

**Dokumentation der Umsetzung  
des Gleichstellungskonzepts  
an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-  
Universität Bonn**



**Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn**  
Der Rektor/Der Kanzler  
Regina-Pacis-Weg 3  
53113 Bonn

März 2014

## **Inhalt**

<b>1. Verankerung von Gleichstellung</b>	<b>1</b>
1.1 Neue Maßnahmen und Entwicklungen	2
<b>2. Strukturelle und zielgruppenorientierte Maßnahmen</b>	<b>3</b>
2.1 Stärken-/Schwächenanalyse	3
2.1.1 Frauen in Leitungsfunktionen und im akademischen Mittelbau	3
2.1.2 Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	3
2.1.3 Nachwuchsförderung	5
2.1.4 Studienanfängerinnen/Studentinnen	8
<b>3. Weitere Gleichstellungsmaßnahmen</b>	<b>8</b>
3.1 Drittmittelbereich	8
3.1.1 Exzellenzcluster Hausdorff Center for Mathematics (HCM)	9
3.1.2 Exzellenzcluster Immunosensation	10
3.2 Fakultätsspezifische Maßnahmen	11
<b>4. Strukturelle und zielgruppenübergreifende Maßnahmen</b>	<b>12</b>
4.1 Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf, Studium und Familie	12
4.2 Dual Career	12
4.3 Personalentwicklungsmaßnahmen	13
4.4 Gute Arbeit	14
<b>5. Genderforschung</b>	<b>14</b>
5.1 Forum Frauen- und Geschlechterforschung/ AG Gender im globalen Dialog	14
5.2 Gender Studies Prize	15
<b>6. Schlussbemerkung</b>	<b>15</b>

# Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Mit dieser Dokumentation bewirbt sich die Universität Bonn um die Förderung von drei weiteren Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms II. Nachdem in der ersten Ausschreibungsrunde zwei Regelprofessuren an der Philosophischen Fakultät gefördert wurden, beabsichtigt die Universitätsleitung nun im Falle einer positiven Begutachtung schwerpunktmäßig vorgezogene Professuren zu beantragen und zwar in den Bereichen, in denen Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind. Hier kommen insbesondere die Mathematisch-Naturwissenschaftliche und die Medizinische Fakultät, aber auch einzelne Institute anderer Fakultäten in Betracht.

Die Universitätsleitung sieht mit Blick auf die Emeritierungen bzw. Pensionierungen bis 2020 gute Chancen, dieses Vorhaben realisieren zu können.

Die vorliegende Dokumentation folgt im Wesentlichen dem Aufbau des Gleichstellungskonzeptes von 2009. Aus Gründen der Strukturierung wurden einzelne Gliederungspunkte zusammengefasst oder ergänzt, dies gilt vor allem für die Stärken-/Schwächenanalyse. Der in den Anmerkungen genannte statistische Anhang mit erläuternden Tabellen ist der elektronischen Anlage beigelegt.

## 1. Verankerung von Gleichstellung

Die Universität Bonn sieht sich der Förderung von Chancengerechtigkeit in Wissenschaft, Studium und Beruf verpflichtet. Ihre institutionalisierte Gleichstellungspolitik wurde in den vergangenen fünf Jahren entscheidend vorangetrieben. Die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm im Jahr 2009 sowie der nahezu zeitgleiche Prozess der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben dies zusätzlich befördert. Auch der verstärkte öffentliche Diskurs zu Frauen in Führungspositionen und die zunehmende politische Relevanz von Gleichstellung im weiteren hochschul- und wissenschaftspolitischen Kontext trugen dazu bei, dass das Bewusstsein für die Bedeutung und den Nutzen geschlechtergerechter Strukturen und Rahmenbedingungen in den letzten Jahren auf universitätsinternen Handlungs- und Führungsebenen stetig gewachsen ist.

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes, welches als zentrales Dokument der Hochschulleitung in alle wichtigen Bereiche hinein kommuniziert wurde, hat bewirkt, dass nicht nur der Diskurs um Gleichstellung noch inten-

siver geführt, sondern auch die im Gleichstellungskonzept eingegangenen Verpflichtungen nahezu vollständig eingelöst bzw. optimiert wurden. Gerade in den Entscheidungsgremien der Universität ist das Gleichstellungskonzept richtungsweisend für die Diskussion und Entwicklung neuer Maßnahmen wie auch für die Besetzung von Führungspositionen.

Einen positiven Effekt bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen hatte auch, dass die durch das Professorinnenprogramm gewonnenen Mittel in zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen investiert wurden. Diese Mittel wurden planmäßig für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, die Erweiterung des Mentoring-Programms und die Durchführung eines neuen Projektes zur Erhöhung des Studentinnenanteils in Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fächern eingesetzt.

Dass Gleichstellung Leitungs- und Querschnittsaufgabe an der Universität geworden ist, wird vor allem deutlich durch die Etablierung einer zentralen Steuerungsgruppe, die, wie im

Gleichstellungskonzept geplant, vom Rektor geleitet wird und deren weitere Mitglieder die Dekane, die Personaldezernentin sowie die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertretungen sind.

Hierdurch ist einerseits eine stärkere Vernetzung mit Entscheidungsträgerinnen und –trägern gewährleistet, andererseits werden bei der Entwicklung gleichstellungsfördernder Maßnahmen die jeweiligen Bedarfe und Fachkulturen der Fakultäten und Bereiche berücksichtigt. Gleichzeitig tragen die Mitglieder der zentralen Steuerungsgruppe für die Umsetzung beschlossener Maßnahmen in ihren Verantwortungsbereichen Sorge und gewährleisten die durchgängige Verankerung von Gleichstellung.

Ein weiteres unterstützendes Gremium auf der Leitungsebene ist die Senatskommission für Gleichstellung. Diese war insbesondere für die Erarbeitung des neuen Zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2013; siehe Anlage) an der Universität zuständig; sie überwacht auch die Umsetzung

und Einhaltung der Maßnahmen und Ziele, die in den Gleichstellungsplänen festgeschrieben wurden.

Als zusätzliches Instrument zur Planung, Organisation und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen wurde 2011 eine Stelle für **Strategisches Gleichstellungs-Controlling** eingerichtet. Diese Stelle ist der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet und wurde inzwischen entfristet. Aufgaben, die das Zentrum für Evaluation und Methoden übernehmen sollte, werden jetzt von dieser Stelle bearbeitet. (siehe Gleichstellungskonzept S. 4, Zielformulierungen). Dieser Bereich umfasst das Monitoring der Entwicklung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen, die Dokumentation der Berufungsverfahren sowie die Evaluierung der Frauenfördermaßnahmen im Rahmen des universitätseigenen Maria von Linden-Programms. Das Gleichstellungs-Controlling ist ebenso an der Erstellung und Evaluierung der Gleichstellungspläne für die Lehreinheiten, die zentralen Betriebseinheiten und die Verwaltung der Universität beteiligt.

## 1.1 Neue Maßnahmen und Entwicklungen

Durch die Arbeit der zentralen Steuerungsgruppe ist es in den vergangenen Jahren gelungen, den Schwerpunkt „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ durch neue universitätsweite Maßnahmen auszubauen. Im Kapitel „Nachwuchsförderung“ (Kap. 2.1.3) werden diese ausführlich dargestellt.

Die Medizinische Fakultät hat in enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Universität ein Referat eingerichtet, welches der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zurarbeitet und spezifische Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen mit klinischer Tätigkeit entwickelt (siehe hierzu auch ‚Fakultätspezifische Maßnahmen‘, Kap.3.2).

Ein weiterer Schwerpunkt der vergangenen Jahre war der Ausbau der **familienfreundlichen Strukturen** an der Universität Bonn. Die Berufungsfamilie gGmbH hat die Universität Bonn als familiengerechte Hochschule zertifiziert.

Das Elternservicebüro wurde mit erweiterten Aufgaben zum Familienbüro ausgebaut und als Stabsstelle beim Personaldezernat angesiedelt.

In 2010 wurde die Kindertagesstätte Newmanhaus, eine zweigruppige Ganztageseinrichtung für Kinder ab dem 4. Monat bis zum Schuleintritt, eröffnet. Der Neubau einer weiteren mehrgruppigen KiTa, die ebenfalls Kinder ab dem 4. Monat bis zur Einschulung aufnimmt, wird im August dieses Jahres fertiggestellt.

Die Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen im **MINT-Bereich** wurden durch die Einführung des bundesweiten Potenzial Assessment Projekts tasteMint für Oberstufenschülerinnen erweitert.

Allen **neu berufenen Professorinnen** wird für ein Jahr aus Gleichstellungsmitteln zusätzlich eine wissenschaftliche Hilfskraft zur Verfügung gestellt.

## 2. Strukturelle und zielgruppenorientierte Maßnahmen

### 2.1 Stärken-/Schwächenanalyse

#### 2.1.1 Frauen in Leitungsfunktionen und im akademischen Mittelbau

Bei der Neubesetzung des **Hochschulrats** im vergangenen Jahr hat die Diskussion um die Geschlechterverteilung eine wichtige Rolle gespielt und es ist gelungen, dort einen Frauenanteil von 60 Prozent zu erreichen. Erfreulich ist auch, dass von den zehn **Dezernaten** die Hälfte von Dezernentinnen geleitet wird.

Der **akademische Mittelbau** der Universität Bonn zeichnet sich durch einen hohen Anteil an

weiblichen Beschäftigten auf Dauerstellen (z.B. Akademische Ratsstellen) aus. Insgesamt ist der Frauenanteil im Mittelbau von 39 Prozent im Jahr 2009 auf 44 Prozent in 2013 gestiegen und liegt damit über dem landesweiten Durchschnitt von 40 Prozent (Quelle: Destatis 2012). Eine nach Fakultäten und Fächern differenzierte Darstellung dieser Entwicklung ist dem Anhang beigefügt.<sup>1</sup>

#### 2.1.2 Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

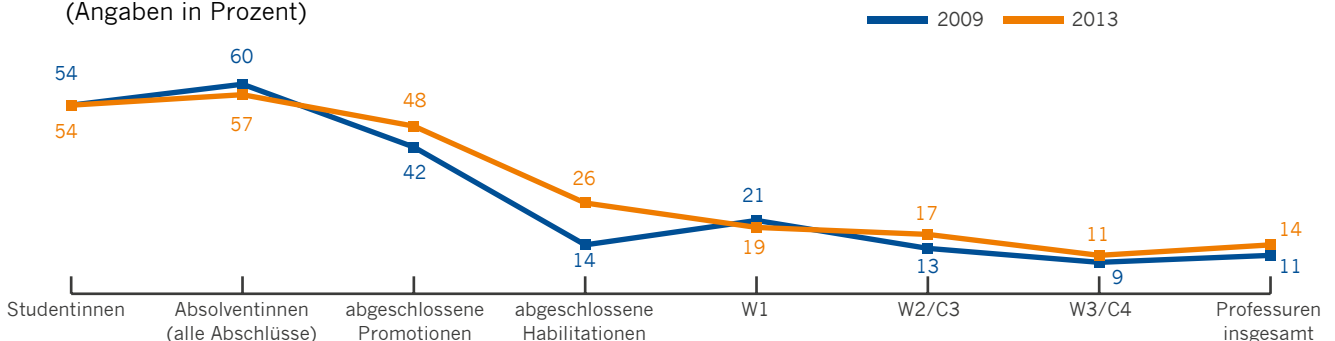
Aktuell gibt es an der Bonner Universität in den **weiteren Leitungsgremien** bisher eine Prorektorin, eine Dekanin sowie eine Prodekanin. Zukünftig ist dafür Sorge zu tragen, dass mehr Professorinnen Leitungsfunktionen übernehmen.

Bei den **Professuren** ist der Frauenanteil im bundes- und landesweiten Vergleich bedauerlicherweise eher gering. Insgesamt ist zwar in den vergangenen Jahren ein leichter prozentualer Zuwachs von 11 Prozent in 2009 auf 14 Prozent in 2013 zu verzeichnen, beim Blick auf einzelne Fakultäten zeigt sich aber eine zum Teil deutlich steigende Tendenz. Die

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät hat mit derzeit 12 Prozent von 2009 bis 2013 ihren Professorinnenanteil verdoppelt. An der Landwirtschaftlichen Fakultät stieg der Anteil bei den Professuren von 14 auf 20 Prozent und an der Philosophischen Fakultät von 27 auf 37 Prozent.

Eine quantitative Betrachtung der Berufungsverfahren wird von der Stelle für Strategisches Gleichstellungs-Controlling vorgenommen. Es ist festzustellen, dass sich die Chancen von Frauen bei den W2- und W3-Verfahren in den letzten Jahren verbessert haben.

**Frauenanteile innerhalb der Qualifikationsstufen und bei den Professuren an der Universität Bonn**  
(Angaben in Prozent)

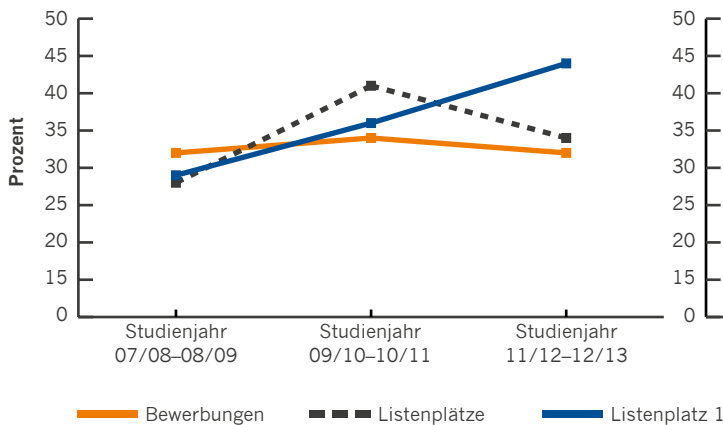


<sup>1</sup> Siehe Statistischer Anhang, Tabelle 3

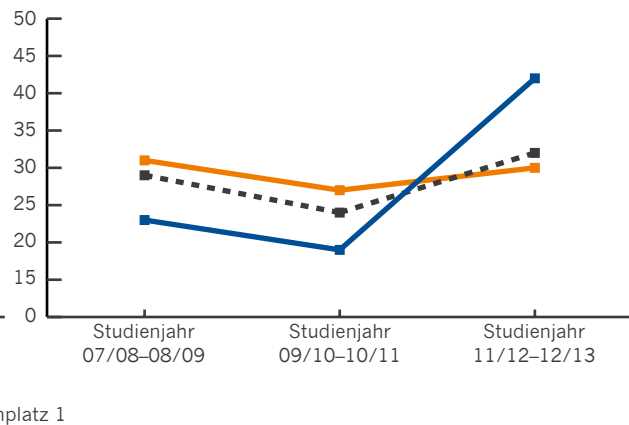
Obwohl Frauen bei den Bewerbungen insgesamt nach wie vor unterrepräsentiert sind (> 25%), werden sie sowohl in den W2- als auch in den W3-Verfahren bei der Vergabe des 1. Listenplatzes verstärkt berücksichtigt. Betrachtet man zusätzlich das Verhältnis von Bewerbungen zu erteilten Rufen, liegen die Chancen von Frauen in den Berufungsverfahren sogar leicht über

den Chancen von Männern. Während in den letzten zwei Jahren 5 Prozent der Männer, die sich auf eine W2-Professur beworben haben, einen Ruf erhielten, waren es bei den Frauen 8 Prozent. **Bei den W3-Verfahren haben 6 Prozent der Männer einen Ruf erhalten und 10 Prozent der Frauen.**<sup>2</sup>

**Frauenanteile in verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren auf W2-Professuren**



**Frauenanteile in verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren auf W3-Professuren**



Um diese Chancen noch zu erhöhen, wurden sowohl in das Berufungshandbuch als auch in die Richtlinien für Berufungsbeauftragte der Universität die ausdrückliche Aufforderung aufgenommen, bei geringem Bewerberinnenanteil gezielt nach Wissenschaftlerinnen zu suchen und sie zur Bewerbung aufzufordern.

Auf diese Weise ist es im Fach Mathematik gelungen, eine hochqualifizierte Mathematikerin aus dem Ausland nach Bonn zu berufen. Auch an der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät wird nach diesem Vorbild verfahren. Dies ist deshalb besonders wichtig, weil es aktuell an dieser Fakultät nur eine Professorin gibt und, bedingt durch viele Neubesetzungen in den vergangenen Jahren, in nächster Zeit eher wenig Berufungsverfahren zu erwarten sind.

Chancen wurden auch über **Dual Career Optionen** wahrgenommen. Neben Juniorprofessorinnen konnte auf diesem Wege auch eine weitere Physikprofessorin gewonnen werden.

Im Fach Geographie wurden innerhalb weniger Semester drei Wissenschaftlerinnen berufen, darunter eine Erstberufung aus dem Ausland. Dies gelang durch besondere Anstrengungen in den Berufungsverhandlungen, vor allem dort, wo attraktive Bleibeangebote vorlagen.

Die Steigerung des Professorinnenanteils in der Landwirtschaftlichen Fakultät ist nicht zuletzt auch auf eine deutlich gewachsene Bereitschaft in den Leitungsgremien zurückzuführen, über Genderaspekte, Fördermaßnahmen sowie Barrieren für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu diskutieren und nach Lösungen zu suchen. Ein Resultat dieses Reflexionsprozesses war u.a. das **Projekt „Konzepte von Wissenschaft, Fachkultur und Geschlecht“**, welches sich aus einem Workshop „Pro und contra wissenschaftliche Laufbahn“ entwickelte und an dieser Fakultät startete. Ziel ist es, über leitfadengestützte narrative Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen, die strukturellen Barrieren und qualitativen Faktoren, die die Aufstiegschancen von

<sup>2</sup> Siehe Statistischer Anhang, Tabelle 1

Nachwuchswissenschaftlerinnen behindern, aufzudecken und Gegenstrategien zu erarbeiten (Projektskizze siehe Anhang).

Der vergleichsweise überproportional hohe Professorinnenanteil an der Philosophischen Fakultät ist auf den in der Regel hohen Bewerberinnenanteil in vielen Fächern zurückzuführen.<sup>3</sup> Kritisch angemerkt werden muss jedoch, dass es in dieser Fakultät mit einem durchaus traditionell hohen Studentinnenanteil immer noch wenige Fächer gibt, in denen noch nie eine Professorin berufen wurde. Es liegt nahe zu vermuten, dass an diesen männlich dominierten Instituten noch immer das homosoziale Kooptationsprinzip greift, durch welches Frauen zwar nicht bewusst abgewiesen, aber auch nicht ermutigt werden, sich zu bewerben. Diese These wird gestützt durch die schwachen Bewerberinnenzahlen bei Neubesetzungen in den entsprechenden Fächern. In konzertierten Aktionen, gemeinsam mit Studentinnen, ist dies in den Fächern erörtert worden. Eine erste Konsequenz ist die verstärkte Vertretung durch Frauen bei Vakanzten, die Einladung von Gastprofessorinnen sowie die Absicht, bei Neuberufungen verstärkt Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern. Die Gleichstellungspläne dieser Institute enthalten dementsprechend auch konkrete Zielvorgaben für die anstehenden Berufungen der kommenden zwei Jahre. Sämtliche Gleichstellungspläne können auf der Homepage des Gleichstellungsbüros abgerufen werden.<sup>4</sup>

### 2.1.3 Nachwuchsförderung

Entsprechend ihrem Selbstverständnis als Forschungsuniversität legt die Universität Bonn besonderen Wert auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Da der Promovendinnenanteil an der Universität insgesamt

Die im Gleichstellungskonzept (S. 6, Kap. 2.2.3) seitens der Universitätsleitung und Dekanate angekündigten Bemühungen, mehr Professuren von Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen, konnten inzwischen erfolgreich umgesetzt werden. In den letzten Jahren ist der Anteil von Frauen bei Vertretungen konstant auf nahezu 50 Prozent gestiegen.

Um Wissenschaft und Familie besser miteinander zu vereinbaren, hat die Universität Bonn neben dem W1-Juniorprofessur-Verfahren, das mit einer Tenure-Track-Option versehen werden kann, einen zusätzlichen Tenure-Track-Karriereweg etabliert, der flexibel und adressatenspezifisch gestaltbar ist. Gerade Frauen – aber auch Männer – können hiervon profitieren. Die wissenschaftliche Qualifikation für eine Professur kann im Rahmen des vorgesehenen Tenure-Track-Karrierewegs für die Familienphase unterbrochen werden, da jederzeit der Wiedereintritt in den jeweils erreichten Qualifizierungsstatus verbunden mit einer „tenure-track-gesicherten“ Weiterqualifikation für eine Professur möglich bleibt.

Dass die Berufung von Wissenschaftlerinnen in der Universitätsleitung einen hohen Stellenwert einnimmt, zeigt sich auch daran, dass Widersprüchen der Gleichstellungsbeauftragten und Voten der Gleichstellungskommission seitens des Rektorats stattgegeben wurde.

im landes- und bundesweiten Vergleich mit nahezu 50 Prozent überdurchschnittlich hoch ist, hat die Unterstützung nach der Promotion im Rahmen des universitären **Maria von Linden-Frauenförderprogramms** besonderes Gewicht.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Siehe Statistischer Anhang, Tabelle 2a und 2b

<sup>4</sup> [www.gleichstellung.uni-bonn.de](http://www.gleichstellung.uni-bonn.de)

<sup>5</sup> Siehe Tabelle zur Mittelverwendung in der Anlage

## Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra für Nachwuchswissenschaftlerinnen

---

Das 2004 eingerichtete interdisziplinäre Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra zählt als konstantes Angebot der individuellen Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Bonn weiterhin zu den wichtigen Säulen des Maria von Linden-Frauenförderprogramms. Da die Nachfrage von Interessentinnen der höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den letzten Jahren stetig gestiegen ist, wurde das Programm im vergangenen Jahr um ein neues Modul erweitert, so dass es nun eine eigene Gruppe für Postdoktorandinnen in der Anfangsphase und eine weitere für Wissenschaftlerinnen ab dem dritten Jahr der Postdoc-Phase gibt. Das Modul für die Doktorandinnen wurde unverändert fort-

geführt. Für alle drei Gruppen wird ein bedarfsgerechtes Rahmenprogramm mit mehrtägigen Trainingsveranstaltungen und Workshops zu karriererelevanten Themen angeboten.

Jährlich nehmen durchschnittlich insgesamt ca. 45 Mentees teil, so dass seit 2009 ca. 225 Mentees das Programm durchlaufen haben. Die Ausgaben für das Trainingsangebot betragen ca. 16.000 Euro im Jahr. Das MeTra-Programm wurde von 2007 bis 2012 vom Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) ausgewertet, der Gesamtbericht ist im Anhang beigefügt. Künftig wird die Evaluation von der Controlling-Stelle im Gleichstellungsbüro durchgeführt.

## Privatdozentinnen

---

Die Maßnahme, dass Wissenschaftlerinnen, die für eine Professur qualifiziert sind und nach Ablauf der 12-Jahresregelung noch keinen Ruf erhalten haben, ein Jahresstipendium

von 2.500 Euro monatlich beantragen können, wurde beibehalten. Von den Stipendiatinnen haben 80 Prozent inzwischen eine Professur inne oder einen Ruf erhalten.

## Habilitandinnen/Postdoktorandinnen

---

### Fortgeführte und umgesetzte Maßnahmen

Der Habilitandinnenanteil ist von 14 Prozent in 2009/10 auf 26 Prozent in 2011/12 gestiegen.<sup>6</sup> Dennoch ist es nach wie vor ein Ziel, den Frauenanteil bei den **Habilitationen** zu erhöhen. Bei der finanziellen Unterstützung wurde in den vergangenen Jahren ein hohes Maß an Flexibilität ermöglicht. So wurden die Mittel, die seit 2007 für die **Finanzierung einer WHK** über ein Jahr zur Verfügung gestellt werden, auch für SHK/Technisches Hilfspersonal und die Finanzierung oder Vertretung der eigenen Stelle (vor allem in der Medizin, um zeitweise keine Krankenversorgung übernehmen zu müssen) eingesetzt.

Die zu Beginn dieses Jahres durchgeführte Umfrage unter allen mit dieser Maßnahme Geförderten hat ergeben, dass rund Dreiviertel der Befragten ihre Habilitation früher als geplant abschließen konnten.<sup>7</sup>

Die geplante Maßnahme, einen Pool mit zehn Jahresstellen als Anschubfinanzierung zur Verfügung zu stellen (Gleichstellungskonzept S. 7, Kap. 2.3.2), wurde in der zentralen Steuerungsgruppe mit den Dekaninnen und Dekanen erneut diskutiert. Die Förderperiode wurde auf den Zeitraum unmittelbar vor oder nach Einreichung eines Antrags zur Finanzierung einer Nachwuchsgruppenleitung oder eigenen Stelle gelegt; es werden jährlich drei Jahresstipendien für Postdoktorandinnen ausgeschrieben. Dieses nach der Bonner Wissenschaftlerin **Wilhelmine Hagen** benannte Stipendium ist mit 2.300 Euro monatlich dotiert; es wird anteilig aus Gleichstellungs- und Fakultätsmitteln finanziert. Die Förderung berücksichtigt, dass die ‚klassische Habilitation‘ in einzelnen, stark international ausgerichteten Fachkulturen inzwischen durch die Kumulation hochrangiger Zeitschriftenpublikationen ersetzt und diese als habilitationsäquivalent gewertet wird.

---

<sup>6</sup> Siehe Statistischer Anhang, Tabelle 3

<sup>7</sup> Siehe Evaluationsbericht zu dieser Maßnahme in der Anlage



Wichtige Elemente des Förderportfolios waren die **Zwischenfinanzierung und Abschlussförderung** bei auslaufenden Drittmittelprojekten. So konnten zukünftig frei werdende Postdoc-Stellen (Drittmittel- oder auch Planstellen) häufig mit jungen Wissenschaftlerinnen besetzt werden, deren Perspektive in Wissenschaft und Forschung dadurch verbessert wurde. Zwischen 2008 und 2013 lag die Summe für diese Maßnahmen bei ca. 60.000 Euro.

Der Zuschuss für **Forschungs- und Kongressreisen** von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen betrug in den letzten fünf Jahren insgesamt rund 35.000 Euro.

### Promovendinnen

---

An der Universität ist der Promovendinnenanteil vom Studienjahr 2009/10 bis zum Studienjahr 2011/12 von 42 Prozent auf 48 Prozent gestiegen. Besonders erfreulich ist der Anstieg in diesem Zeitraum in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät von 37 auf 43 Prozent sowie in der Landwirtschaftlichen Fakultät von 45 auf 52 Prozent.<sup>8</sup>

Um möglichst vielen Doktorandinnen erste Erfahrungen in der Präsentation ihrer Projekte zu ermöglichen, Forschungsvorhaben im In- und Ausland zu realisieren sowie Kontakte auf Konferenzen knüpfen zu können, wurden weiterhin **Reisekostenzuschüsse** vergeben.

Ein großes Finanzvolumen (ca. 50.000 Euro in den vergangenen fünf Jahren) nahmen **Zwischen- sowie Abschlussfinanzierungen** bei auslaufenden Drittmittelprojekten ein, welche zu den Hauptfinanzierungsquellen für Promotionen an der Bonner Universität zählen.

Da der Frauenanteil bei den Promotionen im Fach Jura nach wie vor gering ist und nur langsam steigt, wird **Juristinnen nach dem Ersten Staatsexamen** auf Antrag weiterhin für eine Laufzeit von fünf Monaten ein monatliches Stipendium als **Anschubfinanzierung für ein**

### Neue Maßnahme/ Gielen-Leyendecker-Stipendium

Seit 2012 vergibt die Universität für Postdoktorandinnen aus den Geistes- und Kulturwissenschaften, deren Promotion in der Regel nicht länger als zwei Jahre zurückliegt und die ein eigenes Forschungsvorhaben realisieren möchten, das nach der Stifterin benannte Gielen-Leyendecker-Stipendium. Die Förderung beträgt 85.000 Euro pro Jahr für einen Zeitraum von zwei Jahren. Finanziert werden die eigene Stelle, studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte, Sachmittel und Reisekosten sowie optional ein Auslandsaufenthalt von sechs bis neun Monaten an einer internationalen Partnerorganisation.

**Promotionsvorhaben** gewährt. In dieser Zeit besteht die Möglichkeit ein Stipendium zu beantragen oder eine geeignete Tätigkeit zur Finanzierung des Lebensunterhaltes zu finden (Gleichstellungskonzept, S. 7, Kap. 2.3.1).

### Portal wissenschaftlicher Nachwuchs

Seit Oktober 2013 bietet die Website der Universität Bonn ein Portal für den wissenschaftlichen Nachwuchs, auf dem sämtliche relevanten Informationen und Kontakte für Doktorandinnen und Doktoranden sowie für Postdocs systematisch aufbereitet sind. Das Portal ist vollständig in deutscher und englischer Sprache verfügbar und kann schon in den ersten vier Monaten seit der Freischaltung fünfstelligen Zugriffszahlen verzeichnen.

Bereits auf der Startseite des Portals ist Gleichstellung als zentrale Komponente des universitären Nachwuchsförderungskonzepts prominent sichtbar. Ein Link führt zu einer übersichtlichen Darstellung der einzelnen Maßnahmen der Frauenförderung sowie des Bereichs ‚Promovieren mit Kind‘ an der Universität Bonn. Darüber hinaus werden zentrale Berichte und Konzepte zur Gleichstellung unmittelbar zugänglich gemacht.

---

<sup>8</sup> Siehe Statistischer Anhang, Tabelle 3

## 2.1.4 Studienanfängerinnen/Studentinnen

Der Anteil der Studentinnen und Studienanfängerinnen an der Universität Bonn liegt mit über 50 Prozent nach wie vor über dem Landesdurchschnitt. In den Fächern mit geringem Studentinnenanteil an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und der Landwirtschaftlichen Fakultät ist eine Steigerung zu verzeichnen. So lag der Studentinnenanteil im WS 2013/14 in der Mathematik bei 29 Prozent (2009 – 25 Prozent), im Fach Informatik bei 17 Prozent (2009 – 13 Prozent), in der Physik/Astronomie bei 24 Prozent (2009 – 21 Prozent) und in der Geodäsie/Geoinformation bei 42 Prozent (2009 – 29 Prozent).<sup>9</sup>

Bestehende Maßnahmen werden nicht nur weitergeführt, sondern sind ausgebaut worden. Der seit 14 Jahren unter dem Motto „**Perspektive Math-Nat**“ durchgeführte Schnuppertag für Schülerinnen erzielt unverändert eine hohe Resonanz und positives Feedback. Während der letzten fünf Jahre nahmen nahezu 400 junge Frauen daran teil.

Anstelle der geplanten Praktikumsvergabe an Schülerinnen wurde das von Life e.V. bundesweit entwickelte **Potenzial-Assessment TasteMINT** eingeführt, welches zwei Mal im Jahr angeboten wird. Während des dreitägigen Assessments in den Bereichen Mathematik, Informatik und Physik werden die Teilnehmerinnen intensiv von AssessorInnen aus den entsprechenden Fächern betreut und erhalten von diesen individuelle Einschätzungen hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen. Ein eigen entwickeltes Rahmenprogramm gibt Einblicke in das Studium in Bonn sowie in Forschungseinrichtungen und praktische Arbeitsbereiche.

Das Konzept zur Implementierung und nachhaltigen Umsetzung des Verfahrens wurde im Rahmen eines vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall ausgeschriebenen Wettbewerbs mit einem **Preisgeld** ausgezeichnet. TasteMINT bildet eine gute qualitative Ergänzung zum bestehenden Angebot mit kleiner Gruppengröße und sehr guter Betreuungsrelation, was von der Zielgruppe äußerst positiv bewertet wird.

## 3. Weitere Gleichstellungsmaßnahmen

### 3.1 Drittmittelbereich

Die Universität Bonn hat ein sehr hohes Drittmittelaufkommen und verfügt über viele Sonderforschungsbereiche/Transregios (SFB/TR), Graduiertenschulen und Forschergruppen. Es ist zur Regel geworden, dass Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen beantragt und diese spezifisch verausgabt werden.

An dieser Stelle kann nicht jeder Drittmittelbereich oder jede einzelne Maßnahme aufgeführt werden, vielmehr seien hier einige exemplarisch genannt:

- Der SFB/TR32 des Meteorologischen Instituts finanzierte zwei Postdoc-Stellen über zwei Jahre für Wissenschaftlerinnen sowie die Ausstattung für Heimarbeitsplätze.

- Der SFB645 hat ein Coaching-Programm etabliert und stellt Mittel für kurze Forschungsaufenthalte in Forschergruppen an anderen Standorten zur Verfügung.
- Im SFB704 wird jungen Müttern in Leitungsfunktionen technisches Personal oder Unterstützung durch Postdocs angeboten. Da diese Maßnahme als sehr hilfreich eingeschätzt und längerfristig etabliert werden soll, werden zukünftig die Mathematisch-Naturwissenschaftliche und die Medizinische Fakultät diese und weitere Maßnahmen speziell für junge Wissenschaftlerinnen mit Kind zusätzlich finanziell unterstützen.

<sup>9</sup> Siehe Statistischer Anhang, Tabelle 3

Fortbildungsmaßnahmen, Workshops oder auch Wochenendseminare zu karriererelevanten Themen wie Präsentationsformen, Zeitmanagement, Führungswerkstätten für junge Wissenschaftlerinnen wurden und werden in

den meisten Drittmittelprojekten durchgeführt. Auch Dual Career Optionen werden finanziell unterstützt, um die bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen zu befördern.

### 3.1.1 Exzellenzcluster Hausdorff Center for Mathematics (HCM)

Im Rahmen der in den Exzellenzcluster HCM integrierten **Bonn International Graduate School in Mathematics (BIGS-M)** stieg der Frauenanteil bei den Doktoranden von rund 20 Prozent im SS 2009 auf rund 25 Prozent im WS 2013/14. Da der Frauenanteil unter denjenigen, die ein aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziertes Doktoranden- und Qualifizierungsstipendium in BIGS-M erhielten, in der ersten Förderperiode zu gering war (20 Prozent), wurde im Rahmen des HCM-Fortsetzungsantrags (2011) die Maßnahme beschlossen, künftig mindestens 40 Prozent der Doktoranden- und Qualifizierungsstipendien für Frauen zu reservieren. **Hierdurch konnte der Frauenanteil im Vergabezeitraum vom 1.10.2011 bis 31.3.2014 bei den Doktorandenstipendien auf 41 Prozent und bei den Qualifizierungsstipendien auf 44 Prozent gesteigert werden.**

Auch der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des **Hausdorff-Postdoktoranden-Programms** konnte durch konkrete Zielvorgaben im HCM-Fortsetzungsantrag erhöht werden. Es wurde beschlossen, künftig ein Drittel dieser Stellen für Frauen zu reservieren und mit einer Verlängerungsmöglichkeit bis zu insgesamt drei Jahren zu versehen. **Auf diese Weise konnte der Frauenanteil von 15 Prozent**

**in der ersten Förderperiode auf 45 Prozent gesteigert werden.**

Im Rahmen des **Bonn Junior Fellow-Programms** des HCM (W2-Professuren, auf 5 Jahre befristet) war es bei den Berufungen in der ersten Förderperiode nicht gelungen, Wissenschaftlerinnen auf eine dieser W2-Professuren zu berufen. Daher wurde im HCM-Fortsetzungsantrag vorgesehen, einige der neu beantragten sechs Bonn Junior Fellow-Stellen mit einer Tenure-Track-Option (und in Ausnahmefällen mit Tenure) zu versehen und zwei von diesen für Frauen zu reservieren. **Bereits in der ersten Bewerbungsrunde 2012/13 der zweiten Förderperiode des HCM wurden von insgesamt drei Professuren zwei – eine Tenure-Track-Professur und eine Tenure-Professur – mit Frauen besetzt. Zu diesem Erfolg hat insbesondere auch eine aktive Rekrutierung beigetragen.**

Auch bei der Besetzung von Professuren der am HCM beteiligten Institute (nicht aus Mitteln der Exzellenzinitiative) konnte durch Rekrutierung eine W3-Professorin (Angewandte Mathematik) und eine Juniorprofessorin (Ökonomie) gewonnen werden. Durch Bleibeangebote konnte eine W3-Professorin, durch Beförderung auf W3 eine W2-Professorin gehalten werden.

#### Weitere Maßnahmen

- Im Rahmen von BIGS-M wurde seit 2010 ein neues Veranstaltungsformat „Young Women in...“ entwickelt, das sich jeweils an interne und externe Master-Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen eines Teilgebietes der Mathematik wendet. Seit 2010 finden jedes Jahr ein bis zwei „Young Women in...“-Veranstaltungen statt, bis März 2014 waren es insgesamt sieben mit jeweils zwischen 20 und mehr als 50 Teilnehmerinnen.
- Zu turnusmäßigen Lecture Series des HCM sowie dem Hausdorff-Kolloquium werden regelmäßig Wissenschaftlerinnen eingeladen.
- Das HCM war im September 2013 Gastgeber des “16th General Meeting of European Women in Mathematics”.

- Im Mathematikzentrum wurden zwei Eltern/Kind-Räume eingerichtet. Eine Verwaltungsangestellte des HCM („guest and family services“) vermittelt Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Das HCM finanziert Ergänzungen für Kinderbetreuung und engagiert sich bei Dual Career-Maßnahmen.
- Bei allen Schulaktivitäten des HCM (Schulbesuche; SchülerInnenwoche am HCM) werden Schülerinnen gezielt angesprochen; seit 2011 wird im Rahmen der Schülerinnen- und Schülerwoche auch jeweils ein eigenes Tutorium für Mädchen angeboten. Außerdem beteiligt sich die Bonner Mathematik aktiv an den universitätsweiten Angeboten für Schülerinnen (Schnuppertag, tasteMINT).

### 3.1.2 Exzellenzcluster Immunosensation

Der Exzellenzcluster Immunosensation ist ein gemeinschaftliches Projekt der Medizinischen und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, insbesondere dem Bereich Life & Medical Sciences und dem Max-Planck-Institut CAESAR (Center of Advanced European Studies) und dem DZNE (German Center for Neurodegenerative Diseases) der Helmholtz-Gemeinschaft.

Der Wissenschaftlerinnenanteil im Exzellenzcluster liegt insgesamt bei 43 Prozent, wobei der höchste Frauenanteil mit 54 Prozent auf der Qualifikationsebene der Doktoranden zu finden ist. Die Frauenanteile innerhalb der Qualifikationsstufen und der Leitungsebene stellen sich wie folgt dar:

Funktion	gesamt	Frauen	Prozent
Direktorin/ Direktor	18	1	5,5
Gruppenleiterin/ Gruppenleiter	67	15	22,3
Privatdozentin/ Privatdozent	6	2	33,3
Senior Postdoc	5	1	20,0
Postdoc	87	42	36,5
Young Postdoc (<2 yrs)	6	2	33,3
Ärztin/Arzt	18	7	38,8
PhD-Studentin/ PhD-Student	174	94	54,0

Die erste W3-Berufung im Cluster wurde mit einer Wissenschaftlerin besetzt. Von den vier noch ausstehenden Berufungen sollen mindestens zwei weitere mit Frauen besetzt werden.

Innerhalb des Graduiertenprogramms des Clusters, International Training Program Bonn (IITB), sollen 50 Prozent der Stipendien an Frauen vergeben werden. Das Graduiertenprogramm wird im November 2014 starten.

#### Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Rahmen des Clusters wurde eine eigene Seminarreihe entwickelt, die sich der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich Life & Medical Science widmen soll. Das Angebot umfasst Workshops zur Vertiefung außerfachlicher Kompetenzen wie „Präsentati-

on von Forschungsergebnissen“, „Vorbereitung auf Führungspositionen“ oder „Verbesserung der Lehrkompetenz“. Der erste Workshop zum Thema „Gender-related Communication in Life Sciences“ wurde im Februar 2014 durchgeführt (Kosten 3.000 Euro).

Darüber hinaus sollen Wissenschaftlerinnen höherer Qualifikationsstufen (Gruppenleiterinnen, Professorinnen) oder aus der Industrie eingela-

den werden, um über eigene Karrierewege zu berichten bzw. Anregungen für die Planung der nächsten Karriereschritte zu vermitteln.

### Unterstützung für Kinderbetreuung

---

Nachwuchswissenschaftlerinnen des Clusters werden gezielt durch Angebote für Kinderbetreuung unterstützt. So gibt es ein Übereinkommen mit einer privaten Einrichtung, Plätze für Clustermitglieder zur Verfügung zu stellen, die vom Cluster bezuschusst werden. Hierfür stehen ca. 50.000 Euro zur Verfügung.

Um eine flexible Betreuung außerhalb der Kernzeiten eines Kindergartens anzubieten, wurden Back-up-Tage beim pme-Familienservice Bonn gekauft. Hierfür wurden jeweils 5.000 Euro für Ferienbetreuungstage und 4.000 Euro für Back-up Betreuungstage gebucht.

## 3.2 Fakultätsspezifische Maßnahmen

Wirkungsvolle fakultätsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen müssen über die Dekanate der Fakultäten gesteuert werden. Dies hat sich sowohl bei der Erstellung der Gleichstellungspläne als auch in Diskussionen zwischen Gleichstellungsakteurinnen und den Leitungen der Fakultäten gezeigt.

Die sieben Fakultäten der Universität haben sowohl mit Blick auf die Frauenanteile innerhalb der Qualifikationsstufen als auch auf die finanziellen und strukturellen Steuerungsmöglichkeiten unterschiedliche Voraussetzungen. Entsprechend variieren auch die Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten und ihrer Fachgruppen und Lehreinheiten.

Auch hier seien im Folgenden einige Beispiele genannt:

- Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät nutzt die Personalmittelbudgetierung zur wirksamen Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen, indem ein Prozentsatz von den Budgets der Fachgruppen einbehalten wird und daraus Anschubfinanzierungen bei Berufungen von Professorinnen, die Schaffung von Stellen für Doktorandinnen oder auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit finanziert werden.

- Das Institut für Numerische Simulation verleiht seit 2010 den insgesamt mit 3.500 Euro dotierten Ada Lovelace-Preis für herausragende Abschlussarbeiten oder Dissertationen von Mathematikerinnen.

- An der Landwirtschaftlichen Fakultät erhalten Wissenschaftlerinnen im Mutterschutz personelle Unterstützung für die laufenden Forschungsarbeiten. In Berufungsverfahren wird geprüft, ob eine gezielte Ansprache von ehemaligen Habilitandinnen, welche einen externen Ruf angenommen haben, zur Rückgewinnung dieser Wissenschaftlerinnen führen könnte.

- Die Medizinische Fakultät eröffnet über das Forschungsförderprogramm BONFOR<sup>10</sup> durch die Vergabe von Gerok-Stipendien jungen Ärztinnen die Möglichkeit, die klinische Tätigkeit für die Durchführung eines wissenschaftlichen Projekts zu unterbrechen und bietet bei entsprechender wissenschaftlicher Qualifikation die Option einer anschließenden Nachwuchsgruppenförderung.

---

<sup>10</sup> Siehe Statistischer Anhang, Tabelle 4

## 4. Strukturelle und zielgruppenübergreifende Maßnahmen

### 4.1 Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf, Studium und Familie

Die Universität Bonn hat 2011 das Zertifikat familiengerechte Hochschule der Hertie-Stiftung erlangt. Nach Ablauf des ersten Jahres konnten im Bericht an die Auditoren zudem zahlreiche neue Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie aufgeführt werden. Aktuell wird die Universität reauditert.

Im Januar 2012 wurde das Uni-Servicebüro für Eltern zum Familienbüro ausgebaut. Das Aufgabenspektrum wurde erweitert, u.a. auch um das Thema pflegebedürftige Angehörige. Darüber hinaus erhielt das Büro eine weitere Stelle. Somit kann noch umfassender zu Fragen der

Vereinbarkeit, Elternzeit und Kinderbetreuung beraten werden. Im Familienbüro werden neue Betreuungsmodelle entwickelt und umgesetzt, so jüngst eine campusnahe stundenweise Betreuung für Kinder von Studierenden in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und dem AstA der Universität. Schließlich konnte im Frühjahr 2013 der Baubeginn einer weiteren neuen KiTa für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität gefeiert werden, die KiTa wird zum August dieses Jahres ihren Betrieb aufnehmen. Die dreigruppige Einrichtung ist offen für alle Universitätsangehörigen und bietet 40 Betreuungsplätze, davon 20 für unter dreijährige Kinder.

### 4.2 Dual Career

Ausgehend von dem Zürcher Modell der Dual Career Agentur wurde das Dual Career Angebot an der Universität seit 2009 kontinuierlich weiterentwickelt und dauerhaft implementiert.

Angesiedelt ist der Dual Career Service im 2011 neu gegründeten Forschungsdezernat. Zielgruppe des Service sind neu zu berufende oder neuberufene Professorinnen und Professoren, deren Partner/Partnerin eine eigene berufliche Karriere verfolgen. Der Schwerpunkt des Serviceangebots liegt auf der Unterstützung des Partners/der Partnerin bei der Stellensuche in Bonn und der Region. Eine zweisprachige Internetseite bietet erste Informationen u.a. zu den Themenbereichen Wohnen und Kinderbetreuung.

Die gute Vernetzung des Forschungsdezernats mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erleichtert dem Dual Career Service die Kontaktaufnahme und -vermittlung in die Universität hinein. Auch die engagierte Unter-

stützung durch das Rektorat trägt vielfach zum Erfolg der Dual Career-Arbeit an der Universität Bonn bei.

Der Dual Career Service hat sich seit 2009 aktiv an der Vernetzung der Dual Career Servicestellen an Hochschulen und Forschungszentren in der Region beteiligt. Im Sommer 2011 mündete dies in der Gründung des „Dual Career Netzwerk Rheinland“ mit den Gründungsmitgliedern Universität Bonn, Universität zu Köln, Universität Düsseldorf sowie Forschungszentrum Jülich. Die jeweiligen Servicestellen unterstützen sich gegenseitig bei der Stellenrecherche und Kontaktvermittlung. Weitere Mitglieder sind dem Netzwerk 2012 beigetreten oder haben ihr Interesse an einem Beitritt in 2014 bekundet. Auf lokaler Ebene werden Kontakte zur Stadt Bonn, der Agentur für Arbeit und weiteren Akteuren in Bonn gepflegt. Darüber hinaus ist die Universität Bonn seit 2010 Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland.

## 4.3 Personalentwicklungsmaßnahmen

Die Personalentwicklung hat seit Bestehen im Jahr 2007 ihr Angebot für die unterschiedlichen Zielgruppen aus Wissenschaft und Verwaltung ausgebaut und stellt individuelle Methoden und Formate der Beratung, Weiterbildung und Karriereplanung zur Verfügung.

Für **Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler** bietet die Personalentwicklung die jährlich stattfindende Reihe **Competence4Science** an, die die Teilnehmenden in der Entwicklung ihrer überfachlichen und persönlichen Kompetenzen als angehende Führungskräfte stärken soll. Innerhalb der Reihe werden speziell für die Zielgruppe zugeschnittene Seminare wie „Führung“, „Präsentieren im wissenschaftlichen Kontext“, „Didaktische Grundlagen“ und „Moderieren von Team- und Projektsitzungen“ angeboten. An dieser Reihe nehmen jährlich zwischen 50–60 Prozent Frauen teil.

### Übergreifendes Angebot Beratung, Coaching, Training

---

Generell können alle Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung das Beratungsangebot der Personalentwicklung vertraulich und kostenfrei nutzen. Neben Führungskräftecoaching, Implacement-Coaching, Durchführung von Team-/Führungskräfte-Workshops, Mode-

**Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Leitungsfunktionen** haben die Möglichkeit, die ebenfalls jährlich stattfindende **Lern Werkstatt Führung** zu nutzen. Dabei wird auf die Besonderheiten des Themas Führung im wissenschaftlichen Kontext eingegangen, werden Lösungen zu Veränderungsprozessen an den Fakultäten erarbeitet und individuelle Fragen des Führungsalltags, z. B. in Konfliktsituationen und Fragen der Vereinbarkeit besprochen. Im Durchschnitt beträgt der Frauenanteil hier 50 Prozent.

Im Rahmen des Programms ‚Startkabel‘ erhalten neuberufene Professorinnen und Professoren neben ersten Orientierungshilfen ein individuelles Coaching-Angebot. Diese Implacement-Coachings werden zu ca. 70 Prozent von Frauen genutzt.

ration von Teamsitzungen und Train-the-Trainer Seminaren, liegt der Schwerpunkt in der individuellen Beratung und Begleitung im Umgang mit komplexen Veränderungsprozessen. Hier sind 60 Prozent der Teilnehmenden weiblich.

### Career Center der Universität Bonn

---

Im Zuge der mit dem Bologna-Prozess verbundenen kürzeren Studienzeiten und der immer spezialisierteren Studiengänge sind eine frühzeitige Berufsorientierung und Berufseinstiegsplanung äußerst wichtig geworden. Hier setzen die Angebote des Career Centers der Universität Bonn an. Mit seinem Seminar-, Beratungs- und Informationsangebot rund um Fragen der Karriereplanung und der Optimierung des Bewerbungsverhaltens begleitet das Career Center Studierende und AbsolventInnen der Universität Bonn auf ihrem Weg von der Universität in den Beruf.

Das **Seminar- und Beratungsangebot** wird dabei überwiegend von Studentinnen und Absolventinnen in Anspruch genommen. So waren in den letzten drei Semestern (WS 2012/13–WS 2013/14) 68 Prozent der Seminarteilnehmenden Frauen.

79 Prozent der Studierenden, die seit Sommersemester 2013 das Angebot des **Bewerbungsmappenchecks** in Kooperation mit dem Hochschulteam der Arbeitsagentur Bonn wahrnehmen, sind Frauen.

Im April 2014 bietet das Career Center zusammen mit Abt. 7.1 – Förderberatung der Universität Bonn erstmals die Veranstaltung **„Doktorhut – alles gut?! Karriereperspektiven nach der Promotion in den Geisteswissenschaften“** an. Die Veranstaltung richtet sich an Promovierende der Philosophischen Fakultät und der beiden Theologischen Fakultäten. Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement, Ausstellungs- und Verlagswesen zeigen Karriereperspektiven auch jenseits der universitären Forschung auf. 73 Prozent der bisher angemeldeten Promovierenden sind Frauen.

## 4.4 Gute Arbeit

Die Universität sieht sich dem Grundsatz „Gute Arbeit“ verpflichtet. Sie verfolgt und befördert deshalb auf unterschiedlichen Ebenen und in den verschiedensten Bereichen Ansätze, die diesem Anspruch gerecht werden sollen.

Im Rahmen einer universitätsinternen interdisziplinären Arbeitsgruppe wurden Aktionsfelder ermittelt. Dabei handelt es sich u.a. um Arbeitsorganisation, Universitätskultur, Leitungsverhalten und Wertschätzung sowie Gesundheitsmanagement und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bei der Ausarbeitung des Kriterienkatalogs für die einzelnen Aktionsfelder wird darauf geachtet, dass auch Indikatoren zur Sicherung von Chancengleichheit implementiert werden.

Hierzu zählen

- berechenbare und planbare Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten
- berufliche Aufstiegschancen
- keine Entgeltdiskriminierung
- Work-Life-Balance
- kein repressives Verhalten von Vorgesetzten (wie z.B. ständige Verfügbarkeit)
- diskriminierungsfreies Umfeld.

Die Universität ist eine der **Schwerpunkthochschulen in einem ESF-Projekt**, an dem sich der Personalrat der Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung zum Thema „Gute Arbeit/ Ausbildung“ beteiligt.

## 5. Genderforschung

### 5.1 Forum Frauen- und Geschlechterforschung / AG Gender im globalen Dialog

Das Forum Frauen- und Geschlechterforschung wurde umbenannt in ‚Arbeitsgemeinschaft Gender im globalen Dialog‘ und wird in Kooperation mit dem Ressort Strategische Partnerschaften des Forums Internationale Wissenschaft und dem Zentrum für Kulturwissenschaft der Universität neu ausgerichtet.

Mit ihren zahlreichen wissenschaftlichen, kulturellen und politischen Institutionen bietet die Region Bonn einen idealen Kommunikationsort für den Dialog zwischen Universität und außeruniversitären gesellschaftlichen Institutionen, die sich unter Einbeziehung der Genderperspektive mit der Präsentation und Debatte gesellschaftlicher Transformationsprozesse und Konfliktfelder im globalen Kontext befassen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler agieren gemeinsam mit politischen und zivilgesellschaftlichen Organisationen im Rahmen verschiedener Formate wie Diskussionsforen, Workshops, Ausstellungen und Filmvorführungen.

Themen wie Migration, Gewalt gegen Frauen, Verwundbarkeit, Partizipation, Klimawandel und Ernährung oder Bildung, multiple bzw. interdependente soziale Ungleichheiten und interkulturelle Kompetenzen/Kommunikation sollen interdisziplinär betrachtet und diskutiert werden.

Bisherige Aktivitäten:

- Treffen mit der Bolivianischen Botschafterin in Deutschland zum Thema Frauen-Gleichstellung und -Förderung in Bildung und Wissenschaft
- Diskussionsveranstaltung zur Rolle der Frau in der tunesischen Revolution mit dem Filmbeitrag „Voices after Revolution“
- Reise nach Peru von Wissenschaftlerinnen und politischen Akteurinnen der Universität Bonn zwecks Austausch mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vor Ort über die Integration von sozialem und kulturell tradiertem (Frauen)-Wissen in den dortigen wissenschaftlichen Diskurs.



## 5.2 Gender Studies Prize

Um Studierende aller Fakultäten und Fachdisziplinen zu ermutigen, sich in ihren Abschlussarbeiten in verstärktem Maße mit Fragestellungen und Methoden der Gender Studies auseinander zu setzen, wird seit 2003 in jedem akademischen Jahr der Gender Studies Prize ausgeschrieben. Prämiert wird die beste Abschlussarbeit (Bachelor, Master, Staatsexamen, Kirchliches Examen, Magister Theologiae), die eine Fragestellung aus dem Bereich der

Geschlechterforschung ins Zentrum ihres Erkenntnisinteresses stellt.

Der Preis ist mit 250 Euro für die beste Bachelor-Arbeit, für alle anderen Abschlüsse mit 500 Euro dotiert und wird aus Gleichstellungsmitteln finanziert. Über die Vergabe des Preises entscheidet ein interdisziplinär besetztes Gremium von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

## 6. Schlussbemerkung

Prägend für die Gleichstellungspolitik der Universität Bonn war in den vergangenen Jahren ihre Verankerung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Organisation. Durch das Engagement und das kooperative Zusammenwirken vieler Universitätsmitglieder aus allen Statusgruppen, vor allem auch aus der Leitungsebene, wurden die Fortschreibung der Gleichstellungspläne, die Verabschiedung eines neuen Rahmenplans, die Implementierung des

Strategischen Gleichstellungs-Controllings, der Erwerb des Audits familiengerechte Hochschule und der Neubau einer weiteren Kita sowie die Neujustierung des Maria von Linden Förderprogramms möglich.

Die Universität sieht nach wie vor Handlungsbedarf bei der Erhöhung des Professorinnenanteils und bewirbt sich deshalb um die Förderung von vorgezogenen Berufungen.

Bonn, den \_\_\_\_\_

---

Dr. Reinhardt Lutz

Kanzler, Leiter der Universitätsverwaltung  
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn