



**Zwischenbericht der  
Bergischen Universität Wuppertal  
zur Umsetzung der  
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

**Dr. Christel Hornstein**

## Vorwort

**Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter sind eine wichtige Querschnittsaufgabe** der Bergischen Universität Wuppertal (BUW), die durch ein breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen nachhaltig verankert ist. Im August 2009 erfolgte der Anschluss an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG mit einem zukunftsfähigen Genderkonzept für die BUW. Verbindliche Zielaussagen zur Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft sind auf der Basis vorsichtiger Schätzungen getroffen worden, die unter dem Eindruck eines gegenläufigen Besetzungstrends sowie einer Neujustierung der Leitungspolitik nach einem Wechsel der Hochschulleitung entstanden

Der vorliegende Zwischenbericht macht deutlich, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards konsequent umgesetzt worden sind. Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe der DFG wurden entwicklungs-dynamisch miteinbezogen.

Die Universität hat beschlossen,

- Gleichstellung auf der Leitungsebene zu verankern
- die Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils ambitionierter zu verfolgen
- die Nachhaltigkeit der Maßnahmen deutlicher dazustellen sowie einzelne Projekte zu verstetigen.

Die BUW entwickelt ihr **Genderprofil** durch eine stärkere Einbeziehung der **Diversityperspektive** weiter. Im Mittelpunkt dieser Neuausrichtung steht die modellhafte Einrichtung einer Gender- und Diversity-professur in den Bildungswissenschaften sowie eine gender- und diversityorientierte Personal- und Organisationsentwicklung.

Insgesamt ist es der Universität im Berichtszeitraum gelungen, den **Frauenanteil in der Wissenschaft deutlich zu steigern**, wobei der Habilitandinnenanteil in 2010 bereits die 50-Prozent-Marke überschritten hat. Der Professorinnenanteil erreicht den Spitzenwert von 21,5 %, wovon 23,7 % auf die höchstdotierten Leitungspositionen entfallen. Bei den Professurvertretungen konnte erstmalig Geschlechterparität hergestellt werden. Der Juniorprofessorinnenanteil liegt bei 28,6 %. Moderat fällt dagegen die Steigerungsrate bei den Promotionen aus, an denen Frauen mit 28,7 % partizipieren. Der Studentinnenanteil bewegt sich seit mehreren Jahren mit über 50 % auf einem hohen Niveau.

Die **erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder** mit der Förderung von drei Professuren in der Mathematik und den Naturwissenschaften mit einem Fördervolumen von 1,1 Mio. € und die Strukturfondszuweisungen des Landes für die Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren in Höhe von 2,3 Mio. € haben es möglich gemacht, ein Maßnahmenpaket auf den Weg zu bringen, mit dem wichtige Weichen für eine an Exzellenz und Vielfalt ausgerichtete Gleichstellungspolitik gestellt werden.

Die **Gleichstellungsausgaben** sind mittelfristig **bis 2015 gesichert**. Die Universität wird die einzelnen Projekte und Maßnahmen evaluieren und über deren Fortführung entscheiden. Sie behält sich vor, im Zuge ihrer strategischen Profilschärfung Ressourcen zu bündeln und neue Instrumente zur gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung einzuführen. Darüber hinaus wurden bereits einige Stellen bzw. Maßnahmen verstetigt, die das **Gleichstellungsanliegen auf Dauer** befördern sollen.

Die Universität ist sich bewusst, dass es trotz aller Gleichstellungserfolge weiterer Anstrengungen bedarf, die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards transparent, durchgängig, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und nachhaltig umzusetzen und die internen Kommunikationsprozesse unter dieser Zielstellung zu optimieren.

Dieser Zwischenbericht wurde erstellt unter Mitwirkung von Personen bzw. Einrichtungen, die an der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards maßgeblich beteiligt sind und für ihren Verantwortungsbereich Selbstauskunft gegeben haben. Der Bericht wurde anschließend im Rektorat verabschiedet und vom Hochschulrat, der Dekanekonferenz, den Leitungen der Zentralen Einrichtungen sowie der Gleichstellungskommission (zustimmend) zur Kenntnis genommen. Er wird im Rahmen des für 2011 angesetzten Gleichstellungscontrollings inhaltlich nochmals in den verschiedenen Gremien vertieft.

## **A) Strukturelle Gleichstellungsstandards**

### **1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

#### **1.1 Verankerung auf Leitungsebene**

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards werden zukünftig eine zentrale Rolle in allen Bereichen der Universität einnehmen. Die BUW hat sich in der Gleichstellung strategisch neu aufgestellt und 2011 im Rektorat eine **Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt** auf Dauer (TV-L E13, 50 %) eingerichtet, die auf zentraler Ebene die Gleichstellungsmaßnahmen koordiniert und an ihrer Konzipierung, Evaluierung und Weiterentwicklung mitwirkt. Die Stelle ist beim Prorektor für Finanzen, Planung und Information angesiedelt und dient einer engeren Vernetzung zwischen der zentralen Strategie- und Entscheidungsebene und der operativen Gleichstellungsebene ebenso wie einer stärkeren Positionierung gleichstellungspolitischer Ziele der Universität nach außen.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist fest verankert in den Zielvereinbarungen mit dem Land, im Leitbild, in der Grundordnung, im Genderkonzept, im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und in den dezentralen Gleichstellungsplänen. Der jährlich erscheinende Rektorsbericht gibt in einem eigenen Kapitel Auskunft über die Umsetzung der Gleichstellung an der Universität.

Die Hochschulleitung wird in 2011 den Implementierungsprozess für die internen Zielvereinbarungen konkretisieren. Sie hält an ihrem Beschluss fest, in die Zielvereinbarungen explizit Gleichstellungsziele aufzunehmen und Indikatoren zu definieren, anhand derer die Ziele überprüfbar sind. Hierbei wird noch zu überlegen sein, wie eine Kompatibilität zu den Gleichstellungsplänen herzustellen ist und in welchem Modus sich die in diesem Zwischenbericht dargelegten quantitativen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Fachbereichsebene widerspiegeln.

Die Gleichstellungsarbeit wird im Liniensystem von einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin wahrgenommen, die für vier Jahre gewählt werden und von ihren dienstlichen Verpflichtungen freigestellt sind. Ergänzt wird das Team durch eine studentische Ansprechpartnerin. Zur Unterstützung wurde eine Gleichstellungskommission gebildet, die sich aus 16 Mitgliedern geschlechterparitätisch zusammensetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zugleich Vorsitzende der Gleichstellungskommission, die als Lenkungsgruppe fungiert und bereits 2004 ein umfassendes Controllingverfahren im Gleichstellungsbereich entwickelt hat.

#### **1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen**

Die Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung sind über die Gleichstellungspläne mit verbindlichen Zielvorgaben wesentlich an der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligt. Diese werden im Gegenstromverfahren entwickelt, wodurch ein hoher Konsens zwischen der zentralen Leitung und den dezentralen Entscheidungsebenen hergestellt wird. Die Fachbereiche berichten am Jahresende über den Umsetzungsgrad der Gleichstellungspläne im Fachbereichsrat und in der Dekanekonferenz, an der auch die Rektorsratsmitglieder teilnehmen.

Die Fachbereiche sind in die jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräche mit dem Rektorat eingebunden, bei denen die Analyse der Leistungskriterien im Mittelpunkt steht. Gemeinsam werden auf der Basis umfangreicher Daten Schwachstellen identifiziert und Ansatzpunkte zur Verbesserung der Studienbedingungen und Forschungsleistungen herausgearbeitet, die auch unter dem Genderaspekt behandelt werden.

#### **1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern**

Um die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in allen Bereichen zu berücksichtigen und als Leitlinie für das Denken und Handeln zu verankern, ist die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich in alle strategischen Planungs- und Entscheidungsprozesse der Universität einbezogen. Dies gilt insbesondere für die Leitbildentwicklung, die Weiterentwicklung der Profillinien, die zentrale Mittelverteilung, den Aufbau neuer wissenschaftlicher Zentren (z. B. das Zentrum für Graduiertenstudien und das Zentrum für Weiterbildung) sowie die Teilnahme an den jährlichen Klausurtagungen und Strategieworkshops der Leitungsebene

und Mitwirkung an der Antragstellung zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. Sie ist Mitglied der Arbeitsgruppe, die Vorschläge für die konzeptionelle Ausgestaltung der Zielvereinbarungen erarbeitet und als Expertin in den Marketingbeirat berufen worden. Ständiger Ansprechpartner der Gleichstellungsbeauftragten ist der Prorektor für Finanzen, Information und Kommunikation, in dessen Verantwortungsbereich die Verfolgung von Gleichstellungsaspekten liegt. Es besteht darüber hinaus ein unmittelbarer intensiver Informationsaustausch zwischen dem Rektor sowie dem Kanzler der Universität und der Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Verstärkung der Internationalisierungsbestrebungen gibt es seit 2009 eine gut ausgebaute Kooperation des Gleichstellungsbüros mit der japanischen Frauenuniversität Ochanomizu, die als Partneruniversität an einem wissenschaftsorientierten Erfahrungsaustausch im Bereich „Gender Equality“ beteiligt ist.

Die in der Universität gesetzten Förderimpulse zum Ausbau der Geschlechterforschung haben zu einer Netzwerkbildung unter den beteiligten Wissenschaftlerinnen geführt, die eine aussichtsreiche Basis bildet für gemeinsame Forschungsverbünde und einen möglichen Zusammenschluss in einem Zentrum für Geschlechterforschung.

#### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Gleichstellung ist in das umfassende Qualitätsmanagementsystem und in die Verfahren der Qualitätssicherung der BUW durchgängig integriert worden, allerdings mit einem unterschiedlichen Durchdringungsgrad. Die Gleichstellungsmaßnahmen werden seit 2004 auf der Basis eines **Gleichstellungscontrollings** evaluiert, das als Qualitätssicherungsinstrument Gleichstellung langfristig und nachhaltig in der Universität verankert. Verantwortlich zeichnet die Gleichstellungskommission, die in einem mehrstufigen Verfahren eine qualitätsgeleitete Umsetzung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne begleitet und überwacht. Zu diesem Zweck wurde ein spezielles Berichtswesen eingeführt, in dem die Leitungen der sieben Fachbereiche, vier zentralen Einrichtungen und die Verwaltung mit Hilfe eines standardisierten Formulars den Entwicklungszeitraum von drei Jahren bilanzieren. Abgefragt werden neben Angaben zu quantitativen Geschlechterverhältnissen auch Zielsetzungen und die Wirksamkeit von Maßnahmen für die Wissenschaft, den Bereich der Technik und Verwaltung und für die einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Die Berichte werden im Anschluss an die Erhebung leitfadenorientiert mit der Gleichstellungskommission und den Leitungen der dezentralen Einheiten in einem mehrtägigen Workshop diskutiert. Die Gesprächsergebnisse dienen der gemeinsamen Erarbeitung weiterführender Perspektiven zur genderorientierten Hochschulentwicklung und fließen in die Fortschreibung der Gleichstellungspläne ein, in denen die Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft nach dem Kaskadenprinzip festzulegen sind. Die Gleichstellungskommission wird die nächste Fortschreibungsrunde in 2011/2012 nutzen, um die Gleichstellungspläne den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards anzupassen und den Instrumentenkasten der DFG mit der Sammlung von Chancengleichheitsmaßnahmen aus der Praxis in den Organisationseinheiten bekannter zu machen.

Darüber hinaus wurde in 2009 ein weiteres gleichstellungsorientiertes Instrument der Qualitätssicherung installiert mit dem Ziel, die Maßnahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards qualitativ und quantitativ in **Milestones** umzusetzen. In gemeinsamen Gesprächsrunden zwischen Gleichstellungskommission und beteiligten Fächern bzw. Einrichtungen werden Entwicklungsstadien analysiert, Milestones definiert und terminlich festgelegt. Sie ergänzen das bisherige Controllingverfahren auf der Prozessebene durch ein **fortlaufendes Monitoring** und erhöhen so den Verbindlichkeitsgrad der Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten. Trotz des sehr zeitaufwendigen Verfahrens konnten im Jahresdurchschnitt drei Workshops durchgeführt werden.

Seit 2002 ist ein hochschulweit einheitliches **Evaluationsverfahren** zur Analyse und Verbesserung von Lehr-/Lernprozessen etabliert worden, das unter Beteiligung der Gleichstellungskommission unter anderem die Anforderungen der gendersensiblen Lehr- und Studienbedingungen festlegt. Es regt selbstreflexive Prozesse in den Lehreinheiten an und dient dem Zweck der Qualitätssicherung und -entwicklung von Studium und Lehre sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Verantwortung für die Durchführung der Evaluation liegt bei den Fachbereichen. Diese werden durch ein Netzwerk von Qualitätsbeauftragten (40 Personen) unterstützt, welches geschlechtsparitätisch besetzt ist. Die Grundlage für die Reflexion über die Qualität der Studienangebote sowie der Serviceangebote der BUW bilden unter anderem studentische Umfrageergebnisse. Diese werden im Wesentlichen mit Hilfe von Lehrveranstaltungs-

bewertungen, Studierenden- und Absolventenbefragungen systematisch erhoben. Sämtliche Erhebungsinstrumente enthalten eine Frage nach dem Geschlecht, um eine genderdifferenzierte Datenanalyse im Nachgang zur Erhebung zu ermöglichen. Die Studierendenbefragungen enthalten darüber hinaus Fragen nach dem Zusammenhang zwischen Studienverlauf und Wahrnehmung von Familienaufgaben. In den Lehrveranstaltungsbewertungsbögen werden die Studierenden explizit danach gefragt, ob im Rahmen der Lehrveranstaltung eine individuell empfundene Diskriminierung von Teilnehmenden wahrgenommen worden ist.

2009 wurde erstmalig eine Eingangs-, Verlaufs- und Abschlussbefragung aller Studierenden realisiert. Die erfreuliche Rücklaufquote von knapp 30 % bietet für die Universität eine aussagekräftige Datenbasis, um an der Weiterentwicklung und Verbesserung der Studien- und Lehrqualität anzuknüpfen. Die bisherige Auswertung der Umfrageergebnisse verweist auf geschlechtstypisierende Differenzen. Im Rahmen einer geplanten wissenschaftlichen Begleitung wird detailliert herauszuarbeiten sein, welche Ursachen den Ungleichheiten zugrunde liegen und welcher Handlungsbedarf daraus resultiert.

Derzeit wird das bestehende **Qualitätsmanagement neu ausgerichtet** und die Evaluationsordnung überarbeitet. Hierbei sollen Gleichstellungsaspekte um die Diversityperspektive ergänzt werden, indem das intersektionelle Zusammenwirken von Gender und sozialer Herkunft bzw. Staatsbürgerschaft ermittelt und Mehrfachprivilegierung oder -diskriminierung zu verdeutlichen ist. Die Expertise der neuen Gender- und Diversityprofessur in den Bildungswissenschaften könnte hierfür einen wichtigen Beitrag leisten.

Eine Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Nutzung der Ergebnisse findet ebenso im Bereich der **strukturierten Nachwuchsförderung und Weiterbildung** statt. Zur fachspezifischen Bedarfsermittlung des wissenschaftlichen Nachwuchses führte das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) 2008 und 2009 Gründungsworkshops unter Beteiligung von Promovierenden und Promotionsinteressierten (Frauenanteil 68 %) durch. Die besondere Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wurde durch die Teilnahme der Professorinnen bzw. Professoren der beteiligten Fachbereiche als auch der Gleichstellungsbeauftragten fokussiert. Die systematische Auswertung der Ergebnisse und Workshopinhalte wurden bei der Konzeption der Ordnung und der Angebote des ZGS berücksichtigt.

Darüber hinaus moderiert das ZGS seit 2009 regelmäßige Reflexionstreffen der Promovierenden im Netzwerk „Qualität in Studium und Lehre“. Auf Initiative dieser Gruppe ist für das Jahr 2011 eine **universitätsweite Umfrage zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses** unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Karriereverläufe und Förderpraxen geplant. Die Kriterien werden zurzeit erarbeitet.

Im Rahmen der Antragstellung der BUW bei der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wurde die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses analysiert, um auf dieser Grundlage neue gleichstellungsorientierte Strukturen zu dessen Förderung zu entwickeln.

An der BUW ist erstmalig in 2009 eine **Planungszelle** zum Einsatz gekommen. Im Rahmen des in den 1970er Jahren intern entwickelten Beteiligungsverfahrens erarbeiteten 54 repräsentativ ausgewählte Studierende (davon 57 % Frauen) ein Konzept zum bevorstehenden Umbau der Universität, um die Lehr- und Lernbedingungen zu verbessern. Dabei sind die Wünsche und Erfahrungen von Studierenden und Beschäftigten mit Kind systematisch in den Planungsprozess mit einbezogen worden. Ein Teil der Empfehlungen wurde bereits umgesetzt wie z.B. die Einrichtung eines Eltern-Kind-Lernraums und das Familienservicebüro.

Das Rektorat befürwortet ein proaktives **Rankingmanagement**, das spezifische Rankings als externe Evaluation versteht, die als ergänzendes Qualitätssteuerungsinstrument genutzt werden können ebenso wie als Argumentationshilfe für Veränderungsprozesse. Zu diesem Zweck wurde ein Konzeptpapier erarbeitet, das die systematische Bereitstellung von Gleichstellungsrankings für die Fächer vorsieht. Das Verfahren wird 2012 in einem fachbereichsbezogenen Pilotprojekt in einem Fachbereich getestet und ausgewertet.

Die BUW strebt für 2012 eine externe Evaluation ihrer an Chancengleichheit orientierten Personal- und Organisationspolitik durch eine **TOTAL E-QUALITY-Zertifizierung** an und hat hierfür schon Vorarbeiten geleistet. Die geplante Auditierung der Familienfreundlichkeit wird Bestandteil dieses Evaluationsverfahrens sein.

Eine an **Gleichstellung und Vielfalt orientierte Personal- und Organisationsentwicklung** steht im Fokus einer Stelle, die Anfang 2011 mit einer ausgewiesenen Kandidatin besetzt werden konnte. Zu deren zentralen Aufgaben gehört die Erarbeitung eines gender- und diversityorientierten Personal- und Organisationsentwicklungskonzepts für die gesamte Universität sowie die Entwicklung eines damit korrespondierenden Profils im neu gegründeten Zentrum für Weiterbildung, in dem die Bereiche Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Karriereförderung zusammengeführt werden. Darüber hinaus wird die Kompetenz der Personalentwicklung genutzt zur Integration einer Gender- und Diversityperspektive in Forschungsvorhaben. Die Arbeit erfolgt in enger Abstimmung mit der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt sowie mit der Gleichstellungsbeauftragten.

## 1.5 Frauen- und Geschlechterforschung<sup>1</sup> und Forschungstransfer

Die BUW betrachtet die **Integration von relevanten Genderaspekten** in den wissenschaftlichen Erkenntnisprozess als ein Qualitätsmerkmal hochwertiger Forschung. Sie hat daher bedeutende Initiativen ergriffen, um ihr Genderforschungsprofil zu stärken. Im Mittelpunkt dieser Strategie steht die **Einrichtung einer W2-Professur** auf Zeit (4 Jahre) mit der Denomination „Gender und Diversity in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften“, die durch Dr. Katharina Walgenbach besetzt worden ist. Die Professur dient dem Aufbau von theoretischen und didaktischen Konzepten zur Implementierung von Gender- und Diversityperspektiven in Lehre, Forschung, Studium und Weiterbildung. Durch ihre interdisziplinäre Ausrichtung werden gesamtuniversitäre Impulse gesetzt, die in 2011 mit einer internationalen Intersektionalitätstagung sowie einem Internetportal im Bereich der Intersektionalitätsforschung ihren Auftakt nehmen. Fachbereich und Hochschulleitung stellen die Bedeutung dieser Professur heraus und sind um eine Verstetigung bemüht.

Im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre wurde in 2007 ein zentraler **Lehrauftragspool** (14.000 €) dauerhaft eingerichtet, aus dem jährlich zehn genderbezogene Lehraufträge in einem Wettbewerbsverfahren vergeben werden. Daran beteiligt sind die Fächer Architektur, Design, Kunst, Politikwissenschaft, Sprachwissenschaft, Pädagogik, Philosophie, Wirtschaftswissenschaft, Theologie und Maschinenbau.

Darüber hinaus wurden einmalig Mittel in Höhe von 150.000 € bereitgestellt, um zielgerichtet **genderbezogene Lehr- und Forschungsaktivitäten** in ausgewählten Fächern zu unterstützen und deren Nachhaltigkeit anzuregen. Dazu gehört eine Publikation zur Laufbahn von Architektinnen (erscheint 2011), ein Ausstellungskatalog über Typografinnen und Grafikdesignerinnen (erscheint 2012), ein Forschungsprojekt zum geschlechterbezogenen Einsatz von Mobiltelefonen im Informatikunterricht (2010 abgeschlossen) und die gemeinsam mit der FernUni Hagen auf der Basis eines Kooperationsvertrages finanzierte Entwicklung eines Gendermoduls in der Lehre, das unter Beteiligung der Politikwissenschaft, Soziologie, Erziehungswissenschaft und Geschichte ab 2011 zum Einsatz kommt.

Es gibt **hervorragende Expertisen und bewährtes Praxiswissen** darüber, wie Frauen erreicht und für Naturwissenschaften und Technik gewonnen werden können. Eine gehaltvolle Grundlage bilden die aus den abgeschlossenen EU-Forschungsprojekten (5. bis 7. Rahmenprogramm) Motivation, Prometea, Indecs und Womeng gewonnenen Untersuchungsergebnisse. Die Erkenntnisse wurden sowohl in die Neustrukturierung der technischen Studiengänge wie z. B. Druck- und Medientechnik und Bauingenieurwesen sowie in die Reakkreditierung der Sicherheitstechnik unter dem Aspekt der Attraktivitätssteigerung für Frauen einbezogen als auch in die Studien- und Berufsberatung von Schülerinnen und Studentinnen. Darüber hinaus lieferten die Ergebnisse wertvolle Hinweise zu vorhandenen strukturellen Barrieren ingenieurwissenschaftlicher und technischer Studiengänge, deren Aufdeckung zur Ausgestaltung geschlechtergerechter Studiengänge und damit zu einer Verringerung des weiblichen Drop-Outs beiträgt. Auch Berufs- und Karrierechancen von Frauen in den Ingenieurwissenschaften unter Berücksichtigung individueller Lebensentwurfsgestaltungen wurden im Rahmen der Projekte beleuchtet vor dem Hintergrund der jeweiligen vorherrschenden Fachkultur.

Der **Forschungstransfer** wird künftig noch gestärkt durch die Entwicklung eines Leitfadens zur Integration von Genderaspekten in die Curricula der MINT-Studiengänge, der in Bearbeitung ist und nach Fertigstellung in den Fachbereichen in Form eines Workshops präsentiert wird.

---

<sup>1</sup> Vor dem Hintergrund des hohen Bedeutungsgehalts der Frauen- und Geschlechterforschung für die BUW wurde das Kapitel zusätzlich in den Report aufgenommen und nicht unter Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte subsumiert.

## 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Für eine routinemäßige Qualitätskontrolle der universitären Zielsetzungen im Gleichstellungsbereich ist eine **gendersensible Datenaufbereitung** grundlegend. Diese wird auf zentraler Ebene genutzt, um das Genderkonzept weiter zu entwickeln und die zentralen Handlungsfelder und Maßnahmen zu begründen.

Online abrufbar sind derzeit Auswertungen zu den Datenbereichen „Studierende“ und „Absolventen“. Aus dem Datenbereich „Studierendendaten“ werden geschlechtsspezifisch sowohl die Studienanfängerdaten (Ersteinschreiber, Fachanfänger, Neueinschreiber) als auch die Studierendenzahlen (Kopf-, Studienfall- und Belegungszahlen unter Angabe der Fachsemester und des Hörerstatus, etc.) in der Regel pro Fachbereich, Fach und Studiengang bzw. Abschluss pro Semester oder bei Zeitreihen pro Studienjahr ausgewertet. Die Abschlussprüfungen (Kopf-, Fall- und Belegungszahlen) werden analog zu den Studierendendaten pro Fachbereich, Fach, Studiengang bzw. Abschluss pro Semester oder bei Zeitreihen pro Prüfungsjahr, teilweise unter Berücksichtigung zusätzlicher statistischer Angaben zu den Regelstudienzeiten (inkl. Medianberechnung) geschlechtsspezifisch ausgewertet. Während die Studierendendaten bis zum Statistikstichtag pro Semester aktualisiert sind, erfolgt bei den Abschlussprüfungen aufgrund von Prüfungsnachmeldungen für die letzten drei Semester eine laufende Aktualisierung.

Die Rektorats- und Hochschulratsmitglieder erhalten für ihre Berichte mindestens jährlich spezifische statistische Auswertungen nicht nur zu den bereits beschriebenen Studierenden- und Abschlussprüfungsdaten, sondern auch zu den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen. Sowohl die Promotions- als auch die Habilitationszeitreihen werden pro Fachbereich und Fach unter Berücksichtigung der Frauenanteile ausgewertet.

Der Informationsfluss auf Fachbereichsebene erfolgt mit den bisher beschriebenen Auswertungen im Rahmen der jährlich geführten Haushalts- und Entwicklungsgespräche, zusätzlich erhalten diese Daten für die Erstellung von Lehrberichten oder für Akkreditierungen bzw. Reakkreditierungen eine Gegenüberstellung der Stellen- und Beschäftigungsverhältnisdaten, gegliedert nach Stellenarten, Beschäftigungsverhältniskategorien, Finanzierungsangaben sowie dem Geschlecht pro Fach. Die Daten werden semesterweise auch genutzt für eine fachbereichsbezogene Auswertung der Geschlechterverteilung unter den Studierenden, um Entwicklungstrends kritisch zu beobachten und frühzeitig auf sich verstärkende Geschlechterdisparitäten reagieren zu können.

Sämtliche bisher erwähnte Personengruppen sowie die Senatskommission für „Finanzen, Planung und Information“ erhalten zudem Informationen über die im hochschulinternen Gleichstellungsmodell erfassten Frauenanteile bei den Leistungsindikatoren „Abschlussprüfungen“ und „Promotionen“. Dabei werden die Abweichungen zu den NRW-Durchschnittswerten der Universitäten pro Fach dokumentiert und durch die Einbindung in ein Bonus-Malus-Modell finanziell sanktioniert.

Darüber hinaus erfolgt nachfrageorientiert eine Auswertung gleichstellungsbezogener Daten.

Im Rahmen des Gleichstellungscontrollings sind die dezentralen Einheiten in der Verantwortung, in einem Dreijahreszyklus differenzierte Daten zu den personellen Gleichstellungsstandards zu veröffentlichen. Diese beziehen sich auf das gesamte Personal in den einzelnen Fächern, geschlechterdifferenziert nach den einzelnen Stellenwerten, Vollzeit- und Teilzeitanteilen, Drittmittelstellen, Professurvertretungen, Lehrbeauftragten, wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften, Erstsemestern, Absolventen, Promotionen und Habilitationen. Das Planungsdezernat liefert Informationen über die freiwerdenden Stellen im Erhebungszeitraum, die eine Basis bilden zur Ermittlung konkreter Zielvorgaben im Rahmen der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung. Es entlastet die dezentralen Einheiten künftig durch eine zentrale Aufbereitung der Daten und ergänzt den Service durch eine grafische Darstellung der Entwicklung von Frauen- und Männeranteilen aller Qualifizierungsstufen in den einzelnen Fächern.

Mehr Transparenz hinsichtlich geschlechtsspezifischer Fragestellungen soll geschaffen werden in den demnächst zu aktualisierenden Veröffentlichungen (z. B. Rektoratsbericht). Sowohl die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals nach Geschlecht als auch die Frauenanteile bezüglich der Studienanfänger-, Studierenden-, Abschlussprüfungs-, Promotions- und Habilitationsdaten sowie die Rufe pro Fachbereich werden ausgewertet. Da die beschriebenen Veröffentlichungen im allgemein zugänglichen Teil der Internetseiten der Universität erscheinen werden, sind die geschlechtsspezifischen Informationen zukünftig quasi „weltweit“ verfügbar.

### 3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

#### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Bergische Universität unterstützt sowohl **variable als auch flexible Arbeitszeitmodelle**. Variable Arbeitszeiten finden sich vor allem bei Verwaltung und gewerblichen Arbeitnehmern. Die Beschäftigten können im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 7.00 Uhr bis 19.30 Uhr Dienstbeginn und Dienstende selbst bestimmen. Die Ansprechzeit, während der grundsätzlich in jeder Organisationseinheit eine ausreichende personelle Besetzung insbesondere zur Erreichbarkeit und Ansprechbarkeit zu sichern ist, umfasst montags bis donnerstags die Zeit von 8.30 Uhr bis 15.00 Uhr und freitags von 8.30 Uhr bis 13.00 Uhr. Innerhalb eines sechsmonatigen Abrechnungszeitraums können bis zu 60 Stunden Zeitguthaben oder 20 Stunden Zeitschuld angesammelt werden.

Die Organisation flexibler Arbeitszeiten, die die Interessen der Universität und der Beschäftigten berücksichtigt, leistet einen wesentlichen Beitrag zur Optimierung organisatorischer Abläufe und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf Antrag der Beschäftigten wird am jeweiligen Arbeitsplatz überprüft, ob und in welchem Umfang Teilzeitarbeit möglich ist. Darüber hinaus wird seit zwei Jahren auf Nachfrage in einigen Teilbereichen die Telearbeit angeboten. Dienstvereinbarungen hierzu werden für den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich angestrebt und zurzeit geprüft. Im wissenschaftlichen Bereich ist eine individuelle Vereinbarung variabler Arbeitszeiten oder eine Arbeitsortflexibilisierung in der Regel problemlos in direkter Absprache mit der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten möglich und gehört zur gängigen Praxis.

Um insbesondere Frauen nach der Geburt ihres Kindes den **Wiedereinstieg** an den Arbeitsplatz zu erleichtern, bieten Personalabteilung und Gleichstellungsbüro Rückkehrgespräche an, bei denen individuelle Lösungen im Vordergrund stehen. Diese beziehen sich nicht nur auf Dauer, Ort und Terminierung der zu leistenden Arbeit, sondern auch auf umfassende Informationen über Unterstützungsnetzwerke.

Die **proaktive Gestaltung von familienfreundlichen Gremienzeiten** ist ein besonderes Anliegen der Universität. Zum Ausdruck gebracht wird dies durch den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wie auch durch einen expliziten Hinweis in den Gleichstellungsinformationen für die Berufungsverfahren. Die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung erfolgt fächerspezifisch sehr unterschiedlich. Hier wird noch weitere Überzeugungsarbeit zu leisten sein.

Zur **Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie** wurde 2010 ein neuer Eltern-Kind-Lernraum in der Bibliothek eingerichtet mit vier Arbeitsplätzen (Internet, Telefon), Kinderbüchern und Spielmöglichkeiten. Außerdem gibt es neben den bereits bestehenden zwei Still- und Wickelräumen einen weiteren in unmittelbarer Nähe. Unterstützt wird die Familienfreundlichkeit in diesem Bereich durch erweiterte Öffnungszeiten der zentralen Einrichtungen, von denen studierende Eltern und Beschäftigte mit Kind besonders profitieren. Auch die Selbstlernangebote für mobiles Lernen (z. B. E-Learning, Educasting-Projekte) des Zentrums für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) fördern Menschen in verschiedenen Lebenslagen wie z. B. Teilzeitstudierende und Alleinerziehende.

#### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Den Universitätsangehörigen stehen auf dem Hauptcampus der Universität **zwei Betreuungseinrichtungen** für Kinder in einem gemeinsam genutzten Gebäude zur Mitnutzung zur Verfügung. Der 1972 durch eine Elterninitiative gegründete **Hochschulkindergarten** befindet sich in einem großzügigen Neubau mit einem 3000 Quadratmeter großen Außengelände. Die altersgemischte Gruppe besteht aus 15 Kindern im Alter von vier Monaten bis zu sechs Jahren. In der Tagesstättengruppe sind 20 Kinder zwischen drei und sechs Jahren untergebracht. In beiden Gruppen werden die Kinder von insgesamt sechs Fachkräften und zwei Praktikantinnen montags bis donnerstags in der Zeit von 7:00 bis 16:00 Uhr und freitags in der Zeit von 7:00 bis 15:30 Uhr betreut. 60 % der Kinder der KIBIZ-geförderten Einrichtung sind Kinder von Studierenden (40 %) und Beschäftigten (20 %). Zum Ende des Kindergartenjahres im Sommer 2011 werden sieben Kinder schulpflichtig und verlassen die Einrichtung, so dass sieben neue Kinder aufgenommen werden können. Die Anfragen übersteigen um einiges das derzeitige Angebot. Auf der Warteliste stehen mindestens 75 Kinder von Hochschulmitgliedern.



In Zusammenarbeit mit der Hochschule, dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW (BLB), dem Hochschulsozialwerk, der Stadt Wuppertal und der Elterninitiative werden Möglichkeiten eines Erweiterungsbaus geprüft, um den zusätzlichen Bedarf nach Betreuungsplätzen abzudecken. Dabei wird auch eine flexiblere Gestaltung der Öffnungszeiten angestrebt, die den Zeitbedürfnissen von Eltern im Wissenschaftsbereich entsprechen.

Ergänzt wird dieses Angebot durch die **Unizwerge e.V.**, eine Einrichtung von Studierenden mit Kindern vom achten Monat bis zum vierten Lebensjahr. Im laufenden Semester werden 16 Kinder in zwei Gruppen durch zwei pädagogische Fachkräfte und zwei studentische Hilfskräfte betreut. Studierende haben hier die Möglichkeit, ihre Kinder während der Vorlesungen und der Zeit, die sie für ihr Studium benötigen, betreuen zu lassen. In begrenztem Umfang steht das Angebot auch für Kinder des wissenschaftlichen Personals zur Verfügung. Geplant ist eine Erweiterung der Betreuungsplätze, da mit dem Rechtsanspruch der unter Dreijährigen auch eine finanzielle Förderung in Aussicht gestellt ist. Auf der Warteliste stehen ca. 40 Kinder. Die Verhandlungen mit der Stadt Wuppertal sind bereits angelaufen.

Beide Betreuungseinrichtungen erhalten seit 2005 einen jährlichen Betriebskostenzuschuss in Höhe von 35.000 € aus zentralen Mitteln der Universität.

Im Rahmen einer Kooperation wird der Deutsch-Französische Kindergarten Wuppertal e.V. auch von Kindern von Studierenden und Hochschulbeschäftigten genutzt, der in unmittelbarer Nähe des Hauptcampus liegt. Betreut werden dreiundvierzig Kinder in zwei Tagesstättengruppen täglich von 7.30 Uhr bis 17 Uhr und auch in den Randzeiten bis 19 Uhr. Darüber hinaus gibt es Betreuungsangebote an Wochenenden und eine Babysittervermittlung.

Mit dem Wuppertaler Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder besteht eine langjährige Zusammenarbeit, so präsentiert sich dieser alljährlich auf der Erstsemesterveranstaltung der Hochschule und informiert über sein Beratungsangebot für studierende Eltern. Da das Betreuungsangebot für Studierende mit Kindern nicht ausreicht, kommt der Vermittlung von Tagespflege ein hoher Stellenwert zu. Derzeit werden ca. 60 Plätze finanziert.

Seit 1996 gibt es die mehrfach ausgezeichneten **Kinderfreizeiten** in der Uni, die Kindern von Beschäftigten und Studierenden eine hochschulnahe Betreuung sowohl halbtags wie auch ganztags in den Oster-, Sommer- und Herbstferien anbietet. An dem Freizeitprojekt nehmen jährlich ca. 80 bis 120 Kinder im Alter zwischen 6 und 13 Jahren teil. Es findet in Kooperation mit dem Hochschulsport, dem Stadtbetrieb für Freizeit und Sport, dem Verein für Kanusport e.V. und den Wasserfreunden e.V. statt. Darüber hinaus bieten die Wasserfreunde e.V. in den Sommerferien Kindern von Studierenden und Beschäftigten der Hochschule die Teilnahme an einer dreiwöchigen Ferienfreizeit an, die sonst nur Vereinsmitgliedern möglich ist. Die Koordination erfolgt durch das Gleichstellungsbüro.

Ein weiteres Kinderbetreuungsangebot wird bedarfsorientiert und flexibel bereitgestellt im Rahmen des Qualifizierungsprogramms „Wege in die Wissenschaft“ und der Weiterbildungsangebote des ZGS.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Bergische Universität hat ein **zentrales Angebot zur Doppelkarriereberatung** aufgelegt und entwickelt einen eigenen Webauftritt für einen Dual Career Service. Damit bekennt sie sich zu einem aktiven Personalmarketing und setzt mit der Doppelkarriereberatung ein weiteres sichtbares Zeichen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität und in der Region. Partnerinnen bzw. Partner neu berufener Professorinnen bzw. Professoren werden bei der Suche nach einer adäquaten Position bzw. nach Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereverlauf unterstützt. Hierbei greift der Dual Career Service auf zahlreiche bestehende Netzwerkkontakte im Bergischen Städtedreieck zurück. Personelle Ressourcen werden nachfrageorientiert mit bis zu acht Wochenstunden unbefristet bereitgestellt. Im Jahr 2010 wurden drei Doppelkarrierepaare beraten. In einem Fall konnte der Berufseinstieg des Partners einer neu berufenen Professorin begleitet werden. In zwei weiteren Fällen dauert die Beratung und Betreuung noch an.

Die Planung für ein auf Dauer konzipiertes **Familienservicebüro** ist erfolgreich abgeschlossen worden durch einen Vertrag mit der Firma Kita Concept, die in 2011 mit einem umfassenden Vermittlungs- und Beratungsangebot für Beschäftigte und Studierende mit Familie startet und als zentrale Anlaufstelle für Familien an der BUW dient (25.000 € p. a.). Ein Familienportal wird zeitnah realisiert.

Das Gleichstellungsbüro hat die **Broschüre „Studieren mit Kind“** herausgegeben und bietet einmal wöchentlich eine offene Sprechstunde für studierende Eltern an, die Fragen der Studienorganisation, Finanzierung und fachbereichsspezifische Besonderheiten behandelt. Darüber hinaus finden in Kooperation mit der Personalabteilung Beratungsgespräche mit (zukünftigen) Müttern und Vätern statt, um sie über die gesetzlichen Regelungen der Elternschaft zu informieren und individuelle Lösungen zu finden.

**Ausländische Promovierende** mit Familie unterstützt das ZGS seit November 2010 durch eine eigene Tutorin bzw. einen Tutor. Diese bzw. dieser fungiert als Ansprechpartnerin bzw. -partner für ausländische Promovierende mit Kind und unterstützt sie bei der Nutzung der vorhandenen Serviceangebote der Universität wie z. B. das Familienservicebüro und durch Bereitstellung von Informationen zu Kinderärzten, familienfreundlichem Wohnumfeld etc.

Ein besonders innovativer Ansatz der Förderung von Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist die durchgängig angebotene **Peer-Supervision für WissenschaftlerInnen/ForscherInnen** mit Kind, die einerseits der individuellen Reflexion der persönlichen Lebensführung und Lebensplanung dient, andererseits auch dem Austausch mit Personen, die in gleicher Weise den Balanceakt zwischen Elternschaft und Wissenschaft bewältigen müssen.

Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms „Wege in die Wissenschaft“ wurde als bundesweites Pilotprojekt der **Workshop „Karriere-Kinder-Kompetenz“**<sup>24</sup> für universitäre Beschäftigte entwickelt und erprobt, der in 2009 als zweitägige Veranstaltung zur reflexiven Berufs- und Lebensplanung wiederholt stattfand. Er kommt als Beispiel erfolgreicher Gleichstellungspraxis zwischenzeitlich auch an anderen Hochschulen zum Einsatz.

## 4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Berufungsverfahren sind das dauerhaft wichtigste Instrument der Exzellenzgewinnung und der Schlüssel zur Gewinnung hochkompetenter Wissenschaftlerinnen. Die Universität verfolgt daher seit 2009 eine **Gender Consulting-Strategie**, indem Berufungskommissionen durch eine Genderexpertin (TV-L E13, 75 %) beraten und begleitet werden. Diese unterstützt die Mitglieder bei der Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten in den Auswahlverfahren und der fächerspezifischen Konkretisierung von Genderkompetenz, die als Anforderungskriterium in den Ausschreibungstexten zur Besetzung von Leitungspositionen formuliert ist. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse sollen in einem Forschungsvorhaben aufgehen, das darauf abzielt, Gleichstellungsstrategien in Berufungskommissionen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ein weiteres Serviceangebot umfasst die Suche nach Gutachterinnen oder Kandidatinnen für eine Nachnominierung im Bewerbungsverfahren z. B. durch die Nutzung geeigneter Datenbanken wie FemConsult und AcademiaNet.

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

Die Gleichstellungsinformationen in Berufungsverfahren werden optimiert durch einen **Berufungsleitfaden**, der zur geschlechtersensiblen Ausgestaltung von Berufungsverfahren beitragen soll und sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG orientiert. Er ist in Bearbeitung und wird in 2011 den Mitwirkungsgremien vorliegen.

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

Die Universität strebt eine höhere **Gremienbeteiligung von Frauen** an. Sie hat sich im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet, bei der Aufstellung von Wahllisten auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten, was in weiten Teilen auch Anwendung findet. Darüber hinaus besteht eine Nachweispflicht, die Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Berufungskommissionen darzulegen.

## 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Um einer informellen Stellenvergabepraxis entgegenzuwirken, werden grundsätzlich alle Qualifikationsstellen, die an der Bergischen Universität zu vergeben sind, öffentlich ausgeschrieben.

Auf Anregung des Rektorats hat das ZGS einen Vorschlag für eine **Promotionsvereinbarung** entwickelt, in welcher eine fachnahe Vertretung des ZGS als Ombudsperson in Konfliktfällen zwischen Betreuenden und Doktorandinnen bzw. Doktoranden vermittelt. In welchem Rahmen Promotionsvereinbarungen an der BUW zum Einsatz kommen werden, wird derzeit noch diskutiert. Bereits jetzt bietet das ZGS individuelle Promotionsberatungen an und steht Promovierenden als Anlaufstelle in Konfliktfällen zur Verfügung.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die BUW hat viele attraktive Angebote etabliert, um junge **Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen** und zu fördern. Darüber hinaus bietet sie seit zwei Jahren gezielt Veranstaltungen an, um Geschlechterstereotypen in der **Berufswahl junger Männer** aufzubrechen. Die Zentrale Studienberatung verfolgt einen geschlechtersensiblen Beratungsansatz in der Studien- und Berufsorientierung. Zu diesem Zweck werden regelmäßig Schulungen durchgeführt und Informationen bereitgestellt.

In der seit 1998 erfolgreich durchgeführten bundesweiten **SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaften** erhalten Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe und Abiturientinnen eine Woche lang einen vertieften Einblick in ein breites Spektrum naturwissenschaftlicher und technischer Studienfächer und Praxiskontakte zu einschlägigen Unternehmen. Es wurde ein Netzwerk mit externen Kooperationspartnern wie Ford Werke AG, Bayer HealthCare, Delphi, Verein Deutscher Ingenieure, Technologiezentrum Wuppertal aufgebaut, die Betriebsbesichtigungen ermöglichen, praxisnahe Einblicke in die Berufsfelder gewähren und exklusive Praktikumsangebote bereithalten. An dieser Initiative nehmen jährlich 180 junge Frauen teil, die als „Studentinnen auf Probe“ ein attraktives Programm mit durchschnittlich 80 Veranstaltungen durchlaufen und vielfältige Gesprächsangebote mit Lehrenden und Tutorinnen erhalten. Seit 2009 ist auch der Sonderforschungsbereich/Transregio 55 Hadronenphysik mit Gitter-QCD (SFB/Transregio 55) mit einer Expedition in die Forschung beteiligt. Die SommerUni wurde nach Begutachtung durch das Wissenschaftsministerium NRW als Best-Practice-Beispiel ausgezeichnet.

Ein weiterer Baustein der aktiven Rekrutierung von Frauen ist das 2010 entwickelte **Junior Mentoring-Programm** für Schülerinnen, das an der Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule ansetzt. Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften gehen gemeinsam mit einer Wissenschaftlerin bzw. einem Wissenschaftler in die Schulen und stellen sich dort im Rahmen der Berufsorientierung interessierten Schülerinnen als konkrete Vorbilder vor. Hierfür wurde ein Pool von Tutorinnen gebildet, die durch spezielle Seminare auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Das Projekt ist gerade angelaufen und wird in den Fachbereichen beworben.

Die Universität beteiligt sich am jährlichen **Girls' Day** mit einer Vielzahl von Veranstaltungen. Seit 2009 wird zudem ein **Boys' Day** im Bereich der Lehramtsausbildung organisiert.

Durch die **Einrichtung einer Koordinationsstelle** (TV-L E13, 100 %) werden seit 2009 die vorhandenen Angebote wie Girls' Day, SommerUni und Junior Mentoring gebündelt und mit dem Forschungstransfer in MINT-Fächern verbunden. Die Stelle dient auch dem Aufbau eines themenbezogenen Netzwerks mit internen Kooperationspartnern.

Das **Projekt „Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf“** bietet seit 2005 besonders begabten, leistungsstarken und motivierten Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe ein zweiwöchiges Praktikum zur Berufsorientierung an, um auf die Universitätsprofessur als berufliche attraktive Alternative aufmerksam zu machen und die Möglichkeit der Hochschulprofessur als Karriereziel in den Blick zu nehmen. Insgesamt wurden 2009 und 2010 sechs Mädchen ausgewählt. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt das Praktikumsangebot **„Berufsziel Forschung“**, das sich auch an Jungen richtet. Hauptziel ist es, geschlechts-

typische Studien- und Berufswahlpräferenzen aufzubrechen und optional zu erweitern, was durch einen Gender- und Disziplinenmix unterstützt wird. Während Mädchen vorzugsweise in die technisch-naturwissenschaftlichen Fächer vermittelt werden, erhalten Jungen komplementäre Angebote in den frauenstarken Studienfächern. Im Berichtszeitraum haben 10 Mädchen das Angebot in den Naturwissenschaften genutzt und sechs Jungen in den Sprachwissenschaften und der Pädagogik.

An der BUW wurde 2009 das erste **zdi-Roberta-Zentrum** in NRW eröffnet. Es ist Teil des Bergischen Schul-Technikums, das zu einem offiziellen Zentrum der Landesinitiative „Zukunft durch Innovation“ erklärt wurde. 31 Mädchen haben in 2010/2011 die Möglichkeit genutzt, Robotertechnologie und Informatik praxisnah kennen zu lernen.

Das Interdisziplinäre Zentrum für das Management technischer Prozesse (IZ III) hat 2009 ein **Forschungscluster Gender und MINT** eingerichtet, in dem wissenschaftliche Forschungsprojekte gemeinsam mit der Praxis erarbeitet, beantragt und durchgeführt werden. Seit 2009 besteht ein Mentoringangebot speziell für Studentinnen des Maschinenbaus und des Bauingenieurwesens, das neben Trainings und Workshops zu Kommunikationsstrategien und Konfliktmanagement ein professionelles Coaching zur Positionierung in maskulinen Fachkulturen bietet. Abgerundet wird das Angebot durch die Vermittlung von Praxiskontakten zu Ingenieurinnen in der Berufswelt. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt durch eine festgestellte Obergeringenieurin.

Die Gleichstellungsaktivitäten werden künftig institutionell unterstützt durch ein **Netzwerk von MINT-Beauftragten** in den Fachbereichen, die für die Betreuung der weiblichen Studierenden verantwortlich sind. Die Universität bereitet zudem den Beitritt zum **Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen** vor.

Um eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung in den Fächern zu befördern, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, planen ZGS und Gleichstellungsbeauftragte für die zweite Jahreshälfte 2011 ein gemeinsames **Posterprojekt**, das sich an Studentinnen dieser Fächer richtet. Im Rahmen des Projekts sind Doktorandinnen der Mathematik und Naturwissenschaften zur Teilnahme an einer Posterausstellung aufgefordert, bei der sie ihre Promotionsprojekte vorstellen. Die Doktorandinnen verkörpern nicht nur verschiedene Rollenmodelle, sondern stehen Studierenden zugleich als Ansprechpartnerinnen und potentielle Mentorinnen zur Verfügung. Ziel der Veranstaltung ist es, die Promotion als Option für Studentinnen dieser Fächer attraktiver zu machen und die Diskussion über eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung in den betreffenden Fächern mit Beteiligten aller universitären Statusgruppen zu intensivieren.

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Ziele der durch die DFG formulierten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards werden auch im Rahmen des **Finanzmanagements und der universitätsinternen Mittelverteilungssystematik** der BUW berücksichtigt. Dabei partizipiert die Gleichstellung an den verschiedenen Verteilungsbudgets, die nach jeweils differenzierten Verfahren und Standards verteilt werden.

Die Haushaltsverteilung auf der Basis von definierten Leistungsindikatoren ist aktuell das zentrale Verfahren für die Zuweisung von Finanzmitteln an die sieben Fachbereiche und die ergänzende Querschnittsstruktur der School of Education. In Erweiterung des NRW-Modells zur leistungsorientierten Mittelzuweisung auf die Hochschulen wird neben den Landesindikatoren (Absolventen, Drittmittel, Promotionen) im Verteilungsmodell der Universität noch ein weiterer Indikator (Stellen) berücksichtigt, der eine Grundausstattung der Professuren, unabhängig von individuellen Erfolgen in den Basisindikatoren, sicherstellt. Unmittelbar verbunden mit dem Modell ist die Verteilung der Mittel auf der Basis des Indikators Gleichstellungserfolge. Um die Anreizwirkung in diesem Bereich zu verstärken, ist deshalb ein wirksames Verteilungsmodell entwickelt worden. So werden abweichend von der Verteilung in den Basisindikatoren nicht nur Erfolge belohnt, sondern auch ein Malus berechnet, wenn nicht zumindest der Landesdurchschnitt im jeweiligen Fachgebiet erreicht wird. Dabei werden nur solche Fächer und Fachbereiche in dieses Verteilungsmodell einbezogen, in denen die quantitativen Gleichstellungsziele (Anteil von Frauen an Abschlussprüfungen, Frauenanteil an Promotionen und Professorinnenanteil) noch nicht erreicht worden sind. Damit ergibt sich aus den Abzügen und Zuweisungen eine verstärkte Umverteilungswirkung, so dass die insgesamt durchschnittlich nur ca. 100.000 € nach diesem Indikatorverteilten Finanzmittel aus den Abzügen wesentlich verstärkt und damit auch für einzelne Fächer als Malus oder Bonus spürbar werden.

Das Rektorat hat 2010 beschlossen, dass die Mittelverteilung in zentralen Haushaltsbereichen ab dem Haushaltsjahr 2012 auf der Basis von **Zielvereinbarungen** mit den Fachbereichen und der School of Education erfolgen wird. Hierzu werden 2011 die Verfahren, Indikatoren und Erfolgsfaktoren festgelegt, die auch eine besondere Verankerung von Leistungsindikatoren und Erfolgsfaktoren im Zusammenhang mit der Verfolgung der Ziele der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vorsehen. Damit besteht die Planungsvorgabe, dass zukünftig in noch stärkerem Maße und voraussichtlich mit deutlich höheren Beträgen als bislang sowie mit einem gesteigerten Anreizeffekt die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als wichtiger Bezugsrahmen bei der Verteilung der Finanzmittel im Rahmen der Zielvereinbarungen Berücksichtigung finden.

Auch bei der Verteilung der **Mittel aus Studienbeiträgen** spielt der Gleichstellungsaspekt eine Rolle. Hier sind die Einrichtung eines Eltern-Kind-Lernraums in der Bibliothek und der genderbezogene Lehrauftragspool (14.000 € p. a.) zu nennen. Aus zentralen Studienbeitragsmitteln wurde 2010 eine Studienstiftung gegründet, die jährlich ca. 150.000 € an Stipendien vergeben kann. Die in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards formulierten sozialen Zielsetzungen nehmen bei der Auswahlentscheidung der Stipendien eine spezielle und prioritäre Stellung ein.

Durch einen Vorwegabzug der Haushaltsmittel zur Sicherung zentraler Aufgaben wird dem Gleichstellungsbereich eine **verlässliche Finanzausstattung** zugewiesen, die mit Mitteln des Strukturfonds zur Chancengleichheit kofinanziert wird. Diese setzt sich zusammen aus einer jährlichen Grundausrüstung in Höhe von 16.000 € sowie einem erstmalig in 2008 bewilligten Gleichstellungsbudget (50.000 € p. a.), aus dem förderungswürdige Einzelprojekte der Gleichstellungsbeauftragten auf Sachmittelbasis finanziert werden. Dazu gehören die SommerUni, das Qualifizierungsprogramm „Wege in die Wissenschaft“, die Kinderfreizeiten an der Uni und das Gleichstellungsmagazin. Das Gleichstellungsbüro ist zudem mit einer halben Sekretariatsstelle und einer studentischen Hilfskraft (19 Std.) auf Dauer ausgestattet.

Die Universität hat verschiedene **Sonderfonds** eingerichtet, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in ausgewählten Bereichen zu befördern. Sie stellt zusätzliche Mittel zur **Gewinnung von Frauen in Spitzenpositionen** insbesondere in den Fächern zur Verfügung, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Das bisherige Ausgabevolumen beträgt 300.000 €. Die **hochschuleigene Graduiertenförderung** (85.000 € p. a.) wurde 2007 durch ein Programm (30.000 p. a.) ergänzt, in dem bevorzugt weibliche Studierende in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern sowie in besonders unterstützenswerten sozialen Situationen gefördert werden. Aus diesem befristet aufgestockten Sonderfonds (65.000 € p. a.) erhalten vier Promovendinnen durchschnittlich jeweils für drei Jahre eine Unterstützung. In den Haushaltsjahren 2009 und 2010 wurden insgesamt 40 Stipendien finanziert, an denen Frauen mit einem Anteil von 70 % partizipierten. Im Berichtszeitraum haben fünf ehemalige Stipendiatinnen ihre Promotion abgeschlossen, davon drei mit Unterstützung der Gleichstellungsmittel.

Der im Gleichstellungskonzept angekündigte **Zuschussfonds für Tagungsreisen** ins Ausland wurde 2010 eingerichtet. Es stehen 10.000 € p. a. zur Verfügung. Die Vergabe der Mittel erfolgt durch das ZGS. Wie die Zwischenbilanz für das erste Halbjahr belegt, erfolgt die Mittelvergabe unter Einhaltung von Gleichstellungsstandards. So wurden in 2010 sieben von 13 Reisen von Doktorandinnen bewilligt, d.h. zu mindestens 50 %. Das ZGS vergibt zudem jährlich Zuschüsse zur (Ko-)Finanzierung von Inlandsreisen Promovierender in einer Höhe von 3000 €. Bislang hat vor allem der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs von diesen Zuschüssen profitiert. In 2010 wurden sieben von neun Inlandsreisen von Doktorandinnen gefördert.

Für den SFB/Transregio 55 wurde ein Sonderfonds (20.000 € p. a.) mit der Laufzeit bis 2011 bereitgestellt, aus dem zwei **Stipendien für Masterstudentinnen** der Mathematik und Physik vergeben wurden mit einer Förderdauer von einem Jahr. Die Fortführung dieses Fonds hängt von der Bewilligung des Verlängerungsantrags ab.

Um geschlechtstypisierende Einstellungsbarrieren von Frauen durch den Arbeitgeber zu verringern, die sich aus einer Elternschaft ergeben können, hat die Universität 2006 einen **Zentralfonds für Mutterschutzvertretungen** dauerhaft eingerichtet. Auf der kalkulatorischen Basis von acht bis zehn Fällen pro Jahr stehen jährlich 50.000 € zur Verausgabung bereit.

Im Rahmen des internen Gleichstellungsprogramms „Qualität, Anreiz und Erfolg“ vergibt die Universität seit 2006 einen **Gleichstellungspreis** für hervorragende, innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Frauen- und Familienförderung, der mit 5.000 € dotiert ist. Preisträgerin in 2009 war de

Sozialwissenschaftlerin apl. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel. 2010 erfolgte die Preisvergabe an die Kunsthistorikerin Prof. Dr. Gerda Breuer und das Institut für Gründungs- und Innovationsforschung der Schumpeter School of Business and Economics.

Das geplante **Gender Budgeting-Verfahren** zur geschlechtsdifferenzierten Erfassung und Bewertung zugesagter Berufsressourcen ist noch nicht realisiert worden. Es bleibt aber auf der Agenda und wird mit dem Kanzler und dem neuen Planungsdezernenten der Universität hinsichtlich fächerspezifischer Besonderheiten und Fragen des Datenschutzes weiter ausgelotet.

## 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die **wissenschaftliche Personalentwicklung** fokussiert auf die Entwicklung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen (Skills, Competencies, Abilities = SCA), die zur Verfolgung einer akademischen Laufbahn wichtig sind. Hierfür hat die Universität 2005 ein **Exzellenzprogramm** aufgelegt, mit dem talentierte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen bei der Karriereplanung und Karriereentwicklung in Wissenschaft und Forschung gefördert und gezielt auf eine Professur vorbereitet werden. Die Förderlinie „Wege in die Wissenschaft – Ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil“ ist im Zentrum für Weiterbildung angesiedelt und wird durch eine halbe Koordinationsstelle (TV-L E13) unterstützt. Durch die Beteiligung am SFB/Transregio 55 wurde das Angebot auch um die Dimension der Förderung internationaler Forschungskarrieren von Frauen erweitert. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 17 Veranstaltungen statt, an denen 131 Frauen teilnahmen. Zum Portfolio gehörten Veranstaltungen wie die Supervision zur Karriereentwicklung, ein Workshop „Managing Gender & Diversity – Zur Klärung von Gender und Dominanz in professionellen (Führungs-)Rollen“, ein Coaching zur Vorbereitung auf Auswahl- und Bewerbungsverfahren, ein Training zum Zeit- und Projektmanagement, mehrere Einzelcoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen, ein Kompaktmodul zum zielsicheren Promovieren und ein Karriereanker für Absolventinnen.

Zukünftig werden in **praxisnahen Forschungswerkstätten** Kompetenzen zur Projektbeantragung vermittelt, die an den wissenschaftlichen Nachwuchs adressiert sind und insbesondere der Erstellung von DFG-Erstanträgen dienen. In gemischtgeschlechtlichen Gruppen wird explizit die genderkompetente Teamarbeit in wissenschaftlichen Prozessen erfahren und eingeübt.

Die Teilnahme an den Veranstaltungen wird im Rahmen des hochschuldidaktischen Verbundsystems zertifiziert. Auf der Basis einer Kooperationsvereinbarung erhielten eine Postdoktorandin aus den Wirtschaftswissenschaften und eine Doktorandin aus den Sozialwissenschaften die Möglichkeit zur Teilnahme am Mentoringprogramm des ScienceCareerNet Ruhr.

Für die **Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“** wurden die FernUni Hagen und das Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH als neue Kooperationspartner gewonnen. Die Universität hat sich auch erfolgreich darum bemüht, die Qualität ihres Exzellenzprogramms im internationalen Kontext sichtbar zu machen. Es ist eines von wenigen deutschen Maßnahmenbeispielen, das vom Steinbeis-Europa-Zentrum in den Synthesis Report des EU-Projektes GENDERA aufgenommen wurde, in dem die Ergebnisse der Sammlung von vorbildlichen Maßnahmen in insgesamt neun Partnerländern zusammengeführt und aufgearbeitet wurden.

Abgerundet und ergänzt werden die Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs auf der Ebene der Promovendinnen durch das **Kursprogramm des ZGS**, das zu 66 % von Frauen wahrgenommen wird. Maßnahmen, wie beispielsweise Peer to peer-Coachings (Postdoktorandinnen übernehmen für Promovendinnen eine Mentorenfunktion bzw. fungieren als „role model“), unterstützen den Promotionsprozess und die Entwicklung eines individuellen Kompetenzprofils für die Karriereplanung. Darüber hinaus bietet das ZGS Promovierenden finanzielle und organisatorische Unterstützung zur eigenständigen Durchführung und Planung von Forschungsaktivitäten wie Gastvorträge, Methodenworkshops oder Tagungen, die u. a. dem Erwerb und der Vertiefung organisatorischer und kommunikativer Kompetenzen dienen (71 % Frauenförderquote). Vortragsreisen ins In- und Ausland fördern den Aufbau eigener wissenschaftlicher Netzwerke der Nachwuchswissenschaftler (85 % Frauenanteil). Die Etablierung dieses integrativen Frauenförderansatzes lässt eine positive Wirkung auf Gleichstellungsdefizite in den einzelnen Fächern sowie auf die Personalentwicklung an der BUW insgesamt erwarten.

Das NRW-weite hochschuldidaktische Qualifizierungsprogramm „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ bietet weiblichen Promovierenden, die eine Hochschulkarriere anstreben, ein Weiterbildungsangebot im Bereich Hochschuldidaktik, Karriereentwicklung und Hochschulmanagement.

Um die Beteiligung von **Frauen an den Förderverfahren** von Forschungsorganisationen zu forcieren, betreibt die BUW eine verstärkte interne Informationspolitik. Ausschreibungen und Aufrufe zur Teilnahme werden durch E-Mail-Verteiler und gezielte Ansprache potentieller Wissenschaftlerinnen kommuniziert. Das Dezernat für Forschungsförderung und Drittmittelverwaltung bietet interessierten Wissenschaftlerinnen neben der Beratung bezüglich relevanter Förderprogramme (EU, DFG, BMBF) auch konkrete Hilfestellung im Rahmen der Antragstellung und Einreichung.

Umfangreiche Informationen über Fördermöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wie z. B. durch die Neuauflage eines Stipendienführers bietet das Gleichstellungsbüro. Einzelberatungen mit individuellem Zuschnitt erfolgen in Kooperation mit den Karriereservices des Zentrums für Weiterbildung. Beide Angebote sind stark nachgefragt und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen in der Wissenschaft.

### 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte existieren an der BUW in unterschiedlicher Ausprägung. So berücksichtigt beispielsweise das Trainingsangebot „Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf“ für Studierende und Graduierte des Career Services der Zentralen Studienberatung genderbezogene Themen und das unterschiedliche Karriereverhalten von Frauen und Männern. Und auch in den Seminaren des ZIM werden wichtige Informationen zur gendersensiblen Medienplanung und Mediengestaltung angesprochen und im Rahmen von selbsterstellten E-Learning-Lernmodulen umgesetzt. Die Erweiterung der Medienkompetenz unter Einbindung von E-Gender-Aspekten sind hier entscheidende Lernziele.

Die **Lehreraus- und -weiterbildung** an der Hochschule fördert gezielt die Sensibilisierung von Lehrerinnen und Lehrern für eine geschlechtergerechte Didaktik, um z.B. die Interessen und Arbeitsweisen der Mädchen in naturwissenschaftlich-technischen Fachgebieten stärker zu berücksichtigen. Die BUW ist an dem interdisziplinären Projekt „Chemie im Kontext“ beteiligt, das die Motivation für Naturwissenschaften durch kontextorientiertes Lernen fördert.

Zur Erhöhung der **Bewusstseinsbildung der Hochschulmitglieder für die Chancengleichheit** von Frauen und Männern gibt die Gleichstellungsbeauftragte jeweils zum Semesterbeginn ein Gleichstellungsmagazin heraus. Die Sichtbarmachung der Leistungen von Frauen in der Wissenschaft und die Integration der Geschlechterperspektive im Sinne des Gender Mainstreamings in aktuelle Hochschulthemen stehen im Vordergrund des Magazins. Neu aufgelegt wurde eine Interviewreihe mit Männern, die in ihrer Doppelrolle als Familienvater und Student bzw. Mitarbeiter portraitiert werden.

Hier schließt auch die Kooperation mit dem Netzwerk Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragter und dem Fachbereich Design und Kunst an, die 2009 entstand. Im Rahmen des Projektes „**Väterzeit**“ wurden 26 Männer portraitiert, die sich aktiv an der Familienarbeit beteiligen. Gemeinsam mit einer erfolgreich durchgeführten Tagung zum Thema „Väterzeit“ will die Wanderausstellung dazu beitragen, ein neues Leitbild im Geschlechterarrangement zu befördern, nach dem Männer neben ihrem Beruf entlang des Lebenslaufs auch Fürsorgepflichten übernehmen.

Einen wichtigen Baustein im Rahmen der Maßnahmen gegen den Gender Bias bilden die Workshops zur Entwicklung von **Gender- und Diversitykompetenz** für Führungskräfte/Lehrende und Qualitätsbeauftragte der BUW. Sie sind Teil einer Qualifizierungsreihe, die Hochschulmitglieder für die Gleichstellungsthematik sensibilisiert und sie für die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips und des Diversity-Ansatzes in der täglichen Arbeitspraxis qualifiziert. 2009 und 2010 wurden zwei Workshops durchgeführt.

Die Universität möchte beiden Geschlechtern die Möglichkeit eröffnen, in einem **diskriminierungsfreien Umfeld** zu studieren und zu arbeiten. Seit 1994 gibt es eine Grundsatzerklärung des Senates gegen sexuelle Belästigung, die auf der Leitungsebene erarbeitet und von Rektorat und Senat verabschiedet wurde. Betroffene können sich an eine zentrale Ansprechperson wenden, in deren Verantwortungsbereich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz angesiedelt ist. Für weibliche Betroffene steht darüber hinaus eine externe Beratungsstelle zur Verfügung.

Zur Realisierung der **sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern** an der BUW hat das Gleichstellungsbüro einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache herausgegeben, der die Hochschulmitglieder anhand praktischer Anwendungsbeispiele für diese Thematik sensibilisieren und zur Umsetzung auffordern möchte.

Die **nachhaltige Erreichung von Chancengleichheit** an der BUW und somit auch die Identifizierung vorherrschender Verzerrungseffekte setzt eine gründliche Analyse über einen möglichen fächerspezifischen Gender Bias voraus. Nur so können förderliche und diskriminierende Strukturen und Prozesse in den Fachkulturen berücksichtigt und Veränderungsbedarfe unter Gender- und Diversityaspekten ermittelt werden. Hierbei erscheint es sinnvoll, durch **internes Benchmarking** die innovativen Bereiche gezielt in ihrer Vorreiterrolle zu bestärken, um das Potenzial auch für die anderen Fachbereiche bzw. Fächer nutzbar zu machen. In Workshops erhalten Best Practice-Beispiele einen geeigneten Raum, aus denen sich Veränderungsmöglichkeiten und -chancen ableiten lassen, die an einem Wissenschaftsverständnis orientiert sind, dass die unterschiedlichen Kompetenzen und Potenziale beider Geschlechter in produktiver Weise anerkennt und nutzen möchte.



## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	6623	7511	46,9	53,1	6000	7500	44,4	55,6	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	65	39	62,5	37,5	56	35	61,5	38,5	57	43
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									62 <sup>1)</sup>	38 <sup>1)</sup>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	2	60	40	3	4	42,9	57,1	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									65 <sup>1)</sup>	35 <sup>1)</sup>
Juniorprofessuren	6	2	75	25	10	4	71,4	28,6	65	35
Professuren C3/W2 <sup>3)</sup>	87	22	79,8	20,2	81	19	81,0	19,0	78	22
Professuren C4/W3	82	15	84,5	15,5	87	27	76,3	23,7	76	24
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									82 <sup>2)</sup>	18 <sup>2)</sup>
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	12	1	92,3	7,7	12	2 <sup>4)</sup>	85,7	14,3	78,6	21,4
									83,3 <sup>5)</sup>	16,7 <sup>5)</sup>
									86	14

<sup>1)</sup> Zielvorgaben aus 2009 beziehen sich auf gemittelte Werte über 3 Jahre.

<sup>2)</sup> Zielvorgaben aus 2009 waren nicht nach C3/W2 bzw. C4/W3 binnendifferenziert.

<sup>3)</sup> Darin enthalten sind auch die als C2-Stellen geführten Professuren aus der Überleitung von FH-Studiengängen in die Universität, die bei Neubesetzungen als W2-Stellen fortgeführt werden.

<sup>4)</sup> Durch Gründung der School of Education wurde eine weitere Leitungsposition eingerichtet.

<sup>5)</sup> Zielvorgaben aus 2009 waren differenziert nach Rektorat und Dekanaten.