

Gleichstellungszukunftskonzept
im Rahmen des Professorinnenprogramms III
des Bundes und der Länder im Mai 2019

Rheinische
Friedrich-Wilhelms-
Universität Bonn

- | Kultur verändern
- | Strukturwandel befördern
- | Exzellente Forscherinnen gewinnen

Gleichstellungszukunftskonzept der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

im Rahmen des Professorinnenprogramms III
des Bundes und der Länder

Bonn, 28.05.2019

Ort, Datum

Professor Dr. Klaus Sandmann,
Prorektor für Hochschulentwicklung
und Chancengleichheit

INHALT

1.	UNIVERSITÄT BONN – KURZPROFIL UND PROGRAMMATIK	1
2.	PROFESSORINNENPROGRAMM I UND II – ÜBERPRÜFUNG DER ZIELE UND MASSNAHMEN	4
2.1	Professorinnenprogramm I (Gleichstellungskonzept)	4
2.2	Professorinnenprogramm II (Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes)	5
3.	GLEICHSTELLUNG – STÄRKEN-/SCHWÄCHEN-ANALYSE	6
3.1	Aktuelle Situation	6
3.2	Stärken-/Schwächen-Analyse	8
4.	ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE MASSNAHMEN	9
4.1	Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	9
4.2	Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen	11
4.3	Gewinnung von Studentinnen für mathematisch- naturwissenschaftliche Fächer	14
5.	BEGLEITENDE STRATEGIEN UND MASSNAHMEN	15
5.1	Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie	15
5.2	Diversity Management	16
5.3	Antidiskriminierung	16
6.	QUALITÄTSMANAGEMENT UND EVALUATION	16
7.	FINANZIELLE RESSOURCEN	17
8.	FAZIT UND AUSBLICK	18

ANHANG

Anlagenverzeichnis

ORGANIGRAMME:

- Abbildung 1: Aufbau und Organisation der Universität Bonn
- Abbildung 2: Gleichstellungsstrukturen an der Universität Bonn
- Abbildung 3: Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

STATISTISCH RELEVANTE DATEN:

Entwicklung der Frauenanteile 2009 – 2014 – 2019:

- Universität gesamt
- Katholisch-Theologische Fakultät
- Evangelisch-Theologische Fakultät
- Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
- Medizinische Fakultät
- Philosophische Fakultät
- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
- Landwirtschaftliche Fakultät
- Entwicklung der Frauenanteile auf Leitungsebene und in Gremien
- Erhöhung der Studentinnenanteile in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern

ORDNUNGEN UND ZENTRALE DOKUMENTE:

- Rahmenvereinbarung des Rektorats und der Fakultätskonferenz der Rheinischen Friedrichs-Wilhelms-Universität Bonn
- Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit familiengerechte Hochschule
- Berufsordnung der Universität Bonn
- Tenure-Track-Ordnung der Universität Bonn

BERICHTE UND EVALUATIONEN:

- Maria von Linden-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Bonn
- Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Justitia-Programm des Fachbereichs Rechtswissenschaft
- Schnupper-Uni ‚Perspektive Math-Nat‘ für Schülerinnen 2019

Berichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2019:

- Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit
- Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen

1.

UNIVERSITÄT BONN – KURZPROFIL UND PROGRAMMATIK

Die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn zählt mit rund 39.000 Studierenden und mehr als 200 Studiengängen an sieben Fakultäten zu den zwölf größten Universitäten in Deutschland. Sie ist eine traditionsreiche und zugleich moderne Forschungsuniversität mit starker internationaler Ausrichtung und einem breiten Fächerspektrum. Insgesamt 540 Professor*innen, 4.200 wissenschaftliche Beschäftigte¹ sowie 1.800 Beschäftigte in Technik und

Verwaltung² sind derzeit an der Universität tätig. Viele Fächer und Forschungsbereiche genießen weltweite Anerkennung, darunter Mathematik, Physik, Asien- und Kulturwissenschaften sowie Wirtschaftswissenschaften und Medizin. Fakultätsübergreifend wurden 2016 sechs transdisziplinäre Forschungsbereiche (Transdisciplinary Research Areas, TRAs) etabliert, die auf zentrale wissenschaftliche, technologische und gesellschaftliche Zukunftsthemen ausgerichtet sind.

	TRA Mathematik, Modellierung und Simulation komplexer Systeme	TRA Bausteine der Materie und grundlegende Wechsel- wirkungen	TRA Leben und Gesundheit	TRA Individuen, Institutionen und Gesellschaften	TRA Vormoderne Ordnungen und ihre Konfigu- rationen im transkulturellen Vergleich	TRA Innovation und Technologie für eine nachhaltige Zukunft
Exzellenzcluster	Hausdorff-Zentrum für Mathematik	ML4Q	Immuno-sensation	ECONtribute	Beyond Slavery and Freedom	PhenoRob
Katholisch-Theologische Fakultät				✓	✓	
Evangelisch-Theologische Fakultät				✓	✓	
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät	✓			✓		✓
Medizinische Fakultät	✓		✓			✓
Philosophische Fakultät				✓	✓	✓
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	✓	✓	✓			✓
Landwirtschaftliche Fakultät			✓			✓

Den Kern jeder TRA bilden Exzellenzbereiche, die bereits internationale Sichtbarkeit erreicht haben, insbesondere die sechs Exzellenzcluster. Darüber hinaus werden an der Universität Bonn 13 Sonderforschungsbereiche sowie viele weitere Verbundprojekte gefördert. Zahlreiche hochrangige Auszeichnungen (darunter Nobelpreise, Fields-Medaillen und Leibniz-Preise) wurden an Bonner Wissenschaftler*innen vergeben. In den letzten Jahren konnte die vorhandene Forschungsstärke an der Universität durch die strategische Rekrutierung herausragender Wissenschaftler*innen noch weiter ausgebaut werden.

Die **Förderung von Chancengleichheit** und hier insbesondere die **Durchsetzung der Gleichstellung** gilt an der Universität Bonn als notwendige Grundlage, um herausragende Wissenschaftler*innen nicht nur zu gewinnen, sondern auch zu halten. Zur Unterstützung einer universitätsweiten, zielgerichteten Chancengleichheitsstrategie wurden in den letzten Jahren nicht nur neue Strukturen in der Universitätsgovernance und -verwaltung etabliert, sondern auch die Bereiche Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und Diversität strukturell wie personell ausgebaut und verstärkt.

¹ Inklusive Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum
² Ohne Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum

Die Programmatik des vorliegenden Gleichstellungszukunftskonzeptes **„Kultur verändern – Strukturwandel befördern – Exzellente**

Forscherinnen gewinnen‘ greift diese weitreichenden Entwicklungen auf.

STRATEGISCHE ZIELSETZUNG: KULTUR VERÄNDERN

Mit der **Förderung von Chancengleichheit** ist das Ziel verbunden, die Organisationskultur auf die individuellen Lebenslagen sowie die unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründe ihrer Mitglieder und Angehörigen auszurichten und dies proaktiv zu verankern. Grundlage hierfür ist die Gestaltung durchgängig **gleichstellungsorientierter, familienfreundlicher und diskriminierungsfreier Studien- und Arbeitsbedingungen**, um strukturellen Barrieren sowohl beim Zugang *zur* Universität als auch in Studium und Karriere *an* der Universität entgegenzuwirken. Um den notwendigen Kulturwandel voranzutreiben, wird an der Universität Bonn in den nächsten Jahren auf die konsequente und nachhaltige Durchsetzung folgender Maßnahmen hingewirkt:

- Implementierung fairer und transparenter Entscheidungs- und Bewertungsstrukturen

sowohl bei der Personalauswahl als auch bei der Ressourcenverteilung,

- pluralistische Zusammensetzung von Entscheidungsgremien, um die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven in allen Diskussionsprozessen sicherzustellen,
- Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität,
- durchgängige Anwendung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation,
- Verankerung von Chancengleichheit als zentrales Kriterium im Qualitätsmanagement, insbesondere bei der Entwicklungsplanung, aber auch bei Zielvereinbarungen und Evaluationsverfahren.

STRATEGISCHE VORAUSSETZUNG: STRUKTURWANDEL BEFÖRDERN

Auf Leitungsebene hat der **Prorektor für Hochschulentwicklung und Chancengleichheit** die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie übernommen. Prorektorat und Gleichstellungsbüro³ entwickeln gemeinsam tragfähige Programme und Maßnahmen und setzen sich für deren universitätsweite Umsetzung ein.

An **allen Fakultäten wurden eigene Gleichstellungsbeauftragte** bestellt, deren Mitwirkung an der Struktur- und Entwicklungsplanung eine wichtige Voraussetzung für den universitätsweiten Ausbau der Gleichstellungsstrukturen

bildet. Von besonderer Bedeutung ist hierfür die **Rahmenvereinbarung** zwischen Rektorat und Fakultätskonferenz. Diese entwickelt das Potenzial der Universität in Handlungsfeldern wie Berufungspolitik, Chancengleichheit, Digitalisierung, Ressourcen, Forschung und Nachwuchs, Studium und Lehre, Transfer sowie Internationalisierung weiter. Neben der Rahmenvereinbarung bestehen für bestimmte Handlungsfelder gesonderte Dokumente mit Zielformulierungen, etwa die **Struktur- und Gleichstellungspläne**, die regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben werden.

³ Die Gleichstellungspolitik ist seit Einführung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten 1988 an der Universität Bonn institutionalisiert. Bereits zu Beginn der 1990er Jahre wurde hier nicht nur die universitätsinterne Gleichstellungspolitik aufgebaut, sondern auch die Frauenförder- und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft auf Landes-, Bundes- und Europäischer Ebene mit auf den Weg gebracht: die erste Frauenbeauftragte der Universität Bonn war Gründungsmitglied und viele Jahre Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BukoF). Während dieser Zeit wurden zahlreiche Projekte, gefördert durch das BMBF, zur Etablierung zentraler bundesweiter Strukturen der Gleichstellungspolitik an Hochschulen, zur Untersuchung der Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie zur Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen durchgeführt. Für das ‚Center of Excellence Women and Science‘ (CEWS), welches bis zu seiner Integration ins GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften an der Universität Bonn angesiedelt war, wurden die Schwerpunkte erarbeitet sowie die Wissenschaftlerinnen-Datenbank ‚FemConsult‘ aufgebaut.

Ein weiterer elementarer Bestandteil der Strategie des Rektorats zur systematischen Weiterentwicklung spezifischer Bereiche sind **Auditierungen**. Seit 2011 ist die Universität als **„Familiengerechte Hochschule“** zertifiziert. Im Jahr 2017 begann der Prozess zum Erhalt des Auditzertifikats **„Vielfalt gestalten“**

des Stifterverbandes. Darüber hinaus hat die Universität Bonn 2017 erfolgreich das Audit **„Internationalisierung der Hochschulen“** der Hochschulrektorenkonferenz durchlaufen sowie 2018 in den Bereichen **Technologietransfer** und **Wissenschaftskommunikation** Auditierungsprozesse abgeschlossen.

EXZELLENT FORSCHERINNEN GEWINNEN

Die Erhöhung des Anteils an Professorinnen ist eines der dringlichsten und wichtigsten Ziele der Universität Bonn. Aktuell sind 19% aller Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt.⁴ Auch die Gewinnung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen stellt ein zentrales Handlungsfeld dar. Das Rektorat und die Dekane haben verbindliche Ziele vereinbart, um den Professorinnenanteil in den kommenden sieben Jahren auf mindestens 30% anzuheben. Bis zum Jahr 2025 werden voraussichtlich in fast allen Fakultäten bis zu 30% der Professuren neu besetzt, bis 2030 sogar mehr als die Hälfte. Diesen erheblichen personellen Wechsel wird die Universitätsleitung für strategische Neuberufungen, insbesondere von Wissenschaftlerinnen nutzen.

In den letzten 10 Jahren hat sich die Anzahl der Professorinnen an der Universität Bonn verdoppelt. Hierin zeigt sich, dass sich die Universität schon seit langem verstärkt für die Gewinnung von exzellenten Wissenschaftlerinnen einsetzt. Explizites Ziel aller Gleichstellungsmaßnahmen ist es, diese positive Dynamik zu verstärken. Bereits durch die Teilnahme am **Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen** in NRW konnten jeweils zwei Juniorprofessuren in beiden Programmausschreibungen eingeworben werden. Diese Stellen wurden mit Wissenschaftlerinnen aus den Fächern Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Experimentelle Kieferorthopädie sowie Physik besetzt: Bereiche, in denen Frauen an der Universität nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Unterstützend wurde bereits ein vielfältiges Maßnahmenpaket umgesetzt. So wurden in der 2018 neu verabschiedeten Berufsordnung sowie in der Tenure-Track-Ordnung verstärkt Gleichstellungsaspekte aufgenommen. Zur gezielteren Steuerung und als Anreiz wurde Gleichstellung als Kriterium in die universitätsinterne **leistungsorientierte Mittelvergabe** integriert. Darüber hinaus stellt das Rektorat für die Bereiche, die Professorinnen gewinnen können, zusätzliche finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Um die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen zu fördern, wurde 2017 das **STEP-Programm** zur **Stärkung des Equal Opportunity-Prozesses** vom Rektorat verabschiedet. Es beinhaltet mehrere Programm-Schritte zur Unterstützung von Professorinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen.

Darüber hinaus hat sich die Universität Bonn erfolgreich an den beiden ersten Ausschreibungsrunden des **Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (PPI und PPII)** beteiligt. Aus der ersten Programmrunde ging die Förderung von zwei Regelprofessuren (Alt-amerikanistik, Literaturwissenschaften) und aus der zweiten Runde die von drei vorgezogenen Professuren (Politische Wissenschaft, Geographie, Psychosomatik) hervor. Mit der erneuten Teilnahme am Professorinnenprogramm will die Universität ihre Zielsetzung bekräftigen, die Gleichstellungsstrukturen noch weiter auszubauen und mehr exzellente Forscherinnen zu gewinnen.

⁴ Die im Antrag genannten Daten basieren jeweils auf dem Vorjahr.

PROFESSORINNENPROGRAMM I UND II – ÜBERPRÜFUNG DER ZIELE UND MASSNAHMEN

2.1 Professorinnenprogramm I (Gleichstellungskonzept)

Das Gleichstellungskonzept (2009) war der Programmatik **„Perspektive Wissenschaft und Forschung“** unterstellt. Damit verbunden war die Zielsetzung, die Chancen und Perspektiven von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu verbessern.⁵ Die Erhöhung des Professorinnenanteils, die Unterstützung der Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Verbesserung der Sichtbarkeit der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen waren und sind nach wie vor zentrale Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik an der Universität Bonn.

Durch die verbindliche Vorgabe der aktiven Rekrutierung und Unterstützungsangebote für neuberufene Wissenschaftlerinnen sollte der Professorinnenanteil bis zum Jahr 2013 von 11% auf mindestens 15% erhöht werden. Darüber hinaus wurde der Aufbau eines strategischen Monitorings der Berufungsverfahren angestoßen.

Die Maßnahmen des seit 2006 bestehenden universitären **Maria von Linden-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen**⁶ wurden zielgruppenspezifisch ausgebaut. Doktorandinnen und Postdoktorandinnen konnten Zuschüsse zu Kongressreisen, Zwischenfinanzierungen und Stipendien beantragen. Habilitandinnen wurde auf Antrag personelle Unterstützung durch eine wissenschaftliche Hilfskraft für max. ein Jahr zur Verfügung gestellt. Das Programm ist nach wie vor ein zentraler Bestandteil der universitätsweiten Strategie zur Gewinnung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen.

Ein weiterer wichtiger Baustein des Maßnahmenpakets ist das **interdisziplinäre Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra**. Es wurde 2004 gegründet und nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase 2006 verstetigt. Die Universität Bonn gehört damit bundesweit zu den ersten Hochschulen, die Mentoring schon früh als Strategie der exzellenz- und gleichstellungsorientierten Nachwuchsentwicklung erkannt und das Programm als dauerhafte Einrichtung etabliert haben. Das Mentoring-Programm bestand anfangs aus einer Linie für Doktorandinnen und einer Linie für Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Privatdozentinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen. Das Angebot umfasst ein Rahmenprogramm mit Trainingsveranstaltungen, die Vermittlung einer Mentorin oder eines Mentors sowie regelmäßige Netzwerktreffen. Aufgrund der großen Nachfrage wurde vor einiger Zeit eine weitere Linie für Postdoktorandinnen in der Anfangsphase (1.–3. Jahr) eingeführt. Zusätzlich wird seit letztem Jahr der Aufbau eines Alumnae-Netzwerks vorangetrieben.

Zur **Gewinnung von Studentinnen für die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer** wurde 2001 die Schnupper-Uni **„Perspektive Math-Nat“** vom Gleichstellungsbüro ins Leben gerufen. Oberstufenschülerinnen können an diesem Tag Vorträge und Workshops besuchen und sich über Studienvoraussetzungen und -inhalte von Fächern wie Mathematik, Informatik, Physik, Astronomie, Chemie oder Geodäsie/Geoinformation informieren.

⁵ Auch die Selbstverpflichtung zur Umsetzung der **„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“** der DFG setzte zu dieser Zeit wichtige Impulse zur strategischen Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der Universität. Mit dem Abschlussbericht (2013) konnte das **„Stadium 3“** erreicht werden, welches der Universität die überwiegende Implementierung eines überzeugenden Gesamtkonzeptes bescheinigte.

⁶ Berichte und Evaluationen zu exemplarischen Gleichstellungsmaßnahmen finden sich im Anhang.

Nach wie vor findet die Schnupper-Uni jedes Jahr statt und wird mittlerweile von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ausgerichtet. In diesem Jahr haben sich über 200 Schülerinnen zu dieser Veranstaltung angemeldet. Diese weiterhin bestehende große Resonanz bestätigt den Erfolg des Formats.

Zu den Zielsetzungen des Gleichstellungskonzeptes gehörte auch, neben der Gewinnung von Frauen für die Wissenschaft, die Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen und deren Leistungen in der Forschung in den Fokus zu rücken. Hierfür wurden vielfältige Formen gewählt wie die Broschüre **„Perspektive Professorin – Professorinnen Perspektive“** (2000 und 2005), mit einer Vielzahl von Portraits forschender und lehrender Professorinnen der Bonner Universität. Mittlerweile wurden die Beiträge aus dieser Broschüre auf der Homepage des Gleichstellungsbüros veröffentlicht. Diese Seite wird fortlaufend um weitere Portraits aktualisiert.

Ausstellungen wie „Vorbilder – Wissenschaftlerinnen der Universität Bonn. Historische, soziologische und künstlerische Perspektiven“ (2003) oder „Wenn Weiber studieren“ (2008) mit historischen und zeitgenössischen Karikaturen verdeutlichten auf anschauliche Weise, mit welchen strukturellen Barrieren und Vorurteilen Frauen an der Universität zu kämpfen hatten. Der Blick auf weibliche Vorbilder und Pionierinnen in der Wissenschaft hat an der (Traditions-)Universität Bonn gezeigt, welche Ausschlussmechanismen den Zugang für Frauen zur Universität damals erschwert haben und teilweise weiterhin noch wirksam sind. Es wurde zudem herausgestellt, dass es nicht nur eine rein männliche, sondern durchaus eine weibliche Wissenschaftstradition gibt, auf die verwiesen werden kann. Auch heute noch ist die Sichtbarmachung und Würdigung der Leistungen von Wissenschaftlerinnen ein wichtiges Thema der Gleichstellungspolitik.⁷

2.2 Professorinnenprogramm II (Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes)

Der Schwerpunkt der Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (2014) lag auf dem **Ausbau der strategischen Verankerung der Gleichstellung** auf Leitungsebene und in den Fakultäten. Die Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungskonzeptes wurden einer kritischen Reflexion unterzogen. Der Professorinnenanteil 2014 lag bei 14%, damit wurde die in der ersten Runde des Professorinnenprogramms anvisierte Zielmarke knapp erreicht.

Zur Verstärkung dieser Entwicklung wurde auf Leitungsebene zusätzlich zur Gleichstellungskommission die bis heute bestehende **„Steuerungsgruppe Gleichstellung“** unter Leitung des Rektors neu eingeführt, die eine bessere Vernetzung der zuständigen Entscheidungsträger*innen gewährleisten soll. In diesem Gremium erarbeiten Dekane, Gleichstellungsbeauftragte und

Vertretungen des Personalmanagements unter anderem bedarfsgerechte Neuausrichtungen der Gleichstellungsmaßnahmen. Beispielsweise wurde 2013 das **„Annemarie Schimmel-Stipendium“** für Postdoktorandinnen ins Leben gerufen, welches jährlich an drei Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben wurde, um ihnen die Entwicklung eines eigenen Forschungsprojekts sowie die Erstellung eines Drittmittelanspruchs zu ermöglichen. Die positiven Erfahrungen mit diesem Stipendium führten zu einer Integration dieser Maßnahme in das neue STEP-Programm zur Rekrutierung und Unterstützung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (vgl. Kapitel 4.1). Der Förderschwerpunkt des **Maria von Linden-Programms** wurde auf die Phase nach der Promotion verlagert, da der Promovendinnenanteil an der Universität Bonn insgesamt auf nahezu 50% erhöht werden konnte.

⁷ Dass Wissenschaftlerinnen weltweit seltener als Erst- bzw. Letztautorinnen in Erscheinung treten und die Forschungsergebnisse von Frauen sehr viel weniger zitiert werden als die von Männern in vergleichbaren wissenschaftlichen Positionen, belegt beispielsweise die bibliometrische Studie von Cassidy R. Sugimoto u.a., Global gender disparities in science, in: Nature Vol. 504 (2013), https://www.nature.com/polopoly_fs/1.14321!/menu/main/topColumns/topLeftColumn/pdf/504211a.pdf. Auf die Tatsache, dass die Leistungen von Wissenschaftlerinnen wesentlich seltener in Form von Ehrungen und hohen Auszeichnungen wie dem Leibniz-Preis honoriert werden, verweist Jutta Allmendinger in: Baaken u.a., Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern, S. 32.

Die Fächer, in denen Doktorandinnen unterrepräsentiert waren und heute auch noch sind (wie Rechtswissenschaft 37%, Physik 22%, Informatik 20% oder Geodäsie 0%, Daten aus PPII), wurden angehalten, in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten eigene passgenaue Unterstützungsmaßnahmen zu etablieren.

Neben der Fortführung der erfolgreichen Maßnahmen im Rahmen des Maria von Linden-Programms wurden während der Laufzeit des PPII verstärkt **Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Drittmittelprojekten** etabliert. Zur Beratung und Unterstützung der Antragsteller*innen wurde im Gleichstellungsbüro der Bereich **Genderconsulting** aufgebaut. Mehrere Sonderforschungsbereiche/Transregios, Graduiertenschulen und zwei Exzellenzcluster wurden zu der Zeit an der Universität gefördert. Durch **Quotierungen von Qualifizierungsstipendien** (vgl. Kapitel 4.2) oder **Quotierungen bei der Vergabe von Professuren im Rahmen der Exzellenzcluster** und andere Maßnahmen konnten die Wissenschaftlerinnenanteile in den drittmittelgeförderten Projekten kontinuierlich gesteigert werden. Beispielsweise wurden Workshopangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu karriererelevanten Themen konzipiert.

Für die Evaluation der universitätsweiten Gleichstellungsmaßnahmen sowie für die

Aktualisierung und Erweiterung des gleichstellungsspezifischen Berichtswesens wurde im Gleichstellungsbüro eine Stelle für **strategisches Gleichstellungscontrolling** geschaffen.

Die Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen für die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer wurden 2011 durch die Einführung des von LIFE e.V. Berlin entwickelten bundesweiten **Potenzial Assessment Projekts ‚tasteMINT‘** für Oberstufenschülerinnen und Abiturientinnen erweitert. Während des dreitägigen Intensiv-Trainings konnten zwölf Schülerinnen ihre Fähigkeiten in den Bereichen Mathematik, Informatik und Physik testen und sich über das Studium dieser Fächer informieren. Die Veranstaltung wurde vom Gleichstellungsbüro organisiert und zwischen 2011 und 2013 fünf Mal gemeinsam mit Fachvertreter*innen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät durchgeführt. Die Evaluation nach fünf Durchgängen zeigte zwar, dass dieses Format von den beteiligten Fächern gut bewertet und von den Schülerinnen als hilfreich empfunden wurde. Aufgrund der im Vergleich zur Schnupper-Uni limitierten Fächerauswahl sowie einer geringeren Reichweite infolge der eingeschränkten Teilnehmerinnenzahl wurde jedoch beschlossen, tasteMINT in dieser Form nicht weiterzuführen, sondern die nach wie vor regelmäßig angebotene Schnupper-Uni⁸ auszubauen und Teile des didaktischen Konzeptes von tasteMINT zu integrieren.

3.

GLEICHSTELLUNG – STÄRKEN-/SCHWÄCHEN-ANALYSE

3.1 Aktuelle Situation

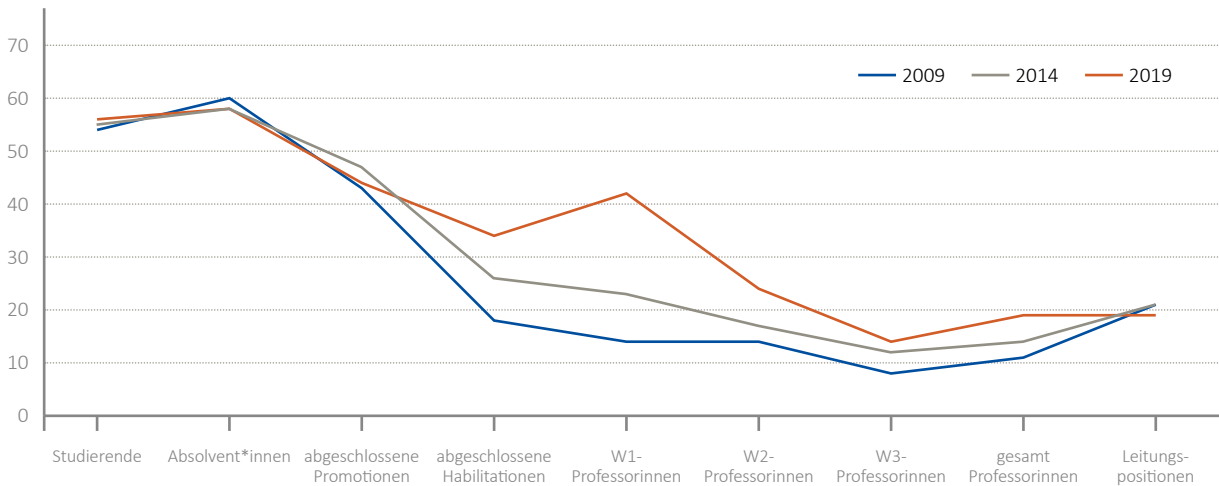
Seit der erfolgreichen Teilnahme an den ersten beiden Ausschreibungen des Professorinnenprogramms in 2009 und 2014 konnten die Frauenanteile an der Universität Bonn, insbesondere in den höheren Qualifikationsstufen, deutlich gesteigert werden.⁹

Lag der Professorinnenanteil im Jahr 2009 noch bei 11%, wurde dieser Anteil insgesamt auf aktuell 19% erhöht. Bemerkenswert ist die Steigerung des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren von 14% im Jahr 2009 auf nun 42%.

⁸ Eine detaillierte Beschreibung der Schnupper-Uni befindet sich im Anhang.

⁹ Tabellarische Übersichten über die Entwicklung der Frauenanteile an den Fakultäten sowie in den zentralen Gremien der Universität befinden sich im Anhang.

Frauenanteile an der Universität Bonn 2009/PPI – 2014/PPII – 2019/PPIII



Von allen Juniorprofessuren, die mit Tenure Track ausgeschrieben wurden, konnten 43% mit Nachwuchswissenschaftlerinnen besetzt werden. Ein besonderer Handlungsbedarf besteht jedoch auf der Ebene der W2- und W3-Professuren. Wissenschaftlerinnen sind in diesen Positionen mit 24% und 14% nach wie vor unterrepräsentiert. Daher ist es weiterhin das wichtigste Ziel der Universität, den Anteil von Frauen auf Professuren deutlich zu steigern. Bei der Zielformulierung (30%) wurde mit Blick auf die Frauenanteile bei den Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen (siehe weiter unten) das **Kaskadenmodell** als Orientierungsrahmen genutzt. Zur Zielerreichung wurden bereits erste zentrale Maßnahmen ergriffen, wie die Modifikation der universitätsinternen leistungsorientierten Mittelvergabe, die seit 2018 die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf unbefristete Professuren als wichtiges Kriterium beinhaltet. Zusätzlich vergibt das Rektorat seit letztem Jahr im Zuge der erfolgreichen Gewinnung von Professorinnen weitere Mittel an die entsprechende Fakultät. Ergebnisse dieser strategischen Neuausrichtung im Sinne eines **Gender Budgetings** werden sich allerdings erst in den kommenden Jahren abzeichnen. Deutlich erhöht werden konnte bereits der Anteil der Habilitandinnen von 18% im Jahr 2009 auf nunmehr 34%. Im Vergleich dazu liegt der Wissenschaftlerinnenanteil bei den Nachwuchsgruppenleitungen mit 39% noch etwas höher. Bei

den abgeschlossenen Promotionen verzeichnete die Universität Bonn seit 2014 hingegen einen leichten Rückgang von 47% auf aktuell 44%. Die Universitätsleitung hat hierauf bereits mit der Neuausrichtung und Verstärkung des Nachwuchskonzeptes reagiert (vgl. Kapitel 4.2). Die Anteile der Absolventinnen und Studentinnen liegen an der Universität seit vielen Jahren weit über 50%. In den Fächern, in denen im Studium Frauen unterrepräsentiert sind (insbesondere in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern), sorgen gezielte Maßnahmen für eine erfolgreiche Gewinnung von interessierten und talentierten Schülerinnen (vgl. Kapitel 4.3).

Der Frauenanteil in den **Leitungspositionen** der Universität verzeichnet seit 2014 einen leichten Rückgang und liegt wie der Professorinnenanteil aktuell bei insgesamt 19%. Diese Entwicklung ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass zurzeit alle Fakultäten von (männlichen) Dekanen geleitet werden. Der Frauenanteil im Amt der Prodekan*innen liegt bei 18%. Das Rektorat setzt hier deutliche Signale mit gezielter Ansprache von Wissenschaftlerinnen und Anreizsystemen, um die Frauenanteile in den Leitungspositionen in den kommenden Jahren wieder zu erhöhen (STEP ‚Mitgestaltung‘, vgl. Kapitel 4.1). Der Frauenanteil im Senat beträgt 25%. Im Hochschulrat sowie bei den Prorektor*innen fallen die Anteile von Frauen mit 60% und 40% vergleichsweise höher aus.

3.2 Stärken-/Schwächen-Analyse

Eine deutliche **Stärke** der Universität Bonn liegt in der hohen Priorisierung der Gleichstellungsziele und im Commitment des Rektorats zur Gleichstellungsstrategie. Die Maßnahmen zur Durchsetzung dieser Strategie wie die Einrichtung des Prorektorats für Hochschulentwicklung und Chancengleichheit, die Neuausrichtung der universitätsinternen leistungsbezogenen Mittelvergabe sowie die Konzipierung eines neuen zentralen Programms zur Gewinnung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen (STEP-Programm, vgl. Kapitel 4.1) zeigen diese Priorisierung deutlich. Eine verstärkte Zusammenarbeit des Rektorats mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stellt den Einbezug von Gleichstellungsaspekten sowie des **Gender Mainstreaming** in allen strategischen, personellen und organisatorischen Prozessen sicher. Zur Unterstützung eines stringent ausgerichteten Strategieprozesses werden sämtliche universitätsinternen **Steuerungsinstrumente** miteinander verzahnt. In der Rahmenvereinbarung zwischen Rektorat und Fakultätskonferenz wird in Bezug auf die Ziele zur Durchsetzung der Gleichstellung auf die Gleichstellungspläne verwiesen, die gemeinsam mit den Strukturplänen der Fakultäten in diesem Jahr fortgeschrieben und in einen Hochschulentwicklungsplan für die kommenden fünf Jahre münden werden. Grundsätzlich ist Gleichstellung fester Bestandteil der Entwicklungsstrategie aller Fakultäten.

Eine weitere Stärke der Universität liegt in der Etablierung effektiver dezentraler Gleichstellungsstrukturen. Die **Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** arbeiten über ein Netzwerk eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Das Gleichstellungsbüro sorgt mit Workshops zu gleichstellungsrelevanten Themen wie „Rechte und Pflichten in Gleichstellungs- und Genderfragen an Universitäten“ (in Kooperation mit dem Deutschen Hochschulverband) oder „Macht und Mikropolitik an Hochschulen“ für die Professionalisierung der über 20 an den Fakultäten tätigen Akteurinnen. Im Rahmen regelmäßiger Netzwerktreffen

informiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte über aktuelle Entwicklungen an der Universität und in der Hochschulpolitik. Darüber hinaus sorgen entsprechende Regelungen in der Rahmenvereinbarung für den verpflichtenden Einbezug der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultäten.

Das **Gleichstellungsbüro** ist mit vielfältigen Maßnahmenpaketen und Beratungsangeboten breit aufgestellt. Die Stelle für strategisches Gleichstellungscontrolling, der Bereich des Genderconsulting sowie das Maria von Linden-Programm zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, das Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra und das offene Coaching- und Trainingsprogramm sind universitätsweit ausgewiesen.

Die enge Zusammenarbeit zwischen **Personalentwicklung** und Gleichstellungsbüro stellt den Einbezug wichtiger Gleichstellungsziele in die Personalentwicklungskonzepte, insbesondere zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, sicher.

Zu den **Schwächen** der Universität Bonn zählen die noch auszubauenden personellen Ressourcen für den Bereich ‚Chancengleichheit‘. Hier müssen zum weiteren Aufbau universitätsweiter Strukturen sowie zur Umsetzung von Maßnahmen zusätzliche Stellen geschaffen werden. Eine weitere Schwäche liegt in der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf Professuren. Dies zeigt, dass es noch nicht gelungen ist, den in vielen Fächern noch bestehenden strukturellen Barrieren sowie Tendenzen zur homosozialen Kooptation erfolgreich entgegenzuwirken. Damit verbunden ist auch der niedrige Frauenanteil in Leitungspositionen sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien der Universität.¹⁰ In der Konsequenz werden viele Entscheidungen auch heute noch von überwiegend männlich besetzten Kommissionen und Gremien getroffen.

¹⁰ Das Hochschulgesetz NRW schreibt über den Paragraphen 11c eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien und Kommissionen der Universität vor.

Auf das Potenzial von Wissenschaftlerinnen, sowohl in der Forschung als auch im Strategie- und Entwicklungsprozess, kann und will die Universität jedoch nicht mehr verzichten. In den sechs bewilligten Exzellenzclustern liegt der Wissenschaftlerinnenanteil unter den Principal Investigators bei 25%. Ohne den Beitrag dieser herausragenden Wissenschaftlerinnen wäre der Erfolg bei der Einwerbung der Cluster nicht möglich gewesen.

Mit dem ambitionierten Ziel, den Professorinnenanteil auf 30% zu erhöhen, verbunden mit dem umfangreichen Maßnahmenpaket zur Zielerreichung, setzt die Universitätsleitung ein deutliches Signal. Die leistungsorientierte Mittelvergabe als Anreizsystem, die verstärkte aktive Rekrutierung, Quotierungen bei neu geplanten Professuren sowie Ausgleichsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, die sich verstärkt in Gremien engagieren, sind nur einige Beispiele der neuen universitären Gleichstellungsstrategie für die kommenden fünf Jahre.

4.

ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE MASSNAHMEN

4.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf Professuren zeigt sich an den Fakultäten in deutlich unterschiedlichen Ausprägungen. Konnte an der Medizinischen Fakultät der Anteil an Wissenschaftlerinnen auf Professuren von 9% in 2009 auf aktuell 18% erhöht werden, bleibt der Professorinnenanteil an der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät mit 9% auf einem ähnlichen Niveau wie zu Beginn des Professorinnenprogramms. Auch an der Katholisch-Theologischen Fakultät zeigt sich mit 8% eine starke Unterrepräsentanz von Professorinnen. An der Philosophischen Fakultät liegt der Professorinnenanteil mit 33% vergleichsweise hoch. Hier ist es gelungen, die W2-Professuren geschlechterparitätisch zu besetzen. An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät konnte der Professorinnenanteil von 5% in 2009 auf nun 16% erhöht werden. Die Professorinnenanteile an der Evangelisch-Theologischen und an der Landwirtschaftlichen Fakultät liegen bei 18% und 23%.

Um die dringend notwendige Steigerung des Professorinnenanteils an allen Fakultäten zu unterstützen, wurde vom Rektorat ein neues Programm zur **Stärkung des Equal Opportunity Prozesses**, kurz: das **STEP-Programm**, verabschiedet.

Über den **STEP ‚Rekrutierung‘** unterstützt das Rektorat die Fakultäten dabei, herausragende Wissenschaftlerinnen für die Universität Bonn zu gewinnen. Insbesondere wenn keine entsprechende vakante Stelle zur Verfügung steht, kann das Rektorat den Fakultäten eine Überbrückungsfinanzierung gewähren, so dass Gelegenheiten zur Rekrutierung von Professorinnen flexibel ergriffen werden können. Es besteht die Möglichkeit, Wissenschaftlerinnen dann auch unter Ausschreibungsverzicht unmittelbar (ad personam) zu berufen.

Der **STEP ‚Onboarding‘** ermöglicht es Rektor und Kanzler, neu zu berufenen Wissenschaftlerinnen zusätzliche Mittel zur Finanzierung eines Forschungsprojekts (Projektmitarbeiter*innen und Sachkosten) für bis zu drei Jahre zur Verfügung zu stellen. Im Wettbewerb um die besten (weiblichen) Köpfe werden mit dieser Maßnahme Wissenschaftlerinnen optimale Forschungsbedingungen von Beginn an garantiert.

Im Rahmen von **STEP ,Mitgestaltung‘** erhalten Professorinnen, die sich vermehrt in wichtigen universitären Gremien wie Berufungskommissionen einsetzen, eine zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Unterstützung in Forschung und Lehre. Diese Maßnahme gilt besonders für die Bereiche, in denen Wissenschaftlerinnen stark unterrepräsentiert sind.

Der **STEP ,Weibliche Netzwerke‘** ermöglicht den Fachbereichen die Einladung von internationalen Gastwissenschaftlerinnen für eine Aufenthaltsdauer von drei bis neun Monaten. Die Unterstützung beinhaltet nicht nur Reisekosten, sondern auch ein Fellowship für die gesamte Aufenthaltsdauer. Zusätzlich werden Forschungsworkshops finanziert, die Wissenschaftlerinnen eine Plattform bieten, ihre Forschung zu präsentieren und sich national wie international zu vernetzen.

Der **STEP ,Projektantrag‘** zielt auf die Unterstützung von Postdoktorandinnen, die ein eigenständiges Drittmittelprojekt beantragen wollen. Durch ein Stipendium werden die Wissenschaftlerinnen zwischen Antragsabfassung und Förderentscheidung unterstützt.

Die Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wird jedoch nicht nur durch spezielle Programme und Maßnahmen gefördert. Vor dem Hintergrund der Empfehlungen des Wissenschaftsrates¹¹ werden **Berufungsverfahren** transparent und strukturiert gestaltet. Verlässliche und formalisierte Verfahren stellen die Chancengleichheit bei der Besetzung von Professuren sicher. Sowohl die Berufungs- als auch die Tenure-Track-Ordnung werden regelmäßig evaluiert und insbesondere unter Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte aktualisiert. In diesen Dokumenten ist die Mitwirkung der **zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** an den Berufungsverfahren für alle Verfahrensschritte verankert. Sie begleiten diese Prozesse von der Denominationsentwicklung bis zum Berufungsvorschlag. Eine Dokumentation dieser Mitwirkung ist verbindlich vorgeschrieben. Im letzten Jahr wurde die **Stabsstelle für Berufsmanagement** ein-

gerichtet, die direkt dem Kanzler zugeordnet ist. Diese Stelle arbeitet der Hochschulleitung bei den Berufungsprozessen sowie bei der Vorbereitung von Berufungsverhandlungen zu. Eng verknüpft mit dieser Stabsstelle sind der **Dual Career- und Onboarding-Service**, der neuberufene Wissenschaftler*innen und ihre Partner*innen bzw. Familien in der Anfangszeit an der Universität und auch darüber hinaus unterstützt.

Zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit um exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs, aber insbesondere auch, um die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere zu verbessern, haben Rektorat und Fakultäten gemeinsam beschlossen, Juniorprofessuren (W1) zukünftig nur noch nach dem **Tenure-Track-Modell** auszuscheiden. Die Tenure-Track-Ordnung sieht dabei die Möglichkeit einer Anschlussfinanzierung vor, falls die Zwischen- bzw. Abschlussevaluation zu keinem die Entfristung befürwortenden Ergebnis führt. Darüber hinaus ermöglicht die Universität die **Verlängerung der ,Tenure Clock‘** durch das Instrument der Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes. Die Ausgestaltung dieses Instruments wird für die Hochschulen des Landes NRW durch den §122 Landesbeamtengesetz geregelt. Auf Antrag kann so die Laufzeit der Juniorprofessur oder befristeten W2-Professur nach Geburt oder Adoption eines minderjährigen Kindes verlängert werden. Tenure-Track-Professor*innen mit Kindern und insbesondere solche, die Verlängerungsjahre in Anspruch nehmen, werden zudem auf die Möglichkeit einer Teilnahme am **Career-Family-Coaching** der Personalentwicklung hingewiesen. Bislang sind 43% der Tenure-Track-Juniorprofessuren an der Universität Bonn mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Verbindlich vereinbart wurde, dass dieser Anteil durch eine konsequent gleichstellungsfördernde Berufungspolitik auf mindestens 50% erhöht werden soll.

Durch das strategische **Gleichstellungscontrolling** im Gleichstellungsbüro werden alle Professurbesetzungen im Rahmen eines **Monitoringverfahrens** systematisch erfasst und ausgewertet.

¹¹ Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Online verfügbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>, S. 24-25.

4.2 Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität werden im Hinblick auf drei Karrierewege fokussiert und weiterentwickelt: **Forschung, Wissenschaftsmanagement** sowie **Wirtschaft und Gesellschaft**. Nachwuchswissenschaftler*innen sollen künftig frühzeitig darin unterstützt werden, eine Entscheidung für eine inner- oder außeruniversitäre Karriere treffen zu können.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den Karriereweg **Forschung**.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist integraler Bestandteil der wissenschaftlichen Struktur- und Profilentwicklung an der Universität Bonn. Die Schaffung exzellenter Bedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen ist eine Investition in die Zukunft. Ein ideales Umfeld für kreatives wissenschaftliches Arbeiten ist die Voraussetzung für eine frühestmögliche Entfaltung des wissenschaftlichen Potenzials. Durch gezielte Qualifizierung und Förderung soll der wissenschaftliche Nachwuchs auf jeder Stufe der akademischen Karriere optimal auf den Übergang zur nächsten Stufe vorbereitet werden. Hierbei stehen die Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege im Fokus. Die Universität stellt sowohl Formate für den persönlichen Ausbau von Schlüsselkompetenzen als auch für die Karriereplanung und -entwicklung zur Verfügung. In allen Programmen zur Nachwuchsförderung sind selbstverständlich gleichstellungsfördernde Aspekte, wie verbindliche Quotierungen von Stellen und Stipendien, integriert.

Das Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs, das **Argelander Programm** der Universität Bonn, basiert auf den drei Säulen **Orientierung, Qualifikation** und

Unterstützung. Es können individuelle Beratung und Coachings in Anspruch genommen werden, um mögliche Wege für die persönliche Laufbahn zu identifizieren und so die Orientierung bei den nächsten Karriereschritten zu erleichtern. Die übergreifenden Qualifizierungsprogramme **„Promotion Plus“** und **„PostDoc Plus“** bieten ein umfangreiches Trainings- und Workshopangebot. Für den Karriereweg ‚Forschung‘ wurde verbindlich vereinbart, dass mindestens zwei Drittel der Plätze im Argelanderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen reserviert sind.

Mit dem **„Argelander Competence Center“** (ACC) wurde eine zentrale Anlauf- und Servicestelle geschaffen, die Nachwuchswissenschaftler*innen zu den umfassenden universitären Förderangeboten berät: Einrichtungen wie das Bonner Graduiertenzentrum, die Stabsstelle Personalentwicklung, das Gleichstellungsbüro, die Förderberatung im Forschungsdezernat, das Bonner Zentrum für Hochschullehre sowie das Career Center bieten zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen an.

Aktuell beträgt der Doktorandinnenanteil der Universität Bonn (laufende Promotionen) 51%. Bei den abgeschlossenen Promotionen sind Frauen mit 44% leicht unterrepräsentiert. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase liegt bei 43%. Mit 39% ist der Frauenanteil bei den Nachwuchsgruppenleitungen etwas geringer. Der Anteil an Habilitandinnen (abgeschlossene Habilitationen) liegt bei aktuell 34%.

Mit ihrem Nachwuchskonzept verfolgt die Universität Bonn explizit das Ziel, den Anteil der Wissenschaftlerinnen ab der Promotion auf dieser und allen nachfolgenden Qualifikationsstufen auf mindestens 50% zu erhöhen.

NACHWUCHSFÖRDERUNG IN DER POSTDOC-PHASE

Das ACC hält für Postdoktorand*innen ein Unterstützungsprogramm bereit, das neben der Karriereplanung eine frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit befördern soll. Beispielsweise können Reisekostenzuschüsse für die aktive Teilnahme an internationalen Konferenzen beantragt werden, die **„Argelander International Conference Grants“**. In beiden bisherigen Ausschreibungsrunden wurden diese Grants zu über 50% an Wissenschaftlerinnen vergeben. Im Rahmen der **„Argelander Starter-Kit Grants“** können Postdoktorand*innen umfassende Beratung zur Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere und Begleitung bei der Abfassung eines Drittmittelanspruchs in Anspruch nehmen. Für die Dauer von ein bis zwei Jahren werden außerdem Sachmittel zur Unterstützung der Forschungstätigkeit zur Verfügung gestellt. An dieser Förderung partizipieren bisher überwiegend männliche Postdocs. Für die kommenden Ausschreibungsrunden wurden diese Grants quotiert und sollen zu 50% an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

Im Rahmen des Argelander Programms für den wissenschaftlichen Nachwuchs bietet das **PostDoc Plus-Qualifizierungsprogramm** Veranstaltungen und Coachings zu den wichtigsten überfachlichen Kompetenzen wie Führung, Selbstmanagement und Wissenschaftskommunikation sowie zur gezielten Planung der wissenschaftlichen Karriere.

Diese Angebote ergänzend hat das **Gleichstellungsbüro** seine bereits bestehenden Maßnahmen für Postdoktorandinnen im Rahmen des Maria von Linden-Programms (Stipendien, personelle Unterstützung, Reisekostenzuschüsse) um ein **offenes Trainings- und Coachingprogramm** erweitert. Dieses bietet schwerpunktmäßig Themen zur besseren Auslotung der eigenen Fähigkeiten, zur Karriereplanung, zum Ausbau von Führungskompetenzen oder zu Resilienz an. Innerhalb des **Mentoring- und Trainingsprogramms MeTra** wird eine eigene Gruppe für Postdoktorandinnen in der Anfangsphase (1.–3. Jahr) sowie für fortgeschrittene Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professur angeboten.

NACHWUCHSFÖRDERUNG IN DER PROMOTIONSPHASE

Über 30 Graduiertenschulen und strukturierte Graduiertenprogramme bieten an der Universität ein breites Angebot für Doktorand*innen, das neben der individuellen wissenschaftlichen Betreuung ein umfassendes fachliches sowie überfachliches Curriculum zur Vorbereitung auf spätere akademische oder außerakademische Karrieren enthält.

Elf dieser Graduiertenschulen hat das Rektorat den Status einer **„Bonn International Graduate School“ (BIGS)** verliehen. Die BIGS bieten Promotionsprogramme an, die höchsten internationalen Standards entsprechen. Sie rekrutieren Promovierende international, bieten Forschungscurricula in englischer Sprache und ermöglichen ihren Studierenden Zugang zu internationalen Forschungspartnerschaften. Das Rektorat stellt allen Graduiertenschulen, die die BIGS-Standards erfüllen, eine langfristige Finanzierung für die Koordination sowie Ressourcen für Reise- und Sachmittel zur Verfügung.

Die Graduate Schools mit geringen Promovendinnenanteilen haben eigene Programme und Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeführt. So wird an der **BIGS Mathematics** gemeinsam mit dem Hausdorff Center die Veranstaltungsreihe **„Young Women in...“** angeboten. Dieses erfolgreiche Programm dient sowohl der fachlichen Weiterbildung als auch der Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen Community. Die **Bonn Graduate School for Economics (BGSE)** organisiert regelmäßige Vernetzungstreffen für weibliche Studierende und Doktorandinnen. BGSE-Stipendiat*innen mit Kind(ern) erhalten einen Zuschlag von 400,00 Euro/Monat für Kinderbetreuung. Andere BIGS haben eine Quotierung zur Erhöhung der Promovendinnenanteile bei der Vergabe von Stipendien eingeführt.

Das **Graduiertenzentrum** der Universität bietet das überfachliche Qualifizierungsangebot **„Promotion Plus“** an. In dieses Programm integriert sind auch die Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen des **offenen Trainings- und Coachingprogramms** des Gleichstellungsbüros

sowie Workshops zu Themen wie Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kind. Doktorandinnen aller Fakultäten und Fachrichtungen können an dem **Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra** des Gleichstellungsbüros partizipieren.

CHANCENGLEICHHEIT IN DER KARRIEREPHASE AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

In der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren von 36% auf 46% gestiegen. Unter den Vollzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau liegt der Mitarbeiterinnenanteil bei 33%. Bei den Teilzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 47%. Ziel ist es, deutlich mehr (Nachwuchs)-Wissenschaftlerinnen auf Vollzeitstellen zu beschäftigen.

Der Universitätsleitung ist es ein ausdrückliches Anliegen, dies durch eine **gleichstellungssensible und familiengerechte Führungskultur** zu unterstützen. Hierbei kommt Vorgesetzten mit Personalverantwortung, Betreuenden von Promovierenden sowie Professor*innen eine besondere Rolle zu. Über speziell zugeschnittene Personalentwicklungsmaßnahmen wie die **„Toolbox Führung“** oder das **„Startkabel-Programm“** für neuberufene Professor*innen können sich Personen mit Personalverantwortung regelmäßig fortbilden. In allen Workshop-Formaten sind Themen wie familiengerechte Führung sowie Förderung von Chancengleichheit integriert. Darüber hinaus gehört Genderkompetenz seit Jahren zu den Auswahlkriterien für Trainer*innen. Die Universitätsverwaltung stellt einen umfangreichen **Leitfaden für die Personalgewinnung** bereit. Unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten wird dieser Leitfaden regelmäßig aktualisiert und enthält sowohl gleichstellungs- als auch vereinbarkeitsrelevante Regelungen zur Personalauswahl.

Die Universität Bonn wirkt auf die Gestaltung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen hin, um Nachwuchswissenschaftler*innen

verlässliche Karrierewege zu ermöglichen. Die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen orientiert sich an den Regelungen des **Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen** für das Hochschulpersonal sowie an den Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). So werden Vertragslaufzeiten grundsätzlich an das jeweilige Qualifikationsziel angepasst. Die Stellenfinanzierung muss für die gesamte Zeit der Qualifikation gesichert sein. Befristete Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen werden nach Möglichkeit nach dem Befristungsgrund abgeschlossen, der laut WissZeitVG auch die Verlängerung der Vertragslaufzeit im Falle einer Elternzeit eröffnet (§2 Abs. 1 WissZeitVG). Als zusätzliche Maßnahme wird ein zentraler Fonds eingerichtet, der die Weiterfinanzierung von Drittmittelbeschäftigten ermöglicht, deren Vertrag während der Elternzeit ausgelaufen ist. Bei der Ausgestaltung von Stellen für Doktorand*innen lehnt sich die Universität Bonn an den Standard der DFG an, der ein Stellenvolumen von 65% bis 100% vorsieht.

Ein weiteres wichtiges Anliegen der Universität ist die Erarbeitung einer **Dienstvereinbarung zur Telearbeit und mobilen Arbeit**, die noch in diesem Jahr verabschiedet wird. Diese Dienstvereinbarung soll sowohl für den Bereich Technik und Verwaltung als auch für wissenschaftliche Beschäftigte gültig sein. Über die Möglichkeit verbindliche Vereinbarungen zur flexiblen Gestaltung von Präsenzzeiten zu treffen, wird Wissenschaftler*innen mit Kindern eine bessere Planbarkeit im Alltag, insbesondere mit Blick auf die Kinderbetreuung, ermöglicht.¹²

¹² Laut einer aktuellen Studie des WSI zur Nutzung von Homeoffice von Müttern und Vätern, führt jedoch die Nutzung flexibler Arbeitsgestaltungsmodelle bei beiden Geschlechtern eher zu einer Mehrarbeit als zu einer Entlastung. Sowohl Männer als auch Frauen investieren mehr Zeit in ihren Job, wobei Frauen zusätzlich noch mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufbringen. Es ist also darauf zu achten, dass auch bei flexiblen Arbeitsformen Arbeitszeiterfassungssysteme zur Anwendung kommen. Siehe: Yvonne Lott: Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI Report Nr. 47, März 2019. Abrufbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf

GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN IN FAKULTÄTEN UND DRITTMITTELPROJEKTEN

An den Fakultäten und Fachbereichen der Universität haben sich zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung und Gewinnung von Wissenschaftlerinnen etabliert. Beispielsweise erhalten an der **Medizinischen Fakultät** im Rahmen des seit 1995 bestehenden BONFOR-Programms Projektleiterinnen, die in Elternzeit gehen, automatisch eine Projektverlängerung um sechs Monate und können zur Kompensation der familienbedingten Unterbrechung eine Zusatzförderung für drei Monate beantragen. Als zusätzliche Maßnahme wurde in diesem Jahr eine Habilitationsförderung für Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen eingeführt. Die Maßnahme entlastet Ärztinnen über klinische Freistellungen und Wissenschaftlerinnen über personelle Unterstützung. Der **Fachbereich Rechtswissenschaft** hat das Justitia-Programm ins Leben gerufen, um Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit der Beratung und Vernetzung zu geben. An der **Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** werden zusätzliche Mittel zur Unterstützung von Berufungen und Bleibeverhandlungen mit Professorinnen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus haben auch Institute der Fakultät eigene Maßnahmen entwickelt wie beispielsweise das **LIMES-Institut**,

das eine eigene Seminarreihe LIMES-WiS (Women in Science) mit Fortbildungen anbietet.

An der Universität Bonn werden derzeit neben den sechs Exzellenzclustern 13 Sonderforschungsbereiche, fünf Graduiertenkollegs und sieben Forschungsgruppen gefördert. In der Regel werden die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft vorgesehenen Pauschalen für Chancengleichheitsmaßnahmen in voller Höhe beantragt. Das Gleichstellungsbüro bietet eine Beratung für die Entwicklung und Umsetzung projektspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen (Genderconsulting) an. Aus den beantragten Mitteln werden **Maßnahmen zur Karriereförderung** der im Forschungsverbund tätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie zum **Ausbau familienfreundlicher Strukturen** finanziert. Durch die neuen Exzellenzcluster konnten weitere umfangreiche Ressourcen für die Entwicklung und Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen gewonnen werden, die zusätzlich mit den Maßnahmen der bereits bestehenden Exzellenzcluster eine große Bandbreite an Unterstützungsmöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs bieten.

4.3 Gewinnung von Studentinnen für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer

An der Universität Bonn sind Studentinnen in den Fächern Informatik, Physik, Mathematik, Geodäsie, Astronomie, Geowissenschaften und Meteorologie nach wie vor unterrepräsentiert. Als bewährte Maßnahme zur Erhöhung des Studentinnenanteils hat sich die **jährliche Schnupper-Uni ‚Perspektive Math-Nat‘** für Schülerinnen der Stufen 9–13 etabliert, die 2001 vom Gleichstellungsbüro initiiert und mittlerweile von der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät als feste Maßnahme übernommen wurde. Auswertungen der Schnupper-Uni haben in jedem Jahr gezeigt, dass sich die meisten der Teilnehmerinnen durch das Angebot sehr angesprochen und in der Entscheidung für oder

gegen das Studium eines mathematisch-naturwissenschaftlichen Faches unterstützt fühlten. Aus Rückmeldungen der Fächer geht hervor, dass über die Jahre immer wieder ehemalige Teilnehmerinnen der Schnupper-Uni als neue Studentinnen gewonnen werden konnten.

Zudem partizipieren einige Institute der Universität regelmäßig am **bundesweiten Girls’ Day** und haben hierfür ein ganztägiges und attraktives Programm entwickelt, so beispielsweise die Physikalischen Institute und die Geowissenschaften, aber auch die Exzellenzcluster ImmunoSensation und Hausdorff Center für Mathematik.

Insgesamt gibt es an der Universität Bonn ein vielfältiges Angebot für studieninteressierte Schüler*innen, das umfangreiche Informationsmöglichkeiten mit praktischen Einblicken in den Studiumsalltag, aber auch frühzeitige Fördermöglichkeiten für Schüler*innen aus Bonn und Umgebung bietet. Es ist unter dem Label **„Junge Uni“** zusammengefasst. Zu den Projekten, die zwar nicht explizit nur für Schülerinnen

angeboten werden, aber eine sehr hohe Beteiligung von Schülerinnen aufzeigen, zählen zum Beispiel die Kinder-Uni, die Wissenschaftsrallys, die Hans Riegel-Fachpreise oder die Angebote im Rahmen des Bonner Frühstudiums FFF (Fördern, Fordern, Forschen).¹³ Es hat sich gezeigt, dass Schülerinnen sehr erfolgreich an diesen Projekten teilnehmen und zudem häufig für ihre Leistungen ausgezeichnet werden.

5.

BEGLEITENDE STRATEGIEN UND MASSNAHMEN

5.1 Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Eine familienbewusste Personalpolitik und die Schaffung familienfreundlicher Studienbedingungen sind selbstverständlicher Teil der Hochschulstrategie. Seit 2011 ist die Universität Bonn als **„Familiengerechte Hochschule“** zertifiziert. In 2018 erfolgte die Re-Auditierung, mit der sich die Universität in den kommenden Jahren zur Umsetzung unter anderem folgender Maßnahmen verpflichtet hat: die fortlaufende Sensibilisierung von Führungskräften, der Ausbau von (flexiblen) Kinderbetreuungsangeboten sowie die Verbesserung der Bedingungen für Studierende mit Kind. Das universitätseigene **Familienbüro** berät alle Beschäftigten und Studierenden zu Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie. Darüber hinaus unterstützt das Büro die Fakultäten bei der Umsetzung von infrastrukturellen Maßnahmen wie der Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern. Über das HochschulNetzwerk-Familie NRW ist das Familienbüro eng mit den Familienservices anderer Hochschulen vernetzt. Auch besteht eine Kooperation mit der Stadt Bonn unter anderem zu den Bereichen Kinderbetreuung und Dual Career, die 2018 über ein ‚Memorandum of Understanding‘ zwischen Universität und Stadt noch weiter festgelegt wurde.

Aktuell stehen Beschäftigten und Studierenden mit zwei **universitätseigenen Kindertagesstätten** und **Kooperationen mit externen Einrichtungen** (Kitas, Großtagespflügen) 212 Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung. Außerdem wurde der Babysitter-Pool des Familienbüros in den letzten Jahren immer stärker ausgebaut. Die Vermittlung erfolgt insbesondere für Zeiten, in denen keine institutionelle Kinderbetreuung mehr zur Verfügung steht sowie für den Übergang bis zum Eintritt in eine Kindertagesstätte oder in die Kindertagespflege. Neben den Beschäftigten sind es auch Institute, die den Service nutzen, um für interne Veranstaltungen eine Kinderbetreuung anbieten zu können.

Das Familienbüro setzt sich gemeinsam mit der Prorektorin für Studium und Lehre für den Ausbau der **Teilzeit-Studiengänge** an der Universität ein. Ein weiteres dringliches Ziel ist der Ausbau von **Teilzeit-Optionen bei Professuren**.

Zu dem weiten Themenbereich der Vereinbarkeit gehört ebenfalls die Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen. Hierzu wurde eine Stelle für **Pflegeberatung** eingerichtet.

¹³ Die Kinder-Uni für Schüler*innen zwischen 8 und 13 Jahren besteht aus einer Vorlesungsreihe der unterschiedlichsten Fachrichtungen. Die Wissenschaftsrallys werden zweimal jährlich für jeweils durchschnittlich 200 Teilnehmer*innen an verschiedenen Standorten der Universität organisiert. Mit den Dr. Hans Riegel-Fachpreisen werden die jeweils drei besten eingereichten Facharbeiten von Oberstufenschüler*innen eines Schuljahres in den Fächern Biologie, Geographie, Mathematik, Chemie, Physik und Informatik ausgezeichnet. Mit dem FFF-Projekt will die Universität Bonn Schüler*innen ermöglichen, bereits vor dem Abitur parallel zum Schulunterricht reguläre Universitätsveranstaltungen zu besuchen.

5.2 Diversity Management

Die Ausgestaltung des Diversity Management an der Universität Bonn ist anhand der vier Dimensionen ‚Vielfältig studieren‘, ‚Vielfältig forschen‘, ‚Vielfalt fördern‘ und ‚Vielfalt vernetzen‘ strukturiert. Unter Leitung des Prorektors für Hochschulentwicklung und Chancengleichheit werden von einem Lenkungskreis systematisch vorhandene diversitätsbezogene Angebote an der Universität zusammengetragen und nach den vier Dimensionen geclustert. Maßnahmen wie Workshops für Erstakademikerinnen, Trainings zur interkulturellen Kompetenz, Thementage zu Barrierefreiheit, eine Kontaktstelle für

LSBTTI*-Personen sowie ein zentraler Lern-, Prüfungs- und Ruheraum für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sind hierfür einige Beispiele. Seit 2017 durchläuft die Universität das **Audit des Stifterverbandes ‚Vielfalt gestalten‘**. Im Rahmen dieses Prozesses wird auf Basis des schon vorhandenen Angebotes eine stringente Diversity-Strategie entwickelt, die einen zentralen Meilenstein auf dem Weg zu dem notwendigen Kulturwandel darstellen wird. Die Universität Bonn ist ebenfalls Unterzeichnerin der **‚Charta der Vielfalt‘**.

5.3 Antidiskriminierung

Eng verknüpft mit dem Diversity Management schärft die Universität Bonn ihre Antidiskriminierungsstrategie. Ein breites Netzwerk an universitätsinternen Beratungsstellen, eine **Antidiskriminierungsstelle** im Justitiariat (Beschwerdestelle nach AGG) sowie eine **Ombudsperson**, die in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt hinzugezogen werden kann, bilden die Grundlage dieser Strategie. Von besonderer Bedeutung ist die Prävention vor und Hilfe bei sexueller Belästigung und sexualisierter Diskriminierung. Die entsprechende **Richtlinie** zum Thema wurde bereits 2011 vom Rektorat verabschiedet. Eine aktualisierte und erweiterte

Version wird noch in diesem Jahr veröffentlicht. Darüber hinaus sorgen universitätsöffentliche Kampagnen für eine breite Informationsbasis für alle Beschäftigten und Studierenden. Zudem wird bei den umfangreichen Bauplanungen der Universität darauf geachtet, beispielsweise Angst- und Gefahrenräume zu vermeiden sowie für klare Wegführungen und ausreichende Beleuchtungen zu sorgen. Die Universität setzt sich seit vielen Jahren selbstverständlich für Freiheit, Toleranz und gegenseitigen Respekt ein. So initiierte der Rektor im Jahr 2015 die **‚Bonner Erklärung für Weltoffenheit und Toleranz‘**.

6.

QUALITÄTSMANAGEMENT UND EVALUATION

Die Universität Bonn verfügt über ein differenziertes internes Monitoring- und Evaluationsystem. Der umfangreiche **Kennzahlenbericht** des Rektorats, der seit 2017 jährlich aktualisiert wird, zeigt die Entwicklungen in allen strategisch zentralen Bereichen auf und beinhaltet ein umfassendes Set an gleichstellungsrelevanten Statistiken. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Steuerungsprozesse der Hochschulleitung. Die Abteilung für **akademisches Controlling** in der Universitätsverwaltung ist zuständig für das zentrale Berichtswesen und hält tagesaktuelle

Daten zu allen Bereichen der Universität vor. Ebenfalls einen Zugang zu diesen Daten hat die Stelle für **strategisches Gleichstellungscontrolling** im Gleichstellungsbüro. Sie ist zuständig für die Aktualisierung und Erweiterung des gleichstellungsbezogenen Berichtswesens, die Evaluation der universitätsweiten Gleichstellungsmaßnahmen, die Fortführung von bestehenden und Erarbeitung neuer Monitoringverfahren sowie für die Evaluation der Wirksamkeit verschiedener universitäts- und gleichstellungsspezifischer Steuerungsinstrumente.

Eine weitere zentrale Aufgabe des Gleichstellungscontrollings ist das **Monitoring der Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren** an der Universität sowie die **Evaluation der Gleichstellungspläne**. Sowohl das Gleichstellungsbüro als auch die Personalentwicklung führen regelmäßig Abfragen und Auswertungen

zur Wirksamkeit und Qualität ihrer Angebote durch. Grundsätzlich sind Gleichstellungsaspekte universitätsweit in allen Studierenden- und Absolvent*innenbefragungen, im Studienerfolgsmonitoring, in Beschäftigtenbefragungen sowie in der Akkreditierung integriert.

7.

FINANZIELLE RESSOURCEN

Die Universität Bonn hat in den vergangenen Jahren ein entsprechend ihrer Größe erhebliches Volumen an finanziellen Ressourcen für den Bereich Gleichstellung bereitgestellt. Schwerpunktmäßig

wurde in Maßnahmen und Instrumente zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie in den stetigen Ausbau der Kinderbetreuungsstrukturen investiert.

Die folgende Tabelle vermittelt einen Überblick über die in 2018 verausgabten Mittel für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie über die ab 2019 geplanten zusätzlichen Ausgaben:

Etablierte Strukturen, Instrumente und laufende Maßnahmen (2018/2019)	ca. Kosten jährlich
Gleichstellungsbüro (Stellen, Sachmittel, Öffentlichkeitsarbeit, Projekte, Kampagnen)	270.000 €
Personalentwicklungsmaßnahmen (Trainings- und Coachingprogramme)	51.000 €
Universitäre Stipendienprogramme (Postdoc-Stipendien, Jahresstipendien, Reisestipendien)	500.000 €
Personelle und finanzielle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen (Projekt-, Hilfskraft- und Sachmittel)	751.000 €
Familienförderung (Familienbüro, audit familiengerechte hochschule)	163.000 €
Kinderbetreuung (Zuschüsse für Kitas, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung)	433.000 €
Dual Career (Stellen und Budget)	262.000 €
Exzellenzcluster, Forschungsverbünde, Graduiertenschulen (Stellen, Chancengleichheitsmaßnahmen)	660.000 €
Diversity (Diversity-Audit, Broschüren, Projekte)	25.000 €
Summe	3.115.000 €

Geplante zusätzliche Strukturen, Instrumente und Maßnahmen (ab 2019)	ca. Kosten jährlich
STEP-Programm (Stelle, Maßnahmen)	1.800.000 €
Zusätzliche Exzellenzcluster (Stellen, Chancengleichheitsmaßnahmen)	648.000 €
Stabsstelle Chancengleichheit (Stelle, Budget)	116.000 €
Diversity (Fortsetzung Diversity-Audit, Öffentlichkeitsarbeit, Projekte)	10.000 €
Ausbau Kinderbetreuung	148.000 €
Audit Konsolidierung familiengerechte Hochschule (Umsetzung der Maßnahmen)	30.000 €
Summe	2.752.000 €
Summe gesamt	5.867.000 €

FAZIT UND AUSBLICK

Die Universität Bonn hat seit ihrer ersten Teilnahme am Professorinnenprogramm vor zehn Jahren ihre Strategien und Maßnahmen zur Verankerung und Förderung von Gleichstellung erfolgreich verfolgt und ausgebaut. Auf dieser Grundlage wird sie mit der Umsetzung ihres Gleichstellungszukunftskonzepts diesen Weg in den nächsten fünf Jahren stringent fortführen. Mit der Programmatik **„Kultur verändern – Strukturwandel befördern – Exzellente Forscherinnen gewinnen“** setzt sich die Universität

klare Ziele: Die Erhöhung des Professorinnenanteils, die Umsetzung der umfangreichen Maßnahmenpakete zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Gewinnung von Studentinnen für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer sind wichtige strategische Handlungsfelder und müssen entsprechend der Profilbildung der Universität stetig weiter entwickelt werden, auch über den Förderzeitraum des Professorinnenprogramms hinaus.

EXZELLENT FÖRDERTE FORSCHERINNEN GEWINNEN

Die Universität Bonn bewirbt sich mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept um die Förderung von zwei Vorgriffsprofessuren und einer Regelprofessur:

- Vorgriffsprofessur, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Fachbereich Rechtswissenschaft (Professorinnenanteil 9%), beantragte Förderdauer: 5 Jahre
- Vorgriffsprofessur, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (Professorinnenanteil 16%), beantragte Förderdauer: 5 Jahre
- Regelprofessur, Landwirtschaftliche Fakultät (Professorinnenanteil 23%), beantragte Förderdauer: 5 Jahre

Die Universität Bonn strebt darüber hinaus das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ und die damit verbundene Förderung einer vierten Professur an:

- Vorgriffsprofessur, Medizinische Fakultät (Professorinnenanteil 18%), beantragte Förderdauer: 5 Jahre

ZUSÄTZLICHE GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDE MASSNAHMEN

Zusätzlich zu den frei werdenden Mitteln von maximal 82.500 Euro p.a. werden weitere Mittel in angemessener Höhe für folgende Maßnahmen bereitgestellt:

- Umsetzung Programmlinie STEP ‚weibliche Netzwerke‘
- Aufbau und Etablierung einer weiteren Linie des Mentoring- und Trainingsprogramms MeTra für Studentinnen mathematisch-naturwissenschaftlicher Fächer ‚MeTra MINT‘ (Sach- und Personalmittel)
- Fortbildungen und Auslandsmobilität für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familie: Unterstützung der (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen mit sehr kleinen Kindern, die während der Elternzeit an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen wollen. Hier ist eine Übernahme der Kosten für die notwendige Kinderbetreuung anvisiert. Außerdem sollen Wissenschaftler*innen auf Antrag Zuschüsse für die Mitnahme von Betreuungspersonen auf längeren Forschungs- und Kongressreisen erhalten.
- Anschubfinanzierung für fakultätsspezifische Maßnahmen und Programme zur bedarfsgerechten Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

