



GLEICHSTELLUNGS- ZUKUNFTSKONZEPT der Bergischen Universität Wuppertal

Gleichstellung



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL



INHALT

Einleitung	4
1. Einbindung in Profil- und Leitbildentwicklung und Kernstrategien	5
1.1 Gleichstellung in der Zielhierarchie	5
1.2 Strukturelle Verankerung und Hochschulsteuerung	5
1.3 Monetäre Steuerung und Anreizsysteme	6
1.4 Qualitätsmanagement (Controlling, Evaluation, Begutachtung)	7
1.5 Gleichstellungsressourcen und Verstetigung	9
2. Entwicklungen an der Bergischen Universität seit 2007 und Zielformulierung	10
2.1 Stärken-Schwächen-Analyse	10
2.2 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	11
2.3 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen	14
2.4 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	17
3. Personalentwicklung und -gewinnung einschließlich personalrechtlicher und personalwirtschaftlicher Maßnahmen	20
3.1 Gleichstellungsorientierte Karriere- und Personalstrukturen in der akademischen Laufbahn	20
3.2 Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen	21
3.3 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	23
3.4 Gleichstellungsorientierte Führungskräfteentwicklung	24
3.5 Genderkompetenz und Gendersensibilität	24
4. Gleichstellungsrelevante Querschnittsthemen	26
4.1 Frauen in der akademischen Selbstverwaltung	26
4.2 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	27
4.3 Gender in Forschung und Lehre	28
4.4 Internationalisierung und Gleichstellung	28
4.5 Abbau von sexualisierter Diskriminierung	29
Ausblick	30

EINLEITUNG

Die Bergische Universität Wuppertal ist eine moderne, eigenständige Universität mittlerer Größe mit knapp 22.750 Studierenden und 3651 Beschäftigten, davon 261 Professor*innen. Sie betreibt auf unterschiedlichen Feldern internationale Spitzenforschung und verfügt über ein breites Fächerspektrum mit vielen interdisziplinären Verknüpfungen, das eine zukunftsorientierte Ausbildung von Studierenden ermöglicht. Das Lehrangebot umfasst 283 Studienfächer. Die wissenschaftlichen Disziplinen gliedern sich in Natur- und Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften, Sozial- und Humanwissenschaften, Kunst und Design und Bildungswissenschaften. Ihre zentralen Handlungsfelder und wesentlichen Entwicklungsziele sind im Hochschulentwicklungsplan 2014 bis 2020 konkretisiert. Dazu gehören die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die durch ein breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen entlang der Bildungskette fest verankert ist. Mit ihrem zukunftsweisenden Genderkonzept konnte die Bergische Universität in beiden Ausschreibungsrunden des Professorinnenprogramms (PP I und PP II) überzeugen. 2013 wurde die Universität nach Begutachtung durch eine DFG-Gutachtergruppe in der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als „besonders erfolgreich“ eingestuft und die höchste erreichbare Qualitätsstufe attestiert. Die Anerkennung der Leistungen hat einen deutlichen Motivationsschub ausgelöst, noch konsequenter als bisher Gleichstellung in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität umzusetzen.

Gleichzeitig wurde mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm und Haushaltsmitteln ein **Maßnahmenpaket** auf den Weg gebracht und **konsolidiert**, dass die Weiterentwicklung einer an Exzellenz und Vielfalt ausgerichteten Gleichstellungspolitik ermöglichte. Dass dies unter schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen erfolgte, unterstreicht die Bedeutung der Gleichstellungsthematik (s. 1.5). Wichtige Anpassungsschritte wurden vollzogen, um neue landesrechtliche Vorgaben im Bereich der Gleichstellung umzusetzen, die im Zuge der Novellierungen des Hochschulgesetzes (HG) 2014 und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) 2016 entstanden. Hierzu gehören die Einführung einer Neuberufungsquote (§ 37a HG), die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und die Einführung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Dienstrechtsreform 2016 wurden Aspekte der Familienfreundlichkeit, Arbeitszeitflexibilisierung und Frauenförderung für die Hochschulen verbindlicher geregelt. In diesem Kontext sind seit der Dokumentation im PP II 2013 zahlreiche weitere Gleichstellungsinstrumente und Maßnahmen hinzugekommen, erweitert um eine Diversitätsperspektive. Gleichstellung und Vielfalt werden in ihrer intersektionalen Verschränkung miteinander betrachtet und produktiv genutzt. Hierfür steht die 2014 erfolgte Einrichtung eines Prorektorats für Internationales und Diversität.

1. EINBINDUNG IN PROFIL- UND LEITBILDENTWICKLUNG UND KERNSTRATEGIEN

1.1 Gleichstellung in der Zielhierarchie

Die Bergische Universität hat bereits 2008 eine **Gender-Leitlinie** verabschiedet, die den Referenzrahmen für die Ausprägung ihres Genderprofils bildete, das in die gesamtuniversitäre Profildokumentation eingebettet und entwicklungsorientiert angelegt ist. Das wird insbesondere sichtbar durch den Ausbau der internationalen Gleichstellungsaktivitäten, die zu den Stärken Wuppertals zählen. Die Gleichstellung ist fest verankert im allgemeinen Leitbild, im Genderkonzept, im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, in den dezentralen Gleichstellungsplänen, im Hochschulvertrag, der seit 2015 die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land ersetzt, im Hochschulentwicklungsplan 2014 bis 2020 und in den Entwicklungsplänen der Fakultäten. Auch in der Außenrepräsentation des Universitätsprofils sind Gleichstellung, Vielfalt und Familie prominente Bestandteile.

1.2 Strukturelle Verankerung und Hochschulsteuerung

Gleichstellung ist in die Gesamtstrategie der Universität eingebunden und wird als Leitungsaufgabe wahrgenommen. Das 2014 neu eingerichtete **Prorektorat für Internationales und Diversität** ist dafür zuständig, Gleichstellung und Vielfalt über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg zu

kommunizieren und den Gesamtprozess zu steuern. Dabei wird die Leitungsebene von der **Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt** unterstützt, die einer engeren Vernetzung zwischen der zentralen Strategie- und Entscheidungsebene und der operativen Gleichstellungsebene dient und die Gleichstellungsmaßnahmen koordiniert. Sie bildet auch die Schnittstelle zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die an allen strategischen Planungs- und Entscheidungsprozessen der Universität beteiligt ist und in ihrer Arbeit von einer geschlechterparitätisch besetzten Gleichstellungskommission¹ unterstützt wird. Diese ist für die Fortschreibung der Gleichstellungspläne zuständig, die in einem Monitoringverfahren regelmäßig auf ihren Umsetzungsgrad hin evaluiert und ggfs. nachjustiert werden. Neu eingeführt wurde die Position der **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**, die den Gleichstellungsprozess in den Fakultäten mitsteuern.

¹ Die Gleichstellungskommission besteht aus 16 Mitgliedern.



Der Genderaspekt ist in die **Planungs-, Entwicklungs- und Steuerungsprozesse** sowie in das umfassende **Controllingssystem** der Universität integriert worden. Gleichstellung ist integraler Bestandteil wichtiger Dokumente und Selbstverpflichtungen wie Grundordnung, Berufungsordnung, Ordnung zur Durchführung von Tenure-Track-Professuren, Berufungshandbuch, Evaluationsordnung, Wahlordnung und wird systematisch in allen neuen Strategiepapieren und -konzepten berücksichtigt wie beispielsweise im Personalentwicklungskonzept und bei der Antragstellung im BundLänder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Verantwortung für die Umsetzung der dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen nehmen Dekan*innen, Leitungen der zentralen Einrichtungen und Führungspersonen in Fakultäten und Verwaltung nach dem Subsidiaritätsprinzip wahr. Sie orientieren sich dabei am Genderkonzept, dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und den Gleichstellungsplänen. Dazu gehört auch eine **fächerbezogene Gleichstellungsquote** bei Neuberufungen, die zwischen Rektorat und Fakultäten für einen Zeitraum von drei Jahren ausgehandelt wird. Eine Rückkoppelung findet in den **Planungsgesprächen** statt, die das Rektorat seit 2014 mit jeder Fakultät in einem Zweijahresrhythmus durchführt. In ihnen gehen die gleichstellungsbezogenen Zielgespräche auf, die als Pilotprojekt kurzzeitig in Einsatz kamen. Wesentliches Ziel ist die Verständigung über die Entwicklungsplanung der Fakultät, die sich aus dem Hochschulentwicklungsplan ableitet und mit dem Rektorat in einem Dialogprozess abgestimmt wird. Der Stand der dezentralen Gleichstellungsstrategie ist dabei fester Bestandteil. Die Fakultäten aktualisieren einmal jährlich ihren Entwicklungsplan, so dass sie zeitnah ihre Gleichstellungsbemühungen optimieren können. Diese Vorgehensweise sichert auch die Verbindlichkeit, konkrete Maßnahmen umzusetzen und neue Gleichstellungsziele zu formulieren. Die Gesprächsergebnisse werden dokumen-

tiert und ermöglichen einen Abgleich mit den dezentralen Gleichstellungsplänen. Die jährlichen Klausurtagungen der Leitungsebene werden ebenso genutzt, um Gleichstellung als Querschnittsthema zu platzieren. Hierbei sind auch die dezentralen Einrichtungen und die Verwaltung miteinbezogen. Es hat sich herausgestellt, dass gleichstellungsbezogene Schwerpunktthemen noch zu selten behandelt werden. Daher hat es sich die Universität zur Aufgabe gemacht, sie regelmäßig anhand ausgewählter Bereiche auf die Agenda zu setzen.

1.3 Monetäre Steuerung und Anreizsysteme

Die monetäre Steuerung des Gleichstellungsanliegens erfolgt im Wesentlichen durch ein **transparentes Budget-Modell**, bei dem ein fester Budgetanteil (1 %) der Fakultätshaushalte für Gleichstellungszwecke gebunden ist. Das innovative Modell kam 2012 erstmalig in Einsatz, musste aber wegen der schwierigen Haushaltssituation, die den Fakultäten keinen finanziellen Spielraum ermöglichte, bis 2016 ausgesetzt werden. In 2017 lag der Budgetanteil aller Fakultäten bei knapp 500.000 Euro, die insbesondere für die Gewinnung von Professorinnen und Einzelförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingesetzt wurden. Zukünftig berichten die Dekan*innen im Rahmen der Planungsgespräche über die strategische Verwendung der Mittel. Startjahr ist 2020. Auf zentraler Ebene werden verschiedene Sonderfonds bereitgestellt, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in ausgewählten Bereichen zu fördern (z.B. die Promotion von Frauen in MINT-Fächern). Darüber hinaus hat die Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften einen Gleichstellungsfonds eingerichtet, der sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet.

Die Bergische Universität verfügt über verschiedene **Anreizinstrumente**, die sich als wirkungsvoll erwiesen haben und verstetigt wurden. Mit einem Gleichstellungspreis werden innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Frauen- und Familienförderung seit 2008 jährlich ausgelobt und mit dem Preisgeld neue Vorhaben finanziert. Die Preisverleihung findet öffentlichkeitswirksam im Rahmen einer Senatssitzung statt. Der Gleichstellungspreis dient gleichzeitig als Ideenpool für gute Gleichstellungspraxis. Um seine Vorbildfunktion noch stärker herauszuarbeiten, werden die ausgelobten Maßnahmen zukünftig in einer ansprechenden und werbewirksamen Broschüre aufbereitet. So erhalten alle Hochschulmitglieder weitere Impulse und Inspiration für ihre Arbeit. Ein zentraler Genderforschungsfonds bietet Anreize, die Genderforschungsaktivitäten in den Fakultäten auszubauen und die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Verschiedene Entlastungsregelungen tragen dazu bei, Frauen zur Mitarbeit in Gremien zu motivieren.



1.4 Qualitätsmanagement (Controlling, Evaluation, Begutachtung)

Das genderorientierte Qualitätsmanagement ist eine zentrale Aufgabe, die in enger Kooperation zwischen der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den zuständigen Abteilungen „Planung und Entwicklung“, „Studium, Lehre und Qualitätsmanagement“ und „Organisation und Personal“ erfolgt. Unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und neuer gesetzlicher Vorgaben des Landes NRW wurden die bestehenden und bewährten Instrumente weiterentwickelt. Hierzu gehören insbesondere der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die dezentralen Gleichstellungspläne, die im Sinne einer Zielvereinbarung in einem Zeitraum von nunmehr fünf Jahren ihre Wirkung entfalten und für alle Statusgruppen gelten. Sie enthalten verbindliche Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und die fächerbezogene Gleichstellungsquote für Neuberufungen, die sich am Kaskadenmodell orientiert. Die Gleichstellungspläne werden konkretisiert durch einen Maßnahmenkatalog, der zwischen obligatorischen und fakultativen Bereichen unterscheidet, wodurch er einen hohen Konkretisierungs- und Verbindlichkeitsgrad aufweist. Eine Zwischenevaluation erfolgt künftig nach zwei Jahren durch die Gleichstellungskommission, die eine qualitätsgeleitete Umsetzung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne begleitet und überwacht. Zu diesem Zweck wurde ein spezielles Berichtswesen entwickelt, in dem die Leitungen der dezentralen Einheiten mit Hilfe eines standardisierten Formulars den Entwicklungszeitraum bilanzieren und fortschreiben können. Es ist geplant, das Monitoring mit den Planungsgesprächen zeitlich zu synchronisieren, um die Ergebnisse aussagekräftig zusammenführen zu können und das Thema noch prominenter zu machen. Die zentralen Gleichstellungsmaßnahmen der Universität werden ebenfalls im Rahmen des Qualitätsmanagements regelmäßig durch schriftliche Befragungen, Feedbackrunden und Einzelinterviews evaluiert. Der jährlich erscheinende Rektorsbericht enthält gleichstellungsbezogene Daten und informiert über den Umsetzungsstand der Gleichstellung.

Im Rahmen der geschlechtsdifferenzierten Datenerhebung für das Gleichstellungszukunftskonzept sind Lücken ebenso sichtbar geworden wie unterschiedliche Zuständigkeiten, die den Zugriff auf die gendersensiblen Daten der Universität erschweren. Der gesamte Bereich wird künftig systematisch ausgebaut und das Schnittstellenproblem bearbeitet. Um einen Zugriff auf alle relevanten Gender-Daten der Universität auf zentraler und dezentraler Ebene jederzeit zu ermöglichen, hat die Gleichstellungsbeauftragte mit der Erstellung eines Datenportals begonnen. Es ermöglicht eine kritische



Bestandsaufnahme, die Einordnung in ein Stärken-Schwächen-Profil und trägt zu einer realistischen Selbsteinschätzung des Faches oder der Einheit im Hinblick auf die Gleichstellungskennzahlen bei. Damit können Defizite schneller erkannt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.

An der Bergischen Universität kommt ein hochschulweit einheitliches Evaluationsverfahren zum Einsatz, das aus Lehrveranstaltungsbewertungen, Studierenden- und Absolventenbefragungen und Studiengangsevaluationen besteht. Es dient der systematischen Selbstanalyse der Lehrinhalte bzw. Studiengänge explizit in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben. Sämtliche Erhebungsinstrumente ermöglichen durch eine geschlechtsdifferenzierte Datenanalyse die **gendersensible Erfassung von Lehr- und Studienbedingungen** sowie von Diskriminierungen. Die fächerbezogene Auswertung der Ergebnisse bildet die Basis für dezentrale Verbesserungsmaßnahmen und studentische Diskussionsforen, in denen Frauen angemessen repräsentiert sind. Eine Analyse der seit 2009 durchgeführten Befragung aller Studierenden zu ihrer Situation in der Studiengangphase und im Studienverlauf zeigt eine ungebrochene Zufriedenheit mit der Studien- und Lehrqualität, insbesondere in den hoch frequentierten frauenstarken Studiengängen.

Die Verantwortung für die Durchführung der Evaluation² liegt bei den Fakultäten. Diese werden durch ein Netzwerk von 20 Qualitätsbeauftragten unterstützt, welches geschlechtsparitätisch besetzt ist. Die Mitglieder nehmen regelmäßig an einem diversitybezogenen Schulungsangebot teil. Geplant ist,

die Qualitätsbeauftragten stärker mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu vernetzen, indem ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch etabliert wird.

Im Rahmen der Programmakkreditierung weist die Universität regelmäßig nach, dass die Konzepte zur Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der jeweiligen Studiengänge umgesetzt werden. Zur Förderung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen wie z. B. studierenden Eltern sieht jede Prüfungsordnung einen Nachteilsausgleich vor. Die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt berät Personen und Einrichtungen bei der Antragstellung von Drittmittelprojekten und stellt genderbezogene Textbausteine zur Verfügung.

Die Leistungsfähigkeit der Universität im Gleichstellungsbereich wird durch **externe Begutachtungen** bestätigt. Dazu gehört die Spitzenbewertung der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch ein DFG-Gutachtergremium (Stadium 4) sowie die guten Bewertungen des Genderkonzeptes im Rahmen des PP I und PP II. Projekte wie die Kinderfreizeiten und das Gleichstellungsmagaz*in erhielten mehrere Auszeichnungen. Hervorragende Ergebnisse konnte die Universität ebenso durch eine **Evaluation ihrer Gleichstellungsarbeit** auf der Grundlage eines internationalen Index erzielen, der von der

² Jährlich werden circa 4000 Veranstaltungen evaluiert.

Partneruniversität Ochanomizu in Tokio entwickelt worden ist, die zu den angesehensten Frauenuniversitäten Japans gehört. Er kommt als Selbstbewertungsinstrument zum Einsatz und attestiert der Universität ausgezeichnete Unterstützungsangebote und ein frauenfreundliches Arbeitsumfeld. Eine weitere Evaluation ist in Vorbereitung. Aufgrund der strategischen Neuaufstellung im Rektorat sollen die Themen Familienfreundlichkeit und Nachwuchsförderung von Frauen im Rahmen eines Diversity-Audits in einem umfassenden Kontext bewertet werden.

1.5 Gleichstellungsressourcen und Verstetigung

Die Planungen für eine Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen fielen in eine Phase der umfassenden Haushaltskonsolidierung (temporäre Stellenbesetzungssperre und Personalbudgetreduzierungen) der Universität, die in Folge einer langjährigen strukturellen Unterfinanzierung zwingend erforderlich war. Erst 2016 ist es gelungen, wieder eine strukturell ausgeglichene finanzielle Situation zu erreichen. Trotz dieser schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen hat die Bergische Universität einen großen Teil ihrer gleichstellungsbezogenen Maßnahmen, Projekte und Stellen verstetigt. An prominenter Stelle stehen die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, die Gender- und Diversityprofessur, die diversityorientierte akademische Personalentwicklung, das Qualifizierungsprogramm für weibliche High Potentials, das Familienbüro und der Dual Career Service.

Die Gleichstellungsinvestitionen belaufen sich 2018 auf rund **1,7 Mio. Euro** jährlich, das entspricht 0,8 % des Gesamthaushalts. Darin enthalten ist Personal im Umfang von 9,75 Vollzeitäquivalenten.

Zusammenfassende Betrachtung

Eine der wesentlichen Stärken der Bergischen Universität liegt in der umfassenden Implementierung von Gleichstellung in Strukturen und Prozesse sowie Einbindung in das Hochschulprofil. Eine hohe Anzahl von Maßnahmen des Genderkonzeptes wurde konsolidiert. In den letzten vier Jahren sind neue innovative gleichstellungsbezogene Steuerungsinstrumente eingeführt bzw. weiterentwickelt worden. Die Verankerung von Gleichstellung auf Hochschulleitungs-, Fakultäts- und Verwaltungsebene ist bereits weit fortgeschritten. Aufgrund der hohen Autonomie der Fakultäten ist der thematische Durchdringungsgrad dort allerdings – mit wenigen Ausnahmen – geringer als auf der zentralen Führungsebene. Der Kommunikationsprozess zwischen der zentralen und dezentralen Ebene wurde aber unter der Zielstellung von Gleichstellung und Vielfalt durch die regelmäßigen Planungs- und Entwicklungsgespräche, die gemeinsamen Zusammenkünfte in der Dekanekonferenz und den Klausurtagungen wesentlich verbessert. Mit der Einführung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist eine weitere Akteursebene hinzugekommen, die auf eine konsequentere Beachtung von Gleichstellungszielen in allen Verfahren und Prozessen hinwirkt.

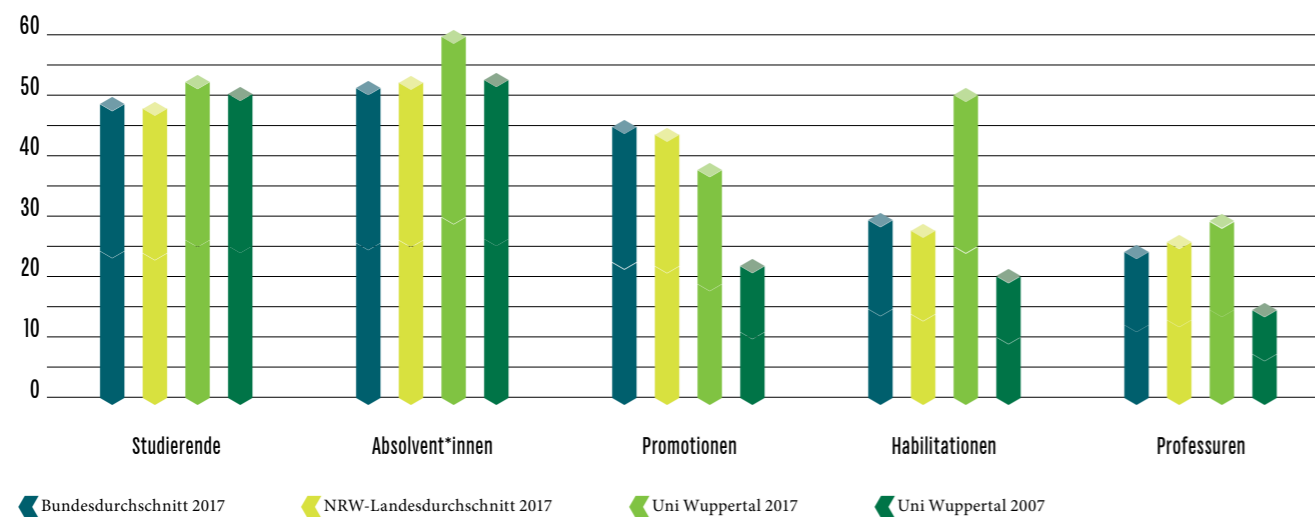


2. ENTWICKLUNGEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT SEIT 2007 UND ZIELFORMULIERUNG

2.1 Stärken-Schwächen-Analyse

Die Bergische Universität kann im Landes- und Bundesvergleich insgesamt hohe Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen mit Ausnahme der Promotionen vorweisen (Abb.1). Aber auch hier zeichnet sich im Betrachtungszeitraum von 10 Jahren eine positive Entwicklung ab. Im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017“ des Center of Excellence Women and Science (CEWS) gehört sie beim Frauenanteil an Studierenden, wissenschaftlichen Qualifikationen (Habilitationen und Juniorprofessuren) und beim Frauenanteil an Professuren zur Spitzengruppe.

ABBILDUNG_01 | QUALIFIKATIONSSTUFEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL IN DEN JAHREN 2007 UND 2017 IM BUND- UND NRW-VERGLEICH (FRAUENANTEIL IN %)



Die im PP I und PP II formulierten Maßnahmen wurden umfassend umgesetzt und in geringem Umfang in neue wirksamere Formate überführt bzw. im Sinne des Gender Mainstreamings in bestehende Formate integriert. Das Gender Consulting in Berufungsverfahren wurde 2017 abgelöst durch die Einführung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, in deren Kompetenzbereich die Begleitung von Berufungsverfahren fällt. Als Äquivalent ist im Personaldezernat eine Stelle eingerichtet worden, die verwaltungsseitig für die Ausgestaltung gendergerechter Einstellungsverfahren zuständig ist.

Die Steigerung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen ist ein Beleg dafür, dass die in den letzten zehn Jahren

entlang der Bildungskette eingesetzten Maßnahmen und Instrumente wirksam waren und sich gegenseitig verstärkt haben, insbesondere auch in der Verschränkung der zentralen und dezentralen Ebene. Trotzdem kann der Promovendinnenanteil nicht als zufriedenstellend bewertet werden. Es bedarf einer genaueren Analyse, um die Wirksamkeit der Maßnahmen beurteilen zu können und Konsequenzen daraus abzuleiten (s. 2.3).

Die in den nachfolgenden Kapiteln behandelten Schwerpunktbereiche des Gleichstellungszukunftskonzeptes werden im Hinblick auf ihre Stärken und Schwächen analysiert, Maßnahmen und Instrumente bilanziert und Entwicklungsperspektiven (Ziele und Umsetzung) besprochen.

2.2 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Die Gewinnung von exzellenten Wissenschaftlerinnen hat an der Bergischen Universität eine besondere Dynamik entfaltet, mit der die Gleichstellungsziele des Hochschulvertrages und des Hochschulentwicklungsplans (über-)erfüllt wurden. Der Anteil von Frauen an Professuren konnte im Betrachtungszeitraum von 2007 (14,4 %) bis 2017 (29,1 %) um 14,7 % gesteigert werden. Damit waren an der Bergischen Universität im Jahr 2017 +3,4 % mehr Professorinnen als der Durchschnitt der Universitäten im Land NRW und +5 % mehr als der Durchschnitt aller Hochschulen Deutschlands beschäftigt. Insgesamt entfallen 42,3 % auf W1-Stellen, 32,6 % auf W2-Stellen und 24,4 % auf W3-Stellen. Die Neuberufungsquote von 36 % (2008 bis 2017) bestätigt die Nachhaltigkeit dieser Entwicklung. Bei den Vertretungsprofessuren liegt der Frauenanteil auf einem durchgängig guten Niveau, teilweise über 50 %.

Mit Ausnahme von zwei Bereichen ist in allen Fakultäten im Betrachtungszeitraum von 2007 bis 2017 eine positive Entwicklung des Frauenanteils an Professuren zu verzeichnen:

ABBILDUNG_02 | ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS AN PROFESSUREN VON 2007 BIS 2017

Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften_Fk 1	+ 18,8 %
Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften_Fk 2	+ 9,2 %
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics_Fk 3	+ 10,8 %
Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften_Fk 4	+ 13,6 %
Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen_Fk 5	- 0,6 %
Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik_Fk 6	+ 4,7 %
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik_Fk 7	+ 8,8 %
Fakultät für Design und Kunst_Fk 8	- 1,1 %
School of Education_Fk 9 ³	

³ Die School of Education wurde 2010 als fakultätsähnliche Einrichtung mit drei Professorinnen gegründet, der Frauenanteil liegt 2017 bei 83,3 % von insgesamt 18 Professuren. Davon haben 66,7 % eine W3-Stelle.

Besonders hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil im Fach Mathematik mit sechs Professorinnen (32 %) und in den Fächern Maschinenbau und Sicherheitstechnik mit fünf Professorinnen (20,8 %). Trotz der Erfolge ist bei den W3-Professuren noch ein deutliches Ausbaupotential sichtbar. Es gilt, die gut entwickelten Instrumente noch konsequenter als bisher einzusetzen. In den Fakultäten 5 und 8 können die in 2018 verabschiedeten Gleichstellungsquoten ebenfalls eine positive Entwicklung befördern.

Maßnahmen und Instrumente

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die **lokale Berufungsstrategie** zur Gewinnung von Professorinnen. Sie setzt gezielt an den vier kritischen Phasen im Berufungsprozess an, die darüber entscheiden, ob Frauen der Sprung auf eine Professur gelingt bzw. sie den Ruf annehmen: die Bewerbung, die Einladung zum Probenvortrag, die Platzierung auf einer Liste und das Berufungsgespräch. Hierfür wurde ein breit angelegtes Portfolio von Maßnahmen und Instrumenten entwickelt, die im Zusammenspiel ihre Wirkung entfalten. Dazu gehören verbindliche Zielquoten für Neuberufungen, eine möglichst breite Ausschreibung der Professur, eine Direktansprache von Bewerberinnen, Unterstützung bei der aktiven Rekrutierung durch Frauen-Netzwerke und Nutzung von Datenbanken, eine gendergerechte Berufungsleitlinie, Regeln zur Befangenheit, Vorgaben zur geschlechtergerechten Besetzung von Berufungskommissionen, die Bereitstellung von gleichstellungsrelevanten Informationen zu Beginn des Berufungsverfahrens, die Begleitung der Verfahren durch eine ausgewiesene Genderexpertin bzw. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Vorgabe einer Geschlechterparität bei Begutachtenden, die Bereitstellung von zentralen Mitteln zur Gewinnung von Professorinnen in strategisch wichtigen Bereichen und ein gutes Verhandlungsklima, das auch für Bleibeverhandlungen gilt. Dessen hohe Qualität wird durch das aktuell verliehene Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbands für faire und transparente Berufungsverhandlungen bestätigt. Für Neuberufene existieren vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten, die auf einer Willkommensveranstaltung des Rektorats vorgestellt werden.

2017 erfolgte die Ablösung des erfolgreichen Gender Consulting-Modells durch die gesetzlich vorgeschriebene Einführung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die nunmehr das Aufgabenspektrum wahrnehmen. Um die durch das Gender Consulting gesetzten Qualitätsstandards zu halten, wurde speziell für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Arbeitspaket zusammengestellt, das umfassende Informationen zur Ausübung des Amtes enthält. Berufungsbeauftragte sind eine weitere Zielgruppe, weil sie ebenso auf die Einhaltung der Gleichstellungsvorgaben in Berufungsverfahren hinwirken und mögliche Befangenheiten prüfen.

In den vergangenen Jahren wurden verstärkt W1-Professuren eingerichtet, die insbesondere für Frauen interessant sind, weil sie die Planbarkeit und Transparenz der wissenschaftlichen Karriere erhöhen. Der hohe Frauenanteil ist ein offensichtliches Zeichen für die Wirksamkeit dieser Strategie. Eine ebenso erfolgreiche Rekrutierungsstrategie findet im Bereich der temporären Stellenbesetzungen Anwendung. Die Fakultäten schreiben grundsätzlich alle neu zu besetzenden Professurvertretungen öffentlich aus, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass qualifizierte Wissenschaftlerinnen zum Zuge kommen und die Chance erhalten, sich auf eine Dauerprofessur zu bewerben.

Die Gewinnung von weiblichen Spitzenkräften in Forschung und Lehre wird flankiert durch attraktive Rahmenbedingungen, zu denen ein Familienbüro, ein Dual Career Service, eine gut ausgebaute familienfreundliche Infrastruktur und ein reichhaltiges Angebot der Personalentwicklung zählen.

Entwicklungsperspektiven

Trotz der erfolgreichen Rekrutierung von Frauen in Spitzenpositionen besteht weiterer Handlungsbedarf, den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die eine Schlüsselposition in den Berufungsverfahren einnehmen. Um diese Aufgabe noch wirkungsvoller ausüben zu können, werden zukünftig themenbezogene Workshops zur Professionalisierung angeboten und regelmäßige fakultätsübergreifende Treffen, die dem Erfahrungsaustausch und der Netzwerkbildung dienen. Im Gespräch zwischen Rektorat, Fakultäten und Gleichstellungsbeauftragter sind auch Entlastungsregelungen, die vereinzelt schon gewährt werden. In Bearbeitung ist ein Berufungshandbuch, das zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren beiträgt. Es enthält alle relevanten Gleichstellungsregelungen entlang der Verfahrenskette. Dadurch erhöht sich die Verbindlichkeit, Gleichstellung konsequenter als bisher umzusetzen. Die 2018 verabschiedeten Gleichstellungsquoten bei Neuberufungen können ebenfalls eine positive Entwicklung befördern. Um die Geschlechtersensibilität in Berufungsverfahren zu erhöhen, bietet der

neu eingerichtete Pool von Berufungsbeauftragten des Rektorats eine gute Möglichkeit, gleichstellungsrelevante Informationen an eine größere Gruppe zu adressieren und sie im Rahmen der geplanten Einführung in ihr Amt zu beraten. Die für Frauen nachweislich attraktive Juniorprofessur wird in ihrem Gesamtvolumen ausgebaut und zukünftig nur noch als Tenure-Track ausgeschrieben. Bei den Berufungen kommt somit die fächerbezogene Gleichstellungsquote zum Tragen. Zudem gelten dann auch dieselben gendergerechten Verfahrensstandards wie bei den Professuren auf Lebenszeit. Zur exklusiven Vernetzung von neuberufenen Professorinnen werden zukünftig Lunch Bags im Rahmen der akademischen Personalentwicklung angeboten.

Die Bergische Universität hat 2014 damit begonnen, einen möglichen Gender Pay Gap bei der Vergabe von Leistungsbezügen anhand ausgewählter Indikatoren zu ermitteln. Die bisher vorliegenden Ergebnisse weisen keine systematischen Verzerrungen mit Blick auf das Geschlecht aus. Das Monitoring wird jährlich fortgeführt.



2.3 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses konnte der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum von 2007 bis 2017 durchgängig gesteigert werden. Bei den abgeschlossenen Promotionen von 21,7 % auf 37,6 %, beim wissenschaftlichen Personal von 31 % auf 41 %, bei den Habilitationen von 20 % auf 50 %. Damit wurden die Gleichstellungsziele des Hochschulvertrages und des Hochschulentwicklungsplans (über-)erfüllt.

Promotion: Durch die seit mehreren Jahren gezielt betriebene Förderung einer Promotionskultur an der Bergischen Universität ist es gelungen, einen deutlichen Anstieg abgeschlossener Promotionen von Frauen und Männern zu erreichen (von 83 in 2007 auf 141 in 2017). Das entspricht einer Steigerung um 69,9 %. Frauen partizipieren in besonderem Maße daran. Ihre Anzahl ist im selben Zeitraum um 194,4 % gestiegen. Das kann als ein Erfolg gewertet werden, trotzdem entscheiden sich noch zu wenige Frauen nach dem Studium für eine Promotion. Im Wintersemester 2017/18 lag der Frauenanteil an eingeschriebenen Promotionsstudierenden bei 38,7% und damit fast gleichauf mit dem Anteil an abgeschlossenen Promotionen.



Die Promotionsquote von Frauen liegt seit 2007 durchgängig unter den Durchschnittswerten des Landes und des Bundes. Eine mögliche Erklärung für die starke Unterrepräsentanz ist der hohe Anteil an Lehramtsstudierenden, die 34,6 % aller Master-Studierenden ausmachen und traditionell eine geringe Promotionsquote aufweisen. Eine weitere Ursache für die Unterrepräsentanz liegt darin begründet, dass in allen ingenieurwissenschaftlichen und einigen naturwissenschaftlichen Fächern der Studentinnenanteil deutlich geringer ausfällt als in den anderen Fächern und damit auch die Ausgangsgesamtheit, die für eine Promotion in Frage kommt. Beide Faktoren wirken sich auf die unterdurchschnittliche Promotionsquote von Frauen aus, können sie aber nicht allein erklären. Deshalb wurde der lehramtsbereinigte, promotionsberechtigte Absolventinnenanteil mit dem Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen in allen Fakultäten miteinander verglichen. Die Auswertung ergab aufgrund starker Schwankungen kein eindeutiges Bild, dennoch zeichnet sich fast durchgängig ein Dropout-Effekt in unterschiedlicher Ausprägung ab. Ein besonderer Handlungsbedarf besteht in den Fakultäten für Architektur und Bauingenieurwesen, für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik und für Maschinenbau und Sicherheitstechnik. Hier setzen bewährte zentrale und dezentrale Maßnahmen an, die noch ausgebaut werden sollen.

Habilitation: Habilitationen haben mit der Einführung von Juniorprofessuren zwar an Bedeutung verloren, werden von Frauen aber nach wie vor – fachkulturell bedingt – als traditioneller Karriereweg gewählt. Sie erhalten in dieser Phase weitere Qualifizierungsangebote durch das Science Career Center.

Wissenschaftliches Personal: Die Personalstruktur bei den wissenschaftlich Beschäftigten (ohne Professuren) weist folgende Frauenanteile aus: 41 % an der Gesamtzahl von 1089, davon sind 38 % unbefristet beschäftigt und 40 % befristet beschäftigt. Die Teilzeitquote von Frauen liegt bei 53 %. Die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals hat befristete Arbeitsverträge (78 %). Positiv ist hervorzuheben, dass sich die Anzahl der unbefristeten Mittelbaustellen von 132 (2010) auf 268 (2017) mehr als verdoppelt hat. Die Universität arbeitet daran, den Anteil von Dauerstellen weiter zu erhöhen. In diesem Vorhaben wird der Genderaspekt dadurch gestärkt, dass die dezentralen Gleichstellungspläne bereits Zielvorgaben und Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten Stellen bis 2023 enthalten. Bei Postdoc-Stellen beträgt der Frauenanteil 38 % und liegt gleichauf mit deren Anteil an unbefristeten und befristeten Stellen. 33 % der Nachwuchsgruppenleitungen sind mit Frauen besetzt.





Maßnahmen und Instrumente

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. Sie verfügt über eine sehr gut ausgebaute Förderstruktur (Science Career Center für Frauen, Zentrum für Graduiertenstudien, Servicestelle Personalentwicklung, Career Service) und ein umfangreiches Portfolio von Maßnahmen, die sich an den individuellen Bedarfen der Promovendinnen und Postdoktorandinnen orientieren. Für die kritischen Phasen des Übergangs wurden spezielle Formate entwickelt, um die Dropout-Quote von Frauen zu verringern. Dazu gehören das MINT-Teamcoaching für Studentinnen in der Abschlussphase und eine genderspezifische Beratung im fortgeschrittenen Promotionsstadium sowie in der Orientierungsphase als Postdoktorandin (s. 2.4 und 3). Die zielgruppenspezifischen Angebote haben sich als wirkungsvoll erwiesen, reichen aber noch nicht aus, das gesamte Potenzial an talentierten Frauen für die Wissenschaft auszuschöpfen. Daher werden sie durch weitere profilbildende Maßnahmen ergänzt und vorhandene Lücken geschlossen.

Entwicklungsperspektiven

Die Bergische Universität verfolgt unter Einbeziehung der ausführlichen Darstellungen im Kapitel 3 das Ziel, in den nächsten fünf Jahren den Anteil von Wissenschaftlerinnen im Promotions- und Postdoc-Bereich weiter zu erhöhen und sie auf ihrem Weg zur Professur noch gezielter zu unterstützen. Sie nimmt daher an der Längsschnittstudie Nacaps (National Academics Panel Studie) teil, in der Promovierende und Promovierte zu ihrem persönlichen Hintergrund, ihren Qualifizierungsbedingungen und ihren Karriereabsichten und -wegen befragt werden. Die geschlechtsspezifische Erhebung der Daten bietet dabei die Möglichkeit, die Nachwuchsförderung speziell von Frauen evidenzbasiert zu optimieren. Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte haben auf der Basis umfangreicher Auswertungen des Frauenanteils an Promotionen Gespräche mit den Fakultätsleitungen geführt. Die Ergebnisse sind in die Fortschreibung der Gleichstellungspläne eingeflossen. Sie benennen Strategien, geeignete Absolventinnen für eine Promotion zu motivieren und sie zu fördern. Darüber hinaus bildet die Erhöhung der Promovendinnenquote einen Schwerpunkt in den anstehenden Planungsgesprächen und der Klausurtagung. Frauen profitieren von formalisierten und strukturierten Betreuungsangeboten. Deshalb wird das Ziel verfolgt, Betreuungsverein-

barungen für Promovierende breiter als bisher zu verankern. Ein gutes Beispiel bietet das Institut für Bildungsforschung, bei dem mehrere Betreuungspersonen mit unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten den Promotionsprozess begleiten. Dadurch wird die persönliche Abhängigkeit von einer Betreuungsperson vermieden und der Promotionsfortschritt stärker kontrolliert. Die erfolgreiche Mentoring-Kooperation mit der Heinrich-Heine-Universität soll ergänzt werden durch eine Beteiligung am Mentoring hoch drei-Projekt der Ruhrgebietsallianz, um zukünftig auch Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Ingenieurwissenschaften dieses Format anbieten zu können. Um talentierte Frauen in der Wissenschaft zu halten, wird die Beratungsintensität an den kritischen Passagen im Qualifikationsverlauf erhöht. Hierbei setzt die Universität auch auf die positive Wirkung von weiblichen Role-Models. Zu diesem Zweck wird sie eine Alumni-Portraitsreihe erfolgreicher weiblicher Wissenschaftskarrieren publizieren. Für Postdoktorandinnen wird ein neues Programm mit dem Schwerpunkt „Exzellente Führung in der Wissenschaft“ aufgelegt.

2.4 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Das Monitoring der Studentinnenzahlen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften ermöglicht den Gewinn aussagekräftiger Erkenntnisse über die Entwicklung des Frauenanteils in ausgewählten Studiengängen. Bis auf drei⁴ der vierzehn MINT-Fächer konnten Bundes- und Landesdaten zum Vergleich herangezogen werden. Während der Studentinnenanteil in allen Studiengängen über dem NRW-Landesdurchschnitt liegt, weisen nur drei⁵ der MINT-Fächer Frauenanteile knapp unter dem Bundesdurchschnitt auf. In fast allen MINT-Studiengängen konnte der Frauenanteil in den letzten elf Jahren kontinuierlich gesteigert werden. In der Mathematik liegt er immer noch über 50%. Damit wurden die Gleichstellungsziele des Hochschulvertrages und des Hochschulentwicklungsplans bis auf eine Ausnahme erfüllt.

Besonders erfreulich ist der hohe Studentinnenanteil beim neu eingeführten Bachelor of Applied Science Studiengang Informatik mit 32,7%. Mit einer breit angelegten Werbekampagne wurde im Vorfeld explizit um Frauen geworben. Zudem bestätigen die sehr guten Ergebnisse in Rankings⁶, dass die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer hervorragende Studienbedingungen für beide Geschlechter bieten.

⁴ Computer Simulation Science, Sicherheitstechnik, Wirtschaftsmathematik

⁵ Druck- und Medientechnik (-3,5%), Lebensmittelchemie (-3,5%), Maschinenbau (-0,5%)

⁶ CHE Hochschulranking 2019, 2016 und 2015



ABBILDUNG_03 | QUALIFIKATIONSSTUFEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL
IN DEN JAHREN 2007 UND 2017 IM BUND- UND NRW-VERGLEICH (FRAUENANTEIL IN %)

Studienfächer	Frauenanteil WS 06/07	Frauenanteil WS 17/18	Verhältnis zum NRW- Landesdurchschnitt	Verhältnis zum Bundesdurchschnitt
Bauingenieurwesen	25,6 %	31,1 %	+ 1,6 %	+ 1,9 %
Biologie	62,5 %	64,1 %	+ 2,3 %	+ 0,8 %
Chemie	44,6 %	49,5 %	+ 8,2 %	+ 8,6 %
Computer Simulation Science	14,3 %	26,2 %		
Druck- und Medientechnik	32,1 %	39 %	+ 8,3 %	- 3,5 %
Elektrotechnik	5,6 %	16,1 %	+ 3,5 %	+ 3,1 %
Informatik	32,1 %	29,4 %	+ 7,9 %	+ 11 %
Informationstechnologie	12,9 %	26,5 %	+ 6,7 %	+ 10,8 %
Lebensmittelchemie	62,9 %	66,9 %	+ 3,2 %	+ 3,5 %
Maschinenbau	10,1 %	11,3 %	+ 0,3 %	- 0,5 %
Mathematik	68,2 %	51,2 %	+ 7,9 %	+ 3,5 %
Physik	26,9 %	42,4 %	+ 5,1 %	+ 13,8 %
Sicherheitstechnik	10,9 %	20,2 %		
Wirtschaftsmathematik	44,0 %	50,4 %		

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 bilden die Basis für die Mitgliedschaft im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen. In der seit 1998 erfolgreich durchgeführten **SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaft** erhalten Schülerinnen eine Woche lang einen vertieften Einblick in ein breites Spektrum von Studienfächern sowie Praxiskontakte zu Unternehmen⁷. Insgesamt haben fast 4.000 junge Frauen an mehr als 1.800 Veranstaltungen teilgenommen. Sie werden von qualifizierten Tutorinnen begleitet, die zugleich einen zentralen Mentorinnenpool bilden. Die Studentinnen nehmen im Rahmen des **JuniorMentorings** an Schulbesuchen teil und werben als Role Models für MINT-Fächer. Zudem begleiten sie die Studienanfängerinnen beim Studienstart. Für Studentinnen des Maschinenbaus und des Bauingenieurwesens wird das **Mentoring „Gender und MINT“** angeboten, das neben Trainings und Workshops zu Kommunikationsstrategien und Konfliktmanagement ein professionelles Coaching zur Positionierung in maskulinen Fachkulturen enthält. Das Praktikumsangebot **„Berufsziel Forschung“** bietet Schülerinnen vorzugsweise in MINT-Fächern eine einwöchige Berufserkundungsphase an. Die Universität beteiligt sich mit einem vielfältigen Programm am bundesweiten **Girls' Day**. Um Studentinnen den Übergang vom Master-Abschluss in die Promotion zu erleichtern, wurde das **Teamcoaching für Frauen in MINT-Fächern** entwickelt. Durch die Einrichtung einer Koordinationsstelle werden die vorhandenen frauenspezifischen Angebote gebündelt und in ein themenbezogenes Netzwerk mit internen Kooperationspartner*innen eingebracht.

⁷ Lanxess, Bayer HealthCare, Ford, Stadt Wuppertal, Technologiezentrum W-tec, Bergischer Bezirksverein des Vereins Deutscher Ingenieure, Coroplast, Witte Automotiv, Delphi, Vorwerk und Knipex

Das an der Bergischen Universität angesiedelte **zdi-Zentrum Bergisches Schul-Technikum (BeST)** ermöglicht Schüler*innen, Berufsfelder und Studiengänge im MINT-Bereich experimentell kennenzulernen. Die Frauenquote in den freiwilligen Zertifikatskursen liegt bei 40 %. Der ebenfalls von BeST regelmäßig organisierte Mädchenkongress **„Mädchenpower – Technik und Talent“** motiviert Schülerinnen, sich für ein Studium mit technischer oder naturwissenschaftlicher Ausrichtung zu entscheiden.

Die **Zentrale Studienberatung (ZSB)** verfolgt einen geschlechtersensiblen Beratungsansatz in der Studien- und Berufsorientierung. Zu diesem Zweck werden regelmäßig Schulungen durchgeführt und Informationen bereitgestellt. Der **Career Service** begleitet die Studienausgangsphase und widmet sich der Karriereentwicklung. Insbesondere in der individuellen Beratung gelingt es, Geschlechterrollen und Wertevorstellungen transparent zu machen und geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und Zielperspektiven zu reflektieren. Die Workshop-Reihe **„KarriereTalk“** ist an Studierende und Alumni gerichtet, die sich auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere mit der eigenen beruflichen Perspektive auseinandersetzen möchten. Zudem zielen zahlreiche strukturelle Maßnahmen auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie ab.

Die Bergische Universität hat die **Studieneingangsphase** grundlegend reformiert und beste Bedingungen für einen erfolgreichen Studienstart geschaffen. Durch die Einführung von Kleingruppen, Werkstätten und Praxisforen sowie eines speziellen Mentorings wird der Übergang vom schulischen zum akademischen Lernen erleichtert. Integraler Bestandteil des Maßnahmenpakets ist ein Qualifizierungsprogramm für die beteiligten Lehrenden sowie Tutor*innen, um sie im Umgang mit Diversität zu sensibilisieren. Mit einem **Talent-scouting** werden junge Menschen ohne akademischen Hintergrund in den Schulen unterstützt und bei der Aufnahme eines Studiums intensiv begleitet. Für Studienzweifler*innen bietet die ZSB eine durchgängige Beratungskette an und bei Studienabbruch die Vermittlung in eine Ausbildung.

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 weiter zu erhöhen. Die Bergische Universität wird sich in den nächsten fünf Jahren weiterhin darauf konzentrieren, die Zahl der Studentinnen in den Studiengängen zu erhöhen, in denen sie nach wie vor unterrepräsentiert sind. Sie setzt dabei auf die bewährten Instrumente.



3. PERSONALENTWICKLUNG UND -GEWINNUNG EINSCHLIESSLICH PERSONALRECHTLICHER UND PERSONALWIRTSCHAFTLICHER MASSNAHMEN

Die Personalentwicklung und -gewinnung ist als **strategisches Handlungsfeld** angelegt, das im akademischen Bereich durch ein Prorektorat für Forschung, Drittmittel und Graduiertenförderung verantwortet wird. Aufgrund seiner hohen Bedeutung wurde die bereits 2011 eingerichtete Stelle einer gender- und diversityorientierten Personalentwicklung⁸ aus dem Zentrum für Weiterbildung herausgelöst und direkt dem Rektorat als Stabsstelle zugeordnet und verstetigt. 2017 erfolgte die Verabschiedung eines **Personalentwicklungskonzepts**, das Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthemen behandelt, die im Programm für alle Zielgruppen verankert sind und bei der Auswahl an externen Trainer*innen, Formaten und Themen eine entscheidende Rolle spielen. Die Gleichstellungspläne der Universität sind integraler Bestandteil des Personalentwicklungssystems. Mit der Teilnahme am Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Bergische Universität ihr Personalentwicklungskonzept weiter geschärft und die Karrierewege in der Post-doc-Phase neu strukturiert.

3.1 Gleichstellungsorientierte Karriere- und Personalstrukturen in der akademischen Laufbahn

Strukturierte Angebote: Die Bergische Universität bietet durch die Beteiligung an drei Sonderforschungsbereichen, zwei Forschergruppen und zwei Graduiertenkollegs sowie eine Graduate School of Education ein **strukturiertes Betreuungsangebot** für Promovierende und Postdoktorand*innen. Gute Forschungs- und Karrierebedingungen mit internationalen Vernetzungsmöglichkeiten sind damit gegeben. Durch Betreuungsvereinbarungen wird die frühe Selbständigkeit in der Promotionsphase gefördert und das Erreichen des Qualifikationsziels unterstützt. Das Zentrum für Graduiertenstudien bildet die organisatorische Dachstruktur für eine strukturierte Nachwuchsförderung, zu der u. a. ein Betreuungskonzept für rund 100 ausländische Promovierende und interdisziplinäre Doktorand*innentagungen gehören. Die Angebote dienen nachweislich der Frauenförderung.

Erhöhung der Planungssicherheit: 2015 hat die Universität die Vereinbarung über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal unterzeichnet. Dadurch wird die **Befristungsdauer von Verträgen an das jeweilige Qualifikationsziel** angepasst, um verlässliche Qualifikationslaufzeiten in den Karrierephasen zu schaffen und eine bessere Familienplanung zu ermöglichen. Sie sind durch eine Dienstvereinbarung geregelt. Darüber hinaus hat sich die Universität zur Gewährung der gesetzlich optionalen **Verlängerungsjahre**

während der Qualifizierungsphasen bei Geburt oder Adoption von Kindern verpflichtet. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Beschäftigten auf Haushaltsstellen und bestimmten Drittmittelstellen wird grundsätzlich nach dem Befristungsgrund (§2 Abs. 1 Wiss-ZeitVG) vorgenommen, der eine Verlängerung von Vertragsverhältnissen im Falle von Elternzeit ermöglicht. Zudem wurde ein **zentraler Risikofonds** eingerichtet, aus dem **Drittmittelbeschäftigte** weiter finanziert werden können, deren Vertrag wegen Elternzeit oder Pflegezeit ausgelaufen ist. In der hochschulinternen **Graduiertenförderung** wurde eine **Familienkomponente** eingebaut. Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kind erhalten einen monatlichen Familienzuschlag, und bei der Vergabe von Abschlussstipendien werden familienbedingte Verzögerungen beim Erstellen der Dissertation berücksichtigt. Darüber hinaus hat die Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften einen **Gleichstellungsfonds** eingerichtet, der Wissenschaftlerinnen ermöglicht, bei Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses ihr jeweils angestrebtes Qualifikationsziel zu erlangen.

Neustrukturierung der Karrierewege: Die Postdoc-Phase wird künftig so gestaltet, dass die Karrierewege planbarer und transparenter werden, so dass eine frühzeitige Entscheidung zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft getroffen werden kann. Diese **strukturelle Weichenstellung** ist besonders für Frauen attraktiv, die durch eine orientierende Beratung in ihrer Entscheidungsfindung und Karriereplanung unterstützt werden. Die Karrierewege sind so angelegt, dass sie auf die Übernahme einer Lebenszeitprofessur oder einer Dauerbeschäftigung (z. B. Projektmanagement) vorbereiten.⁹ Hierfür wurde eine Richtlinie zur Gestaltung der Karrierewege von Wissenschaftler*innen in der PostDoc-Phase im Senat verabschiedet. Diese sieht folgende Elemente zur Orientierung und Unterstützung vor: Zielvereinbarungen bzw. Entwicklungsvorstellungen, Mentoring, Jahresgespräche, Zwischenevaluation bzw. Entwicklungsgespräche. Für Tenure-Track-Professuren wird darüber hinaus ein hochschulweites Tenure-Board eingerichtet, das über die Tenure-Evaluation entscheidet. Zudem werden Möglichkeiten für alternative Karrierewege außerhalb der Universität systematisch thematisiert und der damit verbundene Perspektivwechsel gegebenenfalls gefördert.

⁸ Anschubfinanzierung durch das PP II

⁹ Juniorprofessur mit und ohne Tenure Track, Nachwuchsgruppenleitung mit und ohne Tenure Track, promovierte wissenschaftliche Beschäftigte



Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorganisation: Im wissenschaftlichen Bereich ist eine individuelle Vereinbarung **variabler Arbeitszeiten** und eine **Arbeitsortflexibilisierung** gängige Praxis. Um eine höhere Verbindlichkeit für das Personal herzustellen, soll die sich noch in Bearbeitung befindende Dienstvereinbarung zur Telearbeit in der Verwaltung auch auf den Wissenschaftsbereich übertragen werden. Das Personaldezernat ist grundsätzlich bestrebt, individuelle Bedarfe in der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen und zielorientierte Lösungen zu finden. In einzelnen Fakultäten wurden Modelle familienfreundlicher Sitzungszeiten entwickelt. Zukünftig sind Aspekte der familienfreundlichen Arbeitsgestaltung ein fester Bestandteil in den Planungsgesprächen.

3.2 Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen

Die erfolgreiche Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen ist ein wichtiges Anliegen der Bergischen Universität, das der Bestenauslese dient und der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen. Im Bereich der Professuren wurde bereits ein Berufungsmanagement etabliert, das den gesamten Prozess von der Gewinnung bis zur Bindung der Professorinnen abdeckt (s. 2.2). Demgegenüber ist die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen noch nicht so umfassend geregelt und strukturiert. Die dezentralen Gleichstellungspläne enthalten verbindliche Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils auf den einzelnen Qualifikationsstufen. Fakultäten werden darin unterstützt, einschlägige Datenbanken zu nutzen und ermuntert, die eigenen Netzwerke zu aktivieren, um geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Dies betrifft insbesondere Fächer, in denen die Community bestens untereinander vernetzt ist wie z. B. in der Mathematik.

Die Vorgabe einer konsequenten Ausschreibungspraxis trägt dazu bei, einer informellen Stellenvergabepraxis entgegenzuwirken und den Pool von qualifizierten Bewerberinnen zu erhöhen. Auswahlgremien sind besonders gut geeignet, eine Personalentscheidung im Sinne der Bestenauslese und der Frauenförderung zu treffen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind in die Einstellungsverfahren des wissenschaftlichen Personals eingebunden, was die Gleichstellungsperspektive verstärkt. Allerdings können sie aufgrund der hohen Anzahl von Verfahren nur selektiv daran teilnehmen. Um diesen Part flächendeckend zu erfüllen, wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Personalabteilung einen Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von Auswahlverfahren unterhalb der Professur erarbeiten. Die proaktive Ansprache von Kandidatinnen wird zukünftig mit der Einwerbung weiterer Forschungsprojekte eine noch größere Rolle spielen ebenso wie eine attraktive Außenwirkung im Rahmen von Stellenausschreibungen.



3.3 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Strukturelle Einbindung: Die Bergische Universität hat schon vor Jahren damit begonnen, eine **gendersensible Personalstrategie** umzusetzen, die umfangreiche Maßnahmen der Personalentwicklung insbesondere für das wissenschaftliche Personal enthält. Daran beteiligt ist eine Vielzahl von Einrichtungen, die in der Arbeitsgruppe Weiterbildung¹⁰ organisiert sind. Hinzu kommen Fakultäten und Interdisziplinäre Zentren mit eigenen Veranstaltungen. Mit der Einrichtung der Servicestelle „Akademische Personalentwicklung“ wurden die Angebote gebündelt und weitere Zielgruppen erschlossen. Im neu gegründeten PE-Beirat sind alle an der Personalentwicklung beteiligten Anbieter*innen sowie Nutzer*innen vertreten. Er hat die Funktion, die Bedarfsorientierung universitätsweit abzusichern, die Angebote auf ihre Wirksamkeit hin zu bewerten und das Personalentwicklungskonzept auf dieser Basis fortzuschreiben. Der Genderaspekt wird durchgängig berücksichtigt.

Personalentwicklungsangebote: Die Personalentwicklungsangebote richten sich an Wissenschaftler*innen aller Qualifikations- und Tenurephasen, wobei ein Schwerpunkt auf der Kompetenzentwicklung von Frauen liegt. Das inzwischen etablierte **Science Career Center für Frauen**¹¹ bietet ein spezielles Karriereprogramm für weibliche High Potentials auf dem Weg zur Professur und in die Forschung an. Hierbei bilden Coaching, Supervision, Beratung und Netzwerkbildung zentrale Formate. Neben Workshops zur Work Life Balance werden Berufungstrainings auf Anfrage bereitgestellt. Professorinnen können ein individuelles Coaching in Anspruch nehmen, das der individuellen Rollenklärung und Positionierung in Leitungsfunktionen dient. Ergänzt wird das Programm durch spezielle Beratungs- und Coachingangebote für Wissenschaftlerinnen in DFG-geförderter Verbundforschung. Jährlich nehmen mehr als 80 Frauen die Förderung in Anspruch. Auf der Basis einer 2016 abgeschlossenen **Kooperationsvereinbarung** mit der Gleichstellungsbeauftragten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf besteht für Wuppertaler Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich für die Aufnahme in das mehrstufige **SelmaMeyerMentoring-Programm** der Nachbaruniversität zu bewerben. Bisher haben 22 Frauen erfolgreich an den verschiedenen Programmlinien teilgenommen, die auch auf die Übernahme von Leitungsfunktionen vorbereiten.

Das **Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS)** hat seinen Schwerpunkt in der Personalentwicklung von Promovierenden und verfolgt dabei einen frauenfördernden Ansatz. Gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro wurde die Posterausstellung „Wir sind MINT“ entwickelt. Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten dadurch die Möglichkeit, ihre Forschungsergebnisse einem breiten Publikum zu präsentieren. Zugleich werden für weibliche Studierende Anreize geschaffen, nach dem Studium eine wissenschaftliche Karriere in Betracht zu ziehen. Künftig soll die Posterausstellung „Wir sind MINT“ in ein noch weitreichenderes, moderneres Format überführt werden. Dazu ist eine größere Poetry Slam-Veranstaltung in Planung. Dass die Vernetzungsangebote

¹⁰ Zentrum für Graduiertenstudien, Career Service, Zentrum für Weiterbildung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalentwicklung, Akademisches Auslandsamt, Sprach- und Lehrinstitut, Zentrum für Informations- und Medientechnik, Bibliothek u. a.

¹¹ Das Science Career Center wurde als eines von 14 ausgewählten nationalen Maßnahmen in den Good Practice Katalog des EU-Projekts „Gender Debate in the European Research Area“ aufgenommen.

des ZGS Nachwuchswissenschaftlerinnen stark unterstützen, wird am hohen Frauenanteil von über 60 % unter den Teilnehmenden von Workshops, Coachings und Kursen zur Weiterbildung und zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen erkennbar. Peer to peer-Coachings unterstützen den Promotionsprozess und die Entwicklung eines individuellen Kompetenzprofils für die Karriereplanung. Hierbei übernehmen Postdoktorandinnen eine Mentorinnenfunktion für Promovendinnen. Durch eine gendersensible Beratung von Promotionsinteressierten und Perspektivgespräche mit Frauen in der Abschlussphase ihrer Promotion werden die Übergänge im Qualifikationsverlauf gezielt moderiert.

Im Rahmen der **allgemeinen Personalentwicklung** stehen umfassende Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Tutor*innen, wissenschaftlich und künstlerische Beschäftigte, sowie Professor*innen zur Verfügung. Neben verschiedenen Zertifikatsprogrammen (u.a. Hochschuldidaktik, Wissenschaftsmanagement, Digitalisierung, Beratungstätigkeiten) werden individuelle Coachings in den Bereichen Forschung, Lehre und Führung angeboten, die im Kontext des Tenure-Track-Programms auch unter einer Genderperspektive ausgebaut werden. Für Tenure-Track-Professuren hat die Universität ein **Life-Cycle-Modell** entwickelt, das die Zielerreichung einer erfolgreichen Tenure-Evaluation durch obligatorische Formate der Orientierung (Jahresgespräche), freiwillige Angebote der Beratung (Mentoring mit erfahrenen Professor*innen) und Qualifizierung im Rahmen der akademischen Personalentwicklung unterstützt.

Forschungsorientierte Beratung und Unterstützung: Um die Beteiligung von Frauen an nationalen und internationalen Förderverfahren zu forcieren, betreibt die Universität eine interne Informationspolitik durch E-Mail-Verteiler und gezielte Ansprache potentieller Wissenschaftlerinnen. Das Dezernat für Forschungsförderung und Drittmittelverwaltung bietet Akademikerinnen neben der Beratung zu relevanten Förderprogrammen auch konkrete Hilfestellung im Rahmen der Antragstellung und Einreichung. Die Einrichtung eines zentralen **Forschungsförderfonds** ermöglicht eine Anschubfinanzierung für exzellente Forschungsanträge, fast 40 % der Antragstellenden sind Frauen. Mit einem **DFG-Mentoring-Programm** möchte die Universität junge und weniger spezialisierte Forscher*innen an die Antragstellung heranzuführen. Die Mentees werden dabei von Mentor*innen aus verschiedenen Fächern begleitet, die Hälfte davon sind Frauen. Es gibt zudem ein Programm zur Förderung von EU-Forschungsanträgen, das künftig noch um ein Beratungsmodul im Bereich von Gleichstellung und Diversität ergänzt wird. Im Rahmen einer neu erarbeiteten Transferstrategie wurde 2017 eine umfassende **Forscher*innen-Datenbank** entwickelt. Sie unterstützt die fakultätsübergreifende Zusammenarbeit und die gezielte Anbahnung von Kooperationen mit anderen

Institutionen und der Wirtschaft. Mit dieser Datenbank wird auch die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen erhöht, die fast die Hälfte der eingetragenen Profile (300) ausmachen.

Monetäre Förderung: Durch die Bereitstellung eines Sonderfonds zur Promotionsförderung in MINT-Fächern erhalten jährlich drei Frauen ein Stipendium. Darüber hinaus stellt die Universität eine Graduiertenförderung aus Eigenmitteln bereit, an der Frauen mit fast 70 % partizipieren. Ebenso hoch ist ihr Anteil an Stipendien und Finanzierungsbeihilfen, die im Rahmen des STIBET-Doktorand*innenprogramms vergeben werden. Die Förderquote bei Konferenz- und Vortragsreisen liegt bei 75 %.

3.4 Gleichstellungsorientierte Führungskräfteentwicklung

Die Bergische Universität hat im Rahmen der 2017 eingeleiteten akademischen Personalentwicklungsstrategie die Führungskräfteentwicklung zu einem eigenständigen Handlungsfeld gemacht und dabei Gender- und Diversityaspekte durchgängig integriert. Professor*innen werden darin gestärkt, ihre wachsende Verantwortung für die Führung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wahrzunehmen. Führungsthemen sind ebenso adressiert an Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen sowie Dauerbeschäftigte im Mittelbau mit Personalverantwortung. Sie werden künftig um ein Modul zur familienfreundlichen Führung ergänzt. Für Neuberufene wird der Welcome-Day genutzt, um die vielfältigen Coaching-, Beratungs- und Fortbildungsmaßnahmen vorzustellen. In Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages eine besondere Aufgabe der Personen in Leitungsfunktionen ist. Kandidat*innen sind aufgefordert, ihre Vorstellungen im Hinblick auf Führungsverantwortung und Frauenförderung im Rahmen von Berufungsvorträgen oder Vorstellungsgesprächen darzulegen.

3.5 Genderkompetenz und Gendersensibilität

Einen wichtigen Baustein der internen Weiterbildung bilden die Workshops zur Entwicklung von Gender- und Diversitykompetenz für (zukünftige) Führungskräfte, Lehrende und Qualitätsbeauftragte. Sie sind in dem Zertifikatskurs „Managing Gender & Diversity“ gebündelt, der in Kooperation mit der TU Dortmund stattfindet. Darüber hinaus ist geplant, die Thematik als Einzelmodul im Weiterbildungsprogramm zu verankern und den Adressatenkreis zu erweitern (z. B. Berufsbeauftragte). Die Lehreraus- und weiterbildung fördert gezielt die Sensibilisierung von Lehrer*innen für eine geschlechtergerechte Didaktik im Rahmen ihres Lehrangebots. Zur Erhöhung der Bewusstseinsbildung der Hochschulmitglieder für die Chancengleichheit von Frauen und Männern gibt die Gleichstellungsbeauftragte jährlich ein Gleichstellungsmagazin heraus.

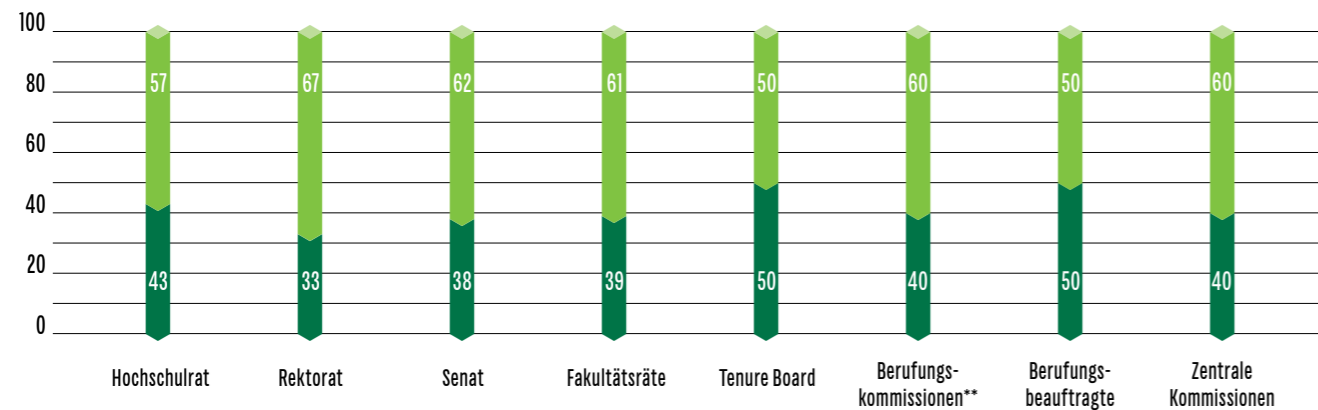


4. GLEICHSTELLUNGSRELEVANTE QUERSCHNITTSTHEMEN

4.1 Frauen in der akademischen Selbstverwaltung

Durch die implementierten Regelungen, Instrumente und das gezielte Ansprechen von Wissenschaftlerinnen hat sich nicht nur eine positive Veränderung der Gremienzusammensetzung im Sinne von mehr Gleichstellung und Diversität eingestellt, sondern auch eine gewachsene Selbstverständlichkeit bei der Beachtung der Vorgaben aus den Landesgesetzen und dem Rahmenplan der Bergischen Universität. Der Anteil von Frauen in den Gremien ist im Vergleichszeitraum von 2012 und 2018 teilweise deutlich gestiegen: Im Hochschulrat von 33 auf 43 %, im Senat von 36 auf 38 %, im Rektorat von 20 auf 33 % (Prorektorate: 50 %), in den Fakultätsräten von 30 auf 39 % und in den Zentralen Kommissionen von 38 auf 40 %. Bei den Berufungsbeauftragten des Rektoratspools ist es gelungen, einen Professorinnenanteil von 50 % zu erreichen. Diese werden durch eine Einführung in die Aufgaben zur Wahrnehmung ihrer Funktion unterstützt. Berufungskommissionen waren in den Jahren von 2017 bis 2019 durchschnittlich mit 40 % Frauen besetzt. Dagegen lag der Anteil der weiblichen Fakultätsleitungen unverändert bei 11 %. Hier ist zukünftig verstärkt auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu achten.

ABBILDUNG_04 | GESCHLECHTERVERTEILUNG IN GREMIEN UND ORGANEN 2018 (IN PROZENT)



■ Frauen ■ Männer ** gemittelter Wert 2017–2019

Die Fakultäten haben unterschiedliche Entlastungsregelungen für Wissenschaftlerinnen geschaffen, die überproportional viele Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung wahrnehmen. Dazu gehören Lehrreduktionen für Professorinnen, Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen, Coaching und Einbindung in Netzwerke sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Beschlossen wurde, im internen Weiterbildungsprogramm einen Workshop zur Einführung in die Gremienarbeit aufzunehmen und auf der jährlichen Welcome-Veranstaltung für Neuberufene ein Portfolio von Entlastungsmöglichkeiten vorzustellen. Hinzu kommt, dass sich durch eine deutliche Steigerung des Frauenanteils deren Gremienpräsenz absehbar erhöhen wird.

4.2 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf tragen erheblich zur Attraktivität des Standortes bei. Der Ausbau der Familienfreundlichkeit bildet daher in den letzten Jahren einen Schwerpunkt in der universitären Gleichstellungspolitik, der sich ausdrücklich an beide Geschlechter richtet. Die Bergische Universität ist Mitglied im Lokalen Bündnis für Familien und im Hochschulnetzwerk Familie NRW. Aktuell wird die Unterzeichnung der Charta des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ vorbereitet, mit der die Universität Familienorientierung als Teil ihres Profils weiter verankern möchte und sich verpflichtet, ihr hohes Engagement in diesem Bereich fortzuführen.

Beratung, Information und Unterstützung: Mit der Einrichtung des inzwischen verstetigten **Familienbüros** wurde eine zentrale Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte mit Kind und pflegebedürftigen Angehörigen geschaffen, die ein umfassendes Vermittlungs- und Beratungsangebot vorhält und die Maßnahmen in den einzelnen Bereichen koordiniert. Zu diesem Zweck wurde auch ein Familienportal realisiert, das u. a. über wichtige Gesetzesänderungen wie die Aufnahme der Studentinnen in das Mutterschutzgesetz informiert. Im Aufbau befindet sich eine Datenbank mit umfassenden Informationen zur Pflege von Angehörigen. Jährlich werden rund 120 Beratungsgespräche durchgeführt. Gemeinsam mit der Personalabteilung finden Rückkehrgespräche für

Wiedereinsteigerinnen statt, bei denen individuelle Lösungen im Vordergrund stehen. Die regelmäßig angebotenen Eltern-Kind-Treffen haben sich als Austausch- und Vernetzungsplattform fest etabliert.

Die Kontaktstelle **„Studieren und Forschen mit Kind“** berät und betreut Frauen in den Naturwissenschaften zum Thema Vereinbarkeit von Experimenten und Schwangerschaft bzw. Stillzeit. Dabei wurden Lösungsansätze entwickelt, um z. B. durch einen organisatorischen bzw. monetären Ausgleich die Laborarbeiten fortführen zu können. Es wird angestrebt, durch eine generelle Regelung die Inanspruchnahme solcher Leistungen für alle Betroffenen zu ermöglichen. Das ZGS hat ein Förderprogramm für Promovierende, Postdoktorand*innen mit Kind aufgelegt, das die Finanzierung einer Kinderbetreuung ermöglicht. Durch Coachings und Workshops werden Wissenschaftler*innen mit Kind in ihrer Karriereplanung unterstützt. Die Servicestelle **„Gesunde Hochschule“** bietet ein ganzheitliches Programm zum Bewegungs- und Gesundheitsmanagement für Hochschulangehörige und deren Familien an.

Der **Dual Career Service** ist Teil eines aktiven Personalmanagements und berät die Partnerinnen und Partner von Neuberufenen bei der Suche nach einer adäquaten Position bzw. nach Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereverlauf.



Kinderbetreuung: Ein zentraler Baustein der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft ist ein bedarfsgerechtes und qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot. Den Universitätsangehörigen stehen auf dem Hauptcampus **zwei Betreuungseinrichtungen** für Kinder im Alter von vier Monaten bis sechs Jahren mit rund 50 Belegungsmöglichkeiten zur Verfügung. Beide Einrichtungen erhalten einen jährlichen Betriebskostenzuschuss aus Mitteln der Universität. Im Rahmen einer Kooperation können weitere Einrichtungen (83 Betreuungsplätze) mit flexiblen Öffnungszeiten von Hochschulbeschäftigten genutzt werden, deren Kinder zwischen zwei und sechs Jahre alt sind. Eine Herausforderung bleibt aber der unvermindert hohe Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen, vor allem für unter Zweijährige. Die Bergische Universität hat daher gemeinsam mit dem Hochschul-Sozialwerk einen Erweiterungsbau für zwei weitere Gruppen mit mindestens 40 Plätzen beschlossen. Dabei wird auch eine flexiblere Gestaltung der Öffnungszeiten angestrebt, die den Bedürfnissen von Eltern im Wissenschaftsbereich entsprechen. Derzeit wird der Ankauf von mindestens drei Belegplätzen bei externen Anbieter*innen geprüft.

Die **Babysitterbörse** ist ein kostenfreier Service des Familienbüros, die die Suche nach ergänzender Kinderbetreuung durch Vermittlung einmaliger (z.B. in Notfällen) oder regelmäßiger Kinderbetreuung erleichtert. Einzelne Forschungseinrichtungen organisieren eine Kinderbetreuung während Workshops und Kolloquien und gewähren finanzielle Unterstützung für professionelle Kinderbetreuung. An den mehrfach ausgezeichneten **Kinderfreizeiten in den Schulferien** nehmen jährlich über 100 Kinder von Studierenden und Beschäftigten im Alter von sechs bis zwölf Jahren teil. Zum Erfolgskonzept gehört die sport- und erlebnispädagogische Ausrichtung der Aktivitäten und eine hohe Flexibilität der verlässlichen Betreuungszeiten. Eine wichtige Neuerung im Bereich der Inklusion und Vereinbarkeit ist die einzelfallbezogene Möglichkeit, dass Kindern mit Behinderung die Teilnahme ermöglicht wird. Geplant ist die Ausweitung der Kinderfreizeiten über die gesamte Schulferienzeit (bisher fünf Wochen) und die Einrichtung einer weiteren Betreuungsgruppe für Kinder unter sechs Jahren.

Infrastruktur: Seit 2017 gibt es an allen Standorten **mobile Kinderzimmer** zur kurzfristigen Kinderbetreuung (z.B. am Arbeitsplatz, bei Tagungen, Lehrveranstaltungen). In der Bibliothek steht ein **Eltern-Kind-Lernraum** mit vier Arbeitsplätzen und Spielmöglichkeiten zur Verfügung. Bei der anstehenden Schaffung neuer studentischer Arbeitsplätze wird ebenfalls eine familienfreundliche Infrastruktur berücksichtigt. Alle Standorte sind mit mehreren Still-, Wickel- und Ruheräumen ausgestattet, in einem Raum auf dem Hauptcampus können sich Eltern mit Kind aufhalten. Unterstützt wird die Familienfreundlichkeit durch erweiterte Öffnungszeiten

der zentralen Einrichtungen und spezielle Selbstlernangebote für mobiles Lernen.

4.3 Gender in Forschung und Lehre

Die Frauen- und Geschlechterforschung wurde quantitativ und qualitativ ausgebaut, insbesondere durch die Berufung zahlreicher Professorinnen mit genderspezifischen Forschungsansätzen. Themen wie Geschlechterrollen, Gender und Diversität sind daher im akademischen Leben verschiedener Fakultäten fest verankert. Ein besonderer Erfolg ist die Einrichtung einer **Professur für Gender und Diversität** in den Erziehungswissenschaften, bei der es der Universität gelungen ist, die aus Gleichstellungsmitteln des PP I anschlussfinanzierte Stelle zu verstetigen. Sie hat die Funktion einer Ankerprofessur und dient dem Aufbau von theoretischen und didaktischen Konzepten zur Implementierung von Gender- und Diversitätsperspektiven in Lehre, Forschung, Studium und Weiterbildung. Eine **weitere genderorientierte Professur (W1)** ist im Interdisziplinären Zentrum für historische Wissenschafts- und Technikforschung (IZWT) angesiedelt. Um das Genderforschungsprofil noch deutlicher zu stärken, wurde die Einrichtung einer W2-Professur für Geschichte der Mathematik und ihres Unterrichts unter besonderer Berücksichtigung des Genderaspekts beschlossen. Mit einem Gleichstellungspreis zeichnet die Universität herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung aus und unterstreicht damit deren Bedeutung für die Forschungsvielfalt und Qualität von Forschungsergebnissen.

4.4 Internationalisierung und Gleichstellung

Die Internationalisierung nimmt an der Bergischen Universität ebenso wie die Gleichstellung eine bedeutende Querschnittsaufgabe ein. Durch die Ansiedlung beider Bereiche in einem Prorektorat sind wertvolle Synergien entstanden. Ein Beispiel dafür ist die seit mehr als zehn Jahren bestehende sehr erfolgreiche und aktive **Partnerschaft mit der Frauenuniversität Ochanomizu** in Tokio, die maßgeblich durch zahlreiche genderrelevante Kooperations- und Forschungsaktivitäten des Gleichstellungsbüros geprägt ist. Dazu gehören Gastvorträge, gemeinsam durchgeführte Workshops und ein wissenschaftsorientierter Austausch zu unterschiedlichen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen. Neben mehreren internationalen Promotionskooperationen haben seit 2008 über 90 japanische Austauschstudentinnen in MINT-Fächern an der Bergischen Universität studiert. Zudem erhalten Studierende aller Fachrichtungen jährlich die Möglichkeit, am Gender-Kurs des **Summer Programs** der Partneruniversität teilzunehmen, der in den letzten Jahren bereits viele junge Frauen und Männer für die Thematik sensibilisiert hat. Künftig soll die Schnittstelle Gleichstellung und Internationalisierung im Sinne einer **globalisierten Strategie** weiter ausgebaut werden. Hierbei kann die Universität auf den sehr guten Erfahrungen aufbauen, die sie durch eine Beteiligung an dem

EU-Forschungsprojekt „GenderTIME – Transferring Implementing Monitoring Equality“ (2013 bis 2016) gewonnen hat. Dabei ging es um die Identifizierung und Umsetzung gelungener Gleichstellungs- und Vereinbarkeitskonzepte aus einer vergleichenden Länder- und Organisationsperspektive. Beteiligt waren sieben Institutionen aus sieben europäischen Ländern. Erste Anbahnungsgespräche zur Realisierung eines internationalen Netzwerks haben schon mit weiteren japanischen Universitäten sowie mit dem **Women and Public Policy Center** der Harvard-University in Boston stattgefunden. In Vorbereitung ist die Kontaktaufnahme mit der Ewha Womans University in Seoul, den Universitäten in Bern und Wien und der Universidad Nacional de Colombia in Bogotá.

4.5 Abbau von sexualisierter Diskriminierung

Die Universität möchte beiden Geschlechtern die Möglichkeit eröffnen, in einem diskriminierungsfreien Umfeld zu studieren und zu arbeiten. Um das Ziel wirkungsvoll umzusetzen, wurde auf verschiedenen Ebenen eine Vielzahl von Maßnahmen und Strukturen entwickelt. Seit 1994 gibt es eine Grundsatzklärung des Senates gegen sexuelle Belästigung, die sich in Überarbeitung befindet. Für Betroffene stehen verschiedene Beratungsstellen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Durch einen Begleitservice und die Installation von Alarmsystemen wird die Sicherheit in Gebäuden erhöht. Im letzten Jahr wurde ein **Risiko- und Notfallmanagement** installiert und eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die kritische Vorgänge auf dem Campus aufarbeitet und Maßnahmen für die Prävention entwickelt. Dazu gehörte auch eine campusweite Befragung von Hochschulmitgliedern zur Sicherheit an der Universität. Die Ergebnisse bestätigen, dass nur wenige Diskriminierungen wahrgenommen und berichtet werden. In Vorbereitung sind eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und eine stärkere Verankerung der Thematik im Schulungsangebot für alle Hochschulmitglieder. Zur Realisierung einer gendergerechten Sprache hat die Universität Leitregeln festgelegt.



Zehn Jahre ITP zwischen Bergischer Universität und der Frauenuniversität Ochanomizu in Tokio, Japan. Bereits 84 Studentinnen haben in den vergangenen zehn Jahren an dem Programm teilgenommen.

AUSBLICK

Die reichhaltigen und aufeinander abgestimmten Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes haben durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm I und II eine Dynamik entfaltet, deren positive Wirkung sich an den Zahlen ablesen lässt: Der Frauenanteil konnte auf allen Karrierestufen erhöht werden. Die Bergische Universität wertet das als einen besonderen Erfolg und eine sehr gute Basis für die Weiterentwicklung ihres Genderprofils durch das Zukunftskonzept. Die darin formulierten Perspektiven orientieren sich an den Kernzielen, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen weiterhin zu steigern, mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen und auf ihrem Karriereweg bestmöglich zu unterstützen. Gleichstellung bleibt eines der wichtigsten strategischen Ziele, die das Selbstverständnis der Bergischen Universität prägen. Das Rektorat nimmt die Verantwortung dafür ausdrücklich wahr und hat Gleichstellung zu einem zentralen Handlungsfeld für die Erstellung des Hochschulentwicklungsplans 2021–2025 erklärt.

ABBILDUNG_05 | ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN DER GLEICHSTELLUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Ausbau gleichstellungsfördernder Strukturen
Behandlung gleichstellungsbezogener Schwerpunktthemen im Rahmen der jährlichen Klausurtagungen der Leitungsebene
Gleichstellungspläne: Zwischenevaluation nach zwei Jahren durch die Gleichstellungskommission
Zeitliche Synchronisation der Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne mit den Planungsgesprächen
Erstellung eines universitätsinternen Gender-Datenportals
Diversity-Audit zur Evaluation der Themen Familienfreundlichkeit und Nachwuchsförderung von Frauen
Übertragung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit in der Verwaltung auf den Wissenschaftsbereich
Integration eines Beratungsmoduls im Bereich Gleichstellung und Diversität in das Programm zur Förderung von EU-Forschungsanträgen
Publikation der ausgelobten Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Vergabe des Gleichstellungspreises
Stärkere Verankerung/Professionalisierung von Gleichstellung auf dezentraler Ebene
Ab 2020 Auskunft über die strategische Verausgabung der Gleichstellungsmittel der Fakultäten im Rahmen der Planungsgespräche
Stärkere Vernetzung und Etablierung eines Erfahrungsaustausches der Qualitätsbeauftragten mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter mittels themenbezogener Workshops und fakultätsübergreifender Netzwerktreffen
Universitätsweite Entlastungsregelungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Publikation eines Berufungshandbuchs zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung
Beteiligung am Mentoring hoch drei-Projekt zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Ingenieurwissenschaften
Erhöhung der Beratungsintensität an den kritischen Passagen im Qualifikationsverlauf
Publikation einer Alumni-Portraitreihe erfolgreicher weiblicher Wissenschaftskarrieren
Postdoktorandinnen-Programm „Exzellente Führung in der Wissenschaft“
Erstellung eines Leitfadens zur gendergerechten Ausgestaltung von Auswahlverfahren unterhalb der Professur
Poetry Slam-Veranstaltung „Wir sind MINT“ zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen
Lunch Bags im Rahmen der akademischen Personalentwicklung zur exklusiven Vernetzung von neuberufenen Professorinnen
Steigerung der Attraktivität von Gremienarbeit für Frauen
Workshop zur Einführung in die Gremienarbeit im internen Weiterbildungsprogramm
Vorstellung von Entlastungsmöglichkeiten in Zusammenhang mit Gremientätigkeit auf der jährlichen Welcome-Veranstaltung für Neuberufene
Internationalisierung der Gleichstellungsarbeit
Aufbau eines internationalen gleichstellungsbezogenen Netzwerks mit ausgewählten Universitäten
Ausbau der Familienfreundlichkeit
Unterzeichnung der Charta des Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“ und Beitritt zum Bündnis
Aspekte der familienfreundlichen Arbeitsgestaltung als fester Bestandteil in Planungsgesprächen
Erweiterungsbau des Hochschulkindergartens für zwei weitere Gruppen mit mindestens 40 Plätzen und flexiblere Gestaltung der Öffnungszeiten
Ankauf von mindestens drei Belegplätzen bei externen Anbieter*innen
Ausweitung des Kinderfreizeitangebots in den Schulferien
Schutz vor sexualisierter Diskriminierung
Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung
Schulungen für alle Hochschulmitglieder zur Vermeidung von sexualisierter Diskriminierung
Genderkompetenz und -sensibilität
Aufnahme eines Moduls im Weiterbildungsprogramm für alle Beschäftigten

IMPRESSUM

Herausgeberin
Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Christel Hornstein
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
Raum O.12.17
Telefon +49 202 439-2308
gleichstellung@uni-wuppertal.de
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de
Autorinnen: Dr. Christel Hornstein
Sophie Charlott Ebert, M. Ed.

Bildnachweise
Ralf Baumgarten: Titel, S. 8, 13, 15, 16
Bergische Universität Wuppertal: S. 29
© contrastwerkstatt - Fotolia.com: S. 21
Sebastian Jarych: S. 2, 27
Rüdiger Nehmzow: S. 5, 7, 9, 14, 17, 19, 22, 25



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Gaußstraße 20
42119 Wuppertal

www.uni-wuppertal.de

Vom Rektorat beschlossen
im Mai 2019