

geschlechtergerecht 2028

GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT

Vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms III
des Bundes und der Länder im Mai 2018

inhalt

1	Strategie und Perspektiven	1
2	Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	4
3	Karriere- und Personalentwicklung insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
4	Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	13
5	Nachhaltige strukturelle Verankerung	16
6	Qualitätsmanagement	17
7	Statistisch relevante Daten	17

1.1 Universitätsstrategie 2018-2028

Im Januar dieses Jahres hat der Akademische Senat der Universität Bremen die „Strategie 2018-2028“ als Ergebnis eines umfangreichen Konsultationsprozesses mit allen Hochschulangehörigen verabschiedet. Diese Strategie umfasst alle zentralen Handlungsfelder von der Forschung über Lehre, Transfer, Personalentwicklung bis hin zu Internationalisierung, Diversity und Digitalisierung. Geschlechtergerechtigkeit ist in dieser Strategie als Wert universitären Handelns verankert, mit konkreten Zielen verbunden und als Querschnittsdimension bei der Umsetzung der Strategie insgesamt beschrieben.

“Wir schätzen die Vielfalt der Menschen und ihrer Meinungen, den Beitrag aller Beschäftigten zum gemeinsamen Erfolg und verwirklichen gleichberechtigte Teilhabe an der Universität.“

(Universitätsstrategie, 9)

Unter der Perspektive „geschlechtergerecht 2028“ formuliert das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept diese Ziele in Sinne einer Teilstrategie weiter aus. Das Rektorat und die Universität insgesamt stellen sich damit der notwendigen und gleichermaßen großen Aufgabe, geschlechtergerechte Qualitätskriterien im organisationalen Handeln von Lehre und Forschung wie auch in der Personalpolitik verbindlich zu implementieren.

Die Universität Bremen bewirbt sich mit dem vorliegenden Gleichstellungszukunftskonzept um Mittel aus dem Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder und plant die Förderung von drei Regelprofessuren. Zusätzlich zu den jeweils frei werdenden Finanzmitteln von bis zu 82.500 Euro will sie die gleiche Summe je geförderter Professur in die weitere Entwicklung der Teilstrategie „geschlechtergerecht 2028“ im Rahmen der „Universitätsstrategie 2018-2028“ einbringen. Die Universität Bremen strebt darüber hinaus das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ und die damit verbundene Förderung einer vierten Professur an.

1.2 Geschlechterpolitisches Profil der Universität Bremen

Nachhaltig und erfolgreich Die Universität Bremen betreibt ihre aktive Gleichstellungspolitik seit bald drei Jahrzehnten: Sie hat früh ihre Service- und Beratungsstrukturen darauf ausgerichtet, hat schon vor dem Professorinnenprogramm beispielhafte Unterstützungsangebote für verschiedene Karrierestufen etabliert, Professuren zur Geschlechterforschung¹ eingerichtet und Gleichstellung als ständige Herausforderung für die gesamte Institution angenommen.

Vor diesem Hintergrund erhielt die Universität zweimal eine besondere Auszeichnung für ihr Gleichstellungskonzept sowie sechs geförderte Professuren im Rahmen von Professorinnenprogramm I und II. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten von 2017 ist sie in der zweitbesten Ranggruppe² aller Universitäten, im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde sie durchgängig in das höchste Stadium vier eingestuft. Zudem ist sie seit 2007 als familiengerechte Hochschule zertifiziert (Anlagen).

Leitungsverantwortung und breite Verankerung Dem Rektor respektive der Rektorin obliegt es, gemeinsam mit den Dekan*innen der zwölf Fachbereiche gemäß Bremischem Hochschulgesetz (BremHG) auf die Gleichberechtigung der Geschlechter hinzuwirken.³ Die Frauenförderrichtlinie und die Grundordnung der Universität Bremen bilden den Rahmen für dieses geschlechterpolitische Handeln. Zwei Beschwerdeordnungen für alle Hochschulangehörigen und Gäste definieren Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe zum Schutz vor Diskriminierungen (Anlage).

Gleichstellungspolitische Akteurinnen bringen sich auf der Grundlage des BremHG ein: die Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF)⁴ arbeitet als ständige Kommission des Akademischen Senats, Zentrale wie Dezentrale Frauenbeauftragte haben eine beratende Stimme und Antragsrecht in allen

¹ In Produktionstechnik, Informatik, Rechtswissenschaften, Soziologie, Kunstwissenschaft, Gesundheitswissenschaften, Erziehungswissenschaften

² <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104> (Zugriff: 25.05.2018)

³ Im BremHG sind keine Hochschulräte vorgesehen.

⁴ in der alle Statusgruppen sowie die Frauenbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz vertreten sind

Gremien, und die Zentrale Frauenbeauftragte ist ständiger Gast im Rektorat. Dort ist das Thema neben dem Rektor insbesondere im Konrektorat „Internationalität und Diversität“ sowie beim Kanzler verankert.

Dezentral und abgestimmt Die Fachbereiche haben weitgehende Entscheidungsbefugnisse bei der Gestaltung von Studium und Lehre sowie bei der Personalauswahl von Wissenschaftler*innen. Abstimmung und Zielorientierung werden deshalb in den zweijährlich stattfindenden Perspektivgesprächen zwischen Rektorat und Dekanaten gesichert. Hier werden die Geschlechterverhältnisse des jeweiligen Fachbereichs gemeinsam bewertet, Gleichstellungsaktivitäten und Wirkungen reflektiert und Verabredungen für Schwerpunktsetzungen der folgenden Jahre getroffen.

Neben den Fachbereichen haben die Wissenschaftsschwerpunkte (Profilbereiche) und DFG-Forschungsverbände für ein wirksames geschlechterpolitisches Handeln der gesamten Universität eine große Bedeutung – nicht zuletzt wegen des hohen Drittmittelaufkommens im Verhältnis zum Grundhaushalt.⁵ Die Verbände haben jeweils spezifische Strukturen zur Bearbeitung des Themas entwickelt.

Professionell und erfahren Das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung ist als Stabsstelle beim Kanzler seit 1993 etabliert. Die Arbeitsstelle Chancengleichheit als Bestandteil des Referates hat langjährige Erfahrungen in der Geschlechterpolitik. Fachbereichsseitig stärkt das Kompetenzzentrum für Frauen in Naturwissenschaft und Technik die Teilhabe von Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen. Sie bieten professionelle Expertise in der Universität, im Land Bremen und in der überregionalen Gleichstellungspolitik und sichern mit ihren Impulsen den innovativen Charakter der Bremer Geschlechterpolitik. Ein Kern ist dabei die Verknüpfung struktureller Analysen zum Gender Bias in Studium und Forschung mit konkreten personenbezogenen Förderangeboten. Beide Einrichtungen bieten Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Studierende. Hervorzuheben ist auch die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) – ebenfalls unter dem Dach des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung. Sie ist eine in dieser Form, Verankerung und langjährigen Erfahrung bundesweit einzigartige Beratungs- und Fachstelle.

Kooperativ und integriert Auf ihrem Weg hin zu einer geschlechtergerechten Organisation hat die Universität eine fach- und hierarchieübergreifende Kooperationskultur ausgeprägt. Auf diese Weise werden in einer großen Vielfalt von Themen Gleichstellungsaspekte systematisch integriert, jeweils unter Verantwortung eines Rektoratsmitglieds und mit Geschäftsführung durch die zuständige Verwaltungseinheit:

- Lenkungskreis Gender Mainstreaming / Audit Familiengerechte Hochschule (Kanzler)
- Lenkungskreis Diversity sowie Berater*innenkreis (Konrektorin für Internationalität und Diversität)
- AG Chancengleichheit in Forschungsverbänden und Netzwerk Gender Consulting (Konrektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer)
- AG Personalentwicklung und Anbieter*innen-Netzwerk zur akademischen Personalentwicklung (Konrektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer)
- Expert*innenkreis ForstAintegriert – Universität des Forschenden Lernens – im Qualitätspakt Lehre (Konrektor für Lehre und Studium)
- AG Konfliktmanagement (Kanzler)
- Jour Fixe der Zentralen und Dezentralen Frauenbeauftragten

1.3 Perspektive „geschlechtergerecht 2028“

Mit den Zielen und Maßnahmen von „geschlechtergerecht 2028“ bettet die Universität ihr Gleichstellungszukunftskonzept in die Universitätsstrategie ein. Sie setzt so eigene Standards zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit. Dabei ist dem Rektorat bewusst:

- Es bedarf eines aktiven Scoutings, zügiger und transparenter Verfahren sowie wertschätzender Berufungsverhandlungen, um im Rahmen des Professorinnenprogramms III drei respektive vier exzellente Wissenschaftlerinnen auf Regelprofessuren erfolgreich zu berufen.
- Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept als Auftakt von „geschlechtergerecht 2028“ bearbeitet die im Professorinnenprogramm III fokussierten Handlungsfelder. Darüber hinaus verpflichten sich Universitätsleitung und Fachbereiche auch langfristig, alle weiteren geschlechterpolitischen

⁵ Die Universität Bremen verfügte am 31.12.2017 über 145 Mio. Euro Grundmittel abzüglich 25 Mio. Zuschüsse für Versorgungs- und Beihilfeleistungen. Dem stehen weitere 85 Mio. Euro programmorientierte Mittel und 110 Mio. Euro Drittmittel gegenüber.

Herausforderungen anzunehmen, die den Gender Bias in der Wissenschaft bedingen – wie die anspruchsvolle Aufgabe, Genderforschung und Genderdimensionen in der internen Forschungsförderungspolitik zu verankern.

- Die Laufzeit des Professorinnenprogramms III ist der erste Abschnitt im Rahmen der Strategie „geschlechtergerecht 2028“. Deshalb wird das Rektorat zum Ende der Laufzeit des Professorinnenprogramms III die neu initiierten Maßnahmen hinsichtlich Mobilisierungsgrad und Wirksamkeit evaluieren und die Nachhaltigkeit sichern.

Die folgenden Leitlinien zeigen an, wo die Universität aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre gelernt hat und Chancen für eine weitere geschlechterpolitische Profilierung sieht. Diese grundsätzlichen Perspektiven bilden den Rahmen für die drei Zielbereiche, die in den Kapiteln 2 bis 4 mit konkreten Maßnahmen adressiert werden.

Um nachhaltig erfolgreich zu sein, wird das Rektorat „geschlechtergerecht 2028“ in den zwei Steuerungslinien „Standards setzen“ und „Kulturen wandeln“ umsetzen. Standards zu setzen, versteht sie dabei als kontinuierliche Implementierung und Weiterentwicklung rechtlicher Vorgaben, als strukturelle Verankerung von Expertise und Prozessen sowie als Schaffung einer differenzierten Datenbasis.

Standards entfalten Wirkung auf der Ebene der Hochschulkultur, wenn sie „klug mobilisiert“⁶ werden. Hier kommt die zweite strategische Linie – „Kulturen wandeln“ – ins Spiel: Dazu gehören die Motivationen und funktionspezifischen Genderkompetenzen der Akteur*innen, die Kooperationsstrukturen sowie die kontinuierliche, diskursive und öffentlichkeitswirksame Verständigung über den Leitbegriff „geschlechtergerecht“ und die damit verbundenen Zielvorstellungen. Gerade in langfristigen und vielschichtigen Implementierungsprozessen ist der Wandel von Kulturen so bedeutsam, liegt doch hier die Kraft, auch Handlungsfelder zu erfassen, die im vorgelegten Konzept nicht prioritär behandelt werden.

Um die Leitungsverantwortung und breite Verankerung weiter zu stärken, wird sich das Rektorat umfangreicher als bisher auch durch externe Expert*innen prozessual und fachlich beraten lassen. Das Rektorat wird die Dekan*innen einbinden, damit die Fachbereiche auch von der externen Expertise profitieren. Die Zentralen Frauenbeauftragten werden den Prozess aktiv mitgestalten.

Um die Abstimmung mit dezentralen Einheiten und hier insbesondere den Fachbereichen zu gleichstellungspolitischen Fragen zu fokussieren, zieht das Rektorat eine Lehre aus den vergangenen Jahren. Zwar wurden 2015 die regelmäßigen geschlechterpolitischen Zielvereinbarungsgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten im gegenseitigen Einvernehmen in die umfassenderen zweijährigen Perspektivgespräche integriert (Anlage). Die Ergebnisse des ersten Durchgangs zeigen die Möglichkeiten eines anhaltenden Gesprächs, aber auch die Grenzen des ausschließlich dialogischen Steuerungsinstrumentes: Das Thema wurde explizit behandelt, doch es gelang noch nicht, geschlechtergerechte Aspekte durchgängig in alle zentralen Handlungsfelder von Studium und Lehre sowie Forschung zu integrieren. Mit dem Gleichstellungszukunftskonzept wird die Hochschulleitung deshalb in jährlichen Klausuren den Stand der Umsetzung von „geschlechtergerecht 2028“ reflektieren, Maßnahmen justieren sowie für die Perspektivgespräche mit den Fachbereichen Zielvorstellungen und Anreizsysteme konkretisieren.

Um die professionelle Erfahrung in der Gleichstellungspolitik zu sichern, wird die dauerhafte Verankerung personeller Ressourcen fortgesetzt. Dies betrifft alle Handlungsfelder, die im Kontext der bisherigen Professorinnenprogramme aufgebaut und erweitert wurden.

Um kooperativ und integriert Gleichstellungsaspekte in immer neuen organisatorischen und thematischen Konstellationen zu verankern, wird das Rektorat starke Impulse setzen: In der U Bremen Research Alliance – dem Verbund mit den außeruniversitären Instituten in Bremen – nutzt es seine federführende Rolle, um die spezifische Gender Policy für diese Forschungsallianz auszuformulieren. Im Netzwerk der Young European Research Universities (YERUN) wird vor allem die Konrektorin für Internationalität und Diversität den Diskurs mit Gender und Diversity aktiv vorantreiben und so das wechselseitige Lernen im europäischen Kontext verstärken. Und die strategischen Partner University of Guelph (Kanada) und Universität Bremen haben in 2018 ein gemeinsames Forschungsprojekt zu strukturellen Gender- und Diversitätsfragen gestartet.

Ein wesentliches Anliegen des Rektorats ist die kluge Verbindung und Abstimmung verschiedener universitärer Teilstrategien im Lichte der Strategie 2018-2028. So bilden chancengleiche Geschlechterverhältnisse bereits eine von drei Säulen der 2016 im Akademischen Senat verabschiedeten

⁶ Baer, Susanne: Rhetorik – Recht – Realität. Was bedeutet Gleichheit in der Wissenschaft heute? In: Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschulkultur. Berlin 2018, S. 14

Diversity-Strategie (Anlage). In Zukunft soll besonders die überarbeitete Internationalisierungsstrategie systematisch mit Gleichstellungsanliegen verbunden werden.

Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ Um Internationalisierung und Gleichstellung intensiv und nachhaltig zu verzahnen, bewirbt sich die Universität Bremen um das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“. Aus den mit einer vierten Regelprofessur verfügbaren Mitteln wird sie das Modellprojekt BIG (Bridge – Internationalisation and Gender) initiieren. Es baut die Brücke zwischen „geschlechtergerecht 2028“ und der Internationalisierungsstrategie der Universität.

Die Ziele von BIG sind:

- Strategie- und Kompetenzentwicklung für eine geschlechtergerechte Internationalisierungs-Policy und eine international orientierte Geschlechterpolitik
- Entwicklung und Erprobung von Strategien zur Gewinnung von internationalen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen – insbesondere von MINT-Fächern
- Entwicklung und Erprobung neuer Förderformate in der geschlechtergerechten Personalentwicklung – ausgerichtet an den Bedarfen internationaler Studentinnen und Wissenschaftlerinnen
- Entwicklung und Erprobung von Strategien zur Gewinnung internationaler Genderforscherinnen

Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

2

“Wir bauen weiterhin bestehende Diskriminierungen ab und verankern Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätsförderung als Führungsaufgabe in allen Bereichen. Wir erhöhen den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.“

(Universitätsstrategie, 25)

2.1 Ziele 2018-2023

- Frauenanteil an den Neuberufungen mindestens stabilisieren und Bewerberinnenanteile erhöhen
- Gender- und diversitätsspezifische Qualität in die neuen Tenure-Track-Berufungsverfahren implementieren
- Frauenanteile in Leitungspositionen und in der akademischen Selbstverwaltung steigern
- Gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft voranbringen
- Genderkompetenzen von Führungspersonen vertiefen

2.2 Standards setzen

2.2.1 Gewinnung von Professorinnen

In den letzten fünf Jahren war die Universität ausgesprochen erfolgreich bei der Gewinnung von Professorinnen. So lag der Bewerberinnenanteil 2013-2017 zwar nur bei 31%, die Berufsquote im gleichen Zeitraum hingegen bei 45% (35% in den MINT-Fächern, 54% in den Geistes- und Sozialwissenschaften) (Anlage). Während der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe W2 seit 10 Jahren stabil bei 32% liegt, ist der Professorinnenanteil an der Besoldungsgruppe W3 kontinuierlich von 17% in 2008 auf 26% in 2017 gestiegen (Anlage).⁷ Ihr Zukunftskonzept in der auslaufenden Exzellenzinitiative hat

⁷ W1-Anteil aktuell bei 40% von insgesamt nur 10 Professuren

die Universität Bremen erfolgreich genutzt, um Professorinnen anzuwerben, und dabei auf ihren Erfahrungen im eigenen Grete-Henry-Programm zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen⁸ aufgebaut. Sie hat neue Wege der Recherche, beim Scouting und der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen beschritten und so acht besonders attraktiv ausgestattete Professuren in vorgezogenen Berufungen mit Wissenschaftlerinnen besetzt – sieben davon in den MINT-Fächern.⁹

Die Universitätsverwaltung erfasst regelhaft nach Geschlecht differenzierte Daten zum Berufungsgeschehen. Die Daten geben Auskunft über die Zusammensetzung der Kommission sowie – nach Fächergruppen aufgeschlüsselt – zu den eingegangenen Bewerbungen, Listenplätzen, erteilten Rufen und Ernennungen auf Professuren (Anlage). Für geschlechtergerechte Verfahren bei der Gewinnung von Professorinnen hat die Universität Bremen früh vier Standards formuliert:

- Geschlechtergerechtigkeit als übergeordnetes Qualitätskriterium in Auswahlverfahren
- Geschlechterparitätische Besetzung der Auswahlgremien
- Umfängliche Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten
- Definition von „Gender- und Diversitätskompetenz als überfachliche Führungskompetenz“

Diese sind strukturell hinterlegt in der Berufsordnung, den Auswahl- und Evaluationsordnungen für Tenure-Track-Stellen sowie dem Berufsleitfaden (Anlagen). Weitere Standards wurden gesetzt mit der zweimaligen Zertifizierung „Faire Berufsverhandlungen“ durch den Deutschen Hochschulverband.

Das Rektorat wird in den kommenden Jahren dafür sorgen, dass die geschlechtergerechten Qualitätsstandards in allen Auswahlverfahren der Universität konsequent angewendet werden, so dass über alle Fächergruppen hinweg die guten Berufsquoten von mindestens 45% stabilisiert und die Bewerberinnenanteile erhöht werden.

Besondere Aufmerksamkeit richtet sich seit 2018 auf das Verfahren zur Besetzung von Tenure-Track-Professuren. Diese neue Personalkategorie wurde mit einer aktuellen Gesetzesnovelle eingeführt¹⁰ und entwickelt die Bremer Juniorprofessur weiter. Jede Tenure-Track-Professur ist mit einer Lebenszeitstelle hinterlegt. Gerade weil es sich hier um Erstberufungen handelt, bieten sich beste Chancen für Wissenschaftlerinnen mit exzellentem Potenzial und dem Wunsch nach früher Selbstständigkeit. Das Rektorat wird darauf achten, die gender- und diversitätsspezifische Qualität der neuen Tenure-Track-Berufungsverfahren zu sichern.

Ein weiterer wichtiger Baustein zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen ist der aus den Mitteln des Professorinnenprogramms II gespeiste Fonds zur „Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben“. Er soll fortgesetzt werden. Fest etablierte Angebote im Bereich der Kinderbetreuung und zu Dual Career Fragen flankieren auch weiterhin die Bemühungen der Universität, sich als attraktive Arbeitgeberin für Wissenschaftlerinnen zu positionieren.¹¹

2.2.2 Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen

Mit einer hohen Berufsquote von Frauen auf Professuren hat die Universität den Grundstein für eine mittelfristige Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, gerade auch in der Forschung und der universitären Selbstverwaltung, gelegt. Dies lässt sich exemplarisch an den über das Professorinnenprogramm I und II berufenen Wissenschaftlerinnen verdeutlichen: sie sind Prodekanin, langjähriges Mitglied im Akademischen Senat, Vorstand eines Sonderforschungsbereichs oder Beirätin im Programm zur gender- und diversitätskompetenten Personalauswahl in der Wissenschaft.

Sechzehn von achtzehn DFG-Forschungsverbänden sind in den Natur- und Technikwissenschaften angesiedelt. Dieser fachliche Schwerpunkt schlägt sich negativ auf die Frauenanteile an den Sprecher*innen der Verbände nieder. Dennoch konnten die Anteile von 12% in 2013 auf 23% in 2017 gesteigert werden. Über Brückenprofessuren aus dem Zukunftskonzept und über Kooperationsprofessuren in der Forschungsallianz U Bremen Research Alliance hat die Universität maßgeblich Anteil

⁸ Vgl. Gleichstellungskonzept 2008.

⁹ <https://www.uni-bremen.de/universitaet/profil/exzellenz.html>;
https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/universitaet/Exzellenzinitiative/UBremen_Excelsence_Initiative_institutional_strategy.pdf (Zugriff: 25.05.2018)

¹⁰ <https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/tenure-track-juniorprofessuren.html> (Zugriff: 25.05.2018)

¹¹ Vgl. ausführlicher in Kapitel 3.

daran, dass heute 40% der außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Lande Bremen von Institutsdirektorinnen geleitet werden (Anlage).

Die Universität hat zudem in den letzten Jahren herausragende Wissenschaftlerinnen mit einer Emmy-Noether-Förderung oder einem ERC-Starting Grant gewonnen und gehalten, die mittelfristig für Spitzenpositionen zur Verfügung stehen. Seit 2008 erhielten vier Bremer Wissenschaftler*innen den Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis¹² und zwei den Heinz-Maier-Leibnitz-Preis¹³ – jeweils die Hälfte der Preise ging an Frauen.

In den Organen und Gremien der Selbstverwaltung ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen sehr unterschiedlich ausgeprägt. So hat das Rektorat einen Frauenanteil von 20%, die Dekanate 31%, der Akademische Senat 30% und die Berufungskommissionen seit 2013 durchschnittlich 40%.¹⁴ Das Bremer Hochschulgesetz und die Grundordnung der Universität sehen geschlechterparitätische Quoten vor. Ähnliche Regelungen gelten für Berufungs- und Auswahlkommissionen aller Tenure-Track-Stellen sowie für das zentrale Tenure Board, einer neuen ständigen Kommission des Akademischen Senats.

Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen auf zentraler Ebene oder in den Fachbereichen zu gewinnen, ist elementarer Bestandteil der Perspektivgespräche zwischen Hochschulleitung und Dekanaten. Bereits 2010 wurden die Bremer Professorinnen hinsichtlich der Übernahme von Spitzenpositionen befragt (Anlage). Ein Mehr an Gremienarbeit kommt für die meisten Professorinnen demnach nicht in Frage. Formuliert wurde der Wunsch nach konkreter finanzieller und alltagspraktischer Unterstützung bei der Bewältigung des hohen Arbeitspensums. Daraufhin hat die Universitätsleitung einen Fonds zur „Förderung von Spitzenfrauen in der Wissenschaft“ aufgebaut, um flexibel und bedarfsgerecht Professorinnen den Arbeitsalltag zu erleichtern und zudem die Universitätsöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren.¹⁵ Dieser Fonds hat sich bewährt und wird im Professorinnenprogramm III fortgeführt.

2.3 Kulturen wandeln

2.3.1 Genderkompetenz als Führungsaufgabe

Mit den Mitteln des Professorinnenprogramms II hat die Universität das Programm „go d!verse – gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft“ aufgesetzt (Anlage). Im Zentrum stehen Sensibilisierung und Kompetenzvermittlung insbesondere im Hinblick auf stereotypengeleitete Bewertungsmuster. go d!verse adressiert Personalverantwortliche ebenso wie Nachwuchswissenschaftler*innen. Ein Beirat unter Leitung der Konrektorin für Internationalität und Diversität begleitet die Umsetzung. Dazu gehörten anfänglich best-practice-Präsentationen und Impulsvorträge in den Fachbereichen und zählt nun auch eine universitätsweite Kampagne, die Führungskräfte über Trainings- und Beratungsangebote informiert.

Genderkompetenz wird im Bremer Berufungsverfahren auf zwei weiteren Wegen reflektiert: Zum einen wirken die in jeder Berufungskommission verankerten fachfernen Berichterstatter*innen¹⁶ auf die Einhaltung der Verfahrensregeln und die Orientierung an den strategischen Universitätszielen – insbesondere Geschlechtergerechtigkeit – hin. Ein spezifisches „go d!verse“-Angebot für diese Gruppe wird aktuell konzeptioniert. Zum anderen unterstützt die Personalberatung Kienbaum GmbH seit vielen Jahren die Begutachtung der überfachlichen Führungskompetenzen und führt ein Assessment Center durch.¹⁷ Qualitätsstandards zur Identifizierung und Bewertung genderspezifischer Führungskompetenzen wurden dafür entwickelt und werden derzeit auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen überarbeitet und konkretisiert.

Im Professorinnenprogramm III soll go d!verse gezielt mit Blick auf die neuen Tenure-Track-Verfahren neu justiert und in das „Gender Consulting für DFG-Forschungsverbände“ integriert werden. Zudem wird die Zielgruppe von go d!verse künftig erweitert um Gremien der Forschungsförderung sowie um neuberufene und internationale Professor*innen.

¹² Prof. Antje Boetius, Prof. Kai-Uwe Hinrichs, Prof. Nicole Dubilier, Prof. Lutz Mädler

¹³ Dr. Celine Teney, Dr. Daniel Meyer

¹⁴ Dies ist der Gesamtfrauenanteil, der Professorinnenanteil liegt gemittelt für den gleichen Zeitraum bei 33%.

¹⁵ Hieraus wurden u.a. personelle Entlastungsmittel für eine ehemalige Dekanin finanziert. Zudem wurden aus dem Fonds auch die UNISPITZEN über Bremer Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen finanziert.

¹⁶ § 4 Berufsordnung der Universität Bremen

¹⁷ § 9 Berufsordnung der Universität Bremen

Die Universität hat 2011 das Mitarbeiter*in-Jahresgespräch als verbindliches Führungsinstrument in der Wissenschaft eingeführt. Wissenschaftler*innen, die bereits Führungsaufgaben innehaben, werden in geschlechterausgewogenen Trainings entsprechend fortgebildet. Professionelle Personalentwickler*innen sprechen systematisch alle neuberufenen Professor*innen an, um sie bei der Übernahme von Führungsaufgaben zu begleiten. Allen Wissenschaftler*innen stehen zudem fortlaufend Beratungsangebote zu genderkompetenter Führung und zum Umgang mit Konflikten zur Verfügung. Die vertrauliche, individuelle Beratung, passgenau zugeschnittene Formate und die Bereitschaft, schnelle unbürokratische Lösungen zu finden, werden von den Professor*innen als typisch für die Universität Bremen geschätzt und entsprechend gut angenommen.

Um Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen kompetent zu vernetzen, werden im Rahmen des Professorinnenprogramms III unter Schirmherrschaft der Konrektorin für Internationalität und Diversität jährliche Networking-Events sowie ein an Themenschwerpunkten orientiertes Peer-to-Peer-Mentoring eingeführt: Wissenschaftlerinnen, die erstmalig größere Führungsaufgaben übernehmen, werden so kompetent und kollegial durch erfahrene Spitzenfrauen begleitet. Die Finanzierung erfolgt aus dem Fonds zur „Förderung von Spitzenfrauen in der Wissenschaft“.

2.3.2 Familiengerechte Arbeitsbedingungen

Eine familiengerechtere Führungskultur ist ein besonderes Anliegen der Universität, zumal sie die Gewinnung von exzellenten Wissenschaftlerinnen auf Professuren und für Leitungsfunktionen erleichtern kann. Der „Dual Career“-Service seit 2005¹⁸ und das International Welcome Center seit 2012¹⁹ bieten Professor*innen hier individuelle Unterstützung. Nutzer*innenorientierte Informationsangebote wie das Familienportal²⁰ und die Broschüre „Gut führen – für eine familiengerechte Universität“ (Anlage) vervollständigen das Portfolio.

2.4 Mit Mitteln des Professorinnenprogramms III geplante Maßnahmen

Maßnahme
„geschlechtergerecht 2028“ – Strategieprozess der Hochschulleitung unter Einbindung der Dekan*innen
Fonds zur „Förderung von Spitzenfrauen in der Wissenschaft“ (u.a. Networking-Events)
Weiterentwicklung von „go d!verse - gender- und diversitätskompetente Personalauswahl“
Leitung der Projektvorhaben aus dem PP III
Geplanter Mitteleinsatz gesamt

¹⁸ <https://www.uni-bremen.de/kanzlerreferat/dual-career.html> (Zugriff: 25.05.2018)

¹⁹ <https://www.uni-bremen.de/research-alliance/welcome-center.html> (Zugriff: 25.05.2018)

²⁰ <https://www.uni-bremen.de/familie.html> (Zugriff: 25.05.2018)

Karriere- und Personalentwicklung insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

3

“Wir schaffen neue Karrierepfade neben der Professur, gestalten sie geschlechter- und diversitätsgerecht aus, etablieren transparente Zugangswege und Qualifikationserwartungen und stellen entsprechende Qualifizierungsangebote bereit.“

(Universitätsstrategie, 25)

3.1 Ziele 2018-2023

- Frauenanteile am wissenschaftlichen Mittelbau um 1% je Kalenderjahr erhöhen
- Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätskriterium in die dezentralen Personalkonzepte implementieren
- 50% Zielquote für die Besetzung von Researcher- und Lecturer-Stellen mit Frauen realisieren
- Kompensationsmodell von Arbeitszeiten in Drittmittelprojekten nach Mutterschutz und Elternzeit einführen
- Gender Consulting für Forschungsverbünde strukturell nachhaltig verankern
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung im Hinblick auf Fachkulturen, Statusgruppen und Diversitätsaspekte ausdifferenzieren und verankern

3.2 Standards setzen

3.2.1 Gewinnung von Wissenschaftlerinnen

Der Frauenanteil an den Promotionen stieg von 2008 bis 2017 auf 44%. Die Promotionsaktivitäten in den Geistes- und Sozialwissenschaften standen 2008 im Fokus des Gleichstellungskonzeptes, da die Universität hier einen deutlichen Abfall der Kaskade realisierte. Das daraus resultierende Ziel, den Frauenanteil um 10% zu steigern, ist mit einem Wert von aktuell 54% eingelöst. Im gesamten wissenschaftlichen Mittelbau wuchs der Frauenanteil im gleichen Zeitraum um 5% auf nunmehr 40% (58% in Geistes- und Sozialwissenschaften, 26% im MINT-Bereich).²¹

Nach Auswertung der Perspektivgespräche 2017²² mit den Fachbereichen hat die Hochschulleitung festgehalten, dass es zur Formulierung konkreter Zielzahlen für den wissenschaftlichen Mittelbau zusätzlicher universitärer Instrumente bedarf und vor diesem Hintergrund zwei zentrale Maßnahmen beschlossen. Damit soll der Frauenanteil am wissenschaftlichen Mittelbau kontinuierlich um 1% je Kalenderjahr gesteigert werden.

- Alle Fachbereiche entwickeln künftig eigene Personalkonzepte. Dekanat und das Rektorat stimmen diese unter Beteiligung der Zentralen Frauenbeauftragten ab. Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätsorientierung werden als Qualitätsstandards in die jeweiligen Konzepte integriert, um dann für Zweijahreszeiträume konkrete Zielzahlen für die Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Mittelbau zu vereinbaren. Ausgangsbasis für die vereinbarten Zielzahlen sind die fachbereichsspezifisch erhobenen Kennzahlen.
- Ab 2019 bietet die Hochschulverwaltung zweijährliche vertiefte Datenauswertungen für ausgewählte Fachbereiche an, und zwar entlang der Kategorien Promotion/Postdoc-Phase, Researcher/Lecturer, Befristung/Entfristung, Befristungszeitraum und Beschäftigungsumfang.²³ Dabei findet

²¹ Vgl. S. 18.

²² Vgl. Kapitel 1.

²³ Derartige gendersensible Analysen kann die Universität nur punktuell erstellen. Sie kann noch kein integriertes modernes Personalbewirtschaftungssystem nutzen, da sie an die entsprechenden Datenverarbeitungssysteme der Senatorischen Behörden des Landes Bremen gebunden ist.

auch ein Vergleich mit einschlägigen Fächergruppen im Bund statt. Auf dieser Grundlage werden Gespräche zwischen dem Rektorat und dem jeweiligen Fachbereich unter Beteiligung der Zentralen Frauenbeauftragten geführt, die ergänzend zu den Perspektivgesprächen stattfinden.

Die Hochschulleitung verspricht sich von diesen Maßnahmen ein umfassenderes Verständnis über die Wirkmechanismen des fachkulturspezifischen Gender Bias auf dem Karriereweg. Zudem dienen sie als Hebel, um Verabredungen für konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen zu treffen.

3.2.2 Akademische Karrierewege

Die Erkenntnisse über fehlende Planbarkeit von Karrierewegen in der Wissenschaft sowie über das Missverhältnis zwischen dem Gros an befristeten und der geringen Anzahl entfristeter Stellen für Wissenschaftler*innen haben die Universität Bremen veranlasst, ihr Konzept akademischer Karrierewege zu erweitern. Sie hat 2017 die neuen Personalkategorien (Senior) Lecturer und Researcher mit einem Tenure Track eingeführt (§ 24 BremHG) (Anlagen). Diese Stellen zeichnen sich durch ihre frühe wissenschaftliche Selbständigkeit sowie durch planbare Karrierewege mit einer dauerhaften wissenschaftlichen Tätigkeit im Mittelbau aus.²⁴ Sie sind zentraler Bestandteil der Personalkonzepte in den Fachbereichen. Das Rektorat strebt für die Besetzung der Researcher/Lecturer-Stellen einen Frauenanteil von 50% an. Gestärkt wird dieses Ziel durch die entsprechenden Auswahl- und Evaluationsordnungen. Eine Leitlinie²⁵ vermittelt die übergeordneten strategischen Ziele wie die Gewinnung von weiblichen und internationalen Wissenschaftler*innen. Gleichzeitig setzt die Hochschulleitung die quotierten Förderlinien der Zentralen Forschungsförderung für Promotionseinsteiger*innen und Postdocs fort. Seit 2011 hat sie 62% Frauen im Rahmen des Promotionseinstiegs und 61% Frauen bezogen auf eine eigene Postdoc-Stellen gefördert (Anlage).

In 2018 nimmt die Arbeitsgruppe Akademische Personalentwicklung unter Leitung des Kanzlers und des Konrektors für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer²⁶ ihre Arbeit auf. Sie analysiert die Wirkungen der Maßnahmen im Gesamtgefüge von Personalentwicklung und Personalstruktur und spricht Empfehlungen zur Weiterentwicklung aus.

3.2.3 Gute Arbeitsbedingungen

In 2016 wurde der landesweite Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ unter Beteiligung aller Hochschulleitungen, der Wissenschaftsbehörde, Personalvertretungen sowie der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten verabschiedet (Anlage) und im § 14a BremHG verankert. Geschlechtergerechtigkeit ist als Querschnittsaufgabe im Kodex integriert. Die Festlegungen zur Befristungsdauer²⁷ sowie zum Beschäftigungsumfang²⁸ bilden einen Rahmen für gute Arbeitsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Sie können dem Gender Bias insbesondere bei der Ausgestaltung der Karrierewege entgegen wirken.

Eine der im Rahmenkodex formulierten Herausforderungen ist die Umsetzung der familienpolitischen Komponente. Die Universität strebt an, allen in Drittmittelprojekten befristet Beschäftigten mit Kindern ein Nachholen der aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit nicht erbrachten Arbeitszeiten zu ermöglichen. Gemäß Rahmenkodex befristet das Personaldezernat deshalb systematisch, wo irgend möglich, aufgrund der entsprechenden Rechtsgrundlage, der sog. Qualifizierung, nach § 2 (1) WissZeitVG. Für die hiervon nicht erfassten Fälle bemüht sich der Kanzler in Absprache mit den jeweiligen Hochschul-lehrer*innen um Einzelfalllösungen. Ein Konzept, wie die im Rahmenkodex beschriebenen hochschulinternen Planungsreserven realisiert werden können, wird derzeit erarbeitet.

3.2.4 Familiengerechter Arbeitsalltag

Seit 2007 beteiligt sich die Universität Bremen am Zertifizierungsverfahren audit familiengerechte hochschule und hat differenzierte Strukturen und Maßnahmen etabliert.²⁹ Die Universität baut die Kinderbetreuungsangebote auf dem Campus stetig aus. Aktuell stehen zwei Neubauten mit

²⁴ <https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/tenure-track-juniorprofessuren.html> (Zugriff: 25.05.2018)

²⁵ aktuell in Bearbeitung durch das Dezernat Akademische Angelegenheiten

²⁶ Mitglieder: Personalentwicklung, Referat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs inkl. BYRD, Geschäftsstelle Hochschuldidaktik, International Office, Arbeitsstelle Chancengleichheit, Personalrat, Zentrale Frauenbeauftragte

²⁷ entlang des bewilligten Projektzeitraums sowie bei Postdocs grundsätzlich für die Dauer von 3-4 Jahren

²⁸ grundsätzlich mindestens 50% der regulären Arbeitszeit in der Doc-Phase sowie 100% in der Postdoc-Phase

²⁹ Vgl. Kapitel 1, Anlagen.

Kindertagesstätten für Studierende als auch für Beschäftigte zur Verfügung. Hinzukommen wird eine Großkindertagespflegestelle vorrangig für Studierende und Promovierende sowie Belegplätze für Kinder von Beschäftigten aus Wissenschaft und Verwaltung in einer angrenzenden Einrichtung. Spezifische Angebote zur kostenfreien Kinderbetreuung bei Vortragsveranstaltungen und Konferenzen sowie die Kostenübernahme für die Kinderbetreuung bei der Teilnahme an Workshops erfreuen sich steigender Nachfrage. In Ferienzeiten stehen zudem besondere Freizeitangebote bereit (Anlagen).

Besonders die flexiblen Betreuungsangebote werden in den kommenden Jahren systematisch ausgebaut. Wichtige Elemente werden ein Betreuungspool für Inhouse-Babysitting und eine Notfallbetreuung sein. Aktuell entwickelt die Universitätsleitung in Abstimmung mit Wissenschaftler*innen und Studentinnen aus den MINT-Fächern eine dauerhafte Infrastruktur, um eine Laborassistentin in Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit zu gewährleisten. Im nächsten Schritt werden die Beratungskompetenzen insbesondere zum Thema Vertragsverhältnisse bei Schwangerschaft und Elternzeit im akademischen Mittelbau gebündelt und entsprechende Angebote gegebenenfalls ausgebaut. Der oben genannte Fonds zur „Förderung von Wissenschaftler*innen mit Care-Aufgaben“ schafft finanzielle Spielräume zur Unterstützung dieser Vorhaben: so können externe Expertise hinzugezogen, temporäre personelle Ressourcen bereitgestellt und die Maßnahmen zielgruppenspezifisch kommuniziert werden.

3.2.5 Gender Consulting für Forschungsverbünde

Das Rektorat hat 2016 die konsequente Integration des Themas Geschlechtergerechtigkeit in Beantragung und Durchführung von DFG-Forschungsverbänden sichergestellt (Anlage). Ziel des Verfahrens ist die Steigerung der Qualität und Transparenz beim Einsatz der Chancengleichheitsmittel. Insbesondere für den Aufbau der Strukturen, die flächendeckende Ansprache aller Verbände und die Zusammenführung der verschiedenen bereits bestehenden Angebote hat die Universitätsleitung - kofinanziert durch vier DFG-Forschungsverbände – 2017 ein zusätzliches Beratungsangebot geschaffen. In enger Abstimmung mit der geschlechtergerechten Personalentwicklung konzeptioniert und vermittelt das Gender Consulting Karriereentwicklungsmaßnahmen „in house“ oder übergreifend. Das Echo ist äußerst positiv: zwölf der laufenden Forschungsverbände und viele einzelne Antragstellende nutzen die Angebote. Unter Leitung des Konrektors für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer konnten im selben Jahr die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit in Forschungsverbänden“ als strategisches Beratungsgremium sowie das Netzwerk der Chancengleichheitsakteur*innen innerhalb der Forschungsverbände als ein kollegiales Forum etabliert werden. Durch eine intensiviertere Beratung und Vernetzung werden ab 2019 schrittweise das Spektrum der Angebote, Wirkungsebenen und Zielgruppen erweitert. Zur strukturellen Verankerung des Gender Consultings hat die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit in Forschungsverbänden“ ein Poolingverfahren entwickelt. Es wird in der Laufzeit des Professorinnenprogramms III durch Kooperationsvereinbarungen der DFG-Forschungsverbände implementiert (Anlage).

3.3. Kulturen wandeln

3.3.1 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Geschlechtergerechte Personalentwicklung hat seinen Ort im „Netzwerk der Personalentwicklungs-Anbieter*innen“ unter Leitung des Referats Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs. Dazu gehören: BYRD – das Bremen Early Career Researcher Development, die akademische Personalentwicklung, das International Office, das International Welcome Center und die Arbeitsstelle Chancengleichheit.

Die Universität Bremen hält auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifizierung und in vielfältigen Formaten geschlechtergerechte Personalentwicklungsangebote bereit, die durch diese Akteur*innen entwickelt, vermittelt oder umgesetzt werden (Anlage). Unter Einbindung externer Expert*innen begleiten sie die Wissenschaftlerinnen an der Universität bei der erfolgreichen Bewältigung ihrer Karriereschritte. Sie unterstützen die Kompetenzentwicklung im Hinblick auf die strukturellen genderspezifischen Bedingungen, ihre Verknüpfung mit der individuellen Situation und die Erweiterung der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten.

Ergänzend hierzu berät die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) - zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Arbeitsplatz. Hier finden Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen kompetente Beratung, um ihre Handlungsmöglichkeiten zu reflektieren und persönlich wie strukturell ins Wissenschaftssystem einzuordnen. Die ADE-Beraterinnen

bilden mit ihrer organisationsanalytischen Expertise zudem ein herausragendes Qualitätsmerkmal der geschlechtergerechten Personalentwicklungsprogramme.

Das Programmportfolio umfasst folgende erfolgreich etablierte Maßnahmen:

- **enter science** setzt auf der Ebene der Studierenden an, um frühzeitig die Perspektive für eine wissenschaftliche Laufbahn zu eröffnen, beispielsweise durch Elemente des forschenden Lernens. Ein besonderer Fokus liegt auf Studentinnen mit Migrationserfahrungen oder aus bildungsfernen Schichten (Anlage). Das MINT-Coaching setzt ebenfalls auf der Ebene der Studentinnen an (siehe 4.3).
- **perspektive promotion** entwickelt bedarfsgerechte Angebote zur Unterstützung von Promotionsinteressentinnen und Promovendinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften (Anlage). Zu den Angeboten gehören Beratung, Workshops, kollegiale Gruppen und eine individuelle Schreibbegleitung. Die Nachfrage nach den Angeboten ist kontinuierlich hoch. Bereits in der Laufzeit des Professorinnenprogramms II wurden gezielte Angebote für Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen mit ihren je besonderen Fachkulturen geschaffen. Einzelne Angebote stehen auch für die MINT-Fächer bereit. An internationale Promovendinnen richten sich Beratungsangebote und Workshops in englischer Sprache.
- **plan m** – Mentoring in Science adressiert hervorragende Promovendinnen und Post-Doktorandinnen, die eine Führungsposition in der Wissenschaft anstreben (Anlage). Im Fokus steht ein genderspezifisches Karrieremanagement; dazu gehört insbesondere die Kompetenzentwicklung im Umgang mit strukturellen Ausgrenzungsmechanismen. *plan m* ist seit 2005 eine verlässliche Größe der geschlechtergerechten Personalentwicklung mit zwölf durchgeführten Einzelprogrammen. Unter der Dachmarke *plan m* firmieren auch Maßnahmen in Forschungsverbänden. Dadurch wird den Einrichtungen ermöglicht, geschlechtergerechte Nachwuchsförderung kontinuierlich und professionell umzusetzen. Das Ziel, mit *plan m* den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, gelingt: 96% der ehemaligen Mentees sind in der Wissenschaft verblieben.
- **navigare**-Coachingprogramme wurden mit der gleichen Zielsetzung, aber als zeitlich verkürzte Alternative zu *plan m* für die drittmittelfinanzierten Forschungsverbände an der Universität entwickelt (Anlage). Von bislang vier Coachingprogrammen für nationale und internationale Wissenschaftlerinnen wurden zwei bereits erfolgreich abgeschlossen, zwei weitere laufen zum Zeitpunkt der Antragstellung noch. Das Programm für internationale Wissenschaftlerinnen vermittelt Kompetenzen im Umgang mit den Anforderungen an eine internationale Wissenschaftskarriere und fokussiert insbesondere Unterschiede in der Arbeitskultur, länderspezifische Formen des Gender Bias sowie die Reflexion von Fremdheitsgefühlen – Aspekte, die in der nationalen Programmlinie zu kurz kamen, wie die begleitenden Evaluationsergebnisse zeigten.

Die Maßnahmen **perspektive promotion** und **plan m** wurden von der Deutschen Forschungsgemeinschaft als „good practices“ in den Instrumentenkasten übernommen. Dies belegt die große Anerkennung, die den von der Universität Bremen im Rahmen des Professorinnenprogramms bislang entwickelten Programmlinien zu Teil wird.

In der Laufzeit des Professorinnenprogramms III wird die Universität die genannten Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung für Fachkulturen, Statusgruppen und Diversitätsaspekte ausdifferenzieren und weiter verankern:

- In **enter science** werden künftig auch bedarfsorientierte Angebote für die Abschlussphase des Studiums ausgebaut. Die Maßnahme wird verstetigt und in den Grundhaushalt der Universität überführt.
- In **perspektive promotion** baut die Universität die fachkulturspezifische Säule weiter aus und richtet sich auch an MINT-Promovendinnen. Zudem entwickelt sie einen „Peer to Peer“-Zweig, der kollegiale fachspezifische Beratungen ermöglicht.
- **plan m** läuft kontinuierlich weiter. **navigare** wird modifiziert fortgesetzt. Beide Linien werden um einen inhaltlichen Fokus auf mikropolitische Strategien im Wissenschaftssystem ergänzt.

3.3.2 Kommunikation und Sensibilisierung

Die Universität Bremen begreift sich als Ort für kreative Denkanstöße zu geschlechterpolitischen Themen, die den öffentlichen Raum mitgestalten und Neugierde wecken. Davon zeugen vielfältige Aktivitäten, die in ähnlicher Qualität und Ausrichtung mit einem kleinen Fonds „zur Förderung kreativer Kommunikationsstrategien“ anlassbezogen fortgeführt werden:

- Im Zusammenspiel von Wort und Bild vermittelte die Ausstellung „right here“ (Laufzeit: 2014-2015) Eindrücke der wissenschaftlichen Laufbahn und Motivation von dreißig großformatig porträtierten Wissenschaftlerinnen der Universität Bremen. Sie illustrieren Arbeitsbedingungen und Sichtweisen auf den Wissenschaftsbetrieb. „right here“ steht in der Nachfolge der „Unispitzen“, einer bundesweit beachteten Ausstellung über Bremer Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen (Anlage).
- Die Universität setzt sich konstruktiv mit antifeministischen Strömungen im Wissenschaftsbetrieb auseinander. Sie veranstaltete die Vortragsreihe „Salonfähig – Antifeminismus an Hochschulen“ – als Einladung zur Diskussion und als Angebot zur Vermittlung von Gender Awareness. Ein eintägiger Praxis-Workshop „Argumentationstraining Geschlechterdemokratie“ ergänzte das Angebot (Anlage).
- Kurz vor der Veröffentlichung steht die Cartoonreihe „aufgezeichnet: Genderdynamiken in MINT“. Sie geht aus DFG-geförderten Forschungsverbänden hervor und eröffnet einen innovativen Zugang zur geschlechtsspezifischen Reflexion des Arbeitsalltags. Hierdurch wurde auf kreative Weise die Identifikation nicht nur mit dem konkreten Projekt, sondern dem Querschnittsbereich Chancengleichheit insgesamt gefördert. Die Papier- und E-Postkarten werden für die geschlechterpolitische Arbeit der Verbände nutzbar gemacht (Anlage).

3.4 Mit Mitteln des Professorinnenprogramms III geplante Maßnahmen

Maßnahme
Fonds zur „Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben“ (unterstützende Maßnahmen zur Einführung des Betreuungspools sowie der Laborassistenz)
Gender Consulting für Forschungsverbände, Implementierung des Poolingverfahrens, Ausfallbürgschaft
Weiterentwicklung von perspektive promotion (Personal, Trainings, Öffentlichkeitsarbeit)
<i>plan m</i> – Zusätzliches Workshopprogramm „Mikropolitische Strategien“
Sachbearbeitung Personalentwicklungsangebote PP III
Fonds zur „Förderung kreativer Kommunikationsstrategien“
Geplanter Mitteleinsatz gesamt

Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

4

“Wir stellen Chancengleichheit und Durchlässigkeit sicher, machen passende und potenzialorientierte Angebote für die Studieneingangsphase und gewinnen Studentinnen beziehungsweise Studenten für Fächer, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.“

(Universitätsstrategie, 23)

4.1 Ziele 2018-2023

- Gender Mainstreaming in der internen Qualitätssicherung von Studium und Lehre gewährleisten
- Monitoring zum Studienverlauf für die gendersensible Analyse von Studierendenkohorten erweitern
- Geschlechtergerechte Studienorientierung im MINT-Bereich reaktivieren
- MINT-Coaching strukturell nachhaltig verankern
- Internationale Ingenieurinnen-Sommeruni strukturell nachhaltig verankern

4.2 Standards setzen

Die Universität Bremen ist seit 2016 systemakkreditiert. Eines der Hauptmerkmale des Qualitätsmanagements von Studium und Lehre in der Universität Bremen ist, dass es ausreichend Raum für fachspezifische Ausprägungen bietet. Qualitätsziele und daraus abgeleitete Maßnahmen werden in dezentraler Verantwortung dort organisiert, wo gelehrt und gelernt wird, in den Fächern und Fachbereichen. Alle Fachbereiche haben Qualitätskreisläufe entwickelt, die als Startpunkt für die Entwicklung des universitätsweiten Qualitätssicherungssystems dienen. In den gesamtuniversitären Qualitätszielen ist dabei zunächst der Fokus allgemein auf Diversität gelegt worden, verbunden mit entsprechenden abgeleiteten Maßnahmen. Inzwischen wurde deutlich, dass insbesondere im MINT-Bereich für das universitäre Leitziel Geschlechtergerechtigkeit der spezifische Blick auf Genderkriterien weiterhin erforderlich ist.

4.2.1 Gender Mainstreaming der Qualitätssicherung von Studium und Lehre

Das Qualitätsmanagement (QM) wird die Universitätsleitung zusammen mit den Fachbereichen nach den Regeln des Gender Mainstreaming weiterentwickeln:

- Geschlechtergerechte Qualitätsstandards werden ab 2018 in die jährlichen QM-Gespräche integriert und zudem in den Perspektivgesprächen³⁰ mit allen Fachbereichen weitergeführt. Es werden dabei geschlechterbezogene Zielzahlen vereinbart, kontinuierlich aktualisiert und bewertet sowie gleichstellungsbezogene Handlungsfelder festgelegt.
- Die Universität Bremen hat „Gender-Kompetenz in der Lehre“ zu einem der Qualitätsziele in den Qualitätskreisläufen gemacht. Dazu werden die Beteiligten in der Studiengangsplanung sowie in den Studiengängen in einem spezifischen Entwicklungsprozess zu den gleichstellungsbezogenen Handlungsfeldern geschult. Zudem wird die hochschuldidaktische Weiterbildung mit Angeboten zu Genderkompetenz in der Lehre beitragen.
- Bei der Weiter- und Neuentwicklung von Studiengängen bzw. Lehrangeboten werden geschlechterbezogene Ergebnisse der Hochschulforschung zugrunde gelegt.
- Die Verbesserung der Zielzahlen zu Studienbeginn wird weiterhin für alle MINT-Fächer angestrebt und der Verbleib der Frauen im Studium besonders unterstützt.

³⁰ Vgl. Kapitel 1.

4.2.2 Weiterentwicklung des gendersensiblen Monitoring von Studienverläufen

Im jährlichen Rektorbericht „Uni in Zahlen“ wird seit 2009 ein gendersensibles Monitoring zu personenbezogenen Entwicklungen in Studien- und Beschäftigungsverhältnissen der Universität Bremen veröffentlicht (Anlage). Zusätzlich erfolgten von 2009-2013 im Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik der Universität Bremen weitergehende Analysen in den MINT-Studiengängen. Die Ergebnisse wurden den MINT-Fachbereichen jährlich übermittelt. Im Zuge des Aufbaus eines Qualitätsmanagementsystems für Studium und Lehre hat das Referat Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung seit 2016 eine gesamtuniversitäre Studienverlaufsstatistik³¹ entwickelt, die auch das Prüfungsgeschehen sowie den Erwerb von Leistungspunkten in den Blick nimmt. Dabei werden die Studierenden- und Prüfungsdaten im Sinne einer zeitlichen Längsschnittanalyse ausgewertet, um entsprechende Handlungs- und Interventionsbedarfe auf der Ebene von Studiengängen zu identifizieren. Aktuell werden die Instrumente um Geschlechterkriterien ergänzt. Das Monitoring wird semesterweise erstellt und an die Fachbereiche übermittelt. Hiermit werden zentralen und dezentralen Ebenen zugleich die geschlechtsspezifischen Handlungsbedarfe sowie die Wirksamkeitsüberprüfung von Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere auch im MINT-Bereich ermöglicht.

4.3 Kulturen wandeln

Mit den Mitteln des Professorinnenprogramms hat die Universität Bremen ab 2008 ein Konzept mit aufeinander bezogenen Maßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen des MINT-Bereichs aufgebaut. Sie zielen sowohl ab auf die Gewinnung spezieller Gruppen von Studieninteressentinnen als auch auf die Stärkung von Studentinnen an bekannten kritischen Studienpunkten. Die Universität Bremen verfügt dabei über ausgeprägte Erfahrungen mit monoedukativen Lehr-/Lernarrangements im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung sowie als Teil des regulären Studiums.

4.3.1 Geschlechtergerechte Schulaktivitäten und Gewinnung von MINT-Studentinnen

Die Universität Bremen hat eine sehr große Palette an Aktivitäten für interessierte Schüler*innen, die aus Forschungsgruppen heraus angeboten werden.³² So bietet das offene Programm am Girls' Day seit 2001 jährlich ca. 150 Plätze für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 aus Bremen und Niedersachsen an. Um einerseits den systematischen Ausbau von speziellen Querschnittsangeboten zur Studienorientierung für Schülerinnen und andererseits die Beratung von MINT-Studiengängen hinsichtlich einer geschlechterkritischen Ausgestaltung ihrer Schulaktivitäten voran zu bringen, entwickelte die Universität Bremen aus Mitteln des Professorinnenprogramms I ab 2008 den „MINTIA – Uni-Klub für Schülerinnen“. Geöffnet bis 2013 und erfolgreich von Schülerinnen angenommen, wurde es als good practice von der Hochschule Bremen adaptiert. Mit dem BMBF-geförderten Verbundprojekt SMILE unter Leitung der Universität Bremen entwickeln derzeit norddeutsche Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus der Informatik motivierende Lehrangebote für Schülerinnen im außerschulischen Bereich zum Thema „Intelligente Umgebungen“.³³ Die Universität Bremen setzt sich zukünftig dafür ein, ihre Expertise in eine übergreifende Struktur im Land Bremen einzubringen.

4.3.2 MINT-Coaching für Bachelorstudentinnen

Zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und insbesondere zum Übergang Bachelor-Master ist seit 2008 durchgängig das MINT-Coaching Programm „Karriereförderung“ umgesetzt worden (Anlage). Das Konzept entstand in Abstimmung mit vorhandenen Karriereentwicklungsprogrammen an der Universität Bremen. Es besteht studienbegleitend aus einem Lehrmodul „Beruflicher Einstieg und Karrieregestaltung“ für MINT-Studentinnen in der zweiten Hälfte des Bachelorstudiums. Das jeweils im Wintersemester beginnende einjährige Programm „Karriereförderung“ erstreckt sich über 10 Blöcke. Eine feste Studentinnengruppe arbeitet jeweils über die

³¹ <https://www.uni-bremen.de/qm-portal/studienverlaufsstatistik.html> (Zugriff: 25.05.2018)

³² <https://www.uni-bremen.de/schule> (Zugriff: 25.05.2018)

³³ <https://www.smile-smart-it.de/index.php/projekt/> (Zugriff: 25.05.2018)

gesamte Programmdauer aktiv sowohl in Präsenzseminaren als auch in Onlinemodulen und Einzelcoachings zur individuellen Konkretisierung von Entwicklungsplänen.

Parallel zum Jahresprogramm stehen kontinuierlich MINT-Coaching-Einzelimpulse insbesondere rund um Kommunikation und Selbstmanagement allen MINT-Studentinnen als überfachliche Beratungs- und Trainingsangebote offen. Sie sind wie das obige Jahresprogramm im General Studies Bereich der Studiengänge anerkannt. Die MINT-Studentinnen nehmen die Programme durchgängig sehr gut an; oftmals müssen Wartelisten geführt werden. Das auf Förderung und Anleitung eines Selbst-Lernprozesses durch ein Blended-Learning System basierende MINT-Coaching beeinflusst zugleich späteres karriererelevantes Weiterbildungsverhalten positiv. Die von der Universitätsleitung beschlossene Nachhaltigkeit des Angebots wird gestützt durch die breite Akzeptanz in allen MINT-Fachbereichen. In 2019 werden beide Programmteile substantiell abgesichert und Personalressourcen dauerhaft verankert.

4.3.3 Internationale Sommeruniversitäten für Frauen in Informatik und Ingenieurwissenschaften

Weitere Leuchtturmprojekte der Universität Bremen stellen die beiden Sommeruniversitäten Informatica Feminale und Ingenieurinnen-Sommeruni dar. Dabei handelt es sich um Maßnahmen für Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen (Anlage). Die in der Universität Bremen entwickelte und national wie international bereits mehrfach transferierte Informatica Feminale wird seit 1998 jährlich durchgeführt. Mit dem Gleichstellungskonzept 2008 startete entsprechend dem Informatikkonzept der kontinuierliche Ausbau der Ingenieurinnen-Sommeruni als bundesweites Fachangebot für geschlechtergerechte Lehre in Maschinenbau, Verfahrenstechnik und Elektrotechnik. Die Verantwortung für die Lehre liegt bei den Fachbereichen Produktionstechnik und Physik/Elektrotechnik. Beide Sommeruniversitäten bilden mit rund 60 halb- und ganzwöchigen Kursen über Lehraufträge und Credit-Vergabe einen Teil des fächerübergreifenden Lehrangebots der Universität Bremen. Seit 2013 erfolgte die Internationalisierung beider Sommeruniversitäten mit englischsprachigen Lehrangeboten sowie internationaler Dozentinnen- und Teilnehmerinnengewinnung. Die jährliche Nachfrage ist auf 230 Teilnehmerinnen gestiegen.

Zukünftig sollen curriculare Profilbildungen der Sommeruniversitäten sowie die internationalen Kontakte weiter ausgebaut werden. Die Universität wird hierzu ihr YERUN-Netzwerk aktiv nutzen. Neben der Informatica Feminale wird daher auch die Ingenieurinnen-Sommeruni nachhaltig mit Personalressourcen abgesichert.

4.3.4 Genderkompetente Weiterentwicklung von Studiengängen

Seit 2008 verfolgt die Universität vielfältige Umsetzungsstrategien zur Gewinnung von MINT-Studentinnen auf zentraler sowie dezentraler Ebene.

Die Universität Bremen setzt im Rahmen des Qualitätspakts Lehre zahlreiche Maßnahmen für die MINT-Studiengänge um, die sich insbesondere auf die Verankerung des Forschenden Lernens sowie auf die Studieneingangsphase konzentrieren. Vorrangiges Ziel ist, die Heterogenität der Studierenden inklusive des Gender Bias zu berücksichtigen.

Im BMBF-geförderten Verbundprojekt Transfer-Labor Technikkompetenzen³⁴ der Universitäten Bremen und Hamburg werden derzeit als Pilotmaßnahme Studentinnen nicht-technischer Fächer, die sich für ein technisches Zweit-/Ergänzungsstudium oder einen Studienfachwechsel zur Informatik oder Ingenieurwissenschaft interessieren, beraten und durch Orientierungs- sowie Fachveranstaltungen unterstützt. Das Projekt basiert auf Erfahrungen der Sommeruniversitäten, die Verbundleitung erfolgt durch das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik der Universität Bremen. Ein weiterer Ausgangspunkt ist die Analyse fächerübergreifender Lehrangebote zur Vermittlung von Technikkompetenzen an deutschen Universitäten. Daraus abgeleitet sollen institutionelle Wege aufgezeigt werden, um Frauen als Fachkräfte für die High-Tech Berufsfelder zu gewinnen.

4.3.5 Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Als gemeinsame Einrichtung der fünf naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche der Universität Bremen führt das 2003 gegründete Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik kontinuierlich Programme für Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen des MINT-Bereichs

³⁴ <https://technikkompetenzen.de> (Zugriff: 25.05.2018)

durch und hält Beratungsangebote zur Entwicklung studiengangsspezifischer Instrumente zur Erhöhung der Frauenanteile bereit³⁵. Einzelne Maßnahmen des Kompetenzzentrums werden dazu mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm ausgestattet. Zur weiteren Bündelung von Maßnahmen im Kompetenzzentrum sind zudem Kommunikationsplattformen aufgebaut worden. Sie gewährleisten zielgruppenspezifische Darstellungen der Aktivitäten und eine kontinuierliche Kommunikation mit den Teilnehmerinnen der Einzelangebote. Sie befördern zudem den Austausch mit Aktiven aus den Fachbereichen, Multiplikator*innen oder Interessierten in der breiten Öffentlichkeit.

Genderkompetenzen an MINT-Studentinnen zu vermitteln, ist inzwischen zum festen Bestandteil fachübergreifender Lehrprogramme des Kompetenzzentrums geworden, um Geschlechterverhältnisse auf der Meso- wie Mikroebene zu reflektieren und Handlungsformen zur Abwehr und Veränderung von diskriminierenden Strukturen zu bieten. Die Universitätsleitung setzt deshalb weiterhin auf die Expertise des Kompetenzzentrums, um die anerkannten und erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen fortzusetzen.

4.4 Mit Mitteln des Professorinnenprogramms III geplante Maßnahmen

Maßnahme
Karrieregestaltung und Berufseinstieg für MINT-Bachelor-Studentinnen (Personal, Trainings, Hilfskräfte)
Weiterentwicklung der monoedukativen Sommeruniversitäten (Personal, Lehraufträge, Hilfskräfte)
Ausbau der Kommunikationsplattformen
Geplanter Mitteleinsatz gesamt

Nachhaltige strukturelle Verankerung

5

Mit der Perspektive „geschlechtergerecht 2028“ hat die Universitätsleitung beschlossen, für die im Gleichstellungszukunftskonzept benannten thematischen Schwerpunkte und Maßnahmen die personellen Ressourcen und damit die geschlechterpolitische Expertise langfristig über die Laufzeit des Professorinnenprogramms III hinaus zu sichern. Im Einzelnen betrifft dies:

- Gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft
- Gender Consulting für Forschungsverbünde
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung mit differenzierten Programmlinien entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen
- Angebote für Studentinnen mit Migrationserfahrungen und/oder aus bildungsfernen Schichten
- Coaching für Studentinnen im MINT-Bereich
- Internationale Sommeruniversitäten für Frauen im MINT-Bereich
- Maßnahmen zur Förderung einer familiengerechten Hochschule

Die professionellen Organisationseinheiten und Steuerungsgruppen werden so ihre bewährte Arbeit gut aufeinander abgestimmt fortsetzen. Damit kann sich die gesamte Universität dauerhaft an geschlechtergerechten Qualitätskriterien ausrichten.

³⁵ <https://www.meta.uni-bremen.de> (Zugriff: 25.05.2018)

Qualitätsmanagement

6

Eine wesentliche Grundlage für das Qualitätsmanagement schafft das 2008 etablierte gendersensible Datenmonitoring „Uni in Zahlen“ im Rechenschaftsbericht des Rektorats. Hinzu kommt ein Monitoring der Geschlechterverhältnisse durch die gesamtuniversitäre Studienverlaufsstatistik. Zusätzlich erheben das Finanzcontrolling sowie das Referat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs für gezielte Fragestellungen gesonderte Daten und werten diese aus.

Die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Zielen in den Fachbereichen wird in Perspektivgesprächen, Zielvereinbarungen im Kontext der Personalkonzepte sowie Vertiefungen in ausgesuchten Fachbereichen gesichert. Weitere Informationen werden in den oben genannten universitätsinternen Arbeitsgruppen generiert, aus denen multiperspektivische Rückmeldungen an die Hochschulleitung gehen.

Hinzu kommen etablierte Qualitätssicherungssysteme in den einzelnen Handlungsfeldern:

- Audit Familiengerechte Hochschule und Audit Diversity mit je eigenen Qualitätssicherungssystemen
- DFG-Begutachtungsverfahren für die Gleichstellungskonzepte der Forschungsverbünde
- Zweijährliche Qualitätsmanagement-Gespräche zwischen Konrektor für Lehre und Studium und den zwölf Dekanaten
- Einbindung der fächerübergreifenden Lehre in die Qualitätskreisläufe

Die Qualitätssicherung der aus dem Professorinnenprogramm finanzierten Maßnahmen erfolgt im Rahmen der jeweiligen Projekte. Dort werden die Qualität und Wirkungen der durchgeführten Maßnahmen evaluiert. Die Mitarbeiter*innen bilden sich professionell fort und sind überregional vernetzt.

Das Rektorat bewertet gemeinsam mit der Zentralen Frauenbeauftragten in jährlichen Klausuren unter externer Begleitung den Fortschritt und steuert bei Bedarf nach. Eine Zwischenevaluation im Abgleich mit der Universitätsstrategie findet im Jahr 2024 statt und bildet die Grundlage für die nachhaltige Fortführung von „geschlechtergerecht 2028“.

Statistisch relevante Daten

7

Studierende im Zeitverlauf	Weibliche Anteile in %									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FB 01 Physik/E-Technik	16 %	20 %	22 %	22 %	20 %	17 %	18 %	19 %	20 %	21 %
FB 02 Bio/Chemie	62 %	61 %	61 %	59 %	57 %	57 %	57 %	57 %	59 %	59 %
FB 03 Mathe/Informatik	32 %	32 %	34 %	33 %	33 %	32 %	31 %	31 %	30 %	29 %
FB 04 Prod.technik	18 %	18 %	18 %	18 %	19 %	18 %	19 %	19 %	18 %	20 %
FB 05 Geowiss.	43 %	45 %	44 %	43 %	41 %	40 %	38 %	37 %	35 %	36 %
MINT Uni Bremen	32 %	32 %	33 %	32 %	32 %	30 %	30 %	30 %	30 %	31 %
FB 06 Rechtswiss.	59 %	58 %	60 %	58 %	57 %	58 %	57 %	58 %	58 %	59 %
FB 07 Wirtschaftswiss.	46 %	44 %	45 %	46 %	45 %	45 %	45 %	44 %	44 %	43 %
FB 08 Soz./Pol.	51 %	50 %	50 %	50 %	49 %	49 %	51 %	50 %	52 %	53 %
FB 09 Kulturwiss.	68 %	69 %	70 %	71 %	71 %	72 %	72 %	73 %	72 %	70 %
FB 10 Sprach./Lit.wiss.	78 %	79 %	78 %	78 %	76 %	77 %	77 %	77 %	77 %	77 %
FB 11 Human./Gesundheitswiss.	79 %	78 %	78 %	78 %	77 %	79 %	79 %	80 %	80 %	81 %
FB 12 Erziehungswiss.	75 %	74 %	62 %	73 %	80 %	82 %	76 %	76 %	75 %	74 %
GW/SW Uni Bremen	65 %	65 %	64 %	64 %	63 %	64 %	64 %	64 %	64 %	64 %
Studierende	53 %	53 %	53 %	52 %	51 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %

Mittelbau im Zeitverlauf	Weibliche Anteile in %									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FB 01 Physik/E-Technik	22 %	21 %	18 %	17 %	19 %	18 %	17 %	19 %	18 %	18 %
FB 02 Bio/Chemie	48 %	49 %	46 %	49 %	49 %	48 %	49 %	50 %	43 %	42 %
FB 03 Mathe/Informatik	28 %	23 %	23 %	25 %	24 %	26 %	25 %	22 %	26 %	29 %
FB 04 Prod.technik	23 %	24 %	23 %	25 %	26 %	22 %	19 %	22 %	19 %	22 %
FB 05 Geowiss.	30 %	30 %	24 %	25 %	26 %	26 %	29 %	29 %	27 %	31 %
MINT Uni Bremen	28 %	26 %	24 %	25 %	26 %	25 %	25 %	25 %	24 %	26 %
FB 06 Rechtswiss.	44 %	46 %	47 %	42 %	45 %	44 %	44 %	41 %	41 %	40 %
FB 07 Wirtschaftswiss.	31 %	29 %	28 %	32 %	32 %	32 %	32 %	33 %	36 %	36 %
FB 08 Soz./Pol.	47 %	51 %	49 %	48 %	40 %	46 %	54 %	46 %	50 %	49 %
FB 09 Kulturwiss.	50 %	56 %	53 %	51 %	50 %	51 %	51 %	54 %	52 %	56 %
FB 10 Sprach./Lit.wiss.	66 %	69 %	70 %	68 %	71 %	68 %	71 %	72 %	75 %	72 %
FB 11 Human./Gesundheitswiss.	55 %	57 %	58 %	59 %	56 %	61 %	58 %	59 %	63 %	69 %
FB 12 Erziehungswiss.	63 %	68 %	66 %	67 %	64 %	66 %	69 %	73 %	74 %	74 %
GW/SW Uni Bremen	52 %	56 %	56 %	54 %	52 %	53 %	55 %	55 %	57 %	58 %
Einheiten außerh. FB	34 %	39 %	40 %	42 %	44 %	44 %	44 %	44 %	45 %	48 %
Mittelbau	35 %	37 %	36 %	37 %	37 %	37 %	38 %	38 %	38 %	40 %

Promotionen im Zeitverlauf	Weibliche Anteile in %									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FB 01 Physik/E-Technik	17 %	22 %	24 %	26 %	24 %	24 %	23 %	22 %	22 %	23 %
FB 02 Bio/Chemie	53 %	49 %	54 %	57 %	62 %	59 %	61 %	61 %	63 %	63 %
FB 03 Mathe/Informatik	19 %	25 %	28 %	18 %	25 %	31 %	31 %	24 %	21 %	24 %
FB 04 Prod.technik	16 %	14 %	17 %	17 %	14 %	10 %	11 %	12 %	21 %	23 %
FB 05 Geowiss.	46 %	47 %	47 %	49 %	53 %	47 %	45 %	37 %	43 %	47 %
MINT Uni Bremen	35 %	36 %	40 %	41 %	41 %	38 %	37 %	35 %	37 %	37 %
FB 06 Rechtswiss.	47 %	40 %	46 %	41 %	47 %	38 %	41 %	49 %	55 %	57 %
FB 07 Wirtschaftswiss.	35 %	36 %	35 %	28 %	25 %	26 %	33 %	34 %	28 %	24 %
FB 08 Soz./Pol.	49 %	51 %	53 %	62 %	63 %	60 %	54 %	51 %	52 %	54 %
FB 09 Kulturwiss.	51 %	49 %	54 %	63 %	56 %	59 %	62 %	79 %	74 %	68 %
FB 10 Sprach./Lit.wiss.	43 %	38 %	57 %	52 %	52 %	58 %	76 %	88 %	90 %	83 %
FB 11 Human./Gesundheitswiss.	57 %	57 %	58 %	62 %	67 %	70 %	71 %	63 %	61 %	59 %
FB 12 Erziehungswiss.	57 %	70 %	36 %	31 %	38 %	48 %	42 %	46 %	53 %	67 %
GW/SW Uni Bremen	46 %	45 %	48 %	49 %	51 %	51 %	52 %	54 %	54 %	54 %
Promotionen	40 %	40 %	44 %	45 %	46 %	43 %	43 %	42 %	43 %	44 %

Promotionen und Habilitationen Uni Bremen: jeweils 3-Jahresdurchschnitt

Professor*innen im Zeitverlauf	Weibliche Anteile in %									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FB 01 Physik/E-Technik	9 %	8 %	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	9 %	6 %	6 %
FB 02 Bio/Chemie	25 %	19 %	17 %	17 %	16 %	18 %	18 %	20 %	20 %	19 %
FB 03 Mathe/Informatik	23 %	24 %	24 %	27 %	25 %	25 %	30 %	28 %	33 %	31 %
FB 04 Prod.technik	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	4 %	9 %	9 %	9 %
FB 05 Geowiss.	7 %	15 %	15 %	19 %	22 %	20 %	22 %	22 %	23 %	18 %
MINT Uni Bremen	16 %	15 %	14 %	15 %	15 %	15 %	17 %	18 %	19 %	18 %
FB 06 Rechtswiss.	33 %	21 %	36 %	43 %	31 %	25 %	14 %	13 %	18 %	13 %
FB 07 Wirtschaftswiss.	0 %	0 %	6 %	7 %	6 %	6 %	16 %	17 %	15 %	10 %
FB 08 Soz./Pol.	45 %	35 %	35 %	37 %	41 %	44 %	47 %	49 %	47 %	48 %
FB 09 Kulturwiss.	45 %	45 %	35 %	47 %	55 %	55 %	52 %	60 %	64 %	63 %
FB 10 Sprach./Lit.wiss.	40 %	37 %	39 %	44 %	44 %	39 %	39 %	52 %	50 %	52 %
FB 11 Human./Gesundheitswiss.	38 %	43 %	43 %	43 %	46 %	45 %	53 %	53 %	41 %	41 %
FB 12 Erziehungswiss.	56 %	64 %	64 %	56 %	50 %	47 %	50 %	50 %	41 %	40 %
GW/SW Uni Bremen	38 %	36 %	36 %	40 %	40 %	39 %	40 %	43 %	40 %	40 %
Einheiten außerh. FB	7 %	16 %	17 %	15 %	20 %	16 %	26 %	33 %	33 %	48 %
Professor*innen	25 %	24 %	24 %	26 %	26 %	26 %	28 %	30 %	29 %	29 %