

# **Gleichstellungskonzept**

der Rheinischen Friedrich-  
Wilhelms-Universität Bonn

im Rahmen des

**Professorinnenprogramms  
des BMBF**

Bonn, Juni 2009

# **1. Gleichstellungspolitik an der Universität Bonn**

- 1.1 Etablierung der Gleichstellungspolitik
- 1.2 Profilierung der Gleichstellungsarbeit
- 1.3 Die Programmatik der Gleichstellungsarbeit

# **2. Strukturelle und zielgruppenorientierte Maßnahmen**

## **2.1 Stärken-/Schwächenanalyse**

## **2.2 Frauen in Spitzenpositionen (Erhöhung des Professorinnenanteils)**

- 2.2.1 Controlling der Berufungsverfahren
- 2.2.2 Akquise von Bewerberinnen
- 2.2.3 Verstärkte Vergabe von Vertretungsprofessuren an Wissenschaftlerinnen
- 2.2.4 Personelle Unterstützung für neu berufene Professorinnen/ Juniorprofessorinnen

## **2.3 Nachwuchsförderung**

- 2.3.1 Maria von Linden-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- 2.3.2 Habilitandinnenprogramm
- 2.3.3 Privatdozentinnen
- 2.3.4 Förderung für alle wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

## **2.4 Studentinnen**

## **2.5 Schülerinnen**

## **2.6 Aufbau eines Alumna – Netzwerkes**

# **3. Strukturelle und zielgruppenübergreifende Maßnahmen**

## **3.1 Vereinbarkeit Wissenschaft, Beruf, Studium und Familie**

## **3.2 Dual Career**

## **3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen**

# **4. Genderforschung**

## **4.1 Forum Frauen- und Geschlechterforschung**

## **Anlagenverzeichnis**

# **1. Gleichstellungspolitik an der Universität Bonn**

## **1.1 Etablierung der Gleichstellungspolitik an der Universität Bonn**

Die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn zählt zu den größten und ältesten Universitäten Deutschlands. Mit 7 Fakultäten ist sie eine Volluniversität mit geistes-, natur- und lebenswissenschaftlichen Themen. Sie verbindet Tradition und Modernität, genießt internationale Anerkennung und ist bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studierenden aus dem In- und Ausland beliebt, was u.a. die hohe Zahl ausländischer Studierender und Humboldtstipendiatinnen und -Stipendiaten belegt. (Anlage 1, Zahlenspiegel)

Seit Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten an den Hochschulen des Landes NRW 1988 ist die Gleichstellungsarbeit in der Universitätspolitik der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn sichtbar. Die erste Frauenbeauftragte der Bonner Universität, viele Jahre Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, hat während ihrer 12jährigen Amtszeit in der Universität, auf Landes-, Bundes- und Europäischer Ebene die Frauenförder- und Gleichstellungspolitik für Hochschulen entscheidend mit geprägt. Möglich war dies vor allem auch durch zahlreiche vom BMBF geförderte Projekte zum Aufbau zentraler bundesweiter Strukturen, zur Untersuchung der Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie zur Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung ihrer Situation.

Die Ideen und Konzepte für die Projekte entstanden nicht zuletzt auch im Kontext der universitätsinternen gleichstellungspolitischen Diskussionen und Aktivitäten. Die Ergebnisse dieser Projektarbeiten bestimmten ihrerseits die gleichstellungspolitischen Maßnahmen innerhalb der Bonner Universität vor allem hinsichtlich des Auftrags, den Wissenschaftlerinnenanteil zu erhöhen, strukturelle Barrieren abzubauen sowie frauen- und familienfreundliche Strukturen zu schaffen.

Bereits in den 1996 vom Senat verabschiedeten zentralen Frauenförderrichtlinien, die einem Rahmenplan entsprechen, heißt es, dass mit diesen Richtlinien der Universität und ihren Mitgliedern ein Instrument zur Verfügung stehe, mit dem sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hinwirken könne, dass Frauen und Männer in der Universität die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für die Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden können. (Anlage 1, Frauenförderrichtlinien)

Die Universitätsleitung hat mit Einrichtung des Amtes der Frauenbeauftragten deren gleichstellungspolitische Aktivitäten unterstützt und ihren Möglichkeiten entsprechend eine Infrastruktur und finanzielle Mittel zur Realisierung aller Vorhaben bereit gestellt. Schon früh wurde somit Gleichstellungspolitik innerhalb der Universität als Querschnittsaufgabe begriffen.

Auch das Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS“ war bis zu seiner Integration in die GESIS im Januar 2006 an der Bonner Universität als Nachfolgeeinrichtung der vorangegangenen durch das BMBF finanzierten Projekte (1993 bis 2000) angesiedelt.

## **1.2 Profilierung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Bonn**

In den vergangenen Jahren hat die Universitätsleitung verstärkt darauf hingewirkt, ihren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern optimale Rahmenbedingungen für Forschungsaktivitäten wie auch für die Lehre bereit zu stellen. Hierfür wurden dezentrale

Strukturen für eine Qualitätssicherung in Forschung und Lehre sowie zur strukturierten Nachwuchsförderung aufgebaut.

Ein zentrales Anliegen der Rheinischen Friedrich Wilhelms Universität ist es, neben der besonderen Förderung von Wissenschaftlerinnen, Gleichstellungspolitik in das Universitätsmanagement zu integrieren. Ausgerichtet am Profil der Forschungsuniversität haben das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte im Jahre 2006 ein umfangreiches Förderprogramm entwickelt, das im Herbst 2007 basierend auf der Analyse des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen erweitert wurde. Insgesamt stellt die Universität dafür jährlich 140.000 Euro zur Verfügung. (Anlage 1, § 5,6 Hochschulentwicklungsplan, § 7 Ziel u. Leistungsvereinbarungen sowie Anlage 3, Auflistung Mittelverwendung 2007 und 2008).

Vorrangiges Ziel des Programms ist die Förderung und Motivation von Nachwuchswissenschaftlerinnen für deren Verbleib in Wissenschaft und Forschung. Das Programm basiert auf mehreren Säulen und trägt den Namen der ersten Titularprofessorin der Universität, der Parasitologin Maria Gräfin von Linden.

Die wichtigsten Säulen des Programms bilden das umfangreiche und inzwischen verstetigte Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra, personelle und finanzielle Unterstützung für neuberufene W2-Professorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen sowie die Einrichtung des Uni-Servicebüros für Eltern vor 4 Jahren und einer Dual Career Agentur nach dem Modell der Universität Zürich.

Von Seiten des Gleichstellungsbüros wird die Programmatik, dass Wissenschaft und Forschung eine lohnende Perspektive bieten, seit den 2000er Jahren durch öffentlichkeitswirksame Projekte und Publikationen untermauert.

### 1.3 Die Programmatik der Gleichstellungsarbeit an der Universität Bonn

Verbunden mit dem Amtswechsel der Gleichstellungsbeauftragten und begünstigt durch die gleichstellungspolitischen Entwicklungen innerhalb der Wissenschafts- und Hochschulpolitik wurde die Gleichstellungspolitik an der Universität Bonn ab 2001 ausgebaut, spezifiziert sowie der Programmatik „**Perspektive Wissenschaft und Forschung**“ unterstellt.

Verbunden mit dieser Programmatik ist die Zielsetzung, sowohl die Chancen und Perspektiven für Frauen in Wissenschaft, Forschung und Lehre zu verbessern als auch die Perspektiven von Wissenschaftlerinnen in ihrer Vorbildfunktion zu popularisieren.

Um die Realisierung dieser Zielsetzungen sowohl auf struktureller als auch institutioneller Ebene zu gewährleisten, ist es – neben der Schaffung konkreter Fördermaßnahmen – wichtig, dass durch Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Aufstiegs- oder Ausschlussmechanismen ein Bewusstseins- und Kulturwandel in der Institution Universität stattfindet. Der Verweis auf weibliche Vorbilder und Pionierinnen in der Wissenschaft hat an der traditionsreichen Bonner Universität vor allem gezeigt, welche Ausschlussmechanismen es gab und vielleicht auch noch gibt. Es wurde aber auch deutlich, dass mittlerweile auf eine weibliche Tradition zurückgegriffen werden kann. Um dies sichtbar zu machen, wurden vielfältige Formen gewählt.

In der Broschüre „**Perspektive Professorin – Professorinnen Perspektive**“ (Anlage 2), erschienen im Jahr 2000 und neu aufgelegt im Jahr 2005, werden eine Vielzahl forschender und lehrender Professorinnen der Bonner Universität vorgestellt. Die Porträts vermitteln aus weiblicher Perspektive das Berufsbild einer Profession, die noch bis vor wenigen Jahrzehnten ausschließlich von Männern ausgeübt wurde. Die Schilderung der sehr persönlichen

Motivationen für das eigene Forschungsgebiet, die Beschreibung der vielfältigen wissenschaftlichen Karrierewege sowie die Darstellung der Hindernisse, die überwunden werden mussten, vermitteln Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen die Chancen und spannenden Perspektiven des Berufs ‚Wissenschaftlerin‘ – ohne die immer noch vorhandenen Risiken einer wissenschaftlichen Laufbahn zu verschweigen.

Die Geschichte der ersten Wissenschaftlerinnen der Universität Bonn sichtbar zu machen und ihre vielfach unbeachteten oder vergessenen Leistungen einer breiteren Öffentlichkeit vorzustellen, war das Ziel des **interdisziplinären Ausstellungsprojekts „VorBilder – Wissenschaftlerinnen der Universität Bonn. Historische, soziologische und künstlerische Perspektiven“** (Anlage 2), welches im Sommer 2003 an verschiedenen Orten der Universität Bonn präsentiert wurde. Die von der Gleichstellungsbeauftragten initiierte Ausstellung wurde in Kooperation mit Bonner Wissenschaftlerinnen und Studentinnen erarbeitet und basierte auf einem historisch dokumentarischen, einem soziologisch analytischen sowie einem künstlerischen Teil. Die künstlerischen Arbeiten wurden von Kunststudentinnen und –studenten verschiedener Kunsthochschulen aus ganz Deutschland eigens für die Ausstellung konzipiert und realisiert. Die Schau wurde vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW, der Stiftung Kunst der Sparkasse Bonn, der WestLB, der Volksbank Bonn Rhein-Sieg, dem Bonner AStA, der Universität Bonn und der Kunsthochschule Saarbrücken finanziell gefördert. Begleitend zur Ausstellung erschien ein **Katalog** mit ausgewählten biografischen Porträts der Wissenschaftlerinnen und Abbildungen der künstlerischen Arbeiten.

Unter dem Titel „Das Bild spricht, obschon es stumm ist“ wurde im Anschluss an die Ausstellung eine **Dokumentation** (Anlage 2) mit chronologischen Verzeichnissen der ersten Promovendinnen, Habilitandinnen und Professorinnen sowie Prorektorinnen und Dekaninnen nach Fächern und Fakultäten veröffentlicht. Ziel dieser Publikation ist es, die Lücke der scheinbaren Vorbild- und Traditionslosigkeit zu schließen.

Anlässlich der Einführung des Immatrikulationsrechts für Frauen in Preußen vor 100 Jahren wurde Anfang des Wintersemesters 2008 die **Ausstellung „Wenn Weiber studieren“** (Anlage 2) im Universitätshauptgebäude gezeigt. Exponate der Ausstellung waren ca. 50 historische und zeitgenössische Karikaturen, die die verzerrte Wahrnehmung der „studierten Weiber“ in der Gesellschaft und an der Hochschule spiegeln. Die historischen Zeichnungen – ausschließlich aus der männlichen Perspektive – vermitteln eine Vorstellung von dem Spießrutenlauf derjenigen Frauen, die es wagten in die Männerdomäne ‚Wissenschaft‘ einzudringen. Demgegenüber verdeutlichen die heutigen Darstellungen – meist aus der Feder von Karikaturistinnen – welche Probleme Frauen gegenwärtig noch bei der Vereinbarkeit der hart erkämpften Rechte auf Bildung und Studium mit dem Wunsch nach Kind und Karriere haben.

Ergänzt wurden die bildlichen Darstellungen durch Erläuterungen und Dokumente zur Geschichte des Frauenstudiums. Anhand statistischer Angaben wurde die Entwicklung des Frauenanteils an der Universität Bonn von den Anfängen bis heute vorgestellt.

Unter dem Titel „**FrauenPerspektiven**“ (Anlage 2) erscheint die jährliche Informationsbroschüre, in der die Gleichstellungsbeauftragte aus ihrer Arbeit berichtet und über aktuelle gleichstellungspolitische Entwicklungen oder Maßnahmen informiert. Jedes

Heft ist einem Schwerpunktthema gewidmet, welches bestimmte gleichstellungspolitische oder genderspezifische Diskussionen und Themen beleuchtet.

## **2. Strukturelle und zielgruppenorientierte Maßnahmen**

### **2.1 Stärken-/Schwächenanalyse**

Das in den letzten Jahren geschaffene Maßnahmenpaket, welches im Kapitel ‚Nachwuchsförderung‘ detailliert dargestellt wird, bietet außerordentlich wirksame Instrumente zur Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen. Belegt werden die positive Resonanz und die Wirksamkeit dieser Instrumente in den beigefügten Einzelberichten und Evaluationen.

Dieser Erfolg ist nicht zuletzt Resultat des Dialogs zwischen dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten.

Dennoch ist der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen insbesondere auch bei den Professuren weiterhin zu gering. Hier müssen verstärkt Maßnahmen ergriffen werden.

**Daher bewirbt sich die Universität Bonn um Mittel aus dem Professorinnenprogramm und beantragt die Förderung von drei W3-Professuren als Regelberufungen.**

**Die Universität wird aus den frei werdenden Finanzmitteln neue Gleichstellungsmaßnahmen finanzieren; diese sind in den Kapiteln 2.2 und 2.3 spezifiziert. Zusätzlich stellt die Universität aktuell und in den kommenden Jahren weitere Mittel für Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung (hierzu Kapitel 3.1, Seite 11).**

### **Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen**

In Zukunft sollen die bislang schon gute Zusammenarbeit ausgebaut und die Gleichstellung noch stärker an die Rektoratsarbeit angebunden werden; da es sich um eine Querschnittsaufgabe handelt, übernimmt der zukünftige Rektor selbst – im regelmäßigen Dialog mit der Gleichstellungsbeauftragten – die Verantwortung für die Umsetzung der nachfolgend spezifizierten Gleichstellungsziele. Er beruft hierfür eine Arbeitsgruppe ein, in der neben der Gleichstellungsbeauftragten die einzelnen Fakultäten vertreten sein sollen, und sitzt dieser Arbeitsgruppe vor.

### **Zielformulierungen:**

In jeder der 7 Fakultäten muss auf Dekanatsebene genau beobachtet und analysiert werden, auf welcher Qualifikationsstufe der Frauenanteil warum besonders drastisch sinkt und durch welche Maßnahmen dieses kompensiert werden kann. In Kürze müssen die aktuell zu erstellenden Frauenförderpläne messbare Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten enthalten, deren Umsetzung regelmäßig zu kontrollieren ist. Dies gilt insbesondere für die Erhöhung des Professorinnenanteils. Die Evaluation kann vom Zentrum für Evaluation und Methoden der Universität Bonn durchgeführt werden.

### **2.2 Frauen in Spitzenpositionen (Erhöhung des Professorinnenanteils)**

Bei der Betrachtung der Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen gilt für die Bonner Universität, dass der Frauenanteil bei den Promotionen im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch ist, bei den Habilitationen dem Bundesdurch-

schnitt entspricht und dass der Professorinnenanteil sowie der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen vergleichsweise gering ist.

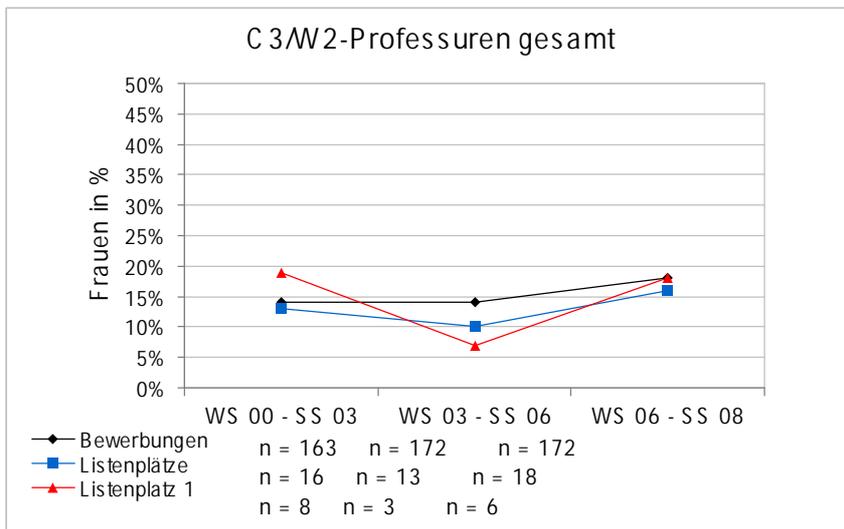
Im Zentrum der Gleichstellungsziele der Universität muss deshalb zukünftig die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen stehen. Bis zum Jahre 2013 sollte der Professorinnenanteil den Bundesdurchschnitt von 15% übersteigen.

**In der Teilnahme am *Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder* sieht die Universität Bonn die Chance diesem Ziel näher zu kommen.**

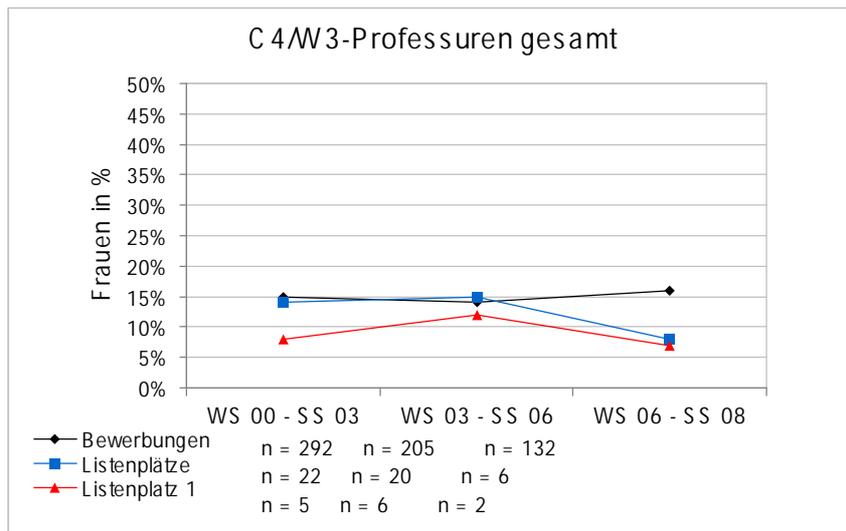
Auf *Universitätsebene* sollen nachfolgend aufgeführte Maßnahmen dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen zu erhöhen.

### 2.2.1 Controlling der Berufungsverfahren

In den 2000er Jahren wurden alle Berufungsverfahren an Bonner Universität von der Gleichstellungsbeauftragten dokumentiert. Die Grafik zeigt, dass die Chancen von Frauen auf einen Listenplatz bei den C3/W2-Professuren mit ihrem jeweiligen Anteil an den Bewerbungen korrelieren.



Bei den höher dotierten C4/W3-Professuren hingegen sinken die Chancen von Frauen im Verhältnis zu den Bewerbungen.



Die geringeren Chancen von Frauen bei den höher dotierten Professuren werden sich hoffentlich durch eine Veränderung der Geschlechterverteilung bei den Bewerbungen im Wechsel der Alterskohorten ausgleichen.

Um die Chancen von Frauen auch auf W3-Professuren zu verbessern, muss deshalb in den kommenden Jahren nach entsprechenden Bewerberinnen aktiv gesucht werden. Dieses Vorgehen wurde auch explizit in die neue Berufsordnung der Universität aufgenommen.

### 2.2.2 Akquise von Bewerberinnen

Sowohl Berufsbeauftragte als auch Dekaninnen und Dekane sollten gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten auf ein ausgewogeneres Bewerberfeld hinsichtlich der Geschlechterverteilung achten. Eine Recherche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen wird u.a. durch die Nutzung der Datenbank FemConsult ermöglicht, welche beim Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung in Bonn angesiedelt ist.

Zur Überprüfung informieren die Berufsbeauftragten zu Beginn der Berufungsverfahren den Rektor über die Geschlechterverteilung bei den Bewerbungen und unter den voraussichtlich Vortragenden. Gegebenenfalls muss nachgeladen werden.

### 2.2.3 Verstärkte Vergabe von Vertretungsprofessuren an Wissenschaftlerinnen

Die Vertretung einer Professur ermöglicht Zusatzqualifikationen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Insbesondere Fächer mit einem geringen Professorinnenanteil sollten hier eine Chance sehen und verstärkt Wissenschaftlerinnen als Vertretung gewinnen. Schließlich haben noch immer Studierende einiger Fächer selten oder nie die Möglichkeit, von Frauen unterrichtet zu werden.

**Bei jeder zu vertretenden Professur ist daher künftig gegenüber den Dekaninnen oder Dekanen nachzuweisen, dass geeignete Maßnahmen ergriffen wurden, hierfür eine Wissenschaftlerin zu gewinnen.**

### 2.2.4 Gratifikation für neu berufene Professorinnen/ Juniorprofessorinnen

Neu an die Universität Bonn berufene Professorinnen sowie Juniorprofessorinnen sollen im Rahmen des Maria von Linden-Programms auf Antrag für 12 Monate eine Wissenschaftliche

Hilfskraft finanziert aus Mitteln der Universität erhalten. Die WHK-Stellen sollen nach Möglichkeit an Frauen vergeben werden.

## 2.3 Nachwuchsförderung

### 2.3.1 Maria von Linden-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Anlage 3, Flyer)

Rektorat und Gleichstellungsbeauftragte haben das Programm im Herbst 2006 entwickelt, um Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg zu motivieren und zu unterstützen. Das Programm basiert auf einem Katalog von finanziellen und weiteren unterstützenden Maßnahmen, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Qualifikationsstufen zugeschnitten sind.

So ist beispielsweise in der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Frauenanteil bei den Promotionen vergleichsweise gering. Zur Steigerung wurde ein Anreizsystem geschaffen. Als **Anschubfinanzierung für ein Promotionsvorhaben** erhalten Juristinnen nach dem ersten Examen auf Antrag für einige Monate ein Stipendium von monatlich 600,00 Euro.

An den übrigen Fakultäten der Universität ist der Anteil von Frauen bei den Promotionen allerdings überdurchschnittlich hoch, hingegen liegt er bei den **Habilitationen** im Mittelfeld. Daher besteht besonders für diese Qualifikationsstufe Handlungsbedarf (siehe Anlage 1, Zahlenspiegel).

Bereits bestehende Maßnahmen werden fortgesetzt und durch weitere ergänzt.

### 2.3.2 Habilitandinnenprogramm

#### Neue Maßnahme

Zur Erhöhung des Habilitandinnenanteils wird für die ganze Universität ein Pool von 10 Stellen, die auf 1 Jahr befristet vergeben werden, bereit gestellt. Diese Stellen sind gedacht als Anschubfinanzierung z.B. für die Beantragung eines DFG-Qualifikationsstipendiums oder einer Nachwuchsgruppenleiterstelle.

Institute oder einzelne Wissenschaftlerinnen können sich um diese Stellen bewerben.

#### Bestehende Maßnahme

Da im Wissenschaftsratspapier zur Chancengleichheit von 2007 auf das höhere Lebensalter beim Abschluss ihrer Habilitation von Frauen im Vergleich zu den männlichen Kollegen hingewiesen wurde, beschloss das Rektorat der Universität zur Verkürzung der Habilitationsphase, Wissenschaftlerinnen 12 Monate vor Abgabe ihrer Habilitationsarbeit mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft zu fördern.

### 2.3.3 Privatdozentinnen

#### Bestehende Maßnahme

Diejenigen Wissenschaftlerinnen der Bonner Universität, die für eine Professur qualifiziert sind, aber noch keinen Ruf erhalten haben und im Rahmen der gesetzlich festgelegten 12 Jahresregelung keine Stelle mehr inne haben, können auf Antrag ein Stipendium für 12 Monate erhalten. Die Höhe des Stipendiums beträgt monatlich 2.500 Euro.

(Anlage 3, Bericht zweier Stipendiatinnen)

### 2.3.4 Förderung für alle wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

#### Zwischenfinanzierung

Zum Verbleib von Frauen aller Qualifikationsstufen in der Universität und zur Verstärkung ihrer Integration in Institute und Seminare werden für einige Monate Zwischenfinanzierungen dann gewährt, wenn eine Anschlussfinanzierung entweder über eine frei werdende Institutsstelle oder eine Drittmittelstelle gesichert ist. Mit Hilfe dieser Überbrückungsfinanzierungen werden junge Frauen stärker zum Verbleib in der Forschung ermutigt, und es werden verlässlichere Beschäftigungsperspektiven geschaffen. (Anlage 3, Berichte)

#### Förderung von Forschungsaufenthalten

Zur Mitfinanzierung kürzerer Forschungsaufenthalte im In- und Ausland werden auf Antrag Mittel zur Realisierung dann bereit gestellt, wenn der Aufenthalt durch ein entsprechendes Gutachten befürwortet wird und das Forschungsvorhaben befördert. (Anlage 3, Berichte)

#### Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra (Anlage 4, Flyer)

Ein wichtiger integraler Bestandteil des Maßnahmenpakets ist das jährlich ausgeschriebene Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra. Es wurde 2004 im Verbund mit den Hochschulen in Köln und Aachen gegründet und die ersten zwei Jahre aus Mitteln des MIWFT des Landes NRW finanziert. Nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase 2006 hat die Universität Bonn als erste der drei beteiligten Hochschulen beschlossen, das Programm als festen Baustein der Frauenförderung zu übernehmen und zu verstetigen. Die Angebotspalette wurde erweitert, die Stelle der Programmkoordinatorin angehoben (von 50% auf 75% E 13 TV-L) und ebenfalls verstetigt. Die Universität Bonn gehört damit bundesweit zu den ersten Hochschulen, die Mentoring schon früh als Strategie der exzellenz- und gleichstellungsorientierten Nachwuchsentwicklung erkannt und das Programm *als dauerhafte Einrichtung* etabliert haben.

Das MeTra-Programm ist in **drei Module** gegliedert, die stufenweise aufeinander aufbauen und jeweils an den Schnittstellen des Übergangs von einer Qualifikationsstufe zur nächsten ansetzen. Die Inhalte sind passgenau auf die Bedürfnisse der jeweiligen Qualifikationsstufen zugeschnitten:

#### **Modul 1**

für Studentinnen der höheren Semester bzw. Absolventinnen aller Fachrichtungen, die eine Promotion anstreben oder noch unentschieden sind, ob sie promoviert werden wollen.

Es werden Workshops veranstaltet, die

- den Austausch mit Gleichgesinnten fördern,
- professionelle Beratung bei der Entscheidung „Promovieren – ja oder nein“ bieten und
- Informationen über Möglichkeiten der Finanzierung beinhalten.

Die kontinuierlich gestiegene Nachfrage und die durchweg positive Resonanz belegen den Bedarf solcher Unterstützungsangebote an der Schnittstelle vom Hochschulabschluss zur Promotion. Daher soll dieses Modul künftig durch eine Veranstaltungs-Reihe zum Thema

„Perspektive Wissenschaft – Gespräche mit Nachwuchswissenschaftlerinnen“ ausgebaut werden.

### ***Modul 2***

richtet sich an Doktorandinnen aller Fachrichtungen. Für diese Zielgruppe werden zwei Einstiegsmodelle angeboten (Anlage 4, Berichte):

#### a) Erfolgsteams

Unter dem Motto „Gemeinsam die Promotion erreichen!“ lernen die Teilnehmerinnen mit dieser Methode sich gegenseitig zu motivieren und zu unterstützen. Die "Erfolgsteams" werden in einer Kick-off-Veranstaltung initiiert und treffen sich danach in regelmäßigen Abständen als Gruppe. Nach Ablauf eines halben Jahres findet eine Zwischenevaluation statt.

#### b) Teilnahme am Mentoring-Programm

Die Teilnehmerinnen erhalten Unterstützung durch eine Mentorin oder einen Mentor und nehmen am Rahmenprogramm mit dem Schwerpunkt „Coaching – Stärkung der Selbstorganisation und Eigenmotivation“ teil. Das Rahmenprogramm besteht aus Workshops zu Themen wie

- Motivation zur Promotion - Doktorandinnen Coaching
- Perspektive Wissenschaft (Unterstützung bei der Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn schon während der Promotion)
- Wissenschaftlich Präsentieren (mit Kameratraining)
- Fit für die Wissenschaft - Selbstbewusst planen und andere überzeugen (Informationen zum Promotionssystem und über Fördermöglichkeiten für Doktorandinnen)

### ***Modul 3***

Angesprochen sind Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Privatdozentinnen (Anlage 4, Berichte) auf dem Weg zur Professur. Das Angebot umfasst die Vermittlung einer Mentorin oder eines Mentors sowie die Teilnahme an einem Rahmenprogramm mit Workshops zu karriererelevanten Themen.

- Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Drittmittelakquirierung und Forschungsförderung
- Ausbau von Führungskompetenz und Konfliktmanagement
- Mediale Präsentation von Forschungsergebnissen
- Vorbereitung auf Berufungsverfahren

Um den Austausch der Mentees untereinander zu ermöglichen, werden regelmäßige Vernetzungstreffen angeboten. Das Rahmenprogramm ist auf eine Dauer von zwei Jahren angelegt.

Bisher haben *vier Gruppen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen* und *zwei Doktorandinnen-Gruppen* das MeTra-Programm durchlaufen. Die Gruppen bestehen durchschnittlich aus 15 Mentees, mit deutlich steigender Tendenz.

Das Bonner MeTra-Programm richtet sich grundsätzlich an Teilnehmerinnen aller Fakultäten, dementsprechend interdisziplinär sind die Gruppen zusammengesetzt, wobei in den letzten beiden post-doc-Runden eine deutliche Zunahme von Mentees aus der Medizinischen Fakultät zu verzeichnen ist. Dies lässt darauf schließen, dass der Bedarf solcher Unterstützungsmaßnahmen bei den Medizinerinnen – bedingt durch die extremen Arbeitsbelastungen im klinischen Bereich und die daraus resultierenden Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie – besonders hoch ist.

Daher ist es geplant, bei weiter steigendem Bedarf ein eigenes Mentoring-Modul für Medizinerinnen mit einem spezifischen Trainingsprogramm einzurichten.

Ein Controlling des MeTra-Programms wird seit 2006 vom Zentrum für Evaluation und Methoden durchgeführt (Anlage 4, Evaluationsbericht).

## 2.4 Studentinnen

Der Anteil von Studentinnen an der Universität Bonn ist in vielen Fächern im Vergleich zu anderen Hochschulen überdurchschnittlich hoch. Unterrepräsentiert sind Studentinnen hingegen in bestimmten mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern wie **Informatik (10%)**, **Physik (20-25%)**, **Mathematik (20-25%)**, **Geodäsie/Geoinformation (25%)**, **Astronomie (40%)**, **Geowissenschaften (40%)** und **Meteorologie (40%)**.

Um Schülerinnen für das Studium dieser Fächer zu motivieren und zu gewinnen, veranstaltet die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Zentralen Studienberatung zum Ende jeden Wintersemesters unter dem Motto „**Perspektive Math-Nat**“ einen Schnuppertag für Oberstufen-Schülerinnen (Anlage 5). Das Programm bietet Workshops mit Informationen über Studienvoraussetzungen, Aufbau und Inhalte der Fächer. Die Workshops werden geleitet von Dozentinnen und Dozenten der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät.

### **Ausbau im Rahmen des MeTra-Programms:**

Um den Verbleib von Studentinnen in den unterrepräsentierten Fächern zu sichern, sollen Studierende der höheren Semester oder Doktorandinnen und Doktoranden als Mentorinnen oder Mentoren eingesetzt werden.

## 2.5 Schülerinnen

Um Schülerinnen für ein Studium in Fächern mit geringem Studentinnenanteil zu gewinnen, sollen im Rahmen des MeTra-Programms Praktikumsplätze für Schülerinnen vermittelt werden, die von Studentinnen (z.B. auch Mentees) betreut werden. Der Kontakt zwischen Studentinnen und Schülerinnen sollte über die Dauer des Praktikums hinaus gepflegt werden.

## 2.6 Aufbau eines Alumna-Netzwerkes

Es bietet sich an, die Daten der Teilnehmerinnen der verschiedenen Programmbausteine zu sammeln, damit ein Alumna-Netzwerk entsteht, welches als Kontaktbörse in viele Richtungen wirken kann und die Bildung einer weiblichen Tradition sichtbar machen würde.

# 3. Strukturelle und personelle übergreifende Maßnahmen

## 3.1 Vereinbarkeit Wissenschaft, Beruf, Studium und Familie

Die Universität Bonn möchte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie erleichtern und setzt sich deshalb verstärkt für Kinderbetreuung ein.

Das *Uni-Servicebüro für Eltern [USE]* bietet seit Mai 2005 Hilfestellung und proaktive Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Kinderbetreuung für alle Universitätsangehörigen mit Kindern.

Alltagsbetreuung für unter Dreijährige, Notfallbetreuung für alle Altersstufen (seit 2006) sowie Ferienbetreuung für Grundschul Kinder in den Sommerferien des Landes NRW sind die wichtigsten Arbeitsfelder des [USE] (Anlage 6, Flyer Blickpunkt). Ebenso erfolgt die Unterstützung bei der Entwicklung und Realisierung des individuell benötigten Betreuungsarrangements für alle Universitätsangehörigen als werdende Eltern.

## **Maßnahmen**

- Informationsangebote für Universitätsangehörige und Studierende (werdende Eltern) über Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld
- Information und proaktive Hilfestellung für zukünftige Universitätsangehörige und internationale Gäste bezüglich Kinderbetreuungsangeboten/ Schulen und Freizeitangeboten im Großraum Bonn
- Planung und Durchführung von Sommerferienbetreuungen an der Universität Bonn für Grundschul Kinder von Universitätsangehörigen seit Sommer 2006 (Anlage 6)
- Kostenfreie flexible Notfallbetreuung für Universitätsmitarbeitende in Kooperation mit dem Pme Familienservice „Partner für MitarbeiterEntwicklung“ seit Januar 2006 (Anlage 6)
- Aufbau einer Tagespflegepersonendatei im Großraum Bonn, incl. Hospitation und pädagogischer Begleitung der Tageseltern sowie die Vermittlung dieser Betreuungsplätze (Schwerpunkt Kinder unter drei Jahren)
- Erstellung von Konzepten für universitätseigene Kindertageseinrichtungen sowie für Kindertagesbetreuungsstellen mit Tagespflegepersonen

## **Die nachfolgenden Maßnahmen sind aktuell in Planung**

- 2009 Einrichtung einer universitätseigenen zweigruppigen ganztägigen Kindertagesstätte in Kooperation mit dem Studentenwerk Bonn incl. Krippenbetreuung
- 2009 Einrichtung eine Kindertagespflegestelle in einer angemieteten Wohnung für max. 5 Kinder unter drei Jahren
- 2009 Zweiwöchige Ferienaktion in Kooperation mit der „Grünen Schule“ der Botanischen Gärten an der Universität Bonn in den Sommerferien NRW
- Ab 2011 Bau einer mehrgruppigen Kindertagesstätte auf dem Campus Poppelsdorf incl. 20 Krippenplätzen und flexibler Kinderbetreuung auch für Kinder von Studierenden
- *Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase erhalten ab 2009 Hilfestellung bei der beruflichen Wiedereingliederung*

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft hat der Ausbau der Kinderbetreuung hohe Priorität wie das oben aufgeführte Maßnahmenpaket deutlich macht.

**Durch finanzielle Maßnahmen sollen Ausfallzeiten im Mutterschutz, insbesondere Vertretungen in der Lehre ausgeglichen werden.**

## **Familiengerechte Hochschule**

In Anlehnung an das „Audit Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung kann die Universität Bonn eine Vielzahl von Maßnahmen vorweisen, diese sind u.a.

- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- Förderung der Mobilität durch Jobticket und Anbindung an den öffentlichen Personen-nahverkehr
- Wiedereingliederungshilfen für Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase
- Fortbildung zu Führungskompetenz (Personalentwicklung)
- Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung 2005 (Anlage 6)
- Internetportal zum Thema Schwangerschaft/ Mutterschaft sowie Studieren mit Kind
- Serviceangebote für Familien:
  - zentrale Informations- und proaktive Beratungsstelle zum Thema Kinderbetreuung für alle Universitätsangehörigen
  - Internetseite zum Thema Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftliche Karriere und Familie
  - Vermittlung von Tagespflegepersonen im Großraum Bonn
  - flexible Notfallbetreuungsangebote mit dem Schwerpunkt der Betreuung von unter dreijährigen Kindern
  - Ferienbetreuung für Schulkinder im Alter von 6 – 13 Jahren in den Sommerferien
  - Kindertagesstätte mit 35 Plätzen für Kinder ab 4 Monaten in Kooperation mit dem Studentenwerk Bonn ab Januar 2010 für Universitätsangehörige
  - Kooperation mit privaten Betreuungseinrichtungen mit dem Schwerpunkt der unter Dreijährigen Betreuung
  - Beratungsangebot mit dem Schwerpunkt „Studieren mit Kind“ in Kooperation mit dem AStA
  - Wohnheime mit Familienappartements des Studentenwerkes Bonn
  - Studiengebührenbefreiung für Eltern

### 3.2 Dual Career-Agentur

Zentrale Maßnahmen zur internationalen Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Forscherinnen und Forschern sowie Nachwuchskräften sind u. a. die **Dual Career-Agentur** sowie das University Welcome Centre. Die Dual Career-Agentur (DCA) folgt dem Züricher Modell: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden dann unterstützt, wenn beide Partner im akademischen Umfeld arbeiten oder ein Partner eine andere Karriere verfolgt. Die Agentur ist behilflich bei der Stellensuche, bei der Suche nach Krippenplätzen, Tagesmüttern sowie geeignete Schulen oder Ganztageeinrichtungen.

### 3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen

Seit September 2007 verfügt die Universität Bonn über eine Stabsstelle zur strategischen Personalentwicklung. Personalentwicklung ist ein integrativer Teil des strategischen Managements mit dem Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Verwaltung zu fördern und die Universität Bonn auf ihrem Weg zu einer international ausgerichteten und sichtbaren Forschungsuniversität zu unterstützen. Für die verschiedensten Zielgruppen aus Wissenschaft und Verwaltung werden bedarfsorientierte Maßnahmen zur Qualifizierung, Weiterbildung und Karriereplanung entwickelt und durchgeführt.

### ***Führungskräfteentwicklung:***

- Die modulare Führungswerkstatt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist ein gezieltes Weiterbildungsangebot für diese Gruppe mit Führungsverantwortung. In aufeinander abgestimmten Workshops werden führungsrelevante Themen bearbeitet und ggf. durch individuelles Coaching ergänzt.
- In der modularen Führungswerkstatt für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden neben Führungskompetenz weitere Module zur Lehrkompetenz, Wissenschaftsmanagement und individueller wissenschaftlicher Karriereplanung und Karriereentwicklung angeboten.
- Die Führungskräftewerkstatt für die Führungskräfte der Verwaltung findet jährlich zu aktuellen Führungsthemen statt.

### ***Beratung und Coaching***

- Individuelle Beratung und Begleitung im Umgang mit komplexen Veränderungsprozessen in den wissenschaftlichen Organisationseinheiten
- Angebote zur Teamentwicklung
- Konfliktmoderation
- Workshops zu Work-Life-Balance und Gesundheitsförderung

### ***Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter***

- Regelmäßige Informationsveranstaltungen für neue Beschäftigte
- Neuberufene Professorinnen und Professoren erhalten auf Wunsch einen Mentor, eine Mentorin aus der Verwaltung oder aus der Wissenschaft
- Das Programm „Startkabel“ bietet ab WS 2009/10 eine umfassende Orientierungshilfe für Neuberufene an der Universität

Genderkompetenz wird im Anforderungsprofil von TrainerInnen, Coachs und BeraterInnen vorausgesetzt und entsprechend bei der Vergabe von Trainer- und Beratungsverträgen und als Auswahlkriterium berücksichtigt.

## **4. Genderforschung**

Gleichstellungsmaßnahmen und Genderforschung sind zwei sich wechselseitig stützende Ansätze. Gleichstellung wurde oben als Querschnittsaufgabe definiert, die alle Bereiche des akademischen Werdegangs betrifft.

Die Genderforschung an der Bonner Universität muss wieder gestärkt werden, zumal von den ehemals 3 Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW nur die Professur „Psychosomatische Gynäkologie“ in der Medizinischen Fakultät erhalten geblieben ist. Die anderen Professuren wurden nach Wegberufung und Emeritierung nicht neu besetzt. Als Kompensation wurde in der Katholisch-Theologischen Fakultät die Forschungsstelle „Theologische Genderforschung“ eingerichtet, welche aus Fakultätsmitteln finanziert wird.

Genderforschung ist zwar keine Aufgabe, die nur einem Fach zugeschrieben werden könnte. Gleichwohl wäre eine systematische und nachhaltige Untersuchung von ‚Gender‘-Beziehungen am ehesten im Rahmen kulturwissenschaftlicher Forschung zu realisieren. Hier soll eine institutionelle Verankerung angestrebt werden. Genderforschung könnte so konstitutiver Teil

von Forschungsprojekten und auch eines interdisziplinär angelegten, kulturwissenschaftlich ausgerichteten Master- und Promotionsstudiengangs werden. Hierzu wird eine Serie von Tagungen durchgeführt, die ein entsprechendes Programm vorbereiten und diskutieren sollen. Die hierfür benötigten Mittel sollen universitätsintern beantragt oder von extern eingeworben werden. Im Zusammenhang mit einem solchen Studiengang soll die Einrichtung einer Professur für Genderforschung erörtert werden.

#### **4.1 Forum Frauen- und Geschlechterforschung**

Ziel des Forums ist es, den interdisziplinären Dialog über zentrale Fragestellungen und Forschungsgebiete der Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern und im Rahmen von Diskussionsveranstaltungen, Gastvorträgen, Tagungen und Veröffentlichungen einem breiten universitären wie außeruniversitären Publikum näher zu bringen. Das Forum Frauen- und Geschlechterforschung – das eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bonn und zunehmend auch mit anderen wissenschaftlichen und außeruniversitären Einrichtungen kooperiert – ist dem Zentrum für Kulturwissenschaft/Cultural Studies der Philosophischen Fakultät angegliedert und lädt Interessierte aller Fachrichtungen ein, sich mit eigenen Projekten und Ideen in die Arbeit des Forums einzubringen.

In den letzten Jahren hat das Forum u. a. Ringvorlesungen, Podiumsdiskussionen, Gastvorträge prominenter Vertreterinnen der Gender Studies und Symposien zu aktuellen transdisziplinären Themen der Geschlechterforschung organisiert, aus denen eine Reihe von Publikationen hervorgegangen sind. Seit 2003 verleiht das Forum den Gender Studies Prize für die beste Magisterarbeit im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung eines akademischen Jahres. Darüber hinaus informiert das Forum seit 2007 über das universitätsweite Angebot an Lehrveranstaltungen, die sich mit zentralen Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung auseinandersetzen.

Im Sommersemester 2009 bietet das Forum erstmals ein Modul für den Optionalbereich aller Studiengänge der Universität an, in dem Schlüsselkompetenzen in den Bereichen transdisziplinäre Perspektiven und Geschlechterforschung vermittelt werden. Das Forum kann, bei entsprechender Ausstattung, einen maßgeblichen Beitrag dazu leisten, die umfassende Forschung und Lehre im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Bonn noch sichtbarer zu machen, und durch entsprechende Synergien das Genderprofil der Bonner Hochschule stärken.

#### **Ausblick**

Die Universität Bonn hat durch die Etablierung des Maria von Linden Programms in der jüngsten Vergangenheit verstärkt Wert darauf gelegt, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs gefördert und zum Verbleib in der Wissenschaft motiviert wird.

Die Universitätsleitung ist bestrebt, das Programm nicht nur fortzuführen, sondern z.B. mit der Einrichtung eines Stellenpools als Anschubfinanzierung für Habilitandinnen noch weiter auszubauen, die durch das Professorinnenprogramm frei werdenden Mittel sollen u.a. hierfür eingesetzt werden.

Besonderer Handlungsbedarf besteht für die Universität zweifelsohne bei der Erhöhung des Professorinnenanteils. Um zu gewährleisten, dass in allen Berufungsverfahren Bewerberinnen eine realistische Chance haben, soll künftig nicht nur gezielt nach geeigneten Kandidatinnen gesucht werden, sondern auch ein verstärktes Controlling durch das Rektorat erfolgen. Die Gleichstellungskommission der Universität wird die Umsetzung aller Gleichstellungsmaßnahmen überwachen. Die Teilnahme am Professorinnenprogramm soll alle Entscheidungsträ-

gerinnen und- träger stärker in die Pflicht nehmen, die Anzahl der Professorinnen an der Bonner Universität zu erhöhen. *Die Universität beantragt die Förderung von drei W3- Professorinnen als Regelberufungen.*