

2010 2011 Rechenschaftsbericht 2012

der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
der Heinrich-Heine-Universität



Gleichstellungsbeauftragte

Impressum

V. i. S. d. P.: **Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Sanda Grätz, Verwaltungsdirektorin

Geb. 16.11.04.21 - 24

Tel.: 0211 / 81 13886

E-Mail: graetz@hhu.de

www.hhu.de/gleichstellung

Redaktion: Selma Gündogdu

Annika Rehm

Sanda Grätz

mit Berichten von

Dr. Ariane Neuhaus-Koch (Punkt 1.5.7.4)

Fabian Rodies (Punkt 2.2)

Marie-Luise Konradt (Punkte 3.1 und 5.1)

Monika Demming-Pälmer (Punkte 3.2 und 7)

Christiane Strack (Punkt 8)

Stefan Pischke (Punkt 8)

Layout: Sylvia Lessmann

Druck: Hausdruckerei der HHU, Heinz-Willi Winkels

Auflage: 60 Exemplare

November 2013

Impressum	3
Inhalt	4
Vorwort	6
Amtsinhaberinnen	8
1. Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten	10
1.1 Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung	11
1.2 Gleichstellungsstrukturen der Hochschule	11
Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten	12
1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	12
1.3.1 Mitwirkung bei sozialen Fragestellungen	13
1.3.2 Organisatorische Aufgaben	14
1.3.3 Genderforschung: Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der Universität	14
1.3.4 Erarbeitung und Durchführung von Frauenfördermaßnahmen	15
1.3.5 Fortschreibung des Frauenförrahmenplans (FFRP)	15
1.3.6 Öffentlichkeitsarbeit	16
1.3.7 Gremienarbeit hochschulintern und -extern. Kooperationen	17
2. Projekte der Gleichstellungsbeauftragten	20
2.1 Total E-Quality	21
2.2 Audit „familiengerechte hochschule“	21
2.2.1 Sachstand und Ausblick	21
2.2.2 Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit	22
2.2.3 Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation	23
2.2.4 Handlungsfeld 3 – Arbeitsort	24
2.2.5 Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik	24
2.2.6 Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz	25
2.2.7 Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung	26
2.2.8 Handlungsfeld 8 – Service für Familien	27
2.2.9 Handlungsfeld 9 – Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung	28
2.3 SelmaMeyerMentoring	30
2.4 Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	30
2.5 Evaluation durch das CEWS	31
2.6 Meine Heine-Frau	32
2.7 Kooperation PALME-Projekt	33
3. Gleichstellungsbüro	34
3.1 Geschäftszimmer des Gleichstellungsbüros	35
3.2. Beratungen	36
3.2.1 Beratung der Studierenden – Die Ansprechpartnerin aus der Gruppe der Studierenden	36
3.2.2 Beratung ausländischer Studierender	37
3.2.3 Nothilfeanträge	38
3.2.4 Broschüre „Studieren mit Kind“	39
3.2.5 Broschüre „Studienfinanzierung“	39
3.2.6 Stipendienberatung	39
3.2.7 Broschüre Promotionsstipendien	40
3.3 Referentin im Gleichstellungsbüro	40
3.3.1 Berichtswesen und statistische Auswertung	40
3.3.2 Sicherheitskarte	41
3.3.3 Zertifikate, Prädikate, Auditierungen und Öffentlichkeitsarbeit	41
3.4 Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte	41

4.	Situation der Studentinnen und weiblichen Beschäftigten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	45
4.1	Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation	45
4.2	Situation des weiblichen akademischen Nachwuchses	48
4.3	Philosophische Fakultät	50
4.4	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	52
4.5	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	54
4.6	Juristische Fakultät	56
4.7	Medizinische Fakultät	58
4.8	Situation der Beschäftigten in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung	59
4.8.1	Personal im wissenschaftsstützenden Bereich (ohne Medizin)	59
4.8.2	Situation der Beschäftigten im Universitätsklinikum	61
4.9	Berufungen	61
4.9.1	Berufungen Philosophische Fakultät	62
4.9.2	Berufungen Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	63
4.9.3	Berufungen Juristische Fakultät	64
4.9.4	Berufungen Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	65
4.9.5	Berufungen Medizinische Fakultät	66
4.10	Missverhältnisse der Frauenanteile in den verschiedenen Karrierestufen	67
5.	Fortbildungs- und Frauenfördermaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten	72
5.1	Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen	73
5.2	Förderung der Studentinnen und studierender Eltern	74
5.3	Förderung von Wissenschaftlerinnen	76
5.3.1	COMEBACK – Wiedereinstiegsprogramm für Eltern	76
5.3.2	Kompetenz stärken – Individuelles Coaching	76
5.3.3	Finanzierung von Vertretungskräften	77
5.3.4	HEINE-NETZwerk – Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen	77
5.3.5	Förderungen der weiteren Mitarbeiterinnen	77
6.	Stipendien- und Wissenschaftsprogramme	80
6.1	NRW-Stipendienprogramm	81
6.2	Wissenschaftsprogramme	81
6.3	Preisträgerinnen	82
6.4	Lehrstühle des Netzwerks Frauenforschung NRW	83
7.	Mentoring	84
7.1	Zielgruppe	87
7.2	Mentorinnen und Mentoren	87
7.3	SelmaMeyerMED	87
7.4	Programmbetreuung	87
7.5	Projekt „Aufwind mit Mentoring“	88
7.6	Eigene Netzwerkarbeit: Forum Mentoring e.V., Netzwerk Mentoring NRW	88
7.7	Entwicklung 2010 – 2012	89
7.8	Perspektiven	94
8.	FamilienBeratungsBüro	96
8.1	Übersicht der Tätigkeiten des FamilienBeratungsBüros:	97
8.1.1	Beratungstätigkeit des FamilienBeratungsBüros	98
8.1.2	Ferienfreizeiten	100
8.2	VäterZEIT	106
8.2.1	Öffentlichkeitsarbeit	106
8.2.2	VäterZEIT Kalender	107
8.2.3	Beratung von Vätern der Heinrich-Heine Universität	107
8.2.4	Planung und Durchführung von Vater-Kind Aktionen	107
9.	Internetauftritt	110

„Die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Förderung von Wissenschaftlerinnen zur Erhöhung des Frauenanteils an der HHU und die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen Kernziele der Heinrich-Heine-Universität dar.“

Dieses Ziel wurde 2011 im Hochschulentwicklungsplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf festgelegt. Durch das stetige und innovative Engagement unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen konnte in den vergangenen drei Jahren das Thema Gleichstellung in den Strukturen und den Entscheidungsprozessen der Hochschule fest verankert werden. Dies spiegelt sich nun auch in der Etablierung eines neuen Verantwortungsbereichs für Gleichstellung auf der Leitungsebene wider. Mit dem neu eingerichteten Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung und der Besetzung durch Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung wurde eine feste Anlaufstelle auf der Ebene der Hochschulleitung geschaffen. Diese Konstellation ermöglicht eine nachhaltige Fortführung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule und ich freue mich sehr, in der Prorektorin eine starke Unterstützerin für die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefunden zu haben.

Ein zentrales Ziel der Gleichstellungsarbeit besteht darin, qualifizierte Frauen für frei werdende Professuren und für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen und diese an die Hochschule zu binden. Dass die Bemühungen der letzten Jahre erfolgreich waren, wird u.a. an der Anzahl von Professorinnen, Habilitandinnen, Doktorandinnen und Studentinnen deutlich. Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere verbessert.

Der Frauenanteil an den Immatrikulationen und den Abschlüssen liegt mit rund 60 Prozent seit mehreren Jahren deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (HHU 2011: 60,4 Prozent, Bundesdurchschnitt 2011: 47,3 Prozent). Auch im Bereich der Promotionen kann sich die Heinrich-Heine-Universität aus Gleichstellungssicht profilieren, der Frauenanteil an den Promotionen lag 2011 bei 62,5 Prozent (Bundesdurchschnitt 2011: 44,9 Prozent). Bei den Habilitationen stieg der Anteil der weiblichen Habilitandinnen von 8 Prozent (2010) auf 27,6 Prozent (Bundesdurchschnitt (2011): 25,5%). Im Bereich der Professuren sank der Anteil der weiblichen Juniorprofessuren (W1) von 44 Prozent (2008) auf 30 Prozent (2011). Im Jahr 2008 lag der Anteil der weiblichen Professuren (C3/C2/W2) bei einem Anteil von 18 Prozent und erhöhte sich im Jahr 2011 auf 23 Prozent. Bei den weiblichen C4/W3-Professuren ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2008 bei 12 Prozent (2011) gleich geblieben und damit höher als im Bundesdurchschnitt (2011: 10,7 Prozent) (vgl. Zahlenspiegel 2011/2012 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf).

Teilweise sind die Frauenanteile (wie im Bereich der Junior- und C4/W3-Professuren) noch gering, aber der Trend der letzten Jahre weist in die richtige Richtung. 2012 konnten zudem zwei Juniorprofessuren für Frauen in der Informatik und der Volkswirtschaftslehre im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen eingeworben werden. Sie werden 2013 besetzt. Das langsame aber stetige Fortschreiten macht deutlich, dass die Förderung der Chancengleichheit keineswegs an Relevanz verloren hat.

Um den prozentualen Anteil an Habilitationen und Professuren zu erhöhen, wurden neue Förderungsmaßnahmen für Frauen etabliert und erfolgreiche Programme wie das SelmaMeyerMentoring-Programm weiter ausgebaut. Es werden nun insgesamt neun speziell angepasste Mentoringlinien für Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen unterschiedlicher Fachrichtungen angeboten. Um die Qualität der Mentoringprogramme auch weiterhin garantieren zu können, wurde die Stelle der Koordinatorin entfristet und damit das Projekt verstetigt.

Seit 2009 läuft sehr erfolgreich das COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, das gezielt die Situation der Habilitandinnen und Habilitanden mit Familienverantwortung in den Fokus nimmt. Darüber hinaus werden nach wie vor vom Gleichstellungsbüro verschiedene Angebote für Frauen bei der Planung und Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere angeboten. Um hochqualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf gewinnen zu können, wurden das Dual Career Netzwerk Rheinland und das Dual Career Netzwerk Düsseldorf ins Leben gerufen. Das Projekt ist eine Beratungs- und Kontaktstelle für Doppelkarrierepaare und möchte diese durch die Bereitstellung von relevanten Informationen und entsprechender Unterstützung bei der Suche nach einer adäquaten beruflichen Perspektive begleiten.

Über die gezielte Förderung im Bereich Habilitation und Professur hinaus werden im Sinne einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik verschiedene Aktivitäten für Schülerinnen und Studentinnen angeboten, um diese frühzeitig auf die Möglichkeit und Anforderungen eines Studiums besonders in MINT-Fächer und der VWL, wo Frauen unterrepräsentiert sind, aufmerksam zu machen (wie bspw. Girls' Day, Seminare und Beratungen).

Neben der Förderung von Wissenschaftlerinnen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine gendersensible Personalentwicklung unabdingbar. Die Hochschule wurde 2011 zum zweiten Mal als „*familiengerechte hochschule*“ auditiert und stellt 2014 den Antrag zur Re-Auditierung. Das 2006 eingerichtete FamilienBeratungsBüro (FBB) dient als Beratungsstelle für Beschäftigte und Studierende und ist ein grundlegender Bestandteil der erfolgreichen familienfreundlichen Hochschulpolitik der Heinrich-Heine-Universität. Projekte wie Ferienfreizeitbetreuung, Notfallbetreuung, Beratungen, die Babysitterbörse und das Pilotprojekt „VäterZEIT“ unterstützen all diejenigen, die ihre Arbeit mit Familien- und Pflegeaufgaben in Einklang bringen möchten und müssen.

Als eine der ersten Hochschulen in der Bundesrepublik hat das Rektorat auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten die Evaluation der Gleichstellungsarbeit beschlossen. Der Abschlussbericht zur Evaluation der Gleichstellungsarbeit der Heinrich-Heine-Universität durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) erschien im April 2012. Die bisherige Arbeit wurde insbesondere in den Bereichen Vereinbarkeitsmanagement und Mentoring sehr positiv bewertet. Kritische Aspekte wie fehlende Verantwortlichkeiten auf der Leitungsebene wurden aufgenommen, umgesetzt und als Anregung für weitere Anstrengungen verstanden.

In den nächsten drei Jahren wollen wir die Fortschritte der Gleichstellungsarbeit durch die Etablierung eines Gendercontrollings und Monitorings transparent machen, um damit gezielter Projekte und Förderungen bewerten und initiieren zu können. Darüber hinaus sollen Lehrende mit dem Thema „Gendergerechte Lehre“ vertraut gemacht werden.

Mein Dank geht an das Rektorat und die Dekane und die Dekanin der Fakultäten für die Unterstützung meiner Arbeit und die Arbeit meiner Kolleginnen in den Fakultäten. Den Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten gebührt Dank und Anerkennung für die bisher ehrenamtlich geleistete, zeitlich sehr umfangreiche Arbeit in Berufungskommissionen und Arbeitskreisen. Dass an anderen Universitäten diese Arbeit durchaus durch Zulagen honoriert wird, bedeutet für mich, dass ich mich weiterhin bemühen werde, auch an unserer Universität eine Möglichkeit dafür zu finden. Bisher waren meine Bemühungen um eine angemessene Anerkennung der Arbeit – in welcher Form auch immer – erfolglos! Zudem bedanke ich mich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Universitätsverwaltung, den Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen für die kooperative und konstruktive Zusammenarbeit.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei allen Mitgliedern der paritätisch besetzten Gleichstellungskommission des Senates, deren Vorsitzende ich bin, für die gute Zusammenarbeit bedanken. Sie sind Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, die den Gedanken der Gleichstellung in die verschiedenen Gruppen, die sie vertreten, weitertragen können.

Ganz besonders möchte ich aber meinem Team im Gleichstellungsbüro – vor allem Marie-Luise Konradt, Selma Gündogdu, Monika Demming-Pälmer – danken für ihren Einsatz, ihr Engagement, ihre Ideen und ihre Unterstützung. Zusammen sind wir stark.

Fast ein Jahrzehnt Gleichstellungsarbeit war nötig, um mit behutsamen Schritten, die nicht nur vorwärts gingen, den heutigen Stand zu erreichen: Dies ist nicht die Leistung einer Einzelperson, sondern die gemeinsame Arbeit vieler. Gleichstellung und Frauenförderung beginnt in den Köpfen – ohne Überzeugung kann ein solch großes Projekt nicht umgesetzt werden.

Sanda Grätz, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Gegenwärtige Amtsinhaberinnen

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dipl.-Ing. Sanda Grätz, Verwaltungsdirektorin
Im Amt seit 11.05.2004

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

Medizinische Fakultät

Prof. Dr. Birgit Henrich, Institut für Medizinische Mikrobiologie und Krankenhaushygiene
Im Amt seit 18.11.2003

Dr. Anja Vervoorts, Dekanat der Medizinischen Fakultät
Im Amt seit 20.12.2011

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Prof. Dr. Sieglinde Ott, Botanisches Institut
Im Amt seit 01.02.2005

PD Dr. Katrin Henze, Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
Im Amt seit 14.07.2009

Philosophische Fakultät

Prof. Dr. Annette Schad-Seifert, Institut für Modernes Japan
Im Amt seit 05.02.2008

Dr. Susanne Keuneke, Institut für Sozialwissenschaften, Kommunikations- und Medienwissenschaft
Im Amt seit 08.11.2011

Juristische Fakultät

Prof. Dr. Nicola Preuß, Professur für Bürgerliches Recht, Zivilverfahrensrecht und Handelsrecht
Im Amt seit 14.11.2006

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec., Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre
Im Amt seit 10.07.12

Gleichstellungsbeauftragte für die Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Dietlind Vobis, Physik der weichen Materie
Im Amt seit 08.11.2011

Beraterin für die Gruppe der Studierenden (*kein Wahlamt*)

Selma Gündogdu, M.A., Gleichstellungsbüro
Seit August 2010

Gleichstellungsbeauftragte der Universitätskliniken

Anna Manowski, Universitätsklinikum Düsseldorf
Im Amt seit Juli 2010

Ehemalige Amtsinhaberinnen im Berichtszeitraum

Gleichstellungsbeauftragte für die Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals

Martha Wagner, Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

Amtszeit von 05.2008 bis 02.2011

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Dipl.-Kff. Tanja Schlösser, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre

Amtszeit: 14.11.2006 bis 31.03.2010

Medizinische Fakultät

PD Dr. Hildegard Graß, Klinische Rechtsmedizin

Amtszeit: 05.02.2008 bis April 2010

Aufgabenbereiche der Gleichstellungs- beauftragten

1.1 Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung

Im Jahr 2012 wurden die strukturellen Zuständigkeiten für die Gleichstellung auf der Leitungsebene der Heinrich-Heine-Universität weiter ausgebaut. Im Herbst wurde durch Beschluss des Rektorats das Ressort „Studienqualität und Gleichstellung“ neu eingerichtet und die Prorektorin für „Studienqualität und Gleichstellung“, Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung, im Hochschulrat gewählt. Das Prorektorat bildet eine Schnittstelle zwischen dem Rektorat und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen in den Fakultäten. Durch die Einrichtung des Prorektorats kann nicht nur das Rektorat seine Zuständigkeiten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit effektiver wahrnehmen, auf diese Weise wird auch eine optimierte Kommunikation zwischen allen Gleichstellungsakteuren und -akteurinnen an der HHU garantiert. In regelmäßigen Sitzungen werden von der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Prorektorin und Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros die wesentlichen Themen besprochen.

1.2 Gleichstellungsstrukturen der Hochschule

Das Gleichstellungsbüro ist verantwortlich für die Planung, Durchführung und Organisation der zentralen Gleichstellungsanliegen der Universität. Die persönliche Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wird gewährleistet durch eine Referentin und die Koordinatorin des Geschäftszimmers, die neben organisatorischen und administrativen Aufgaben auch Sekretariatstätigkeiten übernimmt.

Die Überprüfung und Sicherung des Standards im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf hat für die HHU größte Wichtigkeit. Aus diesem Grund wurde die Koordinationsstelle zur Umsetzung der Projekte und Maßnahmen zum Audit „*familiengerechte hochschule*“, die im Personaldezernat angesiedelt, fachlich aber dem Gleichstellungsbüro unterstellt ist, entfristet. Zum Arbeitsfeld der Stelle gehören u.a. das Coaching-Programm für Professorinnen und das Dual Career Programm.

Die Leitung des umfassenden Mentoring-Programms der HHU – über 100 Mentees werden derzeit betreut – liegt federführend bei einer wissenschaftlichen Koordinatorin. Die Koordinatorin wird unterstützt durch eine Mitarbeiterin, die für Finanzmanagement und Buchhaltung der Mentoring-Aktivitäten zuständig ist, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte im administrativen Bereich.

Das FamilienBeratungsBüro (FBB) steht Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ebenso wie den Studierenden in allen familienbezogenen Fragen zur Seite. Diese Stelle wurde zum 31.3.2013 neu besetzt und ist unbefristet.

Die Gleichstellungskommission des Senats unter dem Vorsitz der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und begleitet die Fakultäten bei der Erstellung der Frauenförderpläne und bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Es fanden in jedem Semester innerhalb des Berichtszeitraumes Sitzungen statt, zu ausgewählten Themen wurde die Gleichstellungskommission zusätzlich einberufen. Die Gleichstellungskommissionen im Senat und in den Fakultäten (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Philosophische Fakultät und der Medizinischen Fakultät) stehen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit beratend zur Seite. Als neuer Aufgabenbereich soll ein strukturiertes Monitoring der Frauenförderpläne durch die Gleichstellungskommission implementiert werden. Zusätzlich zur Gleichstellungskommission des Senats werden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten von den in den Fakultäten eingerichteten Gleichstellungskommissionen unterstützt. Diese dezentrale Organisationsstruktur verbessert die Verankerung von Gleichstellung in den Fakultäten selbst und liefert zugleich der zentralen Gleichstellungsarbeit neue Impulse.

Die Wahlfrauenversammlung wird zur Wahl der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Vorsitzende Frau Elisabeth Dregger-Cappel einberufen. Die Wahlfrauenversammlung setzt sich aus den einzelnen Statusgruppen zusammen. Im Berichtszeitraum gehörten Frau Dregger-Cappel, Frau Dr. Susanne Brandt, Frau Dagmar Biercher, Frau Hanne Horn sowie Frau Tatiana Gladysheva der Wahlfrauenversammlung an.

Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten

In allen Fakultäten sind gewählte Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte tätig. Sie vertreten die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in den jeweiligen Berufungskommissionen der Fakultäten, in Einstellungsverfahren und in anderen Gremien der Universität. Mit fakultätsspezifischen Kenntnissen und Genderwissen verantworten sie in den Fakultäten die Umsetzung der Gleichstellungsstandards und definieren in Kooperation mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Prorektorin für Gleichstellung eigene Handlungsfelder. Dies gilt sowohl für die eigene Gleichstellungsbeauftragte des nicht-wissenschaftlichen Personals als auch für die Beraterin für studentische Belange, die im Gleichstellungsbüro für dieses Aufgabenfeld zur Verfügung steht. Die enge Zusammenarbeit zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird regelmäßig in persönlichen Gesprächen gepflegt. Diese Form der Zusammenarbeit und Kommunikation hat sich aufgrund der hohen zeitlichen Belastungen sowie der unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessenlagen der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten in den letzten Jahren als besonders zielführend erwiesen.

Gefördert wird die Eigenverantwortung der Fakultäten durch eigene Gleichstellungsfonds, die zur Durchführung von frauen- und vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen zur Verfügung stehen. So wurde beispielsweise an der Philosophischen Fakultät der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten als Ausgleich für die hohe Arbeitsbelastung des Amtes eine wissenschaftliche Hilfskraft zur Seite gestellt. Wie für die gesamte Universität im Rektorat werden auch für die Fakultäten in den Fakultätsräten Gleichstellungsmaßnahmen weiterhin mehrheitlich entschieden und verabschiedet.

Im Dezember 2012 wurde der Frauenförderrahmenplan der HHU, welcher die Frauenförderpläne der Fakultäten umkleidet, im Senat verabschiedet. Die Frauenförderpläne der Fakultäten sind abgestimmt auf die jeweiligen Fachkulturen und reagieren gezielt auf spezifische Handlungsfelder (zum Beispiel besondere Frauenförderung in den MINT-Fächern). Der Frauenförderrahmenplan bündelt die unterschiedlichen Vorgaben und formuliert Gesamtziele der Universität. Die Erstellung des Plans fand in enger Zusammenwirkung von Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen und Rektorat statt und wurde von der zentralen Gleichstellungskommission in allen Schritten intensiv begleitet.

Durch die stärkere Bedeutung von Gleichstellungsaspekten in den Fakultäten und die intensive Mitarbeit in den Berufungskommissionen wird die Arbeit der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten zeitlich und inhaltlich immer anspruchsvoller. Aus diesem Grunde ist als nächster Schritt der Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik und zur Erhöhung der Attraktivität des Amtes angedacht, die bislang ehrenamtliche Stellenkonstellation der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten zu überarbeiten. Die Gleichstellungskommissionen der Fakultäten sind aufgerufen, durch geeignetes Monitoring die Umsetzung der Förderpläne kritisch zu begleiten und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten konstruktiv zu begleiten.

1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten leiten sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein Westfalen (LGG NRW) und dem Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) ab. Sie sind in § 17 LGG „Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten“ und in § 24 HG „Gleichstellungsbeauftragte“ definiert.

§ 17 LGG: „(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.“

§ 24 HG: „(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM). Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Präsidiums, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung. Wählbar sind Hochschullehrerinnen und weibliche Mitglieder der Gruppen nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 sowie Nr. 3, wenn sie ein Hochschulstudium abgeschlossen haben; von dem Erfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums sind die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten ausgenommen. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszuschreiben.

(2) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.“

Daneben koordiniert sie die Gleichstellungsaktivitäten, beantragt Mittel für die Qualifizierung des akademischen Nachwuchses, ist Gesprächspartnerin der Personalräte und des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung.

Des Weiteren erhält die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen beinhalten, die ihren Verantwortungsbereich berühren. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, zu unterrichten und anzuhören. Ihr muss innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht überschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

Außerdem sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in § 9 der **Grundordnung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 11. Juli 2007** verankert. Die Grundordnung sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte „bis zu zwei Stellvertreterinnen aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (hat). Darüber hinaus hat sie aus jeder Fakultät bis zu zwei ständige Vertreterinnen (Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte) aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen oder jener der akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sie insbesondere in fakultätsspezifischen Angelegenheiten einschließlich Berufsangelegenheiten vertritt.“ (§ 9, Satz 2)

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben sind für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen die notwendigen Mittel für Sach- und Personalausgaben im Haushalts- bzw. Stellenplan der HHU bereitzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte verwaltet einen Gesamtetat von rund einer Million Euro (inklusive Drittmittel).

Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterinnen beträgt vier Jahre.

1.3.1 Mitwirkung bei sozialen Fragestellungen

Gemäß LGG §17 Abs. 2 gehören auch die „Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung“ zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. In zahlreichen Beratungsfällen konnte die Gleichstellungsbeauftragte Hilfestellung leisten:

- Durch Beratungen zur Elternzeit, Arbeitszeitregelungen nach der Elternzeit, Befristungsregelungen für Wissenschaftlerinnen, zu Fällen der Schwangerschaft während eines befristeten Arbeitsvertrages.
- Durch Beratungen von Angehörigen der Universität zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität bzw. in Campusnähe.
- Aufgrund flexibler Problemlösungen bei der Betreuung von Kindern Hochschulangehöriger
- Durch die Vermittlung von Kinderbetreuung im Rahmen von Veranstaltungen und Tagungen an der HHU (z.B. Sommerfest der Verwaltung, Netzwerktreffen auf Schloss Mickeln etc.).

- Beratung bei Pflegefällen.
- Bei der Ausarbeitung von Vorschlägen zur Lösung frauenspezifischer Probleme der Beschäftigung, des Studiums, der Weiterbildung sowie in Lehre und Forschung.
- Durch die Begleitung von Frauen bei Personalgesprächen mit den Dienstvorgesetzten.
- In Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung laut AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).
- In Fällen von Mobbing.
- Durch Stipendienberatungen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen.
- Beratung und Unterstützung von Frauen zu dem Thema „Studienfinanzierung“.
- Aufgrund der Einrichtung des „Nothilfefonds für Frauen“ und durch die Bewilligung von Unterstützung aus dem Fonds.
- Mitarbeit im Arbeitskreis „Sicherheit auf dem Campus“. Der Arbeitskreis „Sicherheit auf dem Campus“ untersucht in Zusammenarbeit mit der Verwaltung, den Personalräten, den Studierenden, der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen Gefahrenquellen im Universitätsbereich (innerhalb und außerhalb der Gebäude) und schlägt entsprechende Maßnahmen vor, um Abhilfe zu schaffen.

1.3.2 Organisatorische Aufgaben

- Koordinierung des Gleichstellungsbüros, Verantwortung für die Referentin im Gleichstellungsbüro und Begleitung der Arbeit der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte.
- Budgetverhandlungen mit der Hochschulleitung.
- Beratung bei der Beantragung von Projekten zur Förderung des akademischen Nachwuchses.
- Führung und Koordination des FamilienBeratungsBüros .
- Koordination von Kooperationen mit anderen Universitäten und zahlreichen Netzwerken.
- Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums.
- Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus den Fakultäten.
- Zusammenarbeit mit der Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung.
- Verantwortung für alle Aufgaben des Gleichstellungsbüros und des FamilienBeratungsBüros sowie des Auditierungsverfahrens „*familiengerechte hochschule*“ als Projektleiterin, des SelmaMeyerMentorings und allen anderen Projekten zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

1.3.3 Genderforschung: Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der Universität

- Unterstützung der Genderforschung an der Heinrich-Heine-Universität in Form von Zuschüssen für Publikationen (drei Projekte aus der Philosophischen Fakultät wurden bezuschusst).
- Aus den zweckgebundenen Mitteln für Gleichstellung wird die Stelle einer Doktorandin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Prof. Dr. Heinz Dieter Smeets, Lehrstuhl VWL, insbesondere internationale Beziehungen, finanziert (Forschungsgruppe NRW).
- Beratung bei der Antragstellung von DFG Forschungsprojekten zum Kapitel Gleichstellungs- und Chancengleichheitsmaßnahmen für Forschergruppen, Schwerpunktprogramme und Sonderforschungsbereiche bzw. Exzellenzcluster (bspw. CEPLAS) und Graduiertenkollegs.
- Teilnahme am Begutachtungsprozess von DFG-Anträgen (SFB, Graduiertenkolleg, Forschungsgruppen usw.).
- Im Rahmen des Förderprogramms „Geschlechtergerechte Hochschule“ des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung NRW hat die HHU zwei Juniorprofessuren einwerben können, die in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bzw. in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät im Frühjahr 2013 mit Frauen besetzt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei der Antragsstellung Hilfe geleistet.
- In den neu eingerichteten Sonderforschungsbereichen sowie im Rahmen des in der Exzellenzinitiative bewil-

lichten Projektes CEPLAS (in Zusammenarbeit mit der Universität Köln) sowie in den Graduiertenkollegs werden die im Rahmen von DFG-Forschungsanträgen bewilligten Chancengleichheitsmittel von den jeweiligen Beauftragten für Chancengleichheit vor Ort zielgenau ausgegeben und mit bestehenden Maßnahmen der Gleichstellung der Heinrich-Heine-Universität vernetzt. Viele Maßnahmen werden in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten konzipiert und durchgeführt.

- Seit mehreren Jahren sind zwei Professuren mit Genderdenomination an der HHU etabliert (Netzwerk Frauenforschung NRW). Dabei handelt es sich um die Professur für Japanbezogene Frauen- und Geschlechterforschung von Frau Prof. Dr. Michiko Mae und die Professur für Rechtsmedizin von Frau Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme (s. auch 6.4).
- Zusammenarbeit mit den Graduiertenakademien der Fakultäten sowie mit der Research School der Medizinischen Fakultät (besonders im Rahmen des Mentoringprogramms).

1.3.4 Erarbeitung und Durchführung von Frauenfördermaßnahmen

- Analyse frauenrelevanter Vorlagen (Erlasse des Ministeriums), Rechtsverordnungen und Verwaltungsrichtlinien.
- Konzeption von Projekten als Grundlage zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen und des nicht-wissenschaftlichen Personals.
- Wiederholte Bewerbung der HHU um das Prädikat Total E-Quality sowie um das Zertifikat Audit „*familienrechtliche hochschule*“ und anschließende Koordination und Durchführung der vereinbarten Maßnahmen.
- Anregung zur Umsetzung bestehender Förderrichtlinien und -maßnahmen: z.B. Dual-Career-Programm.
- Einrichtung und Erweiterung der Angebote des FamilienBeratungsBüros und der Universität zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Hochschulmitglieder und -angehörige (Kooperation pme Familienservice bis 2011, ab 2012 Kooperation mit B.u.K.).
- Analyse von Daten bzw. Statistiken zur Repräsentanz von Frauen in allen Statusgruppen (Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen, Professorinnen).
- Erstellung des Zwischenberichts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der HHU für die Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011).
- Erstellung der jährlichen Berichte im Rahmen des Chancengleichheitsprogramms zum Gleichstellungskonzept der DFG.
- Mitarbeit bei der Erstellung des Schlußberichts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG unter der Federführung der Prorektorin Prof. Ricarda Bauschke-Hartung.
- Mitarbeit bei der Erstellung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV (2011) mit dem Land Nordrhein-Westfalen für das Kapitel 7 „Gleichstellung“.
- Mitwirkung bei der Erstellung des ersten Hochschulentwicklungsplans der Heinrich-Heine-Universität 2012.
- Mitarbeit bei der Erstellung der Ende 2011 verabschiedeten gleichstellungsorientierten Berufsordnung, in der verbindliche Richtlinien festgelegt wurden, wie die Geschlechtergerechtigkeit in sämtlichen Verfahrensschritten berücksichtigt und als Ziel verfolgt wird.

1.3.5 Fortschreibung des Frauenförderrahmenplans (FFRP)

Der erste Frauenförderrahmenplan der HHU (FFRP) wurde vom Senat der Universität am 19.12.2000 verabschiedet. Mit der Verabschiedung des Rahmenplans ist die Universität eine Selbstverpflichtung eingegangen. Der FFRP wird in einem Turnus von vier Jahren aktualisiert und fortgeschrieben. Er findet uneingeschränkt Anwendung auf die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitglieder und Angehörigen der Heinrich-Heine-Universität. Ziel des Frauenförderrahmenplans ist die Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau.

Grundlagen des Frauenförderrahmenplanes sind Art. 3 Abs. 2 S. 2 des Grundgesetzes, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) sowie das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG).

Die im FFRP verabschiedeten Maßnahmen erstrecken sich unter anderem auf die Bereiche der Personalentwicklung

und der Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Karrieremöglichkeiten. Die Fort- und Weiterbildung von Frauen sowie die Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien werden besonders hervorgehoben. Im Fokus stehen zudem die Verhinderung von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

Der FFRP wurde bereits im Jahr 2008 um die Paragraphen bezüglich der Kinderbetreuung, der Evaluation und der Verteilung der leistungsorientierten Mittelvergabe erweitert. Im Jahr 2011 wird der FFRP gemeinsam mit den Frauenförderplänen aus den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen fortgeschrieben. 2012 wurden die Frauenförderpläne der Fakultäten und der Frauenförderrahmenplan der HHU verabschiedet und veröffentlicht.

Eine fundierte Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderrahmenplans und der Frauenförderpläne der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen konnte bislang nicht stattfinden. Gender Controlling und Monitoring wären geeignete Ansätze, um die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit zu begleiten und diese quantitativ und qualitativ zu evaluieren. Der Senat hat einen entsprechenden Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission befürwortet.

1.3.6 Öffentlichkeitsarbeit

- Fortführung des **HeineNETZwerks für Wissenschaftlerinnen** (Netzwerktreffen jeweils zum Ende eines Semesters, begleitet von Fachvorträgen).
- Konzeption und Realisierung des Internetauftritts der Gleichstellungsbeauftragten (Pressemitteilungen und Hinweise auf aktuelle Veranstaltungen und Interviews).
- Teilnahme an Veranstaltungen der Hochschule, z.B. Promotions- und Absolventenfeiern der Fakultäten, Eröffnung des Akademischen Jahres, Veranstaltungen auf Schloß Mickeln usw.
- Gleichstellungsbeauftragte als Gastgeberin einer Tagung für die Hertie-Stiftung im Rahmen des Audits „*familiengerechte hochschule*“ im Heine-Saal der HHU.
- Stadtkonferenz mit Gleichstellungsbeauftragten in der Stadt Düsseldorf auf Schloss Mickeln.
- Familienwoche im September 2012, Familie im Fokus.
- Einladung des Frauenausschusses des Rates der Stadt Düsseldorf im Heine-Saal.
- Regelmäßige Herausgabe von Informationsmaterialien in Form von Flyern, Heften und Broschüren:
- Herausgabe des Pressespiegels der Gleichstellungsbeauftragten (Broschüre erscheint jährlich und beinhaltet universitätsinterne Publikationen sowie Artikel aus der regionalen Presse).
- **VäterZeitKalender** 2010, 2011, 2012 und 2013.
- **Audit „familiengerechte hochschule“** 2011 - 2014 (Darstellung der Handlungsfelder im Rahmen der Re-Auditierung der Universität; Flyer).
- **FamilienBeratungsBüro** (Vorstellung der Aufgabenbereiche des FamilienBeratungsBüros; Flyer).
- Pflegezeit – Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Flyer, Plakate.
- **„Kompetenz stärken“** (Coaching für neu berufene Professorinnen und Professoren; Flyer, Plakate).
- **Qualifizierungsprogramm „Wissenschaftlerinnen in Führung“** SoSe und WiSe 2010, 2011 und 2012 (Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen; Flyer).
- **SelmaMeyerMentoring-Programm** ab 2007; Flyer, Plakate.
- **COMEBACK:** Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen. Vorstellung des Wiedereinstiegsprogramms für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Kooperation mit dem Prorektor für Forschung und Innovation; Flyer, Plakate.
- Gleichstellungskonzept 2009 – 2013.
- Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der HHU (Berichtsheft 2011) – DFG.
- **Studieren mit Kind** (Informationen für Studierende mit Kind zu den Themen Finanzierung, Kinderbetreuung und Studium; Broschüre).
- **Studienfinanzierung** (Informationen über Studienkredite und -darlehen; Broschüre).
- **Tablettauflagen** zu Semesterbeginn (seit 2008).
- **Sicherheitskarte** der HHU (Flyer).

- **Meine Heine-Frau** 2008, 2010 und 2012 (Broschüre).
- **VäterZEIT** – Unsere Hochschule entdeckt ihre Väter, Flyer, Plakate.
- Chancengleichheit für Eltern in der Medizinischen Fakultät.

1.3.7 Gremienarbeit hochschulintern und -extern. Kooperationen

Einberufung der Gleichstellungskommission des Senats zur Überprüfung und Überarbeitung von Frauenförderplänen und Behandlung gleichstellungsrelevanter Themen.

- Erarbeitung der Zielvereinbarungen (siehe Kapitel Gleichstellung) mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW.

Aktive Teilnahme an Anhörungen des Landtags zu gleichstellungsrelevanten Fragen

- Gleichstellungsrelevante Veranstaltungen im Familienministerium (16. März 2011).
- Empfang zum Internationalen Frauentag der Stadt Düsseldorf (25. März 2011).
- Girls' Day an der HHU (14. April 2011, 26.04.2012).
- Boys' Day an der HHU (26.04.2012).
- Rektoratssitzungen, Senatssitzungen und Sitzungen des Hochschulrats und seinen Arbeitskreisen.
- Berufungskommissionssitzungen, Fakultätsratssitzungen und Vierteljahresgesprächen der Personalräte mit der Hochschulleitung.
- Vierteljahresgespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Rektor, Kanzler und dem Vizerektor.
- Informationsveranstaltungen zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.
- Sitzungen des Frauenausschusses des Rates der Stadt Düsseldorf.
- Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden.
- Landes- und Bundes-Konferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF/BuKoF).
- HeineNETZwerk der Wissenschaftlerinnen auf Schloss Mickeln.
- Begehungen der Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs durch die DFG.
- Mitglied im Unterausschuss „Novellierung des Hochschulgesetzes (HG NRW)“ der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKoF).

1.3.7.1 Personalräte

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftlichen Personalrat sowie dem Personalrat der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt die beiderseitige Arbeit bei problematischen Fragestellungen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu den Vierteljahresgesprächen der Personalräte mit der Hochschulleitung geladen und nimmt regelmäßig teil.

1.3.7.2 Universitätsleitung und Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV)

Es finden regelmäßig Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, den Mitgliedern des Rektorats und den Dezenten, insbesondere mit dem Personaldezernenten, statt. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Rektoratssitzungen, Senatssitzungen und Sitzungen des Hochschulrats und seinen Arbeitskreisen teil.

Darüber hinaus ist sie Mitglied der Arbeitsgruppe zur Einführung der Flexiblen Arbeitszeit (FLAZ). Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf arbeitet seit 2008 an der Einführung der FLAZ, die die bestehende Gleitende Arbeitszeit (GLAZ) ablösen soll. Die Flexible Arbeitszeit wird besonders Beschäftigten mit Familienaufgaben mehr Freiraum in der Arbeitszeitgestaltung geben. Durch den Wegfall der Kernzeit können Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, in Betreuungsnotfällen, z.B. bei Krankheit der Kinder, ihre Arbeitszeit kurzfristig variabel einteilen.

Anregungen im Rahmen der Personalamfragen zur FLAZ haben bereits jetzt einen positiven Einfluss auf die Durch-

führung der GLAZ zur Folge: So wurde auf Wunsch der Beschäftigten der Ausgleichszeitraum für Mehrstunden und Urlaubsüberträge in das Folgejahr vom 30.06. eines Jahres auf den 30.09. (nach den Sommerferien) verschoben. Auf diese Weise können Mehrstunden auf Wunsch für den gemeinsamen Familienurlaub im Sommer abgebaut werden.

1.3.7.3 Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums Düsseldorf (UKD)

Seit Juli 2010 ist Anna Manowski die Gleichstellungsbeauftragte für das nichtwissenschaftliche Personal am Universitätsklinikum Düsseldorf (UKD). In dieser Position unterstützt und berät sie die Dienststelle und wirkt bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit, die am UKD durchgeführt werden. Darüber hinaus ist sie bei allen Beförderungs- und Stellenbesetzungsverfahren der nichtwissenschaftlich Beschäftigten sowie bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans beteiligt. Zudem begreift sie sich im Rahmen der Chancengleichheit als Anlauf- und Beratungsstelle für Rat suchende Frauen und Männer des UKD. Als vornehmliches Ziel der Gleichstellungsarbeit am UKD sieht sie die Erhöhung des Frauenanteils in höheren Vergütungsgruppen und Leitungspositionen und engagiert sich diesbezüglich für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Frau Manowski kooperiert eng mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der HHU. Mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Universitätsklinik in NRW besteht eine enge Vernetzung. Des Weiteren arbeitet sie mit dem FamilienBeratungsBüro der HHU zusammen (z.B. gemeinsame Ferienfreizeiten für Kinder von 6 bis 12 Jahren) und setzt sich im UKD für Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer (Work-Life-Balance) ein.

1.3.7.4 Frauen-Kultur-Archiv – Genderforschungs-Transferstelle

Das Frauen-Kultur-Archiv hat als Serviceeinrichtung ein Alleinstellungsmerkmal an unserer Hochschule und ist weit über ihre Grenzen hinaus bekannt. So holt hier das Bundesministerium für Finanzen regelmäßig Expertisen zu Frauengedenk-Briefmarken ein. Frau Dr. Neuhaus-Koch koordiniert weiterhin die Aufgaben und die Serviceleistungen im Frauen-Kultur-Archiv.

Das Frauen-Kultur-Archiv besitzt eine umfangreiche Spezialbibliothek, in der seit 25 Jahren systematisch Materialien zur Genderforschung und Frauengeschichte zusammengetragen werden. Es werden unter anderem die Nachlässe von bekannten Schriftstellerinnen des Rheinlandes betreut. Das Archiv ist interdisziplinär ausgerichtet und wendet sich an Benutzer und Benutzerinnen, die Basismaterial zur Genderforschung benötigen. Das Archiv bildet die Grundlage für die Genderforschungs-Transferstelle. Studierende und Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nutzen den Service des Frauen-Kultur-Archivs/der Genderforschungs-Transferstelle insbesondere bei Examensarbeiten und Projektarbeiten im Rahmen von kultur- oder sozialwissenschaftlichen Genderforschungsthemen. Der Service umfasst forschungsrelevante Beratungen sowie die fachliche Unterstützung bei der Recherche und die Bereitstellung von Material zur Rolle von Frauen in Kultur, Wissenschaft und Gesellschaft. Weitere Serviceleistungen umfassen die Bereitstellung von historischem Fotomaterial und die Unterstützung bei der Konzeption von Ausstellungen zur Frauengeschichte. Darüber hinaus werden Anfragen von externen Institutionen zu historischen Grundlagen von Genderthemen beantwortet.

Des Weiteren organisiert das Frauen-Kultur-Archiv auch regelmäßig kulturgeschichtlich und biografisch fokussierte Ausstellungen und fördert damit den kulturwissenschaftlichen Diskurs. Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt im Berichtszeitraum ist der Ausbau des Virtuellen Gender-Archivs, in dem Ergebnisse der eigenen Forschung zu kulturhistorischen Themen wie Fotografinnen der frühen Moderne im Rheinland oder frühe Kulturjournalistinnen des beginnenden 20. Jahrhunderts anschaulich dokumentiert werden und so von einer breiten Öffentlichkeit rezipiert werden können. Kein vergleichbares Archiv präsentiert so umfangreiches Material auf seinen Internetseiten. Die produktive Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsstelle und dem Frauen-Kultur-Archiv zeigte sich u. a. 2012 in der Dokumentation „Zwei Jahrzehnte Gleichstellung an der Heinrich-Heine-Universität“, zu der das Archiv der Verfasserin, Dr. Mechthilde Vahsen, vielfältiges Material in Form von Akten, Gremienunterlagen, Flyer, Plakaten, Fotos etc. zur Verfügung stellte und sie darüber hinaus konzeptionell beriet.

Wie bereits in den Zielvereinbarungen II und III zwischen der HHU und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW ist die Erhaltung des Frauen-Kultur-Archivs zusammen mit der Genderforschungs-Transferstelle auch in den 2011 verabschiedeten Zielvereinbarungen IV festgehalten. Die Gleichstellungsbeauftragte

ist zusammen mit der Philosophischen Fakultät darum bemüht, das Archiv durch finanzielle Unterstützung zu erhalten; es wird seit dem Jahr 2008 mit Mitteln aus dem Strukturfonds und Fakultätsmitteln unterstützt. Die Heinrich-Heine-Universität plant nunmehr aktuell, das derzeit noch dezentral verortete Archiv zu einer Koordinationsstelle für Genderforschung auszubauen. Über die fortzusetzende Funktion des Frauen-Kultur-Archivs hinaus wird die neukonzipierte Genderforschungs-Koordinationsstelle auch die Koordinierung und Initiierung von Genderforschung in allen Fakultäten der Heinrich-Heine-Universität übernehmen können sowie dadurch Impulse zur Einrichtung neuer Genderforschungsprofessuren geben und Vernetzungen mit externen Organisationen verfestigen bzw. weitere aufbauen.

1.3.8 Mitwirkung bei Personalmaßnahmen

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz wird die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Personalmaßnahmen beteiligt - von der Formulierung und Ausschreibung über die Vorauswahl der Bewerber und Bewerberinnen bis hin zum Auswahlverfahren. Im Jahr 2011 hat sich allerdings herausgestellt, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Personalmaßnahmen für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über viele Jahre hinweg versäumt wurde. Das Personaldezernat wurde gebeten, der Gleichstellungsbeauftragten ab 2012 alle Maßnahmen vorzulegen. Diese Vorgehensweise hat sich inzwischen etabliert und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Verfahren ist zunehmend selbstverständlich.

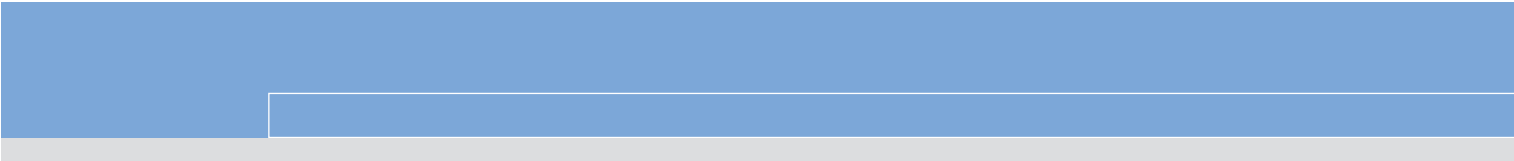
In den Jahren 2010, 2011, 2012 und 2013 wirkte die Gleichstellungsbeauftragte an insgesamt **3.743** Personalmaßnahmen mit. Diese umfassen:

- Höhergruppierung/Beförderung/Verbeamtung
- Einstellungen
- Elternzeit
- Weiterbeschäftigung/Vertragsverlängerung
- Arbeitszeiterhöhungen /-reduktion
- Altersteilzeit bewilligt/abgelehnt
- Versetzung in Ruhestand
- Amtsärztliche Untersuchungen
- Umsetzungen
- Vertragsauflösung
- Kündigung
- Abmahnungen
- Ausschreibungen

von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich.

2010 bis 2012 sind insgesamt 334 Stellen ausgeschrieben worden. Entsprechend §7 und §8 des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen müssen die Stellen besonders bei Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, intern ausgeschrieben werden, um vorerst Frauen der HHU die Gelegenheit einer Bewerbung zu bieten. Nicht immer wurde diese Bedingung erfüllt. Oft ist dies auf mangelnden Informationstransfer in den Instituten zurückzuführen.

2012 wurde ein neues Verfahren zur Verteilung der Beförderungsspitzen im akademischen Mittelbau in den vier nicht medizinischen Fakultäten sowie den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen der Heinrich-Heine-Universität vom Rektorat verabschiedet (sofern dort wissenschaftliche Beamte eingesetzt werden). Das Verfahren wurde im Januar 2013 abgeschlossen, zu diesem Zeitpunkt wurden insgesamt acht Männer und zwei Frauen befördert.



Projekte der Gleichstellungsbeauftragten



2.1 Total E-Quality

Das Bewerbungsverfahren beinhaltet eine Selbsteinschätzung, die anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes durchgeführt wurde, welches mit dem Verein Total E-Quality Deutschland e.V., der Sozialforschungsstelle Dortmund sfs und Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Forschung entwickelt wurde. Das Total E-Quality-Prädikat wird seit 1997 jeweils für drei Jahre an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verliehen, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit in ihren Einrichtungen bemühen und dabei auch Erfolge erzielen.

Das Prädikat unterstreicht die Bedeutung, die dem Thema Chancengleichheit innerhalb einer wissenschaftlichen Institution beigemessen wird. Die HHU nimmt die Herausforderung der regelmäßigen Überprüfung und Darlegung der organisations- und personalpolitischen Maßnahmen und Ziele selbstkritisch an.

Ende 2012 begannen die Arbeiten für die Wiederbewerbung um das Prädikat Total E-Quality Prädikat 2013. Die Drittbewerbung wurde im Mai 2013 eingereicht und von der Jury zu dritten Mal in Folge positiv bewertet. Es ist kritisch anzumerken, dass der enorme administrative Aufwand um die vom Verein Total-E-Quality erforderlichen Daten und deren Interpretationen den Aufwand und die Kosten der Bewertung nicht rechtfertigt. Eine weitere Bewerbung der Universität ist vor diesem Hintergrund zu überdenken.

2.2 Audit „familiengerechte hochschule“

Audit „familiengerechte hochschule“ – Re-Auditierung 2011 bis 2014

Das Audit „familiengerechte hochschule“ ist ein an der Universität Trier entwickeltes Untersuchungsverfahren, anhand dessen hochschulinterne Prozessabläufe hinsichtlich der Erfüllung von Anforderungen und Richtlinien der Familienfreundlichkeit bewertet werden. Es erfasst den Ist-Zustand in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und erarbeitet daraus konkrete Zielvereinbarungen zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an den Hochschulen.

Zudem erwirbt die Universität mit dem Audit „familiengerechte hochschule“ ein öffentlichkeitswirksames Zertifikat, das belegt, dass gesellschaftliche Verantwortung übernommen wird und gesetzliche Forderungen nach Gleichstellung der Geschlechter und Förderung Studierender und Beschäftigter mit Familienaufgaben erfüllt werden.

Das Zertifikat zum Audit „familiengerechte hochschule“ wurde in der Folge bestätigt. Mit der Re-Auditierung wird das Ziel verfolgt, die sozialen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende der Heinrich-Heine-Universität hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie weiterhin zu verbessern.

Die öffentliche Verleihung der Zertifikatsurkunde erfolgte am 25. Mai 2011 durch den Parlamentarischen Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Peter Hintze. Projektleiterin des Auditierungsverfahrens ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Für die Betreuung des Auditverfahrens, der verschiedenen Projekte und die jährliche Berichterstattung bei der Hertie-Stiftung wurde eine Stelle aus den Mitteln des Strukturfonds der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Diese ist im Personaldezernat angesiedelt.

Den folgenden Bericht verfasste der bisherige Projektleiter, Herr Fabian Rodies. Anfang April 2013 gab es einen Personalwechsel im Bereich der Projektkoordination zum Audit „familiengerechte hochschule“. Seit dem 8. April 2013 wird diese Aufgabe durch die neue Mitarbeiterin, Frau Kathleen Lorenz, wahrgenommen.

2.2.1 Sachstand und Ausblick

Am 30. Juni 2008 erhielt die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf unter der Verantwortlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten das Grundzertifikat zum Audit „familiengerechte hochschule“. Damit hat sich die Hochschule verpflichtet, familienbewusste Personal- und Studienpolitik als ein zentrales Anliegen zu definieren. Im Rahmen des Audits „familiengerechte hochschule“ wurden in der ersten Phase (2008 - 2011) Zielvereinbarungen bezogen auf neun verschiedene Handlungsfelder mit entsprechend anhängigen Maßnahmen vereinbart. Am 25. Mai 2011 wurde das Zertifikat zum Audit „familiengerechte hochschule“ in Berlin bestätigt. Mit der Re-Auditierung wird das Ziel verfolgt,

die sozialen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende der Heinrich-Heine-Universität hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie weiterhin zu verbessern. Vor dem Hintergrund der Re-Auditierung wurden – bezogen auf eine zweite Phase (2011 – 2014) – wiederum Zielvereinbarungen hinsichtlich verschiedener Handlungsfelder mit entsprechend verbundenen Maßnahmen im Rahmen eines Workshops unter Teilnahme der Hochschulleitung, Vertreter und Vertreterinnen der Zentralen Universitätsverwaltung, des Personalrates der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und des ASTA erarbeitet und vereinbart sowie laufende Projekte in den neuen Handlungsplan eingebunden. Dabei ist festzuhalten, dass die Überprüfung der Umsetzung der konkreten Ziele und Maßnahmen jährlich durch die „berufundfamilie gGmbH“ erfolgte.

Der erste Jahresbericht im Rahmen der Re-Auditierung wird zum 31.03.2012 erstellt. Zum 31.03.2013 erfolgt der zweite Jahresbericht und am 31.03.2014 wird die zweite Re-Auditierung angestrebt. Die Bestätigung des Zertifikats wurde auf Grundlage des Jahresberichts 2 erfolgreich erteilt.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden Zielvereinbarungen über folgende Handlungsfelder vereinbart:

- **Handlungsfeld 1** – Arbeitszeit
- **Handlungsfeld 2** – Arbeitsorganisation
- **Handlungsfeld 3** – Arbeitsort
- **Handlungsfeld 4** – Informations- und Kommunikationspolitik
- **Handlungsfeld 5** – Führungskompetenz
- **Handlungsfeld 6** – Personalentwicklung
- **Handlungsfeld 7** – Entgeltbestandteile & geldwerte Leistungen
(keine Ziele und Maßnahmen vereinbart)
- **Handlungsfeld 8** – Service für Familien
- **Handlungsfeld 9** – Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung.

2.2.2 Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit

Ziel ist eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und Erweiterung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZIM:

Im Kontext der Verhandlungen zur Dienstvereinbarung über eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erging ein Schreiben des Kanzlers bzw. des Rektors an beide Personalräte mit der Ziel- und Zwecksetzung, die gemeinsam entwickelte Dienstvereinbarung zu verabschieden. Aufgrund offener Diskussionspunkte seitens der Personalräte besteht ein weiterer Abstimmungsbedarf, der im Rahmen fortlaufender Verhandlungsschritte eruiert werden soll. Aufgrund einer zwischenzeitlichen Novellierung des LPVG erfolgt hinsichtlich der Verfahrenssicherheit eine rechtliche Einordnung und Prüfung der infrage kommenden Verfahrensschritte mit dem Ziel, die Flexible Arbeitszeit zeitnah und rechtssicher einzuführen. Zu diesem Zweck wurde ein Prüfvermerk erstellt, der die zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen aufzeigt. In diesem Zusammenhang ist kurzfristig ein Abstimmungstreffen mit allen Beteiligten geplant, um eine mit den Personalräten einvernehmliche und verbindliche Fortschreibung des Prozesses gewährleisten zu können. Dabei kann vor dem Hintergrund der Einführung einer Flexiblen Arbeitszeit (FLAZ) grundsätzlich zwischen den Verfahrenssträngen der inhaltlichen und der technischen, administrativen und datenschutzrechtlichen Ausgestaltung unterschieden werden.

Hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung fanden diverse Verhandlungsgespräche mit den Personalräten statt, an denen der Kanzler zeitweise selbst beteiligt war. Diesbezüglich liegt ein Regelungsentwurf vor.

Im Rahmen der technischen, administrativen und datenschutzrechtlichen Ausgestaltung wird das Ziel verfolgt, die technisch und datenschutzrechtlich relevanten Voraussetzungen bezüglich der Einführung einer FLAZ zu gewährleisten.

Hinsichtlich der technischen Ausgestaltung wird u.a. derzeit die notwendige Erneuerung der gesamten bestehenden Terminalstruktur (Zeiterfassung) planerisch abgeschlossen und zeitnah in die Wege geleitet.

Datenschutzrechtlich wurde parallel die Vorabkontrolle eingeleitet, in der der Datenschutzbeauftragte (DSB),

Herr Finkbeiner, eine Prüfung der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung der für die FLAZ notwendigen personenbezogenen Daten durchführt. Dabei sind zuletzt folgende Verfahrensschritte durchgeführt worden:

- 27. Juni 2012: Abstimmungstermin zu technischen Aspekten.
- Behandelte Themenfelder: Software, Hardware, Datenschutz/IT-Sicherheit und Administration.
- 29. August 2012: Abstimmungstermin zu datenschutzrechtlichen und damit in Verbindung stehenden technischen Aspekten.
- Behandelte Themenfelder: Auftragsdatenverarbeitung, Datenmodell, Rollen /
- Berechtigungsmanagement, Terminals, Software, Wartungsvertrag, Referenz-Liste,
- IT-Sicherheitskonzept zur FLAZ, Verfahrensverzeichnis.
- 18. Dezember 2012: Übermittlung des Verfahrensverzeichnisses an den DSB mit der Bitte um
- Einleitung der Vorabkontrolle. Die Einleitung wurde entsprechend durchgeführt.
- 17. Januar 2013: Abstimmungstermin zu offenen Punkten hinsichtlich der Vorabkontrolle.

Die Zielsetzung dieser Termine war die Klärung verschiedener offener Fragen und Diskussionspunkte sowie die Abstimmung über die notwendigen Voraussetzungen hinsichtlich der Einleitung der Vorabkontrolle. Im Rahmen der weiteren Verfahrensschritte werden in enger Zusammenarbeit mit dem ZIM die übrigen, noch für die Vorabkontrolle notwendigen Unterlagen zusammengestellt und Herrn Finkbeiner zeitnah zur Verfügung gestellt. Zur Abstimmung dieser offenen Punkte diente der Termin am 17. Januar 2013.

Im Anschluss wird durch den DSB eine entsprechende Prüfung mit der Zielsetzung durchgeführt werden, ein Gutachten hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung der für die FLAZ notwendigen personenbezogenen Daten zu erstellen. Dies stellt die Grundlage für eine datenschutzrechtliche Beurteilung durch das Rektorat dar. Liegt eine diesbezügliche (positive) Entscheidung vor, kann der inhaltliche Verfahrensstrang fortgeführt werden mit dem Ziel der Einführung einer Flexiblen Arbeitszeit.

2.2.3 Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation

Frühzeitig angekündigte Besprechungstermine, die den familiären Zeitbedarf aller berücksichtigen:

In diesem Handlungsfeld wurde bereits in der ersten Auditphase vereinbart, dass bei der Festlegung von Besprechungen vermehrt auf die Besprechungszeiten und deren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht genommen werden soll. Der Rektor bat daraufhin im Oktober 2008 die Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft in einem Anschreiben darum, Besprechungen, Gremiensitzungen u.ä. rechtzeitig anzukündigen und nach Möglichkeit in die Arbeitszeit zu legen bzw. auf familiären Zeitbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen.

Zu Beginn des Wintersemesters 2011/2012 erging ein erneutes Schreiben des Rektors an die Führungskräfte der HHU mit der Bitte um Beachtung von familienfreundlichen Besprechungszeiten.

Um eine Verstetigung der familienfreundlichen Besprechungszeiten erzielen zu können, wurde geplant, in regelmäßigen Abständen an eine Einhaltung von entsprechenden Besprechungszeiten zu erinnern. Aus diesem Grund wird zu Beginn des neuen Wintersemesters ein Schreiben der Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung an die zuständigen Führungskräfte mit der Bitte erfolgen, die bereits vorliegende Empfehlung des Rektors zu familienfreundlichen Besprechungszeiten zu beachten, sofern dies nicht schon in die tägliche Verfahrenspraxis integriert wurde. Leider werden viele Sitzungen, besonders Kommissionssitzungen auf den Abend terminiert. Positiv ist anzumerken, dass es gelungen ist, die Fakultätsratsitzungen aller Fakultäten im Nachmittagsbereich einzuberufen.

2.2.4 Handlungsfeld 3 – Arbeitsort

Einrichtung von Telearbeitsplätzen / Home Office (vorgesehen bis zum Jahresbericht 3):

Im Rahmen der Re-Auditierung wird als ein Ziel die Einrichtung von Telearbeitsplätzen / Home Office angestrebt. In

diesem Zusammenhang ist es angedacht, zeitnah eine Arbeitsgruppe zu etablieren, um die relevanten Planungs- und Umsetzungsschritte in Angriff nehmen zu können.

Hinsichtlich einer ersten Verortung des Themengebiets wurde auf Basis eines Leitfadens zur Telearbeit der Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung, Wirtschaft und Technologie sowie Bildung und Forschung (2001) ein Ideenpapier zur Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office) an der HHU entworfen, auf dessen Grundlage eine Rektoratsvorlage zur Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office) an der Heinrich-Heine-Universität entwickelt wurde.

Im Rahmen der Rektoratsvorlage soll das Rektorat ersucht werden, der Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit prinzipiell zuzustimmen, um im Anschluss auf Grundlage des erteilten Mandats die Umsetzung im Rahmen einer Dienstvereinbarung in einem gemeinsamen Gestaltungsprozess mit den Personalräten in die Wege leiten zu können.

2.2.5 Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik

- Optimierung des Informationsservice zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie etwa durch erweiterte Internetseiteninhalte zum Thema „Familie“ oder durch die Vorstellung familiengerechter Angebote bzw. Maßnahmen innerhalb der Hochschule:

Der Internetauftritt der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Familienberatungsbüros werden regelmäßig aktualisiert und um Themenstellungen zum Bereich „Familie“ laufend ergänzt.

Die vorhandenen Flyer zu den verschiedenen Themenbereichen sind online verfügbar.

Die Arbeit der GSB und der familiengerechten Angebote und Maßnahmen wird bei verschiedenen Anlässen (Willkommenstag, Erstsemesterveranstaltungen, Campus-Messen, Informationsveranstaltungen für –neue– Studierende und Beschäftigte etc.) vorgestellt.

Die dargestellte Verfahrenspraxis wird weiter fortgesetzt und um aktuelle Themenstellungen ergänzt. So wird beispielsweise auf der Internetseite der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Familienberatungsbüros auf die aktuelle Osterferienfreizeiten verwiesen. Ebenso wird unter der Rubrik „Aktuelles“ auf derzeit angebotene Seminare und Workshops verwiesen, die Frauen bei der Karriereplanung und -entwicklung unterstützen sollen.

Als Zielgruppe werden in diesem Zusammenhang Doktorandinnen und Postdocs angesprochen. Aus derzeitiger Sicht lässt sich feststellen, dass die Seminare und Workshops sehr gut angenommen werden und bis zur Realisierung ausgebucht sind, insbesondere ‚Stimme als Karrierefaktor‘ wird wegen großer Nachfrage seit 2009 jeweils im Sommer- und Wintersemester angeboten..

In der Mitarbeiterzeitung „INTERN“ werden zudem regelmäßig Artikel zum Thema Vereinbarkeit publiziert.

Weitere fortlaufende und geplante Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sind u.a.

- Ergänzung der Internetseiten zum Thema „Familie“ um weitere Informationen.
- Ausbau der Vernetzung der verschiedenen Beratungsstellen und Ansprechpartner und -partnerinnen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auf dem Campus
- Erstellung weiterer Broschüren zu Spezialthemen (z.B. Geburt, Elternzeit).
- Fortführung des Angebotes einer Informationsveranstaltung Audit „*familiengerechte hochschule*“ im internen Fortbildungsprogramm, weitere Nutzung der Werbeflächen auf dem Campus für die Bekanntmachung familien-gerechter Angebote wie z.B. das FamilienBeratungsBüro oder Familienzentrum.
- Fortsetzung der kontinuierlichen und anlassbezogenen Berichterstattung und Unterstützung der Hochschul-gremien und -kommissionen über das familienbewusste Engagement der HHU.
- Erstellung von Informationsmaterial zum familiengerechten Engagement der Universität zur weiteren Verwen-dung im Rahmen von Forschungsanträgen, Konferenzen, Messen und zur Werbung als Hinweis auf gute Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre und Studium etc... .

- Fortlaufende Nutzung der Tablettauflage in der Mensa der HHU und der Personalkantine des UKD als bewährtes Werbemittel bspw. zu Semesterbeginn für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Familienberatungsbüros.
- Kontinuierliche Information und Kommunikation zur Umsetzung familiengerechter Maßnahmen und von Best Practice-Beispielen.
- Fortsetzung der Hinweise in Stellenausschreibungen auf die Auszeichnung als familiengerechte Hochschule und die entsprechende Zielsetzung der Universität.
- Erstellung eines (mehrsprachigen) Flyers/einer mehrsprachigen Broschüre über die Chancengleichheitsmaßnahmen der DFG für Promovierende und über DFG-Mittel für Beschäftigte, die Familienaufgaben nachgehen sowie Konzeption eines spezifischen Beratungsangebots über die (Förder-) Möglichkeiten der DFG.

2.2.6 Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

Fortführung des „Comeback-Programms“ zum Wiedereinstieg für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Familienphase:

Während der ersten Auditierungsphase wurde ein „COMEBACK-Programm“ in Form zweijähriger Wiedereinstiegsstellen aufgelegt, welche vom Prorektor für Forschung und Innovation und der Gleichstellungsbeauftragten getragen werden. Das Programm richtet sich an die Zielgruppe der Habilitandinnen und Habilitanden nach einer Familienphase, die aufgrund der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen ihre Wissenschaftslaufbahn unterbrochen haben und nun mit dem Ziel einer Professur wieder an die Hochschule zurückkehren möchten. Das „COMEBACK-Programm“ wird weiter fortgesetzt.

Im Rahmen der verschiedenen Sitzungen und Informationsveranstaltungen, aber v.a. im Rahmen der Fakultätsratsitzungen im Sommersemester 2011, hat die Gleichstellungsbeauftragte das „COMEBACK-Programm“ vorgestellt und explizit die männlichen Bewerber für die Inanspruchnahme des „COMEBACK-Programms“ angesprochen. Zudem warb die Gleichstellungsbeauftragte um die Informationsweitergabe hinsichtlich des Programms innerhalb der Fakultäten. Zur Darlegung der relevanten Themen (u.a. das „COMEBACK-Programm“) wurde eine Tischvorlage verteilt.

Das „COMEBACK-Programm“ in Form zweijähriger Wiedereinstiegsstellen wird fortgesetzt und richtet sich, wie bereits eingangs dargestellt, an die Zielgruppe der Habilitandinnen und Habilitanden nach einer Familienphase, die aufgrund der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen ihre Wissenschaftslaufbahn unterbrochen haben und nun mit dem Ziel einer Professur wieder an die Hochschule zurückkehren möchten. Durch das „COMEBACK-Programm“ soll der Wiedereinstieg vor dem Hintergrund eines familiengerechten Personalmanagement erleichtert werden.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt befinden sich fünf Kandidatinnen im COMEBACK-Programm. Von den Kandidatinnen wurden entsprechende Zwischenberichte verfasst sowie umfangreiche Publikationen vorgenommen. Das Programm kostet jährlich 60.000 € je Teilnehmerin, so dass derzeit jährlich insgesamt 300.000 € eingesetzt werden.

(siehe auch 5.3.1)

Fortsetzung eines individuellen Führungscoachings für Professorinnen und Professoren:

Es wird ein individuelles Führungscoaching für Professorinnen und Professoren angeboten. Im Rahmen der ersten Auditierungsphase wurde ein Coachingverfahren für Professorinnen und Professoren entwickelt und etabliert. Das Verfahren wurde dabei im Laufe der Zeit auch auf Doktorandinnen im Rahmen des SelmaMeyerMentoring erweitert.

Dabei gliedert sich das Verfahren in folgende Prozessschritte:

1. Kontaktaufnahme mit dem potentiellen Coachee (w/m)
2. Vornahme eines Anliegensgesprächs zur ersten Festlegung des Handlungsbereichs
3. Vorschlag eines möglichen Coachs (w/m) mit dem Angebot eines Abstimmungsgesprächs
4. Abschluss einer Coachingvereinbarung sowie Start des Coachingprozesses
5. Durchführung einer abschließenden Evaluation des Verfahrens.

Es ist hervorzuheben, dass das gesamte Verfahren strikter Vertraulichkeit unterliegt. Die Gesprächsinhalte zwischen Coach und Coachee sind ebenso vertraulich und unterliegen ausschließlich der gegenseitigen Kenntnisnahme. Dabei wird von Seiten der Universität eine organisatorische Hilfestellung angeboten, etwa bei der Buchung eines geeigneten Besprechungsraumes.

Im Zeitraum 2010-2013 fanden insgesamt (bezogen auf Professorinnen/Professoren bzw. Doktorandinnen/Doktoranden) 42 Coachings statt, 32 bei Frauen und 10 bei Männern.

Hinsichtlich der dargestellten Verfahrenspraxis wird das Programm weiter fortgesetzt. Um das vorhandene Programm verbessern und möglicherweise zielorientierter anbieten zu können, ist geplant, den bisherigen Prozess sowie die durchgeführten Coachings grundsätzlich zu evaluieren, um so mögliche Anpassungen durchführen zu können.

Zudem wurde erneut ein Coaching zur Themenstellung „Weibliche/Männliche Kommunikation“ speziell für weibliche Führungskräfte der Heinrich-Heine-Universität angeboten, wobei es insbesondere darum ging, als Frau in einer männerdominierten Führungswelt mit entsprechenden kommunikativen Durchsetzungsstrategien agieren zu können. Bei diesem Coachingformat, welches durch Dr. Peter Modler begleitet wurde, standen in jeweils zweistündigen Einzelsitzungen die Verbesserung von Kommunikationsstrategien im Arbeits- und Führungsalltag im näheren Fokus. An dem Coachingformat nahmen insgesamt 16 weibliche Führungskräfte aus dem wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich teil. Die erfolgten Rückmeldungen waren durchweg positiv. Zudem wurde im persönlichen Gespräch die positive Wirkung für den Arbeitsalltag unterstrichen. Derzeit wird überlegt, ob das Setting erneut angeboten oder eine Modifizierung bzw. ein verändertes Angebot unterbreitet werden soll.

- **Weitere fortlaufende und geplante Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sind u.a.**
- Angebot regelmäßiger Management-Kurse für neu berufene Professorinnen und Professoren mit der Thematisierung „familiengerechtes Personalmanagement/familiengerechte Personalführung“ (Bsp.: Die ersten 100 Tage-Coaching für neu berufene Professoren und Professorinnen).
- Konzeption eines Vernetzungs- und Informationstages für „Neuberufene“.
- Kompakte Einführung in die Verwaltungsstrukturen und das familiengerechte Programm der HHU bei der Übergabe der Ernennungsurkunden an neu berufene Professoren.
- Angebot für alle wissenschaftlichen Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungen zum Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenzen.
- Erweiterung der Leitbilder der Hochschule und der Zentralen Universitätsverwaltung um eine explizite Formulierung zur Familienfreundlichkeit.
- Umsetzung des in der Geschäftsordnung der Zentralen Universitätsverwaltung festgelegten kooperativen Führungsstils, auch unter Berücksichtigung familiärer Belange.

2.2.7 Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung

- **Fortführung des Projektes „VäterZEIT“:**

Das Projekt „VäterZEIT“ wird weiter fortgesetzt. Hierbei handelt es sich um ein Angebot von Vater-Kind-Wochenenden und anderen Seminaren zum Thema „Vater sein“. Dabei soll sich der Begriff „ZEIT“ aus dem Projekttitel durch alle Angebote ziehen (z.B. VäterFußballZEIT, VäterKochZEIT, VäterForscherZEIT, VäterWanderZEIT, usw.), da häufig von Berufstätigen in Befragungen angegeben wird, sie würden sich mehr Zeit mit ihren Kindern wünschen. Als Teil der Kampagne wurde erneut ein Kalender zum Thema „VäterZEIT“ aufgelegt (s. auch 8.).

- **Entwicklung eines Leitfadens für strukturierte Mitarbeitergespräche zur Begleitung von Freistellung bzw. Elternzeit und Wiedereinstieg:**

In dem Zeitraum 2010 bis 2011 wurde in der Abteilung Entwicklung und Organisation (Dezernat Personal und Organisation) ein Verfahren samt Gesprächsleitfaden zur Einführung von Kooperations- und Qualifizierungsgesprächen in der Zentralen Verwaltung der Heinrich-Heine-Universität entwickelt.

Mit diesem Leitfaden wird dabei einerseits die Zielsetzung verfolgt, den kooperativen Führungsstil in der ZUV weiter

auszubauen und andererseits den Beschäftigten (w/m) die Möglichkeit zu geben, Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten mit dem/der Vorgesetzten (w/m) zu erörtern. Zur Begleitung von Elternzeit/Freistellung und Wiedereinstieg kann der modular angelegte Leitfaden als Grundlage dienen, da Aspekte der Arbeitssituation, der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsplatzgestaltung, der Zusammenarbeit, der Führung, der Bedürfnisse der Beschäftigten, der persönlichen und beruflichen Perspektive sowie der Fort- und Weiterbildung behandelt werden. Selbstverständlich bietet die Konstruktion des Leitfadens ausreichend Raum bei der Begleitung von Elternzeit/Freistellung und Wiedereinstieg. Ein spezifisches Modul für den dargelegten Themenbereich ist darüber hinaus vorgesehen. Aufgrund des Mitbestimmungstatbestandes nach dem LPVG NRW findet derzeit eine finale Abstimmung mit dem Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal statt.

Nach erfolgter Abstimmung mit dem Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal werden die Kooperations- und Qualifizierungsgespräche (Mitarbeitergespräche) zunächst in ausgesuchten Bereichen im Rahmen einer Pilotphase durchgeführt und anschließend evaluiert. Begleitet wird die Pilotphase durch umfangreiche Schulungen sowie Begleitmaterialien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte. Nach erfolgter (positiver) Evaluation ist die umfängliche Einführung von Mitarbeitergesprächen geplant. Wie bereits oben dargelegt, kann der Gesprächsleitfaden der Begleitung von Elternzeit/Freistellung und Wiedereinstieg als Grundlage dienen, da Aspekte der Arbeitssituation, der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsplatzgestaltung, der Zusammenarbeit, der Führung, der Bedürfnisse der Beschäftigten, der persönlichen und beruflichen Perspektive sowie der Fort- und Weiterbildung behandelt werden.

Selbstverständlich bietet die Konstruktion des Leitfadens ausreichend Raum bei der Begleitung von Elternzeit/Freistellung und Wiedereinstieg.

Weitere fortlaufende und geplante Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sind u.a.

- Entwicklung einer Konzeption für die familiengerechte Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich.
- Angebot eines familiengerechten Fortbildungsprogramms für die (über)fachliche Fortbildung für Forschende und Lehrende (einschließlich Ärztinnen und Ärzte).
- Verbesserung des Zugangs zu universitären Fortbildungen durch Realisierung eines Babysitting-Angebotes für die Zeiten, in denen keine reguläre Kinderbetreuung zur Verfügung steht.
- Integration von Familienthemen in das reguläre Fortbildungsprogramm der ZUV, das auch den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zugänglich ist.
- Umsetzung des neuen, kooperativen Führungsstils in der ZUV unter Berücksichtigung familiärer Belange in regelmäßig stattfindenden Führungskräfte-Schulungen, Berücksichtigung und Umsetzung der Frauenförderpläne für das Personalentwicklungskonzept der ZUV.
- Berücksichtigung gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevanter Aspekte in der neu zu verabschiedenden Berufsordnung der Hochschule für die Auswahl, das Bewerbungsverfahren und die Besetzung von Professuren.
- Thematisierung und akzeptanzfördernde Diskussion von Elternzeit für Väter – auch in der Wissenschaft – bspw. in Dekanrunden, Fakultätsratssitzungen.
- Angebot eines Seminars zur Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie/Elternzeit für Männer.

2.2.8 Handlungsfeld 8 – Service für Familien

• Fortsetzung des Angebotes an flexibler Notfallbetreuung:

Über das FamilienBeratungsBüro (FBB) der Heinrich-Heine-Universität wird weiterhin eine flexible Notfallbetreuung angeboten. Mit diesem Angebot sollen Beschäftigte der Heinrich-Heine-Universität oder der Universitätskliniken Düsseldorf angesprochen werden, die aus dienstlichen Gründen auf eine Notfallbetreuung angewiesen sind. Die relevanten Informationen sind per Telefon oder über die Webseite des FBB zu erhalten. Sollte eine Vermittlung durch das FBB nicht möglich sein, werden Beschäftigte direkt an den Kooperationspartner B.u.K. Familienbewusstes Personalmanagement GmbH vermittelt, welcher Zugriff auf einen umfangreichen Pool an Betreuungspersonen hat. Die Hochschule kauft jährlich ein Servicekontingent ein, welches an den bestehenden Bedarf ausgerichtet wird.

- **Erweiterung der Serviceleistung des FamilienBeratungsBüros (FBB):**

Es findet eine kontinuierliche Erweiterung der Beratungs- und Vermittlungsleistungen des FamilienBeratungsBüros (FBB) statt. Dabei sollen die spezifischen Leistungen des FBB auf das Universitätsklinikum ausgeweitet werden. Eine entsprechende Stelle wurde seitens des Rektorats und des UKD genehmigt. Derzeit findet ein Abstimmungsverfahren mit dem zuständigen Personalrat statt.

Vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Erweiterung der Beratungs- und Vermittlungsleistungen des FamilienBeratungsBüros (FBB) auf Bereiche des Universitätsklinikums kann beispielsweise die Durchführung der „Infotage – Familien im Fokus“ angebracht werden, die in Kooperation mit der Medizinischen Fakultät im September 2012 erfolgt sind.

Weitere fortlaufende und geplante Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sind u.a.

- Systematische Bedarfserhebung und Zufriedenheitsbefragung zur Kinderbetreuung
- Angebot von Kinderbetreuung bei allen (besonderen) Veranstaltungen der Universität (z.B. Tagungen).
- Durchführung von Informations- bzw. Fortbildungsveranstaltungen zu Fragen rund um das Thema Pflege, ggf. in Kooperation mit dem Universitätsklinikum
- Eröffnung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers mit Kinderecke (Wickeltisch, Spielzeug etc.) für Beschäftigte bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung.
(s. auch Kapitel 8)

2.2.9 Handlungsfeld 9 – Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

- **Etablierung der Dual Career Netzwerke Düsseldorf und Rheinland:**

Die Entwicklung bzw. Etablierung eines Dual Career Service (bezogen auf die HHU), eines Dual Career Netzwerks Rheinland sowie eines Dual Career Netzwerks Düsseldorf (Verknüpfung mit anderen öffentlichen Partnern und privatwirtschaftlichen Unternehmen) mit dem Angebot von Unterstützungsleistungen (bspw. Wohnungssuche etc.) steht an dieser Stelle im näheren Fokus.

Im Dual Career Netzwerk Rheinland haben sich als Gründungsmitglieder die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, das Forschungszentrum Jülich und die Universität zu Köln zusammengeschlossen. Die im Dual Career Netzwerk Rheinland zusammengeschlossenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben das gemeinsame Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Region Rheinland zu gewinnen und hier nicht nur hervorragende Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, sondern Doppelkarrierepaaren auch eine gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft/Familie zu ermöglichen. Seit Sommer 2011 ist die Webseite des Dual Career Netzwerks Rheinland online.

Im Ergebnis lassen sich die Entwicklungen in diesen Bereichen wie folgt zusammenfassen:

- **Dual Career Service Heinrich-Heine-Universität**

Die HHU verfügt über einen Dual Career Service, auf den sowohl innerhalb des Internetauftritts als auch bei Berufungsverhandlungen verwiesen wird.

<http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/dual-career-service.html>

Der Dual Career Service versteht sich dabei als eine Beratungs- und Kontaktstelle für Doppelkarrierepaare und möchte diese durch die Bereitstellung von relevanten Informationen und entsprechender Unterstützung bei der Suche nach einer adäquaten beruflichen Perspektive begleiten. Eine Unterstützung bei Fragen der Kinderbetreuung bietet dabei das FamilienBeratungsBüro.

Seit 2011 wurden im Berichtszeitraum insgesamt 28 Dual Career Paare zum Thema Dual Career erfolgreich beraten.

Dual Career Netzwerk Rheinland

Die Heinrich-Heine-Universität ist Gründungsmitglied im Dual Career Netzwerk Rheinland. Die im Dual Career Netzwerk Rheinland zusammengeschlossenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben das gemeinsame Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Region Rheinland zu gewinnen und hier nicht nur hervorragende Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, sondern Doppelkarrierepaaren auch eine gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft/Familie zu ermöglichen. Als Koordinator des Netzwerkes wurde Fabian Rodies gewählt.

http://www.dualcareer-rheinland.de/dc-rheinland/DE/Home/home_node.html

Dual Career Netzwerk Düsseldorf

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt steht die abschließende Entwicklung und Veröffentlichung des Dual Career Netzwerks Düsseldorf im weiteren Fokus. Als maßgebliche Initiatoren haben die Heinrich-Heine-Universität in Zusammenarbeit mit der Stadt Düsseldorf die Entstehung dieses Netzwerk vorangetrieben. Im Rahmen einer lokalen Vernetzung von Einrichtungen des öffentlichen Sektors und Unternehmen könnte ein Netzwerk entstehen, welches das Ziel verfolgt, solche Dual Career Couples als Zielgruppe anzusprechen, bei denen ein/e Partner/in jeweils im Bereich der Privatwirtschaft und im öffentlichen Bereich tätig ist.

Dabei wird das Ziel verfolgt, Dual Career Couples bei der selbständigen Stellensuche auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu unterstützen sowie Synergieeffekte zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor zu fördern.

Die konkrete Leistung bezieht sich dabei zunächst auf den Verweis auf aktuelle Stellenangebote der Netzwerkpartner sowie die Darlegung vakanter Stellen.

- **Fortsetzung des SelmaMeyerMentoring-Programms:**

Das SelmaMeyerMentoring-Programm wurde auf den Post-Doc-Bereich ausgeweitet und darüber hinaus weiter stetig und dauerhaft optimiert. Dabei wird die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie im Rahmen des SelmaMeyerMentoring-Programms besonders berücksichtigt.

Ziel ist es, sowohl das Angebot als auch das Programm insgesamt adressatenbezogen auszubauen und fortwährend zu verbessern.

Weitere fortlaufende und geplante Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sind u.a.

- Einführung eines „Lernabend mit Kinderbetreuung“ in der Universitäts- und Landesbibliothek.
- Erweiterung des Beratungs- und Vermittlungsangebots des Familienberatungsbüros auf die Statusgruppe der Studierenden mit Familienaufgaben.
- Überbrückung eines kurzfristigen Betreuungsausfalls mit Hilfe eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers (mit zwei Arbeitsplätzen und Spielbereich) für Studierende im Gebäude der neuen Medizinischen Fachbibliothek (O.A.S.E.).
- Erstellung einer Broschüre zu den Stipendien in der Promotionsphase.
- Teilnahme am Girls-Day, um Schülerinnen für MINT-Fächer zu gewinnen.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass durch die im Rahmen des Audits beschlossenen Zielvereinbarungen sowie Maßnahmen viele Aktivitäten bezüglich einer familienbewussten Personal- und Studienpolitik angeregt und beschleunigt wurden, wodurch insgesamt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie erreicht wurde.

Als erfolgreich umgesetzte Maßnahmen lassen sich diesbezüglich etwa

- die Etablierung familienfreundlicher Besprechungszeiten
- die Bezugnahme zur Auditierung in Stellenanzeigen
- die Einrichtung eines „Comeback-Programms“ zum Wiedereinstieg für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Familienphase, die die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen wollen
- das Angebot eines Führungcoachings für Professorinnen und Professoren bzw. Doktorandinnen und Doktoranden

- das Angebot von Seminaren zur Work-Life-Balance und Familienthemen
- die Etablierung eines FamilienBeratungsBüro oder
- die Erweiterung des Ferienprogramms für Kinder anführen.

2.3 SelmaMeyerMentoring

- Das im Jahr 2006 gestartete SelmaMeyerMentoring wird von Frau Monika Demming-Pälmer M.A. geleitet. 2012 wurde die Stelle entfristet. Sie wird von der Medizinischen Fakultät und der HHU gemeinsam getragen.
- Zusätzlich wurde Ende 2009 eine Koordinatorinnen-Stelle zunächst mit 50%, dann mit 75% der regelmäßigen Arbeitszeit sowie eine WHK-Stelle mit 7 WSt. eingerichtet.
- Zusammenfassend ist zu berichten, dass das SelmaMeyerMentoring im Berichtszeitraum deutlich ausgebaut wurde und sich an der Hochschule fest etabliert hat.
- Die Aufgaben umfassen folgende Schwerpunkte:
 - Programmentwicklung
 - Neu-Ausschreibung der jeweiligen Durchgänge
 - Durchführung der Bewerbungsverfahren
 - Suche nach individuell adäquaten Mentorinnen und Mentoren
 - Matching im one-to-one-Mentoring sowie im Peer-Group-Mentoring
 - Beratung von Mentees und Mentorinnen und Mentoren
 - Planung und Moderation bzw. eigenständige Durchführung der Einführungsworkshops und Kurzseminare
 - Planung, Organisation und Moderation des Seminarprogramms und der regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen
 - Stetiger bedarfsgerechter Ausbau des Programms und Erweiterung des Angebots
 - Öffentlichkeitsarbeit: Erstellung von Flyern, Plakaten; Pressekonferenzen und Informationsveranstaltungen
 - Eröffnungs-, Abschluss- und Informationsveranstaltungen etc.
 - Teilnahme an regelmäßigen Tagungen und Arbeitsgemeinschaften zur Weiterentwicklung des universitären Mentorings nach den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e. V., Netzwerk Mentoring NRW
 - Initiierung von Kooperationen mit anderen Hochschulen
 - Initiierung und Moderation von allgemeinen genderübergreifenden Doktorandennetzwerktreffen in der Medizin in Kooperation mit der Medical Research School
 - Mitarbeit in den Wissenschaftlichen Beiräten von SelmaMeyerWISS und SelmaMeyerMED
 - Zusätzlich Konzeption des studienbegleitenden Mentoring-Programms A² in der Medizin im Jahr 2012.

Detaillierte Ausführungen zum Aufgabengebiet der Mentoring-Koordination und zum Programm selbst können unter Punkt 7 eingesehen werden.

2.4 Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Im Jahr 2010 hat das Team der Gleichstellungsbeauftragten mit der Vorbereitung des Zwischenberichts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) begonnen. Der Bericht baut auf dem Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2009 auf, fängt Entwicklungen und Herausforderungen in der Gleichstellungspolitik und -arbeit der HHU ein und informiert über den Fortschritt der Maßnahmenumsetzungen. Wie bereits das Gleichstellungskonzept ist auch der Zwischenbericht als Selbstverpflichtung der HHU gegenüber der DFG zu bewerten. Der Bericht wurde im Frühjahr 2011 bei der DFG eingereicht und diente ihr als Grundlage zur Einstufung des Gleichstellungseingagements der HHU.

Die DFG vertritt die Position, dass eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie zu einem erheblichen Mehrwert führt: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und –methoden beseitigt werden können. Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards liegt bei jeder einzelnen Einrichtung.

Der Bericht umfasst Informationen über die strukturellen Gleichstellungsstandards in der Implementierung der Gleichstellungsarbeit in die internen Strukturen und Prozesse der Heinrich-Heine-Universität. Dabei muss die Verankerung der Gleichstellung auf der Leitungsebene ebenso Rechnung getragen werden, wie der Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen, der Kooperation mit Kompetenzträgerinnen und –träger, der Organisationsentwicklung und der Wettbewerbsfähigkeit u.a. durch die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuungsangeboten oder der Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung. Die zu dokumentierenden personellen Angaben (Statistiken) geben einen Einblick in die Personalstruktur und die konkrete Verteilung von Ressourcen. Hier muss auch dargelegt werden, ob eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung an der Heinrich-Heine-Universität unterstützt wird.

Während die Heinrich-Heine-Universität auf Grundlage des Gleichstellungskonzepts im Jahr 2009 von der DFG in das Stadium 3 eingestuft wurde, wobei eine Einstufung in das höchste Stadium (Stadium 4) bei konstanter Entwicklung in Aussicht gestellt wurde, hatte der Zwischenbericht im Jahr 2011 zur Folge, dass die Heinrich-Heine-Universität nicht höher gestuft wurde. Obwohl die DFG die Arbeit und das Engagement der Gleichstellungsbeauftragten lobend hervorgehoben hat, kritisiert die DFG zugleich die mangelnde Nachhaltigkeit der Gleichstellungsmaßnahmen und fordert eine Implementierung der Gleichstellung in den Verantwortungsbereich der Hochschulleitung. Dieser Kritikpunkt wurde aufgegriffen. In Form des Prorektorats für Studienqualität und Gleichstellung wurde zum Beispiel die Institutionalisierung der Gleichstellung auf Leitungsebene in die Praxis umgesetzt.

Im Januar 2013 wurde der Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf veröffentlicht. Nach der Bewertung durch die DFG wurde die Heinrich-Heine-Universität in das höchste Stadium eingeordnet. Diese hohe Bewertung gilt es in den nächsten Jahren zu erhalten!

2.5 Evaluation durch das CEWS

Als erste Hochschule bundesweit hat die Heinrich-Heine-Universität die Evaluation ihrer Gleichstellungsarbeit beim CEWS (Center of Excellence Women and Science) in Auftrag gegeben. Mit der 2012 durchgeführten Evaluierung konnte ein weiteres Ziel aus dem Gleichstellungskonzept 2009 realisiert werden. Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Statusgruppen, darunter auch Mitglieder des Rektorats und der Dekanate, standen den Evaluationskoordinatorinnen für Interviews bereit. Die Evaluation hatte zum Ergebnis, dass die Gleichstellungsarbeit an der Heinrich-Heine-Universität die vielfältigen Herausforderungen der Geschlechtergerechtigkeit erkannt hat und Lösungen durch äußerst produktive und innovative Maßnahmen anbietet. Die in der Stellungnahme formulierte Kritik (partieller Mangel an Nachhaltigkeit, fehlende Zuständigkeit für Themen der Gleichstellung im Rektorat) hat die Universität sofort in Angriff genommen und Gegenmaßnahmen ergriffen: Die zum Zeitpunkt der Evaluation noch befristeten Stellen der Koordinatorin des Mentoring-Programms sowie des Audit-Koordinators konnten entfristet werden; vom Hochschulrat der Heinrich-Heine-Universität wurde eine Prorektorin für das neu eingerichtete Ressort „Studienqualität und Gleichstellung“ gewählt (s. Kapitel 1.4).

Für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten werden verschiedene Handlungsempfehlungen genannt, u.a. die Ermittlung zielgruppenspezifischer Bedarfe und die Erstellung eines Qualitätssicherungskonzepts sowie eine stärkere Sensibilisierung, Bewusstwerdung und höhere Genderkompetenz insbesondere bei den Akteuren und Akteurinnen mit Leitungsfunktion.



Broschüre: „Meine Heine-Frau 2012“

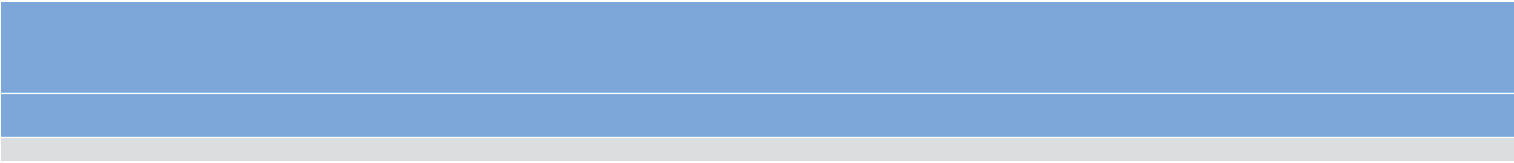
2.6 Meine Heine-Frau

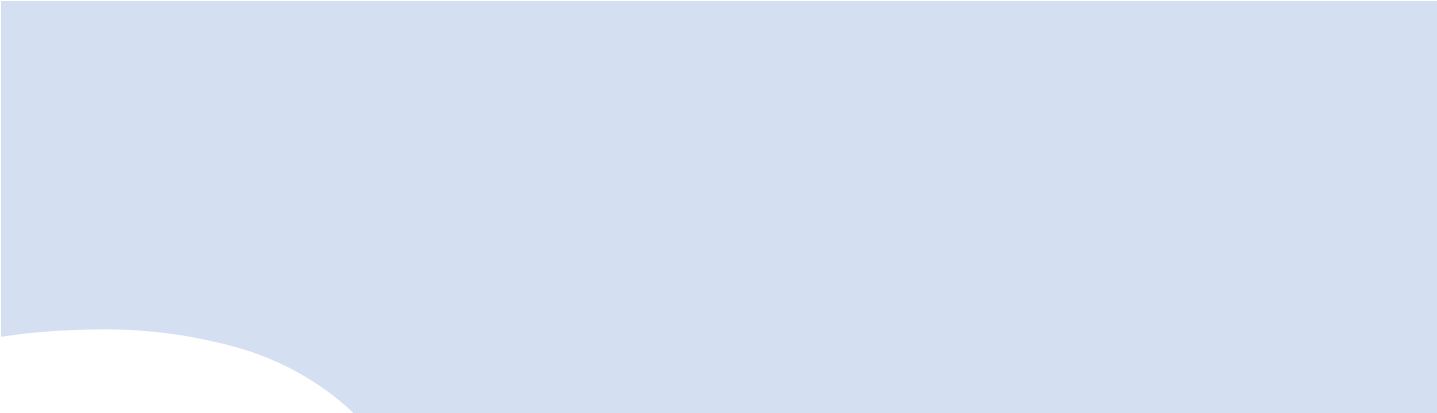
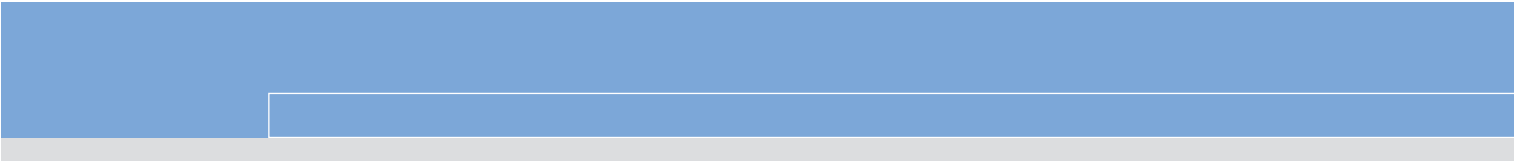
Bereits zum dritten Mal wurden alle Mitglieder der Universität aufgerufen, „ihre Heine-Frau“ vorzuschlagen, die sich aufgrund ihres außergewöhnlichen Lebenslaufs oder besonderer Leistungen hervorhebt und die es verdient, ins Licht der Öffentlichkeit gerückt zu werden. Die porträtierten „Heine-Frauen“ zeigen die vielfältige weibliche Seite der Heinrich-Heine-Universität und repräsentieren unterschiedliche Statusgruppen – vom Mitglied im Hochschulrat bis zur Mitarbeiterin in der Cafeteria. Auf diese Weise werden unterschiedlichste weibliche Karrieren sichtbar gemacht und dienen als Vorbild für die Frauen an der Universität. Im Jahr 2012 wurden zum ersten Mal auch Vorschläge von Männern eingereicht.

Über die Tabletzeitung, die in einer Auflage von 7000 Exemplaren in den Mensen verteilt wird, wurden die Heine-Frauen den Studierenden und Beschäftigten der Heinrich-Heine-Universität vorgestellt. Als Neuerung wurden die ausgewählten „Heine-Frauen 2012“ in diesem Jahr mit einem selbstgewählten Coaching (Rhetorik, Präsentation etc.) gewürdigt. Die positiven Rückmeldungen der Beschäftigten und Studierenden bestärken die Gleichstellungsbeauftragte darin, dieses Projekt auch in Zukunft weiterzuführen.

2.7 Kooperation PALME-Projekt

Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch in den Jahren 2010 bis 2012 das PALME-Projekt (Präventives Elterntaining für alleinerziehende Mütter geleitet von Erziehern und Erzieherinnen) durch die Mitfinanzierung der projektttragenden Schulungen unterstützt. Das Projekt bietet ein Elterntaining für alleinerziehende Mütter und ihre Kinder im Vorschul- und Grundschulalter an. Es umfasst regelmäßige Gruppenschulungen der Mütter, ein wohnortnahes Kinderbetreuungsangebot und eine Supervision durch geschultes Fachpersonal, um die Mutter-Kind-Beziehung zu stabilisieren, die Mutter beim Ausbau sozialer und elterlicher Kompetenzen unterstützen und ihr die Einfühlung in das Erleben ihres Kindes ermöglichen. Das Programm wurde unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Matthias Franz vom Klinischen Institut für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie entwickelt und wird wissenschaftlich begleitet.





Gleichstellungsbüro



3.1 Geschäftszimmer des Gleichstellungsbüros

Frau Marie-Luise Konradt führt das Geschäftszimmer des Gleichstellungsbüros seit 1995 mit 50% der täglichen Arbeitszeit. Durch die vielfältigen Projektstätigkeiten bedingt, wurde die tägliche Arbeitszeit auf 100% aufgestockt.

In ihrer Arbeit zeichnet sich Frau Konradt durch eine engagierte und zielgerichtete Herangehensweise aus sowie durch Gründlichkeit und Ausdauer, wobei Letzteres zur Lösung von Problemen häufig notwendig ist.

Frau Konradt ist für die folgenden Arbeitsgebiete und Aktivitäten verantwortlich:

Koordination der Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen:

- Programmgestaltung
- Recherche und Verpflichtung profilierter Trainerinnen mit Hochschulerfahrung, Honorarverhandlungen, Verträge, Terminvereinbarungen, Ausschreibung der Seminare, Organisation und Bereitstellung des Equipment
- Qualitätskontrolle der Veranstaltungen und Projekte durch Evaluation nach jeder Maßnahme
- Pressemitteilungen zur Bewerbung der Qualifizierungsmaßnahmen und Bekanntmachung der Projekte des Gleichstellungsbüros, Aushänge, Rundbriefe an Dekanate etc.
- Konzeption der Flyer für Seminare und Veranstaltungen im akademischen Jahr
- Ausstellung von Teilnahmebescheinigungen über die angebotenen Seminare und Workshops
- Informationen zu den Qualifizierungsmaßnahmen vgl. Punkt 5.1

Öffentlichkeitsarbeit:

- Werbung für Seminare und Veranstaltungen im akademischen Jahr
- Entwicklung von Broschüren, z.B. „Informationen der Gleichstellungsbeauftragten auf den Punkt gebracht“ sowie „Heine Frau 2010 und „Heine-Frau 2012“ ,
- Vorbereitung von Pressegesprächen, Pressemitteilungen

Verwaltung des Haushaltsbudgets für das Gleichstellungsbüro und der zugeteilten Mittel aus dem Strukturfonds:

- Buchhaltung: Abrechnung und Kontrolle der Haus- und Drittmittel
- Mittelabflussbericht an das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW
- Bericht über die Verwendung der Haushaltsmittel der Universität

Veranstaltungsmanagement:

- Organisation von Konferenzen und Tagungen, Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen, Organisation interner Weiterbildungsveranstaltungen und Sitzungen der Gleichstellungskommission
- Organisation von Dienstreisen, Reisekostenabrechnung
- Zusammenstellung von Informationen für den regelmäßigen Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Organisatorische Unterstützung des FamilienBeratungsBüros.

- Korrespondenz der Gleichstellungsbeauftragten zur Unterschrift, Stellungnahmen und Anträge.
- Beratung von ratsuchenden Universitätsangehörigen, Vermittlung von Kontakten zu den entsprechenden Fachbereichen der Universität und des UKD sowie externen Beratungsstellen.
- Anleitung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte im Gleichstellungsbüro.
- Es ist sichtbar, dass diese Tätigkeiten weit über die Anforderungen eines Sekretariats hinausgehen. Bemühungen, diese Stelle aufzuwerten, sind bisher gescheitert.

3.2. Beratungen

Als Ansprechpartnerin für die Gruppe der Studierenden hat Frau Selma Gündogdu die soziale Beratung im Berichtszeitraum durchgeführt. Neben persönlichen Gesprächen bot sie auch telefonische Beratungen und Beratungen per E-Mail an. Schwangere Studentinnen, Studentinnen in Notlagen aber auch (werdende) Väter nehmen das Serviceangebot an. Die Beratungsthemen umfassen neben der Kinderbetreuung auch Fragen zum Mutterschutz, zum Elterngeld, zu staatlichen Hilfen nach SGB II, zum Sozialfonds des AstA und des Studentenwerks, den Angeboten der Katholischen Hochschulgemeinde (KHG) und der Evangelischen Studierenden-Gemeinde (ESG).

Studierende Eltern müssen sich immer noch vielen Herausforderungen stellen. Neben der finanziellen Belastung, die häufig nicht durch Nebenjobs oder die Unterstützung von Familienmitgliedern aufgefangen werden kann, müssen sie mit konkreten Problemen im Studium umgehen. Darunter z.B. Probleme mit Dozierenden, die wenig Verständnis für die Doppelbelastung von studierenden Eltern aufbringen, Pflichtseminare, die oft in den Abendstunden außerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten abgehalten werden oder das lange Warten auf einen Betreuungsplatz in einer nahegelegenen Kindertagesstätte.

Da viele studierende Eltern bei Krankheit des Kindes oder in den Ferienzeiten, wenn die Kindertagesstätten geschlossen sind, eigenständig für die Betreuung sorgen und zusätzlich arbeiten müssen, um ihre Existenz zu sichern, verlängert sich ihr Studium. Studierende Eltern sind nach Beratungseindrücken häufig gezwungen, ihr Studium zu unterbrechen oder Fächer zu wechseln, da sie Studienfristen nicht einhalten konnten. Während schwangere Studentinnen aufgrund des Mutterschutzes und der Elternzeit lange Studienunterbrechungen in Kauf nehmen müssen, sind die werdenden Väter unter den Studenten oftmals gezwungen, ihr Studium zu unterbrechen, um durch gesteigerte Erwerbstätigkeit die Familie zu versorgen. Diese Eindrücke, die in den Beratungen gewonnen wurden, werden unterstützt durch die Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks aus dem Jahr 2008 zum Thema „Studieren mit Kind“.

Alleinerziehende und unverheiratete Studierende sind vielfach auf staatliche Sozialleistungen angewiesen. Studierende haben generell keinen Anspruch auf Sozialleistungen, da ihre Ausbildung laut SGB XII §22 im Rahmen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes oder der §§ 60 bis 62 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch dem Grunde nach förderungsfähig ist. In besonderen Härtefällen kann jedoch Hilfe zum Lebensunterhalt als Beihilfe oder als Darlehen geleistet werden, z.B. für Studierende mit Behinderung. Daneben haben alleinerziehende Studierende einen Anspruch auf den sogenannten Mehrbedarf, der ihnen für die Zeit der Schwangerschaft und der Kindererziehung gewährt wird. Zusätzlich haben auch die Kinder von Studierenden einen eigenen Anspruch auf Grundsicherung im Falle von Bedürftigkeit.

In den Beratungen nimmt die Zahl der Studierenden, die an psychischen Erkrankungen leiden, deren chronischer Verlauf Studienzeitverzögerungen nach sich zieht, zu. Darunter fallen in der Hauptsache Depressionen und Panikstörungen von unterschiedlichem Ausmaß. In der Regel sind diese Studierenden nicht bereit, ihr Studium vorzeitig abzubrechen, auch wenn sie sich schon in einem hohen Semester befinden. Handelt es sich dabei um Studierende mit Kind ist der Erfolgsdruck trotz Erkrankung so hoch, dass dies fast immer zur Verschlimmerung der Krankheitssymptome führt. Hier wird deutlich, dass die Beratungen nicht einfach nur einen Austausch von sachlichen Informationen beinhalten. Die Gespräche mit Hilfesuchenden müssen den individuellen Lebens- und Leidenssituationen angepasst werden und setzen Empathie und Einblicke in das Studierendenleben voraus.

Bei besonders schweren Beratungsfällen war auch die Begleitung zu Ämtern erforderlich. Im Jahr 2011 hat es eine obdachlose, schwerbehinderte Studentin gegeben, die gegen Ende eines langen Studiums kurzzeitig aus der Sozialhilfe (Härtefall) ausgeschlossen wurde. Sie wurde zu verschiedenen Ämtern begleitet. Über den Nothilfefonds der Gleichstellungsbeauftragten konnte ihr übergangsweise die Krankenversicherung bezahlt werden.

3.2.1 Beratung der Studierenden – Die Ansprechpartnerin aus der Gruppe der Studierenden

Die Beratung der Studierenden wird nicht mehr, wie in der Vergangenheit, von den studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften durchgeführt. Seit August 2010 ist die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten, Selma Gündogdu, die zuvor als Hilfskraft die studentische Beratung durchgeführt hat, als Ansprechpartnerin für die Gruppe

der Studierenden u.a. für dieses Aufgabengebiet verantwortlich. Vertretungsweise wurden Beratungen auch von den studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften im FamilienBeratungsBüro, Petya Encheva und Tatiana Gladysheva, unterstützt. Mit Verabschiedung der Zielvereinbarungen Audit „*familiengerechte hochschule*“ (Re-Auditierung im Jahr 2011) fällt die studentische Beratung zum Thema „Studieren mit Kind“ zusätzlich in den Tätigkeitsbereich des FamilienBeratungsBüros.

Die Aufgaben der Referentin im Bereich Studierendenservice umfassen u.a. die unten aufgeführten Punkte, auf die im Folgenden näher eingegangen wird:

- regelmäßige Aktualisierung der Broschüre „Studieren mit Kind“.
- regelmäßige Aktualisierung der Broschüre „Studienfinanzierung“.
- Erstellung und Aktualisierung einer Broschüre über Promotionsstipendien für Promovendinnen.
- Aufnahme und Bearbeitung von Nothilfeanträgen von Studentinnen .
- Beratungsgespräche mit studierenden Eltern zu den Themen „Vereinbarkeitsmanagement“, „Studienfinanzierung“ und „Stipendien im Studium und in der Promotionsphase“.
- Begleitung von Studierenden bei Behördengängen.
- Erarbeitung des Rechenschaftsberichtes.
- Beratung von Studierenden im Rahmen der Campus-Messe für Schüler und Schülerinnen und des Recruiting-Tags für Absolventen und Absolventinnen der HHU .
- Beratung von Studierenden am Erstsemesterbegrüßungstag zu Anfang des Wintersemesters
- Kooperation mit anderen sozialen Einrichtungen der Hochschule (AStA, International Office, Studierendensekretariat, StudierendenServiceCenter, Studentenwerk etc.).
- Gemeinsame Konzeption und Durchführung des Girls' Day und Boys' Day mit dem StudierendenServiceCenter.

3.2.2 Beratung ausländischer Studierender

Die Serviceleistung für ausländische Studierende ist hier separat hervorzuheben, da das reguläre Beratungsangebot aufgrund des Aufenthaltstitels zwecks Studiums (§16 Abs 1 AufenthG) angepasst werden muss. Ausländische Studierende müssen vor der Einreise nach Deutschland von Rechtswegen nachweisen, dass sie eigenständig für ihren Unterhalt aufkommen können. Mit einer eingeschränkten Arbeitserlaubnis von 90 ganzen Tagen oder 180 halben Tagen im Jahr können die meisten ausländischen Studierenden kein ausreichendes Einkommen erzielen. Der finanzielle Nachweis bei Beantragung der Aufenthaltserlaubnis kann auf unterschiedliche Art erbracht werden: Durch einen Nachweis über den Erhalt eines Stipendiums von über 659 Euro/Monat oder eine Verpflichtungserklärung von Verwandten (Bürgen) oder durch Einrichtung eines Sperrkontos bei einer deutschen Bank auf den Namen der/des Studierenden, welches einen Mindestkontostand von zwölf mal 659 Euro für das erste Jahr aufweist (insg. 7.908 Euro). Diese Summe muss aber, selbst bei einer Aufenthaltsdauer von 2 Jahren, nur für das erste Jahr nachgewiesen werden. Nach Ende der 2-jährigen Frist und bei einer Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis zwecks Studiums muss die Studentin/der Student Einkommensnachweise der letzten 3 Monate (monatlich mehr als 659 Euro) vorlegen. Diese Verbindlichkeiten sollen Fälle von sozialer Bedürftigkeit unter ausländischen Studierenden vorbeugen.

Besonders für Studierende aus Entwicklungs- und Schwellenländern ist eine qualifizierte Ausbildung in Deutschland attraktiv. Aber gerade Studierende aus diesen Ländern haben häufig nicht die Mittel, um sich das Studium und Leben in Deutschland zu leisten. Durch die Beratungen sind Fälle bekannt von Studierenden, die sich große Geldsummen leihen, um so die finanziellen Voraussetzungen für die Einreise nach Deutschland zu erfüllen.

Unter diesen Umständen ist es nicht überraschend, dass laut einer Studie des Hochschulinformationssystems (HIS) im Auftrag des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) aus dem Jahr 2008 fast die Hälfte aller ausländischen Erststudierenden in Deutschland ihr Studium abbrechen. Interessant wäre es, zu erfahren, wie hoch die Studienabbrecherquote an der HHU ist, besonders unter den ausländischen Studienanfänger/innen, die ihr gesamtes Studium in Deutschland absolvieren wollten. Leider hat die HHU noch keine konkreten Abfragen in diesem Bereich gestartet.

Ausländische Studentinnen haben, je nach Nationalität und Aufenthaltstitel, keinen Anspruch auf staatliche Sozialleistungen, Eltern- oder Kindergeld. Daneben erfüllen Ausländer/innen aus Nicht-EU-Staaten auch nicht die Anspruchsvoraussetzungen zur Aufnahme eines Studienkredits oder -darlehens. Besonders begabte Ausländer/innen können die Möglichkeit wahrnehmen, sich um ein Stipendium zu bewerben, wobei der Bewerbungsprozess verhältnismäßig langwierig ist und damit keine Unterstützung in akuten Fällen darstellt.

Studentinnen aus dem Ausland, die während des Studiums in Deutschland schwanger werden, geraten aber oft in eine finanzielle Bedrängnis, da viele nur mit Mühe ihr eigenes Einkommen erwirtschaften und nicht zusätzlich für Ausgaben im Rahmen von Schwangerschaft und Kindererziehung aufkommen können.

Häufig fällt auch die finanzielle Unterstützung durch die Familie in der Heimat weg (genannte Gründe: Ruhestand des unterstützenden Familienmitglieds, Familienmitglied verstorben, Krieg in der Heimat etc.). Da bereits die Antragstellung auf Kindergeld oder Sozialhilfe dazu führen kann, dass der betroffenen, ausländischen Person die Aufenthaltserlaubnis entzogen wird, wenden sich viele der ausländischen Studierenden notgedrungen an wohltätige Einrichtungen, um ihre Existenz, aber auch ihr Studium zu sichern.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann in finanziellen Notfällen und unter den oben genannten Voraussetzungen einen Zuschuss gewähren. Allerdings kann sie keine laufenden Beihilfen zum Unterhalt zahlen oder Stipendien vergeben. Die meisten ausländischen Studierenden in Notlagen sind erfahrungsgemäß aber bereits zufrieden mit einer partiellen Unterstützung. Sie beantragen Unterstützungen in verschiedenen Einrichtungen (ESG, KHG etc.), was mit einem hohen Zeitaufwand einhergeht. So führen finanzielle Schwierigkeiten auch bei ausländischen Studierenden, deren Lebensunterhalt nicht gesichert ist, zu einer Verlängerung der Studienzeit.

3.2.3 Nothilfeanträge

Die Referentin betreut ebenfalls den Nothilfefonds, der 2008 von der Gleichstellungsbeauftragten gegründet wurde. Sie hat diese Aufgabe von der Kollegin im Geschäftszimmer, Frau Konradt, die den administrativen Bereich der Aufgabe erfüllt hat, übernommen. Frau Konradt hat auch den Flyer „Steter Tropfen höhlt den Stein“ entworfen und erarbeitet, der den Nothilfefonds bewirbt und dem offiziellen Spendenaufruf dient.

Beim Nothilfefonds handelt es sich um einen Spendenfonds, durch den Studentinnen (und Studierende mit Kind) in der Abschlussphase durch einen einmaligen Zuschuss zum Semesterbeitrag, zur Miete oder zu anderen laufenden Kosten entlastet werden.

Im ersten Jahr (2008) sind 8 Anträge von 6 Studentinnen und 2 Studenten eingegangen. Durch eine Spende des damaligen Rektors, Prof. Labisch, über 2.000 EUR war es möglich, dass alle Anträge bewilligt werden konnten. Dabei wurden die damals noch anfallenden Studienbeiträge in einer Gesamthöhe von 4.000 EUR bezahlt.

Im Jahr 2009 sind 16 Anträge eingegangen (13 w/3 m), von denen 13 bewilligt werden konnten. So erwies sich der Rektor auch im Jahr 2009 als großzügig und übernahm die Studiengebühren für einen Studenten in Notlage. Insgesamt wurden in diesem Jahr 4.100 EUR bewilligt, die für Studiengebühren, Miet- oder Krankenversicherungsrückstände eingesetzt werden konnten.

2010 sind 14 Anträge eingegangen (13 w/1 m), von denen 9 Anträge von Studentinnen bewilligt wurden. Insgesamt wurde im Jahr 2010 ein Zuschuss von insgesamt 3.155,20 EUR gewährt.

Im Jahr 2011 sind noch 7 Anträge eingegangen (6w/1m), von denen 3 berücksichtigt werden konnten. Insgesamt wurde eine Summe von 629,30 EUR ausgeschüttet.

Im Jahr 2012 sind 4 Anträge eingegangen (4w/0m), von denen zwei berücksichtigt werden konnten. Insgesamt wurde eine Summe von 462,20 EUR ausgeschüttet.

Nach Gründung des Nothilfefonds' sind viele Studierende in finanziellen Notlagen aus dem Studierendensekretariat, dem AStA und dem Studentenwerk an die Gleichstellungsbeauftragte weitergeleitet worden. Mit Hinblick auf die knappen Mittel des Spendenfonds, sah sich die Gleichstellungsbeauftragte gezwungen, Anspruchsvoraussetzungen zu entwickeln, die die Antragstellenden erfüllen müssen, damit ihr Antrag berücksichtigt werden kann.

Zuschüsse können in der Regel nur in der Abschlussphase (letztes Semester des Studiums) beantragt werden. Sie werden einmalig gewährt. Daneben besteht kein Rechtsanspruch auf eine Förderung über den Nothilfefonds. Grundsätzlich werden keine Mittel an Privatpersonen vergeben, sondern direkt an Dritte überwiesen (Studierendensekretariat, Vermieter, Krankenkassen etc.).

3.2.4 Broschüre „Studieren mit Kind“

2011 wurde die Broschüre „Studieren mit Kind“ von Frau Gündogdu mit Unterstützung der studentischen Hilfskraft, Tatiana Gladysheva, zum wiederholten Male aktualisiert. Die Broschüre wird nicht nur auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten publiziert, sondern in gedruckter Form an Hilfesuchende vergeben, auf Campus-Messen verteilt und an soziale Beratungseinrichtungen auf dem Campus verschickt (Studentenwerk, StudierendenService-Center, AStA, KHG, ESG). Soziale Einrichtungen in Düsseldorf, Ratingen, Mönchengladbach und Viersen forderten die Broschüre ebenfalls an, da das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit einigen Jahren keine vergleichbare Broschüre mehr anbietet.

3.2.5 Broschüre „Studienfinanzierung“

Im gleichen Jahr wurde ebenfalls die Broschüre „Studienfinanzierung“ von Frau Gündogdu aktualisiert. Während sich die Broschüre immer noch großer Beliebtheit erfreut, ist die Anzahl der Beratungen zur Studienfinanzierung durch Studiendarlehen und -kredite im Vergleich zum Erscheinungsjahr 2008 deutlich zurückgegangen. Auf dem Hochschulinformationstag und der Erstsemesterbegrüßung 2011 hat sich eine Tendenz abgezeichnet, nach der die jüngsten Studierenden bei ihren Eltern leben und/oder finanziell von ihnen unterstützt werden und sich demnach kaum um eine eigenständige Studienfinanzierung bemühen müssen.

Die 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt durch das HIS Hochschul-Informationssystem im Jahre 2009 - hat ergeben, dass über 20% der Studierenden bei ihren Eltern leben und 87% der Erststudierenden von ihren Eltern finanziell unterstützt werden mit einem monatlichen Durchschnittsbetrag von 445 EUR (= 48% der Finanzierungsquellen, da Studienfinanzierung meist Mischfinanzierung ist). Zusätzlich tragen 65% der Studierenden mit einem eigenen Verdienst in durchschnittlicher Höhe von 323 EUR im Monat zu ihrem Lebensunterhalt bei.

Nur 5% der Studierenden haben einen Studienkredit aufgenommen. Damit hat sich aber Anteil der Kreditnehmenden, die ihr Studium ganz oder teilweise über einen Kredit finanzieren, gegenüber 2006 immerhin verdoppelt.

3.2.6 Stipendienberatung

An Attraktivität gewinnt zunehmend die Beratung zum Thema „Studien- und Promotionsstipendien“. Aus diesem Grund wurde von der Referentin der Gleichstellungsbeauftragten eine Broschüre über Promotionsstipendien erarbeitet. Daneben bietet sie Informationen über Promotions- und Studienstipendien an, die sie auf Messen verteilt und in Beratungen vermittelt. Die Beratung konzentriert sich auf Stipendien, die von den bekanntesten partei- und wissenschaftsnahen Stiftungen vergeben werden. Während die Heinrich-Heine-Universität bereits professionelle Beratungen zum NRW- und Deutschland-Stipendium anbietet und hier auch Bewerbungen entgegengenommen und bearbeitet werden, werden Beratungen zu weiteren Stipendien derzeit hauptsächlich im Gleichstellungsbüro angeboten.

Dabei bieten die etablierten Stipendien der großen Stiftungen deutschlandweit viele Vorteile für Studierende. Die finanzielle Förderung, die sich im Studium am Bafög-Satz orientiert und ebenso elterneinkommensabhängig berechnet wird, muss im Gegensatz zu Studiendarlehen und -krediten nicht zurückgezahlt werden. Selbst Studierende, die aufgrund zu hoher Einkommen der Eltern keinen Anspruch auf Bafög hätten, könnten sich immer noch um ein Stipendien-Büchergeld in Höhe von 150 Euro im Monat bewerben.

Neben der Tatsache, dass der Erhalt eines Stipendiums einen wertvollen Zusatz im Lebenslauf der Studierenden darstellt, ist die Förderung auch immer mit einer ideellen Unterstützung verbunden. So können Stipendiatinnen an Qualifizierungsmaßnahmen der jeweiligen Stiftungen teilnehmen und sind gemeinsam mit anderen Stipendiaten und Stipendiatinnen und Alumni in starke Netzwerke eingebunden.

Daneben setzen die Stiftungen seit einigen Jahren großen Wert auf die Förderung von Studierenden, deren Eltern keinen Hochschulabschluss haben. Gleichzeitig werden auch gezielt Studierende mit Migrationshintergrund gefördert. Die Öffnung der Stiftungen im Bereich Social Mainstreaming ist begrüßenswert, denn nur 3% aller Studierenden erhalten ein Stipendium (19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2009). In Anbetracht der Tatsache, dass 71 Prozent der Stipendiaten und Stipendiatinnen aus Akademikerfamilien stammen (siehe HIS 2009/2010 im Auftrag der Hans Böckler Stiftung) und Studierende dieses sozialen Hintergrunds zudem häufiger und in höherem Maße von ihren Eltern finanziell unterstützt werden (19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2009), werden wir die Stipendienberatung des Gleichstellungsbüros in Zukunft den Fokus auf die Beratung von Studentinnen legen, die einen existenziellen Bedarf nach Studienförderung aufweisen. Als ein Ergebnis aus den vielen Beratungen haben wir beschlossen eine Broschüre zu den Promotionsstipendien aufzulegen.

3.2.7 Broschüre Promotionsstipendien

Diese Broschüre gibt einen Überblick über viele bekannte und weniger bekannte Promotionsstipendien mit Informationen über spezifische Förderungen, Bewerbungsvoraussetzungen, Bewerbungsprozesse und einzuhaltende Fristen. Zusätzlich gibt es einen Abschnitt zum Thema „Druckkostenzuschüsse“, denn auch die Abschlussphase einer Promotion muss geplant sein. Listen mit weiteren Stipendiendatenbanken im Internet, Doktorand/innenforen und universitätsinternen Anlaufstellen sowie allgemeine Hinweise zu Bewerbungsprozessen und Bewerbungsunterlagen finden Sie am Ende der Broschüre.

Promovierende mit Familienaufgaben werden in den einzelnen Stipendienangeboten zusätzlich über Familien- und Kinderbetreuungszuschüsse informiert. Daneben sind auch die fakultätsinternen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aufgeführt.

3.3 Referentin im Gleichstellungsbüro

Seit August 2010 arbeitet Selma Gündogdu M. A. als Referentin im Büro der Gleichstellungsbeauftragten. Neben den in Punkt 3.3 dargestellten Aufgaben fallen auch die folgenden Tätigkeiten in ihren Aufgabenbereich.

3.3.1 Berichtswesen und statistische Auswertung

Frau Selma Gündogdu ist in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für das Berichtswesen verantwortlich und unterstützt damit die strategische und operative Gleichstellungsarbeit. Die Berichte dokumentieren das bisher Erreichte und geben eine Aussicht auf Maßnahmen, die sich in Planung befinden.

Frau Gündogdus Aufgabe besteht in der fachkundigen Erarbeitung von gleichstellungsspezifischen Berichten im Rahmen von Forschungsförderanträgen der Heinrich-Heine-Universität, die bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder im Rahmen der Exzellenzinitiative eingereicht werden. Daneben hat sie an der Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts mitgewirkt und war zuständig für die Erstellung des Zwischenberichts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Heinrich-Heine-Universität. Sie ist regelmäßig in die Ausarbeitung des Paragraphen „Gleichstellung“ in den Zielvereinbarungen zwischen der Heinrich-Heine-Universität und dem Land Nordrhein-Westfalen involviert. Zusätzlich hat sie unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten den Selbstbericht für die erstmals durchgeführte Evaluation der Gleichstellungsarbeit durch das Center of Excellence Women and Science (CEWS) des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften erstellt.

Daneben beteiligt sie sich an den administrativen Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Sie leistet selbstständige Vorarbeit für Stellungnahmen und Berichte der Gleichstellungsbeauftragten zu Entscheidungsprozessen der Organe der Akademischen Selbstverwaltung und der Zentralen Verwaltung in Fragen der Frauenförderung und des Vereinbarkeitsmanagements. Darunter fallen die Aktualisierung des Frauenförrahmenplans und die Fertigstellung des Rechenschaftsberichts der Gleichstellungsbeauftragten.

Das Berichtswesen erfordert die wissenschaftliche Analyse, fundierte Auswertung und grafische Präsentation von Daten und Statistiken zur Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft (universitätsintern und bundesweit). Die frauenspezifischen Auswertungen werden auch der Hochschulleitung zu verschiedenen Anlässen zur Verfügung gestellt

(DFG-Begehungen, Girls'Day etc.). Auch Anfragen aus den Fakultäten zu geschlechtsspezifischen Statistiken werden aus dem Gleichstellungsbüro bedient.

3.3.2 Sicherheitskarte

Im Jahr 2011 hat die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten die erste Sicherheitskarte der Heinrich-Heine-Universität konzipiert. Die Karte dient dem Prinzip, dass Aufklärung immer noch die beste Methode ist, um weiterhin für einen sicheren Campus zu sorgen. Sie beinhaltet alle wichtigen Ansprechpersonen, Telefonnummern und Informationen rund um das Thema und erfüllt den Zweck, Beschäftigte und Studierende auf die bestehenden Sicherheitsmaßnahmen aufmerksam zu machen und ihnen die Gelegenheit zu geben, mögliche Schwachstellen im Sicherheitsnetz an das Dezernat 6 zu kommunizieren.

Vielen Beschäftigten und Studierenden war bisher nicht bekannt, dass es einen Begleitservice bei Dunkelheit auf dem Campus gibt, der kostenfrei 24 Stunden am Tag genutzt werden kann. Zusätzlich sollen Beschäftigte, die verdächtige Vorgänge auf dem Campus beobachten, ermutigt werden, sich zeitnah an die Sicherheitsdienste der Heinrich-Heine-Universität und des Universitätsklinikums zu wenden.

Die Sicherheitskarte ist in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Sicherheit auf dem Campus“ und dem Dezernat 6 entstanden und macht auch auf den Ende letzten Jahres eingeführten Sicherheits-E-Mail-Service der Verwaltung aufmerksam. Hierüber können Beschäftigte und Studierende ihre Anregungen zur Verbesserung der Sicherheit und ihre Fragen direkt an die Verantwortlichen in der Verwaltung richten.

Im Scheckkartenformat passt die ausfaltbare Sicherheitskarte in jede Brieftasche und wird ständig aktualisiert (3. Auflage). Für die „Ersti-Tüte“ der ASTA wird sie zu Semesterbeginn in hoher Auflage gedruckt und sehr gut angenommen.

3.3.3 Zertifikate, Prädikate, Auditierungen und Öffentlichkeitsarbeit

- Organisation und Durchführung des Girls'Days an der Heinrich-Heine-Universität in Kooperation mit dem StudierendenServiceCenter
- Teilnahme an bundesweiten Tagungen und Veranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Diversity an Hochschulen (z.B. BuKoF, LaKof, CHE-Tagungen)
- Organisation von Veranstaltungen;
- Unterstützung der Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt
- Öffentlichkeitsarbeit (Girls'Day, Sicherheitskarte, Aktualisierungen der Broschüren)
- Vertretung in Krankheitsfällen
- Unterstützende Tätigkeit in der Koordination des Auditierungsprozesses (Audit „*familiengerechte hochschule*“)
- Ausbau der Vernetzung der verschiedenen Beratungsstellen und Ansprechpartner und -partnerinnen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auf dem Campus
- Erstellung von Informationsmaterial zum familiengerechten Engagement der Universität zur weiteren Verwendung im Rahmen von Forschungsanträgen, Konferenzen, Messen und zur Werbung als Hinweis auf gute Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre und Studium etc.
- Etablierung der Dual Career Netzwerke Düsseldorf und Rheinland (s. auch 2.2. audit)

3.4 Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte

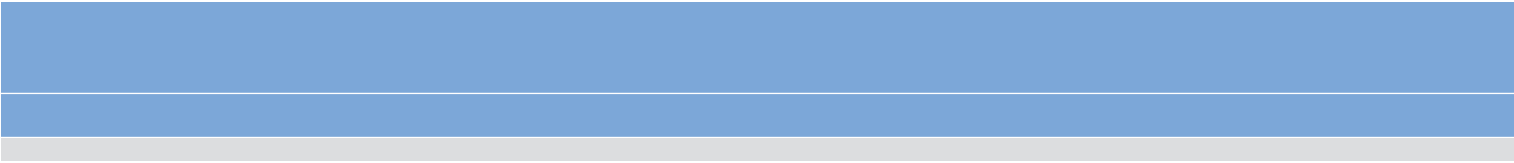
Seit 2009 waren 6 Hilfskräfte im Bereich Gleichstellung tätig.

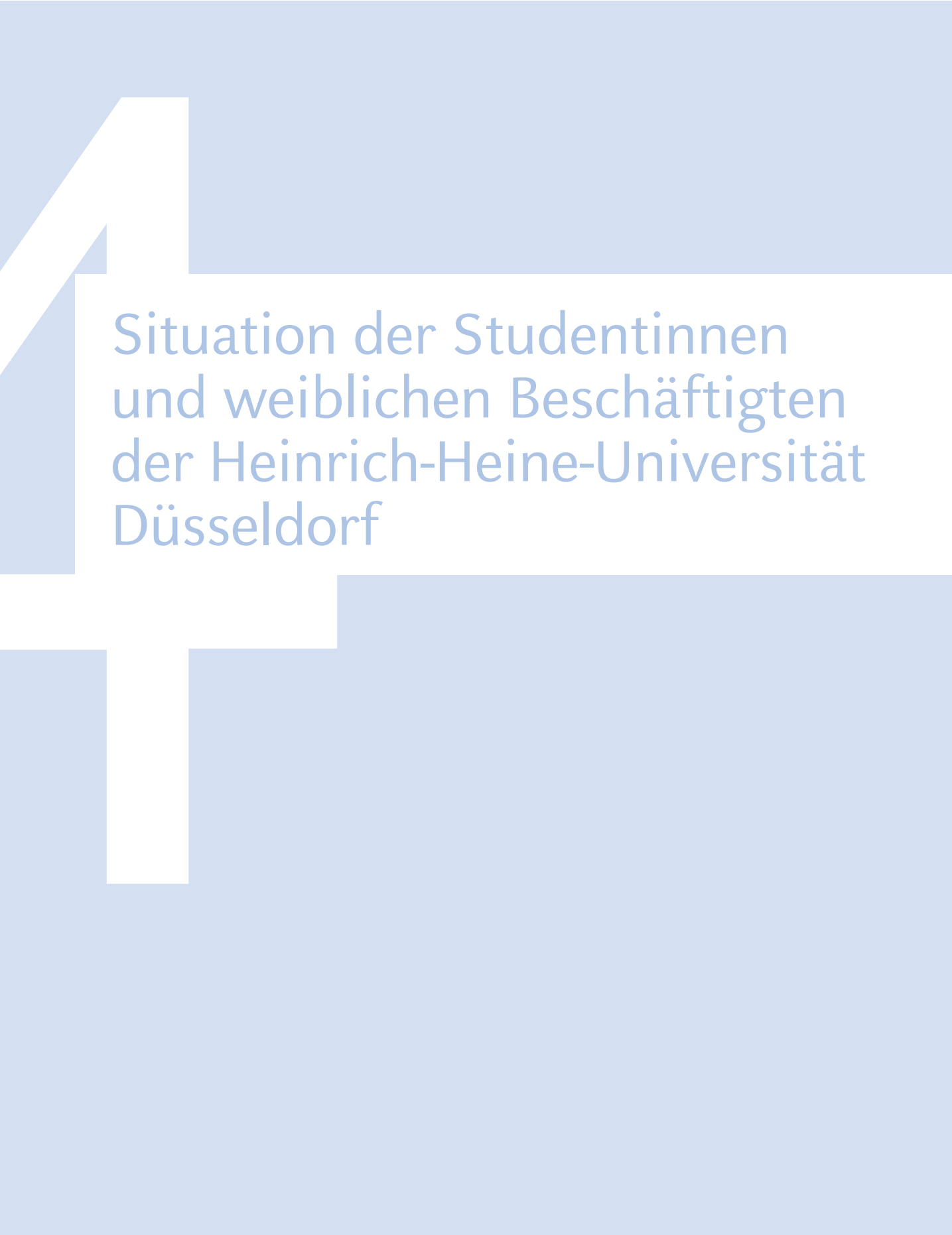
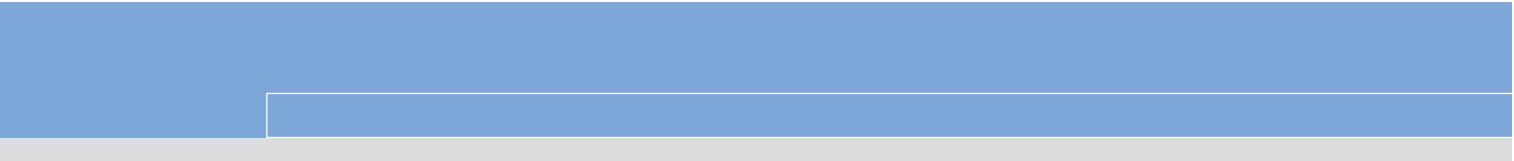
Frau Gündogdu, die als langjährige Hilfskraft im Büro tätig war, hat im August 2010 die Stelle der Referentin im Gleichstellungsbüro eingenommen. Thomas Adamcyk unterstützte als wissenschaftliche Hilfskraft die forschungsspezifischen Arbeiten der Koordinatorin des SelmaMeyerMentorings, Monika Demming-Pälmer. Zwei weitere Hilfskräfte, Tatiana Gladysheva und Petya Encheva, waren im FamilienBeratungsBüro angesiedelt. Die studentischen/wissen-

schaftlichen Hilfskräfte im FBB haben zudem die Arbeit der damaligen Leiterin, Christiane Strack, und des Projektleiters für die VäterZEIT, Stefan Pischke, in folgenden Aufgaben entlastet:

- Unterstützung der Planung der Kinderferienfreizeit
- Teil-Organisation und Durchführung der Ferienfreizeiten (Tätigkeiten: Unterstützung bei der Organisation des Wochenprogramms, Betreuung, Kooperation mit Instituten und externen Einrichtungen, bürokratische Abwicklung des Anmeldeprozesses etc.)
- Teil-Aktualisierung der Broschüre „Studieren mit Kind“
- vertretungsweise Beratung von Beschäftigten im Kinderbetreuungsnotfall
- organisatorische Arbeit zur Erstellung der Tablettzeitschrift

Über Werkverträge werden zusätzliche Aufgaben, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit anfallen, an geeignete Personen vergeben. Jan Weiss unterstützt bei Bedarf das Gleichstellungsbüro bei der Erstellung und Pflege der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten. Er hat in den vergangenen Jahren zusätzlich für die Übertragung der Webinhalte vom alten Web-Format ins neue Corporate Design der Heinrich-Heine-Universität gesorgt.





Situation der Studentinnen und weiblichen Beschäftigten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Zur Erläuterung der Quellenlage: Die Daten zu den Beschäftigungsverhältnissen etc. wurden von unterschiedlichen Stellen zu unterschiedlichen Stichtagen erhoben, sodass nicht alle Daten, die hier im Bericht aufgeführt sind, den gleichen Stichtag haben. Aus diesem Grunde ist der Stichtag bzw. das Jahr angegeben. Da hier auch Vergleiche zwischen unterschiedlichen Statusgruppen gezogen werden, kommt es z.T. vor, dass Angaben zu bestimmten Statusgruppen mehrfach, aber zu unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten auftreten. Dies liegt in der Quellenlage der Vergleichsdaten begründet. Um eine größtmögliche Einheitlichkeit und Belegbarkeit der Daten herzustellen, wurde zum einen auf den Zahlenspiegel 2011/12 (herausgegeben im Frühjahr 2013) und auf die Bewerbung des Total E-Quality-Prädikats (Aktualität des Zahlen zur Beschäftigungssituation 28.02.13) zurückgegriffen. Ergänzt wurden die fehlenden Angaben durch Informationen des Personalcontrollings (Dezernat Personal). Bei der Analyse der Daten sollte dieser Sachverhalt berücksichtigt werden.

4.1 Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

Allgemeine Angaben zum Personal der Heinrich-Heine-Universität (inklusive Zentrale Einrichtungen und Zentrale Universitätsverwaltung)

	Gesamt		Frauenanteil in %		Frauenanteil in den letzten 5 Jahren*		
	Stichtag 28.02.13	Stichtag 01.12.2009	Stichtag 28.02.13	Stichtag 01.12.2009			
					↑	↓	↔
wissenschaftlich Beschäftigte	2393	2494	47,0	45,8	x	☐	☐
darunter: Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	1690	1985	45,7	49,2	☐	x	☐
Nicht-wissenschaftliches Personal	973	980	64,2	57,5	x	☐	☐
darunter: Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	355	383	92,1	86,2	x	☐	☐

(Quelle: Total E-Quality 2013)

Es wird deutlich, dass sich im Berichtszeitraum der Anteil der Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich und im Wissenschaftsbereich erhöht hat. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten stellen die weiblichen Mitarbeiterinnen knapp die Hälfte des akademischen Personals und besetzen mit 45,7% weniger Teilzeitstellen als in den Jahren zuvor. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich liegt mit 64,2% deutlich über 50%. Hier sind fast alle Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit Frauen besetzt (92,1%).

Angaben zu den Leitungspositionen

Leitungsfunktionen	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren*		
	Stichtag 28.02.13	Stichtag 01.12.2009	Stichtag 28.02.13	Stichtag 01.12.2009	Stichtag 28.02.13	Stichtag 01.12.2009			
							↑	↓	↔
Rektor/in	1	1	0	0	0	0	☐	☐	x
Prorektoren/in	4	3	1	0	25	0	x	☐	☐
Kanzler/in	1	1	0	0	0	0	☐	☐	x
Dekan/innen	5	5	1	0	20	0	x	☐	☐
Dezernent/innen, Ableitungsleiter/innen	26	26	8	10	30,8	38,5	☐	x	☐

(Quelle: Total E-Quality 2013)

Während sich der Frauenanteil auf den Leitungspositionen Rektor und Kanzler nicht verändert hat, erhöhte er sich bei den Prorektoren und Prorektorinnen. Durch die Besetzung des Prorektorats für Studienqualität und Gleichstellung mit Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung konnte der Frauenanteil in der Hochschulleitung bei den Prorektoren und Prorektorinnen von 0% auf 25% gesteigert werden. Auch in den Dekanaten hat sich im Berichtszeitraum der Frauenanteil von 0% auf 20% erhöht. Auf Ebene der Abteilungsleiterinnen ging der Frauenanteil um 8 Prozentpunkte zurück. Bislang gibt es keine Dezernentin.

Frauenanteile an der Hochschule in den einzelnen Statusgruppen – akademischer Nachwuchs und Wissenschaftlerinnen

Studienanfängerinnen

	WiSe 2012/2013	WiSe 2011/2012	WiSe 2009/2010
Studienanfängerinnen	60,4%	60,4%	62,3%

(Quelle: Zahlenspiegel 2011/12)

Der Anteil der Studienanfängerinnen ist im Vergleich zum Wintersemester 2011/2012 gleich geblieben. Drei Jahre zuvor (Wintersemester 2009/2010) lag der Anteil um 1,9 Prozentpunkte höher. Die Studentinnen stellen trotzdem noch mehr als die Hälfte der neuen Studierenden.

Studentinnen

	WiSe 2012/2013	2012	2011	2010
Studentinnen	59,1%	57,8%	60,4%	60,7%

(Quelle: Zahlenspiegel 2011/12)

Der Gesamtanteil der Studentinnen im Wintersemester 2012/2013 ist im Vergleich zu 2010 um 1,6 Prozentpunkte gesunken. Damit ist der Studentinnenanteil aber immer noch deutlich höher als der Studentenanteil.

Absolventinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen in der Entwicklung

	2012	2011	2010	2009
Absolventinnen	61,3%	61,1%	63,7%	62,1%
Promovendinnen	50,9%	62,5%	49,0%	45,0%
Habilitandinnen	3,7%	27,6%	8%	30%

(Quelle: Zahlenspiegel 2011/12, Prüfungen WS 2011/12 und SS2012, Dezernat 2)

Insgesamt ist der Anteil der Absolventinnen im Jahr 2011/2012 im Vergleich zu 2010 leicht zurückgegangen, jedoch wird nach wie vor von deutlich mehr Studentinnen als Studenten das Studium erfolgreich abgeschlossen. Der Anteil der Promovendinnen ist 2011 auf 62,5% angestiegen, 2012 ist dieser jedoch wieder auf 50,9 % abgesunken. Somit haben fast ebenso viele Männer wie Frauen erfolgreich ihre Promotion abgeschlossen.

Der Anteil der Habilitandinnen unterliegt starken Schwankungen. Bereits 2009 stellen die weiblichen Wissenschaftlerinnen ein Drittel der Habilitierten. Trotzdem sank der Wert im darauffolgenden Jahr auf unter 10%. Ähnlich schwankend entwickelte sich der Frauenanteil weiter. Während 2011 fast ein Drittel der Habilitationen von Frauen waren, sind 2012 nur 3,7% Frauen unter den Habilitanden. Da im Hochschulentwicklungsplan der Heinrich-Heine-Universität eine Erhöhung des Anteils an Habilitandinnen auf 35 Prozent bis 2015 als Zielwert festgesetzt wurde, ist eine weitere langfristige und nachhaltige Förderung aus diesem Grunde unverzichtbar.

Frauenanteile bei den Professuren (C4/W3;C2/W2;W1) sortiert nach Fakultäten

Fakultät	C4/W3	C4/W3	Frauen- anteil	C3/W2	C3/W2	Frauen- anteil	W1	W1	Frauen- anteil	Anzahl gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil
		Frau			Frau			Frau				
Phil.-Fak.	32	9	28,13%	16	8	50,00%	6	2	33%	54	19	35,19%
Math.-Nat.-Fak.	51	7	13,73%	40	5	12,50%	5	1	20%	96	13	13,54%
Juristische Fak.	11	0	0,00%	4	1	25,00%	1	0	0%	16	1	6,25%
WiWi-Fak.	11	0	0,00%	1	1	100,00%	4	2	50%	16	3	18,75%
Medizin. Fak.	54	3	5,56%	46	9	19,57%	0	0	0%	100	12	12,00%
Summe	159	19	11,95%	107	24	22,43%	16	5	31%	282	48	17,02%

Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Haushaltsmitteln je Personalart nach Fakultäten, Stand 01.12.2012 (Quelle: Personalcontrolling)

Der Frauenanteil im Bereich der C4/W3-Professuren ist insgesamt gesehen sehr niedrig (11,95 %) und an der Juristischen, Wirtschaftswissenschaftlichen und Medizinischen Fakultät extrem niedrig (0 bzw. 5,56%). Im Bereich der C3/W2 und W1-Stellen sieht der Frauenanteil universitätsweit gesehen besser aus (22,43 bzw. 31%), dies liegt bei den C3/W2-Stellen in erster Linie an der Philosophischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Bei den W1-Stellen liegt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ebenfalls mit 50% an erster Stelle. Jedoch muss deutlich darauf hingewiesen werden, dass der Frauenanteil der C4/W3-Stellen 0% beträgt und es sich bei den C3/W2-Stellen nur um eine einzige Professur handelt. Insbesondere an der Juristischen Fakultät, aber auch an der Medizinischen Fakultät gibt es noch großen Nachholbedarf.

Professorinnen (C4/W3/C2/W2) an der Hochschule in der Entwicklung

	Dezember 2012	Dezember 2011	Dezember 2010	Januar 2010	Dezember 2007
(C4/W3/C3/W2)	17,02%	15,6%	16,3%	12,9%	13,7%

(Quelle: Personalcontrolling, Zahlenspiegel 2011/12, Zahlenspiegel 2010/11, Rechenschaftsbericht 2007-2009)

Der Anteil der Professorinnen ist zwischen 2010 und Anfang 2013 um 6,3 Prozentpunkte angestiegen. Von einer stetigen Steigerung kann jedoch nicht die Rede sein, da der Anteil nicht stabil bleibt, d.h. jährlich fluktuiert. Dies wird an den Zahlen aus den vergangenen Jahren deutlich. Die Heinrich-Heine-Universität darf sich daher nicht auf dem Ergebnis ausruhen, sondern sollte weiterhin in die Förderung von Frauen für den Bereich der Professur und die im Berufungsleitfaden aufgezeigten Möglichkeiten investieren.

Akademisches und künstlerisches Personal

Personal (Anzahl Beschäftigungsverhältnisse) ¹	wissensch. MA 2	davon weibliche wissensch. MA 2	weiteres Personal	Anteil weibliche wiss. MA in %
Stichtag: 01.12.2012				
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät	737	289	309	39,2
Philosophische Fakultät	363	185	67	51,0
Juristische Fakultät	113	45	15	40,0
Wirtschaftswiss. Fakultät	118	52	14	44,1
Medizinische Fakultät	1.506	720	205 3	47,8
Universitäts- und Landesbibliothek	28	17	136	60,7
Zentrum f. Informations- u. Medientechnologie	32	13	26	40,6
Botanischer Garten	1	1	18	100
Studium Universale	2	1	-	50
Universitätssprachenzentrum	1	-	2	0
Verwaltung	-	-	388	
Summe	2.901	1.323	1.180	45,6
davon weiblich	1.323	1.323	788	

¹ aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln bezahlt, ² MA: Mitarbeiter/-innen, ³ Das weitere Personal wird beim Universitätsklinikum geführt,

⁴ Höherer Dienst ULB/ZIM dem wiss. Dienst zugeordnet (Quelle: Personalcontrolling)

Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sind die weiblichen Beschäftigten (abgesehen von der Philosophischen Fakultät) knapp in der Minderzahl. Sie stellen zwischen 39,2 bis 47,8% der Beschäftigten. Besonders hoch ist der Frauenanteil mit 60% in der Universitäts- und Landesbibliothek. Insgesamt stellen die Mitarbeiterinnen knapp die Hälfte (45,6%) des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

4.2 Situation des weiblichen akademischen Nachwuchses

Allgemeine Angaben

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	2011	2007	2011	2007	2011	2007			
							↑	↓	↔
Neuberufungen bei Professuren	15	12	4	3	26,7	25,0	X	☐	☐
Habilitationen	29	31	8	7	27,6	23	X	☐	☐
Doktoranden / Doktorandinnen	389	425	243	208	63,5	49	X	☐	☐
Studienabschlüsse (Diplom, Magister, Staatsexamina, andere Abschlüsse)	2265	2103	1384	1315	61,1	62,5	☐	X	☐
Studierende (Wintersemester 2011/2012)	20339	16363	12018	9446	59,1	58,1	X	☐	☐
Studienanfängerinnen/Studienanfänger	7305	3671	4219	2204	57,8	60	☐	X	☐

(Quelle: Bewerbung Total E-Quality 2013, Zahlenspiegel 2011/12)

Mit Ausnahme der Studienabschlüsse und der Studienanfänger/-anfängerinnen ist der Frauenanteil in allen anderen Statusgruppe angestiegen, besonders deutlich bei den Doktorandinnen mit 14,5 Prozentpunkten. Erkennbar ist in dieser Übersicht, dass die Studentinnen inzwischen in allen Phasen des Studiums (als Anfängerin, Studierende oder Absolventin) die Mehrheit der Studierendenschaft stellen. Ebenfalls sind die Doktorandinnen stärker vertreten als Doktoranden. Bei den Habilitationen und Professuren machen die Frauen jedoch nur noch ein Viertel der jeweiligen Gruppe aus.

Beziehungszahlen: Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal

(Zahlen über 2 Jahre erhoben und gemittelt)

		Frauenanteil in %
Professuren 346/44w (2010) 348/46w (2011)	Studierende 20339/12018w (WS 2010/2011) 23221/13708w (WS 2011/2012)	13,0%: 59,0%
Habilitationen 25/4w (2010) 29/8w (2011)	Promotionen 409/202w (2010) 389/243w (2011)	18,5% : 65,6%
Promotionen 409/202w (2010) 389/243w (2011)	Absolvent/innen 2138/1361w (2010) 2265/1384w (2011)	65,6% : 62,4%
Absolvent/innen 2138/1361w (2010) 2265/1384w (2011)	Studienanfänger/innen 4301/2596w (2010) 7305/4219w (2011)	62,4% : 58,7%
Absolvent/innen 2138/1361w (2010) 2265/1384w (2011)	Studierende 20339/12018w (WS 2010/2011) 23221/13708w (WS 2011/2012)	62,4%: 59,0%

(Quelle: Zahlenspiegel 2010/11 und Zahlenspiegel 2011/12 der HHU)

Bei der Darstellung der Beziehungszahlen fällt insbesondere der große Unterschied zwischen dem Frauenanteil bei den Professuren, Habilitationen und den Studierenden auf. In den Bereichen Studium, Abschluss und Promotion sind die Anteile relativ ähnlich.

Studierende (als Personen) nach Fakultäten

Fakultät	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 2 Jahren		
	WiSe 12/13	WiSe 09/10	WiSe 12/13	WiSe 09/10	WiSe 12/13	WiSe 09/10	↑	↓	↔
Philosophische Fakultät	8794	6.453	5918	4.362	67,3	67,6	☐	X	☐
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät	8122	5.244	4083	2.693	50,3	51,4	☐	X	☐
Juristische Fakultät	1682	1.461	960	819	57,1	56,1	X	☐	☐
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	1321	957	649	475	49,1	49,7	☐	X	☐
Medizinische Fakultät	3302	3.004	2098	1.889	63,5	62,9	X	☐	☐

(Quelle: Zahlenspiegel 2011/12 der HHU)

Der Anteil der Studentinnen hat sich an zwei Fakultäten in den letzten drei Jahren erhöht (Juristische und Medizinische Fakultät). An diesen Fakultäten ist der Frauenanteil bereits deutlich (Juristische Fakultät) und sehr deutlich (Medizinische Fakultät) über 50%. An den Fakultäten, die im Vergleich bereits einen geringeren Frauenanteil aufweisen, sind die Anteile bei den Studentinnen noch weiter gesunken (Mathematisch-Naturwissenschaftliche und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät). Insgesamt gesehen haben sich die Frauenanteile an allen Fakultäten nur leicht verändert. Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät hat mit einem Minus von 1,1 Prozentpunkte (Vergleich WiSe 2009/2010 und WiSe 2012/2013) die stärkste Abnahme zu verzeichnen.

Mit Blick auf die vergangenen Jahre lässt sich damit erneut feststellen, dass die hohen Studentinnenanteile innerhalb der Fakultäten als Erfolg der Heinrich-Heine-Universität zu verbuchen sind. Allerdings darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Frauenanteil in einzelnen Fächern deutlich erhöht oder aber gering ist. Als Beispiele seien hier die Germanistik mit einem hohen Frauenanteil von 77,4%, die Informatik mit einem Frauenanteil von 28,84%, die Physik mit einem Studentinnenanteil von 36,2% und die VWL mit einem Frauenanteil von 34,9% im Wintersemester 2012/13 zu nennen.

Die Fachbereiche Informatik, Physik und VWL haben auf den Mangel an Studentinnen reagiert und engagieren sich seit einigen Jahren verstärkt im Rahmen des Girls' Day an der HHU und der Serviceangebote des StudierendenServiceCenters, um Schülerinnen zu einem mathematisch-naturwissenschaftlichen oder VWL-Studium zu motivieren. Seit 2012 wurde in Anlehnung an den Girls' Day für Geistes- und Sozialwissenschaftliche Fächer der Boys' Day eingeführt.

4.3 Philosophische Fakultät

Der prozentuale Anteil der Studentinnen im Wintersemester 2011/2012 ist im Vergleich zu 2008 um 1,3 Prozentpunkte gestiegen. Damit stellen die Studentinnen mit 67,3% die Mehrheit der Studierenden an der Philosophischen Fakultät.

	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %				
	2011*	2008*	2011	2008	2011	2008	↑	↓	↔
Studierende (als Personen)	11.868	11.873	7.988	7.837	67,3	66,0		☐	☐
Studienabschlüsse									
<i>Bachelor (integrativ)</i>	135	188	98	126		67,0	X	☐	☐
<i>Bachelor (Kombination)</i>	347	244	257	188		77,1	☐	X	☐
<i>Diplom</i>	12	26	10	22		84,6	☐	X	☐
<i>Lehramt</i>		98		60		61,2	☐	☐	☐
<i>Magister</i>	145	1.008	94	724		71,8	☐	X	☐
<i>Master</i>	167	80	126	55		68,8	X	☐	☐
<i>Promotionen</i>	37	27	24	15		55,6	X	☐	☐
<i>Habilitationen</i>	3	5	0	1		20,0	☐	X	☐
<i>Professuren</i>	58	60	20	20		33,3	X	☐	☐
Studentische Hilfskräfte									
<i>Haushalt</i>	189	102	127	55		54,0	X	☐	☐
<i>Drittmittel</i>	62	38	38	16		42,1	X	☐	☐
<i>Studienbeiträge</i>	92	149	54	88		59,1	☐	X	☐
Wissenschaftliche Hilfskräfte									
<i>Haushalt</i>	72	30	51	17		56,7	X	☐	☐
<i>Drittmittel</i>	25	8	16	7		87,5	☐	X	☐
<i>Studienbeiträge</i>	25	27	20	24		88,9	☐	X	☐

*Studienjahre (Quelle: Personaldezernat)

Der Frauenanteil an der Philosophischen Fakultät ist im Bereich der Studierenden in den neuen Abschlüssen (Bachelor (integrativ) und Master) gestiegen, bei den auslaufenden Studienabschlüssen Diplom und Magister ist der Anteil der Absolventinnen leicht zurückgegangen. Trotz des Rückgangs sind die Absolventinnen in allen Abschlussarten nach wie vor sehr stark vertreten (bspw. Diplom 83,3%).

Der Anteil der Promovendinnen hat sich um 9,3 Prozentpunkte auf 64,9% erhöht und damit stellen die Promovendinnen mehr als die Hälfte derjenigen, die ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben. Der Anteil der Promovendinnen gleicht sich an den Anteil der Studentinnen (67,3%) an. Insgesamt wurden 2011 nur drei Habilitationen abgegeben, jedoch keine einzige von einer Frau. Bei den Professuren hat sich durch den Rückgang der Gesamtzahl der Professuren und der gleichbleibenden Anzahl an weiblichen Professorinnen der Anteil der Professorinnen leicht erhöht.

Der Anteil der weiblichen Hilfskräfte, die über Drittmittel und Studienbeiträge finanziert wurden, ist rückgängig (bei den Drittmittel sogar um 23,5 Prozentpunkte), bei den Haushaltsstellen ist der Anteil um 14,1 Prozentpunkte deutlich gestiegen.

Beschäftigungsstruktur an der Philosophischen Fakultät – wissenschaftliche Beschäftigte

	Stichtag: 31.12.2011				Stichtag: 31.12.2009			
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil
C 4 / W 3	41	12	29,3	33,3	41	10	24,4	29,6
C 3 / W 2	21	8	38,1		21	8	38,1	
W 1	7	3	42,9		7	3	42,9	
C2	0	0	0,0		2	0	0,0	
C1	--	--	--		--	--	--	
A15	1	0	0,0	56,0	1	0	0,0	56,5
A14	4	3	75,0		5	3	60,0	
A14aZ	2	2	100,0		2	2	100,0	
A13hD	5	3	60,0		5	3	60,0	
A13aZ	12	6	50,0		9	5	55,6	
AT	1	0	0,0		1	0	0,0	
EG15	2	0	0,0	49,2	2	0	0,0	51,6
EG14	24	7	29,2		24	8	33,3	
EG13 Ü	39	19	48,7		56	28	50,0	
EG13 hD	258	133	51,6		141	79	56,0	
EG13gD	--	--	--		--	--	--	
EG12hD	1	1	100,0		0	0	0,0	
EG12	1	0	0,0		2	2	100,0	
H2	0	0	0,0		1	0	0,0	
Wiss. Hikra BA	122	87	71,3	64,9	97	58	59,8	60,2
Stud. Hikra	328	205	62,5		340	205	60,3	
Akad. Besch. inkl. SHK/ WHK	869	489	56,3	61,0	757	414	54,7	56,8
darunter: Teilzeitbeschäftigten	578	394	68,2		576	343	59,6	

(Quelle: Personaldezernat)

Der Frauenanteil im Bereich der Professuren ist im Berichtszeitraum auf 33,3% gestiegen und liegt damit im uniweiten Vergleich an erster Stelle. Jedoch ist der Unterschied zwischen den Frauenanteilen im Studium (67,3%) und Promotion (64,9%) und dem Frauenanteil bei den Professuren (33,3%) noch sehr groß. In den Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus liegt der Frauenanteil bei 56% und 49,2%, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Anteil ebenfalls deutlich über 50%. Insgesamt gesehen ist die Philosophische Fakultät diejenige mit dem größten Frauenanteil an der gesamten Hochschule.

4.4 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät nimmt die Gesamtzahl der Studentinnen stetig zu. Im Studienjahr 2011 stellten sie die Hälfte aller Studierenden an der Fakultät (50,8%).

	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauen-anteil ist in den letzten 2 Jahren		
							↑	↓	↔
Studierende (als Personen)	10.377	9.041	5.274	4.582	50,8	50,7	X	☐	☐
Studienabschlüsse								☐	☐
Bachelor (integrativ)	383	91	210	35	54,8	38,5	X	☐	☐
Diplom	235	268	143	136	60,9	50,8	X	☐	☐
Master	64	44	19	17	26,6	38,6	☐	X	☐
Staatsexamen	79	102	54	81	68,6	79,4	☐	X	☐
Promotionen	142	99	90	49	63,4	49,5	X	☐	☐
Habilitationen	8	6	3	1	37,5	16,7	X	☐	☐
Professuren (inkl. W1)	99	94	15	12	15,2%	12,8	X	☐	☐
Studentische Hilfskräfte									
Haushalt	108	78	45	33	41,7	42,3	☐	X	☐
Drittmittel	53	83	24	34	45,3	41,0	X	☐	☐
Studienbeiträge	122	57	43	23	35,3	40,4	☐	X	☐
Wissenschaftliche Hilfskräfte							☐	X	☐
Haushalt	21	18	9	7	42,9	38,9	X	☐	☐
Drittmittel	19	19	8	14	42,1	73,7	☐	X	☐
Studienbeiträge	7	3	4	1	57,1	33,3	X	☐	☐

(Quelle: Personaldezernat)

Immer mehr Absolventinnen scheinen nach dem erfolgreichen Studium eine Promotion an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät anzustreben: der Anteil der Promovendinnen ist von 49,5% im Jahr 2008 auf 63,5% (2011) gestiegen. Damit stellen Frauen deutlich über die Hälfte aller Promovierenden an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät.

Der Anteil der Habilitandinnen, der mit 16,7 % im Studienjahr 2008 sehr niedrig war, ist im Jahr 2011 auf 37,5 % gestiegen. Die Gesamtzahl der Habilitationen (w/m) hat im Vergleich zu den vorherigen Jahren leicht zugenommen. Da die Anzahl der Habilitationen jedoch insgesamt sehr gering ist, wird der Frauenanteil hier in Zukunft sicherlich noch schwanken.

Im Jahr 2011 ist die Zahl der Professorinnen auf 15,2% gestiegen, was einem prozentualen Anstieg um 2,4 Prozentpunkten (im Vergleich zu 2008) entspricht. Mit einem Anteil von insgesamt 15,2% unter den Professuren kann sich die Hochschule allerdings nicht zufrieden geben. Insbesondere in Anbetracht der Tatsache, dass der Anteil der Frauen unter den Studierenden und Promovierenden an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät über 50,0% liegt.

Ein massiver Einbruch des Frauenanteils beginnt bei der Habilitation. Als Empfehlung zu mehr Chancengleichheit sollte ab dieser akademischen Stufe die Frauenförderung intensiviert werden. Es reicht nicht mehr aus, Schülerinnen für ein Studium an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zu gewinnen, sondern es gilt, den erfolgreichen Promovendinnen die Möglichkeit auf eine Habilitation bzw. PostDoc-Stellen an unserer Hochschule zu ermöglichen.

Beschäftigungsstruktur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Wissenschaftlich Beschäftigte

	Stichtag: 31.12.2011				Stichtag: 31.12.2009			
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil
C 4 / W 3	51	7	13,7	14,9	53	6	11,3	11,7
C 3 / W 2	45	7	15,6		40	5	12,5	
W 1	4	1	25		3	0	0,0	
C2	--	--	--		1	0	0,0	
C1	1	0	0,0		6	1	16,7	
A15	--	--	--	21,7	1	1	100,0	18,9
A14	12	0	0,0		12	0	0,0	
A14aZ	1	1	100,0		1	0	0,0	
A13hD	6	1	16,7		5	0	0,0	
A13aZ	26	8	30,8		16	6	37,5	
AT	1	0	0,0		2	0	0,0	
EG15	4	0	0,0	17,7	3	0	0,0	20,0
EG14	30	6	20,0		32	7	21,9	
EG13 Ü	46	28	60,9	39,6	139	62	44,6	40,6
EG13 hD	603	233	38,6		450	180	40,0	
EG13gD	5	2	40,0		--	--	--	
EG12hD	4	1	25,0		--	--	--	
EG12	9	0	0,0		17	4	23,5	
Wiss. Hikra	47	21	44,9	40,3	49	23	46,9	44,2
Stud. Hikra	283	112	39,6		306	134	43,8	

(Quelle: Personaldezernat)

Auch an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät bestätigt sich die allgemeine Tendenz, nach der die Anzahl der Frauen und damit der Frauenanteil in den höhergruppierten Stellen niedriger ist, als in den geringer bezahlten Besoldungsstufen. Obwohl es im Jahr 2011 nur 15 Professorinnen bei 101 Professuren gegeben hat (14,9%), stellt dies bereits eine Steigerung im Vergleich zum Jahr 2008 dar (12 Frauen bei 103 Professuren; 11,7%).

Dennoch muss sich die Heinrich-Heine-Universität mit Blick auf den hohen Studentinnenanteil (2011: 50,8%) und den Anteil an Promotionen von Frauen (2011: 65,4%) an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät die Frage stellen, wie es zu dem in der Tabelle dargestellten Schwund kommen kann, der sich bereits bei den Habilitationen (2011: 37,5%; 2008: 16,7%) abzeichnet. Bedenklich ist auch, dass von 12 A14-Stellen keine mit einer Frau besetzt ist. Das gleiche gilt für die Stufe EG 15. Obwohl in den letzten Jahren eine weitere Stelle in diesem Bereich besetzt wurde, schien keine qualifizierte Frau in Betracht gekommen zu sein: alle vier Stellen sind mit Männern besetzt. Bei den wissenschaftlichen Stellen (EG 13, EG 14, A13, A14) sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. Von vier Juniorprofessuren ist eine mit einer Frau besetzt. Bei der Berufung von Frauen ist somit insgesamt eine positive Entwicklung zu verzeichnen, die Realisierung des in den ZLV IV vereinbarten Anteils von 30% bei den Professuren bis 2015 stellt aber nach wie vor eine Herausforderung dar.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Die Tabelle zeigt bei den Nichtwissenschaftlichen Stellen der Besoldungsgruppe EG 3 – EG 10 eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen, in den Besoldungsgruppen EG 11 und EG 12 dreht sich das Verhältnis um bzw. beträgt hier der Frauenanteil 0%.

	Stichtag: 31.12.2011				Stichtag: 31.12.2009			
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil
EG 13 Ü	1	0	0,0	0,0	1	0	0,0	0,0
EG 12	6	0	0,0	54,6	7	0	0,0	53,2
EG 11	15	0	0,0		18	0	0,0	
EG 10	14	6	42,9		14	6	42,9	
EG 9 GD	83	58	69,9		82	59	72,0	
EG 9 MD	3	2	66,7		5	2	40,0	
EG 8	51	42	82,4	83,0	56	45	80,4	82,7
EG 7	9	2	22,2		9	2	22,2	
EG 6	97	89	91,8		95	87	91,6	
EG 5 MD	14	9	64,3		13	9	64,3	
EG 4	4	1	25,0	61,5	5	1	20,0	62,5
EG 3	9	7	77,8		11	9	81,8	
Azubi J4	0	0	0,0	15,4	2	0	0,0	7,1
Azubi J3	5	1	20,0		3	0	0,0	
Azubi J2	4	1	25,0		3	0	0,0	
Azubi J1	4	0	0,0		5	1	20,0	
Praktikanten	0	0	0,0		1	0	0,0	
Niwi insg.	319	218	68,3		330	221	67,0	
darunter Teilzeit	132	121	91,7		135	125	92,6	

(Quelle: Personaldezernat)

4.5 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Der Anteil der Studentinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist angestiegen von 46,8% im Studienjahr 2008 auf 53,3% im Studienjahr 2011.

	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil in den letzten 2 Jahren		
	Studienjahr 2011	Studienjahr 2008	Studienjahr 2011	Studienjahr 2008	Studienjahr 2011	Studienjahr 2008	↑	↓	↔
Studierende (als Personen)	1.125	1.931	600	892	53,3	46,2	X	☐	☐
Bachelor (integrativ)	102		53		52,0		☐	☐	☐
Diplom	99	129	42	62	42,4	48,1	☐	X	☐
Master	2		1		50%		☐	☐	☐
Promotionen	2	5	0	1	0,0	20,0	☐	X	☐
Habilitationen	0	0	0	0	0,0	0,0	☐	☐	X
Professuren	17	10	1	1	5,9	10,0	☐	X	☐
Studentische Hilfskräfte									
Haushalt	33	23	14	11	42,4	47,8	☐	X	☐
Drittmittel	4	0	3	0	75,0	0,0	X	☐	☐
Studienbeiträge	1	6	1	2	100,0	33,3	X	☐	☐
Wissenschaftliche Hilfskräfte									
Haushalt	9	0	6	0	66,7	0,0	X	☐	☐
Drittmittel	0	0	0	0	0,0	0,0	☐	☐	X
Studienbeiträge	0	0	0	0	0,0	0,0	☐	☐	X

(Zahlenspiegel 2011/2012)

Die Zahl der Diplom-Absolventinnen ist im selben Zeitraum um 5,7 Prozentpunkte auf 42,4% gesunken, der Anteil der Bachelor – und Masterabsolventinnen hingegen beläuft sich auf 52% und 50%. Die Zahl der Promovendinnen sinkt stetig (2004: 75,0%, 2006: 25,0%, 2008: 20,0%) und lag im Jahr 2011 bei 0%, ebenso wie der Anteil der abgeschlossenen Habilitationen. Sinnvoll wäre es, hier zu untersuchen, warum so wenige Studentinnen eine Promotion anstreben und mit geeigneten Maßnahmen für die Fortsetzung der Unilaufbahn zu werben.

Der Anteil der Professorinnen ist (entgegen der allgemeinen Entwicklung) von 10% (2008) auf 5,9% abgefallen und ist im uniweiten Vergleich das Schlusslicht. Jedoch konnte die Hochschule im Rahmen des Förderprogramms „Geschlechtergerechte Hochschule“ des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung NRW hat die HHU im November 2012 zwei Juniorprofessuren einwerben, die in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bzw. in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät im Frühjahr 2013 mit Frauen besetzt werden.

Beschäftigungsstruktur an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Wissenschaftliche Beschäftigte

	Stichtag: 31.12.2011				Stichtag: 31.12.2009			
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil in %
C 4 / W 3	11	0	0,0	5,9	8	0	0,0	10
C 3 / W 2	4	1	25,0		2	1	50,0	
W 1	2	0	0,0		0	0	0,0	
A14aZ	0	0	0,0	0	1	0	0,0	0
A13hD	1	0	0,0		1	0	0,0	
A13aZ	3	0	0,0		2	0	0,0	
EG15	1	0	0,0	40,2	1	0	0,0	33,9
EG14	2	1	50,0		3	1	33,3	
EG13 Ü	2	2	100,0		19	8	42,1	
EG13 hD	79	31	39,2		33	10	30,3	
EG12hD	3	1	33,3		0	0	0,0	
Wiss. Hikra BA	9	6	55,6	50	0	0	0,0	58,8
Stud. Hikra	37	17	46,0		34	20	58,8	
Akad. Besch. inkl. SHK/WHK	154	59	38,3		104	40	38,5	41,0
darunter: Teilzeitbeschäftigten	109	41	37,6	38,0	69	31	44,9	

Während der Frauenteil bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften bei 50% liegt, ist der Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen EG 12 bis 15 bei 40,2 % (im Vergleich 22,9% 2008). Der Frauenanteil sinkt in den höheren Besoldungsstufen (C-, W- und A13/14) noch weiter und ist an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät besonders gering (5,9% und 0%).

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

	Stichtag: 31.12.2011			Stichtag: 31.12.2009		
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
EG9 GD	1	1	100,0	1	1	100,0
EG6	12	12	100,0	12	12	100,0
Niwi Besch.	13	13	100,0	13	13	100,0
darunter: Teilzeit	9	9	100,0	10	10	100,0

Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten arbeiten an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ausschließlich Frauen. Der Frauenanteil liegt bei 100%.

4.6 Juristische Fakultät

Der Anteil der Studentinnen an der Juristischen Fakultät hat sich innerhalb von zwei Jahren (Studienjahr 2008 bis Studienjahr 2011) um 4,3 Prozentpunkte erhöht. Damit nehmen mehr Frauen das Jurastudium in Anspruch (56,4%) als Männer.

	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 2 Jahren		
	2011	Studienjahr 2008	2011	Studienjahr 2008	2011	Studienjahr 2008	↑	↓	↔
Studierende (als Personen)	2.794	2.635	1.577	1.374	56,4	52,1	X	☐	☐
Studienabschlüsse									
Magister		4		2		50,0	☐	X	☐
Staatsexamen	173	105	90	53	52,0	50,5	X	☐	☐
Promotionen	42	19	21	7	50%	36,8	X	☐	☐
Habilitationen	0	0	0	0	0	0,0	☐	☐	X
Professuren	16	15	1	1	6,3%	6,7	☐	X	☐
Studentische Hilfskräfte									
Haushalt	69	48	42	31	60,9	64,6	☐	X	☐
Drittmittel	10	16	5	6	50,0	37,5	X	☐	☐
Studienbeiträge	6	3	3	2	50,0	66,7	☐	X	☐
Wissenschaftliche Hilfskräfte									
Haushalt	11	17	6	5	54,6	29,4	X	☐	☐
Drittmittel	10	5	5	1	50,0	20,0	X	☐	☐
Studienbeiträge	2	0	0	0	100,0	0,0	X	☐	☐

(Zahlenspiegel 2011/2012)

Der Frauenanteil unter den Studienabschlüssen im Staatsexamen ist um 1,5 Prozentpunkte gestiegen. Insgesamt hat sich die Gesamtzahl an Abschlüssen im Bereich Staatsexamen von 105 Abschlüssen im Studienjahr 2008 auf 173

im Studienjahr 2011 erhöht. Die Gesamtzahl der Promotionen (w/m) ist insgesamt auf 42 im Studienjahr 2011 angestiegen (im Vergleich dazu 19 im Jahr 2008). Der Anteil der weiblichen Promovendinnen, die die Dissertation erfolgreich abgeschlossen haben, ist deutlich von 35,8% auf 50% angewachsen und sie stellen damit die Hälfte aller abgeschlossenen Doktorarbeiten. Im Jahr 2011 wurde in der Juristischen Fakultät keine Habilitation eingereicht.

In der Juristischen Fakultät ist seit dem Jahr 2008 lediglich eine Professur mit einer Frau besetzt. Auch wenn die Gesamtzahl der Professuren an der Juristischen Fakultät geringer ist als die der anderen Fakultäten, muss auch hier die Diskrepanz zwischen dem Anteil der Studentinnen und dem Anteil der Professorinnen berücksichtigt werden (2011, S: 56,4%; P: 6,3%).

Eine Förderung der Wissenschaftlerinnen sollte bei den Absolventinnen des Studiengangs ansetzen, um eine Promotion erstrebenswerter zu machen. Eine Evaluation fachspezifischer Hürden ist empfehlenswert, um eine adäquate Förderung der Absolventinnen ermöglichen zu können.

Beschäftigungsstruktur an der Juristischen Fakultät

Wissenschaftliche Beschäftigte

JURA	Stichtag: 31.12.2011				Stichtag: 31.12.2009			
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zwischenwerte Frauenanteil
C 4 / W 3	11	0	0,0	5,9	11	0	0,0	5,9
C 3 / W 2	4	1	25,0		4	1	25,0	
W 1	1	0	0,0		1	0	0,0	
C2	0	0	0		0	0	0	
C1	1	0	0,0		1	0	0,0	
A13aZ	5	0	0,0	0,0	5	0	0,0	0,0
EG14	2	2	100,0	39,6	1	1	100,0	50,8
EG13 Ü	4	1	25,0		4	2	50,0	
EG13 hD	95	37	38,95		60	30	50,0	
Wiss. Hikra	23	11	47,8	61,1	27	11	40,7	51,0
Stud. Hikra	85	50	58,8		73	40	54,8	
Akademisch Beschäftigte (inkl. SHK/ WHK)	231	102	44,2		187	85	45,5	
darunter Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	202	96	47,5	45,7	166	85	51,2	48,2

(Quelle: Personaldezernat)

Deutlich erkennbar ist in der Juristischen Fakultät der Unterschied zwischen den einzelnen Besoldungsstufen und dem Frauenanteil. Je niedriger die Besoldung, desto höher ist der Frauenanteil. Besonders niedrig ist der Anteil im

Bereich der Professuren (5,9%). Zu beachten ist, dass der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten (EG13 und 14) von 50,8% (2008) auf 39,6% (2011) gesunken ist.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Die beiden unten aufgeführten Besoldungsstufen EG 8 und EG 6 sind typisch für Stellen, die häufig von Frauen besetzt werden. Dabei handelt es sich um die Leitung von Geschäftszimmern und die Sachbearbeitung. Es ist demnach keine Überraschung, dass alle EG 8- und EG 6-Stellen an der Juristischen Fakultät von Frauen besetzt sind. Beispielhaft ist für diese Stellen auch, dass 100% der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Juristischen Fakultät in Teilzeit arbeiten.

JURA	Stichtag: 31.12.2011			Stichtag: 31.12.2009		
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
EG8	1	1	100,0	1	1	100,0
EG6	16	16	100,0	12	12	100,0
nichtwiss. Beschäft.	17	17	100,0	13	13	100,0
darunter Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	17	17	100,0	9	9	100,0

(Quelle: Personaldezernat)

4.7 Medizinische Fakultät

Von insgesamt 5800 Studierenden in der Medizinischen Fakultät stellen 3647 Studentinnen im Studienjahr 2011 rund 62,9% der Studierenden. Weit über die Hälfte aller Staatsexamen wird erfolgreich von Studentinnen abgelegt (2008: 57,6%, 2011: 57,8%).

Die Zahl der Masterabschlüsse des Master Public Health liegt 2011 bei 100% (insgesamt haben nur zwei Studentinnen einen Master gemacht), was darauf zurückzuführen ist, dass der Studiengang noch relativ neu ist.

Erfreulich ist auch der Anstieg des Frauenanteils bei den Promotionen: 48,4% der Promovierenden waren im Jahr 2008 Frauen, 2011 sind es mit 65,1% deutlich über die Hälfte aller Promovendinnen und Promovenden. Einen erheblichen Bruch stellen allerdings Daten aus dem Bereich der Habilitationen dar. Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil unter den Habilitationen bei 11,8%, inzwischen ist der Frauenanteil an den Habilitationen auf 27,8% gestiegen.

Auch an der Medizinischen Fakultät müssen Nachwuchswissenschaftlerinnen besser gefördert werden, um ihnen die Möglichkeit einer Habilitation zu eröffnen.

	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 2 Jahren		
							↑	↓	↔
Studierende (als Personen)	5.800	5.617	3.647	3.398	62,9	60,5	X	☐	☐
Studienabschlüsse									
Magister		19		8		42,1	☐	☐	☐
Master	2		2		100		☐	☐	☐
Staatsexamen	320	288	185	166	57,8	57,6	X	☐	☐
Promotionen	166	128	108	62	65,1	48,4	X	☐	☐
Habilitationen	18	17	5	2	27,8	11,8	X	☐	☐

(Quelle: Personalverwaltung Klinikum)

Professuren in den Med. Einrichtungen

	Prof. C4/W3		Prof. C3/W2		C2		C1		Wiss. Mitarb. auf Zeit (ohne Prof.)		Wiss. Mitarb. auf Dauer (ohne Prof.)		Wiss. Mitarb. Gesamt (ohne Prof.)	
	31.12.11	03.12.09	31.12.11	03.12.09	31.12.11	03.12.09	31.12.11	03.12.09	31.12.11	03.12.09	31.12.11	03.12.09	31.12.11	03.12.09
männlich	51	46	38	34	0	7	0	3	412	405	240	193	652	598
weiblich	3	3	6	1	1	3	1	3	387	307	138	86	525	393
Gesamt	54	49	44	35	1	10	1	6	799	712	378	279	1177	991
Frauenquote %	5,6	6,12	13,6	2,86	100	30	100	50	48,44	43,12	36,51	30,82	44,60	39,66

(Quelle: Personalverwaltung Klinikum)

Erfreulich ist die Entwicklung im Bereich der C3/W2-Professuren: hier hat sich der Frauenanteil von 2,86% (1 Frau) im Jahr 2009 auf 13,6% (6 Frauen) im Jahr 2011 erhöht. Dieser Trend ist positiv, trotzdem ist der Anteil noch sehr gering und es sollte weiterhin gezielt gefördert werden. Enttäuschend hingegen ist die Stagnation bei den C4/W3-Professuren: Im Jahr 2009 hatten 3 Frauen eine C4-Professur. Daran hat sich auch im Jahr 2011 nichts geändert, obwohl die bereits im Jahr 2009 hohe Zahl der Professoren von 46 auf insgesamt 51 in 2011 gestiegen ist. Es ist nicht nachvollziehbar, warum in dieser Stufe keine qualifizierten Frauen gewonnen werden konnten.

4.8 Situation der Beschäftigten in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung

4.8.1 Personal im wissenschaftsstützenden Bereich (ohne Medizin)

Vor dem Hintergrund der dargestellten Beschäftigungsstruktur nach Laufbahnen, Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht kann im Ergebnis festgehalten werden, dass in den Laufbahnen des Höheren und Gehobenen Dienstes mit 48,3% nahezu die Hälfte aller Beschäftigten Frauen sind. Die Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) gliedert sich in Dezernate und Abteilungen. Auf Ebene der 16 Abteilungsleitungen herrscht mit einer Verteilung von jeweils acht Besetzungen durch weibliche und männliche Führungskräfte ein ausgewogenes Verhältnis.

Im Vergleich zu den Kennzahlen der Beschäftigungsstruktur aus dem Jahr 2008 ergibt sich ein Zuwachs von weiblichen Beschäftigten im Höheren Dienst von 7,46 Prozentpunkte im Gehobenen Dienst von 6,49 Prozentpunkte, wobei im Mittleren Dienst ein leichter Rückgang um 1,42 Prozentpunkte zu verzeichnen ist. Insgesamt besteht aktuell in der ZUV mit einem Gesamtwert von 51,5% ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Von 2008 bis 2012 kam es zu einem Zuwachs von 4,27%

Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse						Anteil an weiblichen Beschäftigten		Veränderung 2012 zu 2008
	Stichtag 1.1.2012			2008					
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	W 2012	W 2008	
BeamtInnen Höherer Dienst	6	4	10	8	0	8	40%	0%	40%
BeamtInnen Gehobener Dienst	16	21	37	18	17	35	57%	49%	8%
BeamtInnen Mittlerer Dienst	1	2	3	1	3	4	67%	75%	-8%
Zwischensumme BeamtInnen	23	27	50	27	20	47	54%	43%	11%
Tarifbeschäftigte (w/m) Höherer Dienst	22	32	54	14	21	35	59%	60%	-1%
Tarifbeschäftigte (w/m) Gehobener Dienst	43	51	94	34	32	66	54%	48%	6%
Tarifbeschäftigte (w/m) Mittlerer Dienst	76	70	146	88	85	173	48%	49%	-1%
Tarifbeschäftigte (w/m) Einfacher Dienst	13	8	21	18	4	22	38%	18%	20%
Zwischensumme Beschäftigte (w/m)	154	161	315	154	142	296	51%	48%	3%
Auszubildende (w/m)	17	5	22	18	9	27	23%	33%	-11%
Gesamt (inkl. Auszubildende)	194	193	387	199	171	370	50%	46%	4%

(Quelle: Personaldezernat)

Weiterhin ist von einem positiven Trend hinsichtlich des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern innerhalb der ZUV auszugehen. Dabei steht nicht nur die Konsolidierung längst bestehender ausgeglichener Beschäftigungsstrukturen, sondern auch eine Zunahme des weiblichen Anteils an Beschäftigten in noch unterrepräsentierten Bereichen (etwa mittlerer Dienst) im weiteren Handlungsinteresse.

4.8.2 Situation der Beschäftigten im Universitätsklinikum

Personal im akademischen und künstlerischen Bereich

		gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 3 Jahren		
E 15 / E 15UE	45	35	11	9	24,4	25,7	☐	X	☐	
A15	2	4	1	1	50,0	25,0	X	☐	☐	
A14 / E14	99	71	35	26	35,4	36,6	X	☐	☐	
A13 / E13 / E13UE	177	160	133	95	75,1	59,3	X	☐	☐	
Ä 1	411	398	202	158	49,1	39,6 41,4 24,0	☐	☐	☐	
Ä 2	172	154	75	64	43,6		X	☐	☐	
Ä 3	218	183	48	44	22,0		☐	X	☐	
Wiss. und Stud. Hilfskräfte	314	280	201	178	64,0	63,5	X	☐	☐	
Personal gesamt										
akademisch Beschäftigte (inkl. SHK / WHK)	1538	1.371	717	583	46,6	42,5	X	☐	☐	
darunter: Teilzeitbeschäfti- gungsverhältnisse	600	459	401	307	66,8	66,8	☐	☐	X	

(Quelle: Personaldezernat)

Abgesehen von den C4/W3, den E15, A14, A3 – Stellen sind in den Jahren 2009-2011 die Frauenanteile in allen Statusgruppen im Klinikum angestiegen. Da es sich bei den genannten jedoch um die höher dotierten Stellen handelt, in denen der Frauenanteil besonders gering ist, sollte explizit in diesem Bereich weiterhin gefördert werden.

4.9 Berufungen

Freiwerdende Professuren bis 2015

Institut	Freiwerden von Professuren (C3, C4, W2, W3) im Jahr ...			gesamt
	2013	2014	2015	
Romanistik	1	1		2
Sozialwissenschaften			1	1
Philosophische Fakultät	1	2		3
Juristische Fakultät			1	1
Betriebswirtschaftslehre	1	1		2
Volkswirtschaftslehre				
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	1	1		2
Biologie			1	1
Chemie	1	1		2
Informatik			1	1
Mathematik			1	1
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät	1	4		5
Medizinische Fakultät	3	2	2	7
Hochschule gesamt	6	10	2	18

Es werden nur die Institute aufgeführt, in denen bis 2015 Professuren frei werden. (Quelle: Personaldezernat)

Neuberufungen 2010-2012

Jahr	Fakultät	Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil
2010	Math.-Nat.-Fak.	W3	2	2	50%
		W2	4	2	33,3%
	Phil.-Fak.	W3	4	4	50%
		W1	1	0	0%
	WiWi-Fak.	W3	3	0	0,0 %
		W2	1	0	0,0 %
		W1	2	0	0,0 %
Summe 2010			17	8	32,0%
2011	Math.-Nat.-Fak.	W2	3	0	0,0%
		W1	0	1	100,0%
	Phil.-Fak.	W3	1	0	0,0%
		W2	0	1	100,0%
	WiWi-Fak.	W2	1	0	0,0%
Summe 2011			5	2	28,60%
2012	Jur. Fak.	W1	1	1	50,0%
	Math.-Nat.-Fak.	W3	2	0	0,0%
		W2	3	1	25,0%
		W1	1	0	0,0%
	Phil.-Fak.	W3	2	0	0,0%
		W2	1	1	50%
		W1	4	6	60,0%
	WiWi-Fak.	W3	2	0	0,0%
		W2	1	0	0,0%
		W1	1	1	50,0%
Summe 2012			18	10	35,7%
Gesamtergebnis			40	20	12,0%

In den Jahren 2010, 2011 und 2012 wurden insgesamt 60 Forschende/Lehrende auf eine Professur an der HHU berufen.

Auffällig ist, dass die Zahl der Berufungen insgesamt in den letzten Jahren stark schwankt (von 25 Berufungen in 2010 auf 7 in 2011 zu 28 im Jahr 2012). Zudem scheint es in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät besonders schwer zu sein, eine qualifizierte Wissenschaftlerin anzuwerben. In den letzten 3 Jahren und in insgesamt 5 Berufungsverfahren ist es hier nicht gelungen, wenigstens eine Frau zu berufen und das, obwohl in einem Verfahren eine Frau erstplatziert war.

4.9.1 Berufungen Philosophische Fakultät

In den Jahren 2010 bis 2012 wurden insgesamt 27 Berufungsverfahren von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Frau Prof. Dr. Annette Schad-Seifert, Institut für Modernes Japan, bearbeitet. Die Liste beinhaltet nur die Verfahren, in denen Wissenschaftlerinnen den Ruf angenommen haben.

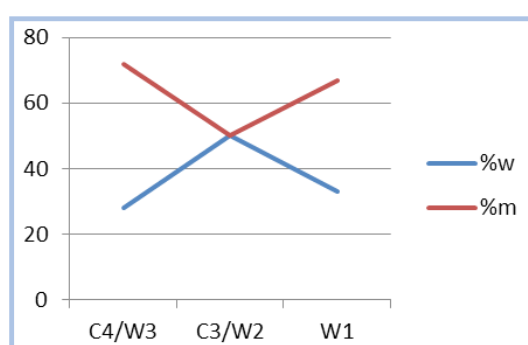
Professur	
W3 Amerikanistik	PD Dr. Susan Winnett (2010)
W3 Geschichte mit dem Schwerpunkt „Mittelalter“	Prof. Dr. Eva Schlotheuber (2010)
W3 Computerlinguistik mit dem Schwerpunkt „Theorie und formale Modulierung“	Prof. Dr. Laura Kallmeyer (2010)
W3-Professur für Semantik	Prof. Dr. Hana Filip (2010)
W2 Kommunikations- und Medienwissenschaft	Prof. Dr. Christiane Eilders (2011)
W1 Juniorprofessur für Theaterwissenschaft	Dr. Barbara Gronau (2012)
W2 Zeitprofessur Audiovisuelle Medien	Dr. Robin Curtis (2012)
W1 Romanistische Literatur- und Kulturwissenschaft mit Schwerpunkt „Italianistik“	Dr. Sieglinde Borvitz (2012)
W1 Ältere deutsche Literatur und Sprache)	Dr. Caroline Emmelius (2012)
W1 Computerlinguistik	Dr. Wiebke Petersen (2012)
W1 Neuere deutsche Literaturwissenschaft	Dr. Misia Sophia Doms (2012)
W1 Politikwissenschaft	Dr. Eva Heidbreder (2012)

(Quelle: Personaldezernat)

Professuren (w/m) an der Philosophischen Fakultät

Statusgruppen im Vergleich – Studienjahr 2011/12	Frauenanteil in %
Studentinnen : Professorinnen	67,3 : 34,5
Absolventinnen : Professorinnen	72,6 : 34,5
Promovendinnen : Professorinnen	64,9 : 34,5
Habilitandinnen : Professorinnen	0 : 34,5

(Quelle: Zahlenspiegel 2011/12)



	m	w	%w	%m
C4/W3	23	9	28,1	71,9
C3/W2	8	8	50	50
W1	4	2	33	66,7

(Quelle: Personaldezernat, Stichtag 01.12.2012)

Abbildung 1 Prozentualer Anteil w/m Professuren

4.9.2 Berufungen Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Unten aufgeführte Berufungsverfahren wurden im Berichtszeitraum von Prof. Dr. Sieglinde Ott (Botanisches Institut/ Botanischer Garten) und PD Dr. Katrin Henze (Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät) begleitet. Die Fakultätsvergleichsbeauftragten haben im Berichtszeitraum an 21 Verfahren teilgenommen. Nachfolgend werden nur die Verfahren aufgeführt, in denen Wissenschaftlerinnen den Ruf angenommen haben.

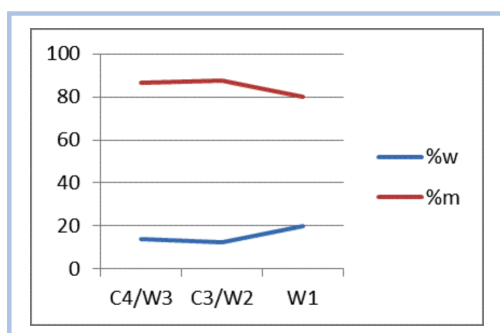
Professur	
W3 Biochemie	Prof. Dr. Vlada B. Urlacher (2010)
W3 Algorithmische Bioinformatik	Dr. Alice McHardy (2010)
W3 Populationsgenetik	Dr. Laura Rose (2010)
W2 Pharmazeutische Biologie	Prof. Dr. Heike Brötz-Oesterhelt (2010)
W1 Multiskalenmodellierung von Proteinwechselwirkungen	Dr. Birgit Strodel (2011)
W2 Genomische Mikrobiologie	Dr. Tal Dagan (2012)

(Quelle: Personaldezernat)

Professuren (w/m) an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Statusgruppen im Vergleich – Studienjahr 2011/2012	Frauenanteil in %
Studentinnen : Professorinnen	50,8 : 15,2
Absolventinnen : Professorinnen	56 : 15,2
Promovendinnen : Professorinnen	63,4 : 15,2
Habilitandinnen : Professorinnen	37,5 : 15,2

(Zahlenspiegel 2011/12)



	m	w	%w	%m
C4/W3	44	7	13,7	86,3
C3/W2	35	5	12,5	87,5
W1	4	1	20	80

(Quelle: Personaldezernat, Stichtag 01.12.2012)

Abbildung 2 Prozentualer Anteil w/m Professuren

4.9.3 Berufungen Juristische Fakultät

Unter Begleitung durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Prof. Dr. Nicola Preuß, wurden 2010 bis 2012 an der Juristischen Fakultät eine W3- Berufung und zwei W1-Berufungsverfahren durchgeführt.

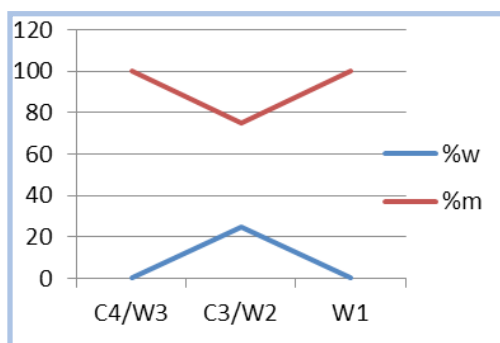
Professur	
W1 Bürgerliches Recht	Dr. Dorothee Endriss (2012)

(Quelle: Personaldezernat)

Professuren (w/m) an der Juristischen Fakultät

Statusgruppen im Vergleich – Studienjahr 2011/12	Frauenanteil in %
Studentinnen : Professorinnen	56,1 : 6,3
Absolventinnen : Professorinnen	52,0 : 6,3
Promovendinnen : Professorinnen	50,0 : 6,3
Habilitandinnen : Professorinnen	0 : 6,3

(Zahlenspiegel 2011/12)



	M	w	%w	%m
C4/W3	11	0	0	100
C3/W2	3	1	25	75
W1	1	0	0	100

(Quelle: Personaldezernat, Stichtag 01.12.2012)

4.9.4 Berufungen Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Als Nachfolgerin von Frau Dipl.-Kauffrau Tanja Schlösser, wurde im Juli 2012 Isabelle Dorenkamp als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Es wurden insgesamt 3 Verfahren von Frau Dorenkamp begleitet.

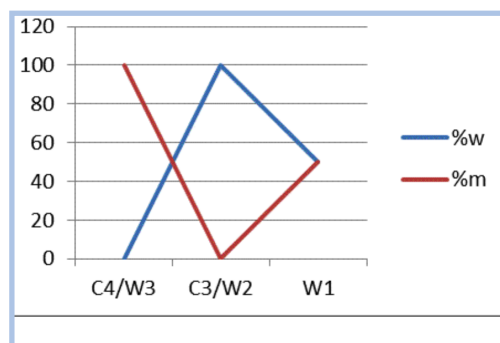
Professur	
W1 Volkswirtschaftslehre	Dr. Annika Herr (2012)

(Quelle: Personaldezernat)

Professuren (m/w) an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Statusgruppen im Vergleich – Studienjahr 2011/12	Frauenanteil in %
Studentinnen : Professorinnen	53,3 : 5,9
Absolventinnen : Professorinnen	47,3 : 5,9
Promovendinnen : Professorinnen	0 : 5,9
Habilitandinnen : Professorinnen	0 : 5,9

(Quelle: Zahlenspiegel 2011/12)



	M	w	%w	%m
C4/W3	11	0	0	100
C3/W2	0	1	100	0
W1	2	2	50	50

(Quelle: Personaldezernat, Stichtag 01.12.2012)

Abbildung 4 Prozentualer Anteil w/m Professuren

4.9.5 Berufungen Medizinische Fakultät

Die Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät in den Jahren 2010 - 2012 wurden von den Fakultätsvergleichsbeauftragten, Prof. Dr. Birgit Henrich und PD Dr. Hildegard Graß, begleitet und bearbeitet. Als Nachfolgerin von Frau PD Dr. Graß hat Dr. Anja Vervoorts die dezentrale Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät übernommen. Einige Berufungsverfahren wurden zudem von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Insgesamt haben die Fakultätsvergleichsbeauftragten an 34 Berufungsverfahren teilgenommen. Nachfolgend werden nur die Verfahren aufgeführt, in denen Wissenschaftlerinnen berufen wurden.

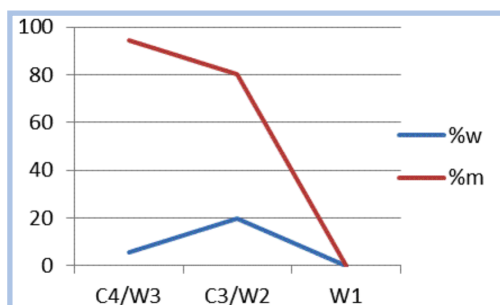
Professur	Berufen
W2 Public Health	PD Dr. Dr. Andrea Icks (2010)
W2 Professur für Kardiovaskuläre Physiologie	Dr. Martina Krüger (2010)
W2 Professur für Intraoperative Neurophysiologie	PD Dr. Andrea Szelényi (2011)
W2 Professur für Umweltmedizinische Epidemiologie	PD Dr. Barbara Hoffmann (2011)
W3 Professuren für Anatomie I und II	PD. Dr. Charlotte von Gall (2011)
W2 Professur für Umweltmedizinische Toxikologie	Prof. Dr. Ellen Fritsche (2011)
W2-Professur für Molekulare Infektionsimmunologie	Dr. Stefanie Scheu (2012)
W2 Hämostaseologie	Prof. Dr. Margitta Elvers (2012)
W2 Molekulare Hepatologie	Prof. Dr. Petra May (2012)
W2-Heisenberg-Professur für Molekulare Neurophysiologie	PD Dr. Olga Sergeeva (2012)
W2 Professur für Konservative Urologische Onkologie	Dr. Anja Jutta Lorch (2012)

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 11 Wissenschaftlerinnen berufen, jedoch handelte es sich dabei lediglich um eine W3-Professur. Von den 15 berufenen Wissenschaftlern besetzen hingegen nun acht eine W3-Professur und sieben eine W2-Professur. Es wird deutlich, dass im Bereich der höher dotierten W3-Professuren noch immer sehr selten Frauen berufen werden. Weitere Maßnahmen sind folglich nach wie vor nötig.

Professuren (m/w) an der Medizinischen Fakultät

Statusgruppen im Vergleich – Studienjahr 2011/2012	Frauenanteil in %
Studentinnen : Professorinnen	62,9 : 9,2
Absolventinnen : Professorinnen	58,1 : 9,2
Promovendinnen : Professorinnen	65,1 : 9,2
Habilitandinnen : Professorinnen	27,8 : 9,2

(Zahlenspiegel 2011/12)



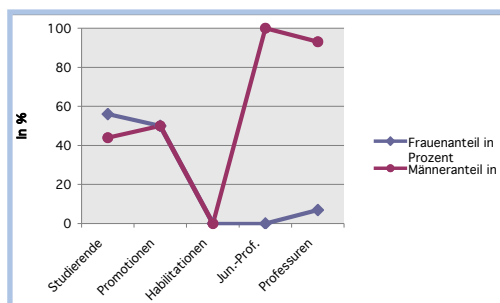
	M	w	%w	%m
C4/W3	51	3	5,6	94,4
C3/W2	37	9	19,6	80,4
W1	0	0	0	0

(Quelle: Personaldezernat, Stichtag 01.12.2012)

Abbildung 5 Prozentualer Anteil w/m Professuren

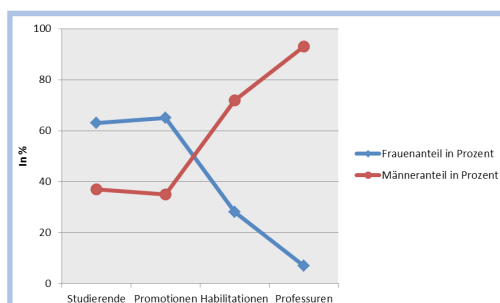
4.10 Missverhältnisse der Frauenanteile in den verschiedenen Karrierestufen

Juristische Fakultät



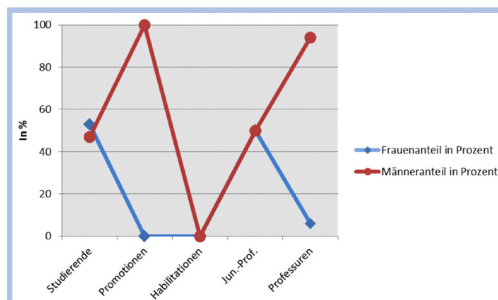
Wie der Grafik zu entnehmen ist, reduziert sich der Frauenanteil von der Gruppe der Studierenden zu den Promovendinnen minimal. Allerdings bricht der Anteil dann maximal ein. Es gab im Berichtszeitraum keine Habilitation, die von einer Frau abgeschlossen wurde. Mit einer Juniorprofessur und einem sehr geringen Frauenanteil an Professuren zeigt sich eine Entwicklung, die vor allem auf Grund der hohen Anzahl an weiblichen Studierenden so kaum hinnehmbar ist.

Medizinische Fakultät



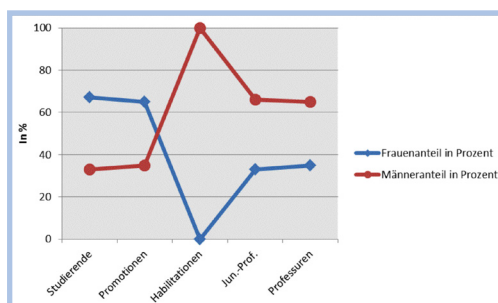
Ähnlich wie in der Juristischen Fakultät ist auch bei der Medizinischen Fakultät ein hoher Frauenanteil unter den Studierenden und den Promovendinnen zu verzeichnen. Bei den Habilitationen verschlechtert sich der Anteil deutlich und nimmt bei den Professuren ein weiteres Mal stark ab. Zwar ist die Entwicklung nicht in dem Maße negativ wie bei der Juristischen Fakultät, aber auch die Schere der Karrierestufen in der Medizinischen Fakultät gibt Anlass zur Sorge.

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät



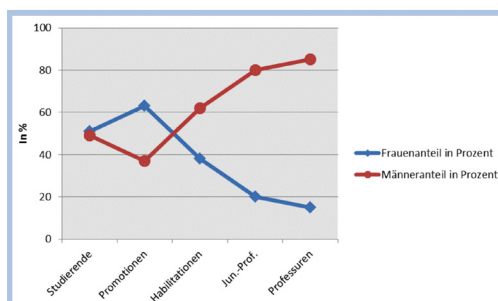
An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät stellt sich die Lage anders dar. Hier bricht der unter den Studierenden noch hohe Frauenanteil bereits bei den Promotionen komplett ein. Es wurden im Berichtszeitraum weder Promotionen noch Habilitationen von Frauen abgeschlossen. Da der Anteil der Juniorprofessuren an dieser Fakultät generell gering ist, schlägt die eine durch eine Frau besetzte Juniorprofessur sehr stark zu Buche. Bei den Professuren ergibt sich das bereits bekannte Bild einer stark aufklaffenden Schere.

Philosophische Fakultät



Die Philosophische Fakultät folgt weiterhin dem positiven Trend der Vorjahre. Der Anteil der weiblichen Studierenden ist nach wie vor sehr hoch und auch unter den Promotionen schneiden die Frauen ungewöhnlich gut ab. Zwar gab es im Berichtszeitraum keine Frau, die an dieser Fakultät habilitierte, bei den männlichen Kollegen waren aber lediglich drei Habilitationen zu verzeichnen, daher ist die Ursache nicht in der fehlenden Chancengleichheit zu sehen. Auch wenn das Missverhältnis der weiblichen Studierenden und der weiblichen Professuren deutlich weniger ausgeprägt ist als an den übrigen Fakultät, gilt es diesen positiven Trend zu erhalten und zu verstärken.

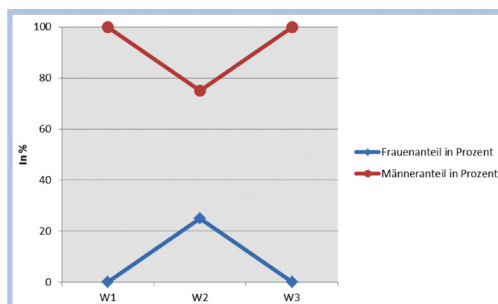
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät



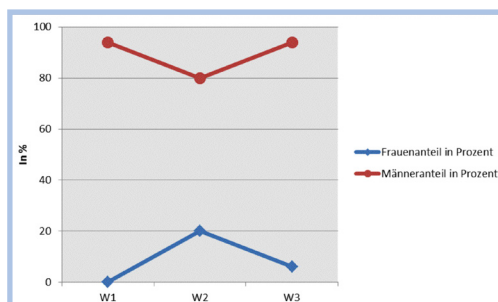
An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ist der Frauenanteil unter den Studierenden etwa auf einem Niveau mit dem Männeranteil. Das ist ein durchaus lobenswerter Aspekt. Bei den Promotionen schnellte der Frauenanteil sogar in die Höhe, um anschließend bei den Habilitationen, Juniorprofessuren und Professuren stetig wieder zu sinken. Jedoch ist die Kurve bei der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät im Gegensatz zu der Juristischen, Medizinischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät weniger besorgniserregend und kann im Gegenteil sogar als ein Schritt in die richtige Richtung gewertet werden.

Wie bereits durch die Statistiken dargelegt, finden sich die Frauen in den höchsten Dienstgruppen meist in den Ebenen der W1- und W2-Stellen wieder. Die W3-Stellen sind weiterhin eher eine Männerdomäne, wie man an den folgenden Grafiken der einzelnen Fakultäten deutlich ablesen kann. Lediglich in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät gelingt es, den Frauenanteil durch alle drei Stufen hindurch nahezu identisch zu halten.

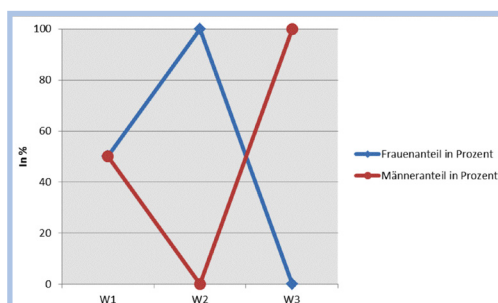
Vergleich W1/W2/W3 Juristische Fakultät



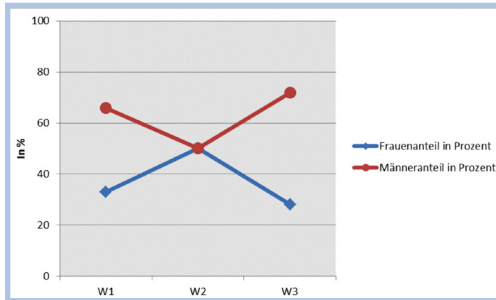
Vergleich W1/W2/W3 Medizinische Fakultät



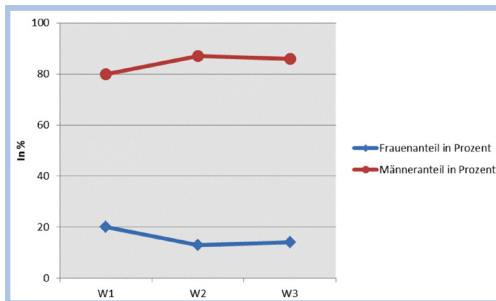
Vergleich w1/W2/W3 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

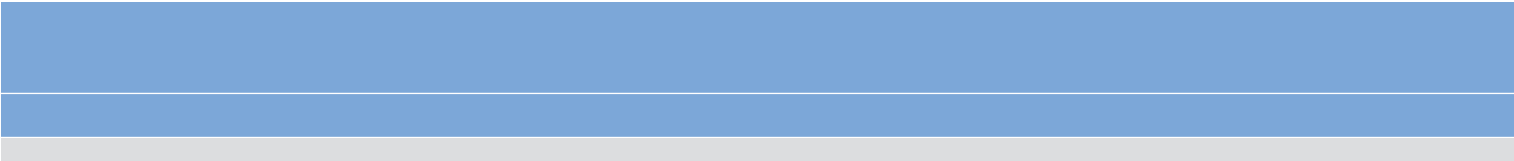


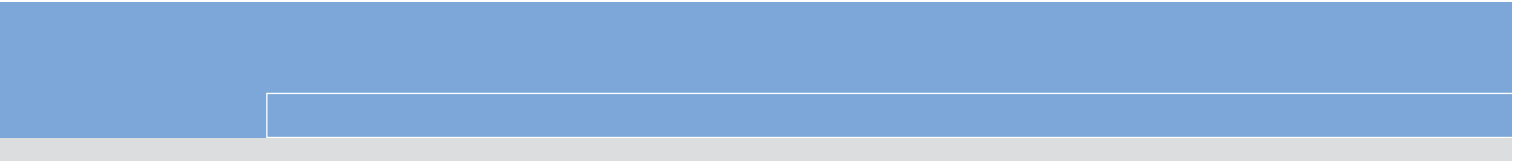
Vergleich w1/W2/W3 Philosophische Fakultät



Vergleich w1/W2/W3 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät







Fortbildungs- und Frauenfördermaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

5.1 Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen

Ein umfassendes Qualifizierungs- und Fortbildungsangebot der Heinrich-Heine-Universität bietet Weiterbildungsmaßnahmen an, die Wissenschaftlerinnen bei der Karriereentwicklung unterstützen. Diese Maßnahmen werden durch frauenrelevante Weiterbildungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten ergänzt. Das Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen trägt zur Qualitätssicherung und -entwicklung sowie zur Steigerung des weiblichen Führungspotentials an unserer Hochschule bei. Es fördert die Kompetenzen, die Wissenschaftlerinnen zur professionellen Ausgestaltung ihres Karriereweges benötigen und ermöglicht eine zielorientierte Karriere- und Zukunftsplanung, insbesondere unter dem Aspekt der Work-Life-Balance. Die Weiterbildung steht im Einklang mit dem landespolitischen Ziel, den Anteil von Frauen an Professuren deutlich zu erhöhen. Das Angebot versteht sich als integraler Bestandteil der universitären Personal- und Organisationsentwicklung.

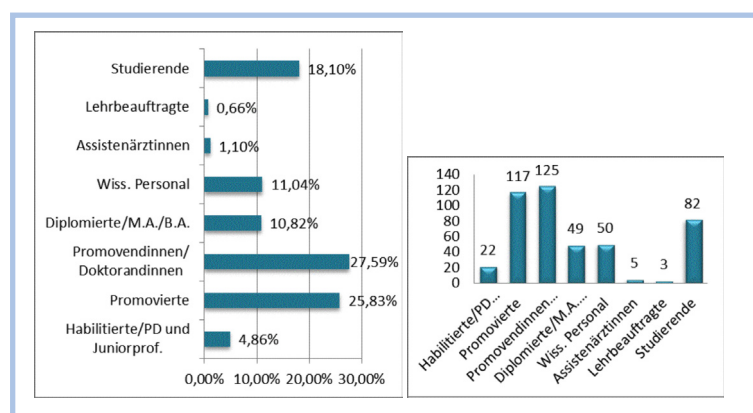
Im Berichtszeitraum wurden nachfolgend aufgeführte Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen angeboten:

Jahr	Seminar	Zielgruppe
2010	Karriereplanung und Coaching	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme als Karrierefaktor – Basis-Seminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Wirkungsvoll kommunizieren – Ziele erreichen	Promovendinnen/Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
	Scientific English in Advanced Discourse for Medical Professionals	Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät und im medizinischen Bereich tätigen Wissenschaftlerinnen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
	English in Scientific Discourse – Continuous Course	Wissenschaftlerinnen aus den Fakultäten
	English for Scientists	Wissenschaftlerinnen aus den Fakultäten
	Promotion – ja oder nein?	Studentinnen der letzten Studiensemester vor dem 1. Hochschulabschluss
	Stimme als Karrierefaktor – Aufbau-Seminar	Wissenschaftlerinnen der HHU
	Stimme als Karrierefaktor – Basis-Seminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Erfolgreiches Selbstmarketing und Coaching	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Konflikt als Chance?! Konfliktmanagement	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Englisch im Wissenschaftsdiskurs	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse – Continuous Course	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse für Medizinerinnen	Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät und im medizinischen Bereich tätigen Wissenschaftlerinnen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
	English in Scientific Discourse – Continuous Course	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Karriereplanung und Coaching	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Promotion – Ja oder Nein? Workshop zur Entscheidungsfindung	Studentinnen aller Fachrichtungen
2011	Stimme als Karrierefaktor – Basis-Seminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Führungskompetenz – die berufliche Rolle erfolgreich verkörpern!	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Die Diss – endlich abschließen oder sich von ihr verabschieden? Workshop zur Entscheidungshilfe	Promovendinnen
	Vortrags- und Präsentationstechniken	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme als Karrierefaktor – Basis-Seminar und Aufbau-Seminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Erfolgreiches Selbstmarketing und Coaching	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Erfolgreich kommunizieren in schwierigen Situationen	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Führungs- und Selbstmanagement	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
2012	English in Scientific Discourse – Continuous Course	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Promotion – ja oder nein? Workshop zur Entscheidungsfindung	Studentinnen in der Abschlussphase des Studiums und Absolventinnen, die persönliche Motive reflektieren wollen auf der Basis von Sachinformationen rund um die Promotion
	Stimme als Karrierefaktor – Basis Seminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme als Karrierefaktor – Aufbau-Seminar	Wissenschaftlerinnen, die das Basis-Seminar besucht haben und ihre stimmlichen Auftritte verbessern wollen
	Führungs- und Selbstmanagement	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Kommunikationstraining „Erfolgreich kommunizieren in schwierigen Situationen“	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Vortrags- und Präsentationstechniken, Aufbau-Workshop, Teil II	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Karriereplanung und Coaching	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse – Continuous Course	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen

Die fortlaufende Evaluation der semesterbegleitenden Veranstaltungen zeigte wie in den vergangenen Jahren ein sehr gutes Ergebnis. Die Seminare und Workshops waren sämtlich ausgebucht. Insbesondere das Intensiv-Seminar „English in Scientific Discourse“ ist mittlerweile ein ständiges Angebot innerhalb des Qualifizierungsprogrammes. In einer geschützten Atmosphäre fällt es den Wissenschaftlerinnen leicht, sprachliche Blockaden zu überwinden, das Sprachvermögen zu erweitern und somit Sicherheit und Selbstbewusstsein auf internationalem Parkett zu gewinnen.

Eine regelmäßige Qualitätskontrolle erfolgt durch die Evaluation der Leistungen der Dozentinnen und Dozenten und der Inhalte mittels eines Fragebogens durch die Teilnehmerinnen und der Auswertungsgespräche mit den Lehrenden.

Die Grafiken zeigen, dass im Berichtszeitraum an 51 Seminaren insgesamt 453 (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen teilgenommen haben. Dabei war der Anteil der Doktorandinnen und Promovendinnen am höchsten. Darüberhinaus haben 47 Frauen das einstündige Coaching aus den Workshops Karriereplanung und Selbstmanagement in Anspruch genommen.



Die Qualifizierungsmaßnahmen wurden aus den zugeteilten Mitteln des MIWFT des Landes NRW zur Steigerung des Anteils der Professorinnen in der Wissenschaft und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses finanziert.

5.2 Förderung der Studentinnen und studierender Eltern

Das Gleichstellungsbüro bietet semesterweise wiederkehrende Fortbildungsseminare für Studentinnen und Promovendinnen an, z.B. „Promovieren – Ja oder Nein?“. Das StudierendenServiceCenter bietet außerdem ein breites Informations- und Beratungsangebot von der Studienfachwahl bis zum Berufseinstieg. Der Career Service ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen beim Übergang von der Hochschule zum Beruf, speziell auch für Frauen.

An der Philosophischen Fakultät und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät werden Examenskandidatinnen mit Hilfe von fakultätsinternen Mitteln individuell gefördert. Die Wirtschaftswissenschaftliche und Juristische Fakultät haben inzwischen auch einen Gleichstellungsfond gegründet. So gibt es Abschlussstipendien für Studentinnen mit Kind und für Studentinnen mit hochschulpolitischem Engagement.

Studentinnen erhalten im Büro der Gleichstellungsbeauftragten Unterstützung durch umfangreiche Beratungen zu den Themen „Studienkredite und -darlehen“, „Stipendien“ und „Studieren mit Kind“ (siehe auch Punkt 5.2.1 Bericht der studentischen Beraterinnen).

Das Projekt „Silencium“ ist eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und des Dekanats der Medizinischen Fakultät. Die Medizinische Fakultät will Eltern die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglichen, indem sie sie bei der Suche und Finanzierung von Kinderbetreuung unterstützt und Freiräume zur Fertigstellung wissenschaftlicher Arbeiten schafft. Diese Chancengleichheitsmaßnahme soll die wissenschaftliche Karriere und sowie die wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung in der Medizin unterstützen.

Kooperationsprojekt mit der Bergischen Universität Wuppertal

Die Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf kooperiert mit der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität Wuppertal im Rahmen der Fortbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen. Der Schwerpunkt dieser Kooperation liegt auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses durch Seminare und Workshops.

Eine enge Zusammenarbeit besteht zwischen den beiden Hochschulen auch im Rahmen des Mentoringprojekts SelmaMeyerMentoring. Da die Bergische Universität kein eigenes Mentoringprogramm hat, werden im Rahmen der Möglichkeiten in den verschiedenen Linien Plätze für Mentees aus Wuppertal angeboten.

Während die Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf durch die Gleichstellungsbeauftragte angeboten werden (vgl. 5.1), wurde an der Universität Wuppertal das Science Career Center eingerichtet, das auch von Interessentinnen aus der HHU in Anspruch genommen werden kann. Durch die Kooperation der beiden Hochschulen soll nicht nur eine Steigerung des weiblichen Führungskräftepotentials erreicht werden, sondern auch ein Austausch von Akademikerinnen und eine Zusammenarbeit hinsichtlich der Curriculumsentwicklung stattfinden.

Eltern-Kind-Raum

Um studierenden Eltern ein ungestörtes Lernen mit zeitgleicher und kostenfreier Kinderbetreuung zu ermöglichen, wurde bereits 2007 der erste Eltern-Kind-Raum in der Universitäts- und Landesbibliothek eröffnet. Das flexible Betreuungsangebot für Kinder von 0 bis 3 Jahren wurde im Jahr 2008 an zwei Tagen in der Woche jeweils von 16.00 bis 19.00 Uhr angeboten. Die Betreuung wurde von der Gleichstellungsbeauftragten finanziert. Die Inanspruchnahme des Angebots hat sich nach einer kurzen Startphase zunehmend gesteigert: angebotene Termine waren so schnell ausgebucht, dass Wartelisten aufgestellt werden mussten.

Das Angebot wurde von den Eltern mehrheitlich als große Entlastung empfunden. Im Jahr 2012 wurde in der O.A.S.E. in der medizinischen Fachbibliothek ein neuer Eltern-Kind-Raum eröffnet. Dieser Raum im 1. OG mit einer eingerichteten Kinderspielecke bietet den Kindern die Möglichkeit während der Arbeits- und Lernphase ihrer Mütter und Väter, beaufsichtigt zu werden. Der Eltern-Kindraum ist ein Projekt, das gemeinsam mit der Medizinischen Fakultät, Prof. Dr. Ulrich Decking, Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme und dem Gleichstellungsbüro / FamilienBeratungsBüro der Heinrich Heine-Universität umgesetzt wurden ist.

Tablettzeitung

Seit 2008 wird in regelmäßigen Abständen die Tablettzeitung aufgelegt. Die Tablettzeitung, die erste an einer deutschen Hochschule, die in immer neuem Design in der Mensa und in der Personalkantine des UKD ausliegt und auch auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten abrufbar ist,

(http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Publikationen), trägt damit zum Informationstransfer bei. Neben spezifischen Informationen mit dem Fokus auf der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen und Etablierung eines familienfreundlicheren Hochschulklimas werden auf diese Weise auch Kontaktdaten und Serviceadressen vermittelt. In den Jahren 2010-2012 gab es eine Tablettauflage zum SelmaMeyerMentoring und zu den Heine-Frauen 2010 und 2012.

Nothilfefonds für Frauen

Dank einer Spende der Serviceorganisation „Soroptimist International“ wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ein Nothilfefonds für Frauen eingerichtet. Die studentischen Beraterinnen nehmen Anträge auf Unterstützung in Not geratener Studentinnen auf. So können Studienbeiträge in besonderen Lebenslagen ganz oder teilweise übernommen und/oder Mietrückstände ausgeglichen werden. Der Nothilfefonds finanziert sich ausschließlich aus Spendengeldern, die kontinuierlich von der Gleichstellungsbeauftragten eingeworben werden.

In Not geratene Studentinnen wurden häufig durch den AStA und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Studierendensekretariats an die Gleichstellungsbeauftragte weitergeleitet. Der Bedarf ist dabei so groß, dass Unterstützungen

nur einmalig in der Studienabschlussphase geleistet werden können, wenn die diesbezüglichen Mittel im Rahmen des Nothilfesfonds vorhanden sind.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Broschüre „Studieren mit Kind“ wurde bis Ende 2009 von Selma Gündogdu aktualisiert. Anfang 2010 wurde die Neuauflage publiziert und an die verschiedenen universitätsinternen und städtischen bzw. gemeinnützigen Einrichtungen in Düsseldorf und Umgebung verteilt. Eine Neuauflage wurde 2012 erstellt.

Im Rahmen der Erstsemester-Begrüßung durch das Rektorat stellen sich die studentischen Beraterinnen regelmäßig den Studierenden vor. Die Erstsemester lernen auf diese Weise ihre Beraterinnen persönlich kennen und erhalten erste Auskünfte sowie Informationsmaterialien zu den verschiedenen Aufgabengebieten und Angeboten der Gleichstellungsbeauftragten.

Zudem präsentiert sich das Gleichstellungsbüro stets auf der jährlich stattfindenden Campus-Messe sowie am Tag der Forschung. Sowohl die Studierenden als auch weitere Interessierte, wie zum Beispiel Schüler und deren Eltern und Lehrer, haben auf diesen öffentlichen Veranstaltungen ebenfalls die Möglichkeit, sich über die zahlreichen Angebote und Projekte der Gleichstellungsbeauftragten zu informieren.

5.3 Förderung von Wissenschaftlerinnen

5.3.1 COMEBACK – Wiedereinstiegsprogramm für Eltern

Das COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm soll gezielt Eltern nach einer Familienphase zur Habilitation ermuntern. Im Jahr 2009 hat die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Prorektor für Forschung und Innovation das COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler initiiert. Im COMEBACK-Programm werden Mittel für eine Vollzeitstelle TV-L 13 in Höhe von max. 120.000 Euro für zwei Jahre (bei Teilzeit drei Jahre) bereitgestellt. Das Programm ist in Form einer zweijährigen Wiedereinstiegsstelle für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach einer Familienphase aufgelegt, die sich für eine Hochschullaufbahn (Professur) weiterqualifizieren möchten. In begründeten Fällen kann eine einmalige Verlängerung um maximal sechs Monate beantragt werden. Die Wiedereinstiegsstelle wird zu 70% aus Mitteln des Rektorats und zu 30% aus dem Strukturfonds der Gleichstellungsbeauftragten getragen. Dabei soll es sowohl als Anschubfinanzierung für Forschungsprojekte sowie als ein zusätzlicher Anreiz dienen, verstärkt Menschen mit Kindern aus der Elternzeit zu motivieren, eine wissenschaftliche Karriere weiterzuverfolgen. Anträge zum Wiedereinstieg können jederzeit gestellt werden. Bewerberinnen und Bewerber müssen nicht Mitglieder oder Angehörige der HHU sein.

Die Kinderärztin Dr. med. Kirsten Bienemann war die erste von drei Teilnehmerinnen des Wiedereinstiegsprogramms (2009). Sie führt damit ihr Habilitationsprojekt zum Thema „EBV-assoziierte Immundefekte: klinische und molekulare Aspekte“ fort. Darauf folgte im Jahr 2010 Dr. Sylva Liebenwein, die die Förderung für die Fortsetzung ihres Habilitationsprojektes im Bereich Bildungsforschung und Bildungsmanagement erhielt (Habilitationsthema: „Erziehung und Soziale Milieus. Elterliche Erziehungsstile in milieuspezifischer Differenzierung“). Im Dezember 2011 wurde die dritte Kandidatin, Dr. Nicole Brazda, aus der Angewandten Neurobiologie in das Programm aufgenommen. Frau Brazda forscht im Bereich der experimentellen Querschnittslähmung.

Im Jahr 2011 wurde die Kandidatin Dr. Christina Paffenholz, aufgenommen, die ihre Habilitation beim Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung sowie Privatversicherungsrecht erstellen wird.

5.3.2 Kompetenz stärken – Individuelles Coaching

Da die erfolgreiche Arbeit als Professorin und Professor nicht nur auf der wissenschaftlichen Eignung, sondern auch auf den sozialen und kommunikativen Kompetenzen und Selbstmanagementfähigkeiten basiert, wurde im Rahmen des Audit „familiengerechte hochschule“ das Coaching-Programm „Führungskompetenzen stärken“ gestartet. Dieses Coaching-Programm ist ein speziell zugeschnittenes Beratungssetting, bei dem der Coach und die Professorin bzw. Professor in der Konstellation 1:1 zusammenarbeiten. Bisher konnte ein Großteil der Professorinnen der HHU durch ein Coaching in ihrer Arbeit und Karriereplanung unterstützt werden. Themen aus dem Arbeitsalltag werden syste-

matisch analysiert und Strategien erarbeitet, um organisatorische Abläufe im Kontext von Wissenschaft und Hochschule zu optimieren. Eine wichtige Rolle spielt u.a. die Verbesserung der Balance zwischen Privatleben und Beruf.

In den Jahren 2010 bis 2012 wurden über das Programm „Führungskompetenzen stärken“ insgesamt 26 Personen mit 89 Coachingstunden im one to one-Training von mehreren Trainerinnen und Trainern begleitet.

Die Kosten werden aus den Strukturfonds für Gleichstellung finanziert.

5.3.3 Finanzierung von Vertretungskräften

Seit 01.01.2006 ist das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) in Kraft, welches die Vertretung einer Wissenschaftlerin ermöglicht, die während der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot einhalten muss. Dies gilt besonders für schwangere Wissenschaftlerinnen, die an Arbeitsplätzen tätig sind, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen ausgesetzt sind, oder die in Genlabors arbeiten.

Die Krankenkassen erstatten in diesem Fall der Universität als Arbeitgeberin den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bzw. das Arbeitsentgelt bei individuellen Beschäftigungsverboten, sodass eine wissenschaftliche Vertretungskraft finanziert werden kann. Mit Hilfe zusätzlicher Mittel der Gleichstellungsbeauftragten konnte eine solche Vertretung für eine Wissenschaftlerin der Medizinischen Fakultät finanziert werden.

Im Berichtszeitraum wurde kein Antrag gestellt.

5.3.4 HEINE-NETZwerk - Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen

Seit 2005 lädt die Gleichstellungsbeauftragte jeweils zum Semesterende zum Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen an der HHU (HEINE-NETZwerk) auf Schloss Mickeln ein. Die Teilnehmerinnen nutzen die Veranstaltung zum Austausch mit Kolleginnen und erhalten zusätzlich über Vorträge durch Persönlichkeiten der Hochschule und der Politik einen interessanten Einblick in hochschulpolitische Zusammenhänge. Im Berichtszeitraum wurden auf den Netzwerktreffen seit 2010 folgende Themen behandelt:

„Frauenquote in der Wissenschaft“ (Gespräch am 03. Februar 2010 mit Prof. Dr. Dr. h.c. Ernst Theodor Rietschel, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft und Mitglied des Hochschulrats der HHU)

Vorstellung des neuen Prorektors für Hochschulmanagement und Internationales, Prof. Dr. Axel Buchner (Gespräch am 02. Juli 2010)

„Nachwuchsförderung in der Wissenschaft in Zeiten der Exzellenz“ (Gespräch am 26. Januar 2011 mit der Generalsekretärin der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste, Frau Dr. Brigitte Lohkamp)

Bericht über aktuelle Entwicklungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit an der HHU (13. Juli 2011)

Die neuen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten stellen sich vor (11. Juli 2012)

5.3.5 Förderungen der weiteren Mitarbeiterinnen

Der Frauenanteil im wissenschaftsstützenden Bereich liegt insgesamt bei 51,5 Prozent. Im Vergleich zu den Kennzahlen der Beschäftigungsstruktur aus dem Jahr 2008 ergibt sich ein Zuwachs von weiblichen Beschäftigten im Höheren Dienst von 7,46 Prozent, im Gehobenen Dienst von 6,49 Prozent, im Mittleren Dienst sank der Anteil um 1,42 Prozent. Der wissenschaftsstützende Bereich unterscheidet sich im Hinblick auf die Stellenfluktuation stark vom Wissenschaftsbereich. Die geringere Fluktuation führt dazu, dass in diesem Bereich zur Förderung der Beschäftigten in erster Linie mit Weiterbildungen und Qualifizierungen gearbeitet wird. Laut Frauenförderrahmenplan sollen (nach Maßgabe der Ressourcen, die die Zentrale Universitätsverwaltung und die weiteren Zentralen Einrichtungen der HHU für Maßnahmen in der Personalentwicklung bereitstellen können) Qualifizierungsmöglichkeiten insbesondere für Mitarbeiterinnen der unteren Vergütungsgruppen angeboten werden, sodass diese sich für Aufgabenbereiche, in

denen Frauen unterrepräsentiert sind, weiterqualifizieren können. Mitarbeiterinnen, die Interesse signalisiert haben, werden rechtzeitig über Weiterqualifizierungsmöglichkeiten informiert. Sofern das Weiterbildungsangebot der HHU diese Qualifizierungsmaßnahmen nicht anbietet, können auch externe Kooperationspartner eingebunden werden. In Planung befindet sich derzeit ein Programm zur Nachwuchsförderung in der Verwaltung. In einem aufwendigen Bewerbungsverfahren werden drei geeignete KandidatInnen pro Jahr ausgewählt, die sich über eine hochwertige Weiterbildung für Stellen in höheren Tarifgruppen qualifizieren können.

Folgende Maßnahmen wurden angeboten:

Fortbildungsangebote (Einführungen EDV-Programme, Work-Life-Balance, Rechte, Sprachkurse, Kommunikationstraining...)

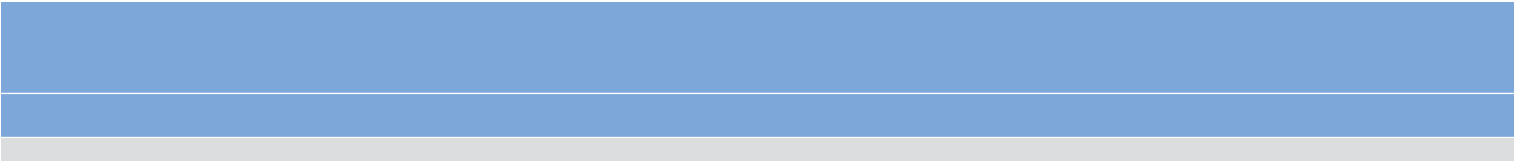
Individuelle Unterstützung bei der Weiterbildung

Das Sekretärinnennetzwerk dient der Unterstützung von Arbeitsabläufen der Sekretariate an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, die Sekretariatsbeschäftigten finden hier nützliche Tipps, Hinweise und Angebote, die den Arbeitsalltag erleichtern sollen. Hierzu zählen vor allem eine unkomplizierte Abwicklung von verwaltungstechnischen Vorgängen, sowie die Unterstützung bei speziellen Problemen. Vor allem dient es als Kommunikationsplattform

<http://www.mitarbeiter.hhu.de/mitarbeiterinnen-und-vertretungen/sekretariatsnetz-hhu.html>

Netzwerkarbeit

Weitere Maßnahmen und Angebote zur Förderung der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich können unter Punkt 2.2 „Audit „*familiengerechte hochschule*“ entnommen werden.





Stipendien- und Wissenschaftsprogramme

6.1 NRW-Stipendienprogramm

Die HHU ist im Wintersemester 2009/2010 mit dem NRW-Stipendienprogramm „Chancen Nutzen“ an den Start gegangen, um begabte Studierende zu fördern. Alle Stipendiatinnen und Stipendiaten erhalten für die Dauer von zwei Semestern je 300 Euro monatlich.

Während im Wintersemester 2009/2010 noch 41 Stipendien an Studentinnen und 28 an Studenten gegangen sind, ist die Zahl der Stipendien im Wintersemester 2011/2012 bereits auf insgesamt 236 Stipendien gestiegen. Dabei haben 139 Studentinnen und 97 Studenten die Förderung erhalten. Die unten aufgeführte Grafik lässt dabei erkennen, dass sich die Frauen- und Männeranteile bei der Vergabe nur minimal verändert haben. Zwar ist der Anteil der Stipendiatinnen um 0,5% gesunken, Stipendiatinnen bilden aber mit 58,9% im Wintersemester 2011/2012 immer noch die Mehrheit.

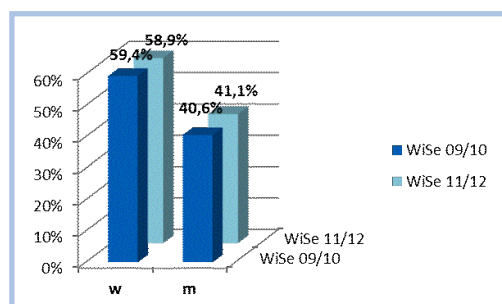


Abb. 1: Stipendiat/innen-Anteile NRW-Stipendium – Vergleich WiSe 09/10 und WiSe 11/12

6.2 Wissenschaftsprogramme

Die folgende Aufstellung soll einen Überblick über weitere Stipendiatinnen/Preisträgerinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen an unserer Hochschule geben:

Heisenberg-Programm der DFG

Institut/Laufzeit	Stipendiatin
Institut für Entwicklungs- und Molekularbiologie der Pflanzen; Heisenberg-Stipendium ab März 2011 (Math.-Nat. Fakultät)	PD Dr. Veronica Maurino
Institut für Neuro- und Sinnesphysiologie (Medizinische Fakultät); Heisenberg-Stipendium seit 2008, Heisenberg-Professur seit 2010	PD Dr. Olga Sergeeva

Helmholtz-Nachwuchsgruppen

Institut/Laufzeit	Nachwuchsgruppenleiterin
Institut für Komplexe Systeme (ICS-6) Laufzeit: seit 2009 (Math.-Nat. Fakultät)	Jun.-Prof. Dr. Birgit Strodel
Institut für Bio- und Geowissenschaften (IBG-1), FZ Jülich Laufzeit: seit 2011 (Math.-Nat. Fakultät)	Jun.-Prof. Dr. Julia Frunzke

Nationales Bernstein Netzwerk Computational Neurosciences

Institut/Laufzeit	Nachwuchsgruppenleiterin
Neurologische Klinik Laufzeit: seit 2012 (Medizinische Fakultät)	Dr. Barbara Grimpe

Juniorprofessorinnen

Institut/Laufzeit	Stipendiatin
Institut für Sprache und Information	Jun.-Prof. Dr. Silke Hamann
Institut für Klassische Philologie	Jun.-Prof. Dr. Martina Hirschberger
Volkswirtschaftslehre	Jun.-Prof. Dr. Annika Herr
Bürgerliches Recht	Jun.-Prof. Dr. Dorothee Endriss
Theaterwissenschaft	Jun.-Prof. Dr. Barbara Gronau
Ältere deutsche Literatur und Sprache	Jun.-Prof. Dr. Caroline Emmelius
Computerlinguistik	Jun.-Prof. Dr. Wiebke Petersen

Im Rahmen des Förderprogramms „Geschlechtergerechte Hochschule“ des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung NRW hat die HHU im November 2012 zwei Juniorprofessuren einwerben können, die in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bzw. in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät im Frühjahr 2013 mit Frauen besetzt wurden.

6.3 Preisträgerinnen

Auch 2010-2012 hat es viele Preisträgerinnen von Wissenschaftspreisen an der HHU gegeben:

Preis	Preisträgerin und Thematik	Dotierung
drupa-Preis (Promotionspreis der Philosophischen Fakultät)	2010: Dr. Nadine Müller 2012: Dr. Ruth Heynen	Finanzierung der Herstellung einer Dissertation aus den Bereichen Philosophie, Erziehungswissenschaften, Geschichte, Soziologie, Sprach- und Literaturwissenschaft, Kulturgeographie.
Edens-Preis	2010 (geteilt): Dr. Stefanie Seehaus, Institut für Entwicklungs- und Molekularbiologie der Tiere; Dr. Johannes Stegbauer, Klinik für Nephrologie	10.000 EUR
Jühling-Doktorandenpreis - Preis auf dem Gebiet der Diabetes-Forschung und benachbarter Gebiete	2009: Dr. Henrike Sell 2010: Dr. Kristin Eckhardt 2011: Dr. Seema Dangwal	2.500 EUR
Jühling-Preis - Preis im Bereich der Diabetes-Forschung und benachbarter Gebiete	2010: kein Preisträger 2011 (geteilt): Prof. Dr. Ursula Krämer, Leibniz-Institut für Umweltmedizinische Forschung; Dr. Henrike Sell, Deutsches Diabetes Zentrum	5.000 EUR
MTZ®award der MTZ®stiftungjunge – Preis für Nachwuchswissenschaftler/-innen der Medizinischen Fakultät der HHU als Anerkennung für eine herausragende Publikation auf dem Gebiet der humanmedizinisch orientierten Zell- und/oder Genforschung	2010: Kirsten Huck, Klinik für Kinder-Onkologie, Hämatologie und Klinische Immunologie 2011: Dr. Sara Tucci, Klinik für Allgemeine Pädiatrie	2.500 bis 5.000 EUR
„Beste Dissertation des Jahres“ der Medizinischen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Philosophischen Fakultät	2009: Dr. Svenja Caspers (Med. Fakultät); Dr. Nana Ueffing (Math.-Nat. Fakultät); Dr. Birgit Capelle (Phil. Fakultät) 2010: Dr. Vanessa Krause (Math.-Nat. Fakultät); Dr. Ursula Ströbele (Phil. Fakultät) 2011: Dr. Katharina Anna Wörtz (Math.-Nat. Fakultät)	2.500 EUR

6.4 Lehrstühle des Netzwerks Frauenforschung NRW

An der Heinrich-Heine-Universität sind zwei Netzwerkprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW etabliert. Die Professur im Fach Modernes Japan setzt ihren Schwerpunkt auf die Leit- und Orientierungskonzepte „Inter- und Transkulturalität“ einerseits und „Gender Studies“ andererseits. Prof. Dr. Dr. h.c. Michiko Mae ist Kulturwissenschaftlerin und Lehrstuhlinhaberin des Bereichs Kulturwissenschaften und Mitherausgeberin der Reihe „Geschlecht und Gesellschaft“. Ihre Arbeitsbereiche liegen in der kultur- und sozialwissenschaftlichen Japanforschung mit den Schwerpunkten: Interkulturalität und kulturwissenschaftliche Fremdeheitsforschung, die Frage der kulturellen Identität und Subjektivitätskonzepte im japanischen Modernisierungsprozess sowie Gender Studies bezogen auf Japan und Deutschland in vergleichender Sicht.

Am Institut für Rechtsmedizin unter der Leitung von Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme liegt ein Forschungsschwerpunkt auf dem Thema „(Häusliche) Gewalt im Spiegel der verschiedenen Kategorien von Geschlecht“. Über die unmittelbare Arbeit mit Gewaltopfern und einen interdisziplinären Untersuchungsansatz wird in diesem Bereich das Bedingungsgefüge zwischen (häuslicher) Gewalt und Geschlecht untersucht, wodurch die Entwicklung neuer Präventionsstrategien möglich wird. Aus dieser Arbeit ist zudem die „Rechtsmedizinische Ambulanz für Gewaltopfer“ entstanden. Neben rechtsmedizinischen Untersuchungen von Gewaltopfern werden zusätzlich Informationen und Daten für Ärztinnen, Ärzte und Institutionen bereitgestellt. Die Heinrich-Heine-Universität bewertet die Genderprofessuren als besondere Bereicherung und unterstützt die Professorinnen nachdrücklich.

Es ist geplant, die Arbeit der Genderprofessuren durch die Organisation von Vorträgen im Rahmen der regelmäßigen Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen der Universität und durch die Förderung von Workshops zu den spezifischen Forschungsthemen der beiden Institute stärker in den Mittelpunkt der Gleichstellungsarbeit zu stellen. Zur Weiterfinanzierung der Geschäftsführung der Koordinierungsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW stellt das Rektorat unbefristet einen Betrag in Höhe von 5.500 EUR jährlich zur Verfügung.



SelmaMeyerMentoring

Das SelmaMeyerMentoring besteht seit 2006. Die Entwicklung des Programms sowie die Projektleitung wurden von Monika Demming-Pälmer M.A. übernommen. Die Daten der Aktivitäten sind in einer separaten Liste jahresweise aufgezeichnet (s.7.7)

Das SelmaMeyerMentoring besteht seit Beginn aus drei Teilen:

- one-to-one Mentoring oder Peer-Group-Mentoring
- Seminare zur Erweiterung der Schlüsselkompetenzen und Führungsfertigkeiten
- moderierte Netzwerktreffen, die mit einem Kurzseminarteil die Fragen der Mentees beleuchten, die nicht in Tagesseminaren bearbeitet werden können so z.B. die Fragen der Organisation von Kinderbetreuung, Gestaltung von Arbeitsverträgen etc.

Die Tagesseminare finden in der Regel samstags statt, die Netzwerktreffen beginnen wochentags ab 18 Uhr und werden so abgestimmt, dass möglichst alle Mentees teilnehmen können. Es hat sich bewährt, hierfür zu Programmbeginn ein erstes Netzwerktreffen zur Terminabsprache durchzuführen. Die Fehlquote ist gering. SelmaMeyerWISS- und -MED-GRAD wird für Doktorandinnen in Graduiertenkollegs konzipiert. Die Programmsprache ist hier, insbesondere im Bereich der Naturwissenschaften und der Medizin häufig Englisch.

Das Programm entspricht den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. (s.u.), an deren Entwicklung Frau Demming-Pälmer mitgewirkt hat. Bei den regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen werden die Mentees nach ihren Erfahrungen, Wünschen und Anregungen sowie nach Kritikpunkten befragt. Das ermöglicht eine bedarfsgerechte Anpassung und Weiterentwicklung des Programms und vermeidet Konflikte. Es wurde festgestellt, dass in den Post-Doc-Linien zu engmaschige Netzwerktreffen nicht realisierbar sind. Die Frequenz wurde auf insgesamt höchstens 5 Netzwerktreffen pro Durchgang vermindert zuzüglich der jahrgangsübergreifenden und der beiden HeineNetzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen in Schloss Mickeln.

2011 wurde im fünften Jahr des Bestehens das Programm ausgebaut: Neben SelmaMeyerWISS, das sich fakultätsübergreifend ohne Medizin an Doktorandinnen richtet, kam mit SelmaMeyerMED 2009 eine Spezialisierung, die auf die speziellen Karrierewege in der Medizin ausgerichtet ist, zum Tragen. Ende 2009 lief zunächst eine SelmaMeyerMED-Grad Programmrunde an, die für das Graduiertenkolleg 1033 konzipiert wurde. Anfang 2010 starteten dann mit SelmaMeyerMED-Start (heute: SelmaMeyerMED) und MED-Pro (heute: SelmaMeyerMED+) zwei Mentoring-Runden für Doktorandinnen der Humanmedizin und naturwissenschaftlicher Fächer in der Medizin, sowie für Ärztinnen in der Weiterbildung und promovierte Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin. Die Programmlinien für Doktorandinnen haben eine Laufzeit von 18 Monaten, die für promovierte Wissenschaftlerinnen zwei Jahre.

Die Linie SelmaMeyerMED wurde im Sommer 2012 – weiterhin als Gemeinschaftsprojekt mit der Gleichstellungsbeauftragten – von der Medizinischen Fakultät übernommen und zusammen mit der Einführung von A² als studienbegleitenden Mentoring-Programm in der Medizin verstetigt.

Dem Wissenschaftlichen Beirat des Programms gehören eine Professorin (zugleich Studiendekanin) und ein Professor der Medizin an, zwei Professorinnen aus dem Bereich der Vorklinik, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Projektleiterin.

Zum fünfjährigen Jubiläum wurde ein völlig neues Projekt für Habilitandinnen und bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen verwirklicht, **SelmaMeyerPROF**. Eine Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität Wuppertal ermöglicht auch Mentees dieser Einrichtung die Teilnahme am Mentoring.

Die Wissenschaftlerinnen, die eine Universitätskarriere anstreben vervollkommen im ersten Jahr der Laufzeit ihre Schlüsselqualifikationen. Das zweite Mentoringjahr ist den strategischen und ökonomischen Anforderungen gewidmet, die eine Lehrstuhl- oder Institutsübernahme mit sich bringen. Mentorinnen und Mentoren sind in der Regel Professorinnen und Professoren von anderen Hochschulen. In die Programmlinie wird eine Juniorprofessorin von der Bergischen Universität Wuppertal integriert, mehrere andere Bewerberinnen werden in das ebenfalls neu aufgelegte WISS+ Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen aufgenommen. Beide Programmlinien enden im Dezember 2013.

Es ergeben sich so fünf Hauptlinien:

- **SelmaMeyerWISS** (SelmaMeyerWISS V endet im Oktober 2013)
- **SelmaMeyerWISS+** (Durchgang I endet im Dezember 2013)
- **SelmaMeyerWISS-GRAD+** (s.o. zwei Mentees wurden in WISS+ integriert, eine eigene Programmrunde startet voraussichtlich im Sommer 2013)
- **SelmaMeyerMED** (Ende 2011 gestartet, Durchgang II gemeinsam mit mehreren Wissenschaftlerinnen aus dem GRAD-Bereich, das Programm ist deshalb englischsprachig, endet im Oktober 2013)
- **SelmaMeyerMED+** (der II. Durchgang endet Ende 2014)
- **SelmaMeyerMED-GRAD** (Eine Programmrunde startet im November 2012)
- **SelmaMeyerMED-GRAD+** (startet gemeinsam mit SelmaMeyerMED+ und endet ebenfalls Ende 2014)
- Die Grad-Programme werden komplett aus DFG-Chancengleichheitsmitteln finanziert.
- **SelmaMeyerPROF** (komplett fakultätsübergreifend für Habilitandinnen und bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen)

Die ursprüngliche Planung, SelmaMeyerGRAD komplett und einheitlich, fakultätsübergreifend für alle DFG-Projekte anzubieten, wurde verworfen, da hier die Unterschiede zwischen den Naturwissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlerinnen zu tiefgreifend sind. So wurde neben SelmaMeyerWISS-GRAD für die Naturwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen die Linie SelmaMeyerMED-GRAD sehr erfolgreich etabliert.

Für den vorläufig abgeschlossenen Programmaufbau siehe Tabelle nächste Seiten.

Eine Neuerung aus dem Jahr 2010 besteht darin, dass neben den Mentorinnen nun auch mehrere Mentoren jeweils eine Mentee oder eine Peer-Group betreuen. Mentees wünschen sich nach wie vor ihre/ihren Idealmentor/in, die dann angefragt werden. Es ist anzumerken, dass das Gewinnen von Mentorinnen und Mentoren aufgrund der allgemein sehr hohen Arbeitsbelastung immer schwieriger wird. Konkrete Vorschläge von Mentees führen aber oft auch dazu, dass sich die angefragte Mentorin/der Mentor spontan und sehr gerne zur Verfügung stellen. Als hilfreich in der Medizin – gerade für die Gewinnung von Mentoren – ist die Vermittlung durch Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats anzusehen, die häufig die gewünschten Kolleginnen und Kollegen kennen und auf Augenhöhe dafür werben, eine Mentorenschaft zu übernehmen.

Exzellenzinitiative:

Mit dem Graduierten-Mentoring-Programm für das Graduiertenkolleg GRK 1033 wurden richtungsweisende Erfahrungen gesammelt. Es ist das erste Mentoring-Programm an einer Hochschule in englischer Sprache und begleitete die Mentees über den Zeitraum von gut zwei Jahren. Die anfänglichen Befürchtungen und Warnungen, dass im Seminarprogramm schwierige Inhalte und persönliche Fragen in der Fremdsprache schwer bis gar nicht zu behandeln seien, haben sich nicht bestätigt. Eine geschlossene Gruppe über diesen verlängerten Zeitraum zu betreuen, zeigt, dass der Gruppenzusammenhalt und die Lernintensität sehr gut sind. Die Mentees berichten ein Jahr nach dem Abschluss des Programms, dass sie dort die Selbstsicherheit gewonnen hätten, die ihnen den guten Start in den Beruf ermöglichen. Insbesondere berichten sie auch, dass die gemeinsamen Gespräche mit den Mit-Mentees sie persönlich und wissenschaftlich weiter gebracht hätten.

Das Pilotprojekt ist Grundlage für die weiteren Mentoring-Programme aus DFG-Projekten und fokussiert die jungen Doktorandinnen, die z.B. als SelmaMeyerWISS-GRAD 2012 mit zwei Gruppen im Graduiertenkolleg „Materialität und Produktion“ in der Philosophischen Fakultät startet. Eine eigene Post-Doc-Linie wurde bisher nicht gestartet.

In Kooperation mit den Graduiertenakademien der Heinrich-Heine-Universität werden jeweils die besuchten Seminare aus den entsprechenden Qualifikationsprogrammen anerkannt.

7.1 Zielgruppe

Im neuen Zuschnitt richtet sich das SelmaMeyerMentoring sowohl an Doktorandinnen aller Fakultäten wie auch an promovierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen und bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen, die für ihre berufliche Zukunft anstreben, Führungsaufgaben wahrzunehmen. Sie erhalten in individuell zugeschnittenen Programmlinien eine optimale Möglichkeit, ihre Schlüsselqualifikationen zu optimieren und sich im Kontakt mit Mitmentees, Mentorinnen, Mentoren und in Netzwerkkontakten weiter zu entwickeln.

Einige Mentees kommen aus dem Ausland. Seminarsprache ist im WISS und MED-Bereich in der Regel Deutsch, im GRAD-Bereich in der Regel Englisch.

7.2 Mentorinnen und Mentoren

Seit Anfang 2010 gibt es einen ersten Mentor im Programm, seither ist das Programm auf Wunsch der Mentees auch für Mentoren geöffnet. Die Erfahrungen sind sehr positiv.

Die Mentorinnen und Mentoren – in der Regel Professorinnen und Akademikerinnen mit Leitungsaufgaben an Universitäten, aus der freien Wirtschaft, dem öffentlichen Leben und von Behörden – übernehmen diese Aufgabe ehrenamtlich.

Die Mentees besuchen die Mentorinnen bzw. Mentoren und bereiten die Treffen (ca. 5 – 7 während der Laufzeit im Doc-Bereich, im Post-Doc-Bereich ca. 3 – 6) vor.

Mentorinnen und Mentoren berichten, dass auch sie selbst vom Programm profitieren, da der eigene Karriereweg reflektiert wird und es Freude mache, die eigenen Erfahrungen mit den jungen und sehr engagierten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu teilen.

Durch das auf die Bedürfnisse der Mentees zugeschnittene Matching ergeben sich sehr positive Mentoring-Beziehungen. Eine End-Evaluation der Mentoring-Beziehungen der jetzt zu Ende gehenden Durchgänge ist geplant.

7.3 SelmaMeyerMED

Durch den Programmerfolg angeregt und im Rahmen der Einführung eines neuen Curriculums hat die Medizinische Fakultät, die bereits mehrstufigen Mentoring-Aktivitäten ausgebaut.

Das Studienbegleitende Mentoring-Programm A² (Ärzte für Ärzte) wurde u.a. ermöglicht durch eine großzügige Finanzierung der Dr. Günther- und Imme-Wille-Stiftung. Es spricht männliche und weibliche Medizinstudierende ab dem 3. Fachsemester an und begleitet diese bis zum Studienende (Das Programm ist Bestandteil des neuen Curriculums). Eine Teilnahme an SelmaMeyerMED ist anschließend für die weiblichen Studierenden möglich, in der Weiterbildungsphase greift SelmaMeyerMED+ und MED-GRAD+. Anschließend ist es möglich, sich für SelmaMeyerPROF zu bewerben. Zwei Teilnehmerinnen der aktuellen PROF-Linie haben bereits an SelmaMeyerMED-Pro teilgenommen, eine an einer vorhergehenden WISS-Runde.

In diesem Rahmen wurde das Konzept des Medizin-Mentoring von der Medizinischen Fakultät festgeschrieben und eine 50%-Stelle zur Programmkoordination unbefristet eingerichtet.

7.4 Programmbetreuung

Alle Programmlinien werden von der Projektleiterin engmaschig betreut.

Persönlich koordinierte sie im Berichtszeitraum die Programmrunden SelmaMeyerWISS III, und IV, SelmaMeyerMED-Grad 1033, SelmaMeyerMED-Pro, im Anschluss daran SelmaMeyerMED+ und -MED-GRAD+ sowie SelmaMeyerWISS+ und SelmaMeyerPROF. Als Programmkoordinatorin für die einzelnen Programmlinien führt sie die Einführungsveranstaltung durch und nimmt an den Veranstaltungen teil, organisiert Netzwerkveranstaltungen und weitere Aktivitäten. Zusätzlich betreut sie das inzwischen umfangreiche Alumnae-Netzwerk. Persönliche Beratungen für Mentees nehmen inzwischen einen breiten Raum ein. Coachings werden extern vermittelt. SelmaMeyerMED-Start wurde bis Sommer 2012 von Frau Köhn betreut.

Nach Einrichtung der Medical Research School initiierte Frau Demming-Pälmer ein Cross-Gender Doktoranden-netzwerk in der Medizin mit zunächst zwei Treffen. Die Betreuung findet gemeinsam mit der Leiterin der Medical Research School, Frau Dr. Kessen, statt. Das erste Treffen wurde durch den Dekan persönlich begleitet. Das Angebot kommt den Doktorandinnen und Doktoranden entgegen und wird inzwischen von Frau Dr. Kessen alleine betreut.

Für die Mentoring-Gruppen gilt, dass für die Mentees die Teilnahme an den Veranstaltungen (Tagesseminaren und Netzwerktreffen) verpflichtend ist. Die Koordinatorin moderiert die Netzwerktreffen und führt zum Teil selbst Seminare durch. Durch diese Präsenz ist die Verbindlichkeit gegeben und eine gute Vernetzung innerhalb der Gruppe möglich. Der damit erreichte hohe Grad an Vertrautheit ermöglicht auch die Behandlung heikler Fragen.

Neu einzurichtende Programmlinien z.B. in DFG-Projekten werden im Vorfeld bei der Planung von Chancengleichheitsmaßnahmen unterstützt, individuell zugeschnittene Programmlinien geplant, Informationsveranstaltungen durchgeführt und dann die speziell auf das Projekt zugeschnittene Programme (auf Wunsch auch in englischer Sprache) konzipiert.

7.5 Projekt „Aufwind mit Mentoring“

Die von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) als BMBF-Projekt initiierte Studie will den Erfolg von Mentoring mittelfristig messen. Es werden sowohl persönliche wie auch online-Befragungen durchgeführt. Die Arbeiten sind umfangreich und werden mit einer Aufwandsentschädigung von 3000 € belohnt, die dafür gedacht ist, WHKs mit den jeweils anfallenden Arbeiten zu betrauen. Die Aufgaben wurden insbesondere von der WHK Thomas Adamczyk übernommen, der Frau Demming-Pälmer z.T. auch bei den Besprechungen an der Universität Stuttgart vertritt. Für die Studie wurden aus allen deutschen Hochschulen acht ausgewählt. Evaluiert werden die ersten beiden Durchgänge von SelmaMeyerWISS, die zum Beginn der Studie mindestens zwei Jahre beendet sind. Deshalb wird ein Teil der Finanzhilfe in ein Tagesseminar als „Upgrade“ für die Teilnehmerinnen an der Studie ausgerichtet, das mit Begeisterung aufgenommen wird und zugleich die Netzwerkarbeit der Alumnae unterstützt.

Erste Ergebnisse der Studie wurden Mitte 2012 vorgestellt und ergeben insbesondere, dass (wie in Düsseldorf praktiziert) der Erfolg von Programmen an der Kontinuität der Betreuung in der Programmkoordination festzumachen ist. Dies zeigt, dass das Konzept an der Heinrich-Heine-Universität aufgeht. Die Ergebnisse werden 2014 vorgestellt.

7.6 Eigene Netzwerkarbeit: Forum Mentoring e.V., Netzwerk Mentoring NRW

Die Projektleiterin des SelmaMeyerMentorings unserer Universität ist Mitglied im Forum Mentoring e.V. und leitet seit 2012 gemeinsam mit einer weiteren Teilnehmerin die Arbeitsgemeinschaft „Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin“. Sie ist Teilnehmerin in den Arbeitsgemeinschaften „AG High-Potentials“ und „Mentoring-Systeme“.

Das Forum hat sich durch die Initiative der Mitglieder zum Dachverband für Hochschul-Mentoringprogramme entwickelt und ist eine Plattform für den Informationsaustausch unter den Koordinatorinnen der Mentoring-Programme. Jährlich findet ein mehrtägiges Haupttreffen statt, bei dem die Entwicklungen diskutiert werden und Fortbildungen stattfinden. An diese Haupttagung sind die Treffen der Arbeitsgemeinschaften angekoppelt. Ein weiteres eintägiges Treffen findet in der Regel im Oktober statt, die „Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin“ tagt, als bedeutendste Arbeitsgemeinschaft des Forums Mentoring, immer in der letzten Novemberwoche zweitägig.

Das „Netzwerk Mentoring NRW“ hat sich als Verbund der NRW-Hochschulen etabliert. Auch hier finden in der Regel zwei Treffen pro Jahr statt. Aus praktischen Gründen wird beschlossen, auf das Rotieren zwischen allen Standorten zu verzichten und die Treffen entweder in Duisburg, Köln oder Düsseldorf stattfinden zu lassen, da diese Standorte von allen Teilnehmerinnen gut zu erreichen sind und so für alle eine Teilnahme ermöglicht wird.

Ziel dieser Aktivitäten ist es, die Universitäts-Mentoring-Programme für Frauen und inzwischen auch Cross-Gender sowie System-Mentoring-Programme mit einheitlichen Qualitätsstandards zu führen und weiter zu entwickeln. Die Kontakte sind außerordentlich wertvoll, die Zusammenarbeit effektiv.

Im Sommer 2012 wird durch Frau Demming-Pälmer eine Kooperation zwischen der Ärztekammer Nordrhein und

SelmaMeyerMED initiiert, eine Kooperation, die ohne das Netzwerk nicht möglich wäre. Ziel ist einerseits die Zertifizierung des Programms und andererseits eine stärkere Einbindung in das Netzwerk der Ärztekammer, um Fortbildungen durch die Ärztekammer initiieren und neue MentorInnen gewinnen zu können.

7.7 Entwicklung 2010 – 2012

Im Bereich der Medizin wurde als nächstes Projekt ein Cross-Gender-Mentoring auf der Oberarzt-Ebene angestrebt. Die Möglichkeit eines Mentorinnen-/Mentorenpools wird diskutiert. Durch individuelle Aus-/Überlastung der angefragten Mentorinnen und Mentoren werden hier innovative Möglichkeiten erwogen. Dies gilt auch für die SelmaMeyerWISS-Programme.

Die Seminarstruktur wurde weiter entwickelt. Vorab erhalten die Mentees schriftlich theoretische Inputs, die für die Seminartage vorbereitet werden. Im Seminar/Workshop selbst werden die Schlüsselqualifikationsthemen anhand von Fallbeispielen der Mentees bearbeitet.

Diese Methode setzt ein hohes Maß an persönlicher Reife voraus und ist nur unter Vereinbarung absoluter Vertraulichkeit und insbesondere nur mit einer stringenten Workshop-Führung möglich. Die Mitarbeit der Koordinatorin bei den Seminaren ermöglicht ein besonderes Zusammenwachsen des Teams, gibt tiefe Einblicke in den Hochschulalltag und damit auch Impulse für wichtige Programmenthemen. Z.B. ist die Stärkung des Selbstbewusstseins der Programmteilnehmerinnen zunehmend wichtig. Strategisches Denken, die Möglichkeit, den eigenen Wunsch nach einer wissenschaftlichen Karriere durchzusetzen und zu lernen, mit den damit in Verbindung stehenden Befristungen umzugehen, also auch Lebensplanung. Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nehmen einen großen Raum ein. Die eigentlich realistischen Karrierechancen werden häufig durch die Betreuungs-, Dienst- und sonstigen Abhängigkeitsverhältnisse definiert.

1. Tabelle für den Rechenschaftsbericht 2010:

SelmaMeyerWISS III. Durchgang	SelmaMeyerWISS IV. Durchgang	SelmaMeyerMED-Start	SelmaMeyerMED-Pro	SelmaMeyerMED-Grad
15 Tandems	16 Tandems	5 Peer-Groups	12 Tandems	4 Peer-Groups
Mentees nach Fakultäten (ohne Medizin): 7 Phil.-Fak. 2 WiWi 6 Math.-Nat. Keine Bewerberinnen aus der Jura	Mentees nach Fakultäten: 10 Phil.-Fak. 1 WiWi 4 Math.-Nat. 1 Medizinen	Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Medizinischen Fakultät	Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Medizinischen Fakultät	Ausschließlich Teilnehmerinnen aus dem DFG-Graduiertenkolleg 1033 (englischsprachig)
Seminarprogramm: Konfliktmanagement (27.02.+ 06.03.2010)	Seminarprogramm: Aufbauworkshop (19.06.2010) Konfliktmanagement (06.+27.11.2010)	Seminarprogramm: Aufbauworkshop (13.02.2010) Teammanagement (10.04.2010) Konfliktmanagement (11.09.+02.10.2010)	Seminarprogramm: Aufbauworkshop (13.03.2010) Führungskompetenz (17.07.2010) Konfliktmanagement (30.10.+20.11.2010)	Seminarprogramm: Teamkompetence (09.01.2010) Konfliktmanagement (06.+20.02.2010) Intercultural Competence (22.+23.10.2010) Cross-Gender-Communication (19.11.2010)
Netzwerktermine: 05.03.2010	Netzwerktermine: 02.09.2010	Netzwerktermine, Themen: 11.01.2010 10.03.2010 03.05.2010 09.06.2010: Arbeitsverträge am Klinikum 20.10.2010: „Modernes Hochschulmanagement“	Netzwerktermine, Themen: 21.07.2010 15.09.2010: Hierarchie und Strukturen der Uniklinik 01.12.2010: Einwerben von Drittmitteln	Netzwerktermine, Themen: 13.01.2010 24.03.2010 09.06.2010: Arbeitsverträge am Klinikum 18.08.2010: „Elevator Pitch“ 01.09.2010: Zwischenevaluation 20.10.2010: „Modernes Hochschulmanagement“

Außerdem im Rahmen des SelmaMeyerMentoring:

- Seminar-Vorbereitung mit Frau Reiff, Köln: 29.01.2010
- Einführungsworkshop Mentorinnen: 19.04.2010
- Treff im Schloss (Einladung des Rektors): 20.05.2010
- Informationsgespräch mit Prof. Reifenberger (MED-Grad): 16.06.2010
- Gespräch mit Prof. Reifenberger zur Exzellenzinitiative /Medical Research School Düsseldorf: 21.06.2010
- Koordinatorentreffen Exzellenz: 23.06.2010
- Besprechung mit Frau Rasch für Moderation Podiumsdiskussion am 30.06.2010): 28.06.2010
- Eröffnungsempfang SelmaMeyerMentoring: 30.06.2010
- Wissenschaftlerinnen-Netzwerk, Schloss Mickeln: 07.07.2010
- Gespr. Fr. Dr. Uhle - Implementierung v. Mentoring: 16.07.2010
- Kurzeinführung mit fünf Mentees: 04.08.2010
- Prozedere DFG-Anteile an den PK-Mentoring-Programmen, Bespr. mit Buchhaltung: 31.08.2010
- Jahrgangsübergreifende Netzwerktreffen: 22.04.2010 (Thema: „Vortragstechniken“); 12.11.2010 (Vortrag einer ehemaligen Mentee über ihre USA-Reise während der Promotion)
- Ausschreibung und Durchführung der Bewerbungsverfahren
- Beratung von Mentees

Mitgliedschaften:

- Forum Mentoring e.V.
- Internationale AG Mentoring in der Medizin (im Rahmen des Forum Mentoring e.V.)
- AG High Potential (im Rahmen des Forum Mentoring e.V.)
- Netzwerk Mentoring NRW
- Business and Professional Women (BPW)

Teilnahme an:

- Sitzungen des Forum Mentoring e.V.
- Regensburg: 17.-20.03.2010
- Sitzungen des Netzwerk Mentoring NRW
- Bochum: 22.02.2010
- Sitzungen der Internationalen Konferenz Mentoring in der Medizin
- Regensburg: 17.-20.03.2010
- Hamburg: 15./16.08.2010
- Sitzungen der AG High Potential
- Duisburg: 11.03.2010
- „Mehr Zeit mehr Wert“
- Aachen: 05.05.2010
- Düsseldorf: 13.07.2010
- Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule
- Frankfurt: 22./23.07.2010
- BPW- Netzwerkabend: 08.11.2010

Weitere Termine:

Bundeskongress der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF): 20.01./02.02.2010 (Vorbereitungstreffen), 04.05.2010 (Termin ÄD mit Prof.'in Ritz-Timme), 10.05.2010, 24.-26.2010 (BuKoF-Klinika-Kongress: Teilnahme, Moderation und Betreuung des Rahmenprogramms)

Uni-Intern (Forschungsmanagement), Vorstellung Mentoring für Graduiertenkollegs bei Frau Uhle (mit Besprechung

hinsichtlich Status von Stipendiatinnen und Versicherungsschutz, Mutterschutz etc.): 04.02.2010
 Vortrag „Häusliche Betreuung von Pflegebedürftigen“ im Rahmen der Personalfortbildung: 10.02.2010
 Infostand zum „Equal Pay Day“ mit BPW-Mentorinnen und Mentees: 26.03.2010
 „Flur-Café“: 12.05.2010
 Round Table mit International Office (Kooperation mit der Abt. Forschungsmanagement im Rahmen des Wettbewerbs der Alexander-von-Humboldt-Stiftung) zum virtuellen „International Welcome Center“ (IWC): 01.09.2010
 Gleichstellungskommissionssitzungen: 28.04.2010 und 20.10.2010
 LaKoF: 21.10.2010

Generell:

Teamsitzungen des Gleichstellungsbüros (GSB)
 Zusammenarbeit mit Frau Dr. Kessen von der Medical Research School:
 Treffen: 14.07.2010, 27.07.2010
 Planung des ersten Netzwerktreffens von Doktorandinnen und Doktoranden in der Medizin (Termin 18.01.2011)

PR / Öffentlichkeitsarbeit:

Interview zu Mentoring mit Frau Kosbial: 14.01.2010
 Interview mit Frau Seele (WZ): 02.08.2010
 Telefon-Interview mit Frau De Bortoli (RP): 22.10.2010
 Vorstellung des SelmaMeyerMentorings bei zwei Informationsveranstaltungen der Medical Research School:
 10.+11.11.2010
 „Aufwind mit Mentoring“ (Gespräch mit Rektor Piper): 07.12.2010

2. Tabelle für den Rechenschaftsbericht 2011:

SelmaMeyerMED-Start	SelmaMeyerMED-Pro	SelmaMeyerMED-Grad	SelmaMeyerWISS IV. Durchgang	SelmaMeyer-WISS V. Durchgang	SelmaMeyerWISS+/GRAD+	SelmaMeyer-PROF
5 Peer-Groups	12 Tandems	4 Peer-Groups	16 Tandems	16 Tandems	15 Tandems	13 Tandems
Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Medizinischen Fakultät	Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Medizinischen Fakultät	Ausschließlich Teilnehmerinnen aus dem DFG-Graduiertenkolleg 1033 (englischsprachig)	Mentees nach Fakultäten: 10 Phil.-Fak. 1 WiWi 4 Math.-Nat. 1 Medizin	Mentees nach Fakultäten: 6 Phil.-Fak. (2 BU Wuppertal) 1 WiWi (FU Hagen) 6 Math.-Nat.	Mentees nach Fakultäten: 5 Phil.-Fak. 10 Math.-Nat.	Mentees nach Fakultäten: 4 Phil.-Fak. 1 WiWi (BU Wuppertal) 3 Math.-Nat. 5 Medizin
Seminarprogramm Bewerbungstraining (18.03.2011) Selbstmarketing (29.10.2011)	Seminarprogramm Stimme im Konflikt (19.02.2011) Bewerbungstraining (18.03.2011)	Seminarprogramm Selbstmarketing (01.+02.07.2011)	Seminarprogramm Führungskompetenz (12.03.+09.04.2011) Karriereplanung (16.07.2011) Selbstmarketing (12.11.2011)	Seminarprogramm Start 2012	Seminarprogramm Start 2012	Seminarprogramm Start 2012
Netzwerktermine, Themen: 16.02.2011 21.06.2011 23.08.2011 18.10.2011 29.11.2011	Netzwerktermine, Themen: 15.06.2011 30.09.2011 16.11.2011	Netzwerktermine, Themen: 02.03.2011 04.04.2011: Infotag für Naturwissenschaftl. 04.05.2011 31.08.2011 23.11.2011	Netzwerktermine, Themen: 17.02.2011 07.04.2011 16.06.2011 29.09.2011 01.12.2011: Abschluss	Netzwerktermine, Themen: 19.12.2011: Einführung	Netzwerktermine, Themen: 20.12.2011: Einführung	Netzwerktermine, Themen: 07.12.2011: Einführung

Weitere Termine (Auszug):

- **18.01.2011, 03.05.2011:** Doc-Net-Med mit MRS
- **26.01.2011:** Audit-Workshop, HHU
- **26.01.2011, 13.07.2011:** HEINE-Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen
- **09.02.2011:** Gespräch mit Frau Hornstein, Gleichstellungsbüro (Wuppertal)
- **14./15.02.2011:** MINT-Kongress (Bochum)
- **18.02.2011:** Gespräch mit Susan Schahabi zu Forum Mentoring
- **22.02.2011, 06.+09.12.2011:** Gespräch mit dem Prorektor für Forschung und Lehre der HHU, Professor Schmitt, zur Exzellenzinitiative (Vorgespräche mit Frau Brunner)
- **14.+15.03.2011:** Forum Mentoring (Berlin)
- **25.-28.03.2011:** Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin (Wien)
- **08.04.2011:** GSB-Teamsitzung
- **08.06.2011:** Gleichstellungskommissionssitzung
- **15.06.2011:** Gespräch mit Frau PD Dr. Henze, Math.-Nat.-Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- **03.-05.07.2011:** Forum Mentoring (Berlin)
- **06.07.2011:** Gespräch mit Frau Dr. Hornstein, Gleichstellungsbüro (Wuppertal)
- **09.07.2011:** Mutter-Kind-Mentoring: Übergr. Netzwerkveranstaltung für Mentees mit Kind
- **22.09.2011:** „Gender-Kongress“ (NRW-MIWF)
- **18.10.2011:** Vorstellung des Programms beim SFB 991
- **11.11.2011:** Seminar „Project Management“ für die Mitglieder des GRK 1033 (Cross-Gender)
- **16.11.2011:** Stadtfrauenkonferenz
- **02.12.2011:** Workshop ‚Leaders for Diversity‘ (Wuppertal)
- **15.12.2011:** Input zu Mentoring, Einführungs-Netzwerktreffen von SelmaMeyerMED-Start/GRAD

Generell:

- Beratungsgespräche: 3/Woche
- Sitzungen des Wissenschaftlichen Beirats und Teamsitzungen von SelmaMeyerMentoring
- Informationsgespräche zu Chancengleichheitsmitteln der DFG bei verschiedenen SFBs und GRKs
- Beratung Frau Blumenroth (UKD): Implementierung von Mentoring in der Medizin
- Zusammenarbeit mit Frau Dr. Kessen von der Medical Research School (MRS)
- Zusammenarbeit mit Frau Professor Ritz-Timme, Studiendekanin der Medizinischen Fakultät: Konzeption A2A (Später: A²) Studienbegleitendes Mentoring-Programm in der Medizin

PR / Öffentlichkeitsarbeit:

- **19.01.2011:** Interviewtermin mit Jennifer Sieber, „Aufwind mit Mentoring“
- **24.08.2011:** Interview zu „Aufwind mit Mentoring“

3. Tabelle für den Rechenschaftsbericht 2012:

SelmaMeyerMED-Pro	SelmaMeyerWISS V. Durchgang	SelmaMeyerWISS+/GRAD+	SelmaMeyerPROF
12 Tandems	13 Tandems	15 Tandems	13 Tandems
Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Medizinischen Fakultät	Mentees nach Fakultäten: 4 Phil.-Fak. (2 BU Wuppertal) 1 WiWi (FU Hagen) 6 Math.-Nat.	Mentees nach Fakultäten: 5 Phil.-Fak. 10 Math.-Nat.	Mentees nach Fakultäten: 4 Phil.-Fak. 1 WiWi (BU Wuppertal) 3 Math.-Nat. 5 Medizin
Seminarprogramm: 2011 abgeschlossen	Seminarprogramm: Aufworkshop (14.01.2012) Führungskompetenz (10.+24.03.2012) Konfliktmanagement (16.06.+07.07.2012) Karriereplanung (10.11.2012)	Seminarprogramm: Aufworkshop (11.02.2012) Führungskompetenz (25.02.+31.03.2012) Konfliktmanagement (27.10.+17.11.2012)	Seminarprogramm: Führungskompetenz (21.04.2012) 2. Seminartag (02.06.2012) Präsentation (08.12.2012)
Netzwerktermine, Themen: 25.01.2012: Best-Practice (Medizinprof.) 21.03.2012: Best-Practice II (Jur. Prof'in) 19.09.2012: Frauenrechte 30.10.2012: Drittmittel, DFG-Anträge	Netzwerktermine, Themen: 25.01.2012: Best-Practice I (Medizinprof.) 06.02.2012: Elevator Pitch 21.03.2012: Best-Practice II (Jur. Prof'in) 08.05.2012: Work-Life-Balance 30.05.2012: Internat. Konferenzen 11.06.2012: Rechtsfragen 19.09.2012: Frauenrechte 30.10.2012: Drittmittel, DFG-Anträge 12.11.2012: Drittmittel	Netzwerktermine, Themen: 25.01.2012: Best-Practice I (Medizinprof.) 12.03.2012: Hochschul-Themen 21.03.2012: Best-Practice II (Jur. Prof'in) 08.05.2012: Work-Life-Balance 26.06.2012: Netzwerktreffen 19.09.2012: Frauenrechte 16.10.2012: Elevator Pitch 30.10.2012: Drittmittel, DFG-Anträge 06.12.2012: Netzwerktreffen	Netzwerktermine, Themen: 25.01.2012: Best-Practice I (Medizinprof.) 21.03.2012: Best-Practice II (Jur. Prof'in) 08.05.2012: Work-Life-Balance 19.09.2012: Frauenrechte 30.10.2012: Drittmittel, DFG-Anträge

SelmaMeyerMED-Start/Grad	SelmaMeyer Med Grad II SFB 974 Start Oktober 2012	SelmaMeyerWISS- Grad 2 Gruppen „Materialität und Produktion“
14 Tandems	7 Tandem	13 Tandems 3 Peer Groups
Mentees nach Fakultäten 1 Phil.-Fak. 5 Math.- Nat. 8 Medizin	Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Medizinischen Fakultät	Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der philosophischen Fakultät
Seminarprogramm 21.01.2012: Introductory Workshop 03.03.2012: Career Management 06.06.2012: Leadership Training I 07.07.2012: Leadership Training II 20.10.2012 Conflict Management I 10.11.2012 Conflict Management II		
Netzwerktermine, Themen 09.02.2012: Networking skills 10.05.2012: Elevator Pitch 30.05.2012: International Conferences 04.07.2012: 19.09.2012: lecture in German 30.10.2012 Drittmittel. DFG Anträge	Netzwerktermine, Themen 30.10.2012: Drittmittel, DFG-Anträge 06.12.2012 erstes Netzwerktreffen	Netzwerktermine, Themen 22.10.2012 erstes Netzwerktreffen 30.10.2012 Drittmittel. DFG Anträge

Weitere Termine:

- 18.01.2012:** Kisswin-Tagung (Berlin)
- 21.01.2012:** Input zu Mentoring beim Einführungsworkshop SelmaMeyerMED-Start/GRAD
- 04.02.2012:** Upgrade-Seminar mit SelmaMeyerWISS (1. und 2. Durchgang)
- 09./10.02.+22.08.2012:** Beisitz bei Vorstellungs-/Auswahlgesprächen im GRK 1678 Materialität und Produktion (Professorin von Hülsen-Esch)
- 14.02.2012:** Netzwerk Mentoring NRW (Duisburg)
- 06.03.2012:** Empfang zum Weltfrauentag von Bürgermeisterin Gudrun Hock in der Rheinoper
- 17.-20.03.2012:** Mitgliederversammlung Forum Mentoring e.V. (Eibelsstadt)
- 12.04.2012:** Gespräch mit dem Rektor der HHU, Professor Piper wegen des Jahresempfangs von SelmaMeyerMentoring
- 25.04.2012:** Jahresempfang SelmaMeyerMentoring
- 10.05.2012:** Gleichstellungskommissionssitzung
- 14.+15.06.2012:** Abschlusstagung „Aufwind mit Mentoring“: (Stuttgart)
- 18.+19.06.2012:** BMBF, Tagung ‚Exzellenz und Chancengerechtigkeit‘ (Berlin)
- 20.-23.06.2012:** BuKoF Klinika (Mainz)
- 27.06.2012:** Gleichstellungskommissionssitzung
- 06.09.2012:** Bayer-Laborbesichtigung (Wuppertal) mit den Naturwissenschaftlerinnen des Programms
- 11.09.2012:** Netzwerk Mentoring NRW
- 24.09.2012:** AG Mentoring-Systeme des Forum Mentoring e.V. (Duisburg)
- 30.11.2012:** Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin (Freiburg)

Generell:

- Beratungsgespräche: 3/Woche
- Regelmäßige Besprechungen mit dem Studiendekanat der Medizin
- Teamsitzungen des Gleichstellungsbüros (GSB): 27.01.2012, 04.04.2012, 20.04.2012
- Zusammenarbeit mit Frau Dr. Kessen von der Medical Research School
- Zusammenarbeit mit Frau Professor Ritz-Timme, Studiendekanin der Medizinischen Fakultät

PR / Öffentlichkeitsarbeit:

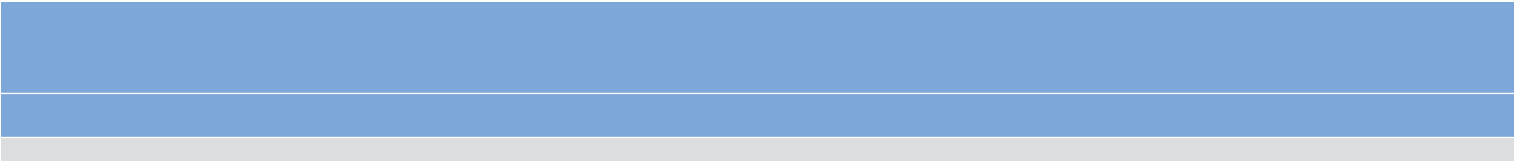
- Pressetermin zu Mentoring mit Frau Rasch (RP): 13.01.2012
- Vorstellung des SelmaMeyerMentorings bei Professor Kubitz (SFB von Professor Häussinger): 27.01.2012
- Vorstellung des SelmaMeyerMentorings beim Eröffnungsempfang des GRK 1678 Materialität und Produktion (Professorin von Hülsen-Esch): 03.04.2012
- Informationsveranstaltung für das GRK 1678 „Materialität und Produktion“ (Professorin von Hülsen-Esch): 17.04.2012
- Pressemitteilung zum Jahresempfang am 25.04.2012 für Stabsstelle K, Mentoring-Homepage, Uni-Magazin
- Vorstellung des SelmaMeyerMentorings beim SFB 575: 05.06.2012

7.8 Perspektiven

Mit der Einführung des PROF-Programms ist der Ausbau von SelmaMeyerMentoring zunächst abgeschlossen. Trotzdem wird sich das Programm in den nächsten Jahren in verschiedene Richtungen weiterentwickeln. Eine Herausforderung für die Zukunft besteht in der Entwicklung eines bedarfsgerechten Mentoring-Angebots für die neuen DFG-Projekte im Rahmen der Exzellenzinitiative bei knapper Personaldecke.

Im Bereich der Medizin wird ein Cross-Gender-Mentoring auf der Oberarzt-Ebene angestrebt. Zum einen sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für einen Verbleib an der Hochschule oder in der Klinik motiviert werden, zum anderen dient es dem gemeinsamen Ausbau der Führungsqualifikation auf der Oberarztebene.

Zudem wird die Einführung von Peer-Mentoring-Programmrunden erwogen, da es aufgrund der allgemein hohen



Arbeitsbelastung immer schwieriger wird, Mentorinnen zu finden. Im Peer-Mentoring beraten sich die Mentees gegenseitig und können aus einem Pool Mentorinnen oder Mentoren als Expertin/Experte zu Gesprächen einladen. Das würde auch dem zunehmenden Wunsch nach qualifizierten Informationen aus verschiedensten Bereichen gerecht werden. Die ursprüngliche Mentoringfrage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tritt immer mehr in den Hintergrund.

Darüber hinaus soll der Ausbau des Mentorinnen-/Mentorenpools vorangetrieben und eine End-Evaluation der Mentoring-Beziehungen der jetzt zu Ende gehenden Durchgänge durchgeführt werden.



FamilienBeratungsBüro (FBB)

Prägend für das Jahr 2010 waren der Wechsel der Leitung des FamilienBeratungsBüros und die Neueinstellung eines Mitarbeiters. So konnte das FBB gegen Ende des Jahres 2010 über zwei Vollzeitstellen und zwei Studentische Hilfskräfte verfügen.

Ende Mai 2010 verabschiedete sich die bisherige Leiterin des FBB, Frau Frauke Ulrich, so dass in den Monaten von Juni bis Oktober 2010 der Bereich Beratung und Vermittlung nur teilweise, durch das hohe Engagement der studentischen Hilfskräfte aufrecht erhalten werden konnte. Es gelang ihnen sogar eine Herbstferienfreizeit zu organisieren.

Im Oktober wurde Herr Stefan Pischke eingestellt, der je zu einer halben Stelle das Väterzeitprojekt und die Organisation der Ferienfreizeiten des FBBs übernahm.

Im Dezember kam Frau Christiane Strack als neue Leiterin des FBBs dazu, die im September 2012 gekündigt hat. Neu besetzt wurde die Stelle erst wieder im März 2013. Aus diesem Grund sind die angegebenen Daten und Grafiken aus den Jahren 2010 und 2011. Die neue Leiterin des FamilienBeratungsBüros, Frau Petra Wackers, wird demnächst einen Bericht der 2013/14 in der Stabsstelle Gleichstellung, Familie und Diversity stattgefundenen Änderungen berichten.

Die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mussten sich zunächst mit der Beratungsstelle und dem Tätigkeitsspektrum bekannt machen und eine kontinuierliche Präsenz zeigen. Kooperationspartner wurden persönlich frequentiert und die zukünftige Zusammenarbeit festgelegt. Dabei handelte es sich um Institutionen wie die Zukunftswerkstatt Düsseldorf, das evangelische Familienbildungswerk, die Diakonie, die Arbeiterwohlfahrt, das Studentenwerk, der ASTA, ASG, der VamV, das Jugendamt der Stadt Düsseldorf und die pme Familienservice GmbH.

8.1 Übersicht der Tätigkeiten des FamilienBeratungsBüros:

Babybegrüßungspaket mit Lätzchen „Unikat“

Für Beschäftigte der Universität und für Studierende mit Kind liegt im FamilienBeratungsBüro ein Babybegrüßungspaket bereit, das zum einen wichtige Informationen bezüglich der Betreuungsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und zum anderen ein Babylätzchen mit der Aufschrift „UNikat“ enthält.

Ergänzung Familie im Fokus

Zur Sensibilisierung und Unterstützung des Personals wurden zusätzlich Familienthemen in das Fortbildungsprogramm der Universität aufgenommen. Die erste Informations- und Beratungswoche „Familie im Fokus“ fand im Herbst 2012 großen Anklang. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wurden die Themen „Pflege“ und „aktive Vaterschaft“ ausführlich und praxisorientiert behandelt.

- Überarbeitung und Neuerstellung von öffentlichkeitswirksamen Informationsmaterialien z.B. Väterzeitflyer, neuer FBB-Flyer, Pflegeflyer
- Erstellung von universitätseigenen Publikationen im „Magazin“ und „Intern“ mit umfangreichen Texten zu Aktivitäten des FBBs
- Vernetzung und Austausch zur Qualitätssicherung der Arbeit mit dem Hochschulnetzwerk NRW
- ortsnahe Netzwerk von Kooperationspartnern erstellen
- Teilnahme an öffentlichkeitswirksamen Aktionen mit Informationsständen und teilweise eigenem Programm
- Aktionstag des Familienministeriums
- Netzwerk der Wissenschaftlerinnen
- Recruiting-Messe
- Hochschulinformationstag
- Begrüßung der Erstsemester
- Tag der Universität
- Wiedereröffnungsfeier des FamilienBeratungsBüro nach Renovierung und Neuausstattung

- Planung eines Kindergartens in Kooperation mit der AWO
- Teilnahme an Fachtagungen zu Themen, die die Arbeitsschwerpunkte des FBBs betreffen
- Tagesmutter, was heißt das?
- Cybermobbing
- Demenz
- Flexibilität und Qualität in der Kinderbetreuung, Strategien zur Fachkräftesicherung
- Einsteigen, Ankommen, Bleiben. Strategien und Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg von Alleinerziehenden
- Austauschtreffen der Gewinnerprojekte des Wettbewerbs Familie@Unternehmen. NRW
- Pflegende Angehörige
- Erstellung von Fortbildungsangeboten und Seminaren für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Heinrich-Heine-Universität
- Aufbau eines neuen Beratungsschwerpunktes des FBBs: der Bereich Pflege (neuer Pflegeflyer)
- Arbeitsgruppe zum Thema „Pflegebegleiter für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Heinrich-Heine-Universität“
- Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums und Unterstützung bei der Planung einer Kinderbetreuung für das Universitätsklinikums Düsseldorf
- Teilnahme an den Treffen der Gleichstellungsbeauftragten
- Organisation der Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, z.B. SelmaMeyerMentoring-Programm und Seminaren vielfältiger Art
- Teilnahme am „Netzwerktreffen der Sozialberatung“ auf dem Campus
- Teilnahme am Düsseldorfer Familientisch
- Arbeitskreis familienfreundliches Wohnen in Düsseldorf
- Netzwerkarbeit im Bereich Pflege
- Mitwirkung beim Reauditierungsprozess und Erstellung neuer Zielvorgaben
- Teilnahme an der Ausschreibung und der Bewerbungsphase eines neuen Kooperationspartners für die Notfallkinderbetreuung und den Bereich Pflege

Basisaufgaben:

- Beratung und gegebenenfalls Vermittlung im Bereich Kinderbetreuung
- Ferienfreizeiten
- Beratung rund um Mutterschaftsgeld, Elterngeld und Elternzeit
- Beratung rund um das Thema Schwangerschaft und Geburt
- Beratung rund um das Thema Vaterschaft
- Beratung rund um das Thema Pflege
- Vermittlung von Kinderbetreuungslosungen in Notfall- und Ausnahmesituationen
- Vermittlung von Kontakten bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

8.1.1 Beratungstätigkeit des FamilienBeratungsBüros

Insgesamt gab es im Jahr 2010 bis 2012 489 Inanspruchnahmen. Davon 212 von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Heinrich-Heine-Universität und 162 vom Universitätsklinikum Düsseldorf und der Medizinischen Fakultät, 30 Externe und 8 Studierende der Fachhochschule. Die Zahlen setzen sich aus persönlichen, telefonischen Beratungen und Beratungen per Email zusammen.

Den Hauptschwerpunkt der durchgeführten Beratungen bildete der Bereich Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium.

Des Weiteren bestand Interesse an den Themen Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und Wiedereinstieg in den Beruf.

Vereinzelt wurden auch Gespräche über Trennungsproblematiken, Verschuldung und Probleme des Alleinerziehens geführt.

In den meisten Fällen kam es zu Einzelkontakten, es gab aber auch Beratungen die Folgeterminen bedurften.

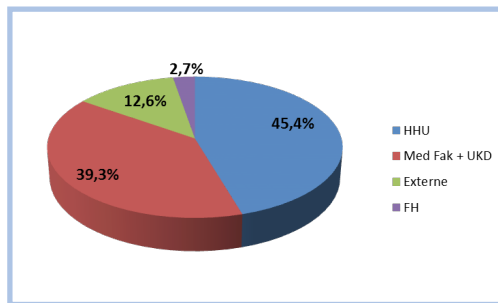


Abb. 1: Beratungen nach Personengruppen, 2010 (insg. 183 Beratungen)

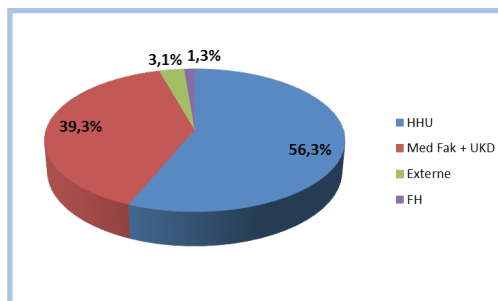


Abb. 2: Beratungen nach Personengruppen, 2011 (insg. 229 Beratungen)

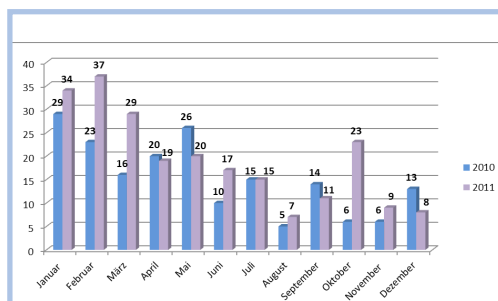


Abb. 3: Anzahl Beratungen in den Jahren 2010 und 2011 nach Monaten

Anlässe für die Kontaktaufnahme:

Nach wie vor ist die Problematik der nicht vorhandenen Kinderbetreuungsplätze ein Hauptgrund, warum sich Eltern an das Familienberatungsbüro wenden. Die auf dem Campus vorhandenen Kindertagesstätten verfügen über nicht genügend Betreuungsplätze für Studierende und Beschäftigte. Für Beschäftigte der Heinrich-Heine-Universität gibt es zurzeit noch keine adäquate institutionelle Betreuungslösung für ihre Kinder. Das führt dazu, dass vermehrt versucht wird, wohnortnah diesen Bedarf abzudecken. Da aber der Bedarf bei Kindern unter 3 Jahren, die eine Kindergartenbetreuung benötigen generell höher ist als das vorhandene Angebot, müssen andere Lösungen gefunden werden.

Die Inanspruchnahme einer Tagesmutter/vater oder Kinderfrau kann eine Möglichkeit sein. In Kombination mit einem Babysitter würden auch Randzeiten abgedeckt.

In akuten Notfällen bei Erkrankung der Betreuungsperson oder des Kindes konnte über das FBB in Kooperation mit dem Familienservice der pme GmbH eine Notfallbetreuung installiert werden, die schnell und unbürokratisch hilft.

Im Jahr 2010 kam es zu 9 und im Jahr 2011 zu 5 Notfallvermittlungen.

2010 nahmen 4 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der HHU und 5 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Medizinischen Fakultät und des UKDs diese Leistungen in Anspruch. 2011 waren es 2 Beschäftigte der HHU und 3 der Medizinischen Fakultät und des UKDs.

Vereinzelt wurde von dem Angebot der tageweisen Nutzung des hauseigenen Kindergartens des Familienservice der pme GmbH Gebrauch gemacht. Im Jahr 2010 12-mal, davon waren es 4 Beschäftigte der HHU und 8 des UKDs die den Service nutzten und im Jahr 2011 8-mal, und davon 3 Beschäftigter der HHU und 5 des UKDs.

Vermittlungen an den pme Familienservice in den Jahren 2010 und 2011

	2010	2011
HHU	4	2
Med Fak + UKD	5	3

Die Babysitting-Börse

Im Jahr 2010 gab es insgesamt 14 Anfragen von Eltern die einen Babysitter suchten und für das Jahr 2011 18 Anfragen. Geführt werden 56 Babysitter. Es ist nicht ersichtlich, wann sich die Babysitter in der Börse eingegeben haben. Das FBB kann nicht ersehen, ob zu einer Vermittlung gekommen ist. Im Jahr 2012 wurde das Portal erneut beworben, um die Börse lebendig zu halten. Nach wie vor wird der Abschluss eines Babysitterkurses mit Zertifikatscheinigung über die Gleichstellungsbeauftragte bezuschusst.

8.1.2. Ferienfreizeiten

Das FamilienBeratungsBüro (FBB) organisiert seit vielen Jahren Ferienfreizeiten für die Kinder der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Heinrich-Heine-Universität und des Universitätsklinikums Düsseldorf (UKD). Sie stellen ein wichtiges Instrument bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Das Ferienangebot wurde aufgrund der großen Nachfrage kontinuierlich ausgebaut, so dass in den Jahren 2010 – 2011 für die Osterferien (zwei Wochen,) Sommerferien (drei Wochen) und Herbstferien (zwei Wochen) Ferienmaßnahmen durchgeführt wurden.

Informiert werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch einen Internetauftritt, Plakate und Newsletter des FamilienBeratungsBüro, die auf die aktuellen Angebote verweisen.

Zielgruppe sind Kinder im Alter von 6-12 Jahren. Die Betreuung findet von 8.00 Uhr bis 15.30 Uhr statt. Die Freizeiten beinhalten ein gemeinsames Frühstück und Mittagessen, welches in der Regel vom Uniklinikum gespendet wird. An dieser Stelle ein herzliches „Danke“ dafür!

Neben vielen Kooperationspartnern, die an der Durchführung beteiligt sind, wird vom FBB pädagogisch geschultes Personal bereitgestellt, um die Kinder durch den Tag zu begleiten. Jeder Tag wird mit einem Mitarbeiter oder Mitarbeiterin des FamilienBeratungsBüros in einem Teamgespräch reflektiert.

Das Ferienprogramm des FamilienBeratungsBüros der Heinrich Heine Universität wurde in den Jahren 2010 – 2011 von insgesamt 249 Kindern Anspruch genommen.

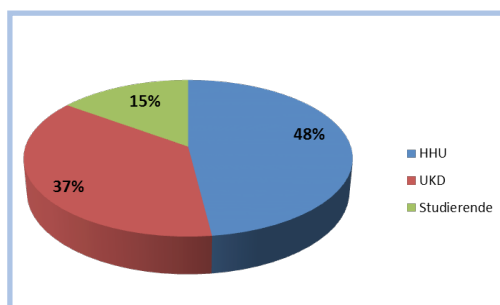


Abb. 4: Anteilige Inanspruchnahme der Ferienfreizeiten, 2010 (insg. 122 Anmeldungen)

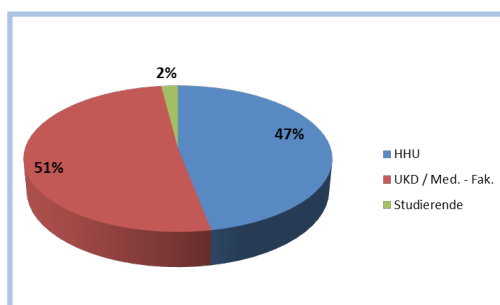


Abb. 5: Anteilige Inanspruchnahme der Ferienfreizeiten, 2011 (insg. 127 Anmeldungen)

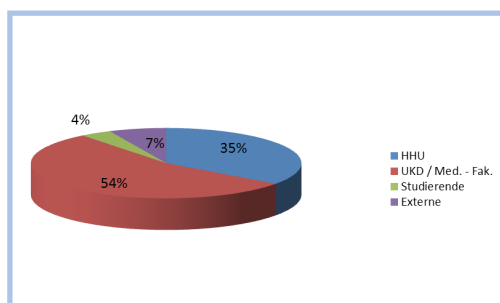


Abb. 5: Anteilige Inanspruchnahme der Ferienfreizeiten, 2012 (insg. 160 Anmeldungen)

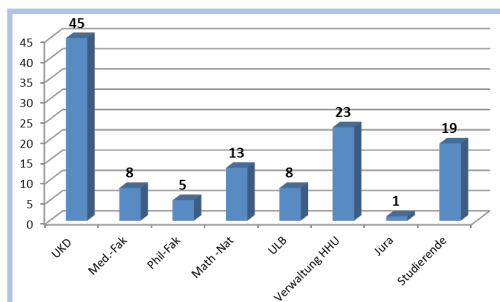


Abb. 6: Anzahl Inanspruchnahme Ferienfreizeiten nach Einrichtungen, 2010

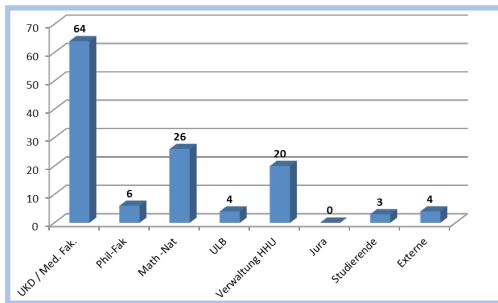


Abb. 7: Anzahl Inanspruchnahme Ferienfreizeiten nach Einrichtungen, 2011

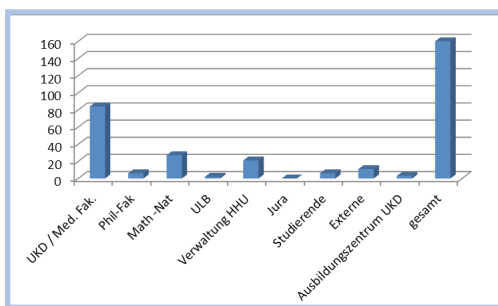


Abb. 7: Anzahl Inanspruchnahme Ferienfreizeiten nach Einrichtungen, 2012

Ostern 2010

Theater-Workshop

In Kooperation mit dem Jungen Schauspielhaus Düsseldorf wurde mit den Kindern ein Theaterworkshop durchgeführt. Zunächst wurden die Kinder durch verschiedene theaterpädagogische Methoden an das Schauspiel herangeführt. Dann wurde ein eigenes Theaterstück erarbeitet und geprobt. Krönender Abschluss war die Präsentation des Stückes vor den Eltern der Kinder und Kollegen und Kolleginnen der Universität und Unikliniken.

Unterbacher See

In der zweiten Osterferienwoche durften sich die Kinder auf „Natur und Freizeit am Unterbacher See“ freuen. Unter der professionellen Begleitung und Anleitung eines Naturpädagogen konnten die Kinder hier erfahren, was die Natur bereithält, um eine abwechslungsreiche Woche zu erleben. Neben dem Erbauen von Tipis im Wald wurden auch selbstgefertigte Spielzeugflöße aus Naturmaterialien hergestellt und zu Wasser gelassen. Aus Speckstein entstanden kleine Kunstwerke und es gab Lehrreiches zu Flora und Fauna zu entdecken. Die Kinder haben eine Woche voller Abenteuer im Wald und am Wasser erleben können. Dieses Projekt wurde auch in den Herbstferien angeboten und erfreute sich regen Zuspruchs.

Sommer 2010

Segelwoche

Aufgrund der großen Nachfrage im Vorjahr wurde wieder ein Segelkurs am Unterbacher See angeboten. Hier hatten die Kinder die Möglichkeit, in Theorie und Praxis das Segeln zu erlernen. In Lehrbooten – sogenannten „Optimisten“ – konnten die Kinder ihre ersten Segelerfahrungen machen und den Elementen Wind und Wasser trotzen. Professionelle Segellehrer und -lehrerinnen führten die Kinder spielerisch und kindgerecht in das Thema ein und nach fünf Tagen Segelkurs waren alle Teilnehmenden zu begeisterten Seglerinnen und Seglern geworden. Nach einer kleinen Prüfung am Ende der Segelfreizeit erhielten die Kinder den „opti“-Schein, mit dem sie sich selber ein kleines Boot

mieten und auf dem Unterbacher See segeln können. Auch dieses Mal war die Nachfrage der Eltern und Kinder wieder so groß, dass auch im folgenden Jahr ein weiterer Kurs stattfinden soll.

Italienische Woche

In der zweiten Sommerwoche hieß es dann „Bella Italia“. Den Kindern wurden vielfältige Eindrücke rund um Italien geboten. So wurden sie zunächst in Landeskunde und Sprache eingeführt und mit italienischer Musik in die Woche eingestimmt. In K21 - der Kunstsammlung NRW für zeitgenössische Kunst - wurden italienische Künstler und Künstlerinnen bewundert. Und im Botanischen Garten der Heinrich-Heine-Universität machten sie sich auf die Suche nach den blühenden Zitronen. Natürlich durfte die italienische Küche in der Woche nicht fehlen und so wurden verschiedene klassische mediterrane Gerichte gekocht und verspeist. Am Ende wurde bei einer Aufführung den Eltern von der Woche berichtet und ein schöner Abschluss gefunden.

Fußballwoche

Wieder sehr sportlich ging es in der traditionell stattfindenden Fußballfreizeit in den Sommerferien zu, an der Mädchen und Jungen teilnahmen. Die Kinder wurden von einem erfahrenen Trainer auf Kunstrasenplätzen des Sportvereins „Tusa 06“ eine Woche lang intensiv begleitet. Neben Dehn- und Aufwärmübungen standen Technik- und Koordinationsübungen auf dem Programm. Torschussübungen durften ebenfalls nicht fehlen. Spielerisch und mit viel Spaß konnten sich die jungen Nachwuchskickerinnen und -kicker davon überzeugen, dass „der Ball rund ist und in das Eckige muss“ (Helmut Schulte, Ex-Trainer Schalke 04). Für das leibliche Wohl wurde durch gemeinsame Picknicks auf dem benachbarten Uhlenbergspielplatz gesorgt, wo auch immer Zeit für Spiel und Spaß am Nachmittag war.

Herbst 2010

Detektiv Woche

In der ersten Herbstferienwoche konnten die Kinder auf Spurensuche gehen. In der Detektivwoche begegneten sie echten Detektive und Detektivinnen und lernten ihren Alltag kennen. Sie konnten einen Blick in einen Detektivkoffer werfen und selber Fingerabdrücke nehmen. Im Polizeipräsidium der Stadt Düsseldorf lernten die Kinder die Polizeiarbeit kennen und konnten auch eine Gefängniszelle von innen betrachten, was bei manchen Kindern einen nachhaltigen Eindruck hinterließ.

Am Ende der Woche kam mit Horst Eckardt ein bekannter Krimiautor, zu den Kindern und führte sie in die Geheimnisse des Krimischreibens ein. Bei der Abschlussveranstaltung trugen die Kinder dem Publikum ihre selbstgeschriebenen Geschichten vor und ernteten großen Beifall.

Naturwoche am Unterbacher See

Auch im Herbst ging es wieder in die Natur. Am Unterbacher See wurde ihnen – wie in den Osterferien - wieder ein buntes und naturnahes Erleben geboten. Mit Naturmaterialien wurde gebaut und gebastelt und gemeinsam der Wald entdeckt.

Ostern 2011

Osterwoche

Die Ferien starteten mit einer Einstimmung in die Osterzeit. Zunächst gab es Geschichten, Lieder und Spiele rund um Ostern. Die Kinder konnten ihre eigenen Eierwärmer oder andere Gegenstände filzen.

Engagiert wurde eine bekannte Düsseldorfer Künstlerin, die mit den Kindern Eier im Stile der Bauernmalerei gestaltete. Die Begeisterung war groß. Insbesondere, da der **WDR** für die Lokalzeit mit einem Fernsehteam vorbeischaute und die Kinder bei ihrer Tätigkeit filmte.

Den Abschluss der Woche bildete eine gemeinsame Osterbäckerei, bei der Lämmchen und Hasen gebacken wurden. Neben all den Angeboten war auch immer Zeit für viel Spiel und Spaß.

Musikwoche

In Kooperation mit der Musikschule „dreiklang“ konnten die Kinder eine Woche musizieren. Zunächst wurde mit verschiedenen Percussions-Übungen das Rhythmusgefühl der Kinder geschult.

Im Folgenden konnten sie in der großen Kreativwerkstatt von „dreiklang“ ihre eigenen Instrumente herstellen. Dann ging es ans Üben. Die Eltern und Besucher und Besucherinnen der Abschlussveranstaltung freuten sich über die Präsentation der Stücke und wurden vom Rhythmus in den Bann gezogen.

Im Mittelpunkt stand bei der Musikschule nicht die Leistung, sondern das gemeinsame musikalische Erleben.

Sommer 2011

Segelwoche

Auch in diesem Jahr hieß es wieder Leinen los und auf große Fahrt gehen. Die Nachfrage war wieder riesig und viele Kinder, die in den vorangegangenen Jahren bereits an dem Segelkurs teilgenommen haben, wollten wieder mit dabei sein. Aus diesem Grund wurde das Konzept angepasst und die „erfahrenen“ Segler und Seglerinnen konnten auf die nächstgrößeren Boote umsteigen.

Israel Woche

In diesem Jahr stand in der Länderwoche Israel im Fokus. Als Land, welches verschiedene Religionen und Kulturen beheimatet, spiegelte sich dies auch im Programm wieder.

Eingestimmt in die Israelwoche wurden die Kinder durch eine gemeinsame Einführung. Ein Film, Bastel- und Malvorlagen und Informationen rund um das Land gaben einen ersten Eindruck.

Anschließend wurde zu israelischen Tänzen und Liedern getanzt.

Ein Besuch bei der Jüdischen Gemeinde in Düsseldorf und in einem Koscherladen schloss sich ein Besuch der Synagoge an. In einem beeindruckenden Vortrag wurden den Kindern Traditionen der jüdischen Kultur näher gebracht. Sie durften sogar einen Blick auf die heilige Tora werfen. In Bezug auf die kulturellen Israelischen Feste wurden im Anschluss ‚Purim Masken‘ gebastelt.

Da Israel nicht nur das Heilige Land des jüdischen Glaubens ist, sondern auch besondere Bedeutung für Muslime hat, wurde auch eine Moschee besucht.

Ein Highlight der Woche war der Kochkurs im koscheren Restaurant „Die Kurve“.

Neben dem Kochen bekamen die Kinder auch Informationen darüber, was koscheres Essen ist und welchen Hintergrund die Essensregeln in der jüdischen Kultur haben.

Bei einem Besuch einer Tageseinrichtung für Senioren kam es zu einer besonderen Begegnung. Die Damen und Herren erzählten aus ihrer Jugend und zogen die Kinder mit ihren Lebensgeschichten in ihren Bann.

Den Abschluss fand die Woche in der Präsentation der eingeübten Tänze, die mit schauspielerischen Einlagen verschiedenste Feste einbanden. Da hielt es keinen mehr auf den Stühlen und ganz nach jüdischer Tradition waren alle Zuschauer eingeladen mitzutanzten.

Sportwoche

In diesem Jahr bot das FBB nicht nur eine Fußballwoche an, sondern erweiterte das Bewegungsangebot auf eine Sportwoche. In Kooperation mit dem Sportamt Düsseldorf und vielen Sportvereinen aus Düsseldorf kam so ein abwechslungsreiches Programm zustande.

Los ging es mit einem Tanztage, auf dem ein Besuch beim Deutscher Sportklub Düsseldorf folgte. Hier konnten sich die Kinder beim Hockey, Boule, Tennis und Leichtathletik ausprobieren.

Ein Jugendtrainer von Fortuna Düsseldorf verbrachte einen Balltag mit den Kindern, bei dem nicht nur Fußball gespielt wurde.

Es folgte eine Einheit in der Kampfsportakademie und Akrobatik mit dem Mitmachzirkus Düsseldorf. Bei der Abschlussveranstaltung konnten den Eltern verschiedene Tricks auf Leitern und auf dem Boden präsentiert werden und sorgten für erstaunte Gesichter.

Herbst 2011

Herbstwoche

Der Herbst wurde mit einer Einstimmung in die Jahreszeit begangen. Da die Herbstzeit die Zeit der Drachen ist, wurden Drachenbau-Meister eingeladen, die zusammen mit den Kindern Drachen bastelten und erste Flugversuche starteten. Doch junge Drachen wollen nicht nur das Fliegen lernen, sondern auch das Feuerspeien. Dazu kam der Zauberer Radini vorbei und jedes Kind konnte selber den Umgang mit dem Feuer erlernen. Abgerundet wurde der Feuertag mit dem Besuch des Abenteuerspielplatzes Eller, bei dem neben dem Würstchen grillen und Stockbrot backen über einem Lagerfeuer auch viel Raum und Zeit fürs Bauen und Spielen war.

Im Botanischen Garten konnten die Kinder u.a. lernen, warum sich die Blätter gelb färben und die Gänse in Richtung Süden fliegen. Für eine Begegnung mit wilden Tieren sorgte eine Führung durch den Wildpark Grafenberg. Da konnten die Kinder auf Tuchfühlung mit Rotwild und Wildschweinen gehen und den herbstlichen Wald erkunden.

Ihren Abschluss fand die Woche im VHS Biogarten, wo aus zuvor gesammeltem Material Naturcollagen gebastelt wurden.

Forscherwoche

Die Forscherwoche stand ganz im Zeichen der Physik und Chemie. Im physikalischen Teil ging es darum genau hinzuschauen und zu beobachten, wie sich z.B. eine Feder mit verschiedenen Gewichten ausdehnt und es wurden u.a. kleine Platinen mit Leuchtdioden gelötet.

Für den chemischen Teil kamen zwei verrückte Professoren von „Fun & Science“ vorbei, die den Kindern mit viel Show chemische Prozesse näher brachten. Themen waren u.a. Säuren und Basen, es wurde mit Trockeneis experimentiert und Raketen in die Luft geschossen. Die Woche endete mit einer spektakulären Show für die Eltern, die für viel Unterhaltung sorgte. Eine Woche, die nach Wiederholung schreit.

Ostern 2012

In der Ferienfreizeit 2012 fanden eine Trickfilmwoche und eine Zirkuswoche statt.

Sommer 2012

Im Sommer 2012 wurden eine Segelwoche, Olympiawoche, Kunstwoche und eine Physikwoche für Kinder ab 10 Jahren durchgeführt.

Herbst 2012

Im Herbst 2012 wurden eine Forscher- und eine Umweltwoche veranstaltet.

Ostern 2013

Vier „Spiel- Spaß und Sporttage“ für sportliche Kinder oder diejenigen, die erst einmal ganz verschiedene Sportarten ausprobieren möchten, boten so verschiedene ungewöhnliche Angebote wie „Hühnerleiterklettern“, „Rasenmähen“ oder „Bierdeckelstemmen“. Dabei stand nicht der Wettkampf im Vordergrund, sondern der Spaß an der Bewegung. Ein Anleitungsteam aus verschiedenen Sportvereinen bot ganz unterschiedliche Sportangebote: von Spielen ohne Sieger und Verlierer, einer Fun-Olympiade, einem Sumo-Ringen bis zu Mannschaftswettbewerben mit alternativem Fußball oder Hockey.

Sommer 2013

Es gab ein buntes Programm aus Segeln, Sport und Abenteuer.

Herbst 2013

In der ersten Ferienwoche bot das FamilienBeratungsBüro eine Forschungswoche an, bei der in Kooperation mit dem Anbieter „Spaß und Wissenschaft - Fun Science“ fröhlich geforscht werden durfte. In der zweiten Woche gab es ein Bewegungsangebot für die Kinder, aber auch für den Spaß wurde gesorgt. Es gab eine Schnitzeljagd und Gruppenspiele und am letzten Tag wurde ausgiebig zusammen gegrillt.

8.2 VäterZEIT

Väter wollen heute nicht nur Ernährer ihrer Familien sein. Zwei Drittel der Väter geben an, dass sie aktiv an der Erziehung ihrer Kinder teilnehmen möchten.

Diesem Wunsch hat die Heinrich-Heine-Universität Rechnung getragen und sich mit dem VäterZEIT Projekt beim Wettbewerb familie@unternehmen.nrw des Landes Nordrhein-Westfalen beworben.

Ziel ist, Männer in ihrer Rolle als Vater zu bestärken und diesen Bereich gerade im Arbeitskontext nicht auszugrenzen, sondern ihn als wichtigen und wertvollen Teil ihrer Persönlichkeit zu integrieren. Oft stoßen Väter bei ihrer Arbeit dabei an Grenzen. Auch hier ist es ein Ziel, Führungspersonen der Universität für das Thema zu sensibilisieren.

Die Universität freute sich, als einer der Gewinner des Wettbewerbs ein zweijähriges Projekt auf den Weg zu bringen. Gestartet ist das Projekt im Oktober 2010, das Projekt lief bis Ende Dezember 2012.

Das Projekt basiert konzeptionell auf zwei Säulen. Zum einen wird Vätern Beratung rund um das Thema Vaterschaft angeboten. Zum anderen soll Vätern mit ihren Kindern Erlebnissräume eröffnet werden, um neue Erfahrungen als Vater zu machen, sich untereinander auszutauschen und andere Väter im Umgang mit ihren Kindern zu erleben.

8.2.1 Öffentlichkeitsarbeit

Zunächst ging es darum, das Projekt bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Studierenden bekannt zu machen. Dazu wurde ein Flyer entwickelt, der an verschiedensten Stellen auf dem Campus ausgelegt wurde, u.a. auch bei anderen Beratungsstellen / Sozialen Diensten auf dem Campus. Darüber hinaus wurde ein RollUp als Eyecatcher z.B. für Infostände etc. gestaltet.

Um das Thema auf dem Campus zu platzieren und die Uniangehörigen zu sensibilisieren, wurde eine Plakatkampagne zum Väter-Image entwickelt, die das Thema Vaterschaft aufgreift. Thematisiert wurden der Konflikt zwischen Beruf und Familie, das Rollenverständnis von Vätern und eine Ermutigung sich dem Thema zu widmen.

Weiterhin wurde an verschiedenen universitären Veranstaltungen mit einem Infostand teilgenommen, um auf die Thematik und das Angebot der VäterZEIT aufmerksam zu machen (z.B. CampusTag, Tag der Universität etc.)

Bei einem Infostand im Vorraum der zentralen Mensa wurde eine Besucherbefragung durchgeführt:

Die Besucher bekamen beim Eintritt in die Mensa eine Karte mit, auf der „Vatersein heißt...“ stand. Sie wurden aufgefordert beim Essen spontan ihre Gedanken festzuhalten und beim Verlassen die Karte wieder abzugeben. Der Rücklauf war überraschend gut. Hier einige Rückmeldungen:

Vatersein heißt... stundenlang Playmobil spielen, kämpfen und balgen.

Vatersein heißt... Verantwortung übernehmen für die Familie und für sich selbst.

Vatersein heißt... eine Person mehr zu haben, die sich freut, wenn man nach Hause kommt!

Vatersein heißt... dem Kind die Möglichkeit zu geben, seine männliche Seite auszuprägen!

Vatersein heißt... sich damit abfinden, dass der Sohn irgendwann im Armdrücken gewinnt.

Vatersein heißt... hoffentlich mit dem Studium schon fertig sein!!!

Vatersein heißt... Staunen!

Vatersein heißt... Vater ist der erste Freund.

Um das Projekt vorzustellen und sich in vorhandene Strukturen einzubinden, wurde Kontakt mit den auf den Campus ansässigen Einrichtungen aufgenommen, die sich mit der Thematik Familie beschäftigen (z.B. Besuch von Eltern Cafés bei den Campus KiTas, Teilnahme beim Netzwerk Soziale Dienste auf dem Campus usw.).

Um die Mitarbeiter und Studierenden über aktuelle Angebote des Projektes zu informieren, wurde die Internetpräsenz des Projektes VäterZEIT fortlaufend aktualisiert und ausgebaut. (siehe www.vaeterzeit-hhu.de)

Darüber hinaus wurde für jedes Semesterprogramm ein Plakat gestaltet, welches einen Überblick der VaterKind Aktionen gibt.

Eine regelmäßige Berichterstattung der durchgeführten Väter-Aktionen in uniinternen Publikationen sowie in regionalen Zeitungen fand statt.

Als Gewinnerprojekt von familie@unternehmen.nrw fand eine regelmäßige Teilnahme an Austauschtreffen der Aktionsplattform statt. In diesem Rahmen wurde das Projekt auch ausführlicher präsentiert.

Unter anderem unterstützte die VäterZEIT das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport NRW beim Aktionstag familie@beruf.nrw durch zwei Väter der Heinrich-Heine-Universität, die in einer Podiumsdiskussion von ihren Erfahrungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichteten.

8.2.2 VäterZEIT Kalender

Seit 2009 gibt es bereits den VäterZEIT Kalender. Dabei handelt es sich um einen Wandkalender, der kostenfrei über das FamilienBeratungsBüro bezogen werden kann. Dieser bildet Väter der Universität zusammen mit ihren Kindern ab. Die Idee ist, durch Präsenz der Männer in einem väterlichen Kontext das Thema das ganze Jahr über in vielen Büros auf dem Campus aktuell zu halten. Gleichzeitig wirken diese Väter als Vorbild für andere Väter.

Auch in 2010, 2011, 2012 und 2013 wurden jeweils ein VäterZEIT Kalender aufgelegt. Die Nachfrage nach dem Kalender war sehr groß, so dass die Auflage von 500 Stück jedes Mal schnell vergriffen war. Diese Aktion soll weitergeführt werden und ist Teil des Audits „familiengerechte hochschule“.

8.2.3 Beratung von Vätern der Heinrich-Heine Universität

Die Beratung von Vätern ist ein zentraler Bestandteil des VäterZEIT Projektes. Männer können sich zu unterschiedlichen Themen rund um das Thema Vaterschaft an das FBB wenden.

Im Blickpunkt stehen dabei insbesondere Übergangsphasen in der Vaterschaft, die besondere Anpassungsleistungen erfordern. Mögliche Themen können sein: Schwangerschaft und Geburt, Übergang in die Betreuungsinstitutionen, Schuleintritt, Pubertät, Verselbständigung und Auszug der Kinder, Großvaterschaft, Krankheit und Tod.

Die Nachfrage nach Beratung beim FamilienBeratungsBüro zeigte deutlich, dass der Bereich Familie noch immer hauptsächlich von Frauen gemanagt wird. Von insgesamt 520 Beratungen wurde das FBB in 2011 und 2012 insgesamt von 64 Männern angefragt – mit wachsender Tendenz. Dabei zeichneten sich die thematischen Schwerpunkte Elternzeit und Elterngeld, sowie Betreuungsanfragen ab. Vereinzelt gab es Anfragen zu Erziehung, Partnerschaftskonflikten oder Schwierigkeiten mit dem Vorgesetzten bzgl. gelebter Vaterschaft.

8.2.4 Planung und Durchführung von Vater-Kind-Aktionen

Ein weiterer wichtiger Baustein des Projektes ist das Angebot von Vater-Kind-Aktionen. Hier sollen ZEITräume geschaffen werden, in denen das Erleben mit ihren Kindern im Vordergrund steht.

Einige Beispiele für durchgeführte Aktionen:

Bei der EntdeckerZEIT waren die Väter der Heinrich-Heine-Universität und der Universitätskliniken mit ihren Kindern eingeladen auf Entdeckungsreise zu gehen. Der etwas verwirrte „Prof. Willeswissen“ und sein Gehilfe „Peter Silie“ von Fun & Science entführten die Gruppe in die Welt der Sinne. Dabei wurde den Kindern nicht nur erklärt wie die menschlichen Sinne funktionieren, sondern durch kleine Aktionen erfahrbar gemacht.

Da wurde aus den Vätern ein Flüsterwald, der die Kinder sicher zum Ziel lotsen sollte. Ein künstliches Ohr machte Schallwellen spürbar, und es konnte praktisch erfahren werden, wo die unterschiedlichen Geschmacksregionen auf der Zunge liegen.

Im zweiten Teil haben die Väter mit ihren Kindern ihre eigene Seife aromatisiert und gefärbt und eigene Zahnpasta hergestellt – was zum Teil zu intensiven Geruchskombinationen führte. Ein Highlight, auf das sich einige Kinder schon Tage vor der Veranstaltung gefreut hatten. „Unser Sohn spricht seit Tagen nur noch von Zahnpasta“, berichtete ein Vater zu Beginn.

Bei der KletterZEIT ist eine Gruppe von Vätern der Heinrich-Heine-Universität und Universitätsklinikum Düsseldorf mit ihren Kindern in luftige Höhen gestiegen. Es warteten besondere Herausforderungen auf die Gruppe. Nach einer ausführlichen Sicherheitsunterweisung ging es an den Kletterpfahl, Teambodenübungen und die Riesenschaukel.

Die Stationen waren nicht immer leicht zu bewältigen und forderten zum Teil großen Mut und Überwindung der Teilnehmer. Doch am Ende meisterten alle die ihnen gestellten Aufgaben und konnten stolz auf ihren Erfolg blicken.

Auch die Rückmeldungen der Väter waren durchweg positiv. Als besonders beschrieb ein Vater, „das Zusammenwirken der Gruppe um ein gemeinsames Ziel zu erreichen bzw. Vertrauen beim Einzelnen zu erzeugen, um mich z.B. bei Hindernissen zu motivieren, es dennoch zu versuchen“.

„Eine interessante Herausforderung für Kinder und Väter“, so beschrieb es ein anderer Vater.

Am Ende waren alle Väter und ihre Kinder um eine besondere Erfahrung reicher.

Weitere Aktionen waren die KochZEIT – ein Mehrgenerationskochkurs für Väter und Kinder, die ZauberZEIT – gemeinsam Zaubertricks lernen und basteln und die TeddyZEIT – Unterstützung des Teddybärkrankenhauses.

Das ganze Programm findet sich unter www.vaeterzeit-hhu.de

Vernetzung mit erfahrenen Väterarbeitern

Um von den Erfahrungen anderer Väterarbeiter zu partizipieren, vernetzte sich Stefan Pischke auf verschiedenen Ebenen. Auf Landesebene u.a. als Mitglied im Männer-Väter Forum Köln und durch Kooperation mit der Männerarbeit der Ev. Landeskirche Rheinland. Auf kommunaler Ebene u.a. durch Kooperation mit Väter & Karriere – Hans-Georg Nelles und als Mitglied beim Düsseldorfer Familientisch.

Fortbildung beim Hochschul Netzwerk Familienbüros

Das FBB ist mit Familienservicebüros anderer Hochschulen in NRW über das HNF (Hochschul Netzwerk Familienbüros) vernetzt. Der Start des VäterZEIT Projektes an der Heinrich-Heine-Universität fand bei den Kollegen und Kolleginnen große Resonanz, so dass ein Treffen ganz dem Väterthema gewidmet wurde. Dieses wurde vom Projektleiter maßgeblich mitgestaltet. Es ging dabei u.a. um eine Sensibilisierung für die besondere Situation von Vätern, aber auch um die Reflektion des eigenen Vaterbildes und den Einfluss dessen auf die Beratung.

Qualitätssicherung der Arbeit

Um die Qualität der Arbeit sicherzustellen, fanden neben den verschiedenen Beteiligungen an Vernetzungskreisen auch Teilnahmen an Fachtagungen statt.

Des Weiteren nahm der Projektleiter an einer Fortbildung zum VaterKind Trainer der Ev. Landeskirchen Rheinland und Westfalen teil. Informationen unter www.vater-kind-agentur.de

Re-Auditierung

Um das Thema über die Angebote des FBB hinaus als wichtigen Bestandteil der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verankern, wurde es in den Re-Auditierungsprozess eingebunden.

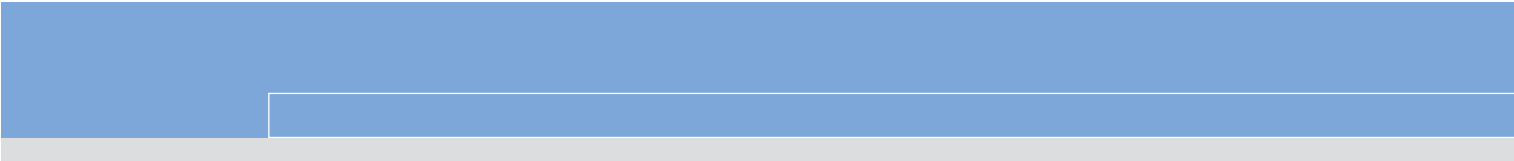
Als Maßnahmen festgelegt wurde darin,

- die „Thematisierung und akzeptanzfördernde Diskussion von Elternzeit für Väter – auch in der Wissenschaft – bspw. in Dekanrunden, Fakultätsratssitzungen“,
- das „Angebot eines Seminars zur Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie/Elternzeit für Männer“,
- die Publikation von Berichten, guten Beispielen aus der HHU und Aktionen zum Thema Elternzeit für Väter in der Mitarbeiterzeitung „Intern“ ebenso wie im Intra- und Internet
- und die „Fortsetzung des VäterZEIT-Kalenders“.

Seminar für Väter

Im Wintersemester 2011/12 wurde im Fortbildungsprogramm für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Heinrich-Heine-Universität ein Seminar für Väter unter dem Titel „Väter können das besser!“ angeboten. In Kooperation mit Hans-Georg Nelles von „Väter&Karriere“ sollten die Väter in die Lage versetzt werden, ihre eigenen Väterkompetenzen zu benennen, den Transfer der damit verbundenen Fähigkeiten in die verschiedenen Lebensbereiche vorzunehmen und ihre sozialen Kompetenzen in betrieblich erwünschte Schlüsselkompetenzen zu übersetzen und im eigenen Portfolio zu argumentieren.

Nach Beendigung der Projektförderung durch das Ministerium wurde das Projekt im FamilienBeratungsBüro weitergeführt. Nach wie vor wird der VäterZEIT-Kalender erfolgreich auf dem Campus verteilt, geleitet durch das FamilienBeratungsBüro der Fachhochschule wurde ein VÄTER-Stammtisch gegründet, der sich nun regelmäßig zum Austausch trifft, aber auch um gemeinsame Aktivitäten zu planen.



Internetauftritt

Die Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten ist ein Informationsportal u.a. zu den Themen „Gleichstellung“, „Frauenförderung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium“.

Inhaltlich ist die Homepage im Berichtszeitraum folgendermaßen gegliedert (Stand: 15.02.2012):

STARTSEITE

➡ Bausteine:

Aktuelles
Termine
Mentoring
Seminare
Gleichstellungsbeauftragte
Information + Beratung
Studieren mit Kind
Familienbüro

Links

➡ Griffbereit wichtige Informationen:

Zielvereinbarungen
Informationen zu DFG-Chancengleichheitsmittel
Termine

➡ Vollständige Linkliste:

Aktuelles
Terminkalender
SelmaMeyerMentoring
Seminare der Gleichstellungsbeauftragten
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Information und Beratung
Studieren mit Kind
FamilienBeratungsBüro
Links
Publikationen
Meine Heine-Frau
COMEBACK: Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen
Coaching-Programm: Kompetenz stärken
Dual Career Service
Frauenförrahmenplan
Sicherheit auf dem Campus

☛ Unterseiten:

Mentoring

Konzept, Ziele und Zielgruppen

Aktuelles aus dem Mentoring

Terminkalender

Mentoring-Linien 2011

Informationen zu Chancengleichheitsmitteln der DFG

Was ist Mentoring?

Wissenschaftliche Beiräte

Zur Person: Selma Meyer

Forum Mentoring e.V.

Netzwerk Mentoring NRW

Seminare (Stand: 15.02.2012):

Wege in die Wissenschaft (gemeinsame Exzellenz-Förderlinie der Universitäten Düsseldorf, Wuppertal und Siegen

Aktuelles Seminarangebot an der HHU: Qualifizierungsangebote für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen Wintersemester 2011/2012

English in Scientific Discourse

English in Scientific Discourse – Continuous Course

Modul I: Die Diss – endlich abschließen oder sich von ihr verabschieden?

Modul II: Vortrags- und Präsentationstechniken

Modul III: Stimme als Karrierefaktor – Basis-Seminar

Modul IV: Stimme als Karrierefaktor – Aufbau-Seminar

Modul V: Erfolgreiches Selbstmarketing und Coaching

Modul VI: Erfolgreich kommunizieren in schwierigen Situationen

Modul VII: Führungs- und Selbstmanagement

Kooperationsangebote der Bergischen Universität Wuppertal, aktuelle Weiterbildungsangebote des Science Career Centers

Gleichstellungsbeauftragte:

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Aufgaben, Arbeitsbereiche

Die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten

Die Gleichstellungsbeauftragten der weiteren Beschäftigten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätskliniken

Ansprechpartnerin für die Gruppe der Studierenden

Information + Beratung:

StudierendenServiceCenter, Beratung in allen studentischen Angelegenheiten

FamilienBeratungsBüro, Fragen bezüglich Elternzeit, Mutterschutz etc.

Informationsseite „Studieren mit Kind“

Broschüren und Informationsmaterial, Übersicht der Publikationen

Nützliche Links; eine große Sammlung weiterführender Links zu den Themen Stipendien, Karriere, Schwangerschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Studieren mit Kind:

Broschüre „Studieren mit Kind“ und Kontaktdaten

FamilienBeratungsBüro:

Aktuelle Termine
Flyer „Pflegezeit“
Kontaktdaten
Notfallbetreuung
Kinderbetreuung
Babysitting-Börse
Projekte für Kinder
VäterZEIT
Kinderbetreuung in Notfällen

Links

HHU: StudierendenServiceCenter; FrauenKulturArchiv/Frauenforschungs-Transferstelle; Netzwerk HHU Sekretariate; „Täglich ein Gedicht“

Allgemein: Gleichstellungsbüro der Stadt Düsseldorf; Newsletter der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten NRW; Kom!ma – Verein für Frauenkommunikation e. V.; Frauen NRW (Landesministerium); Terre des Femmes – Menschenrechte für die Frau e. V.; Bundeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, BuKoF; Landeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in NRW; Frauen ans Netz

Karrierenetze/Datenbanken: Karriere-Datenbanken – HTW Berlin; FemConsult – Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank; Frauen in Naturwissenschaft und Technik e. V.; EURAXESS Deutschland – Deutschland für Forscher; Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit

Frau und Kind: Studentenwerk Düsseldorf; AStA Düsseldorf; pro familia; Kinderschutz-Zentren; Libelle – Stadtmagazin für Leute mit Kindern; KidsGo

Frau und Studium/Beruf: Zweiwochendienst; Finanzcheck.de – Studium und Finanzen

Publikationen:

Pflegezeit – Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Flyer)

Sicherheitskarte mit Notfallnummern (Miniaturflyer)

Studieren mit Kind (Broschüre)

Meine Heine-Frau 2010 (Broschüre)

Studienfinanzierung (Broschüre)

Gleichstellungskonzept 2009 – 2013

COMEBACK – Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen (Flyer)

Kompetenz stärken – Coaching für Professorinnen und Professoren (Flyer)

FamilienBeratungsBüro (Flyer)

Audit „familiengerechte hochschule“ – Re-Auditierung (Flyer)

VäterZEIT – Unsere Hochschule entdeckt die Väter (Flyer)

VäterZEIT Kalender 2012 (Wandkalender)

Meine Heine-Frau:

Ausschreibung 2012

Meine Heine-Frau 2010 (Broschüre)

COMEBACK-Programm:

Einführung in das Programm

Flyer

Kompetenz stärken:

Einführung in das Angebot

Flyer

Dual Career Service:

Vorstellung des Services

Stellenangebote der HHU

Stellenangebote des UKD

Jobportal der HHU

FamilienBeratungsBüro

Dual Career Netzwerk Düsseldorf

Dual Career Netzwerk Rheinland

Frauenförderrahmenplan:

Frauenförderrahmenplan der HHU Düsseldorf 2008 – 2011

Sicherheit auf dem Campus:

Informationen Sicherheit und Begleitsdienst

Sicherheitskarte mit Notfallnummern (Flyer)

Ordnungspartnerschaft Universitätscampus Polizei

Kontakt zur Arbeitsgruppe „Sicherheit auf dem Campus“

Quellenangaben der Statistiken

Universitätsverwaltung:

Dezernat 2 Hochschulmanagement

Dezernat 3 Personal

Verwaltung des Universitätsklinikums:

Dezernat 01 Personalverwaltung

Zahlenspiegel 2010/2011 und 2011/2012

Bewerbung Total E-Quality 2013

