

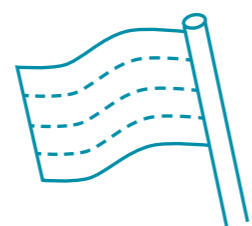
IV. INTERNATIONALITÄT

Studienangebot – alleine oder mit Partnerhochschulen – zu etablieren und zu starten. Zudem wird angestrebt, in allen Fakultäten englischsprachige Veranstaltungen um 25 % zu steigern und so zu integrieren, dass die Universität attraktiver für internationale Studierende wird. Für die Internationalisierung sollen verstärkt auch Möglichkeiten der Digitalisierung genutzt werden.

VIII. FÖRDERUNG VON FREMDSPRACHLICHEN UND INTERKULTURELLEN KOMPETENZEN FÜR DIE ANGEHÖRIGEN DER UNIVERSITÄT

An der Bergischen Universität haben sowohl eine fundierte Sprachenausbildung als auch die Beschäftigung mit zentralen Aspekten von Diversität, Kultur und Migration und damit Interkulturalität eine lange Tradition. Mit dem Sprachlehrinstitut (SLI) verfügt die Universität seit vielen Jahren über eine eigenständige zentrale Einrichtung, die auf hohem Niveau den Erwerb von Schlüsselkompetenzen sowie eine frühzeitige sprachliche Qualifikation und interkulturelle Sensibilisierung im Kontext von Studium und Beruf vorantreibt und professionell organisiert. Das Deutschkursangebot, das ein breites Spektrum von Niveaustufen umfasst, ist für internationale Partneruniversitäten hoch attraktiv und stellt eine wichtige Ressource bei der Anbahnung von Kontakten insbesondere mit renommierten Hochschulen dar.

Das SLI wird auch in Zukunft ein ausgewogenes Sprachprogramm bereitstellen, um Hochschulkooperationen, Auslandsaufenthalte und internationale Projekte zu unterstützen. Es wird dabei eine enge Zusammenarbeit mit den Fakultäten pflegen, um Sprachvermittlung mit Sprachforschung und Sprachdidaktik zu verbinden und passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen für die diversen Bereiche anzubieten.



V. DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG

I. DIVERSITÄT

Diversität bedeutet die Anerkennung von und den wertschätzenden Umgang mit der Verschiedenheit aller Mitglieder der Universität – also von Studierenden, Lehrenden, Forschenden und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Im Fokus stehen dabei Merkmale wie Ethnie (Kultur), sozialer Hintergrund, Alter, Geschlecht und Einschränkungen bzw. Behinderungen. In einem weiteren Sinn gehören auch Wertorientierungen, Religion, Haltungen, sexuelle Orientierungen oder Lebensstile dazu. Das Konzept der Diversität ist für unsere Universität von besonders großer Bedeutung, weil sie in einer Region angesiedelt ist, die sich in sozialer wie kultureller Hinsicht durch große Vielfalt auszeichnet und in der ein hoher Anteil von Menschen mit unterschiedlichen Migrationserfahrungen lebt. Im Folgenden werden vier Handlungsfelder der Diversität formuliert, die in den kommenden Jahren für den Umgang mit Diversität im Vordergrund stehen.

ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE MIT FLUCHTERFAHRUNG

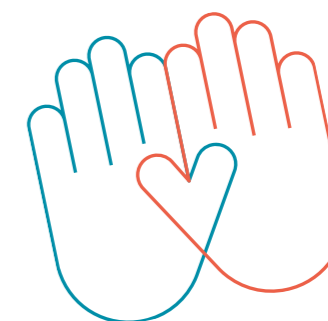
Die Auseinandersetzung mit verschiedenen Denkmustern und Kulturräumen, mit den Interaktionsprozessen zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen, mit Sprachförderung und akademischer Kompetenzentwicklung findet sich im Programm „In Touch“ wieder, das sich seit 2014 gezielt an geflüchtete Akademiker*innen, Wissenschaftler*innen und Studierende richtet. Mit „In Touch“ wird an der Bergischen Universität eines der bundesweit dringend benötigten, aber vergleichsweise wenig etablierten Programme der Nach- und Weiterqualifizierung für die Gruppe von Zuwanderer*innen nachhaltig gefördert, die ihre akademische Karriere oder Qualifikation im Heimatland abrechnen mussten. Möglich wurde das Programm, weil sowohl der Bund (DAAD) und das Land Nordrhein-Westfalen als auch zahlreiche Spender*innen aus der Region es finanziell mit

beträchtlichen Mitteln unterstützten. „In Touch“ startete als Gasthörer*innenprogramm und trug dazu bei, dass 161 Studierende mit Fluchthintergrund an der Universität eingeschrieben wurden.

Die Nachfrage nach Gast- und Einführungsprogrammen ist in den letzten beiden Jahren deutlich gesunken. Bei der Weiterentwicklung werden die Angebote der Beratung und der Vorbereitung (Sprachkurse, Mathematik) insgesamt für Studierende bzw. Studieninteressierte aus dem Ausland angeboten.

ERFASSUNG UND REDUKTION VON BENACHTEILIGUNG UND DISKRIMINIERUNGSERFahrungen

Mit dem Konzept der Diversität ist der Anspruch verbunden, Organisationen so zu gestalten, dass Chancengerechtigkeit hergestellt und Diskriminierung vermieden wird. Konkret bedeutet das, an der Universität nicht-diskriminierende Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen sich jede*r Einzelne optimal entfalten und entwickeln kann. Im Hinblick auf Benachteiligungen wurden – wie im zurückliegenden Hochschulentwicklungsplan vorgesehen – zahlreiche Maßnahmen etabliert, die an der Studieneingangsphase angesiedelt sind (für die Weiterentwicklung dieser Angebote siehe Abschnitt Lehre, S.31ff.). Es wurden ferner Befragungen zum Diskriminierungserleben aller Studierenden und Beschäftigten durchgeführt und Aspekte der Diversität in die Standardfragebögen der Qualitätssicherung aufgenommen. Die Auswertung dieser empirischen Erhebungen erbrachte keine Hinweise auf eine Problemlage im Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen.



V. DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Dennoch gab und gibt es einzelne Personen, die Diskriminierungserfahrungen erleben. Die Umgestaltung der Stabsstelle Diversität in der nächsten Zeit wird Gelegenheit geben, diese Thematik explizit aufzugreifen: In der Stabsstelle Diversität soll eine Anti-Diskriminierungs-Stelle eingerichtet werden, die Beschwerden entgegennimmt, bearbeitet und für Beratungsgespräche von Betroffenen zur Verfügung steht.

UNTERSTÜTZUNG VON STUDIERENDEN MIT BESONDEREM UNTERSTÜTZUNGSBEDARF

Der diesem Plan unmittelbar vorangegangene Bericht des Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen vom Oktober 2019 wies auf eine deut-

lich gestiegene Zahl von Studierenden in dieser Gruppe hin. Auch wenn die Bergische Universität das Hauptanliegen der betroffenen Studierenden, nämlich eine transparente und klare Regelung zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen, bereits realisiert hat, ergeben sich nicht nur in diesem Zusammenhang, sondern auch im Hinblick auf das Ziel Barrierefreiheit oder konkrete Studienbedingungen Fragen und Beratungsbedarfe. Um dem insgesamt gestiegenen Beratungsbedarf zu entsprechen, wird daher in der Zentralen Studienberatung eine Beratungsstelle für Studierende mit entsprechendem Hintergrund eingerichtet sowie eine engere Verzahnung zwischen der Zentralen Studienberatung und der*des Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronische Erkrankungen herbeigeführt. Unter anderem dafür wird eine Arbeitsgruppe zur Unterstützung der Umsetzung von Inklus-



sionsmaßnahmen etabliert. In dieser Arbeitsgruppe werden die*der Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, das Rektorat, Fachwissenschaftler*innen aus den Rehabilitationswissenschaften, die Zentrale Studienberatung sowie die zentrale Universitätsverwaltung vertreten sein.

FORSCHUNG ZU DIVERSITÄT

In den letzten Jahren wurden in den Geistes- und Sozialwissenschaften verschiedene Kolleg*innen berufen, die Aspekte der Diversität (z. B. Geschlecht, Migrationshintergrund) erforschen. Es wurden auch bereits erste akademische Veranstaltungen durchgeführt, in denen Arbeiten zu Diversität vorgestellt und diskutiert wurden. Die wissenschaftlichen Arbeiten zu Diversität sollten in Zukunft noch stärker vernetzt werden. Es ist zu prüfen, ob sich Möglichkeiten zur Kooperation, auch etwa im Rahmen gemeinsamer Forschungsprojekte, ergeben. Diese Vernetzung kann durch die Prorektorin für Internationales und Diversität angeregt werden.

II. GLEICHSTELLUNG

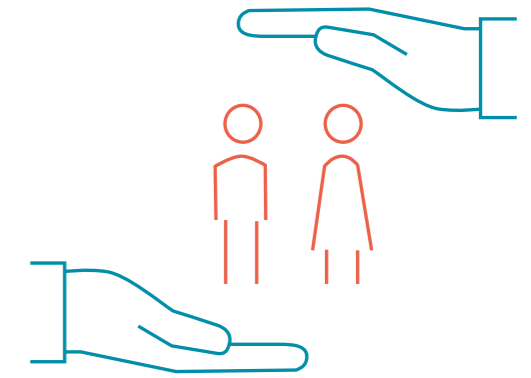
Die Bergische Universität ist stolz auf ihre **erfolgreiche Gleichstellungspolitik**, die aktiv vom Rektorat unterstützt und gefördert wird. Ein deutlicher Beleg für den Erfolg der Gleichstellungspolitik ist der Anteil von ca. einem Viertel unbefristeter Professorinnen an allen unbefristeten Professuren, womit die Bergische Universität seit 2007 eine Spitzenposition in Nordrhein-Westfalen einnimmt. 2013 wurde die Universität nach Begutachtung durch eine DFG-Arbeitsgruppe in „Stadium 4“ der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingestuft, was der höchsten Bewertungsstufe entspricht. Sie war zudem in beiden Phasen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

erfolgreich. Auch im Professorinnenprogramm III konnte die Universität in der zweiten Auswahlrunde als eine von zehn Hochschulen bundesweit mit einem Gleichstellungszukunftskonzept überzeugen, das mit dem Prädikat „Gleichstellung Ausgezeichnet!“ gewürdigt wurde.

Obwohl im Bereich der Gleichstellung in vielen Bereichen deutliche Verbesserungen zu verzeichnen sind bzw. der hohe Standard gehalten werden konnte, bedarf es weiterer Anstrengungen, um das Ziel einer angemessenen Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Ebenen zu erreichen. Zu diesem Zweck hat die Universität in ihrem Gleichstellungszukunftskonzept weitreichende und innovative Maßnahmen und Instrumente definiert. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Erhöhung des Promovendinnenanteils.

Strukturell wird die Gleichstellungsarbeit von einer gewählten Gleichstellungsbeauftragten und ihren beiden Stellvertreterinnen wahrgenommen. Zur Unterstützung wurde eine Gleichstellungskommission gebildet. Neu eingeführt wurde die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die den Gleichstellungsprozess in den Fakultäten mitsteuern. Die Gleichstellung der Geschlechter ist in allen maßgeblichen strategischen Konzepten der Universitätsentwicklung fest verankert. Die Fakultäten sind in die jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräche mit dem Rektorat eingebunden, bei denen die Analyse der Leistungskriterien auch unter Genderaspekten behandelt wird. Durch die Stabsstelle „Gleichstellung und Vielfalt“ wird die gemeinsame **Entwicklung** von Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten auch in Zukunft gewährleistet sein. Die aufeinander bezogene und koordinierte Entwicklung dieser beiden Bereiche ist ein spezifisches Merkmal der Bergischen Universität.

Die Gleichstellung ist in das **umfassende Qualitätssystem** der Bergischen Universität durchgängig integriert. Von den Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung werden alle fünf Jahre Gleichstellungs-



V. DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG

pläne erstellt, die neben Angaben zu quantitativen Geschlechterverhältnissen auch Zielsetzungen und Maßnahmen zur Gleichstellung enthalten. Eine Zwischenevaluation ist vorgesehen und ermöglicht eine gezielte Nachjustierung. Es ist gelungen, dass die Fakultäten unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur Zielmarken festgelegt haben, um den Frauenanteil auf den einzelnen Qualifikationsstufen entsprechend zu erhöhen. Dazu gehört auch eine fächerbezogene Gleichstellungsquote bei Neuberufungen. Ein zentrales **Entwicklungsziel** besteht darin, diese Zielmarken zu erreichen und weiterzuentwickeln.

Eine weitere wichtige Aufgabe der Gleichstellungsarbeit ist **Familienfreundlichkeit**. Mit der Einrichtung eines Familienbüros wurde eine zentrale Anlaufstelle für Hochschulangehörige geschaffen, die ein umfassendes Vermittlungs- und Beratungsangebot vorhält. Die Universität fördert des Weiteren eine **familienfreundliche Arbeitsorganisation** und stärkt die Möglichkeiten der **Kinderbetreuung**. Sie unterstützt variable und flexible Arbeitszeitmodelle. Um insbesondere Frauen nach der Geburt ihres Kindes den Wiedereinstieg in Voll- oder Teilzeit an den Arbeitsplatz zu erleichtern, bieten Personalabteilung und Familienbüro Rückkehrgespräche an, bei denen individuelle Lösungen und Unterstützungsmöglichkeiten im Vordergrund stehen. Zur Kinderbetreuung stehen den Universitätsangehörigen auf dem Hauptcampus der Universität zwei Betreuungseinrichtungen zur Mitnutzung zur Verfügung. Zusätzlich wird der Deutsch-Französische

Kindergarten Wuppertal e. V., der in unmittelbarer Nähe des Hauptcampus liegt, auch von Kindern von Studierenden und Hochschulbeschäftigten genutzt. Seit 1996 gibt es die mehrfach ausgezeichneten Kinderfreizeiten in der Uni, die Kindern von Beschäftigten und Studierenden eine hochschulnahe Betreuung in den Schulferien anbieten.

Da eine große Nachfrage nach weiteren Betreuungsplätzen besteht, wird ein besonderes Augenmerk weiterhin auf dem Ausbau der Kinderbetreuung liegen. Dazu gehört auch der Ankauf von in ersterm Schritt mindestens vier Belegplätzen bei externen Anbietern. Für den Ausbau der flexiblen Arbeitszeit werden für die Beschäftigten in Wissenschaft sowie in Technik und Verwaltung Dienstvereinbarungen angestrebt bzw. erprobt. Schließlich bestehen bei vergleichsweise einfachen Maßnahmen, wie der Ausweitung familienfreundlicher Gremien- und Sitzungszeiten, noch Entwicklungspotenziale.

Auch im Bereich der Gleichstellung nimmt die **Internationalisierung** eine wichtige Rolle ein. Ein Beispiel dafür ist die seit mehr als zehn Jahren bestehende sehr erfolgreiche Partnerschaft mit der Frauenuniversität Ochanomizu in Tokio, die durch zahlreiche genderrelevante Kooperations- und Forschungsaktivitäten geprägt ist. Angestrebt wird der Aufbau eines internationalen Netzwerks mit anderen Universitäten und Einrichtungen, um sich über die unterschiedlichen Ansätze einer exzellenten Frauen- und Familienförderung auszutauschen und für die Organisation fruchtbar zu machen.

