

Selbstverpflichtung

der Rheinischen Friedrich-
Wilhelms-Universität Bonn

zur Umsetzung der

Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

der Deutschen
Forschungsgemeinschaft

Einleitung

A. Strukturelle Maßnahmen mit dem Ziel Gleichstellung

1. Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung

- 1.1 Verantwortung für Gleichstellung
- 1.2 Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten (bis 2013)
- 1.3 Zentralmittel für Gleichstellungsmaßnahmen
- 1.4 Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung zu Gleichstellung und Forschungsleistung von Frauen
- 1.5 Maßnahmen zur Entlastung von Frauen in Führungspositionen

2. Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz

- 2.1 Datencontrolling durch das Gleichstellungsbüro und das Dezernat für Planung, Entwicklung und Controlling

3. Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit

- 3.1 Bereitstellung von Sondermitteln für neuberufene Professorinnen
- 3.2 Lebenszeit- und vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle
- 3.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie
- 3.4 Dual Career Agentur und Welcome Center

4. Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz

B. Personelle Maßnahmen mit dem Ziel Gleichstellung

1. Maßnahmen zu durchgängiger personenbezogener Gleichstellung

- 1.1 Rekrutierung und Platzierung von Männern und Frauen in Orientierung an den personellen Gleichstellungsstandards
- 1.2 Beteiligung von Wissenschaftlerinnen bei größeren Forschungsvorhaben

2. Maßnahmen zur Transparenz personenbezogener Entscheidungen

- 2.1 Berufsungsordnung
- 2.2 Personalauswahlverfahren

3. Maßnahmen zu Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung

- 3.1 Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft
 - 3.1.1 Maria von Linden-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - 3.1.2 Förderung für alle wissenschaftlichen Qualifikationsstufen
 - 3.1.3 Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra zur Unterstützung und Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - 3.1.4 Angebote für Schülerinnen – Akquisition von Studentinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern

4. Maßnahmen zur Gleichstellungskompetenz im Personalwesen

- 4.1 Weiterbildungsangebote für Frauen im Rahmen der Personalentwicklung

5. Schlussbemerkung

Einleitung

An der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität wird Gleichstellungspolitik seit 1988 in Übereinstimmung mit den jeweils aktuellen Erkenntnissen, Entwicklungen und den daraus resultierenden Anforderungen der Hochschul-, Wissenschafts- und Frauenpolitik kontinuierlich betrieben und weiterentwickelt. In der ersten Hälfte der 1990er Jahre hat der Senat der Universität Frauenförderrichtlinien, die einem Rahmenplan entsprechen, verabschiedet. In diesen Bestimmungen wird ausdrücklich erklärt, dass Frauen und Männer in der Universität die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für die Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden sollen.

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 auf- und ausgebaut.

Ein zentrales Anliegen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität ist es, neben der besonderen Förderung von Wissenschaftlerinnen, Gleichstellungspolitik auch in das Universitätsmanagement zu integrieren. Ausgerichtet am Profil der Forschungsuniversität haben das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2006 ein umfangreiches Förderprogramm aufgelegt, das basierend auf der Analyse des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen sowie einer Stärken- Schwächenanalyse der eigenen Institution in 2007 optimiert wurde.

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 Professorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen sowie die Einrichtung des Uni-Servicebüros für Eltern vor vier Jahren und einer Dual Career Agentur.

Die Politik des Gleichstellungsbüros wird seit den 2000er Jahren verstärkt von der Programmatik geleitet, dass Wissenschaft und Forschung für Frauen eine lohnende Perspektive bieten, was durch öffentlichkeitswirksame Projekte, Ausstellungen und Publikationen untermauert wird.

Der Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile bei den Karrierestufen zeigt, dass an der Universität Bonn im bundesweiten Vergleich ein hoher Promovendinnenanteil und ein durchschnittlicher Habilitandinnenanteil erreicht wurden, hingegen der Professorinnenanteil bedauerlicherweise noch unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Erklärtes Ziel des neuen Rektorats ist es, besonders hier Abhilfe zu schaffen, sind doch Professorinnen bekanntermaßen wichtige Multiplikatorinnen, Vorbilder und Mentorinnen.

Die Selbstverpflichtung zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards wird deshalb begrüßt; sie dient zudem als Instrument zur Belebung des inneruniversitären Diskurses über die Bedeutung von Gleichstellung auch im Hinblick auf den Zugewinn von Perspektiven für Forschung und Lehre.

A. Strukturelle Maßnahmen mit dem Ziel Gleichstellung

1. Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung

1.1 Verantwortung für Gleichstellung

In Zukunft soll der Arbeitsbereich Gleichstellung noch stärker an die Rektoratsarbeit angebunden werden; da es sich um eine Querschnittsaufgabe handelt, übernimmt der Rektor selbst – im regelmäßigen Dialog mit der Gleichstellungsbeauftragten – die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele. Er beruft hierfür eine Arbeitsgruppe ein, in der neben der Gleichstellungsbeauftragten die einzelnen Fakultäten vertreten sein sollen; der Rektor wird dieser Arbeitsgruppe vorsitzen.

Um zu gewährleisten, dass in allen Berufungsverfahren Bewerberinnen eine realistische Chance haben, soll künftig nicht nur gezielt nach geeigneten Kandidatinnen gesucht werden, sondern darüber hinaus sollen auch Anreize geschaffen werden.

Die *Senatskommission für Gleichstellung* der Universität wird die Umsetzung aller Maßnahmen überwachen. Alle Entscheidungsträgerinnen und -träger sollen stärker in die Pflicht genommen werden, die Anzahl der Professorinnen an der Bonner Universität zu erhöhen. Als beratendes Gremium fungiert der *Beirat der Gleichstellungsbeauftragten*, dessen Vertreterinnen aus allen Statusgruppen der Universität gewählt werden und zur kompetenten Begleitung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten diese unterstützt.

1.2 Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten (bis 2013)

In jeder der sieben Fakultäten wird auf Dekanatsebene genau beobachtet und analysiert, auf welcher Qualifikationsstufe der Frauenanteil aus welchen Gründen besonders drastisch sinkt und durch welche Maßnahmen dieses kompensiert werden kann.

Wie einleitend erwähnt, ist der Professorinnenanteil sowie der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen im bundesweiten Vergleich an der Bonner Universität gering. Angestrebt wird, den Professorinnenanteil bis zum Jahre 2013 auf den Bundesdurchschnitt anzuheben.

1.3 Zentralmittel für Gleichstellungsmaßnahmen

Für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen stellt die Universität Bonn jährlich mindestens 80.000 € aus Zentralmitteln zur Verfügung.

Hinzu kommen umfangreiche Personalkosten (Gleichstellungsbeauftragte, wiss. Mitarbeiterin, Sekretariat, Mitarbeiterin im Uni-Servicebüro für Eltern, wiss. Hilfskraft) sowie Sachmittel für die Ausstattung des Gleichstellungsbüros, des Elternbüros, des Forums für Frauen- und Geschlechterforschung.

1.4 Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung zu Gleichstellung und Forschungsleistung von Frauen

Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro hat in vergangenen Jahren die Geschichte und die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen durch verschiedene Projekte und Ausstellungen sichtbar gemacht:

- 2000 Broschüre „*Perspektive Professorin – Professorinnen Perspektive*“
2005 Neuauflage
Porträts, die das Berufsbild der Professorinnen aus der eigenen Perspektive vermitteln.
- 2003 Interdisziplinäre Ausstellung „*VorBilder – Wissenschaftlerinnen der Universität Bonn. Historische, soziologische und künstlerische Perspektiven*“
- 2008 Karikaturenausstellung „*Wenn Weiber studieren...*“ anlässlich 100 Jahre Immatrikulationsrecht für Frauen in Preußen
- Unter dem Titel „*FrauenPerspektiven*“ erscheint die jährliche Informationsbroschüre, in der aus der gleichstellungspolitischen Arbeit berichtet und über aktuelle Entwicklungen oder Maßnahmen informiert wird. Jedes Heft ist einem Schwerpunktthema gewidmet, welches gleichstellungspolitische oder genderspezifische Diskussionen thematisiert und Forschungsleistungen von Frauen vorstellt.

Abteilung für Presse und Kommunikation

Die Pressestelle der Universität Bonn wird die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung künftig noch stärker unterstützen. Sie hat dies zum festen redaktionellen Bestandteil ihrer Newsletter sowie der Bonner Universitäts-Nachrichten „forsch“ erklärt, die viermal im Jahr erscheinen. Vorgesehen sind z. B. die regelmäßige Veröffentlichung von Statistiken zur Geschlechterverteilung an den Fakultäten, Berichte zur Vorbildfunktion herausragender wissenschaftlicher Leistungen von Frauen oder von Instituten mit einem hohen Wissenschaftlerinnenanteil.

1.5 Maßnahmen zur Entlastung von Frauen in Führungspositionen

Die gesetzlichen Vorgaben sehen eine verstärkte Präsenz von Wissenschaftlerinnen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung vor. Professorinnen, die dadurch besonders belastet sind, können bei Bedarf durch eine Wissenschaftliche Hilfskraft entlastet werden.

2. Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz

2.1 Datencontrolling durch das Gleichstellungsbüro und das Dezernat für Planung, Entwicklung und Controlling

Seit 2000 werden kontinuierlich alle Berufungsverfahren an der Universität Bonn von der Gleichstellungsbeauftragten dokumentiert. Dabei werden die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerbungen, die Gründe für ein Ausscheiden aus den Verfahren, die Einladungen zu Probenvorträgen, Listenplätze und Berufungen festgehalten. Hierdurch werden sowohl Vergleiche als auch Entwicklungen der Chancen von Bewerberinnen und Bewerbern in den verschiedenen Fakultäten sichtbar.

Die Daten der Geschlechterverteilung bei den Studierenden und den verschiedenen Qualifikationsstufen (Studierende, Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen) werden durch das Dezernat für Planung, Entwicklung und Controlling erhoben und in einem so genannten *Zahlenpiegel* der Universität publiziert. Auch der *Bericht des Rektors* über ein vergangenes Akademisches Jahr enthält detaillierte, geschlechtsdifferenzierte Daten.

Über die Umsetzung der Gleichstellungsstandards soll künftig auch in den Rektoratsberichten Auskunft gegeben werden.

3. Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit

3.1 Bereitstellung von Sondermitteln für neuberufene Professorinnen

Neu an die Universität Bonn berufene Professorinnen und Juniorprofessorinnen erhalten auf Antrag im Rahmen des Maria von Linden-Programms während der ersten drei Jahre ihrer Anstellung zusätzlich eine Wissenschaftliche Hilfskraft für ein Jahr, diese wird aus Zentralmitteln finanziert. Die WHK-Stellen sollen nach Möglichkeit an Frauen vergeben werden.

3.2 Lebenszeit- und vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle

Das Rektorat der Universität Bonn hat in jüngster Zeit die Möglichkeit der Tenure-Track-Professur als ein Weg zur Dauerstelle eingeführt. Mit dieser Maßnahme ist es möglich, besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der eigenen Universität zu halten; gleichzeitig werden Qualifikationsstellen für externe Bewerberinnen und Bewerber attraktiver gemacht.

Auf Antrag können auch Professuren bei Bedarf, z.B. wegen familiärer Verpflichtungen, in Teilzeit besetzt werden.

3.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf 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 Grundschulkinder in den Sommerferien sind die wichtigsten Arbeitsfelder des USE. Ebenso erfolgt die Unterstützung bei der Entwicklung und Realisierung des individuell benötigten Betreuungsarrangements für alle Universitätsangehörigen als werdende Eltern.

Aktuelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit sind:

- 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 Grundschulkinder von Universitätsangehörigen seit Sommer 2006
- Kostenfreie flexible Notfallbetreuung für Universitätsmitarbeitende in Kooperation mit dem Pme Familienservice „Partner für MitarbeiterEntwicklung“ seit Januar 2006
- 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

Nachfolgende Maßnahmen sind aktuell in Planung:

- Einrichtung einer universitätseigenen zweigruppigen ganztägigen Kindertagesstätte in Kooperation mit dem Studentenwerk Bonn incl. Krippenbetreuung in der Adenauerallee
- Einrichtung einer Kindertagespflegestelle in einer angemieteten Wohnung für max. fünf Kinder unter drei Jahren
- Planung einer mehrgruppigen Kindertagesstätte in Poppelsdorf/Endenich incl. 20 Krippenplätzen und flexibler Kinderbetreuung auch für Kinder von Studierenden
- Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase erhalten Hilfestellung bei der beruflichen Wiedereingliederung

Überbrückung von Ausfallzeiten im Bereich Wissenschaft (Stellenpool)

Durch finanzielle Maßnahmen sollen Ausfallzeiten während der Mutterschutzfristen ausgeglichen werden. Durch einen so genannten Stellenpool, eingerichtet aus Zentralmitteln, können Vertretungen, insbesondere für die Lehre, eingesetzt werden. Wünschenswert ist, dass diese Vertretungen bevorzugt an Frauen vergeben werden.

Unterstützung bei familiär bedingten Überbrückungszeiten

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Bonn haben die Möglichkeit sowohl bei der Planung familiär bedingter beruflicher Auszeit als auch bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz beraten und unterstützt zu werden. Behilflich sind sowohl die Stabsstelle Personalentwicklung, die Personalabteilung als auch das Elternbüro der Universität. Auf dieses unterstützende Angebot wird durch die universitätsinternen Kommunikationsmedien hingewiesen.

3.4 Dual Career Agentur und Welcome Center

Zentrale Maßnahmen zur internationalen Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern 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 Ganztageseinrichtungen.

4. Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz

Bei der Besetzung von Gremien und Kommissionen der Universität wird in der Regel unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten darauf geachtet, dass Frauen angemessen vertreten sind. Ihre Perspektiven sollten deshalb bei strukturellen und personellen Entscheidungen Eingang finden, weil nur so eine geschlechtergerechte Gestaltung von Forschung und Lehre sowie der Universität als Arbeitsplatz ermöglicht wird. Als Beispiel sei hier auf die Besetzung des Bonner Hochschulrates mit drei weiblichen von insgesamt zehn Mitgliedern hingewiesen.

B. Personelle Maßnahmen mit dem Ziel Gleichstellung

1. Maßnahmen zu durchgängiger personenbezogener Gleichstellung

1.1 Rekrutierung und Platzierung von Männern und Frauen in Orientierung an den personellen Gleichstellungsstandards

Sowohl Berufungsbeauftragte als auch Dekaninnen und Dekane achten gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten auf ein ausgewogeneres Bewerberfeld hinsichtlich der Geschlechterverteilung. 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 Berufungsbeauftragten oder die Gleichstellungsbeauftragte zu Beginn der Berufungsverfahren den Rektor über die Geschlechterverteilung bei den Bewerbungen und unter den voraussichtlich Vortragenden. Weicht im Bewerberfeld die Relation der Bewerberinnen und Bewerber signifikant von der Geschlechterverteilung innerhalb des Faches ab, sollte gegebenenfalls nachgeladen werden.

1.2 Beteiligung von Wissenschaftlerinnen bei größeren Forschungsvorhaben

Die Leitung jedes größeren Forschungsvorhabens beteiligt nach Möglichkeit Wissenschaftlerinnen von der Idee über die Planung bis zur Antragsstellung und Realisierung des Vorhabens.

2. Maßnahmen zur Transparenz personenbezogener Entscheidungen

2.1 Berufsungsordnung

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

2.2 Personalauswahlverfahren

Im Leitfaden zur Personalgewinnung der Universität Bonn wird explizit gefordert, dass Frauen vermehrt die Chance zu öffnen sei, Arbeitsplätze in Bereichen zu besetzen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Alle Auswahlgremien bei Vorstellungsgesprächen sollten zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dieses nicht zu realisieren, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

In Vorstellungsgesprächen mit Bewerberinnen sollte - falls die Gleichstellungsbeauftragte nicht anwesend ist - zumindest eine Frau Mitglied der Auswahlkommission sein.

3. Maßnahmen zu Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung

3.1 Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft

3.1.1 Maria von Linden-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

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.

Als Anreizsystem zur Promotion können Juristinnen eine **Anschubfinanzierung für die Ausarbeitung eines Promotionsvorhabens** erhalten (600,00 Euro monatlich für maximal ein halbes Jahr).

Bereitstellung von Mitteln zur Erhöhung des Habilitandinnenanteils bzw. äquivalenter Qualifikationen

Zur Erhöhung des Habilitandinnenanteils oder zur Qualifizierung in der Postdoc-Phase werden für die ganze Universität Mittel für zehn Jahresstipendien bereit gestellt. Diese Stipendien sind gedacht als Anschubfinanzierung für die Beantragung eines Qualifikationsstipendiums oder einer Nachwuchsgruppenleiterstelle. Institute oder einzelne Wissenschaftlerinnen können sich um diese Stipendien bewerben.

Förderung von Habilitandinnen

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, wurde beschlossen zur Verkürzung der Habilitationsphase, Wissenschaftlerinnen 12 Monate vor Abgabe ihrer Habilitationsarbeit mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft zu fördern.

Überbrückungsstipendium für Privatdozentinnen

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.

3.1.2 Förderung für alle wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Zwischenfinanzierung

Zum Verbleib von Frauen aller Qualifikationsstufen in der Universität und zur besseren 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 zum Verbleib in der Forschung ermutigt, und es werden verlässlichere Beschäftigungsperspektiven geschaffen.

Förderung von Forschungsaufenthalten

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

3.1.3 Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra zur Unterstützung und Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

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 richtet sich an Teilnehmerinnen aller Qualifikationsstufen, angefangen von den Absolventinnen über die Doktorandinnen bis hin zu Habilitandinnen, Privatdozentinnen oder Leiterinnen von Nachwuchsgruppen. Die Programmstruktur basiert auf den Bausteinen Mentoring, Training und Networking. Jeder Teilnehmerin wird eine Mentorin oder einen Mentor vermittelt, die/der sie in Fragen der weiteren Karriereplanung individuell berät und unterstützt. Das begleitende Trainingsprogramm bietet Seminare zu karriererelevanten Themen und ist auf die Anforderungen der jeweiligen Qualifikationsstufen abgestimmt. Die Schwerpunkte der Gruppen-Coachings zielen sowohl auf die Stärkung der Eigenmotivation und Selbstorganisation der Teilnehmerinnen als auch auf den Erwerb zusätzlicher Schlüsselqualifikationen. Um den Austausch und die Vernetzung der Mentees untereinander zu ermöglichen, werden regelmäßige Netzwerkabende angeboten.

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.

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

3.1.4 Angebote für Schülerinnen – Akquisition von Studentinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern

Der Anteil von Studentinnen an der Universität Bonn ist in vielen Fächern im Vergleich zu anderen Hochschulen überdurchschnittlich hoch. Unterrepräsentiert sind Studentinnen hingegen in 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. 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.

Auch im Rahmen des MeTra-Programms sollen Praktikumsplätze für Schülerinnen mit mathematisch-naturwissenschaftlichen Interessen 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.

Die Universitätsleitung wird verstärkt mit Schulleitungen Kontakt aufnehmen, um weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen in Fächern mit geringem Studentinnenanteil zu entwickeln.

4. Maßnahmen zur Gleichstellungskompetenz im Personalwesen

4.1 Weiterbildungsangebote für Frauen im Rahmen der Personalentwicklung

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. Für jede Zielgruppe 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

Career Center

Das Career Center der Universität Bonn ist eine Serviceeinrichtung für Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Bonn. Studie-

rende werden auf die Berufswelt vorbereitet, Absolventinnen und Absolventen beim Übergang vom Studium in den Beruf unterstützt. Das Career Center bietet Hochschulmitgliedern und Externen eine berufsbegleitende Qualifizierung, es bereitet potentielle und gestandene Führungskräfte gezielt auf die Anforderungen in ihrer Position vor oder stärkt sie darin, es unterstützt Unternehmensgründerinnen und – gründer. Genderkompetenz wird im Anforderungsprofil von TrainerInnen, Coachs und BeraterInnen vorausgesetzt und entsprechend bei der Vergabe von Trainer- und Beratungsverträgen und als Auswahlkriterium berücksichtigt.

5. Schlussbemerkung

Die Universität Bonn hat in den vergangenen Jahren sehr erfolgreiche Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt und durchgeführt. Begrüßt werden insbesondere finanzielle Unterstützungen zum Verbleib in der Wissenschaft, zur verstärkten Netzworkebildung von Wissenschaftlerinnen sowie die Bereitstellung einer Infrastruktur, welche die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie erleichtert. Alle bereits bestehenden wie auch die in diesem Papier dargestellten neuen Vorhaben sollen sowohl auf den strukturellen als auch auf den personellen Ebenen chancen- und geschlechtergerecht in die Universität Bonn hineinwirken.