

Zwischenbericht

zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
2011 – 2013



Rektor: Univ.-Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper
V.i.S.d.P. OVR'in Dipl.-Ing. Sanda Grätz
Redaktion: Dipl.-Ing. Sanda Grätz
Selma Gündogdu M.A.
Monika Demming-Pälmer M.A.
Layout: Sylvia Lessmann

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	4
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	4
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	4
1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	5
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	5
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	7
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	8
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2 Kinderbetreuungsangebote	9
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung	10
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	11
B) Personelle Gleichstellungsstandards	12
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	12
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	13
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	13
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	17

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Verabschiedet im Rektorat am 10. Februar 2011.

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) hat sich bei der Diskussion und der Verabschiedung ihres Gleichstellungskonzepts ehrgeizige Ziele gesetzt, die es gilt, konsequent bis 2013 umzusetzen. Oberstes Ziel ist es, die Anzahl der Professorinnen mit Hilfe von Maßnahmen zur Chancengleichheit zu erhöhen.

Entsprechend dem im letzten Jahr verabschiedeten Gleichstellungskonzept findet Diversity Management neben dem Prinzip des Gender Mainstreaming Eingang in unser tägliches Handeln in der Hochschule. Alle im Gleichstellungskonzept vorgestellten Projekte sind gestartet bzw. befinden sich in der Startphase.

Unserem Ziel, bis 2013 den Anteil der Habilitandinnen auf 35% und den Anteil der Professorinnen auf 25% zu erhöhen, sind wir näher gekommen. Der Anteil der Professorinnen hat sich auf 14,5% im Jahr 2010 erhöht.

Die Struktur der Universitätsverwaltung hat sich nach einem grundlegenden Prozess der Neupositionierung positiv verändert. So ist der Anteil der Frauen in Leitungspositionen der mittleren und höchsten Ebene auf 35% gestiegen.

Die Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts und der Beginn der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben in der Universität eine positive Auseinandersetzung und Identifikation mit den Themen der Chancengleichheit bewirkt. Diese Entwicklung schlägt sich auch auf die Zuweisung der Mittel nieder: Das Haushaltsbudget der Gleichstellungsbeauftragten wird jährlich zur Verstärkung der Chancengleichheitsmaßnahmen erhöht.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Zuständig für die Gleichstellungsaufgabe an der HHU ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Die gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten leiten sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (§ 17 LGG) und aus dem Hochschulgesetz NRW (§ 24 HG) ab.

Die Gleichstellungsaufgabe ist verankert in § 8 (Gleichstellungskommission) und § 9 (Gleichstellungsbeauftragte) der *Grundordnung* der Universität. Daneben sieht auch die Geschäftsordnung des Hochschulrates die aktive Teilhabe der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied (§ 1 Satz 3) mit Rede- und Antragsrecht vor (§ 24 HG).

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an Gesprächen mit den Rektoratsmitgliedern und den Dezernenten, den Rektoratssitzungen, Senatssitzungen und Sitzungen des Hochschulrats und seiner Arbeitskreise teil. Im Jahr 2005 hat das Rektorat die Einrichtung einer Ersatzstelle für die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Zentrum für Informations- und Medientechnologie aus zentralen Mitteln beschlossen (ca. 58.146 EUR im Jahr).

Maßnahmen zur Gleichstellung werden mehrheitlich im Rektorat und Senat entschieden bzw. verabschiedet. Die Umsetzung der Maßnahmen obliegt der Gleichstellungsbeauftragten ebenso wie den verschiedenen Kooperationspartner/innen, mit denen gemeinsam Projekte durchgeführt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet zudem vertrauensvoll mit dem Wissenschaftlichen Personalrat sowie dem Personalrat der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen. Sie wird zu den Vierteljahresgesprächen der Personalräte mit der Hochschulleitung geladen und nimmt an diesen regelmäßig teil. Daneben nimmt sie noch an den Sitzungen der Vereinigung „Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ teil. In den Fakultäten wird die Gleichstellungsbeauftragte durch 8 Vertreterinnen unterstützt: die *Fakultätsgleichstellungsbeauftragten*.

Die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen ist ebenfalls durch eine Stellvertreterin vertreten. Entsprechend der Grundordnung werden auf Vorschlag der Wahlfrauenkommission alle Vertreterinnen im Senat gewählt.

Der Senat bildet eine paritätisch besetzte *Gleichstellungskommission* mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen der Universität, deren Vorsitzende die Gleichstellungsbeauftragte ist.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den Sitzungen des Fakultätsrats der jeweiligen Fakultät und den Sitzungen der Berufungskommissionen teil und dienen fakultätsintern als Ansprechpartnerinnen der studierenden und beschäftigten Frauen.

Der Austausch der Vertreterinnen und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist kontinuierlich gegeben (Gleichstellungskommission, monatliche Treffen).

Alle Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten sind beratende Mitglieder der Gleichstellungskommission des Senats.

Die Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fakultäten obliegt den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Die Förderpläne bieten zudem die Möglichkeit, tiefere Einblicke in fakultätsinterne Vorgänge zu erhalten und Entwicklungen anzuregen. Die Erstellung des Frauenförderrahmenplans der Universität und der Frauenförderpläne der Fakultäten wird von der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert und im Rektorat und Senat verabschiedet.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Einbindung in interne Entscheidungsprozesse der Hochschule

Zusätzlich zu den verbindlich vorgesehenen Beteiligungen an universitätsinternen Prozessen (Rektorat, Senat, Vierteljahresgespräche mit dem Rektor, Kanzler und dem Personaldezernenten) ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in verschiedenen Arbeitsgruppen der Hochschule. Sie leistet einen wichtigen Beitrag in der AG FLAZ (flexible Arbeitszeit), die sich mit der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit an der HHU befasst (siehe Punkt A.3.1).

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich zudem an der Erstellung der Berufsordnung der Universität (siehe Punkt A.4.1).

Als beratendes Mitglied der Stipendienvergabekommission (NRW-Stipendium) achtet die Gleichstellungsbeauftragte bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber neben der Qualifikation und Persönlichkeit der Studierenden auch auf eine paritätische Vergabe an Frauen und Männer.

Die aktive Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an der Diskussion und Entwicklung des Hochschulentwicklungsplans 2011 führt zur Berücksichtigung der gleichstellungspolitischen Belange auf allen Ebenen der Hochschule.

Auf Grund des Kooperationsvertrags zwischen der HHU und dem Universitätsklinikum Düsseldorf arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten der beiden Einrichtungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eng zusammen.

Kooperationen mit der Stadt Düsseldorf

Intensive Kooperationen mit der Stadt Düsseldorf bestehen und werden ausgebaut. Unter anderem nimmt die HHU seit 2010 am „Familientisch – Düsseldorfer Bündnis für Familien“ teil und wird in Zukunft in die damit verbundenen Projekte eingebunden.

Auch die vierte Kindertagesstätte auf dem Campus „Grashüpfer“ ist auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten in

enger Kooperation mit der Stadt Düsseldorf, dem Studentenwerk, dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW und der Universität entstanden.

In der Planungsphase befindet sich zudem der Aufbau eines „Dual Career-Netzwerkes Düsseldorf und Region“, das ebenfalls von der Gleichstellungsbeauftragten initiiert wurde. Im Übrigen ist die HHU am Dual Career Netzwerk der Universitäten Aachen, Köln, Bonn und am Dual Career Netzwerk NRW beteiligt.

Daneben wird im Jahr 2011 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten eine Kooperation mit dem Studentenwerk und dem Sportamt der Stadt Düsseldorf entstehen, um ein Sportprogramm für Vorschulkinder auf dem Campus zu organisieren.

Seit 2005 ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des runden Tisches der Stadtfrauenkonferenz, an der alle Gleichstellungsbeauftragten aus Wirtschaft und Behörden der Stadt Düsseldorf teilnehmen.

Frauen-Kultur-Archiv

Das Frauen-Kultur-Archiv ist ein Alleinstellungsmerkmal der HHU und auch über ihre Grenzen hinaus bekannt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zusammen mit der Philosophischen Fakultät darum bemüht, das Archiv durch finanzielle Unterstützung zu erhalten (5.000 EUR im Jahr).

In den Zielvereinbarungen II zwischen der Hochschule und dem heutigen Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW ist die Erhaltung des Frauen-Kultur-Archivs festgelegt worden. In den Jahren 2008, 2009 und 2010 wurde das Archiv mit Mitteln aus dem Strukturfonds und der Philosophischen Fakultät unterstützt.

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen nutzen das Frauen-Kultur-Archiv insbesondere bei Projekten im Rahmen der Genderforschung. Besonders nachgefragt sind Beratungen und aktive Unterstützung bei der Recherche und Bereitstellung von Material. Zudem ist es möglich, bei der Konzeption von Forschungsarbeiten und Ausstellungen fachliche Unterstützung zu erhalten.

Eine weitere Serviceleistung stellt schließlich die individuelle Stipendien-Beratung für Frauen (Studien-Stipendien, Promotions-, Auslandsstipendien u.a.) an der Philosophischen Fakultät dar.

Neben den oben aufgeführten Serviceleistungen bietet das Frauen-Kultur-Archiv fortwährend kulturgeschichtliche und biografische Ausstellungen und Vorträge in der Stadt an. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Düsseldorfer Frauengeschichte, welche die Grundlage für Ausstellungen in der Universitäts- und Landesbibliothek der HHU bildet. Das Frauen-Kultur-Archiv trägt somit einen wertvollen Teil zum kulturwissenschaftlichen Diskurs in der Universität bei.

Netzwerk Frauenforschung NRW – Netzwerkprofessuren an unserer Hochschule

An der HHU Düsseldorf sind zwei Netzwerkprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW etabliert.

Die Professur im Fach *Modernes Japan* setzt ihren Schwerpunkt auf die Leit- und Orientierungskonzepte „Inter- und Transkulturalität“ einerseits und „Gender Studies“ andererseits.

Prof. Dr. Michiko Mae ist Kulturwissenschaftlerin und Lehrstuhlinhaberin des Bereichs Kulturwissenschaften und Mitherausgeberin der Reihe „Geschlecht und Gesellschaft“. Ihre Arbeitsbereiche liegen in der kultur- und sozialwissenschaftlichen Japanforschung mit den Schwerpunkten: Interkulturalität und kulturwissenschaftliche Fremdeitsforschung, die Frage der kulturellen Identität und Subjektivitätskonzepte im japanischen Modernisierungsprozess sowie Gender Studies bezogen auf Japan und Deutschland in vergleichender Sicht.

Am *Institut für Rechtsmedizin* unter der Leitung von Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme liegt ein Forschungsschwerpunkt auf dem Thema „(Häusliche) Gewalt im Spiegel der verschiedenen Kategorien von Geschlecht“. Über die unmittelbare Arbeit mit Gewaltopfern und einen interdisziplinären Untersuchungsansatz wird in diesem Bereich das Bedingungsgefüge zwischen (häuslicher) Gewalt und Geschlecht untersucht, wodurch die Entwicklung neuer Präventionsstrategien möglich wird.

Aus dieser Arbeit ist zudem die „Rechtsmedizinische Ambulanz für Gewaltopfer“ entstanden. Neben rechtsmedizinischen Untersuchungen von Gewaltopfern werden hier auch Informationen und Daten für Ärztinnen, Ärzte und Institutionen bereitgestellt.

Unsere Hochschule ist stolz auf ihre Genderprofessuren und unterstützt ihre Arbeit nachdrücklich. Es ist geplant, die Arbeit der Genderprofessuren durch die Organisation von Vorträgen im Rahmen der regelmäßigen Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen der Universität und durch die Förderung von Workshops zu den spezifischen Forschungsthemen der beiden Institute stärker in den Mittelpunkt der Gleichstellungsarbeit zu stellen (ca. 20.000 EUR).

Zur Weiterfinanzierung der Geschäftsführung der Koordinierungsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW stellt das Rektorat unbefristet einen Betrag in Höhe von 5.500 EUR jährlich zur Verfügung.

Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal

Die Gleichstellungsbeauftragte der HHU kooperiert mit der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität Wuppertal im Rahmen der Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Wissenschaftlerinnen. Der Career Service für Wissenschaftlerinnen an der Bergischen Universität Wuppertal wurde als gemeinsame Beratungsstelle für den Berufseinstieg im Jahr 2008 aus Mitteln des Strukturfonds NRW gegründet.

Der Schwerpunkt dieser Kooperation liegt auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses durch Seminare und Workshops. Durch die Kooperation der beiden Hochschulen soll eine Steigerung des weiblichen Führungskräftepotentials erreicht und die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Damit die Kooperation auch „gelebt“ werden kann, gewährt die HHU Zuschüsse für die Reisekosten der Wissenschaftlerinnen nach Wuppertal.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Evaluation der Gleichstellungspolitik

Die Bestätigung der Familienfreundlichkeit der HHU hat bereits durch externe Gutachten stattgefunden: Im Jahr 2007 hat die Universität das Prädikat *audit familiengerechte hochschule* erworben und befindet sich seit Januar 2011 in der Re-Auditierungsphase (Kostenpunkt: 15.000 EUR). In der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung ist eine Stelle eingerichtet (TV-L 13, ca. 58.146 EUR im Jahr), die hauptsächlich für den Auditierungsprozess zuständig ist. Zu den Aufgaben gehören die Verfassung des Jahresberichts, das Controlling der Umsetzung der Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Organisation der Re-Auditierung. In den Jahren 2007 und 2010 ist die Heinrich-Heine-Universität mit dem Prädikat *Total E-Quality* ausgezeichnet worden.

Dem externen Blick auf die Bestrebungen der Universität sollen nun der interne Blick und damit die interne Bewertung der durchgeführten Maßnahmen hinzugefügt werden. Der bedarfsgerechte Ausbau der Maßnahmen im Vereinbarkeitsmanagement erfordert an diesem Punkt die Mitwirkung der Beschäftigten und Studierenden. Der kritische Blick der „Betroffenen“ eröffnet die Möglichkeit, die vorhandenen Strukturen zu bewerten, Schwachstellen ausfindig zu machen und damit eine positive Entwicklung der hochschulinternen Familienpolitik zu garantieren.

Eine ausführliche Evaluation der Maßnahmen zur Gleichstellung und der Gleichstellungsarbeit ist in Planung. Eine Evaluation wird noch im Jahr 2011 vom CEWS (Center of Excellence Women and Science) durchgeführt werden. Die Evaluation wird aus Rektoratsmitteln mit ca. 7.000 EUR finanziert (bereits genehmigt).

Zudem sollen die derzeit geplanten Mitarbeitergespräche in der Universitätsverwaltung um die Thematik der Gleichstellung und des Vereinbarkeitsmanagements erweitert werden.

Organisationsentwicklung

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen in den Fakultäten werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz an allen Personalmaßnahmen und Berufungsverfahren von der Formulierung und Ausschreibung über die Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber bis hin zum Auswahlverfahren beteiligt.

Vierteljährlich finden Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personaldezernenten statt, ebenso wie mit dem Dezernenten für Finanzen und dem Dezernenten für Hochschulmanagement.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Daten zur Gleichstellungssituation werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dezernate 2 (Hochschulmanagement) und 3 (Personal) jährlich erhoben und ausgewertet. Zudem wird dem jetzigen Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW in einem 3-jährigen Turnus ein statistischer Bericht zur Gleichstellungssituation an unserer Hochschule vorgelegt (siehe Genderreport NRW und Gleichstellungsbericht NRW).

An der HHU werden Studierendenstatistiken mit einer zusätzlichen Ausweisung der Studentinnenzahlen semesterweise erhoben und auf den Internetseiten der Universität veröffentlicht. Die Daten sind hochschulöffentlich.

Zudem wird in der Regel jährlich der Zahlenspiegel der Hochschule mit den Erhebungen der Daten des Vorjahrs veröffentlicht. Die Auswertungen befassen sich mit allen Statusgruppen: Studierende, Absolvent/innen, Promovierende, Habilitierende und Professor/innen. Alle Statistiken weisen zusätzlich den Anteil der Frauen in den jeweiligen Statusgruppen aus. Daneben werden ausführliche Statistiken zur Beschäftigungssituation veröffentlicht.

Die Statistiken werden regelmäßig dem Rektorat vorgelegt. Anhand der Auswertungen kann die Hochschule strukturelle Veränderungen erkennen und durch gezielte Gleichstellungsmaßnahmen auf aktuelle Entwicklungen reagieren.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Flexible Arbeitszeit und flexibler Arbeitsort

Die Arbeitsgruppe FLAZ, gegründet auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Auditierung 2008, besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der beschäftigten Statusgruppen der Universität. Die Arbeitsgruppe achtet bei der Planung und Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelung verstärkt auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter anderem soll die Kernarbeitszeit abgeschafft werden, um besonders den Beschäftigten mit Familienaufgaben mehr Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung ihres Arbeitstages zu gewähren. Die Umsetzung des neuen Arbeitszeitmodells ist für 2011 geplant.

In Planung befindet sich auch die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung, die die Einführung von Telearbeitsplätzen/ Home Office ermöglicht.

Teilzeitbeschäftigungen

Daneben haben beschäftigte Eltern die Möglichkeit, ihre Tätigkeit in Teilzeit wahrzunehmen. Auch die Elternzeit kann und wird von den Beschäftigten der Universität genutzt. Eine Reduzierung der Arbeitszeit aus familienpolitischen Gründen kann auch von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben befristet in Anspruch genommen werden.

Von 2.630 Beschäftigten der Hochschule haben im Jahr 2009 insgesamt 136 (5,2%) Männer und Frauen ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen befristet reduziert.

Eltern-Kind-Räume

Für Studierende ist die Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes mit zwei Arbeitsplätzen und Spielecke in Planung. Ein Raum für dieses Vorhaben wird in dem neuen Lern- und Kommunikationszentrum der Medizinischen Fakultät O.A.S.E., das im Sommer 2011 fertig gestellt wird, zur Verfügung stehen (ca. 20.000 EUR).

Ein weiterer Eltern-Kind-Raum für Beschäftigte im Gebäude der Universitätsverwaltung ist in Planung.

Derzeit gibt es drei Still- und Wickelräume auf dem Campus für Beschäftigte und Studierende. Für die Instandhaltung der Räume werden jährlich 500 EUR veranschlagt.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Auf dem Campus der HHU befinden sich vier Kindertagesstätten.

Kindertagesstätte „Grashüpfer“

Die neueste Einrichtung „Grashüpfer“ wurde als erste integrative Kindertagesstätte des Studentenwerks auf dem Campus eröffnet. Die Stadt Düsseldorf hat das Projekt, insbesondere bei der Einrichtung von Plätzen für Kinder unter 3 Jahren, unterstützt. Die HHU war an den Baumaßnahmen und an der Ersteinrichtung der Räume beteiligt. Das Projektvolumen belief sich auf insgesamt 1,1 Millionen Euro. Durch die Eröffnung der Tagesstätte „Grashüpfer“ können 49 zusätzliche Betreuungsplätze angeboten werden, davon 21 Plätze für Kinder von 4 Monaten bis 3 Jahren und 28 Plätze für Kinder von 3 Jahren bis zum Einschulalter. Die Plätze werden an Kinder von Studierenden, von Beschäftigten und an Anwohnerkinder vergeben. Betreut werden die Kinder täglich von 7:30 - 17:30 Uhr, dienstags bis 16:00 Uhr.

Die neue Kita „Grashüpfer“ strebt die Zertifizierung zum Familienzentrumsverbund an. In einem Beratungsraum, einem Therapieraum und einem großen Veranstaltungssaal werden zusätzliche Beratungs-, Bildungs- und Kursangebote für interessierte Eltern und Kinder auf dem Campus angeboten. Beratungen und Veranstaltungen für Eltern werden in Zukunft auch vom Familienberatungsbüro der Universität in den Räumlichkeiten der Kindertagesstätte durchgeführt.

Das PALME-Projekt (Präventives Elternttraining für alleinerziehende Mütter geleitet von ErzieherInnen) wird in den Räumlichkeiten des Familienzentrums „Grashüpfer“ angeboten. Dabei handelt es sich um ein Elternttraining für alleinerziehende Mütter und ihre Kinder im Vorschul- und Grundschulalter. Das Projekt umfasst regelmäßige Gruppenschulungen der Mütter, ein wohnortnahes Kinderbetreuungsangebot und eine Supervision durch geschultes

Fachpersonal. Das Programm wurde vom Klinischen Institut für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie entwickelt und wird wissenschaftlich begleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das PALME-Projekt durch die Mitfinanzierung der projekttragenden Schulungen für die Erzieherinnen (1.000 EUR im Jahr).

Kindertagesstätte „Kleine Strolche“

Seit Oktober 2008 ist die Kita „Kleine Strolche“, Kindertagesstätte des Studentenwerks Düsseldorf, zertifiziertes Familienzentrum. Seit Januar 2004 ist sie bereits „Anerkannter Bewegungskindergarten des LandesSportBundes Nordrhein-Westfalen“.

Die Kita versteht sich als Partner der Familie und organisiert ein übergreifendes Angebot der Familienbildung und Beratung. Es werden unter anderem spezielle Kurse für Alleinerziehende angeboten sowie umfassende Erziehungs- und Familienberatungen. Daneben vermittelt die Kita auch qualifizierte Tagespflegepersonen.

Die „Kleinen Strolche“ bieten insgesamt 51 Betreuungsplätze, davon 9 Plätze für Kinder unter 3 Jahren und 42 Plätze für Kinder von 3 Jahren bis zur Einschulung. Die Tagesstätte ist geöffnet Montag, Mittwoch bis Freitag von 7:30 - 17:30 Uhr sowie Dienstag bis 16:00 Uhr.

In diese Einrichtung werden ausschließlich Kinder von Studierenden aufgenommen.

Kindertagesstätte „Abenteuerland“

Die dritte Kindertagesstätte des Studentenwerks ist das „Abenteuerland“ mit 50 Plätzen, davon 20 Plätze für Kinder unter 3 Jahren und 30 Plätze für Kinder im Alter von 3 Jahren bis zur Einschulung. Die Einrichtung hat täglich von 7:30 - 17:30 Uhr geöffnet, dienstags bis 15:30 Uhr.

Im „Abenteuerland“ wird auch das „Haus der Kleinen Forscher“ implementiert. Hierbei handelt es sich um ein frühkindliches Bildungsprogramm, das Kindern naturwissenschaftliche Zusammenhänge vermitteln soll. Das Projekt wird aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten finanziert (ca. 2.000 EUR).

Nach Aussagen des Studentenwerks werden jährlich ca. 70 weitere Plätze benötigt, um den Bedarf an Kinderbetreuung zu decken.

Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums

Auf dem Universitätsgelände befindet sich auch die Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums Düsseldorf für Kinder von Ärztinnen und Ärzten der Medizinischen Fakultät und von Beschäftigten des Universitätsklinikums Düsseldorf.

Die Tagesstätte wird zurzeit erweitert. Die HHU hat für den Übergang Räumlichkeiten auf ihrem Gelände zur Verfügung gestellt. Derzeit werden 11 Kinder unter 3 Jahren und 34 Kinder vom 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt betreut. Nach dem Umbau wird die Aufnahmekapazität der Einrichtung im Jahr 2011 verdoppelt: Es werden 36 Plätze für Kinder unter 3 Jahren angeboten werden. Zudem werden in Zukunft 54 Kinder von 3 Jahren bis zum Schuleintritt betreut.

Die maximale Betreuungszeit beträgt neun Stunden am Tag, eine Halbtagsbetreuung kann ebenfalls wahrgenommen werden. Öffnungszeiten sind montags bis freitags von 6:45 - 16:45 Uhr.

Familienberatungsbüro – Flexible Kinderbetreuung und Ferienbetreuung

In den Verantwortungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten fällt ebenso das FamilienBeratungsBüro (FBB), welches auf ihre Initiative hin eingerichtet wurde. Die Vollzeitstelle der Leitung des Büros (TV-L 10, 100%, ca. 50.000 EUR im Jahr) wird aus dem Zentralfonds des Rektorats finanziert.

Im Jahr 2010 wurde im FamilienBeratungsBüro zudem eine Stelle für die Väterarbeit eingerichtet (TV-L 9, 100%, ca. 43.000 EUR im Jahr). Die Finanzierung erfolgt zu 50% aus zweckgebundenen Mitteln des Strukturfonds des Landes NRW. Die restlichen Mittel werden aus Zuwendungen des Landes und der Europäischen Union aus dem Ziel 2-Programm NRW 2007 – 2013 (EFRE) EU-Mitteln bereitgestellt. Beschäftigte der HHU und des Universitätsklinikums Düsseldorf, die aus dienstlichen Gründen auf eine Notfall-

betreuung für ihre Kinder angewiesen sind, können sich an das Familienberatungsbüro (FBB) wenden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermitteln u. a. Tagespflegepersonen und Plätze in Kindertagesstätten.

Es besteht zudem ein Kooperationsvertrag zwischen unserer Hochschule und der *pme Familienservice GmbH*, die sich auf die Vermittlung von professioneller Kinderbetreuung spezialisiert hat. In Notfällen außerhalb der Sprechzeiten des FBB können die Beschäftigten sich zwecks Betreuungsvermittlung direkt an den *pme Familienservice* wenden.

Die Hochschule fungiert als Vertragspartner mit dem *pme Familienservice* und kauft ein jährliches Kontingent an Vermittlungs- und Betreuungspunkten ein (100 Punkte pro Jahr für 13.000 EUR).

Beschäftigte, die an universitätsinternen Tagungen teilnehmen, können ein zusätzliches flexibles und kostenfreies Babysitting vor Ort in Anspruch nehmen. Für die Teilnahme an Fortbildungen auf dem Campus wird die Betreuung vom Familienberatungsbüro übernommen (ca. 500 EUR im Jahr). Daneben wurde eine Babysitting-Börse auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten implementiert, welche von beschäftigten und studierenden Eltern der Hochschule genutzt werden kann. Studierende, die Interesse an einer Betreuungstätigkeit haben, müssen ein Babysitting-Zertifikat des Deutschen Roten Kreuzes vorweisen können. Die entsprechende Schulung der Babysitterinnen wird von der Hochschule finanziert (ca. 1.000 EUR im Jahr).

In den Oster-, Sommer- und Herbstferien bietet das Familienberatungsbüro zusätzlich Ferienfreizeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von 6 bis 12 Jahren an (ca. 15.000 EUR im Jahr).

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

In Planung befindet sich ein Dual Career Service eingebettet in ein regionales Netzwerk, das zusammen mit der Stadt Düsseldorf initiiert wurde. Die Wirtschaft, aber auch die Institutionen des öffentlichen Dienstes (Ministerien, Behör-

den etc.) werden über das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten angesprochen.

Der Dual Career Service wird speziell auf die berufliche Eingliederung der Ehepartnerin/des Ehepartners einer/eines neubeschäftigten Wissenschaftlerin/s zugeschnitten sein. Die Mitarbeiter/innen des Dual Career Services sollen neu an der HHU angekommenen Wissenschaftler/innen in Zukunft bei der Vorbereitung des Aufenthalts, Lebens und Arbeitens in Düsseldorf helfen. Neben Informationen und Beratungen werden gezielte Hilfestellungen zu zahlreichen Themen angeboten, die für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und deren Familienmitglieder beruflich und privat von Bedeutung sind (zurzeit 1.000 EUR).

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Berufungsordnung

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt aktiv an der Entwicklung der neuen Berufsordnung für die HHU teil. Die neue Ordnung befindet sich im Entwurfsstadium und ist dem Senat Ende 2010 zur Beschlussfassung zugeleitet worden.

Ziel der Berufungspolitik der HHU ist die Gewinnung von exzellenten Universitätsprofessorinnen und -professoren und die zeitgleiche Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren. Dieses Ziel wird ausdrücklich im Entwurf der Berufsordnung hervorgehoben.

Nach der Verabschiedung der Berufsordnung im Senat wird ein gleichstellungsorientierter Berufsleitfaden erstellt (voraussichtlich 2012).

Post Doc-Förderung

In Planung ist eine Analyse der im Post Doc-Bereich besetzten Stellen. In Fächern, in denen Frauen oder Männer unter den Post Docs unterrepräsentiert sind, wird die Einführung besonderer Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit überprüft.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Für Graduiertenschulen werden spezielle Durchgänge des SelmaMeyerMentorings als gezielte Chancengleichheitsmaßnahme angeboten (DFG-Finanzierung durch Chancengleichheitsmittel). SelmaMeyerMED-Grad für Doktorandinnen im Graduiertenkolleg 1033 (DFG finanziert) wurde bereits als ein erstes Mentoring-Programm für ein englischsprachiges Graduiertenkolleg aufgelegt.

Graduiertenakademie iGRAD

Als Einrichtung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wurde die „Interdisciplinary Graduate and Research Academy Düsseldorf (iGRAD)“ gegründet, deren Angebote sich an Promovierende der Fakultät sowohl im Rahmen der strukturierten Programme als auch der Individualpromotionen richten.

Unter einem Dach werden hier zentrale Fortbildungen im Bereich Schlüsselqualifikationen sowie programmspezifische Angebote organisiert und umfangreiche Beratungs- und Servicedienstleistungen angeboten. Hier beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte mit frauenspezifischen Themen an dem Programm.

Generell empfiehlt iGRAD seinen Mitgliedern den Abschluss einer Betreuungsvereinbarung. Hauptaugenmerk wird aber auf die strukturierte Betreuung gerichtet: Ein mindestens zwei-köpfiges Betreuungsteam trifft gemeinsam mit der Doktorandin oder dem Doktoranden Zielvereinbarungen, die jährliche Projektpläne und Richtlinien für die Forschungszusammenarbeit beinhalten.

Graduiertenakademie „Medical Research School“

An der Medizinischen Fakultät wurde die „Medical Research School“ gegründet, die sich vergleichbar mit iGRAD um die spezifischen Belange der medizinischen Promovierenden kümmert. Die Betreuungsvereinbarung ist verpflichtend und sowohl für Promovend/innen als auch für Doktorvater/-mutter bindend. Der Vertrag beinhaltet unter anderem die folgende Richtlinie zum Vereinbarkeitsmanagement: „Der

Betreuer verpflichtet sich, Maßnahmen zu treffen, um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit zu gewährleisten. (Falls zutreffend, die getroffenen Vereinbarungen in einer Anlage ausführen.)“

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen

Die HHU nutzt die Wissenschaftlerinnendatenbank „fem-consult“ des Center of Excellence, Women and Science (CEWS) als Plattform, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen über attraktive Ausschreibungen informieren und zur Bewerbung auffordern zu können.

Daneben wird auch das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen genutzt: Stellenausschreibungen werden von der Gleichstellungsbeauftragten der HHU an die Kolleginnen anderer Hochschulen weitergeleitet mit der Bitte, qualifizierte Kandidatinnen anzusprechen.

Im Rahmen des Hochschulentwicklungsplans wird eine genaue Analyse des Frauen- und Männeranteils unter den Doktorandinnen und den Post Docs durchgeführt. Danach können gezielte Maßnahmen für die Rekrutierung von Frauen und Männern in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, konzipiert und umgesetzt werden.

Daneben findet jährlich die Recruiting-Messe auf unserem Campus statt. Unternehmen werden dazu aufgefordert, sich auf der Messe vorzustellen und bei der Anwerbung ein besonderes Augenmerk auf Absolventinnen zu richten.

Forschungsförderung

Wissenschaftlerinnen können auf Antrag Reisekostenbeihilfen für Tagungen erhalten. Die Zuschüsse werden von der jeweiligen Fakultät in Abstimmung mit den Gleichstellungskommissionen der Fakultäten vergeben.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten verfügen auch die Fakultäten über eigene Frauenförderfonds. Auf diese Weise

können speziell Gender-Projekte (Dissertationen, Ausstellungen, Veröffentlichungen etc.) von den Fakultäten und von der Gleichstellungsbeauftragten bezuschusst werden.

Labor für Schülerinnen und Schüler

Im September 2010 wurde in Anwesenheit der Wissenschaftsministerin Svenja Schulze das „Labor Physik und Chemie für Schülerinnen und Schüler“ an der HHU eingeweiht. Interessierte Schülerinnen und Schüler können hier außerhalb des Unterrichts experimentieren.

Das Projekt nutzt bestehende Ressourcen der Universität und wird mit 200.000 Euro aus Mitteln des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW gefördert. Die Universität hatte sich dazu erfolgreich an einem Wettbewerb des Ministeriums zur Einrichtung von Schülerlaboren beteiligt.

„Physik und Chemie erleben“ lautet das Motto des Projekts, mit dem die Universität auch die Nachfrage nach Leistungskursen in Chemie und Physik an den Schulen stärken will. So sollen mittelfristig noch mehr Studierende für die naturwissenschaftlichen Fächer und die prosperierenden Berufsfelder in den Naturwissenschaften begeistert werden. Besonders Schülerinnen unserer Partnerschulen in Düsseldorf sollen zur Teilnahme motiviert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte plant derzeit in Zusammenarbeit mit den Initiatoren des Schülerlabors die Fortführung des in der Vergangenheit angebotenen und äußerst erfolgreichen Projekts „Physik für Schülerinnen und Physik für Schüler“ mit einer Ausweitung auf das Fach Chemie.

Die Trennung der Jungen und Mädchen in eigene Arbeitsgruppen hat sich in der Vergangenheit bewährt, da besonders Schülerinnen in gemischten Gruppen zurückhaltender sind und in getrennten Gruppen mehr Mut im Umgang mit den Aufgabenstellungen und Experimenten bewiesen haben. Auf diese Weise können Gruppenleiterinnen und –leiter auch gezielt auf geschlechtsspezifische Lernmethoden einwirken und somit Fachinhalte optimal vermitteln.

Girls' Day

Die HHU wird sich erstmals am bundesweiten *Girls' Day* beteiligen. Am 14.04.2011 findet ein ganztägiges Programm für Schülerinnen vom 10. bis zum 12. Schuljahr statt.

Eröffnet wird das Programm durch eine Podiumsdiskussion mit Professorinnen bzw. Wissenschaftlerinnen aus den Fächern Mathematik, Physik, Biologie, Informatik und Chemie. Den Schülerinnen soll auf diese Weise ein persönlicher Einblick in die wissenschaftlichen Berufsfelder in den MINT-Fächern gewährt werden.

Den Schülerinnen wird ein umfangreiches Informations- und Beratungsprogramm angeboten. Das Angebot umfasst: eine Führung über den Campus, spezielle Beratungen zum Studium von MINT-Fächern, ein Workshop „Berufsfindung“, eine Coaching-Gruppe mit Auswertung der Eignungstests.

Das Programm wird in enger Kooperation mit Verantwortlichen aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät konzipiert und durchgeführt und liegt in Verantwortung des StudierendenServiceCenters und der Gleichstellungsbeauftragten.

Der *Girls' Day* wird mit Beschluss des Rektorats aus Haushaltsmitteln der Universität finanziert (ca. 7.000 EUR).

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Finanzierung und Personal

Die HHU beteiligt sich großzügig an der Finanzierung von Stellen und Maßnahmen im Bereich der Chancengleichheit. Insgesamt betrug die Summe der jährlich finanzierten Stellen und Projekte im Jahr 2010 ca. 675.000 EUR.

In den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten fallen verschiedene Projekte, die wie folgt besetzt sind:

- 1 Ersatzstelle für die Gleichstellungsbeauftragte (Vollzeit, ca. 58.000 EUR im Jahr)
- 1 Mitarbeiterin im Sekretariat (Vollzeit, ca. 38.000 EUR im Jahr)
- 1 Mitarbeiterin für Beratungs- und Koordinationsaufgaben (Vollzeit, ca. 58.000 EUR im Jahr)
- 1 Koordinatorin Mentoring-Programm (Vollzeit, ca. 58.000 EUR im Jahr)
- 1 Leiterin des Familienberatungsbüros (Vollzeit, ca. 50.000 EUR im Jahr)
- ½ Stelle des Mitarbeiters im Familienberatungsbüro zuständig für das Väterprojekt (ca. 21.000 EUR im Jahr)
- 1 Mitarbeiterin in der Personalentwicklung (Vollzeit, ca. 58.000 EUR im Jahr)

Aus Drittmitteln (DFG und EFRE) werden zwei weitere Stellen (ko-)finanziert:

- 1 Mitarbeiterin im Mentoring-Programm (75%, ca. 43.000 EUR im Jahr)
- ½ Stelle des Mitarbeiters im Familienberatungsbüro zuständig für das Väterprojekt (insgesamt eine Vollzeitstelle, ca. 21.000 EUR im Jahr)

Die verbleibende Summe von ca. 341.000 EUR wird jährlich für Chancengleichheitsmaßnahmen aufgewendet.

Anreizsystem für die Berufung von Frauen

Als Anreizsystem zur Steigerung des Professorinnenanteils an der HHU erhalten Fakultäten, die eine Professur mit einer Wissenschaftlerin besetzt haben, eine Zuwendung in Höhe von 5.000 Euro. Die Mittel werden von der Gleichstellungsbeauftragten aus dem zugewiesenen Strukturfonds des Landes NRW zur Verfügung gestellt und müssen zweckgebunden zur Finanzierung von Maßnahmen zur Chancengleichheit verwendet werden.

Allein im Jahr 2010 sind insgesamt 35.000 Euro an die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät und an die Philosophische Fakultät vergeben worden.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

SelmaMeyerMentoring

Das SelmaMeyerMentoring besteht seit 2006 und bietet als Chancengleichheitsmaßnahme für junge Wissenschaftlerinnen, die für ihren weiteren Karriereweg planen, Führungsaufgaben zu übernehmen

- one-to-one Mentoring oder Peer-Group-Mentoring (drei bis vier Mentees bilden eine Gruppe, die sich gegensei-

tig berät und von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet wird). Individuell für die Belange der Mentees/ Peer-Groups ausgewählte Professorinnen und Professoren sowie Führungsfrauen aus der freien Wirtschaft fungieren als Mentorin/Mentor. (u.a. bestehen seit 2010 Kooperationen mit den Großunternehmen Bayer und Henkel)

- Seminare zur Erweiterung der Schlüsselqualifikationen und Führungsfertigkeiten
- zweimonatlich stattfindende moderierte Netzwerktreffen mit einem Kurzseminarteil zu Themen, die von den Mentees vorgeschlagen werden und die nicht in Tagesseminaren bearbeitet werden können – so z.B. die Einwerbung von Drittmitteln, Fragen der Vereinbarkeit von Karriere und Kindern, Berufungsverfahren; Führungsfrauen aus Wissenschaft und Wirtschaft werden als Best-Practice Beispiele eingeladen etc.

Zunächst auf ein Jahr pro Durchgang angelegt, zeigte sich, dass eine längere Laufzeit für den intensiveren Kontakt zwischen Mentorinnen und Mentees positiv ist. Sie wurde ab dem dritten Durchgang auf 18 Monate erhöht. Programme für promovierte Wissenschaftlerinnen sind mit einer Laufzeit von zwei Jahren angelegt.

Bei den Netzwerktreffen berichten und diskutieren die Mentees über ihre Erfahrungen, Wünsche und Anregungen. Ihr Feedback gibt wichtige Hinweise für eine bedarfsgerechte Anpassung und Weiterentwicklung der Programmlinien. Das WISS-Programm befindet sich im IV. Durchgang. Einige der Promotionen wurden von den jeweiligen Fakultäten als beste des Jahrgangs ausgezeichnet.

Zusätzlich finden jährlich ein bis zwei jahrgangsübergreifende Netzwerktreffen statt und werden von den Mentees gerne besucht. Ebenso sind die halbjährlich stattfindenden Empfänge des HEINE-NETZwerkes für Wissenschaftlerinnen ein beliebter Treffpunkt für Mentorinnen und Mentees mit anderen Wissenschaftlerinnen und Führungsfrauen. Der WISS-Bereich wird um SelmaMeyerWISS-Pro erweitert, die Ausschreibung erfolgt in Kürze. Zielgruppe sind hier promovierte Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschullaufbahn anstreben.

Ursprünglich wurde das Programm (ca. 126.000 EUR im Jahr inkl. Personalkosten) aus dem Strukturfonds des Landes NRW finanziert, das trifft heute noch für SelmaMeyerWISS zu.

Die heutige Struktur von SelmaMeyerMentoring für Doktorandinnen besteht aus zwei Hauptzweigen: SelmaMeyerWISS ist das fakultätsübergreifende Mentoring-Programm ohne die Medizinische Fakultät und SelmaMeyerMED als bedarfsgerecht für die Belange der Medizin konzipierter Zweig für Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen mit Wirkungskreis in der Medizin.

Der Rektor der HHU ist Schirmherr des Programms und Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats von SelmaMeyerWISS, dem außerdem aus jeder Fakultät eine Professorin oder ein Professor angehört sowie die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Koordinatorin des Programms. Einen eigenen wissenschaftlichen Beirat gibt es für den Bereich von SelmaMeyerMED. Ihn gehören jeweils eine Medizinerin, ein Mediziner und eine Naturwissenschaftlerin als Professoren und Klinik- bzw. Institutsleiter an, sowie die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Koordinatorin. Die Aufgabe des jeweiligen wissenschaftlichen Beirats besteht in der wissenschaftlichen Begleitung der Projekte sowie in der Endauswahl der Mentees.

Bei SelmaMeyerMED handelt es sich um ein Gemeinschaftsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten und der Medizinischen Fakultät.

Ende 2009 starteten hier zwei Programme: SelmaMeyerMED-Start für Medizinstudentinnen ab dem 9. Fachsemester und Promovendinnen naturwissenschaftlicher Fächer in der Medizin als Peer-Group-Mentoring. SelmaMeyerMED-Pro für Ärztinnen in der Weiterbildung und promovierte Naturwissenschaftlerinnen begann als one-to-one-Mentoring mit zweijähriger Laufzeit. Professorinnen und Professoren fungieren als Mentorinnen und Mentoren. Ein Mentoringnetzwerk hat sich spontan gebildet. Auch die Mentees berichten von positiven Effekten ihrer Vernetzung im Klinikalltag.

In der unmittelbaren Planung steht ein hochschulübergreifendes Habilitandinnenprogramm als gezielte Personalentwicklungsmaßnahme.

Einen dritten Zweig bildet seit Herbst 2009 das erste englischsprachige Graduierten-Programm im SelmaMeyerMentoring: Eine eigene Programmrunde für das Graduiertenkolleg 1033 in der Medizin ist die erste, die aus Chancengleichheitsmitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), finanziert wird. Die Personalkosten trägt hier die Gleichstellungsbeauftragte (weitere Graduiertenprogramme im Bereich WISS und MED werden zukünftig voll DFG-finanziert). Die Mentees wurden vom GRK – im Unterschied zu den anderen Programmen, bei denen sich die potentielle Mentee bewirbt und ein Auswahlverfahren durchläuft – angemeldet.

Es bestehen Kooperationen mit iGrad als der Doktorandenakademie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Medical Research School der Medizinischen Fakultät hinsichtlich der gegenseitigen Anerkennung von Schlüsselqualifikationsseminaren. Die Evaluation der Mentoring-Programmlinien findet mit einem vergleichbaren Programm elektronisch statt.

Zur Förderung der Vernetzung von Doktorandinnen und Doktoranden wurde – zunächst in der Medizin – auf Initiative des SelmaMeyerMentorings als weiteres Kooperationsprojekt das allgemeine Doktorandinnen und Doktoranden Netzwerk in der Medizin gegründet. Die Betreuung findet gemeinsam mit der Medical Research School statt.

COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm

Im Jahr 2009 hat die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Prorektor für Forschung und Innovation das COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler initiiert. Das Programm basiert auf einer 2-jährigen Wiedereinstiegsstelle für Eltern, die sich nach einer Familienphase für eine Hochschullaufbahn (Professur) weiterqualifizieren möchten.

Dabei werden Mittel für zwei Jahre (bei Teilzeit drei Jahre) mit einer Besoldung nach TV-L 13 gewährt. In begründeten

Fällen kann eine einmalige Verlängerung um maximal sechs Monate beantragt werden.

Die entsprechenden Mittel werden zu 70% aus Mitteln des Rektorats und zu 30% aus den zweckgebundenen Mitteln des Strukturfonds des Landes NRW getragen. Anträge zum Wiedereinstieg können jederzeit gestellt werden. Auch Nicht-Mitglieder der HHU können sich bewerben. Im Programm wurden bis jetzt eine Kinderärztin und eine Erziehungswissenschaftlerin aufgenommen (ca. 120.000 EUR).

Coaching für Professorinnen und Professoren

Ob in der Lehre, bei der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Führung im Wissenschaftsteam, bei der Antragstellung von Forschungsförderung oder bei der wissenschaftlichen Selbstverwaltung: Professorinnen und Professoren werden täglich in verschiedenen Rollen angesprochen.

Da die erfolgreiche Arbeit nicht nur auf der wissenschaftlichen Eignung, sondern auch auf den sozialen und kommunikativen Kompetenzen und den Fähigkeiten im Selbstmanagement basiert, bietet die Gleichstellungsbeauftragte ein individuelles Coaching-Programm für Professorinnen und Professoren an.

Dabei handelt es sich um ein speziell zugeschnittenes Beratungssetting, bei dem der Coach und die Teilnehmenden Themen aus dem Arbeitsalltag systematisch analysieren und Strategien erarbeiten, um organisatorische Abläufe zu optimieren. Das Coaching bewirkt damit eine Verbesserung der beruflichen Situation, denn die Leistungsfähigkeit wird im Kontext von Wissenschaft und Hochschule gesteigert und erhalten, und besonders die Balance zwischen Beruf und Familie wird optimiert.

Inzwischen wurden 16 Professorinnen und Professoren in das Coaching-Programm aufgenommen (ca. 10.000 EUR). Sollte die Evaluation des Programms Ende 2011 positiv ausfallen, wird die Hochschulleitung die Verstärkung der Maßnahme im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung entscheiden.

Qualifizierungsmaßnahmen für (Nachwuchs) Wissenschaftlerinnen

Das Qualifizierungsprogramm für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen trägt zur Entwicklung sowie zur Steigerung des weiblichen Führungskräftepotentials an der HHU bei. Es fördert die Kompetenzen, die Wissenschaftlerinnen zur professionellen Ausgestaltung ihres Karriereweges benötigen und ermöglicht eine zielorientierte Karriere- und Zukunftsplanung, insbesondere unter dem Aspekt der Work-Life-Balance. Die Weiterbildung steht im Einklang mit dem landespolitischen Ziel, den Anteil von Frauen an Professuren deutlich zu erhöhen. Das Angebot versteht sich als integraler Bestandteil der universitären Personal- und Organisationsentwicklung und wird daher auch in der semesterweise erscheinenden Broschüre „Fortbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ aufgeführt. Seminarflyer werden an die Fakultäten versendet, um die größtmögliche Resonanz unter den (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen zu erreichen. Die Seminare sind immer ausgebucht.

Unter anderem werden Seminare zur Entwicklung von Führungskompetenzen, zum Konfliktmanagement, Stimmtraining und zum Selbstmarketing mit Einzelcoaching angeboten. Daneben finden verschiedene Grund- und Aufbaukurse in Englisch für Geisteswissenschaftlerinnen und Medizinerinnen statt.

Hinzu kommt die Zusammenarbeit mit der Bergischen Universität Wuppertal, die beidseitig intensiv in Anspruch genommen wird (siehe auch Punkt A 1.3).

Zur Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen werden jährlich ca. 20.000 EUR bereitgestellt.

Lehrpreis 2009

Der jährliche Lehrpreis der HHU wurde 2008 zum ersten Mal ausgelobt. Der Preis dient der Anerkennung und dem Anreiz für „gute Lehre“ und belohnt somit Personen, die sich in der Vergangenheit durch besonderes Engagement in der Lehre ausgezeichnet haben. Das Vorschlagsrecht liegt allein bei den Studierenden, die Auswahl wird – unter Beteiligung von Studierenden und eines/einer externen Hochschuldidaktikers/in – in der Kommission für Lehre und Studienqualität getroffen.

Die jährlich zu vergebenden drei Lehrpreise im Umfang von insgesamt 30.000 Euro werden derzeit noch aus dem zentralen Anteil des Studienbeitragsaufkommens finanziert und sind zweckgebunden für die weitere Verbesserung der Lehre und/oder der eigenen hochschuldidaktischen Weiterbildung zu verwenden.

Im Jahr 2009 wurden die Lehrpreise ausschließlich an Wissenschaftlerinnen vergeben:

Prof. Dr. Marlis Hochbruck (Angewandte Mathematik),
Prof. Dr. Andrea von Hülsen-Esch (Kunstgeschichte) und
Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme (Medizin).

Stipendiatinnen, Preisträgerinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen

Seit 2007 gibt es an der HHU zwei Nachwuchsgruppenleiterinnen im **Emmy-Noether-Programm** der DFG. PD Dr. Annette Schmidt ist Nachwuchsgruppenleiterin der Forschungsgruppe „Entwicklung von nanostrukturierten responsiven Hybridsystemen“ am Institut für organische Chemie und makromolekulare Chemie an der Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät.

PD Dr. Stefanie Scheu ist Nachwuchsgruppenleiterin der Forschungsgruppe „Visualisierung der Typ I Interferon Antwort in vivo“ am Institut für Medizinische Mikrobiologie und Krankenhaushygiene an der Medizinischen Fakultät.

In den letzten drei Jahren (2008 – 2010) ist der **drupa-Preis** für NachwuchswissenschaftlerInnen der Philosophischen Fakultät, deren Promotionsarbeit ausgezeichnet wird, an drei Frauen gegangen.

Der Preis wird zur Finanzierung des Drucks einer Dissertation aus den Bereichen Philosophie, Erziehungswissenschaften, Geschichte, Soziologie, Sprach- und Literaturwissenschaft, Kulturgeographie vergeben. Die Preisträgerinnen waren: Dr. Rebekka Voß (2008), Dr. Yasmin Temelli (2009) und Dr. Nadine Müller (2010).

Im Jahr 2009 ist Dr. Julia Fischer am Institut für Entwicklungs- und Molekularbiologie der Tiere mit dem Forschungspreis der **Dr. Günther- und Imme-Wille-Stiftung** ausgezeichnet worden. Der Preis wird an Nachwuchswis-

senschaftler/innen aus dem Bereich Medizin und verwandten Gebieten der Lebenswissenschaften für eine in den letzten 2 Jahren gedruckte oder zum Druck angenommene Forschungsarbeit vergeben. Der Preis ist mit 10.000 EUR dotiert.

Der **Jühling-Doktorandenpreis** (Dotierung: 2.500 EUR) ist in den Jahren 2009 und 2010 an zwei Frauen vergeben worden: Dr. Henrike Sell (2009) und Dr. Kristin Eckhardt (2010). Hierbei handelt es sich um einen Preis auf dem Gebiet der Diabetes-Forschung und benachbarter Gebiete.

Der **Jühling-Preis**, dotiert mit 5.000 EUR, wird ebenfalls im Bereich der Diabetes-Forschung vergeben und zeichnet Wissenschaftler/innen des Deutschen Diabetes Zentrums, der HHU und auswärtige Wissenschaftler/innen aus. Im Jahr 2008 wurde der Preis an Dr. Kerstin Kempf am Institut für Klinische Diabetologie vergeben. Im Jahr 2009 war Dr. Julia Szendrödi im Deutschen Diabetes Zentrum die Preisträgerin.

Der **MTZ®award** der MTZ®stiftung wird jährlich an junge Nachwuchswissenschaftler/innen der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf als Anerkennung für eine herausragende Publikation auf dem Gebiet der humanmedizinisch orientierten Zell- und/oder Genforschung vergeben. Der mit 2.500 bis 5.000 EUR dotierte Preis wurde im Jahr 2010 an Dr. Kirsten Huck in der Klinik für Kinder-Onkologie, Hämatologie und Klinische Immunologie vergeben.

Der **Preis der Gesellschaft von Freunden und Förderern** wird für herausragende Habilitationsschriften an der Medizinischen, der Philosophischen und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät mit einer Dotierung von 10.000 EUR vergeben. PD Dr. Valérie Anne Schumacher am Institut für Humangenetik und Anthropologie wurde im Jahr 2008 ausgezeichnet. Im Jahr 2009 wurde PD Dr. Christine Heusch am Institut für Klassische Philologie prämiert.

An der Juristischen Fakultät wurde Dr. Alexandra Dany im Jahr 2008 mit dem **Preis der Goethe-Buchhandlung für die beste Dissertation des Jahres** ausgezeichnet und

erhielt eine Förderung in Höhe von 5.000 EUR. Ebenfalls im Jahr 2009 wurde die Wissenschaftlerin Dr. Wiebke Petersen aus der Philosophischen Fakultät mit dem Preis für die „**Beste Dissertation des Jahres**“ der Medizinischen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Philosophischen Fakultät für ihre Promotionsarbeit ausgezeichnet. Der Preis ist mit 2.500 EUR dotiert.

Im Jahr 2009 wurden Dr. Svenja Caspers (Medizinische Fakultät), Dr. Nana Ueffing (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät) und Dr. Birgit Capelle (Philosophische Fakultät) prämiert.

Den **Reinhard- und Emmi-Heynen-Preis** hat im Jahr 2009 Prof. Dr. Bettina Pause am Institut für Experimentelle Psychologie an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät mit einer Dotierung von 12.500 EUR erhalten. Der Preis prämiert das Lebenswerk von Wissenschaftler/innen an der HHU.

Daneben ist eine Wissenschaftlerin der HHU, PD Dr. Stefanie Scheu, seit 2009 Mitglied im **Jungen Kolleg der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften**. Das Junge Kolleg wurde 2006 von der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Mercator-Stiftung eingerichtet. Die an das Kolleg Berufenen erhalten ein jährlich mit 10.000 Euro dotiertes Stipendium und zusätzliche Förderung für Auslandsaufenthalte. Die Förderung erstreckt sich über 4 Jahre.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Väter im Fokus – VäterZEIT

Die HHU fördert und organisiert aktiv die Väterarbeit (http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB/Vaterarbeit).

Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2010 eine Stelle für die Väterarbeit eingerichtet, die nun seit 01.10.2010 besetzt ist. Das Projekt wurde durch die EU-Förderung Ziel 2-Programm NRW 2007 – 2013 (EFRE) ausgezeichnet, da es als Maßnahme gegen Rollenstereotypen besonders der Sichtbarmachung von männlichen Vorbildern und gleichzeitig

der Sensibilisierung für die Notwendigkeit des Vereinbarkeitsmanagements auch für Männer dient. Zusätzlich beinhaltet das Projekt ein ausführliches Beratungsangebot für Väter. Die HHU verfolgt auf diese Weise das Ziel, Studenten und Beschäftigte zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit ihrer Rolle als Vater zu motivieren.

Zur Zielgruppe gehören studierende und promovierende Väter der HHU ebenso wie Professoren und Beschäftigte in Leitungspositionen (Familienväter, Alleinerziehende oder von der Partnerin und dem Kind getrennt Lebende).

Wichtige Bausteine der Väterarbeit sind die Etablierung eines „Uni-Väter-Netzwerkes“, Veranstaltungen und Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf“ und die Einrichtung eines Informationsportals auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten.

In diesem Zusammenhang legt die Gleichstellungsbeauftragte auch den Wandkalender „VäterZeit“ mit Fotografien von an der Hochschule beschäftigten Vätern und ihren Kindern auf (ca. 2.500 EUR im Jahr).

Sensibilisierungsmaßnahmen

Das *Zentrum Studium Universale* der HHU bietet interdisziplinäre Lehrveranstaltungen und Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Studierende an.

Gender- und Diversity-Kompetenzen können in dem von der Gleichstellungsbeauftragten geförderten Modul „Diversity-Competence und Mobilität“ erworben werden. Für die erfolgreiche Teilnahme an dem Modul werden Credit Points vergeben. Das Modul ist immer vollständig belegt.

Zudem veranstaltet die Zentrale Universitätsverwaltung regelmäßig Fortbildungen für Beschäftigte. Unter anderem werden Seminare und Weiterbildungsmaßnahmen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, zum Landesgleichstellungsgesetz und zu den Themen „Work-Life-Balance“ und „Pflege von Familienangehörigen“ angeboten.

Auch die Öffentlichkeitsarbeit wird als Sensibilisierungsinstrument genutzt, um auf das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf unsere Maßnahmen gegen Rol-

lenstereotypen aufmerksam zu machen. Neben Flyern und Broschüren über die Themenbereiche „VäterZeit“, „Pflege von Angehörigen“ und „audit familiengerechte hochschule“ beschäftigen sich auch Artikel in den Mitarbeiterzeitungen und Pressemeldungen auf der Universitätshomepage mit dem Vereinbarkeitsmanagement und der Förderung von Frauen und Männern in der Wissenschaft.

Meine Heine-Frau 2010

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im vergangenen Jahr – wie schon im Herbst 2007 – Frauen aus allen Bereichen der Universität dazu aufgerufen, ihre „Heine-Frau“ vorzuschlagen. Die „Heine-Frau“ ist eine Wissenschaftlerin, Studentin oder eine Kollegin, die sich durch ihre außergewöhnlichen Leistungen im Beruf oder durch soziales Engagement ausgezeichnet hat.

Als Ergebnis ist nun die Broschüre „Meine Heine-Frau 2010“ herausgegeben worden (http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/Heine-Frau_2010.pdf), die zahlreiche, bemerkenswerte Frauen und Persönlichkeiten der HHU prägnant porträtiert und ins Licht der Öffentlichkeit rückt.

Neben der Würdigung der Person repräsentieren die Porträts der Professorinnen, Doktorinnen und Mitarbeiterinnen aber auch gleichzeitig viele Frauen aus den einzelnen an unserer Universität vertretenen Statusgruppen und dienen damit als Vorbild für viele andere Frauen.

Die erfolgreiche Reihe soll weitergeführt werden (ca. 5.000 EUR im Jahr).



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (Wintersemester 2009/2010)	6.676	9.379	42	58	6.847	10.002	41	59		
Anzahl der Promotionen im Jahr	144	134	52	48	187	209	47	53	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	24	4	86	14	21	4	84	16	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	5	4	56	44	11	3	79	21	60	40
Professuren C3/W2	80	17	82	18	85	18	83	17	75	25
Professuren C4/W3	135	18	88	12	135	18	88	12	75	25
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	32	15	68	32	37	20	65	35	60	40

