



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

GENDERKONZEPT DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL





GENDER-LEITLINIE

„Die Förderung von Frauen in Wissenschaft, Studium und Lehre, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein zentrales Ziel der Bergischen Universität. Die Hochschule hat hierzu ein Genderprofil entwickelt, mit dem sie die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung geschlechtsspezifischer Nachteile sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf anstrebt. Sie erachtet das Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen als wichtige Ressource, die zur Vielfalt, Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit der Wissenschaft beiträgt. Die Hochschule schafft und fördert Strukturen, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuschreibungen entfalten lassen. Das setzt voraus, dass bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten sind.“

KONTEXT: KURZPROFIL DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Die Bergische Universität ist ein **Hochschulstandort** mittlerer Größe mit etwa 13650 Studierenden und 1250 Beschäftigten, davon 278 Professorinnen und Professoren. Sie hat 7 Fachbereiche (ohne Jura und Medizin):

- ▶ FB A Geistes- und Kulturwissenschaften
- ▶ FB B Wirtschaftswissenschaft
- ▶ FB C Mathematik und Naturwissenschaften
- ▶ FB D Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik
- ▶ FB E Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik
- ▶ B F Design und Kunst
- ▶ FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften

Die Bergische Universität Wuppertal ist eine vergleichsweise junge Universität (1972 als Universität-Gesamthochschule gegründet, Wechsel zur „reinen“ Universität im Jahr 2003), die sich im direkten Wettbewerb mit den sie umgebenden Hochschulen (Düsseldorf, Duisburg-Essen, Bochum, Hagen, Dortmund, Köln) befindet. Sie verfügt über ein breites Fächerspektrum, das vielfältige Fächerkombinationen zulässt und interdisziplinäre Verschränkungen ermöglicht, die ihren Ausdruck in der Bildung forschungsorientierter und fächerübergreifender Zentren gefunden haben.

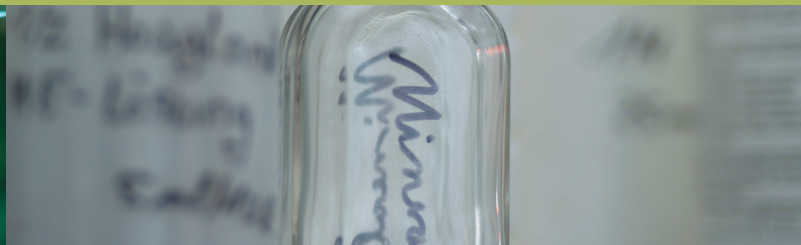
EINLEITUNG

Bereits 2002 wurde der Universität nach eingehender Begutachtung durch den Mediator Prof. Dr. Dr. h. c. Hans N. Weiler bescheinigt, im Bereich der Frauenförderung einen an deutschen Hochschulen ungewöhnlichen Grad von Professionalität erreicht zu haben. Der durch das **Media-**

tionsverfahren eingeleitete tief greifende Organisationsentwicklungsprozess konnte erfolgreich genutzt werden, um sich neu aufzustellen und eine noch deutlichere Profilierung – insbesondere im Bereich der Förderung wissenschaftlicher weiblicher Exzellenz – zu entwickeln. Dabei ist die **Transformation von der klassischen Frauenförderung über die Gleichstellung der Geschlechter bis hin zum Gender Mainstreaming** bereits auf vielen Ebenen eingeleitet worden, teilweise erweitert um eine **Diversityperspektive**. Diese zielt darauf ab, die Vielfalt der tatsächlichen und potenziellen Studierenden und Beschäftigten wahrzunehmen, zu nutzen und zu fördern. Der Genderaspekt ist in die Planungs-, Entwicklungs- und Steuerungsprozesse sowie in das umfassende Controllingsystem der Universität integriert worden – mit Ausbaupotenzial für die Zukunft. Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter wird als Querschnittsaufgabe betrachtet, deren nachhaltige Verankerung sich auch in der Zielhierarchie von Leitbild, Zielvereinbarungen, Gleichstellungsplänen und Grundordnung wieder findet.

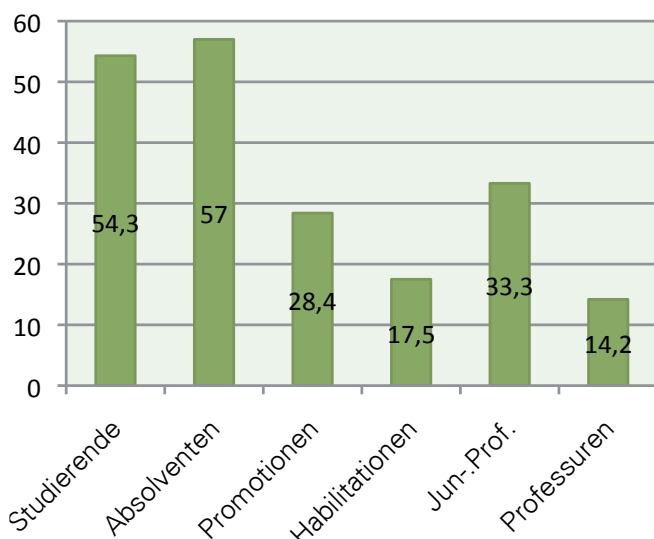
Die Bergische Universität verfügt über ein vielfältiges und breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen zur Chancengleichheit, die in einem modernen und zukunftsfähigen Genderkonzept aufgegangen sind. Sie orientiert sich darin an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, weil diese besonders geeignet sind, den Frauenanteil in der Wissenschaft nachhaltig zu erhöhen. Denn trotz beachtlicher Gleichstellungserfolge bestehen weiterhin Bedarfe, um die Potenziale von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu entwickeln und Benachteiligungen auszuschließen.

Betrachtet man die Verteilung des **Frauenanteils im Qualifikationsverlauf**, so nimmt der Frauenanteil – einem bundesweiten Trend folgend – in den einzelnen Karriere-stufen ab und liegt bei den Promotionen um 28,4 % und den Habilitationen um 17,5 %. Allerdings konnte der Professorinnenanteil von 2006 bis 2007 von 13 auf 14,2 % gesteigert werden und erreicht damit das drittbeste Ergebnis im länderspezifischen Wettbewerb um die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren.



FRAUENANTEIL IM QUALIFIKATIONSVERLAUF AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

(Angaben in Prozent):



Die **Gremienpräsenz von Frauen** fällt demgegenüber sehr unterschiedlich aus. Insgesamt sind sie mit 28,4 % in der Selbstverwaltung vertreten, was ihrem Anteil an Promotionen entspricht. Allerdings fällt der Frauenanteil in Schlüsselgremien wie Hochschulrat (16,7 %) und Rektorat (20 %) geringer aus, während sie im Fachbereichsrat mit 28,6 % und in den Berufungskommissionen mit 32,7 % stärker vertreten sind. Um ihre Partizipationsmöglichkeiten zu verbessern, erhalten Wissenschaftlerinnen, die überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahrnehmen, eine angemessene Entlastung von anderen Aufgaben z.B. durch zusätzliche Hilfskräfte.

Die Bergische Universität ist durch ihr interdisziplinäres Profil als **Studienstandort für Frauen** attraktiv. Sie stellen mittlerweile die Hälfte der Studierenden. In den Hochschulrankings des CEWS (Center of Excellence Women and Science, cews.publik. no 5, 7 und 10) lässt sich schon seit Jahren der hohe Studentinnenanteil nachweisen.

Die Universität hat schon sehr früh damit begonnen, junge Frauen für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium zu werben. Die im Jahr 1998 erstmalig durchgeführte SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaft zeichnet sich durch das Alleinstellungsmerkmal aus, während des laufenden Semesters einen realistischen Einblick in ein breites Spektrum einschlägiger Studienfächer zu geben. Nach Begutachtung durch das Wissenschaftsministerium wurde das Projekt als Best-Practice-Beispiel gewürdigt.

Die Idee für das bundesweit erste hochschulnahe Kinderfreizeitprojekt in den Schulferien wurde an der Bergischen Universität entwickelt, mit deren erfolgreicher Umsetzung mehrere Auszeichnungen verbunden sind. Ebenso gehört sie zu einer der ersten Hochschulen in NRW, die sich bereits 1995 durch einen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern institutionell auf eine gemeinsame Gleichstellungsnorm verständigten.

Im D21-Hochschulwettbewerb „Get the Best – mehr Frauen in die Forschung“ erhielt die Universität in 2005 einen Sonderpreis für ihr kreatives Konzept zur Gewinnung von Absolventinnen für Karrieren in der Forschung der Ingenieur- und Naturwissenschaften. Sie hat sich auch erfolgreich mit ihrem positiv begutachteten Genderkonzept am Professorinnenwettbewerb des BMBF beteiligt und im Jahr 2008 eine Förderzusage für 3 Stellen erhalten.

ALLGEMEINER TEIL

Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

An der Bergischen Universität wird die Gleichstellungsarbeit 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 gewählten Mitgliedern geschlechterparitätisch zusammensetzt. Im Jahr 2008 wurde erstmalig ein Gleichstellungsbudget eingeführt, aus dem die Grundsicherung der Gleichstellungsarbeit sowie förderungswürdige Einzelprojekte der Gleichstellungsbeauftragten finanziert werden.

Leitbild der Universität

Im Leitbild der Universität ist die Gleichstellung von Frauen und Männern grundsätzlich fest verankert. Die Bergische Universität legt Wert auf ein familienfreundliches Klima sowie auf eine nachhaltige Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sie will dazu beitragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen, insgesamt die Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten und auch dadurch zusätzliche Spitzenkräfte für Forschung und Lehre zu gewinnen. Ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt wird betont.

Externe und Interne Zielvereinbarungen

Die Universität hat sich in der Zielvereinbarung III (Gender Mainstreaming) gegenüber dem Land verpflichtet, den Professorinnenanteil deutlich zu erhöhen, ausgewiesene Projekte mit Genderprofil zu fördern und die Gender Studies in Forschung und Lehre auszubauen.

In die zu entwickelnden Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fachbereichen werden explizit am Kaskaden-



prinzip orientierte Gleichstellungsziele aufgenommen und Indikatoren definiert, anhand derer die Ziele überprüfbar sind.

Gleichstellungspläne

Die Bergische Universität verfügt über einen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und dezentrale Gleichstellungspläne mit konkreten und verbindlichen Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft bis 2010.

Indikatorisierte Mittelverteilung mit Gleichstellungsindikator

Das Ziel der Gleichstellung wird seit 2007 durch eine effektive Gestaltung der internen Mittelvergabe unterstützt. Zu diesem Zweck wurde der Indikator „Erfolge in der Gleichstellung“ im universitätsinternen Kennzahlen- und Indikatorensystem für die leistungsbezogene Mittelverteilung analog zur Logik des Landesmodells abgebildet und als definierte Grundlage für Mittelzuweisungen bzw. -abzüge in das Verteilungsmodell eingebracht.

Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement

Die Gleichstellungsmaßnahmen der Universität werden im Rahmen des Qualitätsmanagements regelmäßig evaluiert und die Ergebnisse dokumentiert. Die Bergische Universität hat hierfür ein ergebnisorientiertes **Gleichstellungscontrolling** entwickelt, um Gleichstellungserfolge sichtbar und messbar zu machen. Hierzu gehören ein regelmäßiges Monitoring, Reporting und Feedback. Verantwortlich zeichnet die Gleichstellungskommission der Hochschule, die in einem mehrstufigen Verfahren eine qualitätsgeleitete Umsetzung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne begleitet und überwacht. Das Gleichstellungscontrolling wird erweitert durch Evaluierung und Auswertung der im Genderkonzept verankerten Fördermaßnahmen mit dem Ziel der Weiterentwicklung.

An der Bergischen Universität kommt ein zentral organisiertes **Evaluationsverfahren** zum Einsatz. Es dient der systematischen Selbstanalyse der Lehreinheiten explizit auch in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Evaluationsbericht enthält Aussagen über mögliche geschlechtsspezifische Studienhürden sowie Gleichstellungsmaßnahmen. Bei Evaluationsverfahren von Lehre und Forschung erfolgt die Datenerhebung und –auswertung geschlechtsdifferenziert, sofern Datenschutzbestimmungen dem nicht entgegenstehen. Bei Studieneingangsbefragungen wird die Wirkung von Schülerinnenprojekten erhoben.

Die Universität plant ein proaktives **Ranking-Management** unter besonderer Berücksichtigung der Bewertung und Verbesserung der Gleichstellungsperformance.

Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt jeweils zum Semesterbeginn ein Gleichstellungsmagazin heraus, um die Bewusstseinsbildung der Hochschulmitglieder für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen, die Leistungen von Frauen in der Wissenschaft sichtbar zu machen und die Geschlechterperspektive im Sinne des Gender Mainstreamings in aktuelle Hochschultemen zu integrieren.

Genderawareness und Gender- und Diversitykompetenz

Teil einer Gender Consulting-Strategie ist die Sensibilisierung und Qualifizierung der Hochschulmitglieder zur Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips und des Diversity-Ansatzes in der täglichen Arbeitspraxis. Eine wichtige Zielgruppe bilden Führungskräfte und Qualitätsbeauftragte der Fachbereiche.

SPEZIFISCHER TEIL

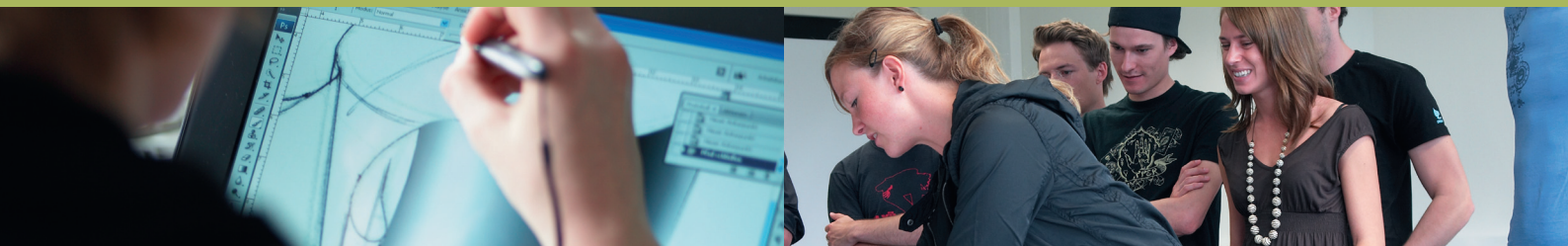
Im Folgenden werden die inhaltlichen Schwerpunkte und wichtigsten Aktivitäten der erfolgreichen Genderpolitik der Universität in vier Bereichen dargestellt, die nach Gleichstellungszielen, Situationsanalyse, Maßnahmen und Entwicklungsperspektiven aufgebaut sind. Das mehrstufige Genderkonzept bezieht das nichtwissenschaftliche Personal in Weiterbildungsangebote, Vereinbarkeitsregelungen und perspektivisch in die Personalentwicklung mit ein.

ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN / AUSBAU DER GENDERFORSCHUNG

Die Bergische Universität hat sich in der Zielvereinbarung III (Gender Mainstreaming) gegenüber dem Land verpflichtet, den Professorinnenanteil bis Ende 2008 deutlich zu erhöhen. 23 % der frei werdenden Stellen sollen mit Frauen besetzt werden. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche enthalten ebenfalls konkrete Zielvorgaben zur Steigerung des Anteils von Frauen an Professuren bis 2010. Darüber hinaus wurde der Ausbau der Genderforschung vereinbart.

Situationsanalyse

Der **Anteil von Frauen an Professuren** bewegt sich schon seit mehreren Jahren mit leichten Abweichungen im Landesdurchschnitt (vgl. Hochschulranking NRW – Chancengleichheit für Frauen) und konnte von 13 % in 2006 auf 14,2 % in 2007 gesteigert werden, was einer absoluten Zahl von 3 Professorinnen entspricht. Dem Zugang durch Neuberufungen stehen Abgänge durch Erreichen der Altersgrenze und Wegberufung entgegen. Die tatsächliche Neuberufungsquote fiel mit einem Plus von 5 Professorinnen höher aus und erreichte 45 % im Zeitraum



von 2006 bis 2008. Die Verteilung auf die Fächer weist eine hohe Streuung auf.

Aufgrund der Intensität der Bund- und Länderförderung im Bereich der Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen hat sich die Wettbewerbsposition von Wissenschaftlerinnen insbesondere in den Fächern verbessert, in denen sie bisher nicht oder nur marginal vertreten sind. Für die Bergische Universität ist es angesichts ihrer angespannten Haushaltslage und der dichten Konkurrenz finanziell besser aufgestellter Nachbaruniversitäten deutlich schwieriger geworden, exzellente Kandidatinnen zu gewinnen bzw. eine Abwanderung zu verhindern. Sie versucht daher mit der **Förderung von Doppelkarrieren und verbesserten Angeboten zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie** eine Win-Win-Situation herzustellen.

Die **lokale Berufungspraxis** wird ein weiterer entscheidender Wettbewerbsfaktor bei der Gewinnung der besten Köpfe sein. Hier gehört die Bergische Universität schon heute zum erweiterten Kreis der Spitzengruppe von Hochschulen, die mit einem guten Verhandlungsklima werben können. (Berufungsverfahren-Ranking des Deutschen Hochschulverbandes 2007).

Die Hochschule erzielt in einzelnen Fächern **Spitzenpositionen in Rankings**. Damit steigt auch ihre Attraktivität bei Berufungen von Frauen. Im CHE-Exzellenz-Ranking wurde die Physik für Forschungsarbeiten und Nachwuchsförderung ausgezeichnet. Jüngster Ausdruck der Exzellenz der Wuppertaler Physik und Mathematik ist die Einrichtung des Sonderforschungsbereichs Transregio 55 „Hadronenphysik mit Gitter QCD“ durch die DFG an den Universitäten Regensburg und Wuppertal. Die Sicherheitstechnik ist beteiligt am Sonderforschungsbereich „Forderungsgerechte Auslegung von intralogistischen Systemen – Logistics on Demand“. Gleich mehrfach wurde die Bergische Universität als „Gründerfreundlichste Universität Deutschlands“ ausgezeichnet.

Neben der Attraktivität der Hochschule durch Exzellenz ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Gesellschaft ein wichtiges Kriterium des Genderprofils, insbesondere da, wo sich strategische Maßnahmen aufgrund der erzielten Forschungsergebnisse entwickeln lassen.

FORSCHUNGSPROJEKTE MIT GENDERPROFIL

1. ExiChem „Gründerinnen in der Chemie“

Das jüngst eingeworbene Projekt ExiChem forscht über das spezifische Gründungsverhalten von Frauen in der Chemie und prüft die Übertragbarkeit der Forschungsergebnisse auf andere Gründungsfelder.

2. Motivation, Tender, Prometea, Indecs und Womeng

Die Bergische Universität ist an den EU-Forschungsprojekten Motivation, Tender, Prometea, Indecs und Womeng beteiligt, deren Fokus im Bereich Technik und Geschlecht liegt. Die Untersuchungsergebnisse der abgeschlossenen Forschungsprojekte bilden eine wichtige Grundlage für die Neustrukturierung der technischen Studiengänge unter dem Aspekt der Attraktivitätssteigerung für Frauen. Die Ergebnisse fließen erneut in die Reakkreditierung der Studiengänge ein.

3. Frauen an der Spitze

Das vom BMBF in 2009 bewilligte Forschungsvorhaben „Frauen an der Spitze - Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“ ist ein Verbundprojekt der Bergischen Universität mit dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie. Ziel ist, inhaltliche, organisatorische und kulturelle Veränderungen durch und Wirkungen von Frauen in Führungspositionen zu ermitteln. Die gewonnenen Ergebnisse sollen u.a. für gleichstellungspolitische Handlungsempfehlungen nutzbar gemacht werden.

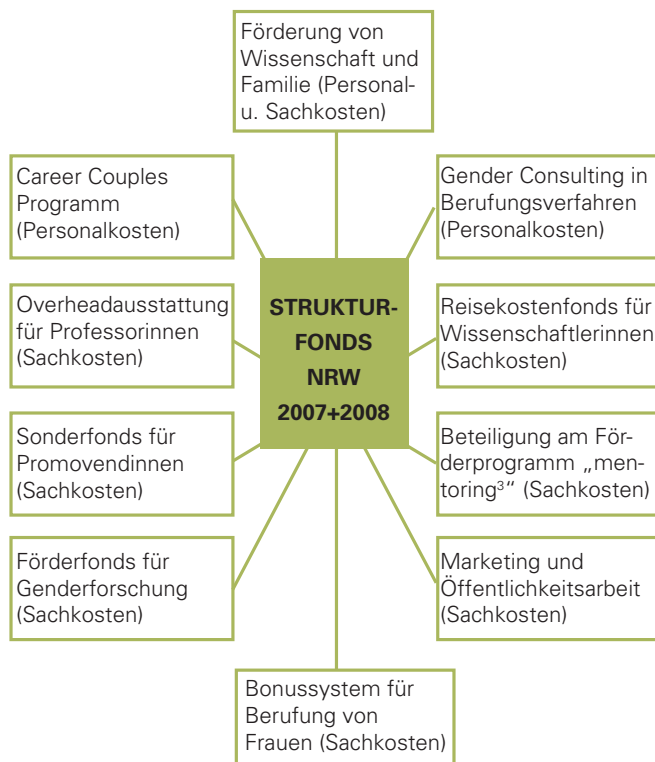
4. Wege in die Wissenschaft

Das Projekt „Wege in die Wissenschaft – Analyse und Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes Hochschule“ erforschte in mehreren Teilstudien mit einer Laufzeit von 5 Jahren (1998 bis 2003) das bundesweit existierende Phänomen der Unterrepräsentanz von Frauen in der akademischen Laufbahn an der Bergischen Universität. Die Projektergebnisse bildeten die Grundlage für wichtige Strukturmaßnahmen zugunsten von qualifizierten weiblichen Talenten.

MASSNAHMEN

Innovationsfonds zur Steigerung des Professorinnenanteils

Die Bergische Universität erhielt in den Jahren 2007 und 2008 aus dem Strukturfonds NRW eine Gesamtsumme von 650.000 Euro für die Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren. Es wurden verschiedene innovative Investitionsfelder definiert, den Professorinnenanteil zu erhöhen und bestehende Projekte und Maßnahmen auszubauen.



Bonussystem für Professorinnen

Der Anreizfonds sieht vor, Fachbereiche für ihre erfolgreichen Anstrengungen bei der Gewinnung von Professorinnen zu belohnen.

Gender Consulting in Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sind das dauerhaft wichtigste Instrument der Exzellenzentwicklung und der Schlüssel zur Gewinnung hochkompetenter Wissenschaftlerinnen. Die Universität verfolgt daher eine Gender Consulting-Strategie, indem Berufungskommissionen durch eine Genderexpertin beraten und begleitet werden.

Overheadausstattung für Professorinnen

Um hervorragende Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen gewinnen und halten zu können, setzt die Universität auf eine verbesserte Overheadausstattung für Professorinnen.

Die Fortführung und Ausgestaltung der genannten Förderöpfe ist von einer weiteren Honorierung der Gleichstellungserfolge durch das Land NRW abhängig.

Einrichtung eines Lehrauftragspools für Genderforschung

Die Bergische Universität erachtet die Berücksichtigung

von relevanten Genderaspekten als ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung. Sie hat daher erstmalig in 2008 einen zentralen Lehrauftragspool (10.000 €) eingerichtet, um die Genderforschung weiter auszubauen. Jährlich können bis zu zehn genderbezogene Lehraufträge vergeben werden.

Hochschuldidaktische Qualifizierung

Die Bergische Universität ist Mitglied im „Hochschuldidaktischen Netzwerk NRW“ und bietet Lehrenden die Möglichkeit zum Erwerb des Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“. In Berufungsverfahren gewichtet es die Universität als wichtigen Qualifikationsbaustein, wenn Lehrkompetenz durch ein entsprechendes Zertifikat nachgewiesen werden kann.

E-Teaching und E-Learning

Das Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) fördert die individuelle Medienkompetenz und den Einsatz digitaler Medien in Forschung und Lehre. Lehrende erhalten weit reichende Unterstützung, um E-Teaching und E-Learning gendersensibel zu gestalten und zu nutzen. Gleichzeitig erhöhen die Angebote die Flexibilität der Beteiligten für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Ausschreibung von Professurvertretungen

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

Recruiting

Die Bergische Universität betreibt ein aktives Recruiting von Wissenschaftlerinnen durch die Nutzung von Frauendatenbanken wie z.B. femconsult und Kontakten zur Community bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen, Vergabe von Lehraufträgen und Gutachterausswahl. Ausschreibungstexte enthalten den Hinweis auf die Erfüllung von Genderkompetenz als Anforderungskriterium.

Gleichstellungsinformationen in Berufungsverfahren

Um die Gleichstellung systematisch in den Berufungsverfahren zu verankern, erhalten die Mitglieder jeder neu eingerichteten Berufungskommission ein Set von gleichstellungsrelevanten Informationen.

ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Die Bergische Universität wird ein „Dual Career Couples Programm“ initiieren, um die Attraktivität für herausragende Wissenschaftlerinnen und deren Partner zu steigern. Zur Umsetzung entwickelt sie ein Beratungs- und



Betreuungsprogramm für Neuberufene und Partner durch die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Careers Service.

Es werden Mittel bereitgestellt, um **genderbezogene Lehr- und Forschungsaktivitäten** zu unterstützen.

Im Rahmen von **Gender Budgeting** erfolgt eine geschlechtsdifferenzierte Erfassung und Bewertung der Verteilung von Ressourcen, die in Berufungsverhandlungen (Geld, Räume, Geräte, Personal) zugesagt werden.

Die Universität strebt eine Verstärkung der **gendersensiblen Medienarbeit** an. In Planung ist ein „Professorinnen-Netzwerk“ zur Medienkompetenzentwicklung.

Die Gleichstellungsinformationen in Berufungsverfahren werden optimiert durch einen **Leitfaden für Berufungskommissionen**.

KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

Mit der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sollen insbesondere die Potenziale von Wissenschaftlerinnen stärker genutzt werden und in eine Wissenschaft von Frauen und Männern einfließen, die gemeinsam, innovativ und kreativ nach wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Fragen, Lösungen und Erkenntnissen streben. Die Bergische Universität wird daher die Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in allen Qualifikationsstufen verbessern und diese Zielstellung angemessen in die Personal- und Organisationsentwicklung einbringen.

SITUATIONSANALYSE

An der Bergischen Universität konnte der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten von 15 % in 1996 auf 31 % in 2007 gesteigert werden. Demgegenüber macht sich der Frauenschwund in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn mit Ausnahme der Juniorprofessur (33,3%) deutlich bemerkbar. Während Frauen noch mit einem Anteil von 28,4 % (NRW: 37,7 %) an Promotionen vertreten sind, verringert sich ihr Anteil an den Habilitationen auf 17,5 % (NRW: 20,3 %).

Neben den Bemühungen, die Anzahl der Promotionen durch Einwerbung extern finanzierter Stipendien zu erhöhen und gezielte Promotionsförderung von Frauen über Sonderfonds zu betreiben, stellt die Universität intern seit 2004 eine **Graduiertenförderung aus Eigenmitteln** bereit, an der Frauen mit einem Anteil von 74,2 % partizipieren.

Mit der Einrichtung des **Zentrums für Graduiertenstudien** (ZGS) wurde eine organisatorische Dachstruktur für eine strukturierte Nachwuchsförderung geschaffen. Die bereits seit 2000 dauerhaft an der Hochschule implementierte Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bietet als Mitglied im Netzwerk Hochschuldidaktik NRW ein vielfältiges Programm in den Bereichen Hochschuldidaktik, Karriereentwicklung und Hochschulmanagement an. Im Rahmen einer Neustrukturierung der akademischen Weiterbildung wird Gleichstellung als Querschnittsthema integriert. Erste innovative Bausteine weisen auf eine systematische Personalentwicklung, die die Grundlage bilden für ein gleichstellungsorientiertes Personal- und Organisationsentwicklungskonzept.

Auch in der Forschung kann die Bergische Universität auf einer Reihe von Innovationen und Initiativen aufbauen, die ein starkes Fundament für ihre zukünftige Entwicklung bilden. Sie verfügt über vier Graduiertenkollegs, in denen besonders qualifizierte Doktorandinnen und Doktoranden gemeinsam forschen.

MASSNAHMEN

Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“

Um herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen und zu begleiten, wurde zielvereinbarungsgemäß in 2005 eine neue Förderlinie eingerichtet mit dem Titel „Wege in die Wissenschaft – Ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil“.

Das Programm ist passgenau auf die verschiedenen Zielgruppen in den unterschiedlichen Qualifikationsphasen – Absolventinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Wiedereinsteigerinnen in den Wissenschaftsbetrieb – zugeschnitten und umfasst unterschiedliche Formate von Weiterbildung über Beratung hin zum Coaching. Die Förderlinie wird ergänzt durch Angebote, die auch für Männer geöffnet sind.

Inhaltlich orientiert sich das Angebot an folgenden Kernbereichen:

- ▶ Vermittlung akademischer Schlüsselqualifikationen
- ▶ Unterstützung bei Führungsaufgaben
- ▶ Förderung der Karriereplanung und -gestaltung
- ▶ Berufungskoaching
- ▶ Entwicklung von Gender- und Diversity-Kompetenz
- ▶ Vernetzung, Austausch und Supervision

Die Netzwerkkontakte wurden ausgebaut durch Aufnahme der Kirchlichen Hochschule in den Verbund sowie eine Beteiligung am Nachwuchsförderprogramm mentoring³



der drei Ruhrgebietsuniversitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen, die sinnvoll die vorhandenen Formate zur Gestaltung wissenschaftlicher Berufslaufbahnen ergänzt. Das Exzellenzprogramm wird in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Universität Siegen und der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf durchgeführt. Bisher nahmen 280 Wissenschaftlerinnen teil.

Zentrum für Graduiertenstudien

Die Bergische Universität hat im Jahr 2007 ein fachbereichsübergreifendes „Zentrum für Graduiertenstudien“ (ZGS) gegründet. Das ZGS bündelt die universitären Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung und legt auf die Frauenförderung einen besonderen Fokus. Es ist Anlaufstelle für promotionsinteressierte Studierende aller Fachbereiche und unterstützt die Forschungsaktivitäten von Promovierenden der Bergischen Universität.

Qualität, Anreiz und Erfolg – Ein universitätseigenes Gleichstellungsprogramm

Erstmals in 2006 wurde ein universitätseigenes Förderprogramm aufgelegt, in dem 35.000 € für fachbereichsübergreifende Maßnahmen reserviert werden. Zum Setting gehören die modellhafte Einrichtung eines Gleichstellungspreises für hervorragende, innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Frauen- und Familienförderung sowie ein Sonderfonds zur Graduiertenförderung von Frauen in Technik und Naturwissenschaft.

Förderfonds Promotionsstipendien

Das hochschuleigene Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen wird erweitert durch Promotionsstipendien für Frauen in allen Fächern, um das Potenzial der Elitegewinnung zu vergrößern. Mit der Fördersumme werden 6 weitere Stipendien mit einer Laufzeit von 3 Jahren finanziert.

Gleichstellungsbezogene Maßnahmen im SFB „Transregio“

Die Bergische Universität nutzt die Einrichtung des SFB „Transregio“ für eine programmatische Neuausrichtung. Profilschärfend wurde ein zukunftsweisendes High-Potential-Programm für die Forschung konzipiert, mit dem eine Nachwuchsgewinnung und -förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen in der Physik und Mathematik verfolgt wird.

1. QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM MIT GENDER-PROFIL FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN IM SFB

„Von der Promotion zur Professur und in die Forschung – Angebote für Naturwissenschaftlerinnen und Mathematikerinnen“

Die speziell für den SFB entwickelten Qualifizierungsbausteine fördern den weiblichen wissenschaftlichen Nach-

wuchs im Hinblick auf eine Forschungskarriere mit internationaler Ausrichtung. Daher nimmt die Management- und Diversity-Thematik eine wichtige Rolle im Curriculum ein. Einzelne Workshops können wahlweise in Englisch oder Deutsch gebucht werden. Die zeitliche Kopplung an die wissenschaftlichen Workshops in Wuppertal sichert eine hohe Verbindlichkeit der Teilnahme.

2. ÜBERBRÜCKUNGSSTIPENDIEN FÜR FRAUEN IN MATHEMATIK UND PHYSIK

Die Hochschule hat einen Sonderfonds (20.000 €/Jahr) eingerichtet, aus dem jährlich 2 Stipendien für Diplomandinnen/Masterabsolventinnen der Mathematik und Physik vergeben werden, die sich über ihre einschlägige Abschlussarbeit am SFB beteiligt haben und positiv begutachtet wurden. Das Stipendium hat eine Förderdauer von einem Jahr und dient der zeitlichen Überbrückung bis zur Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin im SFB.

Internationalisierung und Frauenförderung

Im Interesse einer bestmöglichen Positionierung im Wettbewerb „um die besten Köpfe“ sowie zur Verbesserung der Erfolgsindikatoren im Postgraduiertenbereich hat das Akademische Auslandsamt ein effizientes Gesamtkonzept zur Betreuung von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erarbeitet, das eng mit den universitätsinternen Internationalisierungsprozessen und dem internationalen Hochschulmarketing verknüpft ist. Darin eingelassen ist eine Förderlinie für ausländische Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, die zielgruppenspezifische Qualifizierungsbausteine beinhaltet.

Ausschreibung von Qualifikationsstellen

Um einer informellen Stellenvergabep Praxis entgegenzuwirken, werden grundsätzlich alle Qualifikationsstellen öffentlich ausgeschrieben.

Zentralfonds für Mutterschutzvertretungen

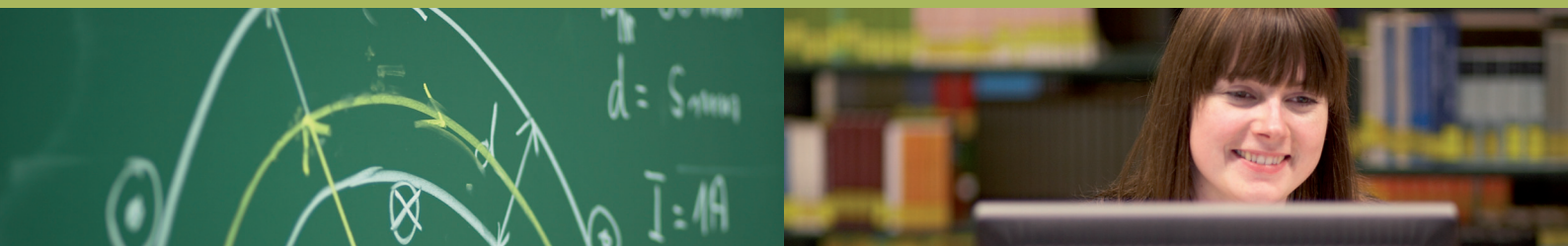
Während der Mutterschutzzeiten werden insbesondere für wissenschaftliches Personal Ersatzkräfte benötigt, die durch diesen Fonds finanziert werden können.

Mit Ausnahme des Innovationsfonds „Promotionsstipendien“ und der an den SFB gekoppelten Förderung sind die Maßnahmen in der Hochschule dauerhaft verankert.

ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Die Bergische Universität entwickelt ein **gleichstellungsorientiertes Personal- und Organisationsentwicklungskonzept**.

Das ZGS führt in Kooperation mit der Evaluationsstelle und der Gleichstellungsbeauftragten eine **Evaluation der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** mit dem



Schwerpunkt auf Situation und Handlungsbedarf hinsichtlich des weiblichen Nachwuchses unter Berücksichtigung fachspezifischer unterschiedlicher Erfordernisse durch.

Geplant ist die Einrichtung eines **Zuschussfonds für Tagungsreisen** von Wissenschaftlerinnen, um ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren und sich in der Scientific Community bekannt zu machen.

AKQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND / ERHÖHUNG DES STUDENTENANTEILS IM LEHRAMT

Die Bergische Universität strebt die Erhöhung der Einschreibung von Frauen in Fächern an, in denen sie unterrepräsentiert sind und hat hierzu konkrete Zielaussagen in den Gleichstellungsplänen getroffen. Das spezifische Profil der Universität bildet hier ein Ungleichgewicht vor allem in einzelnen Natur- und Ingenieurwissenschaften ab. Gleichzeitig verfolgt sie das Ziel, den Männeranteil in lehramtsaffinen Studiengängen zu erhöhen.

SITUATIONSANALYSE

Die **Zahlen, Daten und Fakten** der Bergischen Universität wurden frühzeitig erhoben und professionell ausgewertet. Bereits seit den 80er Jahren wurden Absolventenstudien durchgeführt. Deshalb verfügt die Hochschule über eine exzellente Datenbasis und ist in der Lage, die Entwicklung der Studentinnenzahlen und deren Verbleib abzubilden. Im Wintersemester 2007/2008 waren von 13316 Studierenden 7194 weiblich. Das entspricht einer Prozentzahl von 54,03% weiblicher Studierender. Damit konnte die Gesamtzahl der Studentinnen in den letzten Vergleichssemestern deutlich gesteigert werden (50,28 % im WS 06/07; 48,22% im WS 05/06 und 48,28% im WS 04/05). Betrachtet man die einzelnen Studiengänge, so erzielt die Bergische Universität im WS 07/08 gute Werte auch in den Studiengängen Mathematik (69,45 %) und Chemie (44,85%), während die Entwicklung der Studentinnenzahlen in der Physik bei 20,9% liegt und in den letzten Semestern nur geringfügige Schwankungen aufwies. Im Bauingenieurwesen konnte der Studentinnenanteil auf rund 29 % gesteigert werden. Im Maschinenbau (10 %) und in der Sicherheitstechnik (12 %) ist der Frauenanteil noch sehr niedrig. In der Elektrotechnik liegt der Wert mit 8,16 % im einstelligen Bereich.

Die Bergische Universität hat ein vielfältiges Angebot für Schülerinnen und Schüler der Bergischen Region entwickelt, um Brücken zwischen Schule und Hochschule, Unternehmen und Politik aufzubauen. Zu den besonders herausragenden Projekten der Nachwuchsförderung in naturwissenschaftlichen, mathematischen und technischen

Fächern gehören die **Kinderforschertage** und das **Bergische Schul-Technikum**, das seit 2008 ein offizielles Zentrum der Landesinitiative „Zukunft durch Innovation“ ist und mit einem Qualitätssiegel ausgezeichnet wurde. Einem integrierten Genderansatz folgend werden spezielle Einführungsveranstaltungen für Mädchen angeboten. Darüber hinaus ermöglicht die Ernennung des Projektes zum Roberta-Zentrum eine gezielte Ansprache junger Frauen über das Thema Robotik. Die Universität ist auch Kooperationspartner der bundesweit ersten **Junior-Universität**, die Kindern und Jugendlichen eine Forscherplattform anbietet, um das Interesse an Naturwissenschaft und Technik zu wecken.

Eine wichtige Funktion zur neigungsorientierten und vorurteilsfreien Entscheidung für das Studium übernimmt die **Zentrale Studienberatungsstelle (ZSB)**, die mit personen- und klientenorientierter Beratung und ihrem Angebot der Entscheidungstrainings für Schülerinnen und Schüler die Studienfachwahl begleitet. Der Abbau geschlechtsspezifischer Studienhindernisse ist bei allen Beratungs- und Verhandlungsgesprächen der Zentralen Studienberatung ein Leitgedanke. Die kontinuierliche Präsenz der Hochschule bei **nationalen und internationalen Messen** wird auch zur intensiven Beratung und Anwerbung von Studentinnen in Naturwissenschaften und Technik genutzt.

Die Bergische Universität hat die geschlechtsspezifische Verteilung in den lehramtsaffinen Studiengängen systematisch beobachtet. Über alle Lehramtsstudiengänge hinweg ist ein Rückgang männlicher Studierender zu verzeichnen. Das **Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung** sowie die ZSB werben durch gezielte Beratungsangebote für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums und im Rahmen der gestuften Lehrerbildung auf die Anwahl lehramtsaffiner Fachkombinationen. Der 3. Wuppertaler Bildungsdialog widmete sich dieser Problemstellung auf der Grundlage von Forschungsergebnissen, die in neue Projekte einmünden sollen.

MASSNAHMEN

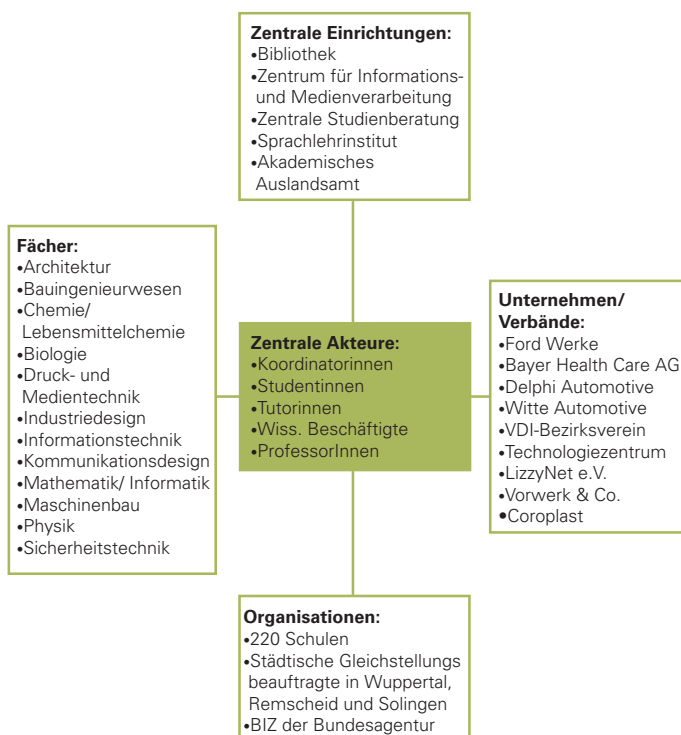
SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaft

Die SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaft ist ein wichtiges Modul zur **Optimierung des Übergangs von der Schule zur Hochschule**, deren Ziel es ist, den Frauenanteil in qualifizierten naturwissenschaftlich-technischen Berufen zu erhöhen. 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 die naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächer und



Praxiskontakte zu einschlägigen Unternehmen. Zu diesem Zweck wurde das **Netzwerk mit externen Kooperationspartnern** ausgebaut, die Betriebsbesichtigungen ermöglichen und Praktikumsangebote bereithalten.

SOMMERUNI-NETZWERK



Bisher nahmen insgesamt 2000 junge Frauen an dem Förderprojekt teil. Die Schülerinnen werden von 30 Tutorinnen durch das Programm begleitet.

Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traum-beruf

Das Projekt nimmt die Vision einer ungewöhnlichen Berufsperspektive in den Fokus: Während die meisten gesellschaftlichen Initiativen darauf zielen, die geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl junger Mädchen zu verändern und zu erweitern, bleibt der wissenschaftliche Karriereweg mit dem Berufsbild der Professorin völlig ausgeblendet. Mit diesem Angebot wird nicht nur ein attraktives Berufsprofil für Frauen konturiert und geschärft, sondern auch die Transformierbarkeit in die individuelle Zukunftsplanung verdeutlicht. Die Hochschule bietet ausgewählten Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe ein zweiwöchiges Praktikum zur Berufsorientierung an. Angesiedelt sind die Praktikumsplätze vorzugsweise in den Lehrgebieten der technisch-naturwissenschaftlichen Fächer.

Berufsziel Forschung

Hierbei handelt es sich um die institutionelle Weiterentwicklung des Gleichstellungsprojekts „Ich werde Professorin! – Vom Praktikum zum Traumberuf“ durch einen Gender- und Disziplinenmix. Hauptziel des Projektes ist es, geschlechtstypische Studien- und Berufswahlpräferenzen aufzubrechen und optional zu erweitern. Während Mädchen vorzugsweise in die technisch-naturwissenschaftlichen Fächer vermittelt werden, erhalten Jungen komplementäre Angebote in den frauenstarken Studienfächern.

Girls Day – Mädchen-Zukunftstag

Die Bergische Universität beteiligt sich am Girls Day, an dem Mädchen ab Klasse 5 gezielt und praxisnah eine Vielzahl von zukunftsorientierten Berufen in Technik, Ingenieur- und Naturwissenschaften kennen lernen können und weibliche Vorbilder in Führungspositionen erleben.

Training von Schlüsselqualifikationen

Die ZSB veranstaltet und koordiniert Trainings für Studierende und Graduierte in einem eigenen Trainingsangebot „Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf“. Sie berücksichtigt bei der Planung des Trainingsangebots genderbezogene Themen und das unterschiedliche Karriereverhalten von Frauen und Männern.

Lehrerbildung und Unterrichtsforschung

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 Bergische Universität ist an dem interdisziplinären Projekt „Chemie im Kontext“ beteiligt, das die Motivation für Naturwissenschaften durch kontextorientiertes Lernen fördert.

ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Es wird ein **Mentorinnenprogramm** für Schülerinnen entwickelt, indem sich Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften interessierten Schülerinnen als konkrete Vorbilder vorstellen und als Junior-Mentorinnen Studentinnen in der Studieneingangsphase beraten und betreuen.

Zur **Gewinnung von Masterstudentinnen** entwickelt die Hochschule ein spezifisches Hochschulmarketing, das die beruflichen Möglichkeiten von Frauen im jeweiligen Studiengang konkretisiert. Als taugliches Instrument stehen die schon eingeführten CAREERS CASTS, die Podcast-Variante des ZSB Careers Service, zur Verfügung. Eigens erstellte Infomaterialien werden für die Messepräsenz der Universität im In- und Ausland konzipiert und entwickelt, um qualifizierte Frauen zum Studium nach Wuppertal zu holen.



Die Bergische Universität wird ihre **Absolventenstudien** nutzen, um zu beobachten, wie sich der Frauenanteil nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss im Verhältnis zum Masterstudium entwickelt. Sie wird ggf. Maßnahmen ergreifen, die Frauen bei der Aufnahme eines Masterstudiums unterstützen und damit auch Weichen in Richtung einer universitären Karriere stellen.

Für die **männlichen Lehramtsstudierenden** im Schwerpunkt Grundschule wird eine hochschulinterne Plattform bereitgestellt, um ein alternatives Forum zum Austausch sowie eine gezielte Unterstützung in der Berufs- und Lebensplanung zu bieten.

VEREINBARKEIT VON STUDIUM, BERUF UND FAMILIE

Die Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie Beruf und Familie ist eine wichtige Querschnittsaufgabe der Bergischen Universität und in der Gender-Leitlinie fest verankert. Ziel ist, die Familienfreundlichkeit kontinuierlich auszubauen, weiterzuentwickeln und zu fördern.

MASSNAHMEN

Die durchgeführten Maßnahmen sind zum Teil sehr gut entwickelt und bereits nachhaltig verankert. Dazu gehören:

- ▶ Betreuungsangebote in zwei Einrichtungen (Hochschulkindergarten und Uni Zwerge) mit insgesamt 70 Belegungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten
- ▶ Kinderfreizeiten während der Schulferien für Kinder von Beschäftigten und Studierenden als Teilzeit- und Ganztagsangebot (150 Plätze)
- ▶ Still- und Wickelräume
- ▶ familienfreundliche Ausgestaltung der Mensa
- ▶ Beratungsangebot für studierende Eltern und schwangere Studentinnen durch studentische Ansprechpartnerin und Herausgabe der Beratungsbroschüre „Studieren mit Kind“
- ▶ Kinderbetreuung für hochschuleigene Veranstaltungen
- ▶ proaktive familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten durch bedarfsgerechte Absprache und feste Regeln
- ▶ Beratung für die Zielgruppe Väter sowie Entwicklung spezifischer Aktivitäten
- ▶ individuelle Vereinbarung variabler Arbeitszeiten und Arbeitsortflexibilisierung im wissenschaftlichen Bereich
- ▶ Auslobung familienfreundlicher Maßnahmen durch Gleichstellungspreis
- ▶ Mitgliedschaft im lokalen „Bündnis für Familien“

ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Die Bergische Universität wird ein **Familienservicebüro** einrichten, um die Hochschulmitglieder bei der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie aktiv zu unterstützen und die bereits vorhandenen familienfreundlichen Aktivitäten zu bündeln.

Die Bergische Universität plant auf der Basis einer bereits durchgeführten Bedarfserhebung für die Betreuung von Kindern im Alter von 0-10 Jahren eine **Neustrukturierung ihres bisherigen Kinderbetreuungskonzepts**. Die Umfrageergebnisse bilden die Grundlage für passgenaue Lösungsalternativen. Künftige Neubaumaßnahmen der Hochschule werden zusätzliche Flächen für die Kinderbetreuung ausweisen.

Die Universität wird sich um das von der Hertie-Stiftung vergebene **Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“** bewerben mit dem Ziel, Leitbilder und konkrete Arbeitsstrukturen zu entwickeln und in das alltägliche Leben der Universität so zu implementieren, dass eine Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben möglich ist.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind erste **modellhafte Telearbeitsplätze** eingerichtet worden. Eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit wird entwickelt.

Die modularisierte Studienstruktur und gestufte Abschlüsse erleichtern die **Einführung von Teilzeitstudiengängen**. Diese sind insbesondere attraktiv für Eltern, die Studium und Familie miteinander vereinbaren müssen. Die Bergische Universität überprüft, inwieweit sie bestehende Studiengänge parallel auch als Teilzeitstudiengänge anbieten kann.



Impressum

Dr. Christel Hornstein / Andrea Bauhus
Gleichstellungsbüro
Gausstraße 20
42119 Wuppertal

Telefon: 0202/439-2308 (Sekretariat)
Fax: 0202/439-3317
Homepage: <http://www2.uni-wuppertal.de/einrichtungen/gleichstellung/>

Redaktionelle Leitung: Dr. Christel Hornstein
Stand: März 2009

© 2009 Gleichstellungsbeauftragte