

## **SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik**

### **1. Frauengleichstellungsbericht 2015<sup>1</sup>**

Verabschiedet auf der Vorstandssitzung am 15.06.2016

Erstellt von (alphabetische Reihung): Christine Borowsky, Melanie Böckmann, Anna Hokema, Andrea Schäfer, Irina Wiegand

#### **1. Eine zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Bremen: Aus EMPAS und ZeS wird SOCIUM**

Mit der Verabschiedung der Satzung<sup>2</sup> am 04.02.2015 entstand aus dem Institut für empirische und angewandte Soziologie (EMPAS) und dem Zentrum für Sozialpolitik (ZeS) das Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik (SOCIUM). Die zentrale wissenschaftliche Einheit weist nicht nur eine neue interne Struktur auf, sondern umfasst nun insgesamt 94 Mitglieder (Stand 31.12.2015).

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht werden nicht nur der Tätigkeitsrahmen sowie Gleichstellungsinitiativen des Frauenbeauftragtenkollektives im ersten Jahr der Wahlperiode – vom 19.05.2015 bis zum 31.05.2016 – dargestellt, sondern auch die Personalstruktur am SOCIUM zum Stichtag 31.12.2015. Zukünftig wird es möglich sein, Vergleiche und Entwicklungen abzubilden.

#### **2. Gleichstellungsinitiativen an der Universität Bremen im Berichtsjahr**

Neben dem gesetzlichen Auftrag der Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile und allgemein der Wahrung der Gleichberechtigung der Geschlechter (BremHG, § 4, Abs. 2) hat die Universität Bremen die „Gleichberechtigung der Geschlechter“ als ein Leitziel der Universität formuliert: „Frauen sind auch in der Wissenschaft in ihren Karrierechancen benachteiligt. Deshalb entwickelt die Universität in Übereinstimmung mit dem Land Bremen Maßnahmen und Programme zur Förderung der Gleichberechtigung in Wissenschaft und Verwaltung. Die Universität Bremen hat Organisationsformen aufgebaut, die eine kontinuierliche Arbeit für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Lehre und Forschung ermöglicht. Gleichberechtigung der Geschlechter ist jedoch nicht nur ein Problem der Universität, sondern auch der Gesellschaft insgesamt. Deshalb gehören die Themen Geschlechterverhältnis und Gleichberechtigung auch zu den Kernbereichen in Forschung und Lehre, die in Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen bearbeitet werden.“<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Das Frauenbeauftragtenkollektiv wurde von der Frauen-Vollversammlung am SOCIUM für die Wahlperiode (2015-2017) legitimiert und arbeitete im ersten Jahr im Sinne einer Frauenförderpolitik mit Gleichstellungsauftrag (der Fokus liegt dabei auf der Geschlechtergleichstellung).

<sup>2</sup> Satzung einzusehen unter: [http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/single\\_sites/referate/referat06/9.1.7\\_Satzung\\_SOCIUM\\_2014\\_04.02.15\\_.pdf](http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/referate/referat06/9.1.7_Satzung_SOCIUM_2014_04.02.15_.pdf) (Zugriff am 04.04.2016).

<sup>3</sup> Siehe: <http://www.uni-bremen.de/universitaet/profil/leitziele.html> (Zugriff am 04.04.2016).

Im Zuge dieser Zielsetzung sind vor allem Initiativen an der Universität Bremen<sup>4</sup> hervorzuheben, deren Fokus auf folgenden Aspekten liegt:<sup>5</sup>

- a) die geschlechtergerechte Nachwuchsförderung,
- b) die Erhöhung des Frauenanteils auf wissenschaftlicher Führungsebene im Rahmen des Zukunftskonzepts "Ambitioniert und agil" sowie
- c) die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“.

Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung erfolgt einerseits im Rahmen des Projektes „plan m“<sup>6</sup>, einem Mentoring-Programm für Promovendinnen, Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen, und andererseits im Rahmen des Projektes „perspektive promotion“, einem Programm, das Absolventinnen und Promovendinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften den Weg zur Promotion erleichtert und den Promotionsprozess u.a. durch Workshops und Beratungsangebote unterstützt.

Die Erhöhung des Frauenanteils auf wissenschaftlicher Führungsebene ist ein Ziel des Zukunftskonzepts "Ambitioniert und agil", das bis 2017 umgesetzt werden soll. Mit dem integrierten Professorinnen-Programm (M9) sollen durch vorgezogene Berufungen gezielt Frauen auf Professuren berufen werden. Im Jahr 2015 fand eine von der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) organisierte Welcome- und Netzwerkveranstaltung für Professorinnen statt.

Zur Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik und zur Förderung familiengerechter Studienbedingungen wird das "audit familiengerechte hochschule" der berufundfamilie gGmbH seit dem Jahr 2007 durchgeführt. Dafür wurde der aktuelle Stand der vorhandenen familienfördernden Ziele und Maßnahmen im Lenkungskreis „Gender Mainstreaming“<sup>7</sup> erhoben und anschließend basierend auf acht Handlungsfeldern (wie etwa Arbeits-/Studienzeit oder Service für Familien) neue Ziele und Maßnahmen formuliert. Die erarbeiteten Zielvereinbarungen wurden zuletzt im Jahr 2014 bewertet und der Universität Bremen das 3-jährige Zertifikat „familienfreundliche hochschule“ verliehen.<sup>8</sup> Im Zuge der Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik und zur Förderung familiengerechter Studienbedingungen wurde auch eine Evaluierung der Praxis familiengerechter Personalpolitik und Studienbedingungen für Studierende, Promovent\*innen und Professor\*innen an der Universität Bremen durchgeführt (Dunker et al. 2016).

Die Initiativen der dezentralen Frauenbeauftragten am SOCIUM erfolgten im Einklang mit den Initiativen der Universität Bremen. Der Fokus des Teams lag im Berichtsjahr vor allem auf Initiativen in den Bereichen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, der Nachwuchsförderung und des geschlechterspezifischen Personalmonitoring.

---

<sup>4</sup> Initiiert werden solche Initiativen u.a. durch die ZKFF, die zentrale Frauenbeauftragte, das Rektorat und die Fachbereiche.

<sup>5</sup> Aber auch im Bereich ‚Diversity‘ siehe: <http://www.uni-bremen.de/diversity/aktuelles.html> (Zugriff am 04.04.2016).

<sup>6</sup> Bewerberinnen aus den Sozial- und Geisteswissenschaften werden im Berichtsjahr von Januar 2016 - Juni 2017 betreut.

<sup>7</sup> Nähere Informationen unter: <http://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/familiengerechte-hochschule/lenkungskreis-gender-mainstreaming.html> (Zugriff am 04.04.2016).

<sup>8</sup> 2015 stellte sich heraus, dass die Universität „seit 2006 sämtliche Auslagen für die Arbeitgeberanteile des Mutterschaftsgelds zwar entsprechend des Aufwendungsausgleichsgesetzes erstattet bekommt, diese Finanzmittel - bei denen es sich in den letzten Jahren im Durchschnitt um ca. 250.000 € pro Jahr handelte - bisher nicht regelmäßig den Bereichen oder Projekten zur Verfügung gestellt werden.“ (ZKFF am 27.05.2015). Siehe: <http://www.uni-bremen.de/zentrale-frauenbeauftragte/aktuelles.html> (Zugriff am 01.04.2016).

### 3. Gleichstellungsinitiativen und Personalstruktur am SOCIUM im Berichtsjahr

Die Obhut der *Gleichstellungsaspekte* am SOCIUM liegt in den Händen der mit § 14 der SOCIUM Satzung installierten „Frauenbeauftragte[n] oder ein[es] Frauenbeauftragtenkollektiv[s].“ Das Team von dezentralen Frauenbeauftragten (im folgenden Frauenbeauftragtenkollektiv) hat mit der Wahl in der Frauenvollversammlung am 19.05.2015 die Arbeit am SOCIUM aufgenommen.

Das Frauenbeauftragtenkollektiv unterstützt die unterschiedlichen Leitungsebenen des SOCIUM bei allen Maßnahmen zum Abbau von Nachteilen für Frauen in der Wissenschaft in Vertretung der ZKFF (Zentrale Kommission für Frauenfragen) und der zentralen Frauenbeauftragten (vgl. BremHG § 6, Abs. 4, 8; AS 1992 § 15). Dabei ist das dezentrale Frauenbeauftragtenkollektiv gemäß dem § 6, 8 BremHG an Entscheidungen des jeweiligen Instituts beratend zu beteiligen, insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung und Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen, wie auch bei der Mittelvergabe, Berufungs- und Personalentscheidungen, bei der Entwicklung, Umsetzung aber auch Evaluierung der Frauengleichstellungsrichtlinien, und sie haben Teilnahme- und Antragsrecht an allen Sitzungen des Instituts. Dies ist auch in den Richtlinien der Universität Bremen festgehalten, so dass das Frauenbeauftragtenkollektiv über die „geregelten Angelegenheiten rechtzeitig zu informieren [ist]. Sie sind berechtigt, im Hinblick auf die Organisationseinheit, der sie angehören, von allen Stellen der Universität Auskunft über die in dieser Richtlinie geregelten Angelegenheiten zu verlangen. Zu den Sitzungen der Fachbereichsgremien bzw. der entsprechenden Gremien in den sonstigen Organisationseinheiten sind sie einzuladen.“ (AS § 15 Abs. 2). Zudem gilt, „Die dezentralen Frauenbeauftragten dürfen in Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt werden,“ (AS § 15 Abs. 4). Wie aus den Richtlinien hervorgeht, ist das Frauenbeauftragtenkollektiv darüber hinaus von Dienstaufgaben angemessen zu entlasten „Die dezentralen Frauenbeauftragten sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Fachbereichen bzw. den sonstigen Organisationseinheiten im notwendigen Umfang sächlich, räumlich und personell auszustatten.“ (AS § 15 Abs. 4).

Die anfallenden Aufgaben wurden von den Mitgliedern des Frauenbeauftragtenkollektiv am SOCIUM *im ersten Jahr der Wahlperiode* ohne zweckgebundene sächliche, räumliche und personelle Ausstattung übernommen.<sup>9</sup>

Das *Frauenbeauftragtenkollektiv* setzt sich für die 2-jährige Wahlperiode (2015-2017) zusammen aus: Christine Borowsky, Melanie Böckmann, Anna Hokema, Katja Möhring (verließ das Team im Oktober 2015), Andrea Schäfer und Irina Wiegand.

Die weiter oben benannten allgemein formulierten *Rechte und Aufgaben* nahm das *Frauenbeauftragtenkollektiv im ersten Jahr der Wahlperiode – vom 19.05.2015 bis zum 31.05.2016 –* wahr, indem es:

---

<sup>9</sup> Bis zum Jahr 2011 wurde, wie aus den Frauenförderberichten herauszulesen ist, versucht die zeitliche Belastung des Amtes der dezentralen Frauenbeauftragten am ZeS durch verschiedene Maßnahmen (Mittel für studentische Hilfskräfte, Vertragsverlängerung von einem Monat 0,5 BAT IIa für jedes Amtsjahr) zu kompensieren (vgl. BremHG § 6, Abs. 8; Klenk 2011b). Vor dem Hintergrund der Neugründung und der restriktiven Budgetierung sind solche Maßnahmen bisher nicht vorgesehen bzw. dem Frauenbeauftragtenkollektiv nicht bekannt. Laut AS § 15 (2) sind die dezentralen Frauenbeauftragten von den Organisationseinheiten über Kompensationen zu unterrichten bzw. können Auskunft darüber verlangen.

- a) durch eine neue Website: <http://www.socium.uni-bremen.de/ueber-das-socium/organisation/gleichstellung-am-socium/> für eine erhöhte Sichtbarkeit nach außen und innen sorgte.
- b) Ferner gibt es seit Mitte des Jahres 2015 eine eigene E-Mail Adresse: [gleichstellung-socium@uni-bremen.de](mailto:gleichstellung-socium@uni-bremen.de) die es allen Mitgliedern des SOCIUM ermöglicht mit dem Kollektiv unkompliziert in Kontakt zu treten.
- c) Das Kollektiv nahm an allen *Sitzungen des Vorstandes* mit beratender Stimme teil.
- d) Die Mitglieder nahmen regelmäßig an den *Beratungen der Dezentralen Frauenbeauftragten* teil. Im Berichtszeitraum gab es zwei Konferenzen der Dezentralen Frauenbeauftragten, auf denen ein Austausch über aktuelle Themen stattfand (z.B. Stand des neuen Berufungsleitfadens, die Rolle von Frauenbeauftragten in Stellenbesetzungen, Weiterbildungsprogramm für Frauenbeauftragte und Mutterschutz).
- e) Das Team ist *Mitglied in der „AG Personalkonzept“* und engagiert sich dadurch für die Umsetzung von Gleichstellungsaspekten in den Personalkonzepten. Teil des Personalkonzeptes ist auch eine Online-Befragung der Beschäftigten des Mittelbaus zur Arbeits- und Karrieresituation am Institut für Soziologie, die evtl. für das SOCIUM genutzt wird und somit erheblich zur Verbesserung der Datenlage beitragen könnte.
- f) Des Weiteren ist das Frauenbeauftragtenkollektiv *Mitglied des Lenkungskreises „Gender Mainstreaming“*, der durch den Kanzler der Universität Bremen geleitet wird. Der Lenkungskreis entwickelt Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit.
- g) Das Team war an *Einstellungsverfahren in den Abteilungen „Ungleichheitsdynamiken in Wohlfahrtsgesellschaften“, „Lebenslauf, Lebenslaufpolitiken und soziale Integration“* und *„Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates“* beteiligt.<sup>10</sup>
- h) Vor dem Hintergrund des Ziels einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde ein *Informationspaket zu Elternzeit/-geld sowie Pflege* zusammengestellt, das über Rechte und Fördermaßnahmen informiert und den Mitgliedern des SOCIUM auf der o.g. Website zur Verfügung gestellt wird.
- i) Darüber hinaus gab es *Weiterbildungen* zum Thema *„Coachings in Berufungsverfahren“* und *„Rhetorik und Schlagfertigkeit für Frauenbeauftragte“* (organisiert und durchgeführt von Sylvia Hils und Veronika Oechtering) an denen jeweils arbeitsteilig Angehörige des Kollektives teilnahmen. Auch nahmen und nehmen die Angehörigen des Kollektivs an einem universitätsinternen Fortbildungsprogramm für die dezentralen Frauenbeauftragten seit dem Frühjahr 2016 teil.

Eine der relevanten Aufgaben sieht das Frauenbeauftragtenkollektiv in der Abbildung der geschlechtsspezifischen Personalstruktur im SOCIUM in Form eines Gleichstellungsberichtes. Gemäß den Richtlinien der Universität Bremen liegt die Erstellung des Gleichstellungsberichtes bzw. des Personalmonitorings in den Händen der Fachbereiche bzw. sonstigen Organisationseinheiten: „Jährlich ist eine Statistik über die erfolgten Einstellungen und die

---

<sup>10</sup> Dabei folgte es dem Grundsatz der Verschwiegenheit über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten in und nach der eigenen Amtszeit.

Vergabe von Doktorand/inn/enstipendien getrennt nach Geschlecht und bezogen auf die besonderen Verhältnisse des jeweiligen Bereichs zu erstellen. Die Zuständigkeit für die Erstellung der Berichte liegt bei den Fachbereichsräten bzw. den entsprechenden Gremien der sonstigen Organisationseinheiten gemäß § 16b BremHG. Die dezentralen Frauenbeauftragten können nicht zur Erstellung der Berichte verpflichtet werden.“ (AS § 9 Abs. 2).

Die Verwaltung des SOCIUM stellt den dezentralen Frauenbeauftragten bzw. dem Frauenbeauftragtenkollektiv jährlich die nötigen Statistiken zur Verfügung. Unser Dank für die Aufbereitung der Daten gilt insbesondere Regine Metzentin und Sonja Rose. Mit der Verschriftlichung des Gleichstellungsberichtes geht das Frauenbeauftragtenkollektiv über ihren Aufgabenbereich hinaus, da laut AS § 9 Abs. 2 die dezentralen Frauenbeauftragten lediglich „vor der Abgabe des Berichtes zu beteiligen [sind]“. Das Frauenbeauftragtenkollektiv hat geschlechterspezifisches Personalmonitoring als ein wichtiges Ziel ihrer Arbeit definiert und setzt mit dem folgenden Kapitel dieses Ziel um.

#### **4. Repräsentanzen in der Struktur des wissenschaftlichen Personals am SOCIUM zum Stichtag 31.12.2015**

Mit den vorliegenden Daten wird ein *Überblick der Personalstruktur am SOCIUM zum 31.12.2015* gegeben. Mit dem Stichtagskonzept ist es möglich, ein eindeutiges Bild der Personalstruktur zu einem Zeitpunkt wieder zu geben. Personen, die im Gründungsjahr am SOCIUM beschäftigt waren, aber vor dem 31.12.2015 ausgeschieden sind, werden in den Statistiken nicht abgebildet. Veränderungen während des Gründungsjahres, z.B. im Arbeitszeitumfang oder Art der Finanzierung, werden nicht dargestellt. Das Konzept des Stichtages zeigt somit die Struktur der Beschäftigten zu einem genauen Datum und lässt damit keine Aussagen über Veränderungen oder Perioden zu. Entwicklungen innerhalb eines Jahres sind aufgrund der hohen Personaldynamik und -fluktuation nicht abbildbar. D.h. eine Verlaufsanalyse ist personell und zeitlich nicht darstellbar, weder von der Verwaltung noch von Seiten des Frauenbeauftragtenkollektives.

Inhaltlich bilden die Daten relevante Gleichstellungsindikatoren ab: Wie vor allem die Anteile an Statusgruppen, die Qualifikationsstruktur, Gehaltsstruktur, Arbeitszeitstruktur sowie Befristungs- und Finanzierungsstruktur. Damit ist die Datenlage am SOCIUM innerhalb der Universität Bremen positiv hervorzuheben. Andererseits können auf Basis der vorhandenen Daten keine detaillierten Auswertungen vorgenommen werden und so besteht die Gefahr, dass geschlechterpolitisch relevante Aspekte, die der Setzung von Zielvereinbarungen und Geschlechterinitiativen dienen, verdeckt werden. Insbesondere fehlen Informationen zur Vertragsdauer in Jahren und Monaten, Länge der Betriebszugehörigkeit in Jahren und Monaten, monatliche (vereinbarte und tatsächliche) Arbeitszeit in Stunden und (vereinbartem und tatsächlichem) Lehrvolumen, Dauer der Qualifikationsphase (Promotion) (auch Abbrecher\*innenquote), Anzahl der Veröffentlichungen und (Drittmittel) Projektakquise.

Die Ergebnisse des Personalmonitoring werden für die gesamte Organisationseinheit und für die einzelnen Abteilungen innerhalb des SOCIUM aufgeschlüsselt:

- Abt. 1: Theoretische und normative Grundlagen
- Abt. 2: Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates
- Abt. 3: Ungleichheitsdynamiken in Wohlfahrtsgesellschaften
- Abt. 4: Lebenslauf, Lebenslaufpolitiken und soziale Integration
- Abt. 5: Gesundheit, Pflege und Alterssicherung

Aufgrund von Doppelmitgliedschaften von Personen in mehr als einer Abteilung, die zu einer Verzerrung der Ergebnisse beitragen würden, wird auf die einzelne Darstellung der Abteilung 6 ‚Methodenforschung‘ verzichtet. Neben der Darstellung entlang der Abteilungsstruktur wird zudem zwischen professoraler Ebene und Mittelbau unterschieden.

Wie dem CEWS Hochschulranking (Löther 2015) mit Daten für das Jahr 2013 zu entnehmen ist, liegt die *Universität Bremen* im Hinblick auf relevante *Gleichstellungsindikatoren* in allen Bereichen<sup>11</sup> *in der Mittelgruppe* (Ranggruppe sieben (auf Platz sechs von insgesamt zwölf Plätzen)). Zuwächse hinsichtlich des Frauenanteils zeigen sich laut Bericht auf professoraler Ebene. Hingegen bescheinigt der Bericht, dass vor allem im Hinblick auf die Nachwuchsförderung beim Anteil von Frauen an den Promotionen, Post-Docs, Habilitationen und den Juniorprofessuren Defizite bestehen.

Das gemeinhin bekannte *Kaskadenmodell* spiegelt sich in der geschlechtsspezifischen Personalstruktur am *SOCIUM* wieder (DFG 08.08.2008). Die *Frauenanteile in höheren Führungspositionen* des wissenschaftlichen Personals sind im Vergleich zum Mittelbau markant geringer, wenn auch der Frauenanteil auf der Leitungsebene in der gesamten Universität seit 2007 gestiegen ist (Tabelle A0). Im *SOCIUM* liegt im Jahr 2015 (Stand 31.12.2015) der Frauenanteil am wissenschaftlichen Führungspersonal bei 23% (N<sup>12</sup>=3); am wissenschaftlichen Mittelbau bei 68% (N=55) (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Insgesamt weist das *SOCIUM* damit im Jahr 2015 einen geringeren Frauenanteil in der wissenschaftlichen Führungsebene und einen höheren Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau auf als die *Universität Bremen* im Jahr 2015.<sup>13</sup>

Die Beschäftigten am *SOCIUM* sind vor allem Absolvent\*innen aus den Sozialwissenschaften, u.a. der Soziologie, der Politikwissenschaft und des Public Health. Insgesamt waren 51,4% der Absolvent\*innen der Masterstudiengänge der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Jahr 2014 in Deutschland Frauen (Hochschulrektorenkonferenz 2015:79). In den Gesundheitswissenschaften waren hingegen im Prüfungsjahr 2014 rund 70% der Absolvent\*innen mit einem Masterabschluss Frauen (Hochschulrektorenkonferenz 2015:79). Ähnliche Anteile zeigen sich an der *Universität Bremen*: Der Frauenanteil aller Absolvent\*innen der Soziologie und Sozialforschung (Master), Politikwissenschaften (Master), des Public Health (Master) und der Sozialpolitik (Master) lag bei rund 70% im Prüfungsjahr 2015 (Rektor der *Universität Bremen* 2016:153, 217).<sup>14</sup> Auch hier sticht der Frauenanteil mit 87% bei den Absolvent\*innen im Public Health (Master) besonders hervor (Rektor der *Universität Bremen* 2016:217). Demnach entspricht der Anteil der Frauen im Mittelbau am *SOCIUM* dem Anteil von Frauen an den Absolvent\*innen in den relevanten Fächern Soziologie, Politikwissenschaft und Public Health an der *Universität Bremen* und deutschlandweit.

---

<sup>11</sup> Wie Promotionen, Post-Docs, wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Professuren, Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2008, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2008.

<sup>12</sup> N gibt die absoluten Fallzahlen an.

<sup>13</sup> Hier sei darauf verwiesen, dass die Statistik der *Universität* auch die Beschäftigten am *SOCIUM* beinhaltet. Es ist somit möglich einen Trend am *SOCIUM* innerhalb der *Universität Bremen* festzustellen, ein direkter Vergleich ist nicht möglich.

<sup>14</sup> Aus dem Rechenschaftsbericht des Rektors der *Universität Bremen* geht hervor, dass die Relation Männer zu Frauen bei den Absolventinnen des Prüfungsjahres 2015 der Soziologie und Sozialforschung (Master), Politikwissenschaften (MA), Sozialpolitik (MA), Public Health/SP Public H. (Master) an der *Universität Bremen* entsprechend bei 5/16, 10/8, 10/12 und 6/39 lag (Rektor der *Universität Bremen* 2016:153, 217).

A0 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Statusgruppe und Organisationseinheit, 2007-2015, in % Überblick

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	<b>2015</b>
<b>Universität Bremen insgesamt</b>									
Professor*innen	24	26	25	25	27	27	27 (N=80)	28 (N=86)	31 (N=100)
Wissenschaftlicher Mittelbau	34	37	39	41	40	41	42	42	42
<b>ZeS/SOCIUM (Daten vor 2015 beziehen sich auf das ZeS)</b>									
Professor*innen	<i>13</i> (N=1)	<i>11</i> (N=1)	<i>10</i> (N=1)	<i>9</i> (N=1)	13 (N=1)	13 (N=1)	22 (N=2)	/	<b>23</b> <sup>*1</sup> (N=3)
Wissenschaftlicher Mittelbau	<i>59</i>	<i>66</i>	<i>60</i>	<i>57</i>	60	63	58	/	<b>68</b> (N=55)
Hinweise: kursive Daten beziehen sich auf das wissenschaftliche Personal am ZeS; *1 siehe Anlage A1; N= Fallzahl.									
Quellen: Rektor der Universität Bremen 2015: 53, 2016:27; Klenk 2001a, 2001b; Hokema/Bothur 2015; Tabelle A1 im Anhang, Darstellung SOCIUM 2016.									

In den Abteilungen des SOCIUM Theoretische und normative Grundlagen, Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates und Gesundheit, Pflege und Alterssicherung arbeiten keine *Frauen auf der Führungsebene* (vgl. Tabelle B1 im Anhang). In der Abteilung Ungleichheitsdynamiken in Wohlfahrtsgesellschaften hingegen sind zwei von drei Leitungsstellen mit Frauen besetzt.<sup>15</sup>

Die Abteilungen 1 (Theoretische und normative Grundlagen) und 5 (Gesundheit, Pflege und Alterssicherung) sind mit jeweils rund 28% des Gesamtpersonals *im Mittelbau* die personalstärksten Abteilungen. Mit 56% sind Abteilung 1 (Theoretische und normative Grundlagen) und 50% Abteilung 4 (Lebenslauf, Lebenslaufpolitiken und soziale Integration) die Abteilungen mit dem geringsten Frauenanteil. Den höchsten *Frauenanteil im Mittelbau* mit rund 82% weisen die Abteilung 3 (Ungleichheitsdynamiken in Wohlfahrtsgesellschaften) und Abteilung 5 (Gesundheit, Pflege und Alterssicherung) auf (vgl. Tabelle B2 im Anhang).

Die *Frauenanteile an den Promotionen* sowohl in der gesamten Universität als auch in vielen Fachbereichen sind in den letzten Jahren stetig gestiegen (Rechenschaftsbericht des Rektors 2015). Insbesondere bei den für das SOCIUM relevanten Abschlüsse Dr. phil und Dr. rer. pol.<sup>16</sup> sind die Frauenanteile an den Promotionen gestiegen und liegen bei durchschnittlich 67% bzw. 40% (Rechenschaftsbericht des Rektors 2015: 22, 2016:21; vgl. Abbildung D im Anhang).

Die Daten des SOCIUM zeigen, dass anteilig an der jeweiligen Geschlechtskategorie im Mittelbau mehr Männer mit Promotion – rund 58% (15 von 26) – als *Frauen mit Promotion* – rund 44% (24 von 55) – angestellt sind (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Diese geschlechtsspezifische Personalstruktur differenziert sich entlang der Abteilungen: So liegt das Verhältnis von Frauen zu Männern mit Promotion in den Abteilungen 1, 3, 4 und 5 (Abt. 1: 8 zu 4; Abt. 3: 2

<sup>15</sup> Bis auf zwei Personen, die jenseits der Rentengrenze am SOCIUM tätig sind, arbeiten alle Professor\*innen unbefristet in Vollzeit.

<sup>16</sup> Die Angaben zu den Absolvent\*innen des Dr. rer. pol. umfassen auch die Absolvent\*innen der BIGSSS. Aufgrund sehr geringer Fallzahlen haben auf die Darstellung der Anteile der Absolvent\*innen des Dr. public health verzichtet.

zu 0; Abt. 4: 4 zu 3; Abt. 5: 9 zu 2) zugunsten der Frauen und in der Abteilung 2 (Abt. 2: 2 zu 5) zugunsten der Männer (vgl. Tabelle B2 im Anhang). Damit zeigt sich eine geschlechtsspezifische Segregation, zwischen den Abteilungen aber auch innerhalb der Abteilungen am SOCIUM.

Rund die Hälfte des wissenschaftlichen Mittelbaus bezieht die *Gehaltsklasse* E13 (ohne Promotion), davon sind mit 74% die Mehrheit Frauen (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Entlang der Gehaltsklassen verjüngt sich der Frauenanteil: Die Gehaltsklassen E13 mit Promotion und E14 / E15 / Akademische(r) Rät\*innen / C1 sind zu zwei Dritteln (63%) bzw. zu 55% mit Frauen besetzt. Die sehr hohen Frauenanteile der Gehaltsklasse E13 ohne Promotion spiegeln sich demnach in den Gehaltsklassen E14 / E15 / Akademische(r) Rät\*innen / C1 nicht wieder.<sup>17</sup> Von allen Frauen des wissenschaftlichen Mittelbaus (N=55) beziehen 34% Gehaltsklasse E13 (mit Promotion) und 9% Gehaltsklasse E14 / E15 / Akademische(r) Rät\*innen / C1; von den Männern sind es in den jeweils gleichen Gehaltsklassen 42% und 15% (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Ohne genaue Informationen über die jeweilige Stufenverteilung (1–6) innerhalb der Gehaltsklassen sind jedoch keine exakten Rückschlüsse über potenzielle geschlechtsspezifische Lohnlücken möglich.

Hinweise auf geschlechtsspezifische Lohnlücken lassen sich dennoch qua *Arbeitszeitumfang* eruieren. Der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten an der Universität Bremen im wissenschaftlichen Mittelbau lag im Jahr 2015 bei 38% (Rechenschaftsbericht des Rektors 2016: 28). Frauen arbeiten demnach an der Universität Bremen zum größeren Anteil im reduzierten Umfang. Ähnlich sieht die Situation am SOCIUM aus: Rund zwei Drittel der Beschäftigten im Mittelbau arbeitet weniger als 39,25 Stunden pro Woche, davon sind 72% Frauen. Mit rund 87% (N=20 – Frauen N=17, Männer N=3) weist Abteilung 5 (Gesundheit, Pflege und Alterssicherung) den höchsten Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten innerhalb der Abteilung auf. Arbeiten von allen Frauen rund 65% (36 von 55) mit reduziertem Arbeitszeitumfang, so sind es von allen Männern 54% (14 von 26) (vgl. Tabelle A1 im Anhang).

Eine ähnliche Struktur lässt sich hinsichtlich der *Dauer der Verträge und der Art der Finanzierung* aufdecken: Bis auf eine sind alle Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau am SOCIUM befristet angestellt (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Bei den Männern hingegen haben von 26 Beschäftigten drei Personen einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die unbefristet Beschäftigten arbeiten in Abteilung 1 (Theoretische und normative Grundlagen) und Abteilung 5 (Gesundheit, Pflege und Alterssicherung). Insgesamt sind mehr als 95% der Beschäftigten im Mittelbau befristet beschäftigt (77 von 81). Knapp die Hälfte (47%) des wissenschaftlichen Personals im Mittelbau wird über Drittmittel finanziert: Von den Frauen sind es 49%, von den Männern 42% (vgl. Tabelle A1 im Anhang).

---

<sup>17</sup> Informationen, welche Stufen innerhalb der Gehaltsklasse die einzelnen Beschäftigten beziehen, liegen uns nicht vor.

## 5. Zusammenfassung und Fazit

Insgesamt sind Frauen im Mittelbau des SOCIUM überdurchschnittlich vertreten. Geschlechtsspezifische Unterrepräsentanzen am SOCIUM zeigen sich vor allem auf der professoralen Ebene. Hingegen werden geschlechtsspezifische Differenzen im Mittelbau an den Besetzungen von Stellen mit promovierten Beschäftigten, den Gehaltsklassen und dem Arbeitszeitumfang deutlich: Von den Frauen sind deutlich weniger auf qualifizierenden Stellen nach der Promotion zu finden als bei den Männern; die Gehaltsklassen E14 / E15 / Akademische(r) Rät\*innen / C1 sind nicht proportional zum Gesamtanteil mit Frauen besetzt und weniger Frauen als Männer arbeiten Vollzeit im Institut.

Diese Situation zeigt, dass der Förderung von Nachwuchskräften eine Priorität eingeräumt werden sollte. Hierbei sollte besonders die Förderung von geeigneten und entsprechend qualifizierten Frauen in den Vordergrund gestellt werden. Dabei geht es auch darum, aus Gleichstellungsgründen flexible Arbeitszeitgestaltung zu fördern, damit Mitarbeiter\*innen in die Lage versetzt werden, Beruf, Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen und private Bedürfnisse besser miteinander in Einklang zu bringen.

Die Initiierung von geeigneten Maßnahmen sowie die Ausrichtung des Führungshandelns auf die Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männer muss Aufgabe der wissenschaftlichen Führungskräfte am SOCIUM sein.

## 6. Literatur

- Akademischer Senat (1992): Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen. Beschluss des Akademischen Senats der Universität Bremen vom 21.10.1992. Unter: [http://www.uni-bre-men.de/fileadmin/user\\_upload/single\\_sites/berufungsverfahren/Dokumente\\_deutsch/UniBremen\\_Richtlinie\\_Frauen.pdf](http://www.uni-bre-men.de/fileadmin/user_upload/single_sites/berufungsverfahren/Dokumente_deutsch/UniBremen_Richtlinie_Frauen.pdf) (Zugriff am 04.04.2016)
- DFG (08.08.2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Unter: [http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf) (Zugriff am 19.10.2015)
- Dunker, Aenne, Lena Gebel und Fenja Pauls (2016): Eine familiengerechte Hochschulkultur?! Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Studierenden, Promovierenden und Professor\*innen an der Universität Bremen im Wintersemester 2015/2016. Universität Bremen
- Hochschulrektorenkonferenz (2015): Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland Studiengänge, Studierende, Absolventinnen und Absolventen. Wintersemester 2015/2016. Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2015. Unter: [https://www.hrk.de/uploads/media/HRK\\_Statistik\\_WiSe\\_2015\\_16\\_webseite.pdf](https://www.hrk.de/uploads/media/HRK_Statistik_WiSe_2015_16_webseite.pdf) (Zugriff am 15.06.2016)
- Hokema, Anna und Bothur, Kristin (2015, unveröffentlicht): Gleichstellungsbericht 2011-2013, 13. Frauenförderbericht
- Klenk, Tanja (2011a): Gleichstellungsbericht 2009-2010, 12. Frauenförderbericht.
- Klenk, Tanja (2011b): Gleichstellungsbericht 2008, 11. Frauenförderbericht.
- Löther, Andrea (2015): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (cews.publik.no19), hg. vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln August 2015. Unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/45004> (Zugriff am 15.06.2016)
- Rektor der Universität Bremen (2015): Rechenschaftsbericht des Rektors „Uni in Zahlen“ 2014, Universität Bremen im März 2015. Unter: <http://www.finanzcontrolling.uni-bremen.de/download/Uni%20in%20Zahlen/ZSPG2014.pdf> (Zugriff am 19.10.2015)
- Rektor der Universität Bremen (2016): Rechenschaftsbericht des Rektors „Uni in Zahlen“ 2015, Universität Bremen im März 2016. Unter: <http://www.finanzcontrolling.uni-bremen.de/download/Uni%20in%20Zahlen/ZSPG2015.pdf> (Zugriff am 25.04.2016)

Christine Borowsky, Melanie Böckmann, Anna Hokema, Andrea Schäfer, Irina Wiegand  
– *Frauenbeauftragtenkollektiv* –

Prof. Dr. Betina Hollstein  
– *Sprecherin* –

**Anlagen (Stand 15.06.2016)**

- A Zusammenfassender Überblick über das wissenschaftliche Personal (ohne Infrastruktur); Stichtag 31.12.2015
- A1 Überblick SOCIUM (alle Personen, ohne Infrastruktur)
- B Wissenschaftliches Personal (ohne Infrastruktur), differenziert nach Statusgruppen –; Stichtag 31.12.2015
- B1 Professuren (gesamt und nach Abteilungen)
- B2 Wiss. Mittelbau in Kategorien Projektleiter/Akademischer Rat und Wiss. Mitarbeiter\*innen (gesamt und nach Abteilungen)
- C Wissenschaftlicher Mittelbau (ohne Infrastruktur), differenziert nach Befristung, Arbeitszeit und Finanzierung (gesamt & nach Abteilungen) –; Stichtag 31.12.2015
- C1 Befristung
- C2 Arbeitszeit
- C3 Finanzierung
- D Anzahl der Promotionen und Frauenanteil an Promotionen an der Universität Bremen, 2006-2014

**A Zusammenfassender Überblick über das wissenschaftliche Personal  
(ohne Infrastruktur)**

Stichtag: 31.12.2015

A1 Überblick SOCIUM (alle Personen, ohne Infrastruktur)

Jahr Geschlecht	2015 Frauen		2015 Männer		2015 Gesamt
	N	Anteil in %	N	Anteil in %	N
W1/W2/W3 Professuren gesamt* <sup>1</sup>	3	23	10	77	13

Mittelbau gesamt (nach Gehaltsstufe/ Qualifizie- rungsgrad) <sup>3</sup>	55	68	26	32	81 <sup>2</sup>
E14/ E15 /Akadem. Rat / C1	5	55	4	45	9
E13 mit Promotion	19	63	11	37	30
E13 ohne Promotion	31	74	11	26	42

Mittelbau gesamt (nach Dauer des Vertrages/ Arbeitszeitumfang/ Finan- zierung)	55	68	26	32	81
davon unbefristet	1	25	3	75	4
befristet	54	70	23	30	77
Vollzeit	19	61	12	39	31
Teilzeit <sup>4</sup>	36	72	14	28	50
Finanziert über Universität Bremen	24	67	12	33	36
Drittmittel	27	71	11	29	38
Universität Bremen und Drittmittel	4	57	3	43	7

Hinweise:

N - Köpfe Abs./Anzahl der Personen

\*1 - Darstellung ohne Leiter\*innen von Nachwuchsforschungsgruppen, da diese formal zum Mittelbau gehören.

\* 2 - Es handelt sich um 81 Mitarbeiter\*innen = Personen (N). Es gibt den Fall, dass ein(e) Mitarbeiter\*innen mit je einer halben Stelle in zwei Abteilungen arbeitet. Die Zuordnung erfolgte zu der Abteilung in der die Beschäftigung über die Universität Bremen finanziert wird.

\* 3 - Die Gehaltsstufe E 13 kann mit oder ohne Promotion vorliegen. Gehaltsstufen über E 13 also E14, E15 etc. bedingen u.a. eine Promotion und Projektleitung.

\*4 - Teilzeit - Arbeitszeit weniger als 39,25 Stunden die Woche

Quelle: eigene Darstellung SOCIUM 2016

**B      Wissenschaftliches Personal (ohne Infrastruktur), differenziert nach Statusgruppen**

Stichtag: 31.12.2015

**B1      Professuren (gesamt und nach Abteilungen)**

<b>Professuren gesamt</b> *Angabe in Personen (N)				
<b>Abt.</b>	<b>Monat/Jahr</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>ges.</b>
<b>Gesamt</b> <sup>*1</sup>	<b>12/15</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
<b>nach Abteilungen</b>				
<b>Abt. 1</b>	12/15	0	2	2
<b>Abt. 2</b>	12/15	0	3	3
<b>Abt. 3</b>	12/15	2	1	3
<b>Abt. 4</b>	12/15	1	2	3
<b>Abt. 5</b>	12/15	0	2	2
<b>Abt. 6</b>				<sup>*2</sup>
<p>Hinweise:            ges. - gesamt            *1 - Darstellung ohne Leiter*innen von Nachwuchsforschungsgruppen, da diese formal zum Mittelbau gehören.            *2 - Da die Mitglieder der Abteilung 6 „Methodenforschung“ auch Mitglieder der Abteilungen 1 - 5 sind, wurde diese Abteilung nicht in die Berechnung mit einbezogen, da es sonst zu einer Verfälschung der Zahlen kommen würde.</p> <p>Abt. 1 - Theoretische und normative Grundlagen            Abt. 2 - Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates            Abt. 3 - Ungleichheitsdynamiken in Wohlfahrtsgesellschaften            Abt. 4 - Lebenslauf, Lebenslaufpolitiken und soziale Integration            Abt. 5 - Gesundheit, Pflege und Alterssicherung</p> <p>Quelle: eigene Darstellung SOCIUM 2016</p>				

B2 Wiss. Mittelbau in Kategorien Projektleiter/Akademischer Rat und Wiss. Mitarbeiter\*innen (gesamt und nach Abteilungen)

<b>Wissenschaftlicher Mittelbau</b> *Angabe in Personen (N)													
<b>Gehaltsstufe/ Qualifizierungsgrad</b>		<b>E14/ E15 Akadem. Rat / C1</b>			<b>E13 mit Promotion</b>			<b>E13 ohne Promotion</b>			<b>Mittelbau Gesamt</b>		
<b>Abt.</b>	<b>Monat/ Jahr</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>ges.</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>ges.</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>ges.</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>ges.</b>
<b>Ges.</b>	<b>12/15</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>55</b>	<b>26</b>	<b>81<sup>*1</sup></b>
<b>nach Abteilungen</b>													
<b>Abt. 1</b>	12/15	2	1	3	6	3	9	2	9	11	13	10	23
<b>Abt. 2</b>	12/15	1	1	2	1	4	5	1	2	3	7	3	10
<b>Abt. 3</b>	12/15	2	0	2	0	0	0	7	2	9	9	2	11
<b>Abt. 4</b>	12/15	1	0	1	3	3	6	3	4	7	7	7	14
<b>Abt. 5</b>	12/15	0	1	1	9	1	10	10	2	12	19	4	23
<p>Hinweise:            ges. - gesamt            *1 Es handelt sich um 81 Mitarbeiter*innen = Personen (N). Es gibt den Fall, dass ein(e) Mitarbeiter*innen mit je einer halben Stelle in zwei Abteilungen arbeitet. Die Zuordnung erfolgte zu der Abteilung in der die Beschäftigung über die Universität Bremen finanziert wird.</p> <p>Abt. 1 - Theoretische und normative Grundlagen            Abt. 2 - Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates            Abt. 3 - Ungleichheitsdynamiken in Wohlfahrtsgesellschaften            Abt. 4 - Lebenslauf, Lebenslaufpolitiken und soziale Integration            Abt. 5 - Gesundheit, Pflege und Alterssicherung</p> <p>Quelle: eigene Darstellung SOCIUM 2016</p>													

**C Wissenschaftlicher Mittelbau (ohne Infrastruktur)  
differenziert nach Befristung, Arbeitszeit und Finanzierung**

Stichtag: 31.12.2015

C1 Befristung

Mittelbau		Befristung *Angabe in Personen (N)								
		Befristet			Unbefristet			Gesamt		
Abt.	Monat/ Jahr	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges. <sup>*1</sup>
<b>Ges.</b>	<b>12/15</b>	<b>54</b>	<b>23</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>55</b>	<b>26</b>	<b>81</b>
nach Abteilungen										
<b>Abt. 1</b>	12/15	12	9	21	1	1	2	13	10	23
<b>Abt. 2</b>	12/15	7	3	10	0	0	0	7	3	10
<b>Abt. 3</b>	12/15	9	2	11	0	0	0	9	2	11
<b>Abt. 4</b>	12/15	7	7	14	0	0	0	7	7	14
<b>Abt. 5</b>	12/15	19	2	21	0	2	2	19	4	23

C2 Arbeitszeit

Mittelbau		Arbeitszeit *Angabe in Personen (N)								
		Vollzeit			Teilzeit <sup>*2</sup>			Gesamt		
Abt.	Monat/ Jahr	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges. <sup>*1</sup>
<b>Ges.</b>	<b>12/15</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>26</b>	<b>81</b>
nach Abteilungen										
<b>Abt. 1</b>	12/15	5	7	12	8	3	11	13	10	23
<b>Abt. 2</b>	12/15	4	2	6	3	1	4	7	3	10
<b>Abt. 3</b>	12/15	4	0	4	5	2	7	9	2	11
<b>Abt. 4</b>	12/15	4	2	6	3	5	8	7	7	14
<b>Abt. 5</b>	12/15	2	1	3	17	3	20	19	4	23

C3 Finanzierung

Mittelbau		Finanzierung *Angabe in Personen											
		Universität Bremen			Drittmittel			Universität Bremen und Drittmittel			Gesamt		
Abt.	Monat/ Jahr	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges. <sup>*1</sup>
<b>Ges.</b>	<b>12/15</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>55</b>	<b>26</b>	<b>81</b>
nach Abteilungen													
<b>Abt. 1</b>	12/15	7	5	12	4	4	8	2	1	3	13	10	23
<b>Abt. 2</b>	12/15	7	2	9	0	1	1	0	0	0	7	3	10
<b>Abt. 3</b>	12/15	3	0	3	5	2	7	1	0	1	9	2	11
<b>Abt. 4</b>	12/15	5	3	8	2	3	5	0	1	1	7	7	14
<b>Abt. 5</b>	12/15	2	2	4	16	1	17	1	1	2	19	4	23

Hinweise:

ges. – gesamt; \*1 Es handelt sich um 81 Mitarbeiter\*innen = Personen (N). Es gibt den Fall, dass ein(e) Mitarbeiter\*innen mit je einer halben Stelle in zwei Abteilungen arbeitet. Die Zuordnung erfolgte zu der Abteilung in der die Beschäftigung über die Universität Bremen finanziert wird. ; \*2 - Teilzeit – Arbeitszeit weniger als 39,25 Stunden die Woche

Abt. 1 - Theoretische und normative Grundlagen

Abt. 2 - Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates

Abt. 3 - Ungleichheitsdynamiken in Wohlfahrtsgesellschaften

Abt. 4 - Lebenslauf, Lebenslaufpolitiken und soziale Integration

Abt. 5 - Gesundheit, Pflege und Alterssicherung

Quelle: eigene Darstellung SOCIUM 2016

D Anzahl der Promotionen und Frauenanteil an Promotionen an der Universität Bremen, 2006-2014

