



**Abschlußbericht der  
Bergischen Universität Wuppertal  
zur Umsetzung der  
forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

**Januar 2013**

**Dr. Christel Hornstein**

## Einleitung

**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. 2011 wurde die Universität nach Begutachtung durch eine DFG-Arbeitsgruppe im oberen Bereich von Stadium 3 der Umsetzung eingestuft.

Der vorliegende Abschlußbericht macht deutlich, dass die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards unter Einbeziehung der gutachterlichen Stellungnahme umfassend umgesetzt worden sind. Ein deutlicher Beleg dafür ist die **Steigerung des Professorinnenanteils** auf einen Spitzenwert von 24,7 %. Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind in die Gesamtstrategie der Universität durchgängig eingebunden und werden als Leitungsaufgabe wahrgenommen. Der Prorektor für Finanzen, Planung und Informationen ist dafür zuständig, Gleichstellung und Vielfalt über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg zu kommunizieren und den Gesamtprozess zu steuern. Dabei wird er von der in 2011 neu eingerichteten Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt unterstützt, die gemeinsam mit der diversitybezogenen Personalentwicklung und der Professur für Gender und Diversity in den Bildungswissenschaften für eine erfolgreiche strategische Neuausrichtung des Genderprofils steht, die an unterschiedlichen Stellen und auf verschiedenen Ebenen der Organisation ansetzt. Mit der neuen Generation **gleichstellungsbezogener Zielgespräche** hat sich der thematische Durchdringungsgrad in der Universität erhöht. Durch die Festlegung eines **spezifischen Budgetanteils** in den Fachbereichen ist ein weiterer Innovationsschritt gelungen, die Gleichstellungs- und Vielfaltspolitik in das monetäre Steuerungssystem verlässlich zu integrieren.

Um das **Gleichstellungsanliegen auf Dauer** zu befördern, wurden die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, der Doppelkarriereservice und das Familienbüro ebenso wie verschiedene Sonderfonds verstetigt. Darüber hinaus wird die Stabsstelle aufgrund ihres hohen Bedeutungsgehalts zu einer Vollzeitstelle ausgebaut. Alle weiteren **Gleichstellungsausgaben** sind - trotz einer angespannten Haushaltslage der Universität - nunmehr **bis 2017 gesichert**.

Im Berichtszeitraum erfolgte eine Umstellung in der Leistungsbudgetierung der Hochschulen durch das Land NRW, infolgedessen eine Anpassung im gleichstellungsorientierten Finanzmanagement der Bergischen Universität vorzunehmen war.

Dieser Abschlußbericht wurde von der Gleichstellungsbeauftragten 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 von der Gleichstellungskommission zustimmend zur Kenntnis genommen. Er wird noch an den Hochschulrat, die Dekane und Leitungen der zentralen Einrichtungen weitergeleitet.

### A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

##### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Bergische Universität hat im Zuge ihrer strategischen Profilschärfung 2011 eine **Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt** auf Dauer (ab 2013 in Vollzeit) im Rektorat eingerichtet, die auf zentraler Ebene die Gleichstellungs- und Vielfaltsmaßnahmen koordiniert und weiterentwickelt. Die Stelle ist beim Prorektor für Finanzen, Planung und Information angesiedelt und hat im Berichtszeitraum intensiv an der strategischen Planung mitgearbeitet, themenzentrierte Zielgespräche zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstandards einzuführen und das interne Mittelverteilungssystem auf ein transparentes Budget-Modell umzustellen, bei dem ein fester Budgetanteil der Fachbereichshaushalte für Gleichstellungszwecke gebunden ist. Gleichzeitig wirkt die Stabsstelle am **Aufbau eines Diversity-Managements** mit und hat hierfür wichtige Vorarbeiten geleistet. Durch ein Diversity-Monitoring wurden Aktivitäten, Personen und Einrichtungen identifiziert, die eine hohe Affinität zu den Bereichen Vielfalt und Verschiedenheit aufweisen. In einem weiteren Schritt wurde 2012 unter ihrer Leitung eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe eingerichtet, die heterogenitätsbezogene Veränderungsbedarfe ermittelt und Handlungsfelder analysiert, die für

das Management von Heterogenität, Verschiedenheit und Mehrdimensionalität an der Universität zukünftig hohe Relevanz haben.

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, in den dezentralen Gleichstellungsplänen sowie in einem spezifischen Zielvereinbarungssystem zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Der jährlich erscheinende Rektoratsbericht gibt in einem eigenen Kapitel Auskunft über die Umsetzung der Gleichstellung an der Universität.

Die Gleichstellungsarbeit wird im Liniensystem von einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten und zwei Stellvertreterinnen wahrgenommen, die für vier Jahre gewählt werden und von ihren dienstlichen Verpflichtungen freigestellt sind. Zur Unterstützung wurde eine Gleichstellungskommission gebildet, die sich aus 16 Mitgliedern geschlechterparitätisch zusammensetzt. Erweitert wird das Gremium seit 2011 durch eine Gruppe von ständigen Gästen, zu denen der Prorektor für Finanzen, Planung und Information, die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, die Personalentwicklerin und die Personalratsvorsitzenden gehören. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zugleich Vorsitzende der Gleichstellungskommission, die als Lenkungsgruppe fungiert und das umfassende Controllingverfahren im Gleichstellungsbereich zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards begleitet.

## **1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und 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 Rektoratsmitglieder 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 Genderaspekten behandelt werden. Das neue Instrument der gleichstellungsbezogenen Zielgespräche ergänzt in idealer Weise den Dialogprozess zwischen den verschiedenen Leitungsebenen und erhöht den Verbindlichkeitsgrad von Gleichstellungsvereinbarungen. Die BUW wird die jährlichen Klausurtagungen der Leitungsebene künftig gezielt nutzen, im Zuge ihrer strategischen Weiterentwicklung die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards systematisch miteinzubeziehen.

Die Zusammenarbeit zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den dezentralen Einheiten wird seit 2012 intensiviert durch dezentrale Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner, die den Umsetzungsprozess der bereichsbezogenen Gleichstellungs- und Vielfaltspolitik begleiten und zu regelmäßigen Reflexionstreffen eingeladen werden. Sie sind darüber hinaus als ständige Gäste mit beratender Stimme in die Gleichstellungskommission aufgenommen worden, um die verschiedenen Wissens- und Erfahrungsebenen enger miteinander zu verzahnen. Die erweiterte personelle Zusammensetzung der Gleichstellungskommission trägt dazu bei, dass die Organisationseinheiten durch ihre gewählten Mitglieder und entsandten Gäste an den Beratungs- und Entscheidungsprozessen direkt teilhaben können und der Informationstransfer durchgängig sichergestellt wird.

## **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, die Teilnahme an den jährlichen Klausurtagungen und Strategieworkshops der

Leitungsebene und Mitwirkung an prominenten DFG-Anträgen. Sie ist Mitglied der Arbeitsgruppe, die Vorschläge für die konzeptionelle Ausgestaltung der Zielvereinbarungen erarbeitet, Mitglied im Leitungsgremien des Zentrums für Weiterbildung und als Expertin in den Marketingbeirat berufen worden. Ständiger Ansprechpartner der Gleichstellungsbeauftragten ist der Prorektor für Finanzen, Planung und Information, in dessen Verantwortungsbereich die Verfolgung von Gleichstellungs- und Vielfaltsaspekten liegt. Es besteht darüber hinaus ein unmittelbarer intensiver Informationsaustausch zwischen dem Rektor sowie dem Kanzler der Universität und der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit der japanischen Elite-Frauenuniversität Ochanomizu bildet seit 2010 eine wichtige Säule in einem Internationalisierungsprogramm, das den Studentinnenaustausch zwischen den beiden Universitäten gezielt fördert. Mit der Benennung eines Genderbeauftragten wird seit 2012 die konzeptionelle Weiterentwicklung des Austauschprogramms unter Gleichstellungsaspekten forciert. Bei den 2011 von der Hochschulrektorenkonferenz geförderten „Japan-Tagen an deutschen Hochschulen“ spielten Genderaspekte und die Zusammenarbeit der Bergischen Universität mit der Frauenuniversität in Japan eine bedeutende Rolle.

Die in der Universität gesetzten Förderimpulse zum Ausbau der Geschlechterforschung haben zu einer Netzwerkbildung unter den beteiligten Wissenschaftlerinnen geführt, die bereits in gemeinsame Forschungsanträge gemündet ist. Die Idee für einen möglichen Zusammenschluss in einem Zentrum für Geschlechterforschung wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten in 2013 konkretisiert. Ein Expertinnenteam aus verschiedenen Bereichen der Universität wirkt seit 2012 am Aufbau des „Zentrums für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ mit. Dazu gehören die Gleichstellungsbeauftragte, die Leiterin der Stabsstelle, die Personalentwicklerin sowie mehrere Genderforscherinnen.

#### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Gleichstellung ist in das umfassende Qualitätsmanagementsystem und in die Verfahren der Qualitätssicherung der Bergischen Universität durchgängig integriert worden. 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 zwischenzeitlich neu gestalteten 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, die zwischenzeitlich erfolgt ist. Im Frühjahr 2013 werden die Pläne dem Senat zur endgültigen Beschlussfassung vorgelegt. Es ist gelungen, dass die Fachbereiche unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur **verbindliche Zielmarken im Sinne des Kaskadenmodells** festgelegt haben, um den Frauenanteil auf den einzelnen Qualifikationsstufen zu erhöhen.

Die Gleichstellungskommission hat zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine umfassende Handreichung personeller und struktureller Maßnahmen für die dezentralen Einheiten entwickelt, die der Fortschreibung der Gleichstellungspläne nunmehr zugrunde liegt und den Zielvereinbarungscharakter betont. Die Unterscheidung zwischen obligatorischen und fakultativen Bereichen macht es möglich, gesetzlich vorgeschriebene Gleichstellungsstandards mit Selbstverpflichtungen der Universität, wie sie im Gleichstellungskonzept, Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern etc. zum Ausdruck kommen, zu verbinden.

Darüber hinaus wurde in 2009 ein weiteres gleichstellungsorientiertes Instrument der Qualitätssicherung bestimmt, 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, zu denen im Berichtszeitraum die Einführung eines neuen Mittelverteilungsmodells und die Fortschreibung der Gleichstellungspläne gehörten.

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 wurde in den letzten drei Jahren weiterentwickelt durch einen verstärkt partizipativen Ansatz. Mit der Neuausrichtung rückten insbesondere gesamtgesellschaftliche Ziele wie die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung, die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Studierenden mit Kindern sowie der sozialen Förderung der Studierenden in den Vordergrund. Die Verantwortung für die Durchführung der Evaluation liegt bei den Fachbereichen. Diese werden durch ein Netzwerk von Qualitätsbeauftragten (16 Personen) unterstützt, welches geschlechtsparitätisch besetzt ist. Die Mitglieder nehmen regelmäßig an einem diversitybezogenen Schulungsangebot teil. Grundlage für die Bewertung der Studienangebote bilden u.a. studentische Umfrageergebnisse. Diese werden mit Hilfe von **Lehrveranstaltungsbewertungen** (jährlich 1000 Auswertungen) sowie **Studierenden- und Absolventenbefragungen** systematisch erhoben. Sämtliche Erhebungsinstrumente ermöglichen eine anschließende genderdifferenzierte Datenanalyse. 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. Die fächerbezogene Auswertung der Ergebnisse bildet die Basis für dezentrale Verbesserungsmaßnahmen und studentische Diskussionsforen, in denen Frauen angemessen repräsentiert sind.

2009 wurde erstmalig eine Eingangs-, Verlaufs- und Abschlussbefragung aller Studierenden realisiert, eine weitere folgte in 2011 im festgelegten Zweijahresrhythmus. Ein Vergleich beider Erhebungen zeigt eine deutlich gestiegene Zufriedenheit der Studierenden mit der Studien- und Lehrqualität, insbesondere in den hoch frequentierten frauenstarken Studiengängen. Gleichzeitig konnten wichtige Erkenntnisse über die heterogene Zusammensetzung der Studierenden gewonnen werden, die aufgrund verschiedener Merkmalsausprägungen vor besonderen Herausforderungen für ein erfolgreiches Studium stehen. Die Universität hat daher ein Maßnahmenpaket aufgelegt, mit dem die Studieneingangsphase durch Kleingruppen und Werkstattformate optimiert werden soll. Es wird im Rahmen des Bund-Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre mit rund 8 Mio. € gefördert. Integraler Bestandteil ist ein Qualifizierungsprogramm für die beteiligten Lehrenden und Tutoren, um sie für den Umgang mit Diversität zu qualifizieren.

Im Bereich der **Studiengangsevaluation** sind die obligatorischen Lehrberichte der Fachbereiche durch ein prozessorientiertes Dialog-Verfahren zwischen Studierenden und Lehrenden abgelöst worden, dem sog. Bologna-Check. Die Studierenden eines Studiengangs erhalten die Möglichkeit, anonym Mängel, Stärken und Verbesserungsvorschläge mitzuteilen. Eine mit Studierenden und Lehrenden besetzte Kommission erarbeitet auf der Basis dieser Rückmeldungen eine Handlungsempfehlung, die am „Tag des Studiums“ im Abstand von zwei Jahren öffentlich in einem Plenum diskutiert und als Stellungnahme an die zuständigen Gremien zur Umsetzung weitergeleitet wird. Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Lernraums ist eine beispielhafte Folge dieses Partizipationsverfahrens.

Die bereits im Genderkonzept angekündigte **Evaluation der Situation des promovierenden wissenschaftlichen Nachwuchses** unter genderspezifischen Gesichtspunkten wurde 2012 universitätsweit durchgeführt mit einer Rücklaufquote von 30 %. Im Mittelpunkt stand die Frage nach förderlichen und hinderlichen Rahmenbedingungen für den Promotionsfortschritt und der Bedeutung des Geschlechts. Mit diesem Fokus wurden die Beschäftigungssituation und die lebensweltlichen Rahmenbedingungen der promovierenden Beschäftigten an der Bergischen Universität und der

externen Promovierenden in den unterschiedlichen Disziplinen beleuchtet. Die Ergebnisse werden zeitnah in Handlungsempfehlungen für das Rektorat übersetzt.

Eine Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Nutzung der Ergebnisse findet ebenso im Bereich der strukturierten Nachwuchsförderung und Weiterbildung statt. Das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) führt regelmäßig umfangreiche Evaluationen des gesamten Veranstaltungsangebots durch, an dem Studierende aus allen Fachbereichen teilnehmen. Dadurch werden die fachspezifischen Bedarfe stetig überprüft und die Angebote dementsprechend angepasst. Hieraus resultiert z.B. eine neue Veranstaltungsreihe, die die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere thematisiert.

Die Bergische Universität hat bereits wichtige Vorarbeiten geleistet für eine externe Evaluation ihrer Gleichstellungsmaßnahmen. Aufgrund ihrer strategischen Neuaufstellung plant sie die Teilnahme an einem **Diversity-Audit**, um die Bewertung in einen umfassenderen Kontext zu stellen.

Eine an **Gleichstellung und Vielfalt orientierte Personal- und Organisationsentwicklung** steht im Fokus einer Stelle, die 2011 mit einer ausgewiesenen Kandidatin in Vollzeit besetzt wurde. Sie hat in dieser Funktion auch am Aufbau des Zentrums für Weiterbildung mitgewirkt, in dem die Bereiche Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Karriereförderung zusammengeführt wurden. Gleichstellung und Vielfalt sind als Querschnittsthemen durchgängig in die Angebote integriert worden. Darüber hinaus wurde die Kompetenz der Personalentwicklung genutzt zur Integration von Gender- und Diversityperspektiven in verschiedene großformatige Forschungsvorhaben, von denen einige bereits bewilligt wurden. Die Arbeit erfolgt in enger Abstimmung mit der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt sowie mit der Gleichstellungsbeauftragten.

## 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Für eine routinemäßige Qualitätskontrolle der universitären Zielsetzungen im Gleichstellungsbe-  
reich ist eine **gendersensible Datenaufbereitung** grundlegend. Diese wird auf zentraler Ebene  
genutzt, um das Genderkonzept weiter zu entwickeln und die zentralen Handlungsfelder und Maß-  
nahmen 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 so 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 den im Gleichstellungsmodell erfassten Frauenanteil bei dem Leistungsindikator „Professorinnenanteil“. Dabei werden die Abweichungen zu den NRW-Durchschnittswerten der Universitäten pro Fach dokumentiert und für die Zielgespräche zwischen Prorektorat, Stabsstelle und Leitungen der dezentralen Einheiten aufbereitet. Darüber hinaus erfolgt nachfrageorientiert eine Auswertung gleichstellungsbezogener Daten z.B. für Drittmittelanträge, Rankings und gleichstellungsbezogene Wettbewerbe.

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 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 wurde in verschiedenen Veröffentlichungen (z. B. Rechenschaftsberichte des Rektorats sowie des Hochschulrats) geschaffen. 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. Die beschriebenen Veröffentlichungen sind in gedruckter und elektronischer Form für die Öffentlichkeit zugänglich.

### **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 mehreren Jahren auf Nachfrage in einigen Teilbereichen die **Telearbeit** angeboten. Dienstvereinbarungen hierzu werden für den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich angestrebt und befinden sich noch im Prüfungsverfahren. 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. Das Gleichstellungsprogramm des SFB/Transregio 55 „Hadronenphysik mit Gittertheorie“ sieht die Einrichtung von **Teilzeitstellen für Forschende mit Kind(ern)** und Home-Office-Arbeitsplätzen vor sowie die Ermöglichung von **Video-Konferenzen** für Mitglieder, die aus familiären Gründen nicht an SFB-Treffen teilnehmen können.

Um insbesondere Frauen nach der Geburt ihres Kindes den **Wiedereinstieg** in Voll- oder Teilzeit 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. Sie wurde im Rahmen der Fortschreibung der Gleichstellungspläne mit den Verantwortlichen diskutiert, um die Breitenwirkung zu erhöhen, was in den meisten Bereichen durch verbindliche Aufnahme in den gleichstellungsbezogenen Maßnahmenkatalog auch gelungen ist.

Zur **Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie** steht ein Eltern-Kind-Lernraum in der Bibliothek zur Verfügung, der mit vier Arbeitsplätzen (Internet, Telefon), Kinderbüchern und Spielmöglichkeiten eingerichtet ist. 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, Educating-Projekte) des Zentrums für Informations- und Medienverarbeitung fördern Menschen in verschiedenen Lebenslagen wie z. B. Teilzeitstudierende und Alleinerziehende.

Die Bergische Universität hat 2012 eine neue **Service- und Beratungsstelle für Gesundheit und Familie** eröffnet. Unter dem Motto „BUWbewegt“ bieten das Gleichstellungsbüro und der Hochschulsport gemeinsam mit dem Arbeitskreis Gesunde Hochschule ein ganzheitliches Programm zum Bewegungs- und Gesundheitsmanagement für Hochschulangehörige und deren Familien an.

### 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 %). Die Anfragen übersteigen um einiges das derzeitige Angebot. Auf der Warteliste stehen mindestens 62 Kinder von Hochschulmitgliedern. Zurzeit finden Umbaumaßnahmen statt zur Einrichtung einer weiteren Kleinkindgruppe. Hochschulsozialwerk und Bau- und Liegenschaftsbetrieb des Landes NRW sind in Verhandlungen getreten, um einen Erweiterungsbau zu realisieren. Die Förderzusage der Stadt Wuppertal für die Betreuung der Kinder unter drei Jahren liegt bereits vor. 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.

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

Im Rahmen einer Kooperation wird der Deutsch-Französische Kindergarten Wuppertal e.V., der in unmittelbarer Nähe des Hauptcampus liegt, auch von Kindern von Studierenden und Hochschulbeschäftigten genutzt. Betreut werden dreiundvierzig Kinder in zwei Tagesstättengruppen täglich von 7.30 Uhr bis 17 Uhr sowie in den Randzeiten bis 19 Uhr. Darüber hinaus gibt es Betreuungsangebote an Wochenenden und eine Babysittervermittlung. Die Einrichtung „Talstrolche“ steht seit 2012 für rund 40 zwei – bis sechsjährige Kinder am Nebencampus Haspel zur Verfügung. Sie bietet flexible Öffnungszeiten und bilinguale Erziehung in Deutsch und Englisch.

Mit dem Wuppertaler Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder besteht eine langjährige Zusammenarbeit. Dieser präsentiert sich dieser alljährlich auf der Erstsemesterveranstaltung der Hoch-

schule 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 in den Schulferien anbieten. An dem Freizeitprojekt nehmen jährlich ca. 140 Kinder im Alter zwischen 6 und 13 Jahren teil. Ein weiteres Kinderbetreuungsangebot wird bedarfsorientiert und flexibel bereitgestellt im Rahmen der regulären Treffen des SFB/Transregio 55, des Qualifizierungsprogramms „Berufung und Karriere“ und der Weiterbildungsangebote des ZGS. Das Gleichstellungsbüro hat in 2012 eine **Babysitter-Börse** initiiert, die Studierende als Babysitter an interessierte Hochschulangehörige vermittelt und auch in der Notfallbetreuung zum Einsatz kommt.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Bergische Universität fördert im Rahmen eines aktiven Personalmanagements die „Karriere im Doppel“. Sie unterstützt die Partnerin oder den Partner von Neuberufenen bei der Stellensuche in der Region. Das Angebot des **Dual Career Service** (Dauerstelle in Teilzeit) umfasst Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten an der Universität und in der Region, individuelle Laufbahn- und Karriereberatung, Bewerbungsberatung mit der Optimierung von Unterlagen und Unterstützung der Paare bzw. Familie in der Region. In Planung ist eine Kooperation mit dem Doppelkarriereservice der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Das **Familienbüro familie@buw** ist seit 2011 eine zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte und Studierende mit Kind und pflegebedürftigen Angehörigen und bietet ein umfassendes Vermittlungs- und Beratungsangebot (25.000 € p. a.). Zu diesem Zweck wurde auch ein Familienportal realisiert. Neu eingerichtet wurde eine Kontaktstelle für **Studieren und Forschen mit Kind in den Naturwissenschaften**, die insbesondere Studentinnen und Promovendinnen in den Praxisphasen zum Thema Vereinbarkeit von Labortätigkeiten bzw. Experimenten und Schwangerschaft berät und betreut. Das Gleichstellungsbüro hat die Broschüre „Studieren mit Kind“ herausgegeben und bietet einmal wöchentlich eine offene Sprechstunde für Schwangere und studierende Eltern an, in denen Fragen der Studienorganisation, Finanzierung und fachbereichsspezifische Besonderheiten behandelt werden.

Ausländische Promovierende mit Familie unterstützt das ZGS seit 2010 durch eine eigene Tutorin bzw. einen Tutor. Diese bzw. dieser fungiert als Ansprechpartnerin bzw. -partner und unterstützt sie bei der Nutzung der vorhandenen Serviceangebote der Universität und durch Bereitstellung von Informationen zu Kinderärzten, familienfreundlichem Wohnumfeld etc. Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie steht im Fokus der durchgängig angebotenen **Peer-Supervision** für Forschende mit Kind und des Workshops „Karriere-Kinder-Kompetenz<sup>2</sup>“ für universitäre Beschäftigte, der 2012 wiederholt stattfand.

## 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. Ein weiteres Serviceangebot umfasst die gezielte Suche nach potenziellen Kandidatinnen oder Gutachterinnen z. B. durch die Nutzung einschlägiger Datenbanken und Netzwerke. Die Stelleninhaberin hat bisher an rund 50 Verfahren teilgenommen.

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 orientiert. Die Gleichstellungskommission hat hierzu einen Entwurf erarbeitet, der mit der Personalabteilung noch detailliert abzustimmen ist.

Die Fachbereiche schreiben grundsätzlich alle neu zu besetzenden Professurvertretungen öffentlich aus, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass qualifizierte Frauen 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 Qualifikations- und Dauerstellen, die an der Bergischen Universität zu vergeben sind, öffentlich ausgeschrieben. Damit Berufungskommissionsmitglieder sowie begutachtende Personen die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerberinnen und Bewerbern haben, sieht die seit 2011 geltende Berufsordnung der Universität eine **Befangenheitsprüfung** vor.

Das ZGS hat modellhaft eine **Promotionsvereinbarung** entwickelt, in welcher eine fachnahe Vertretung des ZGS als Ombudsperson in Konfliktfällen zwischen Betreuenden und Promovierenden vermittelt. Unabhängig davon bietet das ZGS individuelle Promotionsberatungen an und steht Betroffenen als Anlaufstelle in Konfliktfällen zur Verfügung. In der Graduiertenschule des Instituts für Bildungsforschung wird die Arbeitsebene zwischen Promovierenden und betreuenden Personen durch einen **Betreuungsvertrag** geregelt.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die BUW ist auf den unterschiedlichsten Ebenen tätig, eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung herzustellen. Sie nutzt geeignete Datenbanken wie FemConsult und AcademiaNet, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen über einschlägige Ausschreibungen zu informieren. Im Bereich der MINT-Fächer wurden viele attraktive Angebote etabliert, um junge **Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen und zu fördern**. Diese bilden die Basis für den in 2012 erfolgten Beitritt zum **Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen**. Darüber hinaus bietet die Universität seit vier 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 Abiturientinnen und Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe eine Woche lang einen vertieften Einblick in ein breites Spektrum naturwissenschaftlicher und technischer Studienfächer und Praxiskontakte zu einschlägigen Unternehmen. An dieser Initiative nehmen jährlich 180 junge Frauen teil, die als „Studentinnen auf Probe“ ein attraktives Programm mit durchschnittlich 80 Veranstaltungen durchlaufen und vielfältige Gesprächsangebote mit Lehrenden und Tutorinnen erhalten. Die SommerUni wurde nach Begutachtung durch das Wissenschaftsministerium NRW als 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. An dem Pro-

jekt nahmen im Berichtszeitraum 22 Tutorinnen teil. 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 darüber hinaus dem Ausbau eines themenbezogenen Netzwerks mit internen Kooperationspartnern und ist Ansprechpartnerin für das bundesweite Netzwerk „Komm, mach MINT“.

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 sie als Karriereziel in den Blick zu nehmen. Insgesamt wurden 2011 und 2012 acht Mädchen ausgewählt. Das Projekt erhielt nach Begutachtung durch die Körber-Stiftung, Robert-Bosch-Stiftung und Deutsche-Telekom-Stiftung den Zuschlag, sich im Rahmen der „Stadt der jungen Forscher“ in Kiel zu präsentieren. Es gehört auch seit 2011 zu den sechs ausgewählten Beispielen im Hochschulbereich, die in die Datenbank vorbildlicher Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen aufgenommen wurden. Das Praktikumsangebot „Berufsziel Forschung“ haben 7 Mädchen in Naturwissenschaft und Technik genutzt und drei Jungen in den geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächern.

An der BUW wurde 2009 das erste **zdi-Roberta-Zentrum** in NRW eröffnet. Es ist Teil des Bergischen Schul-Technikums (BeST), das zu einem offiziellen Zentrum der Landesinitiative „Zukunft durch Innovation“ erklärt wurde. 72 Mädchen haben in 2011 und 2012 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 festangestellte Oberingenieurin.

Die Gleichstellungsaktivitäten werden institutionell unterstützt durch ein Netzwerk von **MINT-Beauftragten** in den Fachbereichen, die für die Betreuung der weiblichen Studierenden verantwortlich sind.

Um eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung in den Fächern zu befördern, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, haben ZGS und Gleichstellungsbeauftragte 2012 ein gemeinsames **Posterprojekt** mit dem Titel „**Wir sind MINT**“ konzipiert und durchgeführt, in dessen Rahmen 22 Doktorandinnen der Mathematik und Naturwissenschaften einen Monat lang ihre aktuellen Forschungsprojekte in der Universitätsbibliothek präsentierten. Die Doktorandinnen fungierten nicht nur öffentlichkeitswirksam als „role models“, sondern standen Studentinnen zugleich als Ansprechpartnerinnen und potentielle Mentorinnen zur Verfügung. Im Rahmen einer Finissage wurden zwei Poster mit einem Preisgeld in Höhe von jeweils 250 € ausgezeichnet. Mit der Veranstaltung ist es gelungen, 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. Aufgrund des großen Erfolgs wurde beschlossen, das Format zur Serie auszubauen.

Die Bergische Universität ist seit 2012 Sprecherhochschule des inzwischen erfolgreich verlängerten SFB/Transregio 55, für den ein **forschungsorientiertes Gleichstellungsprogramm** zur Gewinnung und Karriereentwicklung von Frauen, zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und Gender- und Diversitysensibilisierung aller SFB-Mitglieder aufgelegt wurde.

## 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. Die Universität als Ganzes erhält einen Teil ihrer Haushaltsmittel ebenfalls im Rahmen eines Systems der leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM). Das zu Grunde liegende Indikatorenmodell wurde im Jahr 2012 durch das Land angepasst. Eine der Änderungen in der LOM bezieht sich auf den Gleichstellungsbereich. So wurden die Indikatoren „Absolventinnenanteil“ und „Promovendinnenanteil“ abgelöst durch den Indikator „Professorinnenanteil“, bei dem die Universität zwar überdurchschnittlich erfolgreich ist, der allerdings nur mit 10 % gewichtet wird und durch eine Verrechnung mit den leicht unterdurchschnittlichen Werten in den Indikatorbereichen Absolventen (50 %) und Drittmittel (40 %) monetär nicht zum Tragen kommt, wodurch er seine Anreizwirkung verliert.

Angesichts der insgesamt nicht auskömmlichen Finanzierung der Universität durch das Land und daraus resultierender Sparzwänge ist hervorzuheben, dass die Mittelzuweisungen zum Gleichstellungshaushalt und die Gleichstellungsanteile in den verschiedenen Verteilungsbudgets nicht gekürzt wurden. Gleichzeitig ist es gelungen, das gleichstellungsbezogene Finanzmanagement durch neue Strategieelemente zu festigen, die auf eine **Neujustierung** der internen leistungsorientierten Mittelverteilung und der Zielvereinbarungen zielen. Im Mittelpunkt steht die Verankerung von gleichstellungsbezogenen Zielgesprächen mit den Fachbereichen, die 2012 eingeführt wurden. Im Rahmen eines Dialogprozesses zwischen dem Prorektor für Finanzen, Planung und Information, der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt und den Fachbereichsleitungen wurde vereinbart, dass konzeptbasiert ein fester prozentualer Anteil in Höhe von 1 % am jeweiligen Fachbereichsbudget für Gleichstellungsmaßnahmen einzusetzen ist. Im Startjahr 2012 lag der Anteil bei ca. 500.000 €. Die erarbeiteten Konzepte werden jährlich fortgeschrieben. Die darauf basierenden Ergebnisse sind Gegenstand der jeweils nachfolgenden Zielgespräche. Damit wurde, statt des am komplexen Zuteilungsmodus der Landesregierung orientierten Verteilungssystems, ein transparentes, einfaches und doch wirksames universitätsinternes Modell entwickelt und implementiert, das Erfolge im Gleichstellungskontext für alle Fachbereiche planbar, erreichbar und nachvollziehbar macht. Eine Einbeziehung der Zentralen Einrichtungen in dieses spezifische Zielvereinbarungssystem wird geprüft.

Die Gleichstellung partizipiert auch an anderen **Verteilungsbudgets**, die nach jeweils differenzierten Verfahren und Standards vergeben werden. 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. 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. Im Berichtszeitraum wurden 180.000 € verausgabt. Die hochschuleigene Graduiertenförderung (85.000 € p. a.) wird seit 2007 durch ein Programm ergänzt, in dem bevorzugt Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern sowie in besonders unterstützenswerten sozialen Situationen gefördert werden (30.000 p.a.). In den Haushaltsjahren 2011 und 2012 wurden insgesamt 29 Stipendien (24 Grundstipendien und 5 Abschlussstipendien) finanziert, an denen Frauen mit einem Anteil von 76 % partizipieren. Für den SFB/Transregio 55 wird ab 2013 ein Sonderfonds (12.000 € p. a.) aus DFG-Gleichstellungsmitteln bereitgestellt, aus dem jährlich bis zu zwei Stipendien für Studentinnen im Masterprogramm „Computer Simulation in Science“ vergeben werden mit einer Förderdauer von einem Jahr. Im Berichtszeitraum wurden aus den Mitteln der Studienstiftung und des Deutschlandstipendiums fast 190 Studierende mit 300 Euro monatlich für ein Jahr gefördert. Die Frauenquote liegt bei 50 %. Der im Gleichstellungskonzept angekündigte Zuschussfonds für Tagungsreisen ins Ausland wurde 2010

im Zentrum für Graduiertenstudien in Höhe von 10.000 € p. a. eingerichtet. Das Zentrum vergibt zudem jährlich Zuschüsse zur (Ko-)Finanzierung von Inlandsreisen Promovierender. Wie die Zwischenbilanz für 2011 und 2012 belegt, erfolgt die Mittelvergabe unter Einhaltung von Gleichstellungsstandards. So wurden 25 von 48 bewilligten Reisen von Doktorandinnen angetreten.

Um geschlechtstypisierende Einstellungsbarrieren von Frauen durch den Arbeitsgeber 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.

Die Universität vergibt 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 2011 war die Fachgruppe Mathematik und Informatik. 2012 erfolgte die Preisvergabe an das Institut für Bildungsforschung in der School of Education.

## **2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

Für die **wissenschaftliche Personalentwicklung** an der Universität wurde im Rahmen einer 2011 eingerichteten Stelle ein erstes Konzept mit Betonung von Gender- und Diversityperspektiven entwickelt. Dieses verbindet die bereits vorhandenen reichhaltigen Angebote zur Karriereförderung von Frauen mit der Einführung neuer Instrumente. Das Angebot der strukturierten Mitarbeitergespräche richtet sich an Führungs- und Leitungskräfte, um sie in ihrer Verantwortung für die Entwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen. In einem 2012 gestarteten Pilotprojekt werden speziell für die Gruppe der Professorinnen Einzelcoachings angeboten, die der individuellen Rollenklärung und Positionierung dienen. Ergänzend wird für diese Zielgruppe im nächsten Jahr das Instrument der kollegialen Beratung eingeführt, bei der Lösungs- und Handlungsstrategien für berufliche Schlüsselfragen im Vordergrund stehen. Die Weiterbildungsangebote wurden geschlechtergerecht gestaltet und mit dem Blick auf Diversitäten neu strukturiert (100 Veranstaltungen im WS 2012/13). Im Studienjahr 2013 bietet die BUW erstmalig in Kooperation mit der TU Dortmund eine wissenschaftliche Weiterbildung zum Thema „Vielfalt und Verschiedenheit“ an. Mittelfristig ist eine Verstärkung geplant, die in enger Zusammenarbeit mit dem Gender- und Diversity-Fachverband e.V. erfolgen soll. Auf der Ebene der Studierenden sind regelmäßige zusätzliche Lehrangebote zur Vermittlung von Gender- und Diversity-Wissen vorgesehen. Den Auftakt bildet im SS 2013 eine Diversity-Movie-Night, an der Lehrende der BUW und der TU Dortmund gemeinsam mitwirken.

Die **praxisnahen Forschungsantragswerkstätten** (FAW) sind Teil des Personalentwicklungskonzeptes und befinden sich in der Implementierungsphase. Sie vermitteln Postdocs und Juniorprofessuren wichtige Kompetenzen für die Projektbeantragung, insbesondere bei DFG-Erstanträgen. Im Austausch zwischen Senior- und Junior-Researchern und in fächerübergreifenden Arbeitsgruppen werden Erfahrungen und Kompetenzen für die Erstellung von Forschungsanträgen in der Hochschule gebündelt. Die Besonderheit dieses Settings besteht darin, die Heterogenität der Teilnehmenden produktiv zu nutzen, und zwar in geschlechtlicher, intergenerativer wie auch interdisziplinärer Hinsicht. Die Veranstaltungen werden in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Forschungsförderung und dem ZGS angeboten.

Um die Beteiligung von **Frauen an nationalen und internationalen Förderverfahren** zu forcieren, betreibt die BUW eine verstärkte interne Informationspolitik durch E-Mail-Verteiler und gezielte Ansprache potentieller Wissenschaftlerinnen. Das Dezernat für Forschungsförderung und Drittmittelverwaltung bietet Wissenschaftlerinnen neben der Beratung zu relevanten Förderprogrammen auch konkrete Hilfestellung im Rahmen der Antragstellung und Einreichung. Die Einrichtung eines **zentralen Forschungsfördertopfes** ermöglicht eine Anschubfinanzierung für exzellente Forschungsanträge, an denen Frauen im Berichtsjahr mit 50 % partizipieren. 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 ZWB. Beide Angebote sind stark nachgefragt und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen in der Wissenschaft.

Verschiedene genderbezogene Maßnahmen schließen an das bereits 2005 von der BUW aufgelegte **Exzellenzprogramm** an, mit dem begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Karriereplanung und Karriereentwicklung in Wissenschaft und Forschung gefördert und gezielt auf eine Professur vorbereitet werden. Das neu betitelte Qualifizierungsprogramm „**Berufung und Karriere**“ ist im ZWB angesiedelt und wird durch eine halbe Koordinationsstelle (TV-L E13) unterstützt. Die besondere Qualität des Programms konnte erfolgreich im internationalen Kontext sichtbar gemacht werden. Im Synthesis-Report des EU-Projektes GENDERA bildet es eines der wenigen deutschen Beispiele für vorbildliche Maßnahmen aus insgesamt 9 Partnerländern. Insgesamt fanden im Berichtszeitraum 22 Veranstaltungen in den Formaten von Coaching, Supervision und Training statt, an denen 157 Frauen teilnahmen. Seit 2011 kooperieren die Gleichstellungsbeauftragten der BUW und der Heinrich Heine Universität Düsseldorf im hochschul- und fachbereichsübergreifenden **SelmaMeyerMentoring-Programm**, das Frauen auf den unterschiedlichen Karrierestufen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. An der aktuellen Mentoring-Programmlinie nehmen fünf Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Wuppertal teil.

Die Teilnahme an den o.g. Veranstaltungen wird im Rahmen des NRW-weiten hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramms „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ zertifiziert. Dieses hochschuldidaktische Verbundsystem bietet ein Weiterbildungsangebot im Bereich Hochschuldidaktik, Karriereentwicklung und Hochschulmanagement, das insbesondere von Wissenschaftlerinnen (70 %) genutzt wird.

Abgerundet und ergänzt werden die Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs auf der Ebene der Promovendinnen durch das Kursprogramm des ZGS, das zu 65 % von Frauen wahrgenommen wird. Maßnahmen, wie beispielsweise Peer to peer-Coachings (Postdoktorandinnen übernehmen für Promovendinnen eine Mentorinnenfunktion bzw. fungieren als „role model“), unterstützen den Promotionsprozess und die Entwicklung eines individuellen Kompetenzprofils für die Karriereplanung. Vortragsreisen ins In- und Ausland fördern den Aufbau eigener wissenschaftlicher Netzwerke (51 % Frauenförderquote).

### 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte existieren an der BUW in ausgeprägter Form. Einen Schwerpunkt bilden die Frauen- und Geschlechterforschung und der Forschungstransfer. Beide Bereiche wurden im Berichtszeitraum quantitativ und qualitativ ausgebaut, insbesondere durch die Berufung zahlreicher Professorinnen mit genderspezifischen Forschungsansätzen. Die als **Ankerprofessur** in 2010 eingerichtete Stelle auf Zeit (4 Jahre) für **Gender und Diversity in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften** dient dem Aufbau von theoretischen und didaktischen Konzepten zur Implementierung von Gender- und Diversityperspektiven in Lehre, Forschung, Studium und Weiterbildung. Ein Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich der Intersektionalität, der durch ein neu entwickeltes virtuelles Portal unterstützt wird. Mit der in 2011 unter Federführung der Professur gestarteten Ringvorlesungsreihe „Gender interdisziplinär“ ist es gelungen, Forschungsansätze aus unterschiedlichen Disziplinen zur sozialen Kategorie Geschlecht zusammenzuführen. Die Stelleninhaberin hat aktiv an der im WS 2012/2013 erfolgten Implementierung des Masters Bildungstheorie und Gesellschaftsanalyse mitgewirkt, in dem zwei Module Geschlechterforschung zum Inhalt haben. Im Herbst 2013 findet die internationale Sektionstagung der Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft an der BUW statt, deren Vorsitz die Stelleninhaberin seit kurzem inne hat. Fachbereich und Hochschulleitung stellen die Bedeutung dieser Professur heraus und sind um eine Fortführung bemüht.

Eine weitere **Professur (W1)** mit ausgewiesenem **Schwerpunkt in der gendertheoretisch fundierten Wissens- und Kulturgeschichte der Naturwissenschaften und Technik** ist im Interdisziplinären Zentrum für Wissenschafts- und Technikgeschichte angesiedelt. Sie befindet sich mit einer aussichtsreichen Kandidatin im Besetzungsverfahren.

Im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre wurde in 2007 ein zentraler **Lehrauftragspool** (14.000 €) eingerichtet, aus dem jährlich zehn genderbezogene Lehraufträge in einem Wettbewerbsverfahren vergeben werden. Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum einmalig Mittel in Höhe von 180.000 € 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 2013), die Buchveröffentlichung „Women in Graphic Design 1890-2012“ (2012), das Symposium „Fotografische Selbstbildnisse von Designerinnen, Fotografinnen und Künstlerinnen der 1920er und 1930er Jahre (2012) und die Entwicklung eines Gendermoduls in der Lehre, das unter Beteiligung der Politikwissenschaft, Soziologie, Erziehungswissenschaft und Geschichte seit 2011 zum Einsatz kommt.

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 und Reakkreditierung verschiedener technischer und naturwissenschaftlicher Studiengänge unter dem Aspekt der Attraktivitätssteigerung für Frauen einbezogen als auch in die Studien- und Berufsberatung von Schülerinnen und Studentinnen. Um die Forschungserfahrungen aus den EU-Projekten zusammenzutragen, fand 2012 eine internationale Tagung in Wuppertal statt. Ebenfalls in 2012 präsentierten Projektpartnerinnen eines Verbundprojektes der BUW mit dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH ihre Forschungsergebnisse zu „Veränderungspotenzialen von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“.

Gerade gestartet ist ein neues Forschungsprojekt mit einem Fördervolumen von 275.000 €, das sich der Identifizierung und Umsetzung systematischer Ansätze zur Erhöhung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf den unterschiedlichen Karrierestufen widmet. Das Projekt „**GenderTIME – Transferring Implementing Monitoring Equality**“ wird im 7. EU-Rahmenprogramm gefördert und findet unter Beteiligung von 10 Institutionen aus 8 europäischen Ländern statt. Für jede Institution wurden vorab Aktionspläne definiert, die in der vierjährigen Projektlaufzeit umgesetzt und evaluiert werden sollen.

Der **Forschungstransfer** wurde durch die Entwicklung eines Leitfadens zur Integration von Genderaspekten in die Curricula der MINT-Studiengänge gestärkt. Er ist den beteiligten Fächern in Form eines Workshops präsentiert worden und über die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten abrufbar.

Eine weitere Maßnahme gegen Verzerrungseffekte wird durch das ZWB bereitgestellt. So berücksichtigt beispielsweise das Trainingsangebot „Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf“ des Career Services genderbezogene Themen und das unterschiedliche Karriereverhalten von Frauen und Männern. In Seminaren des Zentrums für Informations- und Medienverarbeitung werden einschlägige Informationen zur gendersensiblen Medienplanung und Mediengestaltung vermittelt und im Rahmen von selbsterstellten E-Learning-Lernmodulen umgesetzt. Die Erweiterung der Medienkompetenz unter Einbindung von E-Gender-Aspekten sind entscheidende Lernziele.

Die Lehreraus- und -weiterbildung an der Hochschule fördert gezielt die **Sensibilisierung von Lehrerinnen und Lehrern** für eine geschlechtergerechte Didaktik im Rahmen ihres Lehrangebots. Genderthemen werden insbesondere bei Forschungsfragen zur Professionalität angehender Lehrerinnen und Lehrer berücksichtigt, z.B. der Berufswahl oder der Ausbildung geschlechtsspezifischer Interessen und Karrierewege. Das Institut für Bildungsforschung in der School of Education leistet hierfür einen wichtigen Beitrag.

Zur Erhöhung der Bewusstseinsbildung der Hochschulmitglieder für die Chancengleichheit von Frauen und Männern gibt die Gleichstellungsbeauftragte jeweils zum Semesterbeginn ein Gleichstellungsmagazin heraus. Fortgeführt wurde eine Interviewreihe mit Männern, die in ihrer Doppelrolle als Familienvater und Student bzw. Mitarbeiter portraitiert werden. Hier schließt auch das Posterprojekt „Väterzeit“ an, das 26 Männer vorstellt, die sich aktiv an der Familienarbeit beteiligen. Es steht als Wanderausstellung zur Verfügung.

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. 2011 und 2012 fan-

den verschiedene Fachtagungen und zwei Workshops zu den Themen Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion statt sowie ein viermoduliger Diversity-Lehrgang.

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. Für weibliche Betroffene steht darüber hinaus eine externe Beratungsstelle zur Verfügung. Zur Realisierung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat das Gleichstellungsbüro einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache herausgegeben, der den Hochschulmitgliedern online zur Verfügung steht.

### **Schlussbetrachtung und Perspektiven**

Insgesamt ist es der Bergischen Universität im Berichtszeitraum gelungen, den **Frauenanteil in der Wissenschaft deutlich zu steigern**. Der Professorinnenanteil erreicht einen neuen Spitzenwert von 24,9 %, davon entfallen 25,5 % auf C3/W2-Stellen und 24,4 % auf die höchstdotierten Leitungspositionen. Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren liegt bei 31,6 %. Da zwei Kandidatinnen in verschiedenen Berufungsverfahren aus persönlichen Gründen den Ruf an die Universität abgelehnt haben, konnte die Zielzahl von 35 % nicht erreicht werden. Bei den Professurvertretungen sind Frauen mit fast 50 % vertreten. Ebenso konnte die Zielmarke von 50 % Habilitandinnenanteil gehalten werden. Im Bereich der Promotionen wurde die Steigerungsrate (43 %) mit 33,9 % deutlich unterschritten. Die Zahl der promovierten Frauen hat sich zwar gegenüber 2011 um 7 erhöht, ist aber durch den rasanten Anstieg der Promotionen von Männern überrollt worden, die von der Einwerbung großvolumiger Drittmittelprojekte in der Physik und Elektrotechnik besonders profitierten. Trotzdem ist erkennbar, dass die im Zwischenbericht dargestellten gleichstellungsfördernden Maßnahmen bereits ihre Wirksamkeit entfalten. Dafür spricht, dass der Frauenanteil unter Promovierenden zum WS 11/12 immerhin 40 % beträgt. Unter den Studierenden sind Frauen - trotz Aussetzung der Wehrpflicht und eines dadurch gestiegenen Studentenanteils - mit 52,3 % nach wie vor in der Mehrheit. Der Frauenanteil an den Leitungspositionen von Rektorat und Dekanat liegt unverändert bei 14,3 %. Einen deutlich höheren Anteil weisen Hochschulrat (33 %) und Senat (36,4 %) auf, wobei der Professorinnenanteil im Senat sogar bei 41,7 % liegt. Geschlechterparität besteht auf der Leitungsebene der vier zentralen Einrichtungen. Inzwischen steht auch im Zentrum für Weiterbildung eine Direktorin an der Spitze.

Obwohl also in vielen Bereichen Verbesserungen zu verzeichnen sind, bedarf es weiterer Anstrengungen, um das Ziel einer angemessenen Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Ebenen zu erreichen. Die Bergische Universität wird sich daher darum bemühen, durch eine erfolgreiche Teilnahme an der Fortführung des Professorinnenprogramms den Frauenanteil an Leitungspositionen zu erhöhen und den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig zu fördern mit einem besonderen Fokus auf der Promotionsphase.

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	6623	7511	46,9	53,1	600	7500	44,4	55,6	7903	8662	47,7	52,3	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	65	39	62,5	37,5	56	35	61,5	38,5	82	42	66,1	33,9	57	43
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	2	60	40	3	4	42,9	57,1	2	2	50	50	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	6	2	75	25	10	4	71,4	28,6	13	6	68,4	31,6	65	35
Professuren C3/W2	87	22	79,8	20,2	81	19	81	19	76	26	74,5	25,5	78	22
Professuren C4/W3	82	15	84,5	15,5	87	27	76,3	23,7	99	32	75,6	24,4	76	24
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	12	1	92,3	7,7	12	2	85,7	14,3	12	2	85,7	14,3	78,6	21,4

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!