

Abschlussbericht

der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft



FrauenPerspektiven

Heft 23



- Frauenstudium gestern und heute
- DFG Gleichstellungsstandards
- Studierende Eltern

Abschlussbericht

der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
A Strukturelle Gleichstellungsstandards	3
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	3
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	3
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/Abteilungen	5
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	7
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	7
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation/Qualitätssicherung durch Strategisches Gleichstellungs-Controlling	8
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	9
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	9
3.2 Kinderbetreuungsangebote	9
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	10
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	10
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	10
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	11
B Personelle Gleichstellungsstandards	11
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	11
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	11
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	12
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	14
Schlussbemerkung	15
Anlage	
Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben	

Einleitung

Der vorliegende Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde vom Rektor und dem Gleichstellungsbüro unter Einbeziehung der Kompetenzträgerinnen in spezifischen Bereichen (Familienbüro, Dual Career, Controlling) erarbeitet und vom Rektor der DFG geleitet.

Die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn zählt zu den größten und ältesten Universitäten Deutschlands. Sie versteht sich als eine international operierende, kooperations- und schwerpunktorientierte Forschungsuniversität, die Tradition und Modernität der Wissenschaft miteinander verbindet. Mit sieben Fakultäten ist sie eine Volluniversität, deren wissenschaftliches Profil von national und international anerkannten Schwerpunktfächern wie Mathematik, Ökonomie, Physik/Astronomie, Chemie und Neurowissenschaften geprägt ist.

Mit ihren [14 Sonderforschungsbereichen](#), [15 Forschergruppen](#) und [3 Graduiertenkollegs](#) gehört sie zur Spitzengruppe der deutschen Universitäten. Sie genießt internationale Anerkennung und ist bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studierenden aus dem In- und Ausland beliebt, was nicht zuletzt die hohe Zahl ausländischer Studierender und Humboldtstipendiatinnen und -stipendiaten belegt.

Gleichstellung an der Universität Bonn

Gleichstellung ist seit 1988 an der Universität Bonn institutionalisiert. Bereits zu Beginn der 1990er Jahre wurde die Frauenförder- und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft auf Landes-, Bundes- und Europäischer Ebene von hier aus mit auf den Weg gebracht: die erste Frauenbeauftragte war Gründungsmitglied und viele Jahre Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BukoF). Ihre Nachfolgerin, die amtierende Gleichstellungsbeauftragte, hat als wissenschaftliche Mitarbeiterin während dieser Zeit zahlreiche Projekte, gefördert durch das BMBF, zum [Aufbau zentraler bundesweiter Strukturen der Gleichstellungspolitik](#) an Hochschulen, zur Untersuchung der Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie zur Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung ihrer Situation durchgeführt. Für das „Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS), welches bis zu seiner Integration in die GESIS an

der Universität Bonn angesiedelt war, wurden während dieser Zeit die Schwerpunkte erarbeitet sowie die Wissenschaftlerinnen-Datenbank „FemConsult“ aufgebaut.

Die Leitung der Universität Bonn hat von Beginn an die Aktivitäten des Frauen- und später Gleichstellungsbüros ideell und finanziell über die universitären Belange hinaus gefördert. Die Universität Bonn sieht sich der Förderung von Chancengerechtigkeit und Gleichstellung verpflichtet und vertritt die Auffassung, dass exzellente Wissenschaft nicht auf das Potential von Frauen verzichten kann. Ausgerichtet an diesem Anspruch an Wissenschaft und Forschung wurde Gleichstellung in den letzten Jahren als strategisches Ziel verstärkt in den [Verantwortungsbereich der Leitungsgremien](#) integriert. Entsprechend wird auf der Organisationsebene [Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe](#) in Abstimmung mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten konsequent umgesetzt. Chancengleichheit ist integraler Bestandteil aller Entscheidungsprozesse.

Auf Basis der Ergebnisse des im Gleichstellungsbüro angesiedelten [Gleichstellungs Controllings](#) (siehe A 1.1) ist eine [Qualitätsentwicklung der Gleichstellungspolitik](#) und der Fördermaßnahmen des universitären Maria von Linden-Programms sichergestellt.

Ihren Schwerpunkt in der Gleichstellungspolitik hat die Universität Bonn neben den gezielten aktuellen Aufgaben in den Bereichen Vereinbarkeit und Erhöhung der Frauenanteile in MINT-Fächern vor allem in der Förderung von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs und der Erhöhung des Professorinnenanteils.

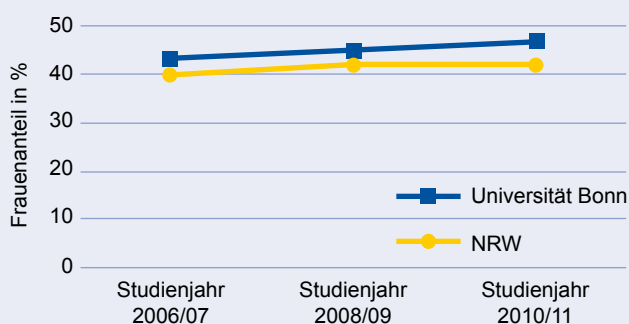
Die Gleichstellungsarbeit ist auf regionaler Ebene sowie landes- und bundesweit gut vernetzt durch aktive Mitarbeit sowohl von Personen aus der Leitung der Universität, Mitgliedern aus einschlägigen Gremien als auch über die Aktivitäten der Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros in landes- und bundesweiten Kommissionen zur Gleichstellungspolitik.

Aktueller Stand 2012/13

Studierende / Promovierende / Habilitationen

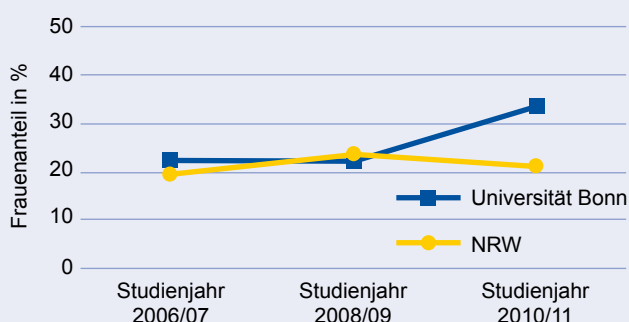
Die Universität Bonn hatte im WS 2012/13 einen Frauenanteil von 55% bei den Studierenden. In Fächern mit einem geringen Anteil weiblicher Studierender wie die Physik (22%), Informatik (17%), Geodäsie (32%) sowie die Mathematik (29%) werden seit über einem Jahrzehnt jährlich Schnuppertage für Schülerinnen sowie seit einigen Jahren das dreitägige Potential-Assessment tasteMINT zweimal jährlich durchgeführt. Diese Aktivitäten an der Schnittstelle Schule/Hochschule haben dazu beigetragen, dass die Studentinnenanteile in diesen Fächern kontinuierlich steigen.

Promovendinnen der Universität Bonn im NRW-Vergleich



Der Promovendinnenanteil der Universität Bonn war im Studienjahr 2010/11 mit 47% im NRW-Vergleich (42%) sehr gut. Der kontinuierliche jährliche Zulauf von Doktorandinnen zum universitären Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra zeigt, dass es gelingt, die Motivation junger Frauen zum Verbleib in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen, wie es Ziel des MeTra-Programms ist.

Habilitandinnen an der Universität Bonn im NRW-Vergleich

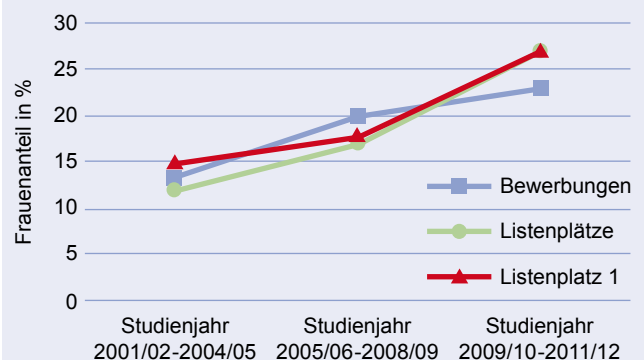


Erfreulich ist ebenso der Anstieg der Habilitationen von Frauen im NRW-Vergleich. Mit einem Frauenanteil von 31% hat Bonn nicht nur den höchsten Habilitandinnenanteil in NRW für das Jahr 2011, sondern liegt auch deutlich über dem NRW-Durchschnitt (23%).

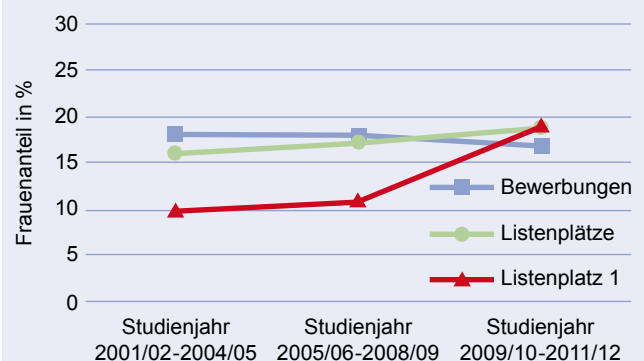
Der Frauenanteil an den Professuren ist an der Universität Bonn mit derzeit 11% noch zu gering. Allerdings gibt es große Varianzen bei der Betrachtung der einzelnen Fakultäten: Dem Professorinnenanteil von 29% an der Philosophischen Fakultät stehen beispielsweise 9% an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und 14% an der Landwirtschaftlichen Fakultät gegenüber.

Die Statistiken über die Frauenanteile bei Bewerbungen auf Professuren, Listenplätzen und Listenplatz 1 zeigen jedoch generell, dass Frauen dann, wenn sie sich bewerben, gute Chancen auf einen Listenplatz haben. Erhöht werden muss also der Anteil der Bewerberinnen auf Professuren und zwar in allen Fakultäten.

Frauenanteile W2/C3-Verfahren an der Universität Bonn



Frauenanteile W3/C4-Verfahren an der Universität Bonn



Als Konsequenz daraus hat die Zentrale Steuerungsgruppe unter Leitung des Rektors (siehe A 1.1) beschlossen, die Berufungsbeauftragten (siehe A 4.1) explizit damit zu betrauen, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Anzahl der Bewerberinnen bei jeder Ausschreibung kritisch zu betrachten und ggf. nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern. Ebenso sind die entsprechenden Gleichstellungspläne den Berufungsbeauftragten sowie den Vorsitzenden einer Berufungskommission in der ersten Sitzung vorzulegen.

Vereinbarkeit

Die Universität Bonn hat in 2011, wie im Zwischenbericht angekündigt, das **Zertifikat ‚familiengerechte Hochschule‘** der Hertie-Stiftung erlangt. Nach Ablauf des ersten Jahres konnten im Bericht an die Auditoren zudem zahlreiche neue Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie aufgeführt werden. Das im Januar 2012 neu gegründete **Familienbüro** (siehe A 1.4 und 3.2) wurde personell besser ausgestattet als das Uni-Servicebüro für Eltern, dessen Aufgaben in das Familienbüro übergegangen sind. Es wird nun noch umfassender zu Fragen der Vereinbarkeit, Elternzeit und, neu hinzugekommen, zur Pflege in der Familie, beraten. Im Familienbüro werden neue Betreuungsmodelle entwickelt und umgesetzt, so aktuell eine campusnahe stunden-

weise Betreuung für Kinder von Studierenden in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und dem AstA der Universität. Der Baubeginn einer weiteren neuen KiTA für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität wird im Frühjahr des laufenden Jahres sein, die Baugenehmigung wurde erteilt.

Hochschulrat

Wie an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen wurde auch an der Universität Bonn Ende 2012 ein neuer Hochschulrat vom Senat bestellt. Die ministerielle Vorgabe für die Besetzung dieses Gremiums schrieb eine Geschlechterparität vor. An der Universität Bonn konnte bei der Besetzung der Anteil von bisher drei auf jetzt sechs Frauen von insgesamt zehn Hochschulratsmitgliedern erhöht werden.

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Rektorat, Leitungsgremien, Dokumente

An der Universität Bonn sind die Wahrnehmung und Durchsetzung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen und Strategien im Sinne des Gender Mainstreaming durchgängig strukturell verankert. Mit Unterzeichnung der Selbstverpflichtung der Universität zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat der amtierende Rektor Gleichstellung zu seinem persönlichen Verantwortungsbereich erklärt und als Querschnittsaufgabe in alle Steuerungsinstrumente und -prozesse auf Leitungsebene implementiert.

Zur Unterstützung dieser Aufgabe hat er im Sommersemester 2010 die **Zentrale Steuerungsgruppe Gleichstellung** einberufen. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind neben dem Rektor die Dekane bzw. deren Stellvertretungen sowie die Personaldezernentin als stellvertretende Leiterin und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Aufgabe der Steuerungsgruppe ist es,

- die Integration von Gleichstellung in die Steuerungselemente der Universität zu fördern und mit zu überwachen,

- die Leitung hinsichtlich neuer fakultätspezifischer wie fakultätsübergreifender Gleichstellungsmaßnahmen zu beraten sowie
- den Dialog über Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit weiter zu entwickeln und in die Fakultäten hineinzutragen.

Konkret hat sich die Steuerungsgruppe mit der Entwicklung neuer Regelungen bei Berufungsverfahren, Vertretungen von Professuren durch Wissenschaftlerinnen und der Entwicklung neuer Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den Fakultäten befasst. In der Steuerungsgruppe werden auch die in den Fakultäten erarbeiteten und mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmten Gleichstellungspläne begutachtet.

Gleichstellung steht durchgängig auf den Tagesordnungen der Leitungs- und Strategiegremien wie Rektoratssitzungen, Fakultätsratssitzungen und dem Erweiterten Dekanale. Im Rahmen der jährlichen Rektoratsklausur, an der neben dem Rektorat, den Dekanen, Dezernentinnen und Dezernenten weitere Führungspersonen sowie die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen, werden Gleichstellungsthemen erörtert und in alle Bereiche der Universität kommuniziert. Aktuelle Entwicklungen und Projekte aus der Gleichstellungsarbeit werden über den Rektoratsnewsletter

verbreitet. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig auf den Sitzungen des Hochschulrats über Entwicklungen der hochschulinternen und -externen Gleichstellungspolitik.

Aktuelle Meldungen zu Gleichstellungsthemen werden regelmäßig auf dem Nachrichtenticker der zentralen Homepage sowie im Hochschulmagazin „forsch“ veröffentlicht.

Die Universität Bonn hat sich 2009 erfolgreich am [Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder](#) beteiligt und drei Professuren bewilligt bekommen. Das Gleichstellungskonzept ist zusammen mit der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an zentraler Stelle auf der Homepage der Universität unter der Rubrik ‚Wichtige Dokumente der Hochschulleitung‘ veröffentlicht. Die Teilnahme an der neuen Auflage des Professorinnenprogramms ist geplant.

Die Aufgaben und Ziele von Gleichstellung sind in den Basisdokumenten der Universität Bonn verankert: In Referenz auf die einleitend erläuterten Schwerpunkte der universitätsinternen Gleichstellungspolitik wird im Hochschulentwicklungsplan besonders auf die Verpflichtung zur Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie verwiesen. Entsprechend dem Schwerpunkt, den Professorinnenanteil zu erhöhen, wurden in der Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (ZLV 2012-2013) mit dem Land NRW für jede Fakultät konkrete Zielvorgaben festgeschrieben, die sich nach den in der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards angestrebten Zielen richten.

Von diesen Zielen erreicht werden konnte bisher die Erhöhung des Frauenanteils an den

- Habilitationen und Leitungspositionen an der gesamten Universität,
- Promotionen an der Evangelisch-Theologischen Fakultät,
- Promotionen, Habilitationen und Leitungspositionen an der Philosophischen und Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät sowie an den
- Juniorprofessuren in der Medizin.

Auf die bisher nicht erreichten Ziele wurde in den aktuell fortgeschriebenen Gleichstellungsplänen

(siehe A 1.2) ein besonderes Augenmerk gelegt, um die Gleichstellungsbemühungen auch über diesen Abschlussbericht hinaus weiter zu verfolgen.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Expertise der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bonn basiert auf langjähriger Projektarbeit sowohl für die Landes- als auch die Bundeskonferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Diese Expertise ist für die Entwicklung aller Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele sowie deren Umsetzung für die Universität von hoher Bedeutung. In allen Gremien der Universität gilt die Gleichstellungsbeauftragte als wichtige Impuls- und Ideengeberin für die gleichstellungspolitischen Ziele und sorgt für Kontinuität und Professionalität in der Gleichstellungspolitik. Zu den wichtigsten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören neben der Beratung die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren und die Entwicklung von Konzepten zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit dem Beirat der Gleichstellungsbeauftragten und der Senatskommission für Gleichstellung sowie in Abstimmung mit dem Rektorat. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit dem Personal- und Forschungsdezernat sowie der Abteilung für Organisationsentwicklung zusammen. Zu allen Themen der Vereinbarkeit wurde zwecks Arbeitsaustausch ein jour fixe mit dem Familienbüro eingeführt.

Senatskommission für Gleichstellung

Die Senatskommission für Gleichstellung ist neben ihrer beratenden Funktion in Gleichstellungsfragen insbesondere für die Entwicklung und Einhaltung der Gleichstellungspläne zuständig. Im Falle eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten bei Personengelegenheiten gibt sie dem Rektorat ihre Stellungnahme.

Die Kommission hat im Jahr 2012 an der Erstellung eines neuen [Zentralen Rahmenplans für Gleichstellung](#) sowie am [Leitfaden für die Gleichstellungspläne](#) der Universität mitgewirkt (siehe A 1.2 und A 2). Die Gleichstellungskommission ist gruppen- und geschlechterparitätisch besetzt und wird für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt.

Beirat der Gleichstellungsbeauftragten

Der Beirat berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufga-

ben. Gemäß Universitätsverfassung obliegt ihm die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Der Beirat besteht aus je 3 Vertreterinnen der vier Statusgruppen. Gewährleistet ist somit, dass die aktuellen gleichstellungspolitischen Interessen und Probleme aller Gruppen in die Gleichstellungsarbeit einmünden und die Gleichstellungsbeauftragte Impulse für ihr konzeptionelles Arbeiten erhält. Dem Beirat berichtet die Gleichstellungsbeauftragte zu aktuellen universitären und hochschulpolitischen Gleichstellungsthemen sowie über ihre inner- und außeruniversitären Aktivitäten. Der Dialog mit den Vertreterinnen des Beirats ist richtungsweisend für das gleichstellungspolitische Handeln. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Vorsitzende des Beirats.

Strategisches Gleichstellungs-Controlling

Als zusätzliches Instrument bei der Planung, Organisation und Umsetzung der Gleichstellungspolitik an der Universität Bonn wurde im Frühjahr 2011 eine Stelle für Strategisches Gleichstellungs-Controlling im Gleichstellungsbüro implementiert (siehe A 2). Zu den Aufgaben gehören die Erhebung und Analyse geschlechterdifferenzierter Kennzahlen an den Fakultäten, die Analyse und Auswertung bestehender sowie die beratende Unterstützung bei der Entwicklung neuer Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den einzelnen Fakultäten.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Seit Gründung der Steuerungsgruppe für Gleichstellung sowie durch die Einführung der jährlichen Rektoratsklausur und des Erweiterten Dekanales, wird die Verantwortung für Gleichstellung nicht nur stärker an das Rektorat gebunden, sondern über die Dekane verstärkt in die Fakultäten hineingetragen.

Durch Wahl und Bestellung neuer Akteurinnen in den Fakultäten konnte Gleichstellung seit Erstellung des Zwischenberichts kompetent und durchgängig implementiert werden. An der **Medizinischen Fakultät** wurde aus der Gruppe der Professorinnen **eine weitere Stellvertreterin** der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, zusätzlich zu der Stellvertreterin aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, gewählt. Sie ist als Professorin Mitglied in den fakultätsinternen Entscheidungsgremien und nimmt als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an Berufungs-

verfahren teil. Darüber hinaus ist sie beratendes Mitglied der Gleichstellungsgremien. Wegen ihrer umfangreichen professoralen und klinischen Aufgaben wurde ihr eine Referentin zur Seite gestellt. Diese entwickelt in enger Absprache mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten spezifische Maßnahmen für die Gleichstellungspolitik in der Medizinischen Fakultät.

In den übrigen Fakultäten gibt es seit Abfassung des Zwischenberichts jeweils **Ansprechpersonen für den Bereich Gleichstellung**, die in der Regel auch Mitglieder der universitären Gleichstellungsgremien sind und als Wissenschaftlerinnen zu Genderaspekten forschen.

Gleichstellungspläne

Im Jahr 2012 fand an der Universität Bonn mit der Aktualisierung des Rahmenplans (ehemals Frauenförderrichtlinie) auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW auch die Fortschreibung der Gleichstellungspläne der einzelnen Fakultäten, wissenschaftlichen und zentralen Einrichtungen sowie der Verwaltung statt. Auf Basis eines vom Gleichstellungsbüro entwickelten Leitfadens wurden Inhalte und Aufbau der Gleichstellungspläne für die gesamte Universität standardisiert.

Darüber hinaus stellte das Gleichstellungsbüro für die Übersicht des Ist-Stands der Beschäftigtenstruktur eine Tabelle mit dem aktuellen Personalstand auf einer einheitlichen Datenbasis für die einzelnen Bereiche zur Verfügung (siehe A 2). Auf Grundlage dieser Tabellen sollte die voraussichtliche Entwicklung des Personals für die nächsten drei Jahre beschrieben werden, um eine Prognose über die Zahl der freiwerdenden und zu besetzenden Stellen abzugeben und zu erklären, welche Stellen voraussichtlich mit Bewerberinnen besetzt werden können.

Der Leitfaden sieht vor, dass die Fakultäten und anderen Einrichtungen nach der Hälfte der Laufzeit der Gleichstellungspläne einen Zwischenbericht für das Rektorat und die Gleichstellungskommission zu erstellen haben, um die formulierten Ziele und die Maßnahmen zur Zielerreichung einer kritischen Reflexion zu unterziehen.

Fakultätsspezifische Maßnahmen (verankert in den Gleichstellungsplänen)

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und unter Berücksichtigung der fächerspezifischen Besonderheiten finden universitätsweit Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung aus dem Maria von Linden-Programm Anwendung.

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen ergreifen die Fakultäten, je nach Handlungsbedarf und unter Berücksichtigung ihrer finanziellen und personellen Ressourcen eigene Maßnahmen:

In der **Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** ist die in 2013 eingeführte Personalmitelbudgetierung Vehikel zur wirksamen Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen. Von den Finanzmitteln der einzelnen Fachgruppen wird ein bestimmter Prozentsatz für Gleichstellungsmaßnahmen einbehalten. Dies ergibt eine Summe von 400.000 Euro p.a. Hieraus werden unter anderem finanziert:

- Ein Gastwissenschaftlerinnenprogramm in Fächern mit hoher Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft
- Teilfinanzierungen von Stellen für Doktorandinnen
- Anschubfinanzierung bei Berufungen von Professorinnen
- Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der MINT-Fächer für Frauen (Schnuppertag „Perspektive Math-Nat“, tasteMINT, Girls´Day)

Die **Fachgruppe Mathematik** organisiert darüber hinaus die Veranstaltung „Young women in...“ mit Vorträgen von internen und externen Wissenschaftlerinnen. Das Institut für Numerische Simulation verleiht seit 2010 den mit insgesamt 3.500 Euro dotierten Ada-Lovelace-Prize für herausragende Bachelor-, Master- bzw. Diplomarbeiten und Dissertationen von Mathematikerinnen. In der Bonn International Graduate School in Mathematics (BIGS) sind 40% der Promotions- und Qualifizierungsstipendien des Hausdorff Center for Mathematics für Nachwuchswissenschaftlerinnen reserviert.

Die **Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät** hat sich 2012 erfolgreich an der Ausschreibung für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerin-

nen aus dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen NRW beteiligt und die befristete Finanzierung von zwei Juniorprofessuren bewilligt bekommen.

Im **Fachbereich Rechtswissenschaft** wird die seit 2003 erfolgreiche und schon mehrfach evaluierte Anschubfinanzierung für Doktorandinnen aus dem Maria von Linden-Programm fortgeführt. Die bis zu sechs Monate bewilligten Stipendien sollen jungen Rechtswissenschaftlerinnen einen schnelleren Einstieg in die Promotion ermöglichen. Der Förderzeitraum kann dazu genutzt werden sich anderweitige Finanzierungsmöglichkeiten zu suchen. Darüber hinaus plant der Fachbereich ein eigenes Programm (Justitia-Programm) für Studentinnen zur Studien- und Karriereberatung mit Mentoring, Vorträgen und Angeboten zur Vernetzung.

An der **Philosophischen Fakultät** ist das Geschlechterverhältnis auf den verschiedenen Qualifikationsstufen bei den Studierenden (68%), den Abschlüssen (73%), den Promotionen (63%) und den Habilitationen (75%) ausgeglichen. Daher wird verstärkt bei der Besetzung von Professuren, insbesondere auch Juniorprofessuren, auf Frauen zugegangen.

Die **Landwirtschaftliche Fakultät** stellt jährlich ein Haushaltsbudget von 5.000 Euro zur Verfügung, um Wissenschaftlerinnen während der Mutterschutz-/Elternzeit eine SHK zur Unterstützung zu finanzieren.

Im Rahmen des BONFOR-Forschungsförderprogramms für Promovierende und Postdotorandinnen und Postdotoranden der **Medizinischen Fakultät** werden Wissenschaftlerinnen während der Kindererziehungsphase besonders unterstützt. Neben der Gewährung einer Kinderzulage von 400 Euro für das erste und jeweils 100 Euro für jedes weitere Kind, können Wissenschaftlerinnen mit Kindern unter 10 Jahren eine Flexibilisierung der Projektlaufzeit in Anspruch nehmen. Zudem wird die Projektlaufzeit automatisch um 12 Monate verlängert, wenn die Projektleiterin in Mutterschutz geht.

Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Exzellenzanträge

Die Gleichstellungsmaßnahmen der Anträge für die Exzellenzinitiative 2012 wurden durchweg positiv bewertet. Der bewilligte Clusterantrag ‚ImmunoSensation‘ beispielsweise konnte durch ein [clusterinternes Mentoring- und Karriereberatungsangebot](#) zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf Leitungspositionen überzeugen. Das Programm zur Steigerung des Wissenschaftlerinnenanteils reserviert Mittel in Höhe von 1,7 Mio Euro für die Laufzeit der ersten Förderung.

Der Cluster ‚Mathematik‘, welcher sich bereits in der zweiten Förderperiode befindet, beabsichtigt von den sechs neuen Bonn Junior Fellows zwei mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen und diese mit [Tenure-Track-Optionen](#) auszustatten. Von den 15 Postdoktorandenstellen sollen fünf an Frauen vergeben werden.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gut vernetzt mit der Gruppe der Professorinnen. Einmal im Semester findet gemeinsam mit dem Rektor und der Prorektorin ein von der Gleichstellungsbeauftragten organisiertes [Treffen aller Professorinnen](#) zu Gleichstellungsthemen statt (siehe B 3).

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zu Genderthemen forschen, sind im interdisziplinären [Zentrum für Kulturwissenschaft](#) eingebunden. Von hier aus werden Mittel aus dem Frauenförderprogramm für herausragende Arbeiten zu Genderthemen oder für Veranstaltungs- und Vortragsreihen mit Genderbezug beantragt und bewilligt. In Anlehnung an die internationale Ausrichtung der Universität und im Anschluss an die Gründung des „Forums Internationale Wissenschaft“¹, wird eine [Arbeitsgemeinschaft „Gender im globalen Dialog“](#) neu gegründet; diese löst das ehemalige „Forum Frauen- und Geschlechterforschung“ konzeptuell ab. Die Arbeitsgemeinschaft wird mit inner- und außeruniversitären in der Region ansässigen Kompetenzträgern wie z.B. UN Women zusammenarbeiten, um Genderthemen aus Wis-

senschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in globalen Zusammenhängen zu diskutieren und weiter zu entwickeln.

Bei Personal- und Berufungsangelegenheiten gibt es eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit der [Personaldezernentin](#) sowie der für Berufungen zuständigen Abteilung im Personaldezernat. Im Rahmen der Berufungsverhandlungen finden bei Bedarf Gespräche zwischen der Universitätsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Alle größeren Forschungsanträge enthalten gleichstellungspolitische Aspekte. Antragstellerinnen und Antragsteller erhalten sowohl bei der Erstellung eines Vor- als auch eines Vollartrags im Gleichstellungsbüro zusätzlich zu aktuellen Daten eine Beratung zu passgenauen Maßnahmen in Absprache und Koordination mit dem [Forschungsdezernat](#) der Universität.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihr Team und ihre Gremien machen Vorschläge und initiieren, in Abstimmung mit der Leitung der Universität, Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung. Die Umsetzung und Implementierung in die Organisation erfolgt, wie am Beispiel des Familienbüros und des [Audits ‚familiengerechte Hochschule‘](#) deutlich wird, nach strategischen Überlegungen passgenau in die Organisation. War das Uni-Servicebüro für Eltern noch im Gleichstellungsbüro angesiedelt, so wurde das Familienbüro organisatorisch als Stabsstelle dem Personaldezernat zugeordnet. Für den Auditierungsprozess lag die Zuständigkeit zunächst maßgeblich beim Gleichstellungsbüro, die Umsetzung der geplanten Maßnahmen und im Zusammenhang damit die Re-Auditierung sind nun Aufgabe des Familienbüros. Vereinbarkeit ist somit nicht ausschließlich Tätigkeitsmerkmal des Gleichstellungsbüros sondern entfaltet Nachhaltigkeit dadurch, dass weitere Einheiten der Institution an der Umsetzung beteiligt sind.

Für eine programmbegleitende Evaluation des Mentoring- und Trainingsprogramms MeTra, welches seit 2004 als fester Bestandteil der Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Bonn implementiert ist (siehe B 2), wurde für den Zeitraum von 2007-2012 das [Zentrum für Evaluation und Methoden \(ZEM\)](#) be-

¹Das „Forum Internationale Wissenschaft“ wurde 2012 gegründet und entfaltet seine Aktivitäten in den Bereichen ‚Strukturen demokratischer Gesellschaften‘, ‚nationale und globale Wissenschaftsentwicklung‘ und ‚Entwicklungsprozesse in transnationaler Perspektive‘.

auftragt. Hierfür wurden die Teilnehmerinnen von jeweils drei Kohorten der beiden Programmlinien für Doktorandinnen und Postdocs/Habilitandinnen zu mehreren Messzeitpunkten befragt. Ziel war es, die einzelnen Programmbausteine Mentoring, Training, Networking von den Teilnehmerinnen beurteilen zu lassen, um Stärken und Schwächen des Förderprogramms identifizieren und die Maßnahme ggf. optimieren zu können.

Die ständigen Angebote der **Personalentwicklung**, hier insbesondere die Führungswerkstatt für Professorinnen und Professoren, beinhalten Module zu Themen der ‚Vereinbarkeit‘ und ‚Gewinnung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs‘. Sie sind als feste Bausteine in das Angebot der Universität integriert. Die Berücksichtigung der Genderperspektive innerhalb der Seminare seitens der Personalentwicklung ist bei der Rekrutierung der Coaches und Seminarleitungen ein wichtiges Kriterium.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation / Qualitätssicherung durch Strategisches Gleichstellungs-Controlling

Die Universität Bonn bündelt die Datenverarbeitung und die Erstellung von offiziellen Statistiken, die in dem seit 2003 jährlich erscheinenden Zahlenspiegel veröffentlicht werden, in der **Controlling-Abteilung** der Universitätsverwaltung. Die technische Grundlage dafür bildet ein Datawarehouse-System, in dem sowohl Personal- als auch Studierenden- und Prüfungsdaten geschlechterdifferenziert und tagesaktuell eingepflegt werden.

Das seit 2011 etablierte **Strategische Gleichstellungs-Controlling** im Gleichstellungsbüro ist eng mit der Controlling-Abteilung vernetzt. Über einen eigenen Zugang zum Datawarehouse-System werden von dieser Stelle, zusätzlich zu den offiziellen Statistiken, eigene Datenauswertungen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen an der Universität vorgenommen. Diese Auswertungen fließen in die Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem Rektorat, Senat und Hochschulrat ein. Sie bilden darüber hinaus die Grundlage zur Entwicklung und systematischen Evaluation gleichstellungspolitischer Maßnahmen.

Statistiken zur Entwicklung der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen werden in regelmäßigen Abständen aktualisiert und

sowohl auf der Homepage des Gleichstellungsbüros als auch in den allgemeinen Informationsorganen der Universität wie dem Rektoratsnewsletter veröffentlicht. Der Differenzierungsgrad der Daten reicht bei den Studierenden bis auf die Ebene der Studienfächer und beim wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal bis zu den einzelnen Instituten bzw. Verwaltungsdezernaten.

Die Stelle des Strategischen Gleichstellungs-Controllings ist mit einer Diplom-Soziologin besetzt, so dass in die Datenanalysen Theorien und Methoden der empirischen Sozialforschung sowie Ansätze der Gender-Studies einfließen. Auf Grundlage dieser Expertise gehört es auch zu den Aufgaben des Strategischen Gleichstellungs-Controllings an der Universität Bonn, über die quantitative Deskription hinaus qualitative Fragestellungen zu bearbeiten (siehe B 3).

Gleichstellungspläne

Auf Grundlage der zur Verfügung stehenden breiten Datenbasis wurde vom Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit der Controlling-Abteilung ein differenziertes Controlling für die aktuellen Gleichstellungspläne der Fakultäten erarbeitet. Die Beschäftigungsübersichten sind dabei sowohl nach BVL-Gruppen, als auch nach Beschäftigungsumfang, Befristungen und Finanzierungsarten unterteilt. Diese Daten können jederzeit aus dem Datawarehouse-System abgerufen werden. Um das Controlling der in den Gleichstellungsplänen verankerten Maßnahmen und Zielvorgaben zu erleichtern, wurde vom Gleichstellungsbüro **ein Leitfaden** zur Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen konzipiert. Dieser Leitfaden schreibt unter anderem für alle Institute, Lehrinstitute, Fachbereiche und die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen das Kaskadenmodell für die Zielformulierungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verbindlich vor.

Monitoring der Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren

Das Gleichstellungsbüro führt seit Mitte der neunziger Jahre ein Monitoring der Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals durch. Dabei werden sowohl Frauenanteile bei den Bewerbungen und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen als auch Informationen zu den erfolgten Einstellungen erfasst. Die-

se Informationen werden gemäß LGG NRW von der Personalverwaltung als auch von den aus-schreibenden wissenschaftlichen Einrichtungen und Instituten an das Gleichstellungsbüro gemeldet. Darüber hinaus erfolgt seit dem Studienjahr 2000/01 ein Monitoring der Berufungsverfahren an der Universität. Der Fokus liegt dabei auf den Erfolgsquoten von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Phasen (Bewerbungen, Vorträge, Begutachtungen, Listenplätze) der Verfahren. Die Auswertungen fließen in die Gleichstellungspläne ein und werden mit diesen veröffentlicht.

Netzwerk Gleichstellungs-Controlling

Die Universität Bonn ist Mitglied im Netzwerk Gleichstellungs-Controlling und bringt sich bei den jährlichen Treffen des Netzwerks aktiv in die Diskussion und Erarbeitung von Kennzahlen, Indikatoren und Konzepten für die Verankerung des Gleichstellungs-Controllings in die Steuerungsinstrumente der Universitäten ein.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung

Im Rahmen des Audits wurde als Maßnahme die praktizierte flexible Gestaltung von Arbeitszeit in allen Bereichen der Universität (Teilzeit, familienbedingt und befristet) für Männer und Frauen beibehalten und trotz eines bereits hohen Standards ausgebaut.

Auch im Rahmen der Diskussion um den gesellschaftspolitischen Komplex ‚Gute Arbeit‘, welche sowohl auf Leitungsebene wie auch in allen Statusgruppen der Universität intensiv befördert wird, nimmt die Flexibilisierung der Arbeitszeit einen hohen Stellenwert ein. Die Terminierung von Arbeitszeit in den Abendstunden kollidiert trotz Flexibilität oft mit den universitären Gegebenheiten. Für diese Problematik sollen Führungskräfte in Zukunft verstärkt sensibilisiert werden.

Realisierung von Telearbeit / Home Office

Die Universität stellt bei familiären Erfordernissen im Bedarfsfall in Absprache mit den Vorgesetzten Möglichkeiten zur Telearbeit bzw. Home Office bereit. Derzeit werden verbindliche Rahmenbe-

dingungen und Zugangsvoraussetzungen vom Personaldezernat und weiteren Fachabteilungen erarbeitet.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Universität stellt ihren Angehörigen folgende Kinderbetreuungs-möglichkeiten zur Verfügung:

- Die KiTa Newmanhaus bietet 31 Betreuungs-plätze für Kinder von 4 Monaten bis zum Schuleintritt, die Öffnungszeiten betragen 45 Std./Woche, Träger ist das Studentenwerk Bonn. In dieser KiTa werden überwiegend Kinder von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreut. Es gibt 5 Plätze für Kinder unter einem Jahr.
- Im Raum Bonn-Endenich wird eine Tagespfle-gestelle für 5 Kinder unter 3 Jahren von der Universität mitfinanziert.
- Noch für dieses Jahr ist der Baubeginn der KiTa ‚Auf dem Hügel‘ mit insgesamt 50 Be-treuungsplätzen für Kinder von 0 bis 6 Jahren und erweiterten Öffnungszeiten von 57,5 Std./Woche geplant.
- Das Universitätsklinikum Bonn verfügt über eine KiTa mit 140 Plätzen für Kinder von 0 bis zu 6 Jahren mit einer Öffnungszeit ab 6.15 Uhr.
- Die Kindertagesstätte Rheinaue mit insge-samt 90 Plätzen ist ausschließlich für Kinder von Studierenden.
- Ein weiteres, flexibles und campusnahes Be-treuungsangebot, welches von studierenden Eltern genutzt werden kann, ist kurz vor der Eröffnung. Es werden bis zu 25 Betreuungs-plätze für kürzere Aufenthalte in den Randzei-ten zwischen 14.30 Uhr und 19.00 Uhr bereit gestellt.
- Seit vielen Jahren werden Punkte beim pme-Familienservice eingekauft, Kinder von Mit-arbeitenden aller Statusgruppen können dort bei Ausfall der Regelbetreuung oder anderen Notfällen betreut werden.
- In den Schulferien werden regelmäßig Feri-enbetreuungen angeboten.

Über die Anfragen zur Beratung führt das Familienbüro eine Statistik. Aus dieser geht hervor, dass ein besonders hoher Beratungsbedarf zu Fragen der Kinderbetreuung für unter einjährige Kinder bei der Gruppe des Akademischen Mittelbaus besteht. Das Familienbüro ist deshalb besonders bemüht Tagespflegestellen für unter einjährige Kinder zu finden und aufzubauen.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Dual Career Service an der Universität Bonn

Mit Gründung des neuen Forschungsdezernats im April 2011 wurde auch der vorher dem Virtuellen Forschungsreferat angeschlossene Dual Career Service mit einer Stelle (E13 TV-L, Teilzeit) in das Forschungsdezernat integriert.

Der Dual Career Service wird meist schon während der Berufungsverhandlungen aktiv und berät die Partner/innen der neu zu berufenden Professorinnen und Professoren zu den jeweiligen Perspektiven am regionalen Arbeitsmarkt. Gemeinsam kann eine Strategie für die Stellensuche und Bewerbungsphase des Partners/der Partnerin entwickelt werden. Nach Rufzusage wird die Bewerbungsphase vom Dual Career Service durch Stellenrecherchen und die Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern aktiv begleitet.

Die engagierte Unterstützung von Dual Career-Anliegen durch das Rektorat trägt vielfach zum Erfolg der Dual Career-Arbeit an der Universität Bonn bei. Fragen der Kinderbetreuung werden in enger Zusammenarbeit mit dem Anfang 2012 eingerichteten Familienbüro beraten.

Die Vernetzung des Dual Career Service in der Region wurde in 2011 und 2012 deutlich vorangetrieben. Im Sommer 2011 wurde das „Dual Career Netzwerk Rheinland“ von den Gründungsmitgliedern Universität Bonn, Universität zu Köln, Universität Düsseldorf und Forschungszentrum Jülich ins Leben gerufen. Eine eigene zweisprachige Internetseite wirbt bei den Wissenschaftler/innen für die Wissenschaftsregion Rheinland. Die jeweiligen Servicestellen unterstützen sich gegenseitig bei der Stellenrecherche und der Kontaktvermittlung für die Klient/innen der Netzwerkpartner. Weitere Mitglieder sind dem Netzwerk 2012 beigetreten oder haben ihr Interesse an einem Beitritt bekundet.

Im Januar 2013 ist die Stadt Bonn als internationaler Standort mit einem neuen englischsprachigen [Internetportal](#) online gegangen. Hier wird u.a. ein Stellenportal zur Verfügung gestellt, das sich an englischsprachige (Ehe-)Partner von Mitarbeiter/innen internationaler Organisationen richtet und ihnen die Integration auf dem deutschen Arbeitsmarkt erleichtern soll. Über eine aktive Nutzung des Portals durch die Universität Bonn soll die Vernetzung des Dual Career Service innerhalb der Stadt Bonn, insbesondere im Interesse der internationalen Wissenschaftler/innen und ihrer Familien, weiter vorangebracht werden.

Darüber hinaus ist die Universität Bonn seit 2010 Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Neben dem bisherigen Regelwerk für die Besetzung von Professuren und Personalauswahlverfahren (z. B. Berufungsleitfaden, Rahmenplan für Gleichstellung) wurden neu ein [Handbuch für Berufungsverfahren](#) sowie eine [Handreichung für Berufungsbeauftragte](#) erstellt, um Qualität, Fairness und Transparenz der Verfahren zu sichern.

Das Handbuch für Berufungsverfahren soll universitätsweit einheitliche Standards festlegen und ist Teil eines fakultätsübergreifenden Verfahrens der Qualitätssicherung für die Besetzung von Professuren. Die Universität Bonn versteht Qualitätssicherung auch als proaktive Suche nach geeigneten Personen für Professuren; insbesondere gehört hierzu auch die konsequente Suche nach geeigneten Bewerberinnen.

Im Rahmen von Berufungsverfahren sollen die Berufungsbeauftragten entscheidend zur Qualitätssicherung beitragen. Explizit legen die Handreichungen als Ziel auch die Sicherung und Förderung von Gleichstellungsaspekten fest. Als konkrete Aufgabe seien hier zu nennen: eine Information durch den Berufungsbeauftragten über die avisierte Erhöhung des Professorinnenanteils in der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission auf Grundlage der einschlägigen Gleichstellungspläne sowie, falls notwendig, die Suche nach geeigneten Kandidatinnen.

Im Abschlussbericht des Berufungsbeauftragten an das Rektorat muss über die Beachtung von Gleichstellungsaspekten berichtet werden.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Universität Bonn engagiert sich zurzeit sehr für die Bewusstmachung und Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs „Gute Arbeit“. Neben Vorträgen, Workshops und anderen gemeinsamen Veranstaltungen

geht es um eine systematische Erhebung von Arbeitsverhältnissen; in diesem Zusammenhang spielt auch die Vermeidung persönlicher Abhängigkeiten (Befristungsgründe für Arbeitsverträge, Leitungsverhalten usw.) eine zentrale Rolle. In Einzelfällen wird die [Arbeitsstelle für Konfliktberatung](#), die gerade auf ihr 20jähriges Bestehen zurückblicken konnte, eingeschaltet. Daneben besteht ein Ombudssystem; für die Medizinische Fakultät mit Klinikum wurde eine eigene Ombudsperson eingesetzt.

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Universität Bonn hält ein Bündel von Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung bereit.

Neuere Maßnahmen im Audit

Bei familienbedingten Auszeiten werden Informationspatenschaften vereinbart, die die spätere Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern sollen. Ein Leitfaden der Personalentwicklung bietet für Beschäftigte Hilfestellung bei familiär bedingten Überbrückungszeiten. In den Leitfaden für die Jahresgespräche der Führungskräfte mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden neue Aspekte zum Komplex Vereinbarkeit aufgenommen.

Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in MINT-Fächern

Zur Rekrutierung von Schülerinnen in unterrepräsentierten Fächern führt das Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Zentralen Studienberatung seit 2001 den [Schnuppertag Perspektive Math-Nat](#) durch, der seit 2008 in die Woche der Allgemeinen Hochschultage der Universität integriert und damit noch stärker als universitäre Maßnahme verankert ist. Beteiligte Fächer sind Chemie, Geodäsie und Geoinformation, Geowissenschaften, Informatik, Mathematik, Meteorologie und Physik/Astronomie.

Zusätzlich zu diesem Angebot wurde im Januar 2011 das Potential-Assesment [tasteMINT](#) eingeführt. In enger Abstimmung mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der beteiligten Fächer Physik, Informatik und Mathematik, die als Assessor/innen in das Verfahren eingebunden sind, wurde das tasteMINT-Programm nach den ersten zwei Durchgängen noch stärker auf die Bonner Spezifika zugeschnitten und soll trotz des hohen zeitlichen und personellen Aufwandes auch in den nächsten Jahren fortgeführt werden.

Die Aktivitäten zur Gewinnung von Schülerinnen besonders in den unterrepräsentierten Fächern werden durch die regelmäßige Teilnahme am bundesweiten [Girls' Day](#) ergänzt. Zuständig für die Organisation dieses Angebots sind die Koordinator/innen für Schülerprojekte der beteiligten Fächer.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universität Bonn stellt dem Gleichstellungsbüro jederzeit bedarfsgerecht sowohl personelle als auch finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten sind eine weitere permanente wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle (75% TV-L E13), eine projektbezogene wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle (70% TV-L E13), zwei Wissenschaftliche Hilfskraftstellen sowie eine Sachbearbeiterinnenstelle (50% TV-L E8) zugeordnet.

Das Familienbüro ist ausgestattet mit einer Sozialpädagogin und einer Sachbearbeiterin.

Eine weitere Wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle (Teilzeit) steht dem Dual Career-Service zur Verfügung.

Die Universität finanziert die Fördermaßnahmen im Rahmen des Maria von Linden-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit jährlich ca. 100.000 Euro. Weitere Mittel werden aus den Strukturfonds des Landes NRW zur Verfügung gestellt.

Beispielhaft seien hier die Ausgaben für permanent wiederkehrende Fördermaßnahmen aus 2012 aufgeführt:

Maßnahmen Maria von Linden-Programm 2012	<i>Ausgaben Euro</i>
Zuschüsse für Forschungsaufenthalte und Tagungen	5.300,00
Zuschüsse zu Forschungsförderung	9.000,00
Personelle Unterstützung für Habilitandinnen und Neuberufene	105.000,00
Zwischenfinanzierung bei gesicherter Anschlussfinanzierung für promovierte Wissenschaftlerinnen	9.850,00
Jahresstipendium nach Abschluss der gesetzlichen 12-Jahres-Frist	6.100,00
Mentoring-Programm (Honorare Trainerinnen)	13.500,00
Weitere Maßnahmen	<i>Ausgaben Euro</i>
Professorinnen-Coachings	5.000,00
Anschubfinanzierung Promotion Jura	15.000,00
Erhöhung Studentinnenanteil MINT-Fächer (tasteMINT, Schnuppertag)	1.800,00

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Mit dem [Maria von Linden-Programm für Wissenschaftlerinnen](#) verfügt die Universität Bonn seit 2006 über ein fest implementiertes, vielfältiges

und hervorragend ausgestattetes Angebot zur Gewinnung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der verschiedenen Qualifikationsstufen von der Absolventin, Doktorandin und Postdoktorandin bis zur Habilitandin und Juniorprofessorin.

Das Programm basiert auf drei Säulen der finanziellen und personellen Unterstützung:

Finanzielle Unterstützung/Stipendien

Bezuschussung von Kongressreisen sowie kürzerer Forschungsaufenthalte im In- und Ausland (ab [Promotion](#)).

Zwischenfinanzierung für einige Monate, wenn eine Anschlussfinanzierung entweder über eine frei werdende Institutsstelle oder eine Drittmittelstelle gesichert ist (ab [Promotion](#))

Jahresstipendien in Höhe von 2.500 Euro/Monat für Wissenschaftlerinnen, die für eine Professur qualifiziert sind, aber noch keinen Ruf erhalten haben und im Rahmen der gesetzlich festgelegten 12-Jahresregelung keine Stelle mehr innehaben (ab [Habilitation](#))

Personelle Unterstützung

Habilitandinnen können in der Abschlussphase ihrer Habilitation Mittel für die Einstellung einer Wissenschaftlichen Hilfskraft oder (Medizinisch) Technischen Assistentin (max. 12 Monate) beantragen.

Neuberufene Professorinnen können für die Dauer eines Jahres eine zusätzliche Wissenschaftliche Hilfskraft aus Frauenfördermitteln erhalten.

Mentoring und Coaching

Das **Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra**, gegründet 2004, bildet Gruppen für diejenigen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben

- im jährlichen Rhythmus **für Doktorandinnen** und
- im anderthalbjährlichen Rhythmus **für promovierte Wissenschaftlerinnen**

Pro Durchgang gibt es ein **Rahmenprogramm mit vier 1-2tägigen Seminaren zu relevanten Themen** wie Karriereplanung, Zeit- und Projektmanagement, Drittmittelinwerbung und Forschungsförderung, Konfliktmanagement, Führungskräfte- und Vorbereitung auf Berufungsverfahren. Jede Teilnehmerin erhält individuell und passgenau eine **Mentorin**, die sie über die Dauer des Programms begleitet. Gemeinsame **Gruppenabende** dienen der Vernetzung der Mentees untereinander.

Für Studentinnen und Absolventinnen:

- „Promovieren - ja oder nein?“ Workshop zur Entscheidungsfindung
- „Promovieren, aber wie?“ Workshop mit Informationen zu Promotionsverfahren, zur Promotionsförderung und Projektmanagement

Neuberufene Professorinnen können (die ersten) **drei Einzel-Coachings** bei einer auf die spezifischen Belange von Führungskräften in der Wissenschaft spezialisierten Trainerin finanziert bekommen. Im Rahmen der Einzel-Coachings können Fragestellungen vor allem in Bezug auf die Rolle als Führungsperson erörtert sowie Lösungsansätze entwickelt werden.

Angebote Personalentwicklung

Die **Stabstelle für Personalentwicklung** hat die Förderung der Akzeptanz von Familienaufgaben und die Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte für Gleichstellungsaspekte an der Universität Bonn in ihr Beratungs- und Kompaktschulungsangebot für alle mit Führungsaufgaben betrauten Personen integriert.

- Lernwerkstatt Führung (Führungskräfte aus der Wissenschaft)
- Startkabel (für Neuberufene)
Modulares Fortbildungsangebot für Nachwuchskräfte der Verwaltung

Das **Career Center** der Universität Bonn unterstützt Studierende und AbsolventInnen beim Übergang vom Studium in den Beruf und bietet Seminare und Veranstaltungen zu den Themenbereichen Bewerbungsverfahren und Karriereplanung.

Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Förderverfahren der DFG

Das Gleichstellungsbüro und das Forschungsdezernat beraten und unterstützen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen der Antragstellung von Verbänden. Geachtet wird dabei insbesondere auf die Einbindung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, zur Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Förderung von Vereinbarkeit. Alle Antragsteller erhalten eine Kurzdarstellung der universitätsweiten Maßnahmen zur Gleichstellung und werden dann bei der Planung von eigenen Maßnahmen im Rahmen des Verbundes individuell beraten.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Gleichstellungspolitik der Universität Bonn steht unter der Programmatik „Perspektive Wissenschaft und Forschung“. Ziel ist es, die Chancen und Perspektiven für Frauen in Wissenschaft, Forschung und Lehre zu verbessern und Wissenschaftlerinnen in ihrer **Vorbildfunktion** hervorzuheben. Der Verweis auf Pionierinnen in der Wissenschaft hat an der traditionsreichen Bonner Universität vor allem gezeigt, welche strukturellen und gesellschaftlichen Ausschlussmechanismen es gab und welche heute vielleicht noch wirken. Vor allem aber wurde deutlich, dass auf eine weibliche Tradition zurückgegriffen werden kann. Um diese sichtbar zu machen, wurden vielfältige Formen der Präsentation gewählt:

- Broschüre „Perspektive Professorin – Professorinnen Perspektive“ mit Portraits forschender und lehrender Professorinnen der Universität Bonn (2000, Neuauflage 2005)
- interdisziplinäres Ausstellungsprojekt „Vor-Bilder – Wissenschaftlerinnen der Universität Bonn“ (2002)
- Karikaturen-Ausstellung „Wenn Weiber studieren“ anlässlich des hundertjährigen Immatrikulationsrechts für Frauen in Preußen (2008).

Die aktuell forschenden und lehrenden Professorinnen der Universität stellen sich auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Portraits greifen ihren Werdegang und ihre Motivation für die Wissenschaft auf, beschreiben aber auch Hürden auf dem Weg zur Professur. Zugleich finden Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms hierüber häufig Anregungen bei der Suche nach Mentorinnen.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit richtet die Universität ein besonderes Augenmerk auf die Geschlechtergerechtigkeit in Bildern. Die Aktion „Leih der Uni dein Gesicht“ ruft Studentinnen und Studenten dazu auf an Fotoshootings teilzunehmen. Das Bildmaterial wird dann bei künftigen Projekten in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit verwendet. Das Gleichstellungsbüro begleitet diese Aktion und stellt seine Expertise bei der geschlechtergerechten Gestaltung der Bilder zur Verfügung. Ein Podcast dazu ist auf der Homepage der Universität veröffentlicht.

„Fachkultur und Geschlecht“

Im Mai 2011 fand an der Landwirtschaftlichen Fakultät in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ein Diskussionsworkshop zum Thema „Wissenschaftliche Laufbahn: Pro und Contra“ statt. Den Teilnehmerinnen, entweder Doktorandinnen oder Postdoktorandinnen, bot dieser Workshop Gelegenheit zum Austausch über den universitären Alltag, über Karriereplanung und Chancen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

Auf Basis dieses Workshops konzipierte das Gleichstellungsbüro eine Interview-Studie zum Thema „**Fachkultur und Geschlecht**“. Diese Studie startete als Pilot-Projekt im Juni 2011 an der Landwirtschaftlichen Fakultät. Interviewt wurden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Statusgruppen.

Es ist geplant, die Studie auch an anderen Fakultäten der Universität durchzuführen und die Spezifika einzelner Fachkulturen herauszuarbeiten, und um gegebenenfalls neue gleichstellungspolitische Maßnahmen konzipieren zu können. Ein erster Ergebnisbericht dazu ist in Bearbeitung.

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Zusätzlich zu den in der Praxis bereits fest verankerten Regelwerken wie dem Handbuch für Berufungsverfahren und der Handreichung für Berufsbeauftragte (siehe A 4.1) organisieren die Fakultäten eigenständig Vorträge zum Thema „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren“.

Darüber hinaus beteiligt sich die Universität regelmäßig aktiv an von externen durchgeführten Studien, wie zuletzt an dem Verbundvorhaben „Untersuchung gendersensibler und – neutraler Berufsstrategien an Hochschuleinrichtungen (Genderation BeSt)“ der RWTH Aachen und der

TU München. Die Ergebnisse dieser Studien werden in den stetigen Evaluations- und Diskussionsprozess der Universität zum Thema geschlechtergerechte Berufungsverfahren eingebunden.

Diversity Management

Die [Zentralstelle für Schlüsselkompetenzen](#) bietet in regelmäßigen Abständen ein Seminar für Studierende zum Thema Diversity Management an. Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive werden die Studierenden dabei auf eine spätere Tätigkeit in interdisziplinären und internationalen Berufsfeldern vorbereitet.

Schlussbemerkung

Die Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und die entsprechenden Bewertungen der Expertinnen und Experten aus der Arbeitsgruppe haben es der Universität Bonn ermöglicht, die Bedeutung der Auseinandersetzung mit Gleichstellung als Querschnittsaufgabe sowie die Umsetzung der Politik des Gender Mainstreaming gegenüber allen universitätsinternen Akteurinnen und Akteuren eindringlich zu verdeutlichen.

Eine direkte Folge ist sowohl die noch stärkere Verankerung von Gleichstellung auf der Leitungsebene als auch die Implementierung in den Steuerungsinstrumenten der Universität. Die Verantwortung für Zielvorgaben und die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Gleichstellung wurde besonders seit der Bewertung des Zwischenberichts auf mehr universitäre Bereiche übertragen, um so das Verständnis von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe hervorzuheben und eine entsprechende lokale zielgerichtete Steuerung zu ermöglichen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht Universität Bonn

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009 ¹				Zwischenbericht 2011 ²				Abschlussbericht 2013 ³				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	11 093	13 549	45	55	10 535	13 090	45	55	12 272	14 892	45	55	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	369	282	57	43	369	272	58	42	337	302	53	47	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	37	8	82	18	38	6	86	14	27	12	67	31	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	6	1	86	14	17	3	85	15	18	4	82	18	80	20
Professuren C3/W2	170	28	86	14	171	28	86	14	172	27	86	14	80	20
Professuren C4/W3	259	24	92	8	266	28	90	10	279	29	91	9	85	15
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektor, ProrektorInnen, Dekane, ProdekanInnen)	24	3	89	11	22	5	81	19	23	4	85	15	90	10

¹ Studierende zum WS 2008/09
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2007/08
Personal zum 01.12.2008 (ohne Beurlaubte)

² Studierende zum WS 2010/11
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2009/10
Personal zum 01.12.2010 (ohne Beurlaubte)

³ Studierende zum WS 2012/13
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2010/11
Personal zum 01.12.2012 (ohne Beurlaubte)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009 ¹				Zwischenbericht 2011 ²				Abschlussbericht 2013 ³				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2 533	2 243	67	33	2 339	2 202	52	48	2 539	2 307	52	48	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	68	27	72	28	63	20	76	24	45	25	64	36	73	27
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	2	0	100	0	1	1	50	50	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	4	1	80	20	9	2	82	18	6	1	86	14	73	27
Professuren C3/W2	6	1	86	14	8	0	100	0	13	0	100	0	67	33
Professuren C4/W3	38	2	95	5	37	2	95	5	42	1	98	2	78	22
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektor, ProrektorInnen, Dekane, ProdekanInnen)	2	0	100	0	2	0	100	0	1	1	50	50	92	8
													100	0

¹ Studierende zum WS 2008/09
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2007/08
 Personal zum 01.12.2008 (ohne Beurlaubte)

² Studierende zum WS 2010/11
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2009/10
 Personal zum 01.12.2010 (ohne Beurlaubte)

³ Studierende zum WS 2012/13
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2010/11
 Personal zum 01.12.2012 (ohne Beurlaubte)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009 ¹				Zwischenbericht 2011 ²				Abschlussbericht 2013 ³				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	977	1 600	38	62	944	1 599	37	63	990	1 648	38	62	37	63
Anzahl der Promotionen im Jahr	77	101	43	57	67	99	40	60	80	109	42	58	47	53
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	15	4	79	21	17	4	81	19	17	5	77	23	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100	0	2	0	100	0	3	1	75	25	90	10
Professuren C3/W2	49	6	89	11	49	5	91	9	50	5	91	9	88	12
Professuren C4/W3	45	0	100	0	50	1	98	2	55	1	98	2	95	5
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektor, ProrektorInnen, Dekane, ProdekanInnen)	4	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0	75	25

¹ Studierende zum WS 2008/09
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2007/08
Personal zum 01.12.2008 (ohne Beurlaubte)

² Studierende zum WS 2010/11
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2009/10
Personal zum 01.12.2010 (ohne Beurlaubte)

³ Studierende zum WS 2012/13
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2010/11
Personal zum 01.12.2012 (ohne Beurlaubte)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009 ¹				Zwischenbericht 2011 ²				Abschlussbericht 2013 ³				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2 651	5 317	33	67	2 432	5 083	32	68	2 809	5 920	32	68		
Anzahl der Promotionen im Jahr	41	50	45	55	49	34	59	41	28	47	37	63	42	58
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	6	4	60	40	4	1	80	20	1	3	25	75	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen													60	40
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100		
Professuren C3/W2	20	11	65	35	15	16	48	52	18	15	55	45	48	52
Professuren C4/W3	49	13	79	21	50	13	79	21	47	10	82	18	75	25
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektor, ProrektorInnen, Dekane, ProdekanInnen)	3	1	75	25	1	2	33	67	1	2	33	67	75	25

¹ Studierende zum WS 2008/09
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2007/08
Personal zum 01.12.2008 (ohne Beurlaubte)

² Studierende zum WS 2010/11
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2009/10
Personal zum 01.12.2010 (ohne Beurlaubte)

³ Studierende zum WS 2012/13
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2010/11
Personal zum 01.12.2012 (ohne Beurlaubte)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009 ¹				Zwischenbericht 2011 ²				Abschlussbericht 2013 ³				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	3 882	2 639	60	40	3 848	2 537	60	40	4 634	3 083	60	40	55	45
Anzahl der Promotionen im Jahr	136	75	64	36	148	86	63	37	142	81	64	36	59	41
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	11	0	100	0	10	0	100	0	6	2	75	25	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	3	0	100	0	3	0	100	0	75	25
Professuren C3/W2	82	4	95	5	86	3	97	3	76	4	95	5	88	12
Professuren C4/W3	76	5	94	6	74	8	90	10	79	11	88	12	88	12
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektor, ProrektorInnen, Dekane, ProdekanInnen)	3	1	75	25	3	1	75	25	4	0	100	0	50	50

¹ Studierende zum WS 2008/09
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2007/08
 Personal zum 01.12.2008 (ohne Beurlaubte)

² Studierende zum WS 2010/11
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2009/10
 Personal zum 01.12.2010 (ohne Beurlaubte)

³ Studierende zum WS 2012/13
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2010/11
 Personal zum 01.12.2012 (ohne Beurlaubte)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Landwirtschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009 ¹				Zwischenbericht 2011 ²				Abschlussbericht 2013 ³				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	813	1 566	34	66	755	1 491	34	66	963	1 634	37	63		
Anzahl der Promotionen im Jahr	42	24	64	36	35	29	55	45	35	37	49	51	55	45
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	2	1	67	33	0	2	0	100	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0	3	0	100	0	80	20
Professuren C3/W2	9	4	69	31	9	3	75	25	9	3	75	25		
Professuren C4/W3	22	2	92	8	25	2	93	7	25	3	89	11		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektor, ProrektorInnen, Dekane, ProdekanInnen)	4	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0		

¹ Studierende zum WS 2008/09
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2007/08
Personal zum 01.12.2008 (ohne Beurlaubte)

² Studierende zum WS 2010/11
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2009/10
Personal zum 01.12.2010 (ohne Beurlaubte)

³ Studierende zum WS 2012/13
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2010/11
Personal zum 01.12.2012 (ohne Beurlaubte)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Evangelisch-Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009 ¹				Zwischenbericht 2011 ²				Abschlussbericht 2013 ³				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	84	86	49	51	74	78	49	51	130	139	48	52		
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50	50	5	2	71	29	2	2	50	50	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	1	0	100	0	0	0	0	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0		
Professuren C4/W3	9	1	90	10	9	1	90	10	8	2	80	20		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektor, ProrektorInnen, Dekane, ProdekanInnen)	2	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0		

¹ Studierende zum WS 2008/09
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2007/08
 Personal zum 01.12.2008 (ohne Beurlaubte)

² Studierende zum WS 2010/11
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2009/10
 Personal zum 01.12.2010 (ohne Beurlaubte)

³ Studierende zum WS 2012/13
 Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2010/11
 Personal zum 01.12.2012 (ohne Beurlaubte)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Katholisch-Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009 ¹				Zwischenbericht 2011 ²				Abschlussbericht 2013 ³				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	122	62	66	34	103	59	64	36	116	87	57	43		
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	2	67	33	0	0	0	0	5	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	2	0	100	0	1	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	1	0	100	0	0	0	0	0	1	0	100	0		
Professuren C4/W3	11	1	92	8	9	1	90	10	10	1	91	9		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektor, ProrektorInnen, Dekane, ProdekanInnen)	2	0	100	0	2	0	100	0	2	0	100	0		

¹ Studierende zum WS 2008/09
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2007/08
Personal zum 01.12.2008 (ohne Beurlaubte)

² Studierende zum WS 2010/11
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2009/10
Personal zum 01.12.2010 (ohne Beurlaubte)

³ Studierende zum WS 2012/13
Promotionen und Habilitationen zum Studienjahr 2010/11
Personal zum 01.12.2012 (ohne Beurlaubte)