



UMSETZUNG UND FORTSCHRIBUNG DES GENDERKONZEPTS

MÄRZ 2013

Gleichstellung



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL



► DOKUMENTATION UND FORTSCHREIBUNG DES GENDER-KONZEPTE DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

Die Bergische Universität ist eine moderne, eigenständige Universität mittlerer Größe mit knapp 17.600 Studierenden und 3134 Beschäftigten, davon 250 Professorinnen und Professoren. Sie betreibt auf unterschiedlichen Feldern internationale Spitzenforschung und verfügt über ein breites Fächerspektrum mit vielen interdisziplinären Verknüpfungen, das eine zukunftsorientierte Ausbildung von Studierenden ermöglicht. Die wissenschaftlichen Disziplinen gliedern sich in Geistes- und Kulturwissenschaften, Natur- und Ingenieurwissenschaften, Kunst, Design und Bildungswissenschaften. Chancengleichheit von Frauen und Männern und ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt gehören zu den Leitzielen der Universität.

Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die durch ein breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen fest verankert ist. Die Universität hat sich mit einem zukunftsweisen Genderkonzept erfolgreich am Professorinnenprogramm von Bund und Ländern beteiligt und eine Förderung von drei Professuren in den Naturwissenschaften erhalten. Im August 2009 erfolgte der Anschluss an die **forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). 2011 wurde die Universität nach Begutachtung durch eine DFG-Gutachtergruppe in der Umsetzung als sehr gut bewertet mit der Tendenz zur Spitzenposition.

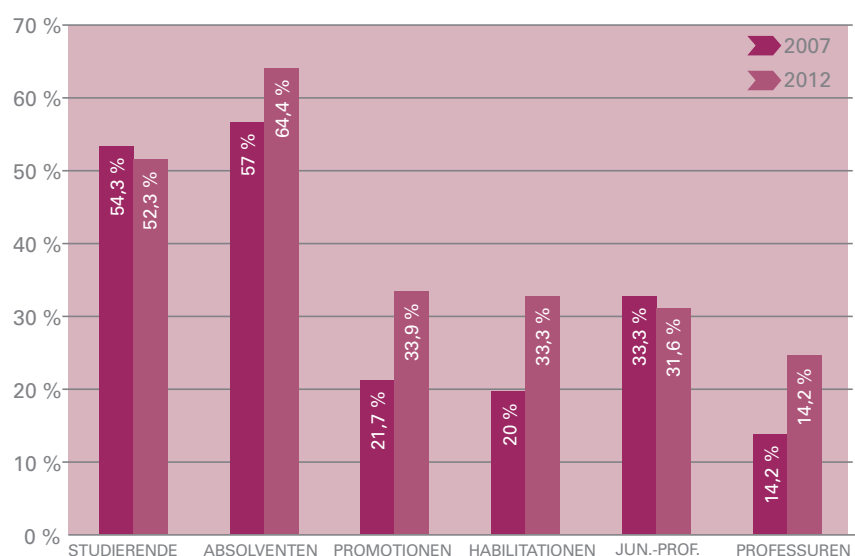
Die vorliegende Dokumentation und Fortschreibung verdeutlicht die umfassende Umsetzung des in der ersten Förderphase des Professorinnenprogramms positiv bewerteten Genderkonzepts der Bergischen Universität. Gleichzeitig wurde mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm und Strukturfondsmitteln des Landes ein Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht, das die Weiterentwicklung einer an Exzellenz und Vielfalt ausgerichteten Gleichstellungspolitik ermöglichte. Dabei ist die **Transformation von der klassischen Frauenförderung über die Gleichstellung der Geschlechter und das Gender Mainstreaming-Prinzip bis zum Aufbau eines Diversity-Managements** gelungen. Gleichstellung ist in die Gesamtstrategie der Universität eingebunden und wird als Leitungsaufgabe wahrgenommen. Der Prorektor für Finanzen, Planung und Informationen ist dafür zuständig, Gleichstellung und Vielfalt über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg zu kommunizie-

ren und den Gesamtprozess zu steuern. Dabei wird er von der neu eingerichteten Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt unterstützt, die gemeinsam mit der diversitybezogenen Personalentwicklung und der Professur für Gender und Diversity in den Bildungswissenschaften seit 2011 für eine erfolgreiche strategische Neuausrichtung des Genderprofils steht. Der Genderaspekt ist in die Planungs-, Entwicklungs- und Steuerungsprozesse sowie in das umfassende Controllingsystem der Universität deutlicher als bisher integriert worden. Mit dem neuen Instrument gleichstellungsbezogener Zielgespräche hat sich der thematische Durchdringungsgrad in der Universität erhöht sowie die Verbindlichkeit, konkrete Zielvorgaben zu erfüllen. Durch die Festlegung eines spezifischen Budgetanteils in den Fachbereichen wurde ein weiterer Innovationsschritt vollzogen, die Gleichstellungs- und Vielfaltpolitik in das monetäre Steuerungssystem verlässlich zu integrieren.

Die Rahmenbedingungen für Gleichstellungsinvestitionen haben sich seit 2011 grundlegend verändert. Durch den Wegfall des Strukturfonds für Chancengleichheit und die für Wuppertal ausbleibende wirksame Honorierung von Gleichstellungserfolgen im neuen Mittelverteilungssystem des Landes wird eine zukunftsorientierte Planung erheblich erschwert. Trotzdem ist es der Universität gelungen, die Gleichstellungsausgaben mittelfristig bis 2017 zu sichern und darüber hinaus die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, den Doppelkarriereservice und das Familienbüro ebenso wie verschiedene Sonderfonds zu verstetigen.

Die Bergische Universität hat sich im Berichtszeitraum erfolgreich darum bemüht, den **Frauenanteil in der Wissenschaft** auf allen Ebenen mit Ausnahme der Juniorprofessur nachhaltig zu erhöhen, insbesondere im Bereich der unbefristeten Professuren. Hier nimmt die Universität seit 2007 landesweit eine Spitzenposition ein.

FRAUENANTEIL IM QUALIFIKATIONSVERLAUF – VERGLEICH 2007 UND 2012 IN PROZENT





Unter den Studierenden sind Frauen – trotz Aussetzung der Wehrpflicht und eines dadurch gestiegenen Männeranteils im Studium – nach wie vor in der Mehrheit. Die Attraktivität des Studienstandortes Wuppertal für Frauen lässt sich in den Hochschulrankings des CEWS (Center of Excellence Women and Science, cews.publik. no 5, 7, 10, 16) schon seit Jahren belegen.

Die **Gremienpräsenz von Frauen** ist ebenfalls gesteigert worden von insgesamt 28,4 % in 2007 auf 40 % in 2012. Im Schlüsselgremium des Hochschulrats ist der Anteil von 16,7 auf 33,3 % gestiegen, im Rektorat liegt er innerhalb der sechsjährigen Amtsperiode unverändert bei 20 %. Im Senat steigt der Anteil von 27,3 auf 36,4 %, der Professorinnenanteil erreicht dabei den Wert von 41,7 %. Die höchsten Zuwachsraten (von 18,5 % auf 43 %) verzeichnen die zentralen Kommissionen. Geschlechterparität besteht auf der Leitungsebene der vier zentralen Einrichtungen. Inzwischen steht auch im Zentrum für Weiterbildung eine Direktorin an der Spitze. Die Universität achtet bei der Aufstellung von Wahllisten verstärkt auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen. Sie wird ihre Möglichkeiten zukünftig noch besser ausschöpfen, durch Unterstützungs- und Entlastungsstrukturen mehr Wissenschaftlerinnen zu motivieren, in Gremien mitzuwirken und die Sensibilität in Wahlverfahren zugunsten eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses durch eine gezielte Informationspolitik zu erhöhen.

Trotz beachtlicher Gleichstellungserfolge lässt sich nicht verkennen, dass **auf allen Qualifikationsstufen weiterhin Bedarfe** bestehen, um die Potenziale von Frauen angemessen zu entwickeln und Benachteiligungen auszuschließen. Die Universität betrachtet daher die kritische Bestandsaufnahme ihrer Gleichstellungspolitik als einen Reflexionsprozess, das Genderkonzept qualitätsgeleitet fortzuschreiben.

▶ ALLGEMEINERTEIL

Wesentliche Veränderungen ergaben sich im Berichtszeitraum durch den Abschluss neuer Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW (Laufzeit von 2012 bis Ende 2013) und aus der landesseitigen Umstellung der Leistungsbudgetierung der Hochschulen ab 2012. Diese machten gleichstellungsbezogene Anpassungsschritte und Nejustierungen im internen Finanzmanagement und Zielvereinbarungssystem erforderlich. Gleichzeitig wurde Gleichstellung als strategische Aufgabe auf der Führungsebene der Bergischen Universität dauerhaft verankert. Die Diskussion um die anstehende Novellierung des Hochschulgesetzes NRW und des Landesgleichstellungsgesetzes hat indes dazu beigetragen, dass sich der Fortschreibungsprozess für die Gleichstellungspläne verzögert hat.

▶ Verankerung der Gleichstellung auf Leitungsebene

Die Bergische Universität hat im Zuge ihrer strategischen Profilschärfung 2011 eine Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt (50 %) im Rektorat eingerichtet, die auf zentraler Ebene die

Gleichstellungsmaßnahmen koordiniert und diversityorientiert weiterentwickelt. Die Stelle ist beim Prorektor für Finanzen, Planung und Information angesiedelt und dient einer engeren Vernetzung zwischen der zentralen Strategie- und Entscheidungsebene und der operativen Gleichstellungsebene.

▶ Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellungsarbeit wird im Liniensystem von einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten und zwei Stellvertreterinnen wahrgenommen, die für vier Jahre gewählt werden und von ihren dienstlichen Verpflichtungen freigestellt sind. Zur Unterstützung wurde eine Gleichstellungskommission gebildet, die sich aus 16 gewählten Mitgliedern zusammensetzt, geschlechterparitätisch besetzt ist und die vier Statusgruppen repräsentiert. Erweitert wird das Gremium seit 2011 durch eine Gruppe von ständigen Gästen, zu denen der Prorektor für Finanzen, Planung und Information, die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt und die akademische Personalentwicklerin gehören. Seit 2008 verfügt die Gleichstellungsbeauftragte über ein eigenes Budget (50.000 p.a.), aus dem die Grundicherung der Gleichstellungsarbeit sowie förderungswürdige Einzelprojekte finanziert werden.

▶ Gleichstellung in der Zielhierarchie

Die Gleichstellung der Geschlechter ist fest verankert in den Zielvereinbarungen mit dem Land, im Leitbild, in der Grundordnung, im Genderkonzept, in den Gleichstellungsplänen sowie in einem spezifischen Zielvereinbarungssystem zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Der jährlich erscheinende Rektoratsbericht gibt in einem eigenen Kapitel Auskunft über die Umsetzung der Gleichstellung an der Universität.

▶ Externe und interne Zielvereinbarungen

Die Universität hat sich in der Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZV IV) gegenüber dem Land verpflichtet, bis Ende 2013 den Professorinnenanteil auf 23 % zu steigern, 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen, den Studentinnenanteil in MINT-Fächern sowie den Frauenanteil an Promotionen zu erhöhen, die Geschlechterforschung auszubauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die geplanten internen Zielvereinbarungen werden seit 2011 durch jährlich stattfindende Entwicklungsgespräche zwischen Fachbereichen, zentralen Einrichtungen und Rektorat realisiert, bei denen die Analyse der Leistungskriterien im Mittelpunkt steht. Auf der Basis umfangreicher Daten werden Schwachstellen identifiziert und Ansatzpunkte zur genderbezogenen Verbesserung der Studienbedingungen und Forschungsleistungen herausgearbeitet. 2012 wurde in einem Pilotprojekt das Instrument gleichstellungsbezogener Zielgespräche zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit den Fachbereichen eingeführt. Es baut auf einem Dialogprozess zwischen Rektorat und Fachbereichsleitungen auf und der verbindlichen Vereinbarung, dass konzeptbasiert ein fester Anteil in Höhe von 1 % am jeweiligen Fachbereichsbudget für Gleichstellungsmaßnahmen einzusetzen ist. Die erarbeiteten Konzepte werden jähr-



lich fortgeschrieben, indem die erzielten Ergebnisse zum Gegenstand der darauf aufbauenden Zielgespräche werden. Eine Einbeziehung der zentralen Einrichtungen in dieses spezifische Zielvereinbarungssystem wird geprüft.

► Forschungsorientierte Gleichstellungsziele

Mit dem Anschluss an die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat sich die Universität auf eine Erhöhung des Frauenanteils nach dem Kaskadenprinzip verpflichtet.

► Budget-Modell für Gleichstellung

Die Universität hat bis 2010 den Indikator „Erfolge in der Gleichstellung“ im internen Kennzahlen- und Indikatorensystem für die leistungsbezogene Mittelverteilung analog zur Logik des Landesmodells abgebildet und als definierte Grundlage für Mittelzuweisungen bzw. –abzüge in das Verteilungsmodell eingebracht. 2011 erfolgte eine grundlegende Veränderung in der leistungsorientierten Mittelverteilung des Landes an die Hochschulen, die sich auch auf den Gleichstellungsbereich auswirkte. So wurden die Indikatoren „Absolventinnenanteil“ und „Promovendinnenanteil“ abgelöst durch den Indikator „Professorinnenanteil“, bei dem die Universität zwar überdurchschnittlich erfolgreich ist, der allerdings nur mit 10 % gewichtet wird und durch eine Verrechnung mit den leicht unterdurchschnittlichen Werten in den Indikatorenbereichen „Absolventen“ (50 %) und Drittmittel (40 %) monetär nicht zum Tragen kommt, wodurch er seine Anreizwirkung verliert. Die Universität hat daher entschieden, das bisherige Mittelverteilungssystem im Gleichstellungsbereich auf ein transparentes Budget-Modell umzustellen, bei dem ein fester Budgetanteil (1 %) der Fachbereichshaushalte für Gleichstellungszwecke gebunden ist. Im Startjahr 2012 lag der Anteil bei ca. 500.000 €.

► Gleichstellungspläne

Die Bergische Universität verfügt über einen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und dezentrale Gleichstellungspläne, die sich im Fortschreibungsverfahren befinden und im Frühjahr 2013 dem Senat zur endgültigen Beschlussfassung vorgelegt werden. Dabei ist es gelungen, dass die Fachbereiche unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur verbindliche Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells zur Erhöhung des Frauenanteils auf den einzelnen Qualifikationsstufen festgelegt haben, die bis 2015 erreicht werden sollen. Die Gleichstellungspläne der dezentralen Einheiten enthalten einen Maßnahmenkatalog, der auf den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG aufbaut und zwischen obligatorischen und fakultativen Bereichen unterscheidet, wodurch er einen hohen Konkretisierungs- und Verbindlichkeitsgrad aufweist.

► Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement (Controlling und Evaluation)

Die Gleichstellungsmaßnahmen der Universität werden im Rahmen des Qualitätsmanagements regelmäßig evaluiert und die Ergebnisse dokumentiert. Die Bergische Universität

hat hierfür ein ergebnisorientiertes Gleichstellungscontrolling entwickelt, um Gleichstellungserfolge sichtbar und messbar zu machen. Hierzu gehören ein regelmäßiges Monitoring, Reporting und Feedback. Verantwortlich zeichnet die Gleichstellungskommission der Universität, die in einem mehrstufigen Verfahren eine qualitätsgeleitete Umsetzung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne begleitet und überwacht. Zu diesem Zweck wurde ein spezielles Berichtswesen eingeführt, in dem die Leitungen der dezentralen Einheiten mit Hilfe eines neu gestalteten standardisierten Formulars den Entwicklungszeitraum von vier Jahren bilanzieren und fortschreiben können. Das Gleichstellungscontrolling wird – wie angekündigt – auf der Prozessebene durch ein fortlaufendes Monitoring der im Genderkonzept verankerten Fördermaßnahmen erweitert. In gemeinsamen Gesprächsrunden zwischen Gleichstellungskommission und beteiligten Fächern bzw. Einrichtungen werden Entwicklungsstadien analysiert, Milestones vereinbart und terminlich festgelegt.

An der Bergischen Universität kommt ein zentral organisiertes Evaluationsverfahren zum Einsatz, das aus Lehrveranstaltungsbewertungen, Studierenden- und Absolventenbefragungen und Studiengangsevaluationen besteht. Es dient der systematischen Selbstanalyse der Lehrheiten bzw. Studiengänge explizit auch in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Sämtliche Erhebungsinstrumente ermöglichen eine anschließende genderdifferenzierte Datenanalyse und Erfassung von Diskriminierungen und enthalten Fragen nach dem Zusammenhang zwischen Studienverlauf und Wahrnehmung von Familienaufgaben. Bei Studieneingangsbefragungen wird die Wirkung von SchülerInnenprojekten erhoben.

► Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt jeweils zum Semesterbeginn ein Gleichstellungsmagazin heraus, um die Bewusstseinsbildung der Hochschulmitglieder für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen, die Leistungen von Frauen in der Wissenschaft sichtbar zu machen und die Geschlechterperspektive im Sinne des Gender Mainstreamings in aktuelle Hochschulthemen zu integrieren.

► Genderawareness und Gender- und Diversitykompetenz

Ein Baustein der internen Weiterbildung ist die Sensibilisierung und Qualifizierung der Hochschulmitglieder zur Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips und des Diversity-Ansatzes in der täglichen Arbeitspraxis. Eine wichtige Zielgruppe bilden Führungskräfte/Lehrende und Qualitätsbeauftragte der Fachbereiche, für die regelmäßig Schulungen und Workshops bereitgestellt werden. Sie erhalten seit 2012 auch die Möglichkeit, an einem zertifizierten Diversity-Lehrgang teilzunehmen, den das Zentrum für Weiterbildung anbietet.

ZUSAMMENFASSENDE BETRACHTUNG UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

In den letzten beiden Jahren sind innovative gleichstellungsbezogene Steuerungsinstrumente implementiert worden, über



deren Wirksamkeit zum jetzigen Zeitpunkt noch keine validen Aussagen getroffen werden können. Im Rahmen des Gleichstellungscontrollings wurden Defizite in der dezentralen Umsetzung des Genderkonzeptes und der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sichtbar, die mit einer noch nicht ausreichenden thematischen Verankerung im Routinehandeln und Entscheidungsverhalten der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen korrespondieren. Die Universität hat daher verschiedene Maßnahmen eingeleitet, den Kommunikationsprozess zwischen der zentralen und dezentralen Ebene unter der Zielstellung von Gleichstellung und Vielfalt zu verbessern. Dazu gehört insbesondere der Ausbau der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt zu einer Vollzeitstelle. In den dezentralen Einheiten werden Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner künftig den Umsetzungsprozess der bereichsbezogenen Gleichstellungs- und Vielfaltspolitik begleiten und sich in regelmäßigen Reflexionstreffen austauschen. Geplant ist auch, die jährlichen Klausurtagungen der Leitungsebene gezielt zu nutzen, um die Gleichstellungsstandards in die strategische Weiterentwicklung der Universität systematisch miteinzubeziehen.

► SPEZIFISCHERTEIL

Im Folgenden werden die inhaltlichen Schwerpunkte und Aktivitäten der Genderpolitik der Universität in vier Bereichen dargestellt, die jeweils nach Umsetzungsstand und statistischer Auswertung, Maßnahmen und Entwicklungsperspektiven gegliedert sind.

1 ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN

Die Berufung von exzellenten Wissenschaftlerinnen hat an der Bergischen Universität eine besondere Dynamik entfaltet, mit der die Gleichstellungsziele der Zielvereinbarung IV und der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (23 % Professorinnenanteil) übertroffen werden. Der Anteil von Frauen an Professuren wurde im Zeitraum von 2007 bis 2012 kontinuierlich von 14,2 % (35 Frauen) auf 25 % gesteigert (58 Frauen). Davon entfallen 25,5 % auf C3/W2-Stellen und 24,4 % auf die höchstdotierten Stellen. Die Universität bewegt sich im länderspezifischen Wettbewerb der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren seit 2007 im Spitzenbereich. Auch im Bundesvergleich liegt sie weit über dem Durchschnitt von knapp 20 %. Mit 49 % Frauenanteil an Professurvertretungen (2011 und 2012) hat die Universität ihre Zielvereinbarungsgröße von 40 % deutlich überschritten. Der Frauenanteil an Juniorprofessuren ist demgegenüber auf 31,6 % gesunken, auch wenn der absolute Anteil von zwei Frauen in 2007 auf 6 Frauen in 2012 gesteigert werden konnte. Dies lässt sich durch die Wegberufung einer Juniorprofessorin und Absage von zwei Kandidatinnen begründen, die aus persönlichen Gründen den Ruf an die Universität abgelehnt haben. Zurzeit stehen drei Frauen in Berufungsverhandlungen, so dass im Falle einer erfolgreichen Besetzung auch der prozentuale Frauenanteil wieder deutlich ansteigen wird.

Die erfolgreiche Berufungspolitik wird seit 2011 dauerhaft unterstützt durch den im Genderkonzept angekündigten Dual Career Service und ein Familienbüro. Das inzwischen etablierte Gender Consulting in Berufungsverfahren trägt dazu bei, die Auswahlverfahren geschlechtergerechter zu gestalten. Im Berichtszeitraum wurden mehr als 70 Verfahren begleitet. Das geplante Evaluationsverfahren zur geschlechtsdifferenzierten Erfassung und Bewertung von Ressourcen im Rahmen von Berufsvereinbarungen ist bisher nicht realisiert worden, da noch keine methodische Lösung gefunden werden konnte, eine Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen Fächern und Besoldungsstufen nach altem und neuem Recht herzustellen. Zudem sind noch Fragen des Datenschutzes zu klären in den Fächern, die aufgrund ihrer geringen Fallzahl keine anonymisierte Datenerhebung zulassen.

Neben der Attraktivität der Hochschule durch Exzellenz ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Gesellschaft ein wichtiges Kriterium des Genderprofils, insbesondere da, wo sich strategische Maßnahmen aufgrund der erzielten Forschungsergebnisse entwickeln lassen. Von zentraler Bedeutung hierfür ist die Entwicklung eines **forschungsorientierten Gleichstellungsprogramms** im erfolgreich verlängerten Sonderforschungsbereich Transregio 55 „Hadronenphysik mit Gitter QCD“, bei dem Wuppertal 2012 die Funktion der Sprecherhochschule übernommen hat. Der Forschungstransfer im Bereich von Technik und Geschlecht baut auf den inzwischen abgeschlossenen EU-Forschungsprojekten (5. bis 7. Rahmenprogramm) Motivation, Prometea, Indecs und Womeng auf. Das neu gestartete EU-Forschungsprojekt „GenderTIME – Transferring Implementing Monitoring Equality“ widmet sich der Identifizierung und Umsetzung systematischer Ansätze zur Erhöhung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf den unterschiedlichen Karrierestufen. Ein zweites von der EU gefördertes Projekt wird ab 1.4.2013 durch eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros koordiniert. Das interdisziplinäre Vorhaben beschäftigt sich mit der energieeffizienten Nutzung von IT-Geräten durch Jugendliche aus der Genderperspektive.

Die Frauen- und Geschlechterforschung wurde quantitativ und qualitativ ausgebaut, insbesondere durch die Berufung zahlreicher Professorinnen mit genderspezifischen Forschungsansätzen sowie die Einrichtung von zwei Professuren mit Genderdenomination.

MASSNAHMEN

► Innovations- bzw. Strukturfonds zur Steigerung des Professorinnenanteils

Ein Anteil von 15 % des Innovationsfonds bzw. Strukturfonds NRW wurde von 2007 bis 2011 nach Gleichstellungskriterien an die Hochschulen verteilt. Die Bergische Universität erhielt in den ersten zwei Jahren 650.000 € für die Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren, die planmäßig für die



im Genderkonzept dargelegten Fördertöpfe „Bonussystem für Professorinnen“, „Promotionsstipendien“, „Overheadausstattung neuberufener Professorinnen“, „Eigenbeteiligung am Professorinnenprogramm“ und „zweckbestimmte Einzelmaßnahmen und Projekte“ verausgabt wurden. Die darüber hinausgehenden Gleichstellungsmittel in Höhe von fast 2 Mio. € für die Folgejahre sind in diverse Maßnahmen investiert worden:

- Förderung von Doppelkarrieren
- Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
- Förderprojekte in MINT-Fächern
- Qualifizierungsprogramm für weibliche High Potentials
- Promotionsstipendien für Frauen
- Zufinanzierung der gender- und diversitybezogenen Personalentwicklung
- Gender Consulting in Berufungsverfahren
- Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung
- verbesserte personelle Ausstattung einzelner (neuberufener) Professorinnen

▶ Einrichtung von Genderforschungsprofessuren

Die Bergische Universität hat 2010 modellhaft eine W2-Zeitprofessur (4 Jahre) für Gender und Diversity in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften eingerichtet, die dem Aufbau von theoretischen und didaktischen Konzepten zur Implementierung von Gender- und Diversityperspektiven in Lehre, Forschung, Studium und Weiterbildung dient. Eine weitere Professur (W1) mit ausgewiesenem Schwerpunkt in der gendertheoretisch fundierten Wissens- und Kulturgeschichte der Naturwissenschaften und Technik ist im interdisziplinären Zentrum für Wissenschafts- und Technikgeschichte angesiedelt. Sie befindet sich mit einer aussichtsreichen Kandidatin im Besetzungsverfahren.

▶ Dual Career Service

Im Rahmen eines aktiven Personalmanagements wurde 2011 ein Dual Career Service eingerichtet, der die Partnerinnen bzw. Partner von Neuberufenen bei der Suche nach einer adäquaten Position bzw. nach Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereverlauf unterstützt.

▶ Gender Consulting in Berufungsverfahren

Die Universität verfolgt seit 2009 eine Gender Consulting-Strategie, indem Berufungskommissionen durch eine Genderexpertin (75 %) beraten und begleitet werden. Diese unterstützt die Mitglieder bei der Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten in den Auswahlverfahren und der fächerspezifischen Konkretisierung von Genderkompetenz, die als Anforderungskriterium in den Ausschreibungstexten zur Besetzung von Leitungspositionen formuliert ist. Ein weiteres Serviceangebot umfasst die gezielte Suche nach potenziellen Kandidatinnen oder Gutachterinnen z.B. durch die Nutzung einschlägiger Datenbanken wie FemConsult und AcademiaNet und Netzwerke.

▶ Gleichstellungsinformationen in Berufungsverfahren

Um die Gleichstellung systematisch in den Berufungsverfahren zu verankern, wird mit der Eröffnung des Verfahrens ein Set von gleichstellungsrelevanten Informationen bereitgestellt. Dazu gehören das Landesgleichstellungsgesetz, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, das Genderkonzept, der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der Gleichstellungsplan des Fachbereichs, die Gleichstellungsgrundsätze der Hochschule und die Hinweise auf Recherchemöglichkeiten für Expertinnen.

▶ Qualifizierungsformate für Professorinnen

Die Bergische Universität ist Mitglied im „Hochschuldidaktischen Netzwerk NRW“ und bietet Lehrenden die Möglichkeit zum Erwerb des Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule.“ Seit 2012 werden speziell für Professorinnen Einzelcoachings angeboten, die der individuellen Rollenklärung und Positionierung dienen.

▶ Ausschreibung von Professurvertretungen

Die Fachbereiche schreiben grundsätzlich alle neu zu besetzenden Professurvertretungen öffentlich aus, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird. Dadurch wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich qualifizierte Kandidatinnen bewerben und zum Zuge kommen.

▶ Genderbezogene Lehr- und Forschungsaktivitäten

Die Universität hat seit 2009 Mittel in Höhe von 200.000 € bereitgestellt, um zielgerichtet genderbezogene Lehr- und Forschungsaktivitäten in ausgewählten Fächern zu unterstützen und deren Nachhaltigkeit zu befördern. Dazu gehört ein Forschungsprojekt zum geschlechterbezogenen Einsatz von Mobiltelefonen im Informatikunterricht (2010), eine Publikation zur Laufbahn von Architektinnen (erscheint 2013), die Buchveröffentlichung „Women in Graphic Design 1890-2012“ (2012), das Symposium „Fotografische Selbstbildnisse von Designerinnen, Fotografinnen und Künstlerinnen der 1920er und 1930er Jahre (2012) und die Entwicklung eines Gendermoduls in der Lehre, das unter Beteiligung der Politikwissenschaft, Soziologie, Erziehungswissenschaft und Geschichte seit 2011 zum Einsatz kommt. Aus einem in 2007 eingerichteten zentralen Lehrauftragspool werden jährlich zehn genderbezogene Lehraufträge in einem Wettbewerbsverfahren vergeben. Bisher beteiligten sich die Fächer Philosophie, Theologie, Sprachwissenschaft, Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Geschichte, Pädagogik, Sozialwissenschaften, Architektur, Kunst, Design, Maschinenbau, Bauingenieurwesen.

ZUSAMMENFASSENDE BETRACHTUNG UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Bei der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen haben sich die gleichstellungsbezogenen Maßnahmen als sehr wirksam erwiesen, insbesondere in den lehramtsbezogenen Studiengängen. Dennoch besteht weiterer Handlungsbedarf, die Berufungsverfahren vorurteilsfreier zu gestalten, den Frauenanteil in einzelnen Fächern und an Juniorpro-



fessuren zu erhöhen und ein wertschätzendes Klima zu schaffen, in dem sich personelle Vielfalt entwickeln kann. Hierbei kommt dem Einsatz der Genderexpertin in Berufungsverfahren eine besondere Bedeutung zu, deren Stelle zeitlich aufgestockt wird. In Planung ist ein Berufungsleitfaden, der zur geschlechtersensiblen Ausgestaltung von Berufungsverfahren beitragen soll und sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards orientiert. Die Qualifizierungsformate für Professorinnen werden ab 2014 ergänzt durch die Einführung einer kollegialen Beratung, bei der Lösungs- und Handlungsstrategien für berufliche Schlüsselfragen im Vordergrund stehen. Einige der neuberufenen Professorinnen haben sich in einem Netzwerk zusammengeschlossen, um die Gründung eines Zentrums für Geschlechterforschung an der Universität voranzutreiben. Die Universität bemüht sich - vorbehaltlich einer auskömmlichen Finanzierung durch das Land - um die Fortführung der zeitlich befristeten Professur für Gender und Diversity in den Bildungswissenschaften, die aus dem Professorinnenprogramm finanziert wird.

2 KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

Die Bergische Universität hat die Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in allen Qualifikationsstufen verbessert und diese Zielstellung in der Personal- und Organisationsentwicklung eingebracht, die perspektivisch bereits im Genderkonzept enthalten ist. Der Frauenanteil ist im Vergleichszeitraum (2007 und 2012) durchgängig gesteigert worden beim wissenschaftlichen Personal von 31 % auf 37 %, bei den Promotionen von 21,7 % auf 33,9 % und bei den Habilitationen von 20 % auf 33,3 %. Allerdings nimmt die Bedeutung der Habilitation als Karriereweg zur Erreichung einer Professur deutlich ab, da der Anteil seit 2011 auf jährlich insgesamt drei abgeschlossene Habilitationen gesunken ist. Bei der Promotionsquote von Frauen ist über mehrere Jahre hinweg zu beobachten, dass sie weit unter dem Landesdurchschnitt (42,4 % in 2012) und dem Bundesdurchschnitt (44 % in 2012) liegt. Eine mögliche Erklärung für die starke Unterrepräsentanz von Frauen ist der hohe Anteil an Lehramtsstudierenden, die mindestens 25 % der Studierenden insgesamt ausmachen und traditionell eine geringe Promotionsquote aufweisen. Diese wird sich mittelfristig durch die Gründung der Graduate School of Education erhöhen, die seit 2011 ein umfangreiches Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbietet, das in fachlicher Hinsicht qualifiziert. Um weitere Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen zu erforschen und geeignete Handlungsstrategien zu entwickeln, hat die Universität eine universitätsweite Evaluation durchgeführt, deren Ergebnisse noch aufbereitet werden.

Neben den Bemühungen, die Anzahl der Promotionen durch Einwerbung extern finanzierter Stipendien zu erhöhen und gezielte Promotionsförderung von Frauen über Sonderfonds zu betreiben, stellt die Universität intern seit 2004 eine **Graduiertenförderung aus Eigenmitteln** bereit, an der Frauen mit fast 50 % partizipieren.

Mit der Einrichtung eines **Zentrums für Weiterbildung (ZWB)** wurde 2010 eine organisatorische Dachstruktur für die Bereiche Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Karriereförderung geschaffen. Dem Gründungsauftrag folgend sind Gleichstellung und Vielfalt als Querschnittsthemen durchgängig in die Angebote integriert worden. Einen integrierten Frauenförderansatz verfolgt das **Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS)**, das seit 2007 die universitären Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung bündelt. Es wird insbesondere von Wissenschaftlerinnen (65 %) nachgefragt.

Ein Zuschussfonds für Tagungsreisen ins Ausland wurde planmäßig 2010 in Höhe von 10.000 € eingerichtet. Die Mittelvergabe erfolgt unter Einhaltung von Gleichstellungsstandards. 25 von 48 bewilligten Reisen kamen Doktorandinnen zugute. Der geplante Fördertopf zur Finanzierung der Forschungsaktivitäten von Habilitandinnen und Postdoktorandinnen in der Familienarbeitsphase auf Werkvertragsbasis konnte nicht realisiert werden, da auf die mehrmals erfolgte Ausschreibung keine qualifizierten Bewerbungen eingegangen sind. Die weiteren Fördervorhaben wurden konzeptkonform umgesetzt.

MASSNAHMEN

► Gender- und diversityorientierte Personalentwicklung

Für die akademische Personalentwicklung an der Universität wurde im Rahmen einer 2011 eingerichteten Stelle (Vollzeit) ein erstes Konzept mit Betonung von Gender- und Diversityperspektiven entwickelt, das sich am Leitbild orientiert. Es verbindet die bereits vorhandenen reichhaltigen Angebote zur Karriereförderung und Kompetenzentwicklung von Frauen mit der Einführung neuer Instrumente, zu denen strukturierte Mitarbeitergespräche gehören. Hierbei geht es insbesondere um die Verankerung einer Führungskultur, die die Potenziale beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung bringen möchte. Ein weiterer innovativer Baustein organisierter Nachwuchsförderung sind die praxisnahen Forschungswerkstätten, die sich in der Implementierungsphase befinden. Sie vermitteln Postdoktorandinnen/Postdoktoranden und Juniorprofessuren wichtige Kompetenzen für die Erstellung von Forschungsanträgen durch einen Erfahrungsaustausch mit Senior-Researchern in fächerübergreifenden Arbeitsgruppen. Die Besonderheit dieses Settings besteht darin, die Heterogenität der Teilnehmenden produktiv zu nutzen, und zwar in geschlechtlicher, intergenerativer wie auch interdisziplinärer Hinsicht.

► Evaluation der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die bereits im Genderkonzept angekündigte genderdifferenzierte Evaluation der Situation des promovierenden wissenschaftlichen Nachwuchses wurde 2012 universitätsweit durchgeführt mit einer hohen Rücklaufquote von 30 %. Im Mittelpunkt stand die Frage nach förderlichen und hinderlichen Rahmenbedingungen für den Promotionsfortschritt. Mit diesem Fokus wurden die Arbeitssituation und die lebensweltlichen Rahmenbedingungen der promovierenden Beschäftig-



ten an der Universität und der externen Promovierenden in den unterschiedlichen Disziplinen beleuchtet. Die Ergebnisse werden zeitnah in Handlungsempfehlungen für das Rektorat übersetzt.

► **Qualifizierungsprogramm „Berufung und Karriere“/ SelmaMeyerMentoring**

Die Bergische Universität hat 2005 ein Karriereprogramm für talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur und in die Forschung aufgelegt, das aus den Förderlinien Qualifizierung, Coaching und Networking besteht. Es ist im Zentrum für Weiterbildung angesiedelt und wird durch eine halbe Koordinationsstelle unterstützt. Die besondere Qualität des Programms konnte erfolgreich im internationalen Kontext sichtbar gemacht werden. Es ist eines von wenigen vorbildlichen deutschen Maßnahmenbeispielen, die vom Steinbeis-Europa-Zentrum in den Synthesis Report des EU-Projektes „Gender Debate in the European Research Area“ aufgenommen wurden. Insgesamt haben seit 2009 ca. 300 Frauen an 39 verschiedenen Veranstaltungen teilgenommen. Eine regelmäßige Qualitätskontrolle erfolgt durch die Evaluation der einzelnen Angebote mittels eines Fragebogens. Wie geplant wurden Netzwerkkontakte weiter ausgebaut. Neue Verbundpartner sind die FernUni Hagen, das Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH und die Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel. Seit 2011 kooperieren die Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität und der Heinrich Heine Universität Düsseldorf im hochschul- und fachbereichsübergreifenden SelmaMeyerMentoring-Programm, das Frauen auf den unterschiedlichen Karrierestufen für die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. An der aktuellen Mentoring-Programmlinie nehmen fünf Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Wuppertal teil.

► **Forschungsorientiertes Gleichstellungsprogramm im SFB/Transregio 55**

Die Universität hat die in der ersten Förderperiode entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen für den Sonderforschungsbereich (Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen und zwei Überbrückungsstipendien für Frauen in Physik und Mathematik) konzeptgerecht umgesetzt. Für den 2012 bewilligten Fortsetzungsantrag wurde ein forschungsorientiertes Gleichstellungsprogramm aufgelegt zur Gewinnung und Karriereentwicklung von exzellenten Frauen, zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und zur Gender- und Diversitysensibilisierung aller SFB-Mitglieder.

► **Qualität, Anreiz und Erfolg – Ein hochschuleigenes Frauenförderprogramm**

Seit 2006 wird ein hochschuleigenes Frauenförderprogramm angeboten, das aus einem jährlich zu vergebenden Gleichstellungspreis für hervorragende, innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Frauenförderung (5.000 €) sowie aus einem Sonderfonds zur Graduiertenförderung von Frauen in Technik und Naturwissenschaft (30.000 €) besteht.

Die Auslobung des Frauenförderpreises ist wie geplant um die Bewertung familienfreundlicher Maßnahmen erweitert worden. Für die Graduiertenförderung von Frauen in allen Fächern wurden zusätzliche Mittel in Höhe von 170.000 € bereitgestellt. Im Berichtszeitraum erhielten 20 Promovendinnen ein Grund- und Abschlussstipendium.

► **Posterprojekt „Wir sind MINT“**

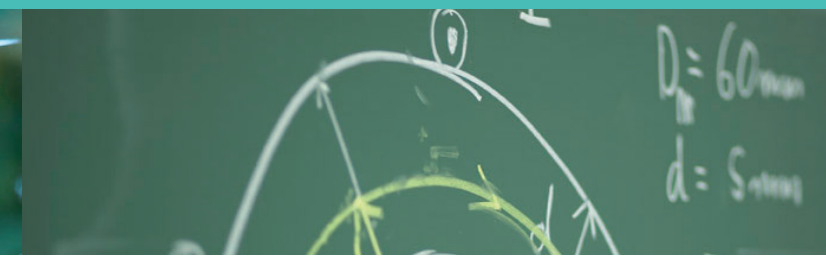
Um eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung in MINT-Fächern zu befördern, haben ZGS und Gleichstellungsbeauftragte 2012 ein gemeinsames Posterprojekt mit dem Titel „Wir sind MINT“ konzipiert und durchgeführt, in dessen Rahmen 22 Doktorandinnen der Mathematik und Naturwissenschaften einen Monat lang ihre aktuellen Forschungsprojekte in der Universitätsbibliothek präsentierten. Die Doktorandinnen fungierten nicht nur öffentlichkeitswirksam als „role models“, sondern standen Studentinnen zugleich als Ansprechpartnerinnen und potentielle Mentorinnen zur Verfügung. Im Rahmen einer Finissage wurden zwei Poster mit einem Preisgeld ausgezeichnet. Aufgrund des großen Erfolges wird das Format zur Serie ausgebaut.

ZUSAMMENFASSENDE BETRACHTUNG UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Wenn auch der Frauenanteil auf den einzelnen Karrierestufen gesteigert werden konnte und damit die Wirksamkeit gleichstellungsfördernder Maßnahmen belegt, sind die Zahlen im Promotionsbereich gleichwohl nicht zufriedenstellend. Der Anstieg der Einschreibezahlen von Promotionsstudentinnen mit über 40 % im WS 11/12 deutet zwar erste Erfolge an, es bedarf aber weiterer Schritte, den Frauenanteil nachhaltig zu erhöhen. Hierfür bildet die Evaluation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses eine wichtige Grundlage. Erste Ergebnisse zeigen, dass längerfristige Verträge die Karriereorientierung von weiblichen Talenten in der Wissenschaft fördern und eine konsequente Stellenausschreibung deren Partizipation verbessert. Untersucht wird auch, ob schriftliche Betreuungsvereinbarungen und strukturierte Betreuungsformate einen frauenfördernden Effekt erzeugen. Die akademische Personalentwicklung leistet einen wichtigen Beitrag, durch phasenorientierte Karrierecoachings, die Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen und den Ausbau der genderbezogenen Weiterbildung eine geschlechtergerechte Förderkultur zu etablieren. Mit der Durchführung einer themenorientierten Fokusgruppe werden zukünftig alle Maßnahmen zur Karriereförderung unter einem Gender- und Diversityaspekt gebündelt und in eine Gesamtstrategie überführt. Im Studienjahr 2013 wird erstmalig in Kooperation mit der TU Dortmund eine wissenschaftliche Weiterbildung zum Thema „Managing Gender & Diversity“ angeboten. Mittelfristig ist eine Verstärkung geplant, die in enger Zusammenarbeit mit dem Gender- und Diversity-Fachverband erfolgen soll.

3 AKQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND

Die Bergische Universität Wuppertal hat als eine der ersten Universitäten in NRW die Umstellung auf die neuen Bachelor- und



Masterstudiengänge umgesetzt. Schon in den Jahren 2009 und 2010 sind die meisten neuen Studiengänge akkreditiert und die alten Abschlüsse Diplom und Magister auslaufend eingestellt worden. Darüber hinaus wurde eine ganze Reihe von neuen Studiengängen konzipiert und in das Studiengangsangebot integriert. Durch die Umstellung der Studiengänge ist zwar keine fortlaufende Betrachtung der **Studentinnenzahlen** in den Ingenieur- und Naturwissenschaften möglich, aber dennoch können durch eine Gegenüberstellung der Einschreibezahlen nach altem und neuem System aussagekräftige Erkenntnisse über die Entwicklung des Frauenanteils in ausgewählten Studiengängen gewonnen werden. Hierfür sind die zugrunde gelegten Daten um die jetzt nur noch geringen Zahlen der auslaufend eingestellten Studiengänge bereinigt worden. Die Auswertung erfolgte auf der Basis einer exzellenten Datenlage, die sich exemplarisch wie folgt darstellt: Die Werte im Studiengang Biologie haben sich auf hohem Niveau stabilisiert. Im Jahr 2012 liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei 66,67 %. Im Studiengang Chemie haben sich die Zahlen der Studentinnen, die in den Jahren 2006 und 2007 bei mehr als 40 % lagen, nach unten korrigiert auf 30,55 % im Bachelor Chemie in 2012. Der Studiengang Lebensmittelchemie ist der einzige Studiengang, der nicht auf das Bachelor- und Mastersystem umgestellt wurde, und weiterhin mit dem Staatsexamen abschließt. Die Studentinnenzahlen sind hier annähernd gleich geblieben. Sie liegen mit leichten Schwankungen zwischen 61 und 68 %. Die Zahlen der Studentinnen im Studiengang Physik konnten erfreulich gesteigert werden. Sie kletterten von ca. 20 % in den Jahren 2006 und 2007 auf 41,69 % im WS 11/12 im Bachelorstudiengang. In der Mathematik erreichten die Studentinnenzahlen im WS 07/08 einen Spitzenwert von 69,45 %. Die Absolventinnenzahlen lagen sogar bei 84,09 %. Diese Werte erreicht der Bachelor Mathematik mit Werten knapp über 50 % in den Jahren 2008 bis 2012 nicht. Die Zahl der Studentinnen im Masterstudiengang Mathematik erreicht dagegen im Wintersemester 2012 erneut 66,67 % und knüpft damit an die sehr guten Werte der Jahre 2006 und 2007 an. Im Studiengang Bauingenieurwesen lag der Frauenanteil in den Jahren 2006 und 2007 zwischen 25 und 26 %. Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen konnten die Studentinnenzahlen deutlich gesteigert werden. Sie liegen im WS 2012 bei 32,17 %. Im Masterstudiengang Bauingenieurwesen liegt die Zahl der Studentinnen im WS 11/12 sogar bei 42,05 %. Lagen die Zahlen der weiblichen Studierenden im Studiengang Maschinenbau im WS 07/08 bei 14,52 %, so stiegen sie im Bachelor von 15,84 % in 2008 auf nahezu 18 % in 2009 an, brechen 2011 ein auf 10,79 % und liegen in 2012 bei 12,08 %. Im Studiengang Informationstechnologie stieg die Zahl der Studentinnen in den Jahren 2006 und 2007 von 10,73 % im WS 05/06 bis auf 13,63 % im WS 07/08. Im Bachelorstudiengang Informationstechnologie konnte der Frauenanteil auf 17,02 % im WS 08/09 und 24,91 % im WS 11/12 gesteigert werden. Bei den Studienanfängerinnen liegt die Zahl im WS 11/12 sogar bei 38,56 %. Bewegten sich die Studentinnenzahlen im Studiengang Elektrotechnik in den Jahren 2006 und 2007 im einstelligen Bereich, erreichten die Zahlen im Bachelor Elektrotechnik zuletzt 33,33 % im WS 11/12.

Insgesamt haben sich die Studentinnenzahlen in den Studiengängen der Natur- und Ingenieurwissenschaften positiv entwickelt. Eine Befürchtung, dass sich im Anschluss an den Bachelor weniger Frauen für einen entsprechenden Masterstudiengang entscheiden könnten, ist nicht bestätigt worden.

Die Bergische Universität hat im Bereich der MINT-Fächer viele attraktive Angebote etabliert, um junge Frauen für ein Studium zu gewinnen und zu fördern. Diese sind teilweise bereits im Genderkonzept enthalten und bilden die Basis für den in 2012 erfolgten **Beitritt zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen**. Das angekündigte Mentorinnenprogramm für Schülerinnen wurde ebenso realisiert wie ein spezifisches Hochschulmarketing zur Gewinnung von Masterstudentinnen. Die Absolventenstudien wurden genutzt, um die Entwicklung des Frauenanteils beim Übergang von Bachelor- zum Masterstudium kritisch zu beobachten und ggfs. Maßnahmen zu ergreifen.

Eine wichtige Funktion zur neigungsorientierten und vorurteilsfreien Entscheidung für das Studium übernimmt die **Zentrale Studienberatungsstelle**, die mit personen- und klientenorientierter Beratung und ihrem Angebot der Entscheidungstrainings für Schülerinnen und Schüler die Studienfachwahl begleitet. Der Abbau geschlechtsspezifischer Studienhindernisse ist bei allen Beratungs- und Verhandlungsgesprächen ein Leitgedanke. Im Zentrum für Weiterbildung verfolgt der **Career Service** ebenfalls einen gendersensiblen Beratungsansatz. Insbesondere in der individuellen Beratung zu Berufsperspektiven und Karriere gelingt es, Geschlechterrollen und Wertvorstellungen transparent zu machen und geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und Zielperspektiven zu reflektieren. Die kontinuierliche Präsenz der Bergischen Universität bei Messen wie beispielsweise der „**Einstieg Abi**“ wird auch zur intensiven Beratung und Anwerbung von Studentinnen in Naturwissenschaften und Technik genutzt.

MASSNAHMEN

► SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaft

In der seit 1998 erfolgreich durchgeführten bundesweiten SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaften erhalten Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe und Abiturientinnen eine Woche lang einen vertieften Einblick in ein breites Spektrum naturwissenschaftlicher und technischer Studienfächer sowie Praxiskontakte zu einschlägigen Unternehmen, die Betriebsbesichtigungen ermöglichen. An dieser Initiative nehmen jährlich 180 junge Frauen teil, die als „Studentinnen auf Probe“ ein attraktives Programm mit durchschnittlich 80 Veranstaltungen durchlaufen und vielfältige Gesprächsangebote mit Lehrenden und Tutorinnen erhalten. Die SommerUni wurde nach Begutachtung durch das Wissenschaftsministerium NRW als ein Best-Practice-Beispiel ausgezeichnet. Im Rahmen der Qualitätssicherung erfolgt eine regelmäßige Evaluation.



▶ Junior Mentoring/Mentoring „Gender und MINT“

Ein weiterer Baustein der aktiven Rekrutierung von Frauen ist das 2010 entwickelte Junior Mentoring-Programm, das an der Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule ansetzt. Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften gehen gemeinsam mit einer Wissenschaftlerin bzw. einem Wissenschaftler in die Schulen und stellen sich dort im Rahmen der Berufsorientierung interessierten Schülerinnen als konkrete Vorbilder vor. Hierfür wurde ein Pool von Tutorinnen gebildet, die durch spezielle Seminare auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden und zudem mit ihren Kompetenzen in der Studieneingangsphase beratend tätig sind. An dem Programm nahmen bisher 22 Tutorinnen teil. Seit 2009 besteht ein Mentoringangebot speziell für Studentinnen des Maschinenbaus und des Bauingenieurwesens, das neben Trainings und Workshops zu Kommunikationsstrategien und Konfliktmanagement ein professionelles Coaching zur Positionierung in maskulinen Fachkulturen bietet. Abgerundet wird das Angebot durch die Vermittlung von Praxiskontakten zu Ingenieurinnen in der Berufswelt. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt durch eine festangestellte Oberingenieurin.

▶ Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf

Die Universität bietet seit 2005 besonders begabten, leistungsstarken und motivierten Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe ein zweiwöchiges Praktikum an, um auf die Universitätsprofessur als berufliche attraktive Alternative aufmerksam zu machen und sie als Karriereziel in den Blick zu nehmen. Bisher nahmen ca. 50 Schülerinnen teil. Das Projekt gehört seit 2011 zu den sechs ausgewählten Beispielen im Hochschulbereich, die in die Datenbank vorbildlicher Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen aufgenommen wurden.

▶ Girls Day – Mädchen-Zukunftstag

Die Bergische Universität beteiligt sich am Girls Day, an dem Mädchen ab Klasse 5 gezielt und praxisnah eine Vielzahl von zukunftsorientierten Berufen in Technik, Ingenieur- und Naturwissenschaften kennen lernen können und weibliche Vorbilder in Führungspositionen erleben. Bisher nahmen über 100 Schülerinnen teil.

▶ Einrichtung einer Koordinationsstelle

Durch die Einrichtung einer Koordinationsstelle in Vollzeit werden seit 2009 die vorhandenen Angebote wie SommerUni, Junior Mentoring und Girls Day gebündelt und mit dem Forschungstransfer verbunden. Die Stelle dient darüber hinaus dem Ausbau eines themenbezogenen Netzwerks mit internen Kooperationspartnern und ist Ansprechpartnerin für das bundesweite Netzwerk „Komm, mach MINT“.

▶ zdi-Roberta-Zentrum

An der Bergischen Universität wurde 2009 das erste zdi-Roberta-Zentrum in NRW eröffnet. Es ist Teil des Bergischen Schul-Technikums (BeST), das zu einem offiziellen Zentrum

der Landesinitiative „Zukunft durch Innovation“ erklärt wurde. Im gesamten Zeitraum haben mehr als 80 Mädchen die Möglichkeit genutzt, Robotertechnologie und Informatik praxisnah kennen zu lernen.

▶ Training von Schlüsselkompetenzen

Der Career Service im Zentrum für Weiterbildung bietet Studierenden und Graduierten praxisorientierte Angebote für den Berufsstart an. In Seminaren werden Schlüsselkompetenzen, Berufsfeldkunde und Bewerbungstechniken trainiert. Bei der Planung des Angebots werden genderbezogene Themen und das unterschiedliche Karriereverhalten von Frauen und Männern berücksichtigt.

▶ Lehrerbildung und Unterrichtsforschung

Die Lehreraus- und -weiterbildung fördert in den beteiligten Fächern gezielt die Sensibilisierung von Lehrerinnen und Lehrern für eine geschlechtergerechte Didaktik im Rahmen ihrer Lehraufträge. Genderthemen werden insbesondere bei Forschungsfragen zur Professionalität angehende(r) Lehrerinnen und Lehrer berücksichtigt wie z.B. der Berufswahl oder der Ausbildung geschlechtsspezifischer Interessen und Karrierewege. Das Institut für Bildungsforschung leistet hierfür einen wichtigen Beitrag.

ZUSAMMENFASSENDE BETRACHTUNG UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Mit einer Vielzahl von Programmen, Maßnahmen und Projekten ist es gelungen, eine positive Entwicklung des Studentinnenanteils zu erreichen und die Anzahl qualifizierter MINT-Absolventinnen zu erhöhen. Die Universität strebt eine weitere Steigerung des Frauenanteils an, insbesondere in den Fächern, in denen Studentinnen stark unterrepräsentiert sind. Zu diesem Zweck wird sie ihr Marketingkonzept weiterentwickeln und die beruflichen Möglichkeiten von Frauen im jeweiligen Studiengang konkretisieren. Als taugliches Instrument stehen die schon eingeführten CAREERS CASTS, die Podcast-Variante des Career Service, zur Verfügung. Bei der Neugestaltung der Internetseiten werden die Fachbereiche mit MINT-Bezug darauf hingewiesen, verstärkt auf eine geschlechter- und diversitygerechte Darstellung in Text und Bild zu achten. Die geplante Beteiligung an der zweiten Ausschreibungsrunde des BMBF-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ zielt darauf ab, das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen in den Ingenieurwissenschaften durch eine Verbesserung ihrer Anschluß- und Aufstiegsqualifikationen zu erhöhen. Hierfür sind spezifische Weiterbildungsformate zu entwickeln.

4 VEREINBARKEIT VON STUDIUM, BERUF UND FAMILIE

Die Bergische Universität hat die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie im Berichtszeitraum deutlich verbessert und das im Genderkonzept angekündigte Familienbüro eingerichtet. Es ist eine zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte und Studierende mit Kind und pflegebedürftigen Angehörigen und bietet ein umfassendes Vermittlungs- und Beratungsangebot. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studi-



um und Familie steht seit 2011 ein **Eltern-Kind-Lernraum** in der Bibliothek zur Verfügung. Das Gleichstellungsbüro hat in 2012 eine **Babysitter-Börse** initiiert, die Studierende als Babysitter an interessierte Hochschulangehörige vermittelt und auch in der Notfallbetreuung zum Einsatz kommt. Neu eingerichtet wurde eine Kontaktstelle für Studieren und Forschen mit Kind in den Naturwissenschaften, die insbesondere Studentinnen und Promovendinnen in den Praxisphasen zum Thema Vereinbarkeit von Labortätigkeiten bzw. Experimenten und Schwangerschaft berät und betreut. Die Bergische Universität hat 2012 eine neue Service- und Beratungsstelle für **Gesundheit und Familie** eröffnet, die ein ganzheitliches Programm zum Bewegungs- und Gesundheitsmanagement für Hochschulangehörige und deren Familie anbietet. Die geplante Neustrukturierung der Kinderbetreuung durch einen Erweiterungsbau befindet sich noch in der Verhandlungsphase zwischen Hochschulsozialwerk und Bau- und Liegenschaftsbetrieb des Landes NRW, nachdem über mehrere Jahre erfolglos über einen angemessenen Mietpreis mit dem landeseigenem Betrieb verhandelt worden ist. Eine Förderzusage der Stadt Wuppertal für die Betreuung der Kinder unter drei Jahren liegt bereits vor. Die beabsichtigte Zertifizierung im Audit Beruf und Familie wurde zugunsten eines Diversity-Audits zurückgestellt. Die Einführung von Teilzeitstudiengängen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie konnte aufgrund fehlender gesetzlicher Voraussetzungen in NRW bisher nicht umgesetzt werden. Das Thema bleibt aber auf der Agenda.

WEITERE MASSNAHMEN

- Betreuungsangebote in zwei Einrichtungen (Hochschulkindergarten und Uni Zwerge) mit insgesamt 70 Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten
- Kinderfreizeiten während der Schulferien als hochschulnahe Betreuung (150 Plätze)
- Sprechstunde für Schwangere und studierende Eltern im Gleichstellungsbüro
- Beratungsbroschüre „Studieren mit Kind“
- Kinderbetreuung für hochschuleigene Veranstaltungen
- Telearbeitsplätze und variable und flexible Arbeitszeitmodelle
- Zentralfonds für Mutterschutzvertretungen zur Finanzierung von Ersatzpersonal
- Mitgliedschaft im lokalen „Bündnis für Familien“

ZUSAMMENFASSENDE BETRACHTUNG UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sind sehr gut entwickelt und bereits nachhaltig verankert. Eine wichtige Zukunftsaufgabe ist die konsequente Weiterverfolgung des Ausbaus einer flexiblen Kleinkindbetreuung, für die bereits eine Warteliste mit mindestens 65 Kindern von Hochschulangehörigen existiert. Die Universität wird den Verhandlungsprozess zwischen den beteiligten Personen und Einrichtungen intensiv unterstützen und hält an ihrer Zusage fest, ihren derzeitigen Zuschuss in Höhe von 35.000 € nach Erweiterung des Hochschulkindergartens aufzustocken. Die noch ausstehende Dienstvereinbarung zur Telearbeit für den wissenschaftlichen

und nichtwissenschaftlichen Bereich befindet sich bereits im Prüfungsverfahren in der Verwaltung. Eine familienfreundliche Gestaltung von Gremienzeiten wird im Rahmen des Gleichstellungscontrollings zukünftig systematisch überprüft und mit den Verantwortlichen diskutiert, um die Breitenwirkung zu erhöhen.



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Impressum

Dr. Christel Hornstein
Gleichstellungsbüro
Gaußstraße 20
42119 Wuppertal

Telefon +49 (0) 202 439 2308 (Sekretariat)
Fax +49 (0) 202 439 3317
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de

Redaktionelle Leitung: Dr. Christel Hornstein
Stand: März 2013

© 2013 Gleichstellungsbeauftragte