

2013  
2014  
2015

# Rechenschaftsbericht

der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Heinrich-Heine-Universität



Gleichstellungsbeauftragte



Vorwort	7
Amtsinhaberinnen	10
<b>1 Gleichstellung an der HHU – Strukturen und Aufgaben</b>	<b>13</b>
1.1 Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung 2012–2014 Prorektorat für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit seit November 2014	14
1.2 Gleichstellungsstrukturen der Hochschule	14
1.3 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte: Gesetzliche Verordnungen, Rechte, Pflichten und Aufgaben	16
1.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit	16
1.3.2 Mitwirkung bei sozialen Fragestellungen (§ 17 Abs. 2 LGG NRW)	17
1.3.3 Mitwirkung bei Personalmaßnahmen	17
1.3.4 Organisatorische Aufgaben	17
1.3.5 Förderung der Genderforschung	18
1.3.6 Maßnahmen zur Chancengleichheit in Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen	19
1.3.7 Strategische und operative Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	19
1.3.8 Öffentlichkeitsarbeit und Informationstransfer	19
1.3.9 Gremienarbeit und Kooperationen hochschulintern	20
1.3.10 Weitere Aktivitäten außerhalb der HHU	21
<b>2 Zertifizierung und Auditierung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit</b>	<b>23</b>
2.1 TOTAL E-QUALITY	24
2.2 <i>audit familiengerechte hochschule</i>	24
2.2.1 Handlungsfeld 1 – Arbeits-, Forschungs- und Studienzzeit	25
2.2.2 Handlungsfeld 2 – Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation	25
2.2.3 Handlungsfeld 3 – Arbeits-, Forschungs- und Studienort	26
2.2.4 Handlungsfeld 4 – Information und Kommunikation	26
2.2.5 Handlungsfeld 5 – Führung	26
2.2.6 Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung	26
2.2.7 Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	27
2.2.8 Handlungsfeld 8 – Service für Familien	27
2.3 Familie in der Hochschule	27
<b>3 Aufgabenbereich der Leiterin des Geschäftszimmers und der Referentin der Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>29</b>
3.1 Geschäftszimmer des Gleichstellungsbüros	30
3.1.1 Leitung des Geschäftszimmers bis Ende 2014	30
3.1.2 Sachbearbeitung im Geschäftszimmer seit 2015	30
3.2 Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	31
3.2.1 Soziale Beratung	31
3.2.2 Nothilfefonds der Gleichstellungsbeauftragten	31
3.2.3 Promotionsstipendienbroschüre	32
3.2.4 Bedarfe in der Promotionsabschlussphase – Projekte für die Zukunft	32
3.2.5 Berichtswesen und statistische Analyse	34
3.2.6 Sicherheitskarte	34
3.2.7 Leitfaden <i>Geschlechtergerechte Sprache</i>	34
3.2.8 Weitere Aufgaben der Referentin	35

<b>4</b>	<b>Statistische Bestandsaufnahme</b>	<b>37</b>
4.1	<b>Frauenanteile an der HHU</b>	<b>38</b>
4.1.1	Angaben zu den Leitungspositionen: Rektorat und Dekanate	38
4.1.2	Anteile Studentinnen (Personen) nach Fakultäten und Studienjahren	38
4.1.3	Anteile Promovendinnen (Personen) nach Fakultäten und Studienjahren	38
4.1.4	Frauenanteile: Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen	39
4.1.5	Professorinnenanteile an der HHU im Jahresvergleich	39
4.1.6	Professuren nach Fakultäten und Personalart	40
4.1.7	Beziehungszahlen: Frauenanteile an der HHU	42
4.2	<b>Philosophische Fakultät</b>	<b>42</b>
4.2.1	Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren	42
4.2.2	Statusgruppen im Jahr 2014 – Frauenanteile im Vergleich	43
4.2.3	Prozentualer Anteil Professuren w/m	43
4.2.4	Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen (2014)	43
4.2.5	Beschäftigungsstruktur an der Philosophischen Fakultät: Wissenschaftlich Beschäftigte	44
4.2.6	Beschäftigungsstruktur an der Philosophischen Fakultät: Personal aus Technik und Verwaltung	45
4.3	<b>Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät</b>	<b>46</b>
4.3.1	Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren	46
4.3.2	Statusgruppen im Jahr 2014 – Frauenanteile im Vergleich	47
4.3.3	Prozentualer Anteil Professuren w/m	47
4.3.4	Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen (2014)	47
4.3.5	Beschäftigungsstruktur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät: Wissenschaftliches Personal	48
4.3.6	Beschäftigungsstruktur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät: Personal aus Technik und Verwaltung	49
4.4	<b>Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät</b>	<b>50</b>
4.4.1	Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren	50
4.4.2	Statusgruppen 2014 – Frauenanteile im Vergleich	50
4.4.3	Prozentualer Anteil Professuren w/m	51
4.4.4	Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen	51
4.4.5	Beschäftigungsstruktur an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät: Wissenschaftlich Beschäftigte	52
4.4.6	Beschäftigungsstruktur an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät: Personal aus Technik und Verwaltung	53
4.5	<b>Juristische Fakultät</b>	<b>53</b>
4.5.1	Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren	53
4.5.2	Statusgruppen 2014 – Frauenanteile im Vergleich	54
4.5.3	Prozentualer Anteil Professuren w/m	54
4.5.4	Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen	54
4.5.5	Beschäftigungsstruktur an der Juristischen Fakultät: Wissenschaftliches Personal	55
4.5.6	Beschäftigungsstruktur an der Juristischen Fakultät: Personal aus Technik und Verwaltung	55
4.6	<b>Medizinische Fakultät</b>	<b>56</b>
4.6.1	Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren	56
4.6.2	Statusgruppen 2014 – Frauenanteile im Vergleich	56
4.6.3	Prozentualer Anteil Professuren w/m	57
4.6.4	Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen	57
4.6.5	Beschäftigungsstruktur der Medizinischen Fakultät: Wissenschaftlich Beschäftigte	58
4.7	<b>Beschäftigungsstruktur der Universitätsverwaltung: Personal aus Technik und Verwaltung</b>	<b>59</b>

<b>5</b>	<b>Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung</b>	<b>63</b>
5.1	<b>Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen</b>	<b>64</b>
5.1.1	Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	64
5.1.2	Kooperationsprojekt mit der Bergischen Universität Wuppertal	65
5.1.3	COMEBACK – Wiedereinstiegsprogramm für Eltern	65
5.1.4	Kompetenz stärken – Individuelles Coaching	66
5.1.5	HEINE-NETZwerk – Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen	66
5.2	<b>Nothilfefonds für Studentinnen</b>	<b>67</b>
5.3	<b>Förderungen der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung</b>	<b>67</b>
5.3.1	Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung	67
5.3.2	Netzwerk der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung	68
5.4	<b>Tabletzeitung</b>	<b>68</b>
<b>6</b>	<b>Stipendien-, Wissenschaftsprogramme und Berufungen von Frauen</b>	<b>71</b>
6.1	<b>NRW-Stipendienprogramm „Chancen nutzen“</b>	<b>72</b>
6.2	<b>Stipendienvergabe an der HHU</b>	<b>72</b>
6.3	<b>Wissenschaftsprogramme</b>	<b>74</b>
6.3.1	Heisenberg-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)	74
6.3.2	NRW-Rückkehrerprogramm	74
6.3.3	Junges Kolleg der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften	74
6.3.4	Helmholtz-Nachwuchsgruppen	74
6.3.5	Nationales Bernstein Netzwerk <i>Computational Neurosciences</i>	74
6.3.6	Freigeist-Fellowship der VolkswagenStiftung	74
6.4	<b>Preisträgerinnen</b>	<b>75</b>
6.5	<b>Lehrstühle des Netzwerks Frauenforschung NRW</b>	<b>76</b>
6.6	<b>Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen: Juniorprofessuren</b>	<b>76</b>
6.7	<b>Berufungen von Frauen</b>	<b>77</b>
6.7.1	Philosophische Fakultät (2012–2015)	77
6.7.2	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (2013–2014)	77
6.7.3	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (2012–2014)	77
6.7.4	Juristische Fakultät (2014–2015)	77
6.7.5	Medizinische Fakultät (2012–2015)	78
<b>7</b>	<b>SelmaMeyerMentoring</b>	<b>81</b>
7.1	<b>Zielgruppe</b>	<b>85</b>
7.2	<b>Mentorinnen und Mentoren</b>	<b>85</b>
7.3	<b>Mentoring in der Medizinischen Fakultät</b>	<b>85</b>
7.4	<b>Programmbetreuung</b>	<b>86</b>
7.5	<b>Projekt „Aufwind mit Mentoring“</b>	<b>86</b>
7.6	<b>Eigene Netzwerkarbeit: Forum Mentoring e.V., Netzwerk Mentoring NRW</b>	<b>86</b>
7.7	<b>Entwicklung 2013–2015</b>	<b>87</b>
7.8	<b>Perspektiven</b>	<b>94</b>
<b>8</b>	<b>Internetauftritt</b>	<b>97</b>
	<b>Impressum</b>	<b>101</b>





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

*(Hochschulentwicklungsplan der HHU, 2011)*

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) versteht sich als Bildungseinrichtung, deren Verantwortung in der Ausbildung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und in der Förderung der Spitzenforschung besteht. Sie würdigt aber auch die menschliche Dimension von Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung, indem sie die sozialen Erfordernisse ihrer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Studierenden wahrnimmt und versucht, ihnen mit zahlreichen Angeboten und Beratungen gerecht zu werden.

Neben vielen Gleichstellungsmaßnahmen zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium nimmt die HHU im Jahr 2015 nun auch das Diversity Management in den Fokus und baut damit ihr Profil als chancengerechte Hochschule immer weiter aus.

Der vorliegende Bericht soll Auskunft darüber geben, welche Aufgaben und Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung in den Jahren 2013–2015 durchgeführt wurden, welche Herausforderungen immer noch bestehen und welche selbstgesteckten Ziele die HHU bereits erreichen konnte.

So fielen schon im Jahr 2013 die Studentinnen- und Absolventinnenanteile sowie der Anteil an Frauen bei den Habilitationen an der HHU weit höher aus als der vom Statistischen Bundesamt ermittelte Bundesdurchschnitt:

2013	HHU	Frauenanteile an Hochschulen bundesweit
Studentinnenanteile	61,1 %	47,6 %
Absolventinnenanteile	64,0 %	50,8 %
Habilitationen Anteil Frauen	36,4 %	27,4 %

Quelle: DESTATIS – Statistisches Bundesamt; Zahlen HHU D 5.3

Auch der Professorinnenanteil an der HHU konnte von 2013 auf 2014 um 2,5 % auf 20,1 % gesteigert werden. Dieser Anteil kommt dem letzten Bundesdurchschnitt von 21,3 % sehr nahe.

Auch im bundesweiten CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015<sup>1)</sup> konnte sich die HHU von Platz 48 (Ranking 2013) auf Platz 17 von 67 Hochschulen in Deutschland verbessern. Dies ist ein erstaunlicher Erfolg, der innerhalb von nur 2 Jahren erzielt werden konnte.

Im gleichen Zeitraum hat die HHU auch die Frauenanteile unter den Studierenden und Promovierten erhöhen können und ist damit im Ranking von der Mittelgruppe in die Spitzengruppe der deutschen Hochschulen aufgestiegen.<sup>2)</sup>

1) Das CEWS-Hochschulranking von 2015 verarbeitet Daten des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2013. Grundlage für die Berechnung der Frauenanteile bei den Promotionen sind die statistischen Daten von 2011 bis 2013.

2) HHU-Platzierung Studentinnenanteil, Ranking 2013: 52. Platz von 103 (Mittelgruppe), Ranking 2015: 6. Platz von 220 (Spitzengruppe); HHU-Platzierung Frauenanteil Promotionen, Ranking 2013: 30. von 90 (Mittelgruppe), Ranking 2015: 11. von 89 (Spitzengruppe)

Entwicklungen in den Bereichen Gleichstellung und Vereinbarkeitsmanagement müssen auch immer mit strukturellen Veränderungen einhergehen. So kann die Verantwortung für die Umsetzung der Aufgaben in den genannten Themenfeldern – auch in Anbetracht der Tatsache, dass erfreulicherweise immer mehr Projekte hinzukommen – nicht auf Dauer von nur einer Zuständigen getragen werden, sondern sie muss strukturell den Abteilungen und Einrichtungen zugeordnet werden, in die sie rein inhaltlich auch gehört.

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich zwar alle Projekte und Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium gehören, initiiert und umgesetzt, jedoch müssen diese – da sie nicht im Landesgleichstellungsgesetz als Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten formuliert werden – als Daueraufgabe in die inhaltlich entsprechenden Abteilungen und Einrichtungen integriert werden.

Im Berichtszeitraum konnte nach diesem Prinzip das FamilienBeratungsBüro erfolgreich in die Zuständigkeit des Personaldezernats (Personalentwicklung) integriert werden. Zudem fallen seit 2015 die Qualifizierungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten als Personalentwicklungsmaßnahmen in den Verantwortungsbereich der Koordinationsstelle *audit familiengerechte hochschule*, die gleichzeitig auch das Monitoring für das *audit familiengerechte hochschule* durchführt. Die Projektleitung für das *audit familiengerechte hochschule* wird ebenfalls von meiner in die Verantwortung des Kanzlers, Dr. Goch, übergeben.

Wenn nun meine Amtszeit am 31.12.2015 mit meinem Abschied in den Ruhestand endet, werde ich mit einem lachenden und einem weinenden Auge die Universität verlassen, wohl wissend, dass wir nicht alle unsere Ziele erreichen, aber gleichzeitig beachtlich viel Bewegung in scheinbar starre Verhältnisse bringen konnten. Es ist mir persönlich ein Anliegen, die Fortführung einiger der wichtigsten Projekte, die im Zusammenspiel aller Beteiligten erfolgreich waren und auch weiter sind, nachhaltig in die Struktur der Universität zu verankern und zum Alltag werden zu lassen:

- das FamilienBeratungsBüro,
- das SelmaMeyerMentoring-Programm, das sich zu einem der größten in der Bundesrepublik entwickelt hat,
- das *audit familiengerechte hochschule*,
- die Gründung der Gendertransferstelle im Frauen-Kultur-Archiv.

Ich möchte diese Gelegenheit nutzen, um mich für 11 Jahre konstruktive Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen in allen Einrichtungen, Instituten, Dezernaten, Dekanaten, im Rektorat und dem Hochschulrat zu bedanken. Gemeinsam sind wir die Herausforderungen der Arbeit an einer chancengerechten Hochschule angegangen und gemeinsam haben wir viele Ziele erreicht und uns über den Erfolg gefreut.

Nicht zuletzt möchte ich allen Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros und Mitstreiterinnen in Sachen Gleichstellung aus den Fakultäten, die mich begleitet und ermutigt haben, den Weg weiterzugehen, ein von Herzen kommendes „Dankeschön“ sagen!

Meiner Nachfolgerin, die Ende Oktober im Senat gewählt wird, wünsche ich viel Ausdauer, Humor und Stärke, aber auch Freude an einer vielfältigen Tätigkeit. Denn obwohl schon viel erreicht wurde, bleibt immer noch viel zu tun, denn die Kernziele der Universität, die 2011 formuliert wurden, haben weiterhin Bestand!

Ihre



Sanda Grätz  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte



## Gegenwärtige Amtsinhaberinnen

### Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

**Sanda Grätz, Verwaltungsdirektorin**

Im Amt seit 11. Mai 2004 bis voraussichtlich 31. Dezember 2015

### Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

#### Medizinische Fakultät

**Prof. Dr. Birgit Henrich, Institut für Medizinische Mikrobiologie und Krankenhaushygiene**

Im Amt seit 18. November 2003

**Dr. Anja Vervoorts, Dekanat der Medizinischen Fakultät**

Im Amt seit 20. Dezember 2011

#### Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

**PD Dr. Katrin Henze, Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät**

Im Amt seit 14. Juli 2009

**Prof. Dr. Petra Bauer, Leiterin des Instituts für Botanik**

Im Amt seit 21. Oktober 2014

#### Philosophische Fakultät

**Prof. Dr. Annette Schad-Seifert, Institut für Modernes Japan**

Im Amt seit 05. Februar 2008

**Dr. Susanne Keuneke, Institut für Sozialwissenschaften, Kommunikations- und Medienwissenschaft**

Im Amt seit 08. November 2011

#### Juristische Fakultät

**Prof. Dr. Katharina Hilbig-Lugani, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht**

Im Amt seit 09. Dezember 2014

#### Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

**Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec., Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre**

Im Amt seit 10. Juli 2012

**Prof. Dr. Eva Lutz, Riesner-Stiftungsprofessur für Entrepreneurship,  
insb. Gründungs- und Wachstumsfinanzierung**

Im Amt seit 28. Januar 2014

### Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (MTV)

**Dietlind Vobis, Physik der weichen Materie**

Im Amt seit 08. November 2011

**Sandra Warren, StudierendenServiceCenter**

Im Amt seit 28. Januar 2014

### Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums

**Anna Manowski, Universitätsklinikum Düsseldorf**

Im Amt seit Juli 2010

## Ehemalige Amtsinhaberinnen im Berichtszeitraum

**Prof. Dr. Nicola Preuß, Professur für Bürgerliches Recht, Zivilverfahrensrecht und Handelsrecht**

Amtszeit: 14. November 2006 bis 08. Dezember 2014

**Prof. Dr. Sieglinde Ott, Botanisches Institut**

Amtszeit: 01. Februar 2005 bis 20. Oktober 2014



1.1	Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung 2012–2014 Prorektorat für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit seit November 2014	14
1.2	Gleichstellungsstrukturen der Hochschule	14
1.3	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte: Gesetzliche Verordnungen, Rechte, Pflichten und Aufgaben	16



# Gleichstellung an der HHU – Strukturen und Aufgaben

## 1.1 Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung 2012–2014 Prorektorat für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit seit November 2014

Am 01.09.2012 wurde das Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung auf Vorschlag des damaligen Rektors, Prof. Dr. Hans Michael Piper, eingerichtet. Das Prorektorat sollte die Verknüpfung von Handlungsfeldern, die für die aktuelle Hochschulentwicklung von zentraler Bedeutung sind, ermöglichen: Dazu gehörten die Optimierung der universitären Ausbildung und infrastrukturellen Maßnahmen im Sinne der Stabilisierung und des weiteren Ausbaus von Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Diversity als wesentliche Koordinaten für den akademischen Alltag der HHU. Es sollte zudem die Kooperation mit den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren auf allen Ebenen der Universität gefördert werden. Für die HHU stellen damit die Überprüfung ihrer Arbeit für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sowie die Sicherung ihrer Standards in diesem Bereich ein stets aktuelles und wichtiges Anliegen dar.

Die Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung, Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung, hat in ihrer Amtszeit u. a. die Endredaktion des Frauenförderrahmenplans sowie die Vorbereitung der im Frühjahr 2013 anstehenden Zertifizierungen begleitet. Hierbei handelte es sich um den „Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“, den Zwischenbericht für das *audit familiengerechte hochschule* und die erneute Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat.

Im November 2014 startete die Amtszeit des neuen Rektorats unter der Leitung der Rektorin, Univ.-Prof. Dr. Anja Steinbeck. Die Aufgaben der Prorektoren und der Prorektorin wurden neu ausgerichtet: für die Aufgaben der Gleichstellung und – neu hinzugekommen – Diversity ist nunmehr der Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit, Prof. Dr. Klaus Pfeffer, zuständig.

Der Prorektor hat in kurzer Zeit die Einführung und Umsetzung des Kaskadenmodells für Professuren an der HHU im gesetzlichen Auftrag des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung initiiert.

Durch die Ansiedlung und die Verstetigung der Koordinationsstelle für Diversity an das Prorektorat für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit im Juni 2015 treibt Prof. Pfeffer ebenfalls die Auditierung der HHU in diesem Bereich voran. Die Diversity-Auditierung dient der umfassenden Sensibilisierung für Diversity-Aspekte, der Definition neuer Handlungsfelder und damit dem Ausbau von weiteren Wettbewerbsvorteilen der HHU.

## 1.2 Gleichstellungsstrukturen der Hochschule

Die zentralen Gleichstellungsanliegen werden im Gleichstellungsbüro der HHU geplant, organisiert und durchgeführt. Der **Gleichstellungsbeauftragten** stehen dafür eine Referentin und eine Leiterin des Geschäftszimmers zur Verfügung. Da die **Gleichstellungsbeauftragte** das *audit familiengerechte hochschule* initiiert hat und seit 2008 als Projektleiterin dafür verantwortlich ist, wurde dem Gleichstellungsbüro eine **Koordinationsstelle *audit familiengerechte hochschule*** im Personaldezernat fachlich zugeordnet, der die Überprüfung und Sicherung der Audit-Ziele im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium obliegt. In den Aufgabenbereich der Koordinationsstelle fallen das Coaching-Programm für Professorinnen und Professoren und das Dual Career-Programm. Ende 2014 konnte auch das Qualifizierungsprogramm der Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaftlerinnen erfolgreich in den Verantwortungsbereich der Koordinationsstelle übertragen werden, da im Bereich der Personalentwicklung auch alle gleichstellungsübergreifenden Kurse und Fortbildungen für Beschäftigte der HHU organisiert und angeboten werden.

Die Stellenstruktur des **SelmaMeyerMentoring-Programms** konnte neben der Projektleitung in 2015 um eine wissenschaftliche Koordinatorin erweitert werden. Daneben unterstützen eine studentische Hilfskraft und die Geschäftszimmerleitung des Gleichstellungsbüros das Mentoring.

Die **Gleichstellungskommission des Senats** berät und unterstützt nach Hochschulgesetz (HG NRW) § 24 Abs. 4 die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Ihr gehören je eine Frau und ein Mann aus jeder Statusgruppe an. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Kommission. Derzeit hat sie auch den Vorsitz der Gleichstellungskommission bis zu den Gremienwahlen im November 2015 inne. Die am 17. März 2015 verabschiedete neue Grundordnung der HHU (GO) regelt den Vorsitz zukünftig anders: So kann nach einer internen Wahl mit einfacher Mehrheit jedes Mitglied der Gleichstellungskommission den Vorsitz übernehmen. Die Stellvertreterinnen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen gehören der Gleichstellungskommission mit beratender Stimme an. Die Gleichstellungskommission ist mit der KLS (Kommission für Lehre und Studienqualität) eine ständige Kommission des Senats und berichtet dem Senat. Zusätzlich gibt es die Gleichstellungskommissionen der jeweiligen Fakultätsräte, die die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten unterstützen.

Die einzige Aufgabe der **Wahlfrauenversammlung** besteht darin, dem Senat für die Bestellung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie der jeweiligen Fakultät für die Bestellung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen jeweils eine oder mehrere Bewerberinnen vorzuschlagen.

Am 01. September 2015 wurde die Grundordnung durch den Senat an das aktuelle HG NRW §11c „Geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien“ angepasst, nach dem jedes Gremium an einer Universität geschlechtsparitätisch besetzt werden muss. Ausnahmegründe für Abweichungen müssen aktenkundig gemacht werden. Eine Wahlfrauenversammlung, die nach der alten Grundordnung ausschließlich aus Frauen besteht (alte GO §12 Abs. 4), ist demnach nicht mehr zulässig.

Die einzige Aufgabe der Wahlfrauenversammlung, nämlich der Vorschlag von Bewerberinnen für das Amt der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Senat, wird zukünftig von der **Gleichstellungskommission** übernommen, die bereits seit vielen Jahren paritätisch besetzt ist. Die Änderung der Grundordnung ist am 04.09.2015 in Kraft getreten.

An den Fakultäten werden nach HG NRW § 24 Abs. 3 **Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (FGSB)** gewählt, die als Stellvertreterinnen die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Berufungskommissionen und anderen Gremien vertreten. Gemeinsam mit den fakultätsinternen Gleichstellungskommissionen definieren die FGSBs die Handlungsfelder in ihrer Einrichtung, verwalten einen eigenen Gleichstellungsfonds und setzen bedarfspezifische Gleichstellungsprojekte um.

So informieren und beraten z.B. die FGSBs der Medizinischen Fakultät, Prof. Dr. Birgit Henrich und Dr. Anja Vervoorts, zu den Themen „Teilzeit in Elternzeit“, „Finanzierung einer Vertretungskraft für werdenden Mütter und Beschäftigte in Elternzeit“ und „Vertragsverlängerungen von beschäftigten Eltern und Pflegenden“. Sie haben viele Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit ins Leben gerufen und betreuen diese wie z.B. die individuelle Kinderbetreuung im Silencium an der Medizinischen Fakultät, das Wiedereinstiegsstipendium für Wissenschaftlerinnen und die Reisekostenbeihilfen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Eltern- oder Familienpflegezeit.

Die FGSBs der Philosophischen Fakultät, Univ.-Prof. Dr. Annette Schad-Seifert und Dr. Susanne Keuneke, bieten Abschlussstipendien für Studentinnen mit einem oder mehreren Kindern oder Studentinnen, die viel Zeit mit hochschulpolitischem Engagement verbracht haben und sich in der Phase der Niederschrift der Abschlussarbeit (Bachelor oder Master) befinden, an. Dabei muss bei den Antragstellerinnen soziale Bedürftigkeit sowie ein Notendurchschnitt von mindestens „gut“ vorliegen. Daneben gibt es Reisekostenzuschüsse für Tagungsteilnahmen oder Forschungsaufenthalte für Wissenschaftlerinnen.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten erarbeiten zusammen mit dem jeweiligen Dekanat auch die Fortschreibungen der Frauenförderpläne und die Berichterstattung zur Umsetzung der Frauenförderpläne. Die Frauenförderpläne werden im Fakultätsrat verabschiedet, um danach dem Senat der HHU zum Beschluss vorgelegt zu werden. Die Pläne sind abgestimmt auf die speziellen Fachkulturen und reagieren gezielt auf besondere Handlungsfelder.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat ebenfalls zwei Stellvertreterinnen aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (MTV), Dietlind Vobis und Sandra Warren. Die beiden **stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten** haben in den letzten Jahren an zahlreichen Vorstellungsgesprächen im Bereich MTV an der HHU und bundesweiten Tagungen zur Gleichstellung an Hochschulen teilgenommen.

Daneben haben sie im Jahr 2014 die erste Vollversammlung für Frauen aus dem Bereich Technik und Verwaltung einberufen. Die Versammlung wurde ebenfalls genutzt, um die Bedarfe der Kolleginnen abzurufen. An den Ergebnissen orientiert, werden die Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten nun jährliche Veranstaltungen und Workshops konzipieren und durchführen.

Mit den Neuwahlen der Gremien im November 2015 können laut HG NRW auch **Studentinnen als GSB** gewählt werden.

Die nächste Fortschreibung des **Frauenförderrahmenplans** nach § 5a des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW), der alle Förderpläne der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen beinhaltet, steht für das Jahr 2016 bevor. Die ersten Frauenförderpläne der Fakultäten sind bereits in der Koordinationsstelle im Personaldezernat eingegangen. Da die Gremienwahlen am 24. November 2015 stattfinden und der Senat erst danach zur konstituierenden Sitzung zusammen kommen wird, verzögert sich die Verabschiedung der Frauenförderpläne voraussichtlich bis Anfang 2016.

## 1.3 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte: Gesetzliche Verordnungen, Rechte, Pflichten und Aufgaben

### 1.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit

Die gesetzlichen Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden über das LGG NRW mit letzter Fassung vom 01. Oktober 2014 und dem Hochschulgesetz (HG NRW) vom 16. September 2014 folgendermaßen definiert:

LGG § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

(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.

Die weiteren Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 18 bis 20 LGG NRW geregelt.

Grundlage ihrer Arbeit ist auch § 24 des HG NRW. Absatz 2 des Paragraphen bestimmt unter anderem, dass alle Details zur Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in der Grundordnung der Hochschule geregelt werden müssen. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen beträgt 4 Jahre.

§ 24 Abs. 5 HG NRW beinhaltet Vorgaben für die Finanzierung der Gleichstellungsaufgabe an Hochschulen: „Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendgerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.“

### 1.3.2 Mitwirkung bei sozialen Fragestellungen (§ 17 Abs. 2 LGG NRW)

Durch zahlreiche Beratungen konnte die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Hilfestellung leisten. Unter anderem hat sie zu den Themen Elternzeit und damit verbundenen Arbeitszeitregelungen, Befristungsregelungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und Schwangerschaft während eines befristeten Arbeitsverhältnisses beraten. Dabei arbeitet sie eng mit den Personalräten der HHU zusammen.

In den vergangenen Jahren ist sie auch immer wieder Ansprechpartnerin von Beschäftigten, die Informationen oder Unterstützung zum Thema Kinderbetreuung an der HHU benötigten. Ebenfalls widmete sie sich in ihren Beratungen frauenspezifischen Problemen der Beschäftigung, des Studiums, der Weiterbildung sowie in Lehre und Forschung.

Sie begleitete Frauen bei konflikthafter Personalgesprächen mit dem/der Dienstvorgesetzten, war Anlaufstelle bei Fällen von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Zusätzlich hat sie Beschäftigte und Studierende in sozialen Notfällen betreut und unterstützt. Für Studierende hat sie bereits im Jahr 2008 einen Nothilfefonds eingerichtet, den sie seither weiterführt, um Studentinnen (und Studenten mit Familienaufgaben) den erfolgreichen Abschluss ihres Studiums zu ermöglichen.

### 1.3.3 Mitwirkung bei Personalmaßnahmen

Laut § 17 Abs. 1 Satz 1 LGG NRW unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Dienststelle auch in allen personellen Maßnahmen – von der Formulierung einer Stellenausschreibung über die Bewerbungsliste bis hin zum Auswahlverfahren. Dabei wird sie – besonders im Bereich des Personals aus Technik und Verwaltung – von ihren Stellvertreterinnen Dietlind Vobis und Sandra Warren unterstützt.

In den Jahren 2013 bis 2015 wirkte die Gleichstellungsbeauftragte an tausenden Personalmaßnahmen aller Gruppen mit, die unter die folgenden Kriterien fielen:

- Ausschreibungen
- Einstellungen
- Höhergruppierung, Beförderung, Verbeamtung
- Elternzeit
- Weiterbeschäftigungen/Vertragsverlängerungen
- Arbeitszeiterhöhungen und -reduktionen
- Versetzungen in den Ruhestand
- Amtsärztliche Untersuchungen
- Umsetzungen
- Vertragsauflösungen
- Kündigungen
- Abmahnungen

### 1.3.4 Organisatorische Aufgaben

Zu den organisatorischen Aufgaben der Zentralen Gleichstellung gehören die folgenden Tätigkeiten:

- Koordination des Geschäftszimmers
- personelle Verantwortung für die Referentin und
- die Projektleiterin und die wissenschaftliche Koordinatorin des SelmaMeyerMentoring-Programms
- Verantwortung für das Auditierungsverfahren *audit familiengerechte hochschule* als Projektleiterin
- Budgetverhandlungen mit der Hochschulleitung
- Beratung bei Antragsprozessen zur Nachwuchsförderung (Bsp. Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen)
- Beratung und Hilfestellung bei allen Anträgen an die DFG und andere Drittmittelgeber/innen
- Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung
- Zusammenarbeit mit dem Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit

- Zusammenarbeit mit dem Prorektor für Forschung und Transfer im Rahmen des COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramms
- Zusammenarbeit mit dem Rektorat in allen Belangen der Gleichstellung
- Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung, hier besonders mit dem Personaldezernat

### 1.3.5 Förderung der Genderforschung

Zu den Aufgaben, die die Gleichstellungsbeauftragte wahrgenommen hat, gehört auch die Förderung der Genderforschung an der HHU z. B. in Form von **Druckkostenzuschüssen für Publikationen** von Professorinnen und Promovendinnen (Bsp. Borsò, Vittoria (2015): Lateinamerika anders denken. Literatur – Macht – Raum, mit einem Vorwort von Dieter Ingenschay, hg. von Vera Gerling/Santiago Navarro Pastor/Yasmin Temelli/Karolin Viseneber, Philosophische Fakultät) oder die **Finanzierung einer Doktorandinnen-Stelle** an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät am Lehrstuhl für VWL, insb. Internationale Wirtschaftsbeziehungen im Rahmen einer Forschungsgruppe von Prof. Dr. Heinz-Dieter Smeets.

Gleichzeitig stand sie auch als Beraterin der Antragstellerinnen und Antragsteller im Rahmen des **Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen** des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung zur Verfügung. Sie unterstützte sie maßgeblich bei den erfolgreichen Bewerbungen um Juniorprofessuren mit Genderdenomination in den Jahren 2012 und 2015.

Besonderes Engagement setzte sie für den Erhalt des **Frauen-Kultur-Archivs** der Philosophischen Fakultät der HHU ein. Das Frauen-Kultur-Archiv, 1985 gegründet und weiterhin engagiert geführt von Dr. Ariane Neuhäus-Koch, hat als Serviceeinrichtung ein Alleinstellungsmerkmal in Deutschland, da es kulturgeschichtlich ausgerichtet und in der Frauenliteratur-Forschung auf die Region Rheinland fokussiert ist.

Das Frauen-Kultur-Archiv besitzt eine umfangreiche Spezialbibliothek, in der seit 30 Jahren Materialien zur Genderforschung und Frauengeschichte zusammengetragen werden. Es werden unter anderem auch Nachlässe von bekannten Schriftstellerinnen des Rheinlandes betreut. Das Archiv ist interdisziplinär ausgerichtet und wendet sich an Benutzerinnen und Benutzer, die Basismaterial zur Genderforschung benötigen. Es bildet damit die Grundlage für die Genderforschungs-Transferstelle, deren Service von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern insbesondere bei Examensarbeiten und Projektarbeiten im Rahmen von kultur- oder sozialwissenschaftlichen Genderforschungsthemen genutzt wird. 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.

Zusätzlich organisiert das Frauen-Kultur-Archiv auch regelmäßig kulturgeschichtliche und biografische Ausstellungen und fördert damit den kulturwissenschaftlichen Diskurs. Im virtuellen Gender-Archiv werden Ergebnisse der eigenen Forschung zu kulturhistorischen Themen wie „Fotografinnen im Rheinland“, „Europäerinnen des Geistes und der Tat“ oder „Düsseldorfer Frauengeschichte“ anschaulich dokumentiert und können so von einer breiten Öffentlichkeit rezipiert werden. Kein vergleichbares Archiv präsentiert so umfangreiches Material auf seinen Internetseiten.

Produktive Ergebnisse in der Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Frauen-Kultur-Archiv zeigten sich u. a. im Jahr 2015: die Genderforschungs-Koordinationsstelle wurde eingerichtet und zu Mitte September 2015 besetzt. Die Mitarbeiterin in der Koordinationsstelle wird zu der Organisation und Initiierung von Genderforschung in allen Fakultäten der Heinrich-Heine-Universität beitragen, Impulse zur Einrichtung neuer Genderforschungsprofessuren geben und Vernetzungen mit externen Organisationen verfestigen bzw. aufbauen.

Hier gilt es die gute Zusammenarbeit mit der Philosophischen Fakultät hervorzuheben, besonders durch das persönliche Engagement des Dekans, Univ.-Prof. Dr. Bruno Bleckmann.

### 1.3.6 Maßnahmen zur Chancengleichheit in Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen

Die Gleichstellungsbeauftragte erarbeitet gemeinsam mit den Antragstellenden von Forschungsprojekten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) Ziele und Maßnahmen im Bereich der Chancengerechtigkeit. Dies gilt für Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche und Exzellenzcluster (CEPLAS) und schließt die aktive Teilnahme an vor-Ort-Begehungen durch die DFG ein. Zu diesem Zweck arbeitet sie auch eng mit den jeweiligen Sprecherinnen und Sprechern zusammen und unterstützt diese bei der zielgenauen Verwendung bewilligter DFG-Chancengleichheitsmittel.

Sie trägt zudem die Verantwortung für die Vernetzung der Forschungseinrichtungen mit dem SelmaMeyerMentoring-Programm, welches passgenau auf die Bedürfnisse der Wissenschaftlerinnen im jeweiligen Graduiertenkolleg oder Sonderforschungsbereich konzipiert und durchgeführt wird.

Gleichzeitig kooperiert sie mit den Heine Research Academies (HeRA), die ein Zusammenschluss der fakultären Graduiertenakademien (iGRAD, medRSD und philGRAD) sind und die strukturierte Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der HHU unterstützen. Die Heine Research Academies bieten neben einem umfangreichen Beratungsservice ein breitgefächertes Weiterbildungsprogramm zur Erlangung von Kernkompetenzen und Schlüsselqualifikationen für Promovierende, Postdocs und Betreuende an. Die Zusammenarbeit hatte u. a. zum Ergebnis, dass die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten oder im Rahmen des SelmaMeyerMentoring-Programms in den Graduiertenkollegs angerechnet werden können. Auch umgekehrt werden Veranstaltungen, die im Rahmen von HeRA belegt wurden, im SelmaMeyerMentoring-Programm anerkannt.

### 1.3.7 Strategische und operative Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- Bearbeitung frauenrelevanter Erlasse des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung, Rechtsverordnungen und Verwaltungsrichtlinien
- Konzeption des semesterweise angebotenen Qualifizierungsprogramms für Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung
- Verantwortung für die Kontrolle und Durchführung der Maßnahmen, die im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* als Ziele vereinbart wurden (Projektleitung und Monitoring)
- Bereitstellung von statistischen und grafischen Auswertungen zur Repräsentanz von Frauen in allen Statusgruppen (Studentinnen, Promovendinnen, Promovierte, Habilitierte und Professorinnen)
- Mitwirkung an der Fortsetzung des Hochschulentwicklungsplans der HHU
- Mitarbeit bei der Erstellung der Fortsetzung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Nordrhein-Westfalen bzw. dem Hochschulvertrag mit dem Land NRW (Kapitel zur Gleichstellung)
- Erarbeitung der Fortschreibung des Frauenförderrahmenplans der HHU für den Zeitraum 2016–2019
- Veranstalterin und Gastgeberin des HEINE-NETZwerks für Wissenschaftlerinnen (Netzwerktreffen aller Wissenschaftlerinnen der HHU jeweils zum Ende eines Semesters)
- Konzeption, Information und Zusammenarbeit mit dem Prorektor für Forschung und Transfer bei der Durchführung des COMEBACK-Programms: Wiedereinstiegsstelle für Wissenschaftler/innen nach der Eltern- bzw. Pflegezeit
- Vertretung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen
- Vernetzungsarbeit mit Gleichstellungsakteurinnen aus Düsseldorf, um z. B. das Dual Career Netzwerk zu erweitern
- Initiierung, Konzipierung und verantwortungsvolle Führung des FamilienBeratungsBüros von 2006 bis 2012

### 1.3.8 Öffentlichkeitsarbeit und Informationstransfer

Beispielhaft für die Gleichstellungsprojekte im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ist hier „Meine Heine-Frau“ zu nennen. Im Jahr 2014 wurden 11 Frauen der HHU zur Heine-Frau gewählt. Vorgeschlagen wurden sie von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Studierenden. Die porträtierten Frauen zeigen die vielfältige, weibliche Seite der HHU und repräsentieren alle Statusgruppen – von der Professorin zur Mitarbeiterin in der Essensausgabe. Diese unterschiedlichen Frauenkarrieren und Lebensläufe dienen als Vorbild für alle Frauen an der HHU.

Am 24.08.2015 hat die Gleichstellungsbeauftragte zum nunmehr fünften Mal alle Studierenden und Beschäftigten dazu aufgerufen, Vorschläge für ihre Heine-Frau 2016 einzureichen. Neben Pressemitteilungen auf der HHU-Homepage beinhaltet auch die Tablettzeitung für Oktober 2015 den Aufruf.

Vorschläge können von allen Beschäftigten und Studierenden bis zum 31.12.2015 eingereicht werden. Als Heine-Frau kommen Frauen der HHU in Frage, die sich durch außerordentliche Leistungen in ihrem Aufgabenbereich und besonderes Engagement ihren Mitmenschen gegenüber auszeichnen.

Zu der Öffentlichkeitsarbeit der GSB gehören aber auch die folgenden Tätigkeiten:

- Konzeption der Homepage der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Informationen zu allen Frauenfördermaßnahmen, Pressemitteilungen, Hinweisen auf aktuelle Veranstaltungen und Interviews etc.
- Fortführung des HEINE-NETZwerks für Wissenschaftlerinnen
- Herausgabe des Pressespiegels der Gleichstellungsbeauftragten (erscheint zum Ende eines Jahres und beinhaltet universitätsinterne Publikationen und Artikel aus der lokalen Presse zum Thema Gleichstellung an der HHU)
- Informationsmaterial zum *audit familiengerechte hochschule* 2014 – 2017 (Informationsposter mit Maßnahmen und Zielen des Audits)
- Flyer und Poster zum Qualifizierungsprogramm „Wissenschaftlerinnen in Führung“ (semesterweise)
- Flyer und Poster zu den Linien und Ausschreibungen des SelmaMeyerMentoring-Programms (laufend)
- Tablettzeitung jeweils zum Semesterbeginn mit Neuigkeiten und Ankündigungen zu Gleichstellungsmaßnahmen an der HHU (laufend seit 2008)
- Sicherheitskarte der HHU: Karte mit Informationen zu Anlaufstellen in Notfällen auf dem Campus (laufend seit 2011)
- Teilnahme an Veranstaltungen der HHU, u. a. Promotions- und Absolvent/innenfeiern der Fakultäten, Eröffnung des akademischen Jahres etc.
- Mitarbeit an und Veranstaltung der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden der Stadt Düsseldorf (2013 in der OASE, 2015 im Haus der Universität)
- Konzeption, Finanzierung und Information zur Maßnahme „Kompetenzen stärken“ – Coaching für neu berufene Professorinnen und Professoren (laufend)
- Flyer für das COMEBACK-Programm: Wiedereinstiegsstelle für Wissenschaftler/innen nach der Eltern- bzw. Pflegezeit (Neukonzeption 2015)
- Broschüre „Meine Heine-Frau“ (laufend alle 2 Jahre)
- Herausgabe der Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache“ in Kooperation mit der ehemaligen Prorektorin, Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung (2014)
- Broschüre „Promotionsstipendien“ mit weiterführenden Informationen für Wissenschaftler/innen mit Familienaufgaben (2013)
- Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der HHU durch Unterstützung spezieller Kinderprojekte an der HHU (Schautafeln für Kinder im Botanischen Garten, Haus der Kleinen Forscher etc.)

### 1.3.9 Gremienarbeit und Kooperationen hochschulintern

Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch in den Jahren 2013 bis 2015 das Wir2-Projekt – Bildungstraining für Alleinerziehende (vormals PALME-Projekt) durch die Mitfinanzierung projekttragender Schulungen unterstützt. Das Projekt bietet ein Elterntraining 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. 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. Es wurde bereits von vielen Kommunen und Institutionen übernommen.

Weitere regelmäßig stattfindende Gremiensitzungen und Kooperationen mit HHU-internen Gesprächspersonen sind im Folgenden aufgeführt:

- Rektoratssitzungen, Senatssitzungen und Sitzungen des Hochschulrats und seiner Arbeitskreise sowie anderer Kommissionen
- Berufungskommissionssitzungen, Fakultätsratssitzungen und Vierteljahresgespräche der Personalräte mit der Hochschulleitung

- Zusammenarbeit mit den Personalräten
- Vierteljahresgespräche mit dem Rektor/der Rektorin, dem Kanzler und dem Dezenten für Personal zum Thema „Gleichstellung an der HHU“
- Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der HHU in verschiedenen Belangen (u. a. Personalangelegenheiten)
- Vorsitz der Gleichstellungskommission des Senats, Einberufung der Kommission zur Information über und Diskussion von gleichstellungsrelevanten Themen
- Engagement in der Arbeitsgruppen zur FLAZ (seit 2008): Die HHU hat eine Dienstvereinbarung zur FLAZ erarbeitet, die Anfang 2015 in der ZUV, dem ZIM und der ULB eingeführt werden konnte (Ziel im Maßnahmenkatalog zum *audit familiengerechte hochschule*; siehe Punkt 2.2.1)
- Engagement in der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Dienstvereinbarung „Telearbeit“ (Ziel im Maßnahmenkatalog zum *audit familiengerechte hochschule*; siehe Punkt 2.2.3)
- Zusammenarbeit mit den Dezenten, insb. dem Personaldezernenten zu Themen der Personalentwicklung
- Teilnahme an Beurteilungsrunden der ZUV
- Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums, Anna Manowski
- Teilnahme an den Sitzungen der Personalfindungskommission für Leitungspositionen
- Girls’Day und Boys’Day an der HHU gemeinsam mit dem StudierendenServiceCenter (2013, 2014, 2015)
- Kooperation mit dem Botanischen Garten im Rahmen von Projekten für Kinder (Kinderbauwagen, Schaufel für einen Garten für Kinder)
- Zusammenarbeit zur Konzeption eines Promotionsabschlussstipendiums mit der Zentralen Stipendienstelle
- Teilnahme am Netzwerk Soziale Einrichtungen an der HHU (gegründet vom Studierendenwerk)

### 1.3.10 Weitere Aktivitäten außerhalb der HHU

Teilnahme der GSB an:

- Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden der Stadt Düsseldorf, einberufen durch die städtische Gleichstellungsbeauftragte
- Anhörungen des Landtags zum Thema Gleichstellung
- Gleichstellungsbezogenen Veranstaltungen des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen
- am jährlichen Empfang zum Internationalen Frauentag der Stadt Düsseldorf (laufend)
- Landeskongressen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen (LaKoF NRW) und Bundeskongressen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) (jährliche Teilnahme; zusätzliches Engagement in Arbeitsgruppen und Kommissionen der LaKoF und BuKoF)
- Kooperation mit der Universität Wuppertal in den Bereichen Qualifizierungsmaßnahmen und Mentoring
- Gesprächskreisen des Gleichstellungsreferats des MIWF
- am Gesprächskreis zur Änderung des LGG im einschlägigen Ministerium und im Gleichstellungsausschuss des Landtags



2.1	TOTAL E-QUALITY	24
2.2	<i>audit familiengerechte hochschule</i>	24
2.3	Familie in der Hochschule	27

# 2

Zertifizierung  
und Auditierung  
von Gleich-  
stellung und  
Chancen-  
gerechtigkeit

## 2.1 TOTAL E-QUALITY

Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland (TEQ) zeichnet Wirtschafts-, Wissenschafts- und Verwaltungsorganisationen mit dem TEQ-Prädikat aus. TEQ steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Die Auszeichnung soll das Ansehen der jeweiligen Institution steigern, indem ihr ein starkes Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf bescheinigt wird. Eine Bewerbung ist freiwillig und basiert auf einem umfangreichen Selbstbewertungsinstrument, durch das alle bereits etablierten Maßnahmen einer Einrichtung im Bereich Chancengerechtigkeit dokumentiert werden. Ergänzt werden die Angaben durch aktuelle und umfangreiche statistische Auswertungen.

Das Prädikat umfasst eine Urkunde und das TEQ-Logo, das zur Präsentation und Imagepflege verwendet werden kann. Es wird für 3 Jahre vergeben und muss, um weiter öffentlich genutzt werden zu dürfen, im Zuge eines neuen Bewerbungsverfahrens verlängert werden.

Die HHU hat sich auf Initiative der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2007 das erste Mal erfolgreich um den Erhalt des Prädikats beworben, gefolgt von der Erneuerung des Prädikats in den Jahren 2010 und 2013.

Die Auditierung zum *audit familiengerechte hochschule*, an der die HHU seit 2008 teilnimmt, hat sich in nunmehr 7 Jahren als zielführender als das TEQ-Prädikat erwiesen. Durch die Auditierung konnten – zusätzlich zu einer positiven Öffentlichkeitswirkung – zahlreiche weiterführende Maßnahmen und Projekte zur Chancengerechtigkeit an der HHU initiiert und verstetigt werden.

Da die HHU in den nächsten Jahren weitere Auditierungsprozesse auf den Gebieten „Diversity“ und „Internationalität“ starten wird, ist eine erneute Bewerbung um das TEQ-Prädikat und damit die weitere Mitgliedschaft der HHU im TEQ-Verein unzumutbar.

## 2.2 *audit familiengerechte hochschule*

Obwohl das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium nicht mehr im Aufgabenbereich der GSB integriert ist, sondern nachhaltig im Personaldezernat angesiedelt wurde, ist die Gleichstellungsbeauftragte seit Beginn des *audits familiengerechte hochschule* weiterhin die Leiterin des Projektes.

Bereits zu Beginn der Auditierung 2008 wurde für das Monitoring der Ziele und deren Betreuung eine Stelle im Personaldezernat eingerichtet, die aus Mitteln der Gleichstellung finanziert wurde und mit der Gleichstellungsbeauftragten eng zusammenarbeitet. Die Ziele zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wurden in Workshops mit vielen Betroffenen und der jeweiligen Hochschulleitung erarbeitet und haben gerade in diesem Punkt die HHU sehr vorwärts gebracht, da die Durchführung aktiv und nachhaltig begleitet wurde.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Personaldezernats sowie der Audit-Koordinatorin, Rebecca Ruhaas, begleiten das Audit mit regelmäßigem Monitoring. Sie unterstützen die Koordinatorin, wenn nötig, bei der Umsetzung von Audit-Zielen.

Im Jahr 2014 konnte die HHU erfolgreich ein weiteres Mal re-auditiert werden. Im Rahmen der Re-Auditierung wurden Zielvereinbarungen über acht Handlungsfelder vereinbart:

- Handlungsfeld 1 – Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit
- Handlungsfeld 2 – Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation
- Handlungsfeld 3 – Arbeits-, Forschungs- und Studienort
- Handlungsfeld 4 – Information und Kommunikation
- Handlungsfeld 5 – Führung
- Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung
- Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen (keine Ziele und Maßnahmen vereinbart)
- Handlungsfeld 8 – Service für Familien
- Handlungsfeld 9 – Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

Im Folgenden werden die Handlungsfelder anhand beispielhafter Maßnahmen inhaltlich umrissen. Dabei handelt es sich um Auszüge aus dem aktuellen Auditbericht, erstellt von der Koordinatorin des Projektes, das im Personaldezernat angesiedelt ist, Rebecca Ruhaas:

### 2.2.1 Handlungsfeld 1 – Arbeits-, Forschungs- und Studienzzeit

Mit der Unterzeichnung der Dienstvereinbarung über die **Einführung der flexiblen Arbeitszeit (FLAZ)** durch den Kanzler, Dr. Martin Goch, den Vorsitzenden des Personalrats für das Personal in Technik in Verwaltung, Matthias Marx, und die Vorsitzende des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten, Karin Vehlhaber, am 11.12.2014 gemäß § 70 (1) LPVG wurde zum 01.01.2015 die flexible Arbeitszeit für die Beschäftigten innerhalb der Zentralen Universitätsverwaltung, der Universitäts- und Landesbibliothek und des Zentrums für Informations- und Medientechnologie eingeführt.

Die Einführung der FLAZ räumt den Beschäftigten der betreffenden Einrichtungen eine gesteigerte individuelle Freizügigkeit in der Wahl ihrer Dienststunden ein, als dies durch das vorherige Modell der gleitenden Arbeitszeit gegeben war.

Um eine hinreichende Aufgabenteilung und Erreichbarkeit im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit gewährleisten zu können, stimmen sich die jeweiligen Arbeitsteams bzw. Organisationseinheiten innerhalb der Servicezeiten für eine ausreichend personelle Besetzung eigenständig ab. Dies ermöglicht eine höchst individuell flexible Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Anwendbarkeit der FLAZ auf das zentrale Chemikalienlager befindet sich aktuell noch im Prüfungsprozess. Ein entsprechender Antrag liegt vor.

Auch die Planungen zur Einführung des **Sabbaticals** gehen weiter. Es wurde eine Rektoratsvorlage bezüglich der Umsetzung des gesetzlichen Anspruches von Beamtinnen und Beamten auf ein Freistellungsjahr (laut LBG NRW §64) und eine entsprechende Anwendbarkeit auf die Gruppe der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung vorbereitet.

### 2.2.2 Handlungsfeld 2 – Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

Um eine nachhaltige **Institutionalisierung familienfreundlicher Besprechungszeiten** an der HHU generieren zu können, ergeht in regelmäßigen Abständen ein Schreiben des Prorektors für Strategisches Management und Chancengleichheit an alle Einrichtungen und Institute der Universität, welches an die Einhaltung familienfreundlicher Besprechungszeiten erinnert. Demnach sollen Besprechungen innerhalb der regulären Arbeitszeiten stattfinden. Des Weiteren sollen Sitzungen und Besprechungen aufgrund von gesteigerter Planungssicherheit frühstmöglich angekündigt werden.

Familienfreundliche Besprechungszeiten werden beispielsweise in Abteilungsleiterbesprechungen, Dezernentenrunden und Jour fixes der ZUV, in den meisten Fakultätsratssitzungen, Promotionsausschüssen, der Qualitätsverbesserungskommission, der Kommission für Lehre und Studienqualität in der Wissenschaft umgesetzt.

Besonders erfreulich ist, dass nun auch die Medizinische Fakultät ihre Fakultätsratssitzungen um 14.00 Uhr beginnt, anstelle wie bisher um 16.00 Uhr. Somit beginnen jetzt alle Fakultätsratssitzungen an der HHU einheitlich um 14.00 Uhr.

Auch die HHU beginnt mit der Einführung von **Teilzeitstudiengängen**. Am 9. Juli 2015 erging ein Schreiben des Prorektors für Studienqualität und Personalmanagement, Prof. Dr. Stefan Süß, an die Dekanate der Fakultäten der HHU mit der Aufforderung „(...) neben der Unterstützung bei der Einführung von Teilzeitstudiengängen (...) die Studien- und Prüfungsordnungen der verschiedenen Fächer unter Aspekten der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu überprüfen.“ Hierbei wird ausdrücklich betont, dass es sich um eine prozessorientierte Maßnahme handelt, deren Ziel es ist, bei Neuregelungen von Studien- und Prüfungsordnungen diese auch immer auf Vereinbarkeitsaspekte zu überprüfen. Hierzu schlägt Prorektor Professor Süß vor, in einem fakultätsübergreifenden Treffen der Studiendekane zu überlegen, wie man am besten die Überprüfung der Einführung von Teilzeitstudiumsangeboten und die Überprüfung der Studien- und Prüfungsordnungen unter Aspekten der Vereinbarkeit von Studium und Familie vereint angehen kann. Dies soll erstmalig bei einem Treffen am 12. November 2015 geschehen.

An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sind für das Wintersemester 2015/16 bereits Teilzeitstudiengänge eingerichtet.

### 2.2.3 Handlungsfeld 3 – Arbeits-, Forschungs- und Studienort

Es wurde eine Rektoratsvorlage zur Einführung von **Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office)** an der HHU entwickelt, auf deren Grundlage das Rektorat der Einrichtung einer Projektgruppe und Erarbeitung eines Entwurfes für eine entsprechende Dienstvereinbarung zugestimmt hat.

Seit August 2015 liegt ein Entwurf der Dienstvereinbarung vor und im Oktober 2015 soll die Pilotphase gestartet werden.

### 2.2.4 Handlungsfeld 4 – Information und Kommunikation

Das Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie unterliegt einer kontinuierlichen Ausweitung und Aktualisierung. Die Vermittlung erfolgt über laufend aktualisierte Flyer, im Besonderen über die digitalen Informationsangebote der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Familienberatungsbüros. Über diese Internetauftritte konnte bereits heute ein umfangreiches Informationsportal unter Abstimmung auf die Bedürfnisse Beschäftigter und Studierender mit Familienaufgaben geschaffen werden. Aktuell läuft die Planung zur Neugestaltung eines Flyers rund um das Thema Pflege. Darüber hinaus erfolgt über diese Wege eine stetige Verlinkung zu Kooperationspartnern und -partnerinnen.

Neben der internen Vernetzung findet mit der Teilnahme an der Düsseldorfer Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Engagement der Heinrich-Heine-Universität beim „Familiertisch“ der Stadt Düsseldorf, der Hochschulgruppe NRW, familie@beruf NRW und diverser lokaler Bündnisse auch eine externe Vernetzung mit wichtigen Einrichtungen des zivilgesellschaftlichen Lebens außerhalb des Campusgeländes statt.

Es liegen diverse Informationsmaterialien (Flyer, Tischvorlagen, Poster, Kalender etc.) zu unterschiedlichen Themenstellungen in Bezug auf das familiengerechte Engagement der Universität vor. Diese Materialien werden im Rahmen von Forschungsanträgen, Konferenzen, Messen und zur Werbung als Hinweis auf gute Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre und Studium zur Verfügung gestellt. So werden beispielsweise DFG-Vordrucke zu den Flyern „DFG-Chancengleichheitsmittel – Verwendungsmöglichkeiten für Graduiertenkollegs“ und „DFG-Chancengleichheitsmittel – Verwendungsmöglichkeiten für Forschergruppen, Schwerpunktprogramme und Sonderforschungsbereiche“ angeboten.

### 2.2.5 Handlungsfeld 5 – Führung

Bereits seit der ersten Auditierungsphase wird ein individuelles Führungskräfte-Coaching für Professorinnen und Professoren angeboten. Das im Rahmen des Audits etablierte Coachingverfahren wurde in einem zweiten Schritt auch für Doktorandinnen und Doktoranden geöffnet und später auf Führungskräfte aus der Verwaltung ausgeweitet.

### 2.2.6 Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

Das Personalentwicklungsangebot im wissenschaftlichen Bereich findet zu familienfreundlichen Zeiten statt. Darüber hinaus ist durch das Familienberatungsbüro ein Betreuungsangebot gewährleistet, auch durch das MEKiBü (Mobiles Eltern-Kind-Büro).

Die überfachlichen Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, einschließlich Ärztinnen und Ärzte, finden stets zu familienfreundlichen Zeiten statt, nämlich innerhalb der regulären Arbeitszeitstruktur, sodass keine Mehrbelastung für Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer generiert wird. Darüber hinaus stellt das Familienberatungsbüro eine kostenlose Kinderbetreuung bereit. Dabei kann das vielfältige Betreuungsangebot den mannigfaltigen Ansprüchen gerecht werden.

An der HHU findet eine stetige Diskussion und Sichtbarmachung des Themas „Elternzeit für Väter“ statt. Fortlaufend wird nicht zuletzt im Rahmen von Fakultätsratssitzungen unter anderem durch die Gleichstellungsbeauftragte dazu ermutigt. Weiter ist das Projekt „VäterZEIT“ ein fester Bestandteil im universitären Alltag.

## 2.2.7 Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele vereinbart.

## 2.2.8 Handlungsfeld 8 – Service für Familien

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.

Es findet eine kontinuierliche Erweiterung der Beratungs- und Vermittlungsleistungen des FamilienBeratungsBüros (FBB) statt.

Durch das FamilienBeratungsBüro werden Informationen zum Themenkomplex „Pflege“ angeboten. Ein entsprechender Flyer zum Thema wurde entwickelt und liegt aktuell vor. Weiter ist geplant, dass Themenfeld fortlaufend zu eruieren und neue Unterstützungsangebote zu entwickeln. Die maßgebliche Federführung obliegt dabei dem FBB.

## 2.3 Familie in der Hochschule

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ist seit Mai 2014 auf Initiative der GSB Unterzeichnerin der Charta „Familie in der Hochschule“, gefördert durch die Robert Bosch Stiftung und das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Mitglieder des Hochschulnetzwerks verpflichten sich zu den in der Charta festgelegten Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und Tätigkeiten in den Bereichen Technik und Verwaltung.

Die Charta ist auf das Hochschul- und Wissenschaftssystem zugeschnitten. Sie orientiert sich an den jeweiligen Bedürfnissen von Studierenden, Beschäftigten, Stipendiatinnen und Stipendiaten, um sie in ihrem eigenverantwortlichen Handeln zu unterstützen.

Als Unterzeichnerin der Charta sieht die HHU das Thema Vereinbarkeit als Leitungs- und Querschnittsaufgabe, die hohen Ansprüchen u. a. in den Bereichen Führung, Forschung, Studienbedingungen, Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung gerecht werden muss.

Die HHU ist mit dem folgenden Statement im Netzwerk vertreten: Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat die Prinzipien des Vereinbarkeitsmanagements von Familie und Beruf bzw. Studium und des Diversity Managements fest in ihre Hochschulkultur verankert. Die bedarfsgerechte Schaffung, der Ausbau und die Verstetigung guter sozialer Rahmenbedingungen garantieren die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Dies bestätigt die bereits dritte und erfolgreiche Re-Auditierung zur familiengerechten Hochschule und die Tatsache, dass die HHU im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft im Jahr 2013 die Bestnote 4 erzielt hat.

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf verfolgt im Sinne der Charta „Familie in der Hochschule“ u. a. folgende Ziele:

- Einführung von Willkommenspaten: Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit
- Mitarbeitergespräche vor und nach der Elternzeit
- Flexibilisierung der Arbeitszeit für Mitarbeiter/innen durch Einführung von Wohnraumarbeitsplätzen und individuellen Arbeitszeitkonten
- Erhöhung der Betreuungsplätze besonders für Kinder unter drei Jahren durch den Bau der fünften Kindertagesstätte auf dem Campus

Durch die Mitgliedschaft im Netzwerk „Familie in der Hochschule“ hat die HHU zudem das Audit-Ziel 4.1.5 „Unterzeichnung der Charta *Familie in der Hochschule* und deren Verwendung in der internen und externen Kommunikation“ erreicht.



3.1	Geschäftszimmer des Gleichstellungsbüros	30
3.2	Referentin der Gleichstellungs- beauftragten	31

# 3

Aufgabenbereich  
der Leiterin des  
Geschäftszimmers  
und der  
Referentin der  
Gleichstellungs-  
beauftragten

## 3.1 Geschäftszimmer des Gleichstellungsbüros

### 3.1.1 Leitung des Geschäftszimmers bis Ende 2014

Frau Marie-Luise Konradt hat bis Ende 2014 das Geschäftszimmer der Gleichstellungsbeauftragten geleitet. Seit 2015 befindet sie sich im Ruhestand. Frau Konradt war u. a. für die folgenden Aufgabenbereiche verantwortlich:

#### **Koordination der Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen\***

- Programmgestaltung
- Recherche und Verpflichtung profilierter Trainerinnen mit Hochschulerfahrung, Honorarverhandlungen, Verträge, Terminvereinbarungen, Ausschreibung der Seminare, Organisation und Bereitstellung des Equipments
- 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 5.1.1

#### **Öffentlichkeitsarbeit**

- Werbung für Seminare und Veranstaltungen im akademischen Jahr
- Entwicklung und Organisation von Buchprojekten und Broschürenideen der Gleichstellungsbeauftragten, z. B. „Meine Heine-Frau 2014“ oder „Professorinnen der HHU, Band I (2013)“
- Vorbereitung von Pressemitteilungen

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

- Buchhaltung: Abrechnung und Kontrolle der Haushalts- und Drittmittel
- Bericht über die Verwendung der Haushaltsmittel für Gleichstellung

#### **Veranstaltungsmanagement**

- Organisation von Konferenzen und Tagungen, Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen
- Organisation von Dienstreisen, Reisekostenabrechnung

### 3.1.2 Sachbearbeitung im Geschäftszimmer seit 2015

Seit 2015 führt Frau Goslich als Sachbearbeiterin im Gleichstellungsbüro die folgenden Tätigkeiten aus:

- Selbstständige Erledigung der anfallenden Sekretariats- und Verwaltungsaufgaben für
  - die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte,
  - das SelmaMeyerMentoring-Programm und
  - die Koordinationsstelle Diversity (angebunden an das Prorektorat für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit)
- Buchhaltung: Abrechnung und Kontrolle der Haushaltsmittel der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, des SelmaMeyerMentoring-Programms und der Koordinationsstelle Diversity
- Teilnahme an Haushaltsverhandlungen
- Jahresbericht über die Verwendung der Haushaltsmittel und Kalkulation des Haushaltsmittelbedarfs für das Folgejahr
- Organisation von Dienstreisen, Reisekostenabrechnung
- Organisation von Konferenzen und Tagungen und dem Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen (Erstellung Einladungen, Organisation Druck der Einladungskarte, Organisation Kinderbetreuung, Erstellung Verteilerlisten)
- Koordination des Umzugs des Büros (am 17.08.2015 stattgefunden)
- Erstellung der Tablettzeitung im Sommersemester 2015 (Exemplar April 2015)

\* siehe auch Punkt 5.1.1

Da das Qualifizierungsangebot seit vielen Jahren als integraler Bestandteil der universitären Personal- und Organisationsentwicklung verstanden wird, konnte die Aufgabe im Jahr 2015 endlich in den Aufgabenbereich des Personaldezernats übertragen werden.

## 3.2 Referentin der Gleichstellungsbeauftragten

Vom 11.02. bis 30.09.2013 war Annika Rehm als Vertretung der Referentin im Gleichstellungsbüro tätig. Sie hat in diesem Zeitraum die nunmehr letzte und erfolgreiche Bewerbung der HHU um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat erarbeitet (siehe auch Punkt 2.1) und den Rechenschaftsbericht der GSB für den Zeitraum 2010–2012 fertiggestellt.

Vom 01.10.2013 bis 31.03.2014 war Nina Monser als Referentin für die Gleichstellungsbeauftragte tätig. Sie hat gemeinsam mit Frau Rehm den Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2010–2012 erstellt und die Planungen und Vorbereitung von Terminen und Sitzungen übernommen. Gleichzeitig hat sie ein eigenständiges Projekt umgesetzt: die Veranstaltungsreihe „Auf den Spuren des Erfolgs“, die der Öffentlichkeit erfolgreiche Absolventinnen der Heinrich-Heine-Universität vorgestellt hat. Zwei Veranstaltungen dieser Reihe wurden von ihr bereits im Haus der Universität durchgeführt. Außerdem hat Frau Monser ein Konzept für das Gender Controlling an der Universität Düsseldorf erarbeitet und zur Rektoratsvorlage entwickelt.

Seit 01.01.2013 ist Selma Gündogdu als Referentin der GSB tätig. Ihre Arbeit wird im Folgenden dargestellt.

### 3.2.1 Soziale Beratung

Im Jahr 2013 wurden die sozialen Beratungen aus dem Gleichstellungsbüro in das FamilienBeratungsbüro (FBB) übertragen. Mit diesem letzten Schritt konnte das Audit-Ziel 9.1.3 „Erweiterung des Beratungs- und Vermittlungsangebots des Familienberatungsbüros auf die Statusgruppe der Studierenden mit Familienaufgaben“ erreicht werden. Das FBB ist seither unabhängig vom Gleichstellungsbüro und strukturell dem Personaldezernat angegliedert.

Die Broschüre „Studieren mit Kind“ fällt nun ebenfalls in den Aufgabenbereich des FBB. So wurde sie 2014 vom FBB aktualisiert und in neuer Auflage veröffentlicht.

Auch der Bereich „Studienfinanzierung“ wird im GSB nicht mehr beratend abgedeckt, da die diesbezüglichen Angebote im Studierendenwerk und im SSC ausgebaut sind. Korrekturen der GSB-Broschüre zur Studienfinanzierung, die noch Ende 2012 und 2014 von Frau Gündogdu durchgeführt wurden, konnten nicht mehr für eine Publikation berücksichtigt werden.

Das Angebot der GSB hat sich im Bereich der Studierendenberatung in den letzten Jahren reduziert, da viele der Aufgaben strukturell dorthin verlagert wurden, wo sie auch inhaltlich hingehören.

Obwohl die sozialen Beratungen der Studierenden mit Familienaufgaben seit 2013 vollständig vom FBB übernommen wurden, gehen immer noch Anfragen im Gleichstellungsbüro ein und werden immer noch Ratsuchende durch das SSC oder die Zentrale Stipendienstelle an das Gleichstellungsbüro verwiesen. Diese werden natürlich weiter beraten, in der Regel sind es Sonderfälle.

### 3.2.2 Nothilfefonds der Gleichstellungsbeauftragten

Der von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2008 ins Leben gerufene Nothilfefonds wird von Studierenden (mit Kind) in Notlagen genutzt. Beim Nothilfefonds handelt es sich um ein Spendenkonto, aus dem Studentinnen (und Studenten mit Kind), die in der Abschlussphase ihres Studiums in finanzielle Bedrängnis geraten sind, einen einmaligen Zuschuss zum Semesterbeitrag, zur Miete oder zu anderen laufenden Kosten beantragen können. Dies soll ihnen den erfolgreichen Abschluss ihres Studiums ermöglichen. Der Zuschuss wird einmalig gewährt und geht nicht an Privatpersonen, sondern an dritte Parteien, z. B. StudierendenServiceCenter bei Erstattung des Semesterbeitrags, Vermieter/in bei Mietrückständen, Krankenkasse bei Rückständen des Versicherungsbeitrags.

Zuständig für die damit einhergehenden Beratungsgespräche und die Bearbeitung der Anträge ist die Referentin der GSB. Die Bearbeitung der Anträge erfordert einen besonders kritischen Blick auf die Einkommensverhältnisse und ggf. belegbare Schulden der Antragstellenden. Hier müssen nicht nur Sorgfalt und Vertraulichkeit an erster Stelle stehen, sondern auch das Vermögen, unverschuldete Bedürftigkeit von einer schlechten Haushaltsführung oder der Absicht auf Betrug zu unterscheiden. So hat es vereinzelt Fälle gegeben, in denen falsche Angaben zur Ablehnung des Antrags geführt haben.

### 3.2.3 Promotionsstipendienbroschüre

In den Zielvereinbarungen zur Bestätigung des Zertifikats zum *audit familiengerechte hochschule* von 2011 wurde vom Rektorat auch die Maßnahme 9.3.2 verabschiedet, welche die Erstellung einer Informationsbroschüre zum Thema „Promotionsstipendien“ vorsah. Die von Frau Gündogdu bereits 2012 fertiggestellte Broschüre „Promotionsstipendien“ wurde 2013 publiziert. Dies stellt die Umsetzung des vom Rektorat gesetzten Audit-Ziels dar.

Die Broschüre gibt einen Überblick über bekannte und weniger geläufige Promotionsstipendien mit Informationen über einzuhaltende Fristen und die Bewerbungsvoraussetzungen und -prozesse spezifischer Förderungen. Zusätzlich gibt es am Ende der Broschüre Abschnitte zum Thema Druckkostenzuschüsse, Listen aller Stipendientatenbanken im Internet, Doktorand/innenforen und universitätsinterne Anlaufstellen sowie allgemeine Hinweise zu Bewerbungsprozessen und Bewerbungsunterlagen.

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.

Da es bis heute kein Beratungsangebot zum Thema Promotionsstipendien an der HHU gibt, stand Frau Gündogdu interessierten Studentinnen bisher beratend zur Verfügung. Leider übersteigt die Nachfrage – gerade bei Absolventinnen der Philosophischen Fakultät – die vorhandenen Kapazitäten. Eine neue Auflage der Broschüre wäre wünschenswert, ist aber aufgrund mangelnder Kapazitäten im GS-Büro nicht umsetzbar.

Durch die große Nachfrage ist die Druckauflage der Promotionsstipendienbroschüre vergriffen. Sie steht nur noch auf der Internetseite der GSB als Download zur Verfügung.

Die Beratung durch die Zentrale Stipendienstelle der HHU wird momentan hauptsächlich für Studierende durchgeführt. Es ist der Gleichstellungsbeauftragten leider nicht gelungen, dies auf Absolventinnen und Absolventen auszudehnen. Es ist aber, um den wissenschaftlichen Nachwuchs – besonders in den geisteswissenschaftlichen Fächern – zu fördern, diese Beratungslücke zu füllen. Zu diesem Zweck wird die Gleichstellungsbeauftragte Gespräche mit den Zuständigen der Heine Research Academies (HeRA) führen, um die Promotionsstipendienberatung dort zu verankern.

### 3.2.4 Bedarfe in der Promotionsabschlussphase – Projekte für die Zukunft

Der Idee einer Promotionsstipendienbroschüre vorausgegangen waren zahlreiche Beratungsfälle im GSB, in denen Promovierenden um Informationen über Fördermöglichkeiten gebeten hatten, darunter vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben, deren Einkommen kurzfristig weggefallen war.

Die Beratungserfahrung in diesem Bereich hat einen Bedarf an gezielten finanziellen Förderungen in der Promotionsabschlussphase deutlich gemacht. Die Gründe hierfür sind vielfältig.

Die meisten Doktorandinnen und Doktoranden finanzieren ihre Promotion über ein Beschäftigungsverhältnis (83 %, davon 76 % an einer Hochschule; siehe „Promovierende in Deutschland 2010“, Statistisches Bundesamt, S. 26 ff.).

Dabei handelt es sich besonders bei Beschäftigungen an der Hochschule um befristete Drittmittelstellen. Fallen die Drittmittel weg, müssen sich Promovierende kurzfristig um eine alternative Finanzierung bemühen. Erfahrungsgemäß trifft dies Promovierende in der Abschlussphase besonders hart.

Die Suche nach Finanzierungsalternativen war damit auch der Hauptgrund für Beratungsanfragen im Gleichstellungsbüro.

Doktorandinnen und Doktoranden haben nicht die Möglichkeit, sich mitten in der Promotion oder in der Abschlussphase um ein Stipendium der Begabtenförderungswerke zu bewerben. Bundesweit gibt es nur eine Stiftung, die Abschlussstipendien anbietet (FAZIT-Stiftung der FAZ). Diese in begrenzter Zahl und nur für ein paar Monate.

Auch die Promotionsfinanzierung durch die Familie oder den Partner kann bei Konflikten oder Trennung eine prekäre Einkommenssituation zur Folge haben. Dies betrifft besonders Nachwuchswissenschaftlerinnen, da ihr Anteil unter den Promovierenden mit Beschäftigung bzw. Stipendium geringer ausfällt als bei Nachwuchswissenschaftlern (ebd.). In der Abschlussphase kann dies – bei mangelnder Alternative – sogar zum Abbruch einer Promotion führen.

Zielführend wäre die Einrichtung eines Promotionsabschlussstipendiums an der HHU, das hochqualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs den erfolgreichen Abschluss der Promotion ermöglicht. Hier sei nur auf ein paar Hochschulen verwiesen, die ein solches Förderprogramm bereits anbieten: Technische Universität Berlin, Freie Universität Berlin, Universität Hamburg, Universität Paderborn.

Förderkriterien könnten in Anlehnung an die „Zusätzlichen Nebenbestimmungen zur Förderung begabter Studierender sowie begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Fassung vom Oktober 2014“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung entwickelt werden. Ein hochschulinternes Promotionsabschlussstipendium könnte folgendermaßen ausgestaltet sein:

- Förderdauer von 6 Monaten mit einmaliger Option auf Verlängerung um ein weiteres halbes Jahr (besonders bei Promovierenden mit Kind)
- Höhe des Stipendiums: 1.150 Euro im Monat
- zzgl. monatliche Forschungskostenpauschale von 100 Euro
- bei Bedarf Kinderzulage von 155 Euro (für ein Kind)

Anträge von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten dabei besonders in den Fächern bevorzugt berücksichtigt werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Auch Promovierende mit Familienaufgaben sollten – je nach Qualifikation und Engagement – bei der Stipendienvergabe bevorzugt berücksichtigt werden.

Daneben wäre auch die Einführung eines Reisekostenzuschusses für Promovendinnen und Promovierende mit Kind wünschenswert, wie dies fakultätsintern bereits seit vielen Jahren von den Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät angeboten wird.

Der GSB sind Fälle bekannt, in denen Promovendinnen, die mit einer halben Stelle oder mit Lehraufträgen an der HHU beschäftigt sind und – trotz Qualifikation und entsprechender Einladung zum wissenschaftlichen Vortrag – aus finanziellen Gründen nicht an Tagungen und Konferenzen teilnehmen konnten.

Studien haben vielfach belegt, dass die akademische Laufbahn von Frauen – beginnend mit der Promotion – durch mangelnden Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken und Kontakten im Wissenschaftsbetrieb geprägt ist (siehe z. B. Lind, Inken; Löther, Andrea: Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur?, 2007). So kommt es häufig vor, dass Frauen ihre wissenschaftliche Laufbahn spätestens nach der Promotion beenden. Mit Blick auf die geringen Frauenanteile unter den Habilitationen und Professuren auch an der HHU bietet sich hier eine konkrete Möglichkeit zur Stärkung des Profils und damit der Wettbewerbsfähigkeit der HHU durch die Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen an.

### 3.2.5 Berichtswesen und statistische Analyse

Frau Gündogdu war auch im Berichtszeitraum 2013–2015 für das Berichtswesen verantwortlich. Die Berichte dokumentieren das bisher Erreichte und geben eine Aussicht auf operative und strategische Maßnahmen, die sich in Planung befinden.

Ihre Aufgabe bestand in der fachkundigen Erarbeitung und Aktualisierung von gleichstellungsspezifischen Berichten und Statistiken im Rahmen von Forschungsförderanträgen der Heinrich-Heine-Universität, die bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingereicht werden. Daneben war sie zuständig für die Erstellung des Abschlussberichts der HHU zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Sie ist regelmäßig in die Ausarbeitung des Paragraphen „Gleichstellung“ im Entwurf des Hochschulvertrags zwischen der Heinrich-Heine-Universität und dem Land Nordrhein-Westfalen involviert.

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. Darunter fallen u. a. die Aktualisierung des Frauenförderrahmenplans, die Fertigstellung des Rechenschaftsberichts der Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 2013–2015 oder die inhaltliche Aufbereitung gleichstellungsrelevanter Paragraphen im Hochschulzukunftsgesetz.

Das Berichtswesen erfordert die wissenschaftliche Analyse, fundierte Auswertung und grafische Präsentation von Daten und Statistiken zur Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft (universitätsintern). Da das Gender Controlling noch nicht offiziell an der HHU eingeführt wurde, müssen Gleichstellungsaspekte bei der Auswertung von Hochschuldaten meist mühsam und kleinteilig erarbeitet werden. Die frauenspezifischen Auswertungen werden der Hochschulleitung zu verschiedenen Anlässen zur Verfügung gestellt (z. B. DFG-Begehungen).

### 3.2.6 Sicherheitskarte

Die im Jahr 2011 erstmals publizierte Sicherheitskarte wird jährlich aktualisiert und ist sehr gefragt. Es ist inzwischen zur Tradition geworden, dass die Gleichstellungsbeauftragte dem AStA eine Auflage von 3.500 Sicherheitskarten zur Verfügung stellt, damit diese in die sogenannten „Ersti-Tüten“ eingefügt werden können. Auf diese Weise erhalten alle Erstsemester aller Fakultäten an der HHU eine Sicherheitskarte.

Die Karte beinhaltet alle wichtigen Ansprechpersonen, Telefonnummern und Informationen rund um das Thema „Sicherheit“ 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. Als übersichtlich konzipierte Karte kann sie in Notfallsituationen auf dem Campus ganz einfach genutzt werden.

### 3.2.7 Leitfaden *Geschlechtergerechte Sprache*

Frau Gündogdu hat ebenfalls einen Instrumentenkasten erstellt, der es den Beschäftigten und Studierenden der HHU ermöglichen soll, Texte in geschlechtergerechter Sprache zu formulieren. Damit wurde einer Forderung aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) Rechnung getragen. Dort heißt es in § 4:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Der Leitfaden entstand auf Anregung vieler Mitglieder der HHU und wurde in mehreren Auflagen gedruckt.

### 3.2.8 Weitere Aufgaben der Referentin

Bis Ende 2014 war Frau Gündogdu – zusammen mit einer Kollegin aus dem Controlling – noch zuständig für die Datenerstellung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Erstmals konnte im Jahr 2015 dieses jährliche Controlling dem Dezernat 5.3 (Finanzplanung und Controlling) übergeben werden.

Des Weiteren hat Frau Gündogdu Anfang 2015 das Projekt „Professorinnen der Heinrich-Heine-Universität – Forschung mit Leidenschaft, Band II“ von Frau Konradt übernommen. Zuvor war sie bereits am Lektorat beteiligt gewesen. 2015 musste noch die Erstellung des letzten Professorinnenportraits (Text und Foto) organisiert werden. Danach unterstützte sie die Erarbeitung des Buchlayouts durch ein externes Grafikerunternehmen, war für die Auswahl der Fotografien verantwortlich und übernahm das ausführliche Lektorat nach dem ersten Satz.

So konnte der zweite Band von der Gleichstellungsbeauftragten auf dem HEINE-NETZwerk am 15.07.2015 auf Schloß Mickeln vorgestellt werden. Die Fotografien stammen von der Künstlerin Hanne Horn und die Texte von der Journalistin Ute Rasch.

Folgende Tätigkeiten hat Frau Gündogdu im Berichtszeitraum ebenfalls ausgeübt:

- Erstellung von Pressemitteilungen
- Laufend: Beratungen u. a. Mutterschutz, Elternzeit, Studien/Promotions-Finanzierung
- Seit Mitte 2014 laufend: Pflege der Homepage der GSB (aktuelle Meldungen, Aktualisierungen, Umstellung der Homepage etc.)
- Aktualisierung des Frauenförderrahmenplans für 2016–2019
- Bearbeitung Anfragen aus verschiedenen Abteilungen/Instituten zum LGG
- Erarbeitung von Rektoratsvorlagen zu gleichstellungsrelevanten Themen (z. B. TEQ)
- Organisation des Semestertreffens HEINE-NETZwerk am 15.07. (Catering, Vor-Ort-Betreuung, Teilnehmerlisten, Organisation musikalisches Programm, Kontierung Catering, Musik und Kinderbetreuung)
- Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen der Zentralen GSB und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Düsseldorf
- Unterstützung der Arbeit an einem neuen Flyer zum COMEBACK-Programm
- Vertretung der GSB in der AG Parkraumvergabe
- Stellvertretende Führung von Bewerbungsgesprächen mit potenziellen Mentees im Rahmen des SelmaMeyerMentoring-Programms (Juni/Juli 2014)
- Organisation eines Netzwerktreffens SelmaMeyerMentoring-Programms in Vertretung
- Erstellung der Tablettzeitung im Oktober 2015 (Aufruf „Meine Heine-Frau 2016“)
- Organisation von Gleichstellungskommissionssitzungen (Vor- und Nachbereitung)
- Organisatorische Mitarbeit am jährlich stattfindenden Flurkaffee der GSB
- Erarbeitung Statement und Zielsetzungen zur Charta „Familie in der Hochschule“ (2014)
- Aktualisierung der Angaben zur GSB in der Beraterbroschüre des SSC (regelmäßig)
- Aktualisierung von Flyern und Plakaten der GSB
- Organisation und Durchführung des Projektes „Meine Heine-Frau 2016“
- Stellv. im Tagesgeschäft Sekretariat (u. a. Dienstreisen Grätz: Buchung Fahrten, Hotels; Terminkoordination; Vorbereitung Personalmaßnahmen; Anforderungen etc.)



4.1	Frauenanteile an der HHU	38
4.2	Philosophische Fakultät	42
4.3	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	46
4.4	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	50
4.5	Juristische Fakultät	53
4.6	Medizinische Fakultät	56
4.7	Beschäftigungsstruktur der Universitätsverwaltung: Personal aus Technik und Verwaltung	59

# 4

## Statistische Bestandsaufnahme

## 4.1 Frauenanteile an der HHU

### 4.1.1 Angaben zu den Leitungspositionen: Rektorat und Dekanate

	gesamt 2015	davon Frauen 2015	gesamt 2013	davon Frauen 2013	Frauen- anteil 2015 in %	Frauen- anteil 2013 in %
Rektor/in	1	1	1	0	100,0	0,0
Prorektoren/in	4	1	4	1	25,0	25,0
Kanzler/in	1	0	1	0	0,0	0,0
Dekan/in	5	1	5	1	25,0	25,0

### 4.1.2 Anteile Studentinnen (Personen) nach Fakultäten und Studienjahren

	2015	2014	2013	2012
Philosophische Fakultät	67,2 %	67,7 %	67,9 %	66,9 %
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	53,6 %	52,1 %	51,1 %	51,5 %
Juristische Fakultät	60,6 %	60,6 %	59,2 %	58,7 %
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	47,3 %	47,9 %	49,6 %	50,1 %
Medizinische Fakultät	64,1 %	64,3 %	74,7 %	63,1 %
HHU gesamt	59,4 %	59,1 %	61,1 %	59,8 %

Quelle der Berechnung: Studierendenzahlen, D 5.3

Die Studentinnenanteile an der HHU bewegen sich in den Jahren 2012 bis 2015 zwischen 59,1 % und 61,1 %. Damit ist hier die gleichstellungsrelevante Parität bereits seit vielen Jahren übererfüllt.

### 4.1.3 Anteile Promovendinnen (Personen) nach Fakultäten und Studienjahren

	2015	2014	2013	2012
Philosophische Fakultät	62,4 %	65,2 %	57,9 %	60,9 %
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	48,9 %	48,3 %	47,2 %	46,7 %
Juristische Fakultät	40,3 %	40,1 %	37,9 %	37,2 %
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	35,9 %	38,0 %	36,7 %	30,4 %
Medizinische Fakultät	65,5 %	64,0 %	41,6 %	60,6 %
HHU gesamt	53,5 %	53,6 %	48,6 %	50,5 %

Quelle der Berechnung: Studierendenzahlen, D 5.3

Die Anteile der zum Promotionsstudium eingeschriebenen Frauen an der HHU unterliegen Fluktuationen, wie sich im Vergleichszeitraum 2012 bis 2015 deutlich zeigt. Während der Promovendinnenanteil von 2012 auf 2013 um fast 2 Prozentpunkte auf 48,6 % gesunken ist, ist bereits im Folgejahr eine Steigerung um 5 % zu erkennen.

Die gute Nachricht: Vergleicht man nur die Jahre 2012 und 2015 der jeweiligen Fakultäten miteinander, so ist erkennbar, dass der Promovendinnenanteil an allen Fakultäten um mindestens 1,5 und höchstens 5,5 Prozentpunkte gestiegen ist. Der Promovendinnenanteil liegt im Studienjahr 2015 insgesamt bei 53,5 %.

Die wenigsten Frauen sind demnach an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zur Promotion eingeschrieben. Allerdings ist hier der Frauenanteil innerhalb von 3 Jahren am stärksten gestiegen. In diesem Tempo wird die Fakultät bereits in den nächsten Jahren die Parität der Geschlechter bei den Einschreibungen zur Promotion erreichen.

Auch die Juristische Fakultät, die noch 2012 einen Promovendinnenanteil von 37,2 % aufwies, konnte bis 2015 eine Steigerung auf 40,3 % erzielen und verzeichnet damit ein Plus von 3,1 %.

An der Medizinischen und der Philosophischen Fakultät ist das Paritätsprinzip seit vielen Jahren übererfüllt (2015: Med ~ 65,6 %; Phil ~ 62,4 %).

#### 4.1.4 Frauenanteile: Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen

	2014	2013	2012	2011	2010
<b>Absolventinnen (Personen)</b>	64,8 %	64,0 %	61,6 %	61,1 %	63,7 %
<b>Promotionen</b>	47,5 %	40,7 %	50,9 %	62,5 %	49 %
<b>Habilitationen</b>	35,0 %	36,4 %	3,7 %	27,6 %	8 %

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Der Anteil der Absolventinnen (Bachelor, Master, Magister, Diplom, Staatsexamen) von 2010 bis 2014 bewegt sich zwischen 61,0 % und 65,0 % und stellt damit auch hier eine Übererfüllung der Parität dar.

Seit 2007 lag der Absolventinnenanteil an der HHU immer über 60,0 %. Die hohe Absolventinnenzahl könnte durch die Familienplanung begünstigt sein, da diese den Karriereweg maßgeblich mitbestimmt und zeitlich beschränkt, sodass ein langes Studium bei der Erfüllung aller privaten und beruflichen Ziele nur hinderlich wäre.

Gründe für die Fluktuationen bei den abgeschlossenen Promotionen (2011 ~ 62,5 %; 2012 ~ 50,9 %; 2013 ~ 40,7 %; 2014 ~ 47,5 %) lassen sich nur schwer nachvollziehen. Zwischen den Jahren 2012 und 2013 ist z. B. auch der Promovendinnenanteil in der Medizinischen Fakultät von 60,6 % um 19 Prozentpunkte auf 41,6 % gesunken.

2011 bis 2013 war insgesamt ein schwieriger Zeitraum für Promovendinnen mit Abschlussabsichten. In diesem Zeitraum ist der Anteil von Promotionsabschlüssen von Frauen von Jahr zu Jahr um mehr als 10 % gesunken, wobei die Anteile in 2011 und 2012 immer noch vorbildlich sind. Erst der Anteil von 40,7 % im Jahr 2013 gab Anlass zur Besorgnis.

Eine Stabilisierung des Frauenanteils zeichnet sich aber bereits seit 2014 wieder ab (47,5 %).

#### 4.1.5 Professorinnenanteile an der HHU im Jahresvergleich

	2014	2013	2012
<b>Professorinnen (ohne W1)</b>	61,6 %	61,1 %	63,7 %

(Beschäftigungsverhältnisse, C4/W3; C3/C2/W2; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Insgesamt ist der Professorinnenanteil an der HHU (ohne Juniorprofessuren – W1) von 2012 bis 2014 um 1,9 % auf 61,6 % gestiegen. Da bisher eine jährliche Zunahme von 1 % stattgefunden hat, kann für das Jahr 2015 der gleiche Zuwachs prognostiziert werden, womit eine Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 63,5 % wahrscheinlich ist. Der stetige Zuwachs ist ein gutes Zeichen, das das Engagement der HHU würdigt. Leider zeigen die Ergebnisse aber auch, dass das Gleichstellungsziel von 25 % an W3/W2-Professorinnen für das Jahr 2015 verfehlt wurde (siehe *Hochschulentwicklungsplan der HHU*, S. 23) und die HHU vor 5 Jahren zu optimistisch war. Die Einführung des Kaskadenmodells in NRW wird voraussichtlich dafür sorgen, dass der Professorinnenanteil schneller wachsen wird.

## 4.1.6 Professuren nach Fakultäten und Personalart

## W3

Fakultät	2014			2013			2012		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
Philosophische Fakultät	34	10	29,4	32	8	25,0	32	9	28,1
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	53	10	18,9	54	8	14,8	51	7	13,7
Juristische Fakultät	10	1	10,0	11	0	0,0	11	0	0,0
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	12	2	16,7	9	0	0,0	11	0	0,0
Medizinische Fakultät	56	5	8,9	53	5	9,4	54	3	5,6
<b>Summe</b>	<b>165</b>	<b>28</b>	<b>17,0</b>	<b>159</b>	<b>21</b>	<b>13,2</b>	<b>159</b>	<b>19</b>	<b>11,9</b>

(Anzahl Beschäftigungsverhältnisse und Frauenanteile; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Bei den W3-Professuren hat sich in den Jahren 2012 bis 2014 eine erfreuliche Entwicklung abgezeichnet: Hier hat sich der Frauenanteil innerhalb von 2 Jahren um 5,2 % auf 17,0 % erhöht.

Für das Jahr 2014 ist hervorzuheben, dass der Frauenanteil an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät um 5,2 % auf 18,9 % und an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät von 0,0 % in den Vorjahren durch die Berufung von zwei Wissenschaftlerinnen auf 16,7 % gesteigert werden konnte.

## W2

Fakultät	2014			2013			2012		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
Philosophische Fakultät	17	8	47,1	15	8	53,3	16	8	50,0
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	42	4	9,5	43	5	11,6	40	5	12,5
Juristische Fakultät	4	1	25,0	4	1	25,0	4	1	25,0
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	4	1	25,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Medizinische Fakultät	39	8	20,5	40	9	22,5	46	9	19,6
<b>Summe</b>	<b>106</b>	<b>22</b>	<b>20,8</b>	<b>103</b>	<b>24</b>	<b>23,3</b>	<b>107</b>	<b>24</b>	<b>22,4</b>

(Anzahl Beschäftigungsverhältnisse und Frauenanteile; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Leider scheint der Frauenanteil bei den W2-Professuren an der HHU im Zeitraum 2012 bis 2014 Fluktuationen unterworfen zu sein: Während von 2012 auf 2013 noch eine Erhöhung des Anteils um 0,9 % zu verzeichnen war, ist der Frauenanteil bis 2014 um 2,5 % auf 20,8 % gefallen.

In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zeichnet sich in diesem Intervall eine konstante Abnahme des Frauenanteils ab (2012/2013: um 0,9 %; 2013/2014: um 2,1 %).

Drei neue W2-Professuren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurden mit Wissenschaftlern besetzt, sodass hier der Frauenanteil von 100,0 auf 25,0 % gesunken ist.

## W1

Fakultät	2014			2013			2012		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
Philosophische Fakultät	7	2	28,6	7	2	28,6	6	2	33,3
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	9	5	55,5	5	2	40,0	5	1	20,0
Juristische Fakultät	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	5	2	40,0	4	1	25,0	4	2	50,0
Medizinische Fakultät	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Summe</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>43,5</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>29,4</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>31,0</b>

(Anzahl Beschäftigungsverhältnisse und Frauenanteile; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren der HHU nähert sich immer weiter einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Mit 43,5 % ist hier – unter allen Professuren – der Frauenanteil noch am höchsten. Damit ist auch das Entwicklungsziel von 40 % erreicht und übertroffen, welches im Hochschulentwicklungsplan der HHU im Bereich der Gleichstellung festgelegt wurde (ebd.).

Auffällig ist insgesamt die Abnahme des Frauenanteils je höherwertiger eine Professur ist:

W1 ~ 43,5 %

W2 ~ 20,8 %

W3 ~ 17,0 %

Bieten die Juniorprofessuren für hochqualifizierte Frauen auch einen soliden Einstieg in die Hochschulkarriere, so wäre eine Langzeitbetrachtung der Karriereentwicklung von Juniorprofessorinnen anzuraten. Die Frage, welche längerfristigen Chancen auf beruflichen Aufstieg und damit die Besetzung auf höherwertigere Professuren bestehen, könnte nur auf diese Weise geklärt werden.

## HHU gesamt: W3, W2, W1

Fakultät	2014			2013			2012		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
Philosophische Fakultät	58	20	34,5	54	18	33,3	54	19	35,2
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	104	19	18,3	102	14	13,7	96	13	13,5
Juristische Fakultät	15	2	13,3	16	1	6,3	16	1	6,3
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	21	4	19,0	14	2	14,3	16	3	18,8
Medizinische Fakultät	96	14	14,6	93	14	15,1	100	12	12,0
<b>Summe</b>	<b>294</b>	<b>59</b>	<b>20,1</b>	<b>279</b>	<b>49</b>	<b>17,6</b>	<b>282</b>	<b>48</b>	<b>17,0</b>

(Anzahl Beschäftigungsverhältnisse und Frauenanteile; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Es ist maßgeblich der Einführung der Juniorprofessuren an deutschen Hochschulen im Jahr 2002 durch die fünfte Novelle des deutschen Hochschulrahmengesetzes zu verdanken, dass auch die HHU im Jahr 2014 endlich von sich behaupten kann, dass ein Fünftel ihrer Professoren Frauen sind.

#### 4.1.7 Beziehungszahlen: Frauenanteile an der HHU

<b>Professuren</b> 262/45w (2013) 294/59w (2014)	<b>Studierende</b> 41.268/25.193w (Studienjahr 2013) 50.505/29.868w (Studienjahr 2014)	18,7 % : 46,5 %
<b>Habilitationen</b> 22/8w (2013) 20/7w (2014)	<b>Promotionen</b> 363/165w (2013) 366/174w (2014)	35,7 % : 46,5 %
<b>Promotionen</b> 363/165w (2013) 366/174w (2014)	<b>Absolvent/innen</b> 2.635/1.687w (2013) 2.674/1.732w (2014)	46,5 % : 64,4 %
<b>Absolvent/innen</b> 2.635/1.687w (2013) 2.674/1.732w (2014)	<b>Studierende</b> 41.268/25.193w (Studienjahr 2013) 50.505/29.868w (Studienjahr 2014)	64,4 % : 59,9 %

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel 2013/2014 und aktuelle Zahlen 2014, D 5.3

Die oben aufgeführten Frauenanteile sind das Ergebnis von Daten, die über 2 Jahre erhoben und gemittelt wurden. Deutlich wird, dass mehr Frauen ihr Studium an der HHU (Bachelor, Master, Magister, Diplom, Staatsexamen) abschließen als Männer. Der Absolventinnenanteil liegt bei 64,4 %. Dies wirft nun die Frage auf, warum der Frauenanteil unter den Promotion und besonders den Habilitationen im Vergleich so niedrig ist.

Gleichzeitig kann hier die Frage gestellt werden, warum es Studenten der HHU ungleich schwerer fällt, zum Abschluss ihres Studiums zu kommen (35,6 %). Dennoch gelingt es dieser vergleichsweise kleineren Gruppe besser und schneller eine langfristige Wissenschaftskarriere einzuschlagen.

Wie bereits viele Studien belegt haben, fällt der Frauenanteil speziell auf den Karrierestufen nach der Promotion deutlich ab, u. a. weil es hochqualifizierten Frauen häufig an der Einbindung in starke fachwissenschaftliche Netzwerke mangelt.

Aus der Beratungserfahrung im Gleichstellungsbüro lässt sich ableiten, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders häufig aufgrund finanzieller Hindernisse nicht an Tagungen und Konferenzen teilnehmen können, obwohl sie zur Präsentation ihrer Forschungsergebnisse eingeladen wurden. Um die Einbindung von hochqualifizierten Promovendinnen in Wissenschaftsnetzwerke zu stärken, wäre z. B. die Einrichtung eines HHU-weiten Reisekostenfonds denkbar. Sollte eine angekündigte Spende an die HHU gerade dieses Defizit kompensieren können, käme das besonders Frauen zugute (siehe auch Punkt 3.2.4).

## 4.2 Philosophische Fakultät

### 4.2.1 Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren

	gesamt		davon Frauen		Frauenteil in %		Frauenteil gestiegen/ gesunken/ gleich- geblieben		
	2014	2012	2014	2012	2014	2012	↑	↓	↔
<i>Bachelor</i>	559	514	410	384	73,3	74,7	●	X	●
<i>Diplom</i>	4	14	4	13	100,0	92,9	X	●	●
<i>Master</i>	308	204	234	129	76,0	63,2	X	●	●
<b>Promotionen</b>	42	32	22	16	52,4	50,0	X	●	●
<b>Habilitationen</b>	2	2	2	1	100,0	50,0	X	●	●
<b>Professuren</b>	58	54	20	19	34,5	35,2	●	X	●

(Stichtag Professuren: 01.12. des angegebenen Jahres; ansonsten Kalender- oder Studienjahr)

Quelle der Berechnungen: Zahlenspiegel, D 5.3

Der Anteil an Frauen, die ihr Masterstudium erfolgreich abgeschlossen haben, ist zwischen 2012 und 2014 um 12,8 % auf 76,0 % gestiegen. Der gesamte Absolventinnenanteil (ohne Promotion) liegt bei 74,4 %. Die Parität ist hier zwar übererfüllt, lässt aber keinen Umkehrschluss auf den Frauenanteil unter den Professorinnen zu: Hier liegt der Anteil bei nur 34,5 % (gesunken um 0,7 % im Vergleich zum Jahr 2012).

Bei den Promotionen ist die Parität fast ausgeglichen und hat sich im Jahresvergleich nur knapp erhöht auf 52,4 %.

Insgesamt sind die Habilitationszahlen an der Philosophischen Fakultät mit jeweils 2 Habilitationen in beiden Jahren sehr niedrig. Dadurch erklären sich auch die hohen Frauenanteile von 50,0 % im Jahr 2012 und 100,0 % im Jahr 2014.

#### 4.2.2 Statusgruppen im Jahr 2014 - Frauenanteile im Vergleich

Studentinnen : Professorinnen	67,7 : 34,5
Absolventinnen : Professorinnen	74,4 : 34,5
Promotionen (w) : Professorinnen	52,4 : 34,5
Habilitationen (w) : Professorinnen	100,0 : 34,5

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

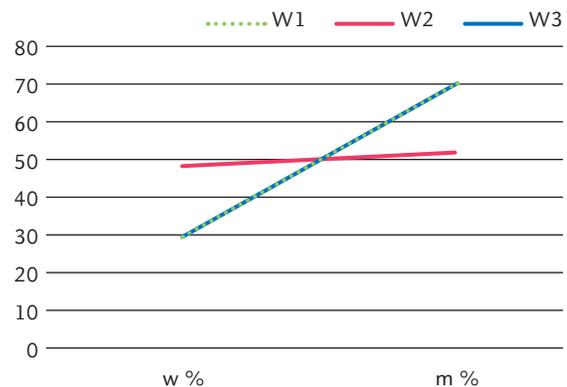
Bei 12.013 Studentinnen, 679 Promovendinnen und 648 Studienabschlüssen (Bachelor, Master etc.) im Studienjahr 2014 sind 2 Habilitationen und 20 Professorinnen von Frauen kaum nachvollziehbar. Wobei der Frauenanteil bei den Habilitationen für 2014 bei 100,0 % liegt, da es nur eine Habilitation gegeben hat.

#### 4.2.3 Prozentualer Anteil Professorinnen w/m

Professur	gesamt	Frauen	w %
W3	34	10	29,4 %
W2	17	8	47,1 %
W1	7	2	28,6 %

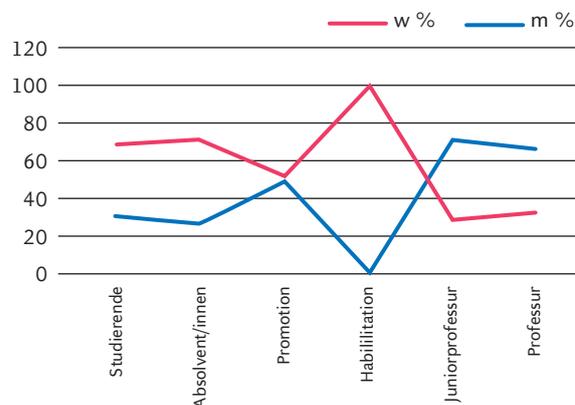
Stichtag: 01.12.2014

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3



Immerhin im Bereich der W2-Professuren grenzt der Frauenanteil an die Parität. Bei den W3- und W1-Professuren sind fast 30,0 % der Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

#### 4.2.4 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen (2014)



PHIL	w %	m %
Studierende	67,7	32,3
Absolvent/innen	74,4	25,6
Promotion	52,4	47,6
Habilitation	100,0	0,0
Juniorprofessur	28,6	71,4
Professur	35,3	64,7

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

(Quelle der Berechnungen: Zahlenspiegel D 5.3; Professuren Stichtag 01.12.2014; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr 2014)

Der Studentinnenanteil von 67,7% und der Absolventinnenanteil von 74,4% stehen in einem klaren Missverhältnis zum Frauenanteil unter den Professuren (W1 ~28,6%; W3 und W2 ~ 35,3%). Diese Diskrepanz bestand in ähnlicher Weise auch schon im Jahr 2008. Damals lagen der Studentinnenanteil bei 66,0% und der Absolventinnenanteil bei 71,5%, während der Anteil der Professorinnen bei 33,3% lag. Wenn auch in allen drei Statusgruppen ein leichter Anstieg zu erkennen ist, so hat sich an den grundlegenden Proportionen in der Philosophischen Fakultät innerhalb dieser 6 Jahre leider nichts geändert.

#### 4.2.5 Beschäftigungsstruktur an der Philosophischen Fakultät: Wissenschaftlich Beschäftigte

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
W3	34	10	29,4	41	12	29,3	↑
W2	27	11	40,7	21	8	38,1	↑
W1	15	8	53,3	7	3	42,9	↑
A 15	1	0	0,0	1	0	0,0	↔
A 14	7	5	71,4	4	3	75,0	↓
A 14 aZ	1	1	100,0	2	2	100,0	↔
A 13 hD	6	4	66,7	5	3	60,0	↑
A 13 aZ	11	6	54,6	12	6	50,0	↑
AT	3	1	33,3	1	0	0,0	↑
EG 15	1	0	0,0	2	0	0,0	↔
EG 14	16	5	31,3	24	7	29,2	↑
EG 13 Ü	23	10	43,5	39	19	48,7	↓
EG 13 hD	294	157	53,4	258	133	51,6	↑
EG 12 hD	3	3	100,0	1	1	100,0	↔
EG 12	0	0	0,0	1	0	0,0	↔
WHK BA	143	98	68,5	122	87	71,3	↓
SHK	428	271	63,3	328	205	62,5	↑
Wiss. Besch. inkl. SHK/WHK	1013	590	58,2	869	489	56,3	↑
darunter: Teilzeitbeschäftigungen	751	467	62,2	578	394	68,2	↓

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle: D 5.3

↑ : gestiegen

↓ : gefallen

↔: gleich geblieben

Im Bereich der W1-Professuren wird deutlich, dass 6 von 8 Juniorprofessuren, die mit Frauen besetzt sind, aus Drittmitteln finanziert werden. Hier ist die Parität erreicht, da die Frauenquote für 2014 bei 53,3% liegt. Aufgrund der Finanzierung ist allerdings – und dies gilt natürlich auch für die mit Männern besetzten Juniorprofessuren – nicht absehbar, wie langfristig diese Stellen finanziert werden können. Nimmt man alle Professuren zusammen, die aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln finanziert sind, so erhöht sich der Frauenanteil von 35,3% auf immerhin 38,2% für das Jahr 2014 (2012: 33,3%).

Mit insgesamt 50,0 % ist der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät ausgeglichen (ohne SHK und WHK).

Für die Zukunft wäre die Erfassung von befristeten und unbefristeten Beschäftigten für jede Fakultät und zentrale Einrichtung an der HHU wichtig, um sogenannte prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu erkennen und unter Gleichstellungsaspekten zu untersuchen. Dies wurde bereits an der Medizinischen Fakultät von der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten, Dr. Anja Vervoorts, durchgeführt.

#### 4.2.6 Beschäftigungsstruktur an der Philosophischen Fakultät: Personal aus Technik und Verwaltung

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
EG 13 Ü	1	1	100,0	1	1	100,0	↔
EG 13 HD	1	0	0,0	1	0	0,0	↔
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	↔
EG 9 GD	2	1	50,0	3	2	66,7	↓
EG 9 MD	2	2	100,0	0	0	0,0	↑
EG 8	0	0	0,0	1	1	100,0	↓
EG 6	63	58	92,1	49	49	100,0	↓
EG 5 MD	0	0	0,0	1	1	100,0	↓
EG 4	3	3	100,0	0	0	0,0	↑
EG 3	1	1	100,0	3	3	100,0	↔
Niwi insg.	73	66	90,4	60	57	95,0	↓
darunter Teilzeit	66	61	92,4	43	42	97,7	↓

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und aus Drittmitteln; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres.)

Keine Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten an der Philosophischen Fakultät in den erfassten Zeiträumen.

Quelle: D 5.3

↑ : gestiegen

↓ : gefallen

↔: gleich geblieben

Frauen sind an der Philosophischen Fakultät beim Personal aus Technik und Verwaltung mit einem Anteil von 90,4 % vertreten. Davon gehen 92,4 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der Frauenanteil ist damit übererfüllt. Auffällig ist, dass die meisten Stellen im Bereich Personal aus Technik und Verwaltung mit EG 6 besetzt sind (insgesamt 63 von 73 Stellen).

Die starke Unterrepräsentanz von Männern lässt sich auf das niedrige Gehaltsniveau zurückführen. Die hohen Frauenraten bei Stellen mit EG 6-Besoldung (58 von 63) und Teilzeitbeschäftigungen (61 von 66 Stellen) sind aus Gleichstellungssicht besorgniserregend.

Im Jahr 2014 kommen auf eine Personalstelle in Technik und Verwaltung 13,9 wissenschaftliche Stellen (Männer und Frauen). Im Jahr 2011 lag der Wert bei 14,5.

### 4.3 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

#### 4.3.1 Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren

	gesamt		davon Frauen		Frauenteil in %		Frauenteil ist in den letzten 2 Jahren		
	2014	2012	2014	2012	2014	2012	↑	↓	↔
<i>Bachelor</i>	554	476	320	254	57,8	53,4	X	●	●
<i>Diplom</i>	35	162	21	95	60,0	58,6	X	●	●
<i>Master</i>	291	149	170	66	58,4	44,3	X	●	●
<i>Staatsexamen</i>	79	62	64	53	81,0	85,5	●	X	●
<b>Promotionen</b>	157	184	63	96	40,1	52,2	●	X	●
<b>Habilitationen</b>	6	1	2	0	33,3	0,0	X	●	●
<b>Professuren (inkl. W1)</b>	104	96	19	13	18,3	13,5	X	●	●

(Stichtag Professuren: 01.12. des jeweiligen Jahres; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Es lässt sich ein deutlicher Zuwachs an Studentinnen in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät erkennen. Der Absolventinnenanteil für das Jahr 2014 liegt bei 56,2 %.

Der Frauenanteil unter den Promovierten ist im Erfassungszeitraum um 12,1 % gesunken und war mit 40,1 % seit 2006 noch nie so niedrig:

2006:	43,1 %
2007:	43,1 %
2008:	49,5 %
2009:	44,8 %
2010:	51,0 %
2011:	63,4 %
2012:	52,2 %
2013:	50,8 %
2014:	40,1 %

Quelle der Berechnung für diese und die folgende Tabelle: Zahlenspiegel, D 5.3

Da in den beiden Vorjahren die Parität bei den Promotionen erreicht wurde, sollte die Entwicklung in diesem Bereich zukünftig beobachtet werden. Ein Abfall des Frauenanteils unter 40,0 % ist zu vermeiden.

Der Frauenanteil bei den Habilitationen unterliegt regelmäßigen Schwankungen: zwischen 2008 und 2014 bewegte er sich zwischen 0,0 % und 37,5 %:

2008:	16,7 %	(1 von 6 Habilitationen)
2009:	20,0 %	(1 von 5 Habilitationen)
2010:	0,0 %	(0 von 4 Habilitationen)
2011:	37,5 %	(3 von 8 Habilitationen)
2012:	0,0 %	(0 von 1 Habilitation)
2013:	16,7 %	(1 von 6 Habilitationen)
2014:	33,3 %	(2 von 6 Habilitationen)

#### 4.3.2 Statusgruppen im Jahr 2014 – Frauenanteile im Vergleich

Studentinnen : Professorinnen	52,1 : 18,3
Absolventinnen : Professorinnen	56,2 : 18,3
Promotionen (w) : Professorinnen	40,1 : 18,3
Habilitationen (w) : Professorinnen	33,3 : 18,3

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zeichnet sich das gleiche Phänomen ab wie seit vielen Jahren auch an den anderen Fakultäten der HHU: Je höher die Statusgruppe, desto geringer der Frauenanteil. Während der Absolventinnenanteil mit 56,2 % für das Jahr 2014 sogar höher ausfällt als der Studentinnenanteil mit 52,1 %, sinkt der Frauenanteil bereits auf der nächsten Stufe um 16,1 % (Frauenanteil Promotion: 40,1 %). Um weitere 6,8 % sinkt der Frauenanteil auf 33,3 % bei den Habilitationen. Ein weiterer Einbruch von 15,0 % vollzieht sich bis zu den Professuren (Frauenanteil: 18,3 %).

#### 4.3.3 Prozentualer Anteil Professuren w/m

Professur	gesamt	Frauen	Frauenanteil
W3	53	10	18,9 %
W2	42	4	9,5 %
W1	9	5	55,5 %

Stichtag: 01.12.2014

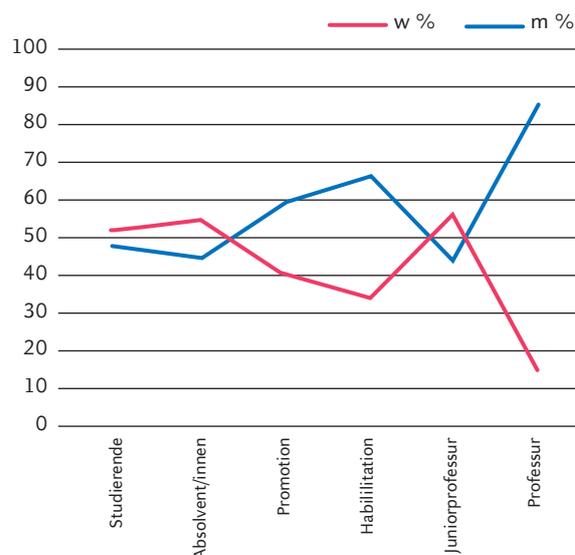
Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3



Auch an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wirken sich die Einführung und die aufgrund der geringeren Anzahl an W1-Stellen vergleichsweise einfacher zu erreichende Parität im Bereich der Juniorprofessuren maßgeblich auf die Erhöhung des gesamten Professorinnenanteils aus.

Dies kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein Frauenanteil von 9,5 % bei den W2-Professuren (4 von 42 Professuren) enttäuschend gering ist. Bei den W3-Professuren erreicht der Frauenanteil nicht einmal ein Fünftel der Professuren (10 von 53 Professuren).

#### 4.3.4 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen (2014)



MATH	w %	m %
Studierende	52,1	47,9
Absolvent/innen	56,2	43,8
Promotion	40,1	59,9
Habilitation	33,3	66,7
Juniorprofessur	55,5	44,5
Professur	14,7	85,3

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

(Quelle der Berechnungen: Zahlenspiegel, D 5.3; Professuren Stichtag 01.12.2014; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr 2014)

Es ist zu erkennen, dass nach Abzug der W1-Stellen die restlichen Professuren nur noch auf einen Frauenanteil von 14,7% kommen. Auch an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät überschreiten die Studentinnen- und Absolventinnenanteile die 50,0% Marge. Hier fällt der Frauenanteil allerdings schon bei den Promotionen merklich ab.

#### 4.3.5 Beschäftigungsstruktur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät: Wissenschaftliches Personal

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
W3	54	10	18,5	51	7	13,7	↑
W2	42	4	9,5	45	7	15,6	↓
W1	12	8	66,7	4	1	25,0	↑
C 1	0	0	0,0	1	0	0,0	↔
A 15	1	0	0,0	0	0	0,0	↔
A 14	8	0	0,0	12	0	0,0	↔
A 14 aZ	3	2	66,7	1	1	100,0	↓
A 13 hD	10	6	60,0	6	1	16,7	↑
A 13 aZ	18	8	44,4	26	8	30,8	↑
AT	8	3	37,5	1	0	0,0	↑
EG 15	6	1	16,7	4	0	0,0	↑
EG 14	30	5	16,7	30	6	20,0	↓
EG 13 Ü	15	8	53,3	46	28	60,9	↓
EG 13 hD	634	272	42,9	603	233	38,6	↑
EG 13 gD	0	0	0,0	5	2	40,0	↓
EG 12 hD	11	8	72,7	4	1	25,0	↑
EG 12	1	0	0,0	9	0	0,0	↔
WHK BA	68	25	36,8	47	21	44,9	↓
SHK	437	190	43,5	283	112	39,6	↑
Wiss. Besch. inkl. SHK/WHK	1.358	550	40,5	1.178	428	36,3	↑

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle: D 5.3

↑ : gestiegen

↓ : gefallen

↔: gleich geblieben

Das wissenschaftliche Personal an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät bestand im Jahr 2014 zu 39,3% aus Frauen (ohne SHK und WHK). Dies bedeutet einen Anstieg des weiblichen wissenschaftlichen Personals von 34,8% im Jahr 2011 um 4,5%. Die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungsstufen sind mehrheitlich gestiegen.

In der Gruppe EG 14 überschreitet der Frauenanteil in den Jahren 2011 und 2014 nicht die 20,0%-Marge. Erfreulich ist die Entwicklung in der Gruppe EG 13 hD, die mit den meisten Stellen an der Fakultät vertreten ist (634/272w): Hier ist der Frauenanteil um 4,2% auf immerhin 42,9% gestiegen.

#### 4.3.6 Beschäftigungsstruktur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät: Personal aus Technik und Verwaltung

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
EG 13 Ü	1	0	0,0	1	0	0,0	↔
EG 12	6	0	0,0	6	0	0,0	↔
EG 11	15	1	6,7	15	0	0,0	↑
EG 10	13	4	30,8	14	6	42,9	↓
EG 9 GD	69	53	76,8	83	58	69,9	↑
EG 9 MD	29	19	65,5	3	2	66,7	↓
EG 8	33	29	87,9	51	42	82,4	↑
EG 7	16	7	43,8	9	2	22,2	↑
EG 6	93	88	94,6	97	89	91,8	↑
EG 5 MD	13	8	61,5	14	9	64,3	↓
EG 4	4	1	25,0	4	1	25,0	↔
EG 3	9	7	77,8	9	7	77,8	↔
Azubi J4	4	0	0,0	0	0	0,0	↔
Azubi J3	3	1	33,3	5	1	20,0	↑
Azubi J2	3	1	33,3	4	1	25,0	↑
Azubi J1	5	2	40,0	4	0	0,0	↑
Niwi insg.	316	221	69,9	319	218	68,3	↑
darunter Teilzeit	165	147	89,1	132	121	91,7	↓

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle: D 5.3

↑ : gestiegen

↓ : gefallen

↔: gleich geblieben

Insgesamt 217 von 301 Stellen im Bereich Personal aus Technik und Verwaltung (ohne Auszubildende) sind mit Frauen besetzt. Das macht einen Frauenanteil von 72,1 %. Dabei sind die meisten Stellen mit EG 9 (MD und GD) und mit EG 6 besoldet. Somit erkennt man an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät auch das Phänomen der Anhäufung von Mitarbeiterinnen mit niedrig besoldeten Stellen, die zudem mehrheitlich in Teilzeit ausgeführt werden (89,1 %).

Im Jahr 2014 kommen auf eine Personalstelle in Technik und Verwaltung 4,3 wissenschaftliche Stellen (Männer und Frauen). Im Jahr 2011 lag der Wert bei 3,7.

## 4.4 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

### 4.4.1 Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren

	gesamt		davon Frauen		Frauenteil in %		Frauenteil ist in den letzten 2 Jahren		
	2014	2012	2014	2012	2014	2012	↑	↓	↔
<i>Bachelor</i>	188	99	102	47	54,3	47,5	X	●	●
<i>Master</i>	117	37	63	23	53,8	62,2	●	X	●
<b>Promotionen</b>	17	11	8	4	47,1	36,4	X	●	●
<b>Habilitationen</b>	0	2	0	0	0,0	0,0	●	●	X
<b>Professuren (inkl. W1)</b>	21	16	4	3	19,0	18,8	X	●	●

(Stichtag Professuren: 01.12. des jeweiligen Jahres; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Die Studentinnenanteile an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind mit 54,3 % im Bachelor- und 53,8 % im Masterstudium im Jahr 2014 begrüßenswert. Auch die Steigerung des Frauenanteils unter den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von 36,4 % im Jahr 2012 auf 47,1 % im Jahr 2014 machen deutlich, dass sich die Fakultät für ihren qualifizierten weiblichen Nachwuchs öffnet.

Bei den Habilitationen hat sich der Frauenanteil nicht entwickelt und liegt weiterhin bei 0,0 %. Allerdings muss hier auch bedacht werden, dass die Anzahl der Habilitationen bereits im Jahr 2012 nicht besonders hoch war (insgesamt 2). Zudem gab es 2014 gar keine Habilitationen.

### 4.4.2 Statusgruppen 2014 – Frauenanteile im Vergleich

<b>Studentinnen : Professorinnen</b>	47,9 : 19,0
<b>Absolventinnen : Professorinnen</b>	54,1 : 19,0
<b>Promotionen (w) : Professorinnen</b>	47,1 : 19,0
<b>Habilitationen (w) : Professorinnen</b>	0,0 : 19,0

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ist die dritte Fakultät, deren Absolventinnenanteil im Jahr 2014 höher ausfiel (54,1 %) als der Studentinnenanteil (47,9 %).

Fast die Hälfte aller Promotionen wurde im Jahr 2014 von Frauen abgeschlossen. Dass es im Jahr 2014 keine, im Jahr 2012 nur 2 Habilitationen an der Fakultät gegeben hat und in den letzten Jahren (seit 2008) niemand an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät habilitiert hat, macht einen Frauenanteil von 0,0 % nachvollziehbar.

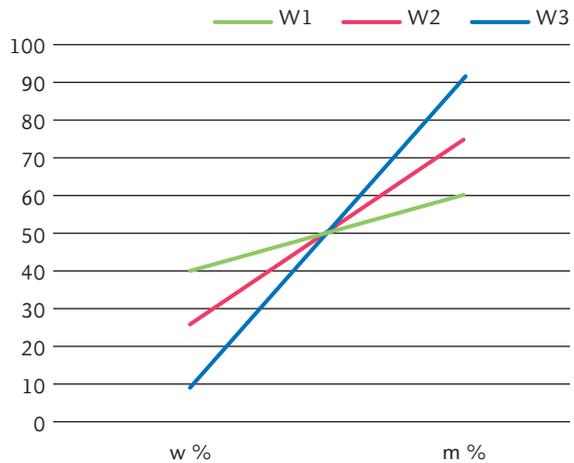
Da der Professorinnenanteil im Jahr 2008 10,0 % und im Jahr 2011 sogar nur 5,9 % betrug, stellt die Steigerung im Jahr 2014 auf nunmehr 19,0 % einen besonderen Erfolg dar.

#### 4.4.3 Prozentualer Anteil Professuren w/m

Professur	gesamt	Frauen	Frauenanteil
W3	12	1	8,3 %
W2	4	1	25,0 %
W1	5	2	40,0 %

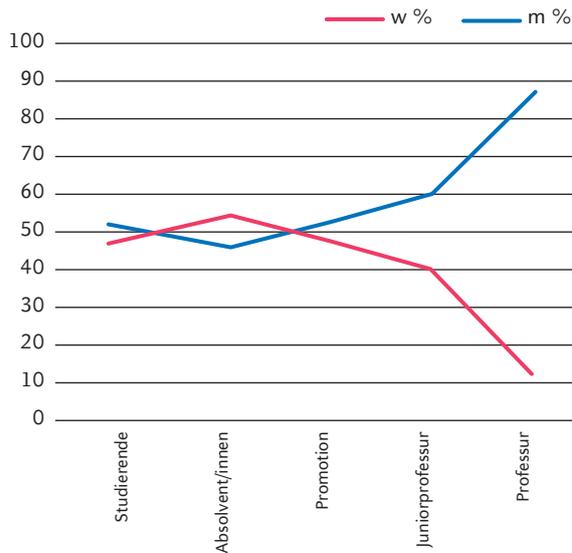
Stichtag: 01.12.2014

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3



2009 und 2011 gab es noch keine W3-Professorin, sodass ihr Anteil durch die Berufung von einer Frau von 0,0 % auf 8,3 % gesteigert werden konnte. Der Frauenanteil bei den W2-Professuren ist konstant geblieben (25,0 %). Lediglich der Anteil an Frauen in W1-Professuren konnte von 0,0 % in 2008 und 2011 auf 40,0 % in 2014 erhöht werden.

#### 4.4.4 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen



WIWI	w %	m %
Studierende	47,9	52,1
Absolvent/innen	54,1	45,9
Promotion	47,1	52,9
Juniorprofessur	40,0	60,0
Professur	12,5	87,5

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: Keine Habilitationen im Jahr 2014

(Quelle der Berechnungen: Zahlenspiegel D 5.3; Professuren Stichtag 01.12.2014; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr 2014)

Mit Ausnahme der Absolventinnen und Absolventen liegt der Frauenanteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bei den Studierenden, Juniorprofessuren und Professuren (W2/W3) bei unter 50,0 %. Im Bereich der Promotionen konnte die Parität für das Jahr 2014 fast erreicht werden.

#### 4.4.5 Beschäftigungsstruktur an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät: Wissenschaftlich Beschäftigte

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
W3	14	2	14,3	11	0	0,0	↑
W2	5	1	20,0	4	1	25,0	↓
W1	7	3	42,9	2	0	0,0	↑
A 14	1	0	0,0	0	0	0,0	↔
A 13 hD	1	0	0,0	1	0	0,0	↔
A 13 aZ	1	0	0,0	3	0	0,0	↔
EG 15	1	0	0,0	1	0	0,0	↔
EG 14	2	1	50,0	2	1	50,0	↔
EG 13 Ü	1	1	100,0	2	2	100,0	↔
EG 13 hD	94	43	45,7	79	31	39,2	↑
EG 12 hD	1	1	100,0	3	1	33,3	↑
WHK	12	6	50,0	9	6	55,6	↓
SHK	70	32	45,7	37	17	46,0	↓
Akad. Beschäft. inkl. WHK und SHK	210	90	42,9	154	59	38,3	↑
Darunter Teilzeitbeschäft.	160	75	46,9	109	41	37,6	↑

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle: D 5.3

↑ : gestiegen

↓ : gefallen

↔: gleich geblieben

Unter den wissenschaftlich Beschäftigten konnte der Frauenanteil von 33,3% in 2011 auf immerhin 40,6% gesteigert werden (Anteile ohne SHK und WHK).

Zählt man die drittmittelfinanzierten Professuren ein, so steigert sich der Professorinnenanteil sogar auf 23,1% (inkl. W1). Unter den wissenschaftlich Beschäftigten befinden sich weniger Frauen in Teilzeit als Männer (46,9%). Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass der Frauenanteil an der Fakultät insgesamt geringer ausfällt, reflektiert aber auch die Tatsache, dass besonders drittmittelfinanzierte Stellen meist in Teilzeit ausgeschrieben werden. Die meisten Stellen werden mit EG 13 besoldet (95/44w) und auch hier stellt sich die Frage der Nachhaltigkeit: Drittmittel laufen aus und damit auch die mit ihnen verbundenen Stellen (prekäre Beschäftigungsverhältnisse). Der hohe Teilzeitanteil ist aber auch an die hohe Anzahl von Studentischen Hilfskräften gebunden, deren Stellen meistens nicht voll ausgeschöpft sind.

#### 4.4.6 Beschäftigungsstruktur an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät: Personal aus Technik und Verwaltung

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
EG 9 GD	0	0	0,0	1	1	100,0	↓
EG 8	2	2	100,0	0	0	0,0	↑
EG 6	13	13	100,0	12	12	100,0	↔
Niwi insg.	15	15	100,0	13	13	100,0	↔
darunter Teilzeit	13	13	100,0	9	9	100,0	↔

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle: D 5.3

↑ : gestiegen

↓ : gefallen

↔: gleich geblieben

Den Daten zufolge arbeiten an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät nur insgesamt 15 Personen im Bereich Technik und Verwaltung; von ihnen sind alle Frauen, die in Teilzeit tätig sind. Diese Umstände haben sich seit 2009 nicht verändert. Es sind lediglich 2 EG 8-Stellen seit 2011 hinzugekommen, während die einzige EG 9-Stelle entfallen ist. Eine Entwicklung in Form von bedeutendem Stellenzuwachs mit höherer Besoldung ist nicht festzustellen.

Im Jahr 2014 kommen auf eine Personalstelle in Technik und Verwaltung 14 wissenschaftliche Stellen (Männer und Frauen). Im Jahr 2011 lag der Wert bei 11,9.

### 4.5 Juristische Fakultät

#### 4.5.1 Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren

	gesamt		davon Frauen		Frauenteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 2 Jahren		
	2014	2012	2014	2012	2014	2012	↑	↓	↔
<i>Staatsexamen</i>	184	170	113	98	61,4	57,6	X	●	●
<b>Promotionen</b>	22	25	9	8	40,9	32,0	X	●	●
<b>Habilitationen</b>	1	3	0	0	0,0	0,0	●	●	X
<b>Professuren (inkl. W1)</b>	15	16	2	1	13,3	6,3	X	●	●

(Stichtag Professuren: 01.12. des jeweiligen Jahres; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

An der Juristischen Fakultät haben sich zwischen 2012 und 2014 fast alle Frauenanteile erhöht. Der Absolventinnenanteil liegt inzwischen bei über 60,0 %, der Anteil der promovierten Frauen hat sich um 8,9 % auf 40,9 % gesteigert.

Die Professorinnenanteile sind auf einem guten Weg: von 6,3 % im Jahr 2012 auf 13,3 % in 2014.

An der Juristischen Fakultät gibt es auch nur wenige Habilitationen (Anzahl 2012: 3, 2014: 1), keine davon von einer Frau. Es wäre wünschenswert, dass die Fakultät qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation motiviert, um diese zukünftig für Professuren zu gewinnen.

#### 4.5.2 Statusgruppen 2014 – Frauenanteile im Vergleich

Studentinnen : Professorinnen	60,6 : 13,3
Absolventinnen : Professorinnen	61,4 : 13,3
Promotionen (w) : Professorinnen	40,0 : 13,3
Habilitationen (w) : Professorinnen	0,0 : 13,3

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Auch an der Juristischen Fakultät waren Frauen im Studienjahr 2014 hochmotiviert bei der Aufnahme und dem erfolgreichen Abschluss eines Studiums.

#### 4.5.3 Prozentualer Anteil Professuren w/m

Professur	gesamt	Frauen	Frauenanteil
W3	10	1	10,0 %
W2	4	1	25,0 %
W1	1	0	0,0 %

Stichtag: 01.12.2014

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3



Da im Jahr 2015 eine weitere W3-Professur mit einer Wissenschaftlerin besetzt wurde, kann der Frauenanteil inzwischen auf 18,8 % nach oben korrigiert werden. Dies stellt im Vergleich zum Jahr 2012, in dem der Frauenanteil noch bei 6,3 % lag, einen beachtlichen Erfolg dar.

#### 4.5.4 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen



JURA	w %	m %
Studierende	60,6	39,4
Absolvent/innen	61,4	38,6
Promotion	40,9	59,1
Habilitation	0,0	100,0
Juniorprofessur	0,0	100,0
Professur	14,3	85,7

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Im Jahr 2014 hat es weder eine Habilitation von einer Frau noch eine Juniorprofessorin gegeben (siehe 4.5.1).

(Quelle der Berechnungen: Zahlenspiegel D 5.3; Professuren Stichtag: 01.12.2014; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr 2014)

#### 4.5.5 Beschäftigungsstruktur an der Juristischen Fakultät: Wissenschaftlich Beschäftigte

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
W3	10	1	10,0	11	0	0,0	↑
W2	4	1	25,0	4	1	25,0	↔
W1	3	1	33,3	1	0	0,0	↑
C 1	0	0	0,0	1	0	0,0	↔
A 13 aZ	2	0	0,0	5	0	0,0	↔
EG 14	1	1	100,0	2	2	100,0	↔
EG 13 Ü	2	1	50,0	4	1	25,0	↑
EG 13 hD	70	31	44,3	95	37	39,0	↑
WHK	22	12	54,6	23	11	47,8	↑
SHK	103	48	46,6	85	50	58,8	↓
Akad. Beschäft. inkl. WHK und SHK	217	96	44,2	231	102	44,2	↔
darunter Teilzeitbeschäft.	195	92	47,2	202	96	47,5	↓

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle: D 5.3

- ↑ : gestiegen
- ↓ : gefallen
- ↔: gleich geblieben

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten ist von 33,3 % (2011) auf 39,1 % (2014) gestiegen (ohne SHK und WHK). Im Jahr 2008 lag er noch bei 50,0%. Die meisten Beschäftigungen sind mit EG 13 besetzt; der Frauenanteil lag 2014 bei 44,4 %, 2011 bei 38,4 % und 2008 bei 50,0 %. Nachdem er also gesunken ist, scheint er sich seit 2014 wieder aufzubauen.

#### 4.5.6 Beschäftigungsstruktur an der Juristischen Fakultät: Personal aus Technik und Verwaltung

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
EG 8	1	1	100,0	1	1	100,0	↔
EG 6	13	13	100,0	16	16	100,0	↔
Niwi insg.	14	14	100,0	17	17	100,0	↔
darunter Teilzeit	14	14	100,0	17	17	100,0	↔

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle: D 5.3

- ↑ : gestiegen
- ↓ : gefallen
- ↔: gleich geblieben

Auch an der Juristischen Fakultät besteht das Personal aus Technik und Verwaltung ausschließlich aus Frauen, die alle in Teilzeit arbeiten. Dies hat sich seit 2009 nicht verändert: Während damals noch 9 Frauen beschäftigt waren, hatte sich die Anzahl in 2011 noch auf 17 erhöht, um dann in 2014 wieder auf 14 Stellen zu schrumpfen.

Im Jahr 2014 kommen auf eine Personalstelle in Technik und Verwaltung 15,5 wissenschaftliche Stellen (Männer und Frauen). Im Jahr 2012 lag der Wert bei 13,6.

## 4.6 Medizinische Fakultät

### 4.6.1 Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Professuren

	gesamt		davon Frauen		Frauenteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 2 Jahren		
	2014	2012	2014	2012	2014	2012	↑	↓	↔
<i>Master</i>	31	22	26	15	83,9	68,2	X	●	●
<i>Staatsexamen</i>	299	319	195	192	65,2	60,2	X	●	●
<b>Promotionen</b>	129	120	72	65	55,8	54,2	X	●	●
<b>Habilitationen</b>	11	19	3	0	27,3	0,0	X	●	●
<b>Professuren (inkl. W1)</b>	96	100	14	12	14,6	12,0	X	●	●

(Stichtag Professuren: 01.12. des jeweiligen Jahres; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr)

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

Im Jahr 2014 erreichte der Frauenanteil an den Masterabschlüssen 83,9 %. Auch der Anteil der Frauen am erfolgreichen Abschluss des Staatsexamens ist mit 65,2 % beachtlich. Mehr als die Hälfte aller Promotionen wurden 2014 von Frauen abgeschlossen. Diese hohen Frauenanteile können aber auch hier spätestens ab der Habilitation nicht mehr bis zur Parität aufrechterhalten werden. Auch hier zeichnet sich das Phänomen ab, nach dem sich ein relativ kleiner Männeranteil (Absolventen 2014: 29,8 %; Promotionen 2014: 44,2 %) in den höheren Statusgruppen mehrheitlich durchsetzt (Habilitationen 2014: 72,7 %; Professoren 2014: 85,4 %).

Immerhin wurden 3 Frauen im Jahr 2014 habilitiert, was zum Wachstum des Anteils um und auf 27,3 % geführt hat.

### 4.6.2 Statusgruppen 2014 – Frauenanteile im Vergleich

<b>Studentinnen : Professorinnen</b>	64,3 : 14,6
<b>Absolventinnen : Professorinnen</b>	70,2 : 14,6
<b>Promotionen (w) : Professorinnen</b>	55,8 : 14,6
<b>Habilitationen (w) : Professorinnen</b>	27,3 : 14,6

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel 2013/2014, D 5.3

Die Anzahl der Studentinnen im Studienjahr 2014 betrug 3.921, die Anzahl der Studenten 2.181. Es gab 14 Professorinnen und 82 Professoren (beide inkl. W1). So kamen im Jahr 2014 auf einen Professor 26,6 Studenten und auf eine Professorin 280,1 Studentinnen.

Bei 221 Studienabschlüssen von Frauen im gleichen Jahr und 109 Abschlüssen von Männern, kamen 1,3 Abschlüsse von Studenten auf einen Professor und 15,8 Abschlüsse von Studentinnen auf eine Professorin.

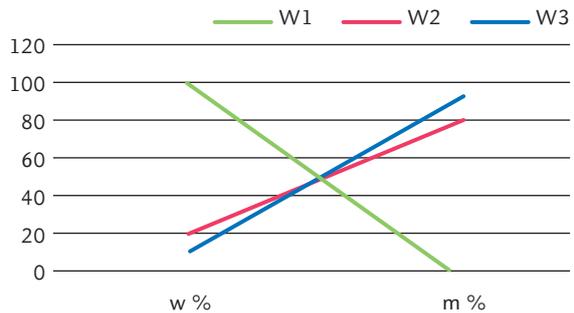
Auch an der Medizinischen Fakultät – wie an allen anderen Fakultäten der HHU – zeichnet sich seit vielen Jahrzehnten das gleiche Bild ab: Je höher die Statusgruppe, desto niedriger der Frauenanteil.

#### 4.6.3 Prozentualer Anteil Professuren w/m

Professur	gesamt	Frauen	Frauenanteil
W3	56	5	8,9 %
W2	39	8	20,5 %
W1	1	1	100,0 %

Stichtag: 01.12.2014

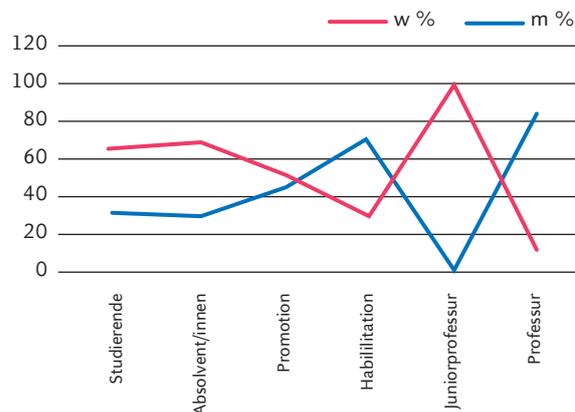
Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3



Mit 8,9% Frauenanteil an den W3-Professuren (5 von 56) ist seit 2012 eine Steigerung um 3,3% gelungen (3 von 54).

Ein Fünftel der W2-Professuren sind mit Frauen besetzt. Hinzugekommen ist seit 2012 eine Juniorprofessorin, die damit den Frauenanteil an den W1-Professuren auf 100,0% hebt, da es sich um die einzige W1-Professur an der Fakultät handelt.

#### 4.6.4 Frauen- und Männeranteil in den verschiedenen Statusgruppen



MED	w %	m %
Studierende	64,3	35,7
Absolvent/innen	70,2	29,8
Promotion	55,8	44,2
Habilitation	27,3	72,7
Juniorprofessuren	100,0	0,0
Professuren	13,7	82,3

Quelle der Berechnung: Zahlenspiegel, D 5.3

(Quelle der Berechnungen: Zahlenspiegel D 5.3; Professuren Stichtag 01.12.2014; ansonsten Kalender- bzw. Studienjahr 2014)

Auch an der Medizinischen Fakultät ist der Anteil an Frauen unter den Studierenden, den Absolventinnen und Absolventen mit 64,3% und 70,2% überdurchschnittlich hoch. Mehr als die Hälfte der Promotionen (55,8%) wurden 2014 von Frauen abgeschlossen (2008: 48,4%; 2011: 65,1%). Der Frauenanteil an den Habilitationen beträgt 27,3% (2011: 27,8%; 2009: 11,8%).

## 4.6.5 Beschäftigungsstruktur an der Medizinischen Fakultät: Wissenschaftlich Beschäftigte

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichs- jahren
	gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	
W3	53	6	11,3	54	3	5,6	↑
W2	59	12	20,3	44	6	13,6	↑
W1	1	1	100,0	0	0	0,0	↑
A 15	5	2	40,0	3	1	33,3	↑
A 14	1	0	0,0	5	2	40,0	↓
A 13 hD	1	1	100,0	2	1	50,0	↑
A 13 aZ	1	0	0,0	2	2	100,0	↓
EG 15 UE	1	0	0,0	1	0	0,0	↔
EG 15	39	6	15,4	38	8	21,1	↓
EG 14	81	32	39,5	71	26	36,6	↑
EG 13 Ü	78	43	55,1	103	63	61,2	↓
EG 13 hD	419	283	67,5	340	218	64,1	↑
EG 12	20	13	65,0	8	7	87,5	↓
EG 11	0	0	0,0	1	1	100,0	↓
Ä 3 (OA)	238	64	26,9	221	54	24,3	↑
Ä 2 (FA)	224	109	48,7	197	98	49,7	↓
Ä 1	409	205	50,1	454	221	48,7	↑
WHK	93	68	16,6	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Akad. Besch. inkl. WHK	1.723	845	49,0	1.544	711	46,0	↑
darunter: Teilzeit- beschäfti- gungen	457	340	74,4	374	270	72,2	↑

(Beschäftigungsverhältnisse; Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres)

Quelle: Studiendekanat der Medizinischen Fakultät, Dr. Anja Vervoorts

↑ : gestiegen

↓ : gefallen

↔: gleich geblieben

Der Frauenanteil an den wissenschaftlich Beschäftigten ist von 2011 bis 2014 um 1,7 % auf 47,7 % gestiegen (ohne SHK und WHK). Die meisten Teilzeitbeschäftigten werden mit 74,4% von Frauen ausgeführt.

Bei den EG 13-Stellen (Ü/hD) sind Frauen mit einem Anteil von 65,6 % wohlvertreten. Doch bei höherer Eingruppierung verkleinert sich auch der Anteil an Wissenschaftlerinnen: Obwohl es z. B. 39 EG 15-Stellen gibt, sind nur 6 mit Frauen besetzt. Zudem ist diese Anzahl im Vergleich zu 2012 auch noch um 5,7 % gesunken (2 von 3 abgebauten bzw. ausgelaufenen Stellen waren mit Frauen besetzt). Von 81 EG 14-Stellen waren 32 mit Frauen besetzt; nur 64 Frauen waren Oberärztinnen, dem gegenüber 174 Männer Oberärzte.

Zahlen zu den Beschäftigten aus Technik und Verwaltung lagen zum Zeitpunkt der Erstellung des Rechenschaftsberichts nicht vor.

## 4.7 Beschäftigungsstruktur der Universitätsverwaltung: Personal aus Technik und Verwaltung

	2014			2011			Frauenanteil ist in den Vergleichsjahren
	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	
W3	1	1	100,0	2	0	0,0	↑
AT	3	0	0,0	2	1	50,0	↓
A 15	2	0	0,0	3	0	0,0	↔
A 14	6	3	50,0	3	1	33,3	↑
A 13 hD	1	1	0,0	4	3	75,0	↓
A 13 gD	4	1	25,0	3	0	0,0	↑
A 12	6	2	33,3	7	2	28,6	↑
A 11	9	6	66,7	11	7	63,6	↑
A 10	9	7	77,8	10	7	70,0	↑
A 9 gD	5	4	80,0	6	5	83,3	↓
A 9 mD	1	0	0,0	0	0	0,0	↔
A 8	2	2	100,0	3	2	33,3	↑
EG 15	7	2	28,6	6	1	16,7	↑
EG 14	9	6	66,7	11	5	45,5	↑
EG 13 Ü	8	7	87,5	8	7	87,5	↔
EG 13 hD	35	26	74,3	27	18	66,7	↑
EG 13 gD	1	0	0,0	0	0	0,0	↔
EG 12 gD	15	7	46,7	13	7	53,9	↓
EG 11	7	4	57,1	9	2	22,2	↑
EG 10	13	7	53,9	12	6	50,0	↑
EG 9 gD	37	32	86,5	37	26	70,3	↑
EG 9 mD	27	12	44,4	26	10	38,5	↑
EG 8	38	28	73,7	27	21	77,8	↓
EG 7	32	2	6,3	37	2	5,4	↑
EG 6	57	28	49,1	52	32	61,5	↓
EG 5 mD	25	14	56,0	28	16	57,1	↓
EG 5 eD	2	2	100,0	1	1	100,0	↔
EG 4	11	2	18,2	9	2	22,2	↓
EG 3	8	4	50,0	10	5	50,0	↔
AZUBI J 3	9	3	33,3	8	2	25,0	↑
AZUBI J 2	4	1	25,0	10	1	10,0	↑
AZUBI J 1	7	1	14,3	4	2	50,0	↓
<b>Gesamt</b>	<b>401</b>	<b>215</b>	<b>53,6</b>	<b>389</b>	<b>194</b>	<b>49,9</b>	<b>↑</b>

(Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln; Stichtag: 01.01. des jeweiligen Jahres)

Quelle: D 5.3

↑ : gestiegen

↓ : gefallen

↔: gleich geblieben

In der Zentralen Universitätsverwaltung hat sich der Frauenanteil von 49,9 % in 2012 auf 53,6 % in 2015 erhöht. In 17 Entgeltgruppen ist der Frauenanteil insgesamt gestiegen, was nicht nur das Ergebnis der zusätzlichen Einrichtung von Stellen (1 bis max. 8 Stellen je Gruppe) ist, sondern auch mit dem Wegfall von mit Männern besetzten Stellen zusammenhängt. D. h., dass die Anzahl der Stellen von Frauen in den jeweiligen Entgeltgruppen gleich geblieben sind.

In 7 Entgeltgruppen ist der Frauenanteil gesunken. Allerdings handelt es sich dabei in der Hauptsache um Gruppen, in denen der Frauenanteil besonders hoch war und es stellenweise immer noch ist.

Im Bereich der TV-L-besoldeten Stellen von EG 8 bis EG 14 liegen die Frauenanteile nur in zwei Fällen unter 50,0 %: EG 12 weist einen Anteil von 46,7 %, EG 9 mD von 44,4 % auf. Letztere Werte sind wenig beunruhigend und nähern sich der Parität. Erstaunlich ist allerdings, dass die restlichen Frauenanteile in diesem Bereich zwischen 53,9 % und 87,5 % liegen. Stellenweise müsste hier mit Blick auf die Parität auch auf die Situation von männlichen Beschäftigten geachtet werden, die deutlich unterrepräsentiert sind.

Der Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung an der gesamten HHU liegt bei 64,8 % (Stichtag: 01.12.2014). Im Vergleich zu 2012 mit 51,5 % ergibt sich ein Zuwachs von weiblichen Beschäftigten um 13,5 %.





5.1	Förderung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen	64
5.2	Nothilfefonds für Studentinnen	67
5.3	Förderungen der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung	67
5.4	Tabletzeitung	68

# 5

## Maßnahmen für Wissenschaft- lerinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

## 5.1 Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

### 5.1.1 Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit langem schon versteht sich das Angebot der Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen als integraler Bestandteil der universitären Personal- und Organisationsentwicklung. Aus diesem Grund wurden sie im Jahr 2015 in den Bereich „Fort- und Weiterbildung“ (D 3.3) des Personaldezernats integriert.

Das Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen 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.

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

Jahr	Seminar	Zielgruppe
2013	Zwischen Wissenschaft und Elternschaft: Wie es gelingen kann, ein Berufsleben als Wissenschaftlerin mit einem Familienleben zu vereinbaren und umgekehrt	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Cultural Awareness Training – Gut vorbereitet ins Ausland	Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen vor einem Auslandsaufenthalt
	Stimme als Karrierefaktor – Basisseminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme als Karrierefaktor – Aufbauseminar	Wissenschaftlerinnen, die das Basisseminar besucht haben und ihren stimmlichen Auftritt verbessern wollen
	Erfolgreich kommunizieren in schwierigen Situationen	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Vortragskompetenz – Sicher auftreten und Techniken beherrschen	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Karriereplanung und Coaching	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Führungs- und Selbstmanagement	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Presentation Skills – Sicher präsentieren auf Englisch	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Sachgerecht verhandeln – Wie erreiche ich mein Ziel?	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Erfolgreich kommunizieren in schwierigen Situationen	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Karriereberatung und Karrierecoaching	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Vortragskompetenz – Sicher auftreten und Techniken beherrschen	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
2014	Stimme als Karrierefaktor – Aufbauseminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Führungs- und Selbstmanagement	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	English in Scientific Discourse	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Presentation Skills – Aufbauseminar (Sicher präsentieren auf Englisch)	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Konflikt als Chance (Kommunikationstraining)	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme als Karrierefaktor – Basisseminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme als Karrierefaktor – Aufbauseminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	In der Führungsaufgabe auf dem Weg – Frauen führen anders	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Während der Promotion „Weichen stellen für die wissenschaftliche Karriere an der Hochschule“	Studentinnen im letzten Semester vor dem 1. Hochschulabschluss, Doktorandinnen
	English in Scientific Discourse – Continuous Course	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Presentation Skills – Sicher und gekonnt präsentieren auf Englisch	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme als Karrierefaktor – Basisseminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Kommunikationstraining „Konflikt als Chance“	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen

Jahr	Seminar	Zielgruppe
2014	Stimme als Karrierefaktor – Vertiefungsworkshop	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Führungs- und Selbstmanagement	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Frauen und Männer im Beruf – Das Schauspiel mit der Macht	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
2015	English in Scientific Discourse	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Presentation Skills – Sicher präsentieren auf Englisch	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Das Schauspiel mit der Macht – Frauen und Männer im Beruf	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Vortragskompetenz – Sicher auftreten und Techniken beherrschen	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Konfliktmanagement – Erfolgreich kommunizieren in schwierigen Situationen	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	In der Führungsaufgabe auf dem Weg – Frauen führen anders	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme und Körpersprache als Erfolgsfaktor – Basisseminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Stimme und Körpersprache als Erfolgsfaktor – Aufbauseminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Presentation Skills – Sicher präsentieren auf Englisch	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Frauen und Männer im Beruf – Das Schauspiel mit der Macht	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Frauen in der Führungsaufgabe. Mit Stimme, Charme und Methode – Erfolgreich führen mit Kompetenz und Empathie	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Erstes Vorsingen? – Bewerben auf Professur	Weibliche Postdocs aller Fachrichtungen, die eine Professur anstreben
2016	Stimme und Körpersprache als Erfolgsfaktor – Basisseminar	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen
	Konflikte erkennen, verstehen und lösen – Konfliktmanagement für Wissenschaftlerinnen	Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen

Im Laufe der Jahre haben sich bestimmte Seminarformate (z. B. English in Scientific Discourse und Stimme als Karrierefaktor) etabliert und sind als regelmäßiges Angebot in das Qualifizierungsprogramm eingeflossen.

### 5.1.2 Kooperationsprojekt mit der Bergischen Universität Wuppertal

Die Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf kooperiert mit der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität Wuppertal im Rahmen der Qualifizierungsangebote 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 SelmaMeyerMentoring-Programms. Da die Bergische Universität kein eigenes Mentoringprogramm für Promovendinnen 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.

Diese sehr gut funktionierende Partnerschaft soll in nächster Zeit in einem Kooperationsvertrag festgehalten werden.

### 5.1.3 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 damaligen Prorektor für Forschung und Innovation, Prof. Dr. Lutz Schmitt, das COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler initiiert.

Im COMEBACK-Programm werden Mittel für zwei Vollzeitstellen TV-L 13 jeweils 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 wurde zu Beginn zu 70 % aus Mitteln des Rektorats und zu 30 % aus dem Strukturfonds der Gleichstellungsbeauftragten getragen. Seit dem Jahr 2015 werden diese Personalkosten zu 100 % aus Haushaltsmitteln der Hochschule bestritten.

Dabei soll die COMEBACK-Wiedereinstiegsstelle sowohl als Anschubfinanzierung für Forschungsprojekte als auch als zusätzlicher Anreiz dienen, verstärkt Menschen in bzw. nach der Eltern- oder Pflegezeit zu motivieren, eine wissenschaftliche Karriere weiterzuverfolgen. Bewerberinnen und Bewerber müssen nicht Mitglieder oder Angehörige der HHU sein, aber ihr Forschungsvorhaben strukturell in die HHU einbinden.

Im Berichtszeitraum 2013–2015 wurde die Wiedereinstiegsstelle an Dr. Stefanie Seehaus („Funktionsanalytik von Fto für die Entstehung atherosklerotischer Läsionen“; Entwicklungs- und Molekularbiologie der Tiere) und Dr. Lidan Großmaß (Finanz(markt)ökonomie und Risikomanagement) vergeben.

Anträge können bei der Gleichstellungsbeauftragten und dem Prorektor für Forschung und Transfer, Univ.-Prof. Dr. Peter Westhoff, eingereicht werden, sobald eine der beiden Wiedereinstiegsstellen frei ist und ausgeschrieben wurde.

#### 5.1.4 Kompetenz stärken – Individuelles Coaching

Soziale und kommunikative Kompetenzen und Selbstmanagement sind entscheidende Fähigkeiten für die erfolgreiche Arbeit einer Professorin oder eines Professors. Das Coaching-Programm „Kompetenzen stärken“ wurde im Jahr 2008 im Rahmen der Zertifizierung zum *audit familiengerechte hochschule* eingeführt. Das Coaching beinhaltet ein speziell zugeschnittenes Beratungssetting, bei dem der Coach und die Professorin bzw. Professor in der Konstellation 1:1 zusammenarbeiten. Themen aus dem Arbeitsalltag werden systematisch 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 2013 bis 2015 wurden über das Programm „Kompetenzen stärken“ mehrere Personen im one-to-one-Training von Trainerinnen und Trainern begleitet. Die Kosten für die Coachings wurden von der Gleichstellungsbeauftragten übernommen.

#### 5.1.5 HEINE-NETZwerk – Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen

Seit 2005 lädt die Gleichstellungsbeauftragte jeweils zum Semesterende zum HEINE-NETZwerk auf Schloss Mickeln ein. Das Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen an der HHU wird zum Kennenlernen und Austausch mit Kolleginnen genutzt. Zusätzlich werden anhand von Vorträgen durch Persönlichkeiten der Hochschule und der Politik interessante Einblicke in hochschulpolitische Zusammenhänge gegeben.

Im Berichtszeitraum haben HEINE-NETZwerk-Treffen an folgenden Terminen stattgefunden:

- 05. Februar 2013
- 10. Juli 2013
- 05. Februar 2014
- 02. Juli 2014
- 03. Februar 2015
- 15. Juli 2015 > 10-jähriges Jubiläum der Veranstaltung; Gast: Rektorin der HHU, Univ.-Prof. Dr. Anja Steinbeck

Die Anzahl der Teilnehmerinnen nimmt von Treffen zu Treffen zu, da auch die Mentees und Mentorinnen des SelmaMeyerMentoring-Programms eingeladen werden.

## 5.2 Nothilfefonds für Studentinnen

Im Jahr 2008 hat der Soroptimistinnen Club International anlässlich seines 50-jährigen Bestehens mit einer Spende in Höhe von 5.000 Euro den Grundstein für den „Nothilfefonds für Frauen“ der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten gelegt. Der Fonds wird seither aus privaten Spenden gespeist. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte vergibt daraus einmalige Zuschüsse an Studentinnen (und Studenten mit Kind), die am Ende ihres Studiums unverschuldet in finanzielle Not geraten sind.

Nach Einrichtung des Nothilfefonds wurden Studierende in finanziellen Notlagen aus dem damaligen Studierendensekretariat, dem AStA und dem Studentenwerk an das Gleichstellungsbüro vermittelt. Insgesamt sind in den ersten Jahren mehr Anträge eingegangen als in jüngster Zeit, was auch mit der Einführung der allgemeinen Studienbeiträge (nach Studienbeitrags- und Hochschulabgabengesetz – StBAG NRW) für alle Studierenden im Sommersemester 2007 zusammenhing. Aufgrund der knappen Mittel des Nothilfefonds sah sich die Gleichstellungsbeauftragte gezwungen, Anspruchsvoraussetzungen zu entwickeln. Diese können auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten eingesehen werden unter:

[www.hhu.de/gleichstellung](http://www.hhu.de/gleichstellung) > Nothilfefonds für Studentinnen

(Siehe auch Punkt 3.2.2)

## 5.3 Förderungen der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

### 5.3.1 Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

Die HHU bietet seit vielen Jahren ein Fort- und Weiterbildungsprogramm für das Personal aus Technik und Verwaltung an (Abteilung 3.3, Blaues Heft).

Laut Frauenförderrahmenplan sollen 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 Kooperationsangebote (Bsp.: HÜF-NRW, Mont Cenis, IT.NRW) genutzt werden.

Im Folgenden werden Auszüge eines Abschlussberichts für die Kurse „Englisch für Assistentinnen in der Wissenschaft – Grundkurs“ am 27.06., 04.07., 18.07.2013 (9 – 12 Uhr) und „Englisch für Assistentinnen – Aufbaukurs“ 18.04., 25.04., 02.05.2013 (9-12 Uhr) vorgelegt von Anneliese Volkmar (Informationswissenschaft, HHU) zitiert:

Der von Sanda Grätz als Gleichstellungsbeauftragte mit finanzieller Unterstützung von Frau Dr. Bösel ermöglichte Englischkurs für Assistentinnen in der Wissenschaft, hatte das Ziel, eine Erleichterung im Arbeitsalltag der Teilnehmerinnen zu schaffen. Speziell ging es darum die Routine am Telefon, sicheres Auftreten bei der Gästebetreuung, Small Talk und die englische Korrespondenz zu perfektionieren.

An dem Kurs, der als Workshop abgehalten wurde, nahmen 19 Mitarbeiterinnen aus Sekretariaten einzelner Fakultäten der HHU teil. Kursleiterin war Dr. Britta Zangen, die ab der ersten Minute des Workshops Englisch sprach.

Es galt u. a. zu klären, welche Unterschiede zwischen der E-Mail- und der Geschäftskorrespondenz im englischen Sprachgebrauch zu beachten sind. Welche Anreden wie und bei welcher Gelegenheit benutzt werden.

Die stets in Englisch geführten Gespräche – z. T. in wechselnden Arbeitsgruppen – führten zu einer spürbaren Sicherheit im Gebrauch der englischen Sprache. Es gab eine Auffrischung der Grammatik, vor allem der richtigen Zeitformen.

Der Erfolg dieser Veranstaltung war nicht zuletzt ein Verdienst der Kursleiterin, Frau Dr. Zangen, die den Workshop humorvoll und kurzweilig, aber dennoch höchst professionell leitete.

Die Teilnahme des Workshops wurde mit einer Teilnahmebescheinigung belegt. Nach Abschluss des ersten Workshops war das Interesse aller Beteiligten an einer Fortführung der Weiterbildung sehr beachtlich. Sanda Grätz und Dr. Kristina Bösel finanzierten einen weiterführenden Kurs „Englisch für Assistentinnen in der Wissenschaft – Aufbaukurs“.

Auch dieser Kurs wurde von Frau Dr. Britta Zangen geführt und lief als Workshop über einen Zeitraum von drei Wochen – je drei Vormittage á vier Stunden. Mit 14 Teilnehmerinnen war der Workshop sehr gut besucht.

Auch die Teilnahme dieses Workshops wird mit einer Teilnahmebescheinigung belegt. Inhalt und Dauer des jeweiligen Workshops waren richtig dimensioniert und die fachlichen Informationen waren sehr gut verständlich. Die Konzeption der Veranstaltung war sehr gut, da sie exakt auf die Zielgruppe zugeschnitten war.

Die Zusammensetzung der Teilnehmergruppe war sehr zufriedenstellend, da alle Teilnehmerinnen aus dem gleichen Tätigkeitsumfeld kamen. Die unterstützenden Materialien waren umfassend.

*Ein Hinweis:*

Leider gab es Vorgesetzte, die ihren Mitarbeiterinnen – sehr zu unserem Bedauern – die Erlaubnis zur Teilnahme an den Kursen verweigert haben.

Vielleicht wäre es sinnvoll, von Seiten der Universitätsverwaltung auf die Weiterbildungsangebote und die damit verbundenen Rechte und Pflichten hinzuweisen.

### 5.3.2 Netzwerk der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

Die Homepage des Sekretariatsnetzwerks der HHU dient der Unterstützung von Arbeitsabläufen der Sekretariate an der Hochschule. Die Beschäftigten aus den Geschäftszimmern der HHU finden hier nützliche Tipps und Angebote, die den Arbeitsalltag erleichtern sollen. Hierzu zählen vor allem eine unkomplizierte Abwicklung von verwaltungstechnischen Vorgängen sowie die Unterstützung bei speziellen Problemen.

Homepage HHU Sekretariate (Intranet):

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

Zusätzlich verfügen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geschäftszimmern der HHU über eine Mailingliste, über die nicht nur wichtige Informationen ausgetauscht werden, sondern über die sich u. a. neue Kolleginnen und Kollegen vorstellen, Seminarräume oder Mietwohnungen für Gastdozentinnen und Gastdozenten gesucht und gefunden werden können (weitere Maßnahmen siehe Punkt 1.2 > Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte).

## 5.4 Tablettzeitung

Seit 2008 wird in regelmäßigen Abständen die Tablettzeitung aufgelegt. Die Tablettzeitung ist die erste an einer deutschen Hochschule, die in immer neuem Design in der Mensa der HHU und in der Personalkantine des UKD ausliegt und damit zum Informationstransfer beiträgt.

Neben spezifischen Informationen mit dem Fokus auf der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen und der Bewerbung familienfreundlicher Maßnahmen an der HHU werden auf diese Weise auch Kontaktdaten und Serviceadressen vermittelt. In den Jahren 2013–2015 gab es Tablettzeitungen zu den folgenden Themen:

- Wir suchen die Heine-Frau 2014
- Wir suchen die Heine-Frau 2014, Start der neuen SelmaMeyerMentoring-Linien, Qualifizierungsmaßnahmen
- Meine Heine-Frau 2014
- Die Fakultätsvergleichsbeauftragten (2015)
- Wir suchen die Heine-Frau 2016





6.1	NRW-Stipendienprogramm „Chancen nutzen“	72
6.2	Stipendienvergabe an der HHU	72
6.3	Wissenschaftsprogramme	74
6.4	Preisträgerinnen	75
6.5	Lehrstühle des Netzwerks Frauenforschung NRW	76
6.6	Landesprogramm für geschlechter- gerechte Hochschulen: Juniorprofessuren	76
6.7	Berufungen von Frauen	77

# 6

## Stipendien-, Wissenschafts- programme und Berufungen von Frauen

## 6.1 NRW-Stipendienprogramm „Chancen nutzen“

Das Deutschlandstipendium als Förderprogramm des Bundes richtet sich an leistungsstarke Studierende aller Fakultäten. Studierende können vom 1. Semester des Bachelor-Studiums bis zum Masterabschluss (bzw. bis zum Staatsexamen in den Fächern Jura, Medizin, Pharmazie und Zahnmedizin) gefördert werden.

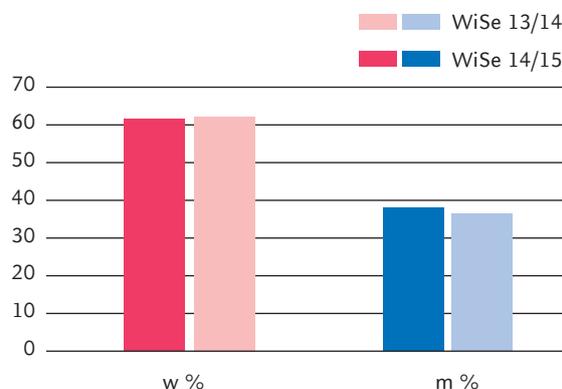
Grundlage dieses Programms ist das „Matching“-Verfahren: Der Bund stellt je Stipendium monatlich 150 Euro zur Verfügung. Dieser Betrag wird mit derselben Summe durch private Spenderinnen und Spender sowie Stifterinnen und Stifter aufgestockt, sodass alle Stipendien in Höhe von 300 Euro im Monat vergeben werden können.

Das Deutschlandstipendium im Rahmen des HHU-Programms „Chancen nutzen“ wird über mindestens zwei Semester gewährt. Eine weitere Förderung setzt die erneute Bewerbung im Folgejahr voraus, die an eine erneute Leistungsüberprüfung gekoppelt ist.

In den Wintersemestern 2013/14 und 2014/15 sind erneut zahlreiche Stipendien vor allem an junge Frauen vergeben worden, wie die unten aufgeführte Tabelle darstellt:

	m	w	ge- samt	m %	w %
WiSe 13/14	269	425	694	38,8	61,2
WiSe 14/15	181	282	463	39,1	60,9

Quelle der Berechnung: Zentrale Stipendienstelle



Mit 61,2 % bzw. 60,9 % liegt der Frauenanteil unter den Stipendiatinnen und Stipendiaten sehr hoch.

Bereits die Zahlen aus den Wintersemestern 2009/10 und 2011/12 ließen erkennen, dass die Parität auf Seiten der Frauen übererfüllt ist (59,4 % bzw. 58,9 %).

Hier wäre vielleicht ein kritischer Blick auf den seit Einführung des Stipendiums niedrigen Männeranteil zu empfehlen. Warum weniger Frauen als Männer das Stipendium erhalten, könnte vielen Faktoren unterliegen. Bewerben sich junge Männer weniger häufig als Frauen? Unterscheiden sich ihre Bewerbungen qualitativ von denen von Frauen? Inwieweit wird die Vergabe der Stipendien auch durch den Willen der Spenderinnen und Spender beeinflusst? Dies wäre eine Aufgabe für die Zukunft.

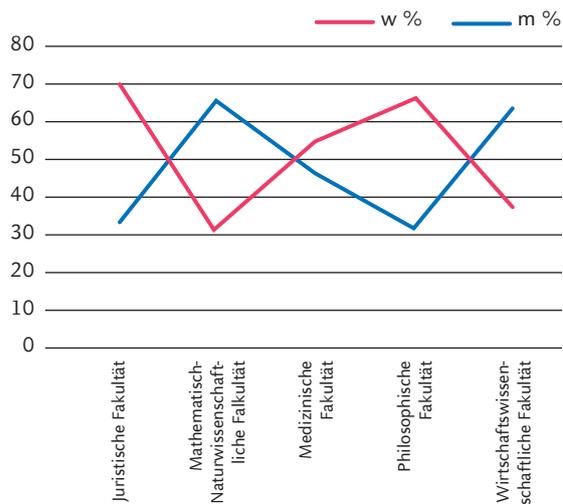
## 6.2 Stipendienvergabe an der HHU

Seit 2014 ist die Zentrale Stipendienstelle zuständig für die Administration aller Stipendien, die von oder über die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vergeben werden.

Dabei werden Stipendien der HHU gemäß der vom Senat am 10. Juli 2012 verabschiedeten Rahmenordnung zur Vergabe von Stipendien, der entsprechenden Änderungsordnung und dem Merkblatt zur Stipendienvergabe vergeben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist am Vergabeprozess beteiligt.

Die im Folgenden aufbereiteten Daten beinhalten die 270 z.T. noch laufenden Stipendien, die im Zeitraum von 2012 bis 2015 vergeben wurden. Darin enthalten sind auch 14 Einmalzahlungen.

Stipendien wurden vergeben aus Drittmitteln verschiedener Institute und im Rahmen von Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen der DFG. Unterteilt wurden die Daten nach Fakultäten und Geschlecht.



	m	w	m %	w %
<b>Juristische Fakultät</b>	1	2	33,3	66,7
<b>Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät</b>	94	46	67,1	32,9
<b>Medizinische Fakultät</b>	14	17	45,2	54,8
<b>Philosophische Fakultät</b>	27	55	32,9	67,1
<b>Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät</b>	9	5	64,3	35,7

Quelle der Berechnung: Zentrale Stipendienstelle

Wie man an den Daten und der grafischen Auswertung erkennen kann, sind Frauen beim Erhalt eines Stipendiums an drei Fakultäten in der Überzahl. Nicht so häufig werden Frauen bei der Stipendienvergabe an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät berücksichtigt; ihr Anteil liegt bei 32,9 %. Darauf folgt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit einem Frauenanteil von 35,7 % (Stipendienvergabe für den Zeitraum 01.09.2014 bis 01.09.2016).

An den verbleibenden Fakultäten ist der Frauenanteil überproportional hoch und liegt zwischen 54,8 % und 67,1 %. Es ist wünschenswert, dass das Erreichen der Parität zum Ziel an allen Fakultäten wird, was nur durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Stipendiaten und Stipendiatinnen erreicht werden kann.

### 6.3 Wissenschaftsprogramme

Die HHU hat allen Grund, auf die Wissenschaftlerinnen, die in verschiedenen hochkarätigen und kompetitiv ausgeschrieben Programmen tätig sind, stolz zu sein. Leider sind sie als *role models* in der Hochschulöffentlichkeit nicht genügend hervorgehoben worden, dies ist bedauerlich und unbedingt zu optimieren!

#### 6.3.1 Heisenberg-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Projekt/Institut/Laufzeit	Stipendiatin
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät Institut für Entwicklungs- und Molekularbiologie der Pflanzen (seit 2011)	PD Dr. Veronica Maurino
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät Institut für Experimentelle Psychologie, Abt. Physiologische Psychologie – Neuroscience Network Düsseldorf (seit 2013)	PD Dr. Maria A. de Souza Silva

#### 6.3.2 NRW-Rückkehrerprogramm

Projekt/Institut/Laufzeit	Stipendiatin
„Molekulare Mechanismen des primären Hyperaldosteronismus bei arterieller Hypertonie“, Medizinische Fakultät, Klinik für Nephrologie (seit 2012)	Dr. med. Ute Scholl

#### 6.3.3 Junges Kolleg der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften

Projekt/Institut/Laufzeit	Stipendiatin
Medizinische Fakultät, Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Infektiologie (seit 2013)	PD Dr. Verena Keitel-Anselmino

#### 6.3.4 Helmholtz-Nachwuchsgruppen

Projekt/Institut/Laufzeit	Stipendiatin
<i>Population heterogeneity in industrial microorganisms</i> , Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Institut für Bio- und Geowissenschaften (IBG-1), FZ Jülich (seit 2011)	Dr. Julia Frunzke

#### 6.3.5 Nationales Bernstein Netzwerk *Computational Neurosciences*

Projekt/Institut/Laufzeit	Stipendiatin
Medizinische Fakultät, Neurologische Klinik, Angewandte Neurowissenschaften (seit 2012)	PD Dr. Barbara Grimpe

#### 6.3.6 Freigeist-Fellowship der VolkswagenStiftung

Projekt/Institut/Laufzeit	Stipendiatin
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Vergleichende Psychologie (seit 2014)	Dr. Marijn van Wingerden

## 6.4 Preisträgerinnen

Preis	Preisträgerin und Thematik	Dotierung
Rolf Schwarz-Schütte Förderpreis für die beste Publikationsleistung	2014: Jun.-Prof. Dr. Irina Baye (geteilt)	2.000 Euro
MTZ®award der MTZ®stiftung	2013: Dr. Nadine Borg „Optimierung der Heilungschancen nach einem Herzinfarkt“	2.500–5.000 Euro
Walter-Clawiter-Preis (Bundesweit ausgeschriebener Forschungspreis auf dem Gebiet der Hypertonie-Forschung)	2013: Jun.-Prof. Dr. Ute Ingrid Scholl, Klinik für Nephrologie, Universitätsklinikum Düsseldorf	10.000 Euro
Jühling-Preis (Preis im Bereich der Diabetes-Forschung und benachbarter Gebiete)	2012 (geteilt): Dr. Patricia Kaiser, Referenzlabor der Gesellschaft zur Förderung der Qualitätssicherung in medizinischen Laboratorien INSTANT e.V. 2013: Dr. Sabrina Greulich, Deutsches Diabetes Zentrum	5.000 Euro
Jühling-Doktorandenpreis (Preis auf dem Gebiet der Diabetes-Forschung und benachbarter Gebiete)	2012: Dr. Daniela Lamers 2013: Dr. Maren Carstensen	2.500 Euro
Forschungspreis der Dr. Günther- und Imme-Wille-Stiftung (Nachwuchswissenschaftlerpreis aus dem Bereich Medizin und verwandten Gebieten der Lebenswissenschaften; der Preis wird für eine in den letzten 2 Jahren gedruckte oder zum Druck angenommene Forschungsarbeit vergeben.)	2012: Dr. Dr. Svenja Caspers, C.u. O. Vogt-Institut für Hirnforschung; 2014: Dr. Henrike Sell, Deutsches Diabetes-Zentrum	10.000 Euro
Preis der Gesellschaft von Freunden und Förderern – Preis für Habilitationsschriften jeweils alternierend in der Medizinischen, der Philosophischen und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät	2011 (Medizinische Fakultät): Dr. Verena Keitel-Anselmino, Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Infektiologie 2013 (Math.-Naturwiss. Fakultät): Prof. Dr. Tal Dagan, Institut für Molekulare Evolution, seit 2013: Universität Kiel, Institut für Allgemeine Mikrobiologie	10.000 Euro
Preis der Goethe-Buchhandlung für die beste Dissertation des Jahres an der Wirtschaftswissenschaftlichen und an der Juristischen Fakultät	2013 (Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät): Dr. Beatrice Pagel	5.000 Euro
Reinhard- und Emmi-Heynen-Preis	2013 (Philosophische Fakultät): Prof. Dr. Vittoria Borsò (geteilt)	12.500 Euro
Christiane und Claudia Hempel-Stiftung für Stammzellforschung	2015: Dr. Jessica Schira (Klinik für Neurologie)	15.000 Euro
Lehrpreis	2014: Dr. des. Verena Meis (Germanistik)	10.000 Euro
Lehrpreis der Medizinischen Fakultät (hier: Vorklinik)	2013: Dr. phil. Simone Weyers (Medizinische Soziologie)	5.000 Euro
Konrad Henkel Examenspreis der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät	Petra Kufrej, M.Sc. (Herbst 2014) Christiane Krabbenhöft, M.Sc. (Herbst 2013) Stefanie Spira, M.Sc. (Frühjahr 2013) Julia Köllges, M.Sc. (Herbst 2012) Svenja Mangold, M.Sc. (Frühjahr 2012)	2.500 Euro
Edens-Preis	Dr. Maria Grandoch, Institut für Pharmakologie und Klinische Pharmakologie (2014)	10.000 Euro
drupa-Preis	Dr. des. Nina Kleinöder (2015)	6.000 Euro

## 6.5 Lehrstühle des Netzwerks Frauenforschung NRW

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat zwei Netzwerkprofessuren an der HHU etabliert. Im Januar 1993 wurde die Netzwerkprofessur „Japanbezogene Frauen- und Geschlechterforschung“ mit der Universitätsprofessorin Michiko Mae besetzt. Die damit assoziierte Professur „Modernes Japan“ besteht seit Dezember 2006 (Prof. Dr. Annette Schad-Seifert).

Die Arbeitsfelder der Professur für „**Modernes Japan**“ sind die kulturwissenschaftliche Japanforschung und Gender Studies (Japan und Deutschland in vergleichender Sicht). Die Forschungs- und Publikationsschwerpunkte liegen in der Interkulturalitäts- und Transkulturalitätsforschung und in den Themenbereichen Kulturkonzepte und kulturelle Identität im japanischen Modernisierungsprozess sowie Entwicklung einer zivilgesellschaftlichen Partizipationsgesellschaft in Japan.

In interdisziplinärer Vernetzung werden kulturwissenschaftliche mit sozialwissenschaftlichen Ansätzen verbunden und Felder wie Inter- und Transkulturalität, Gender Studies, Globalisierung, Konsumgesellschaft, Unternehmensethik, Altersforschung und Populärkultur in Verbindung mit dem japanischen Modernisierungsprozess ab Mitte des 19. Jahrhunderts bis zur Gegenwart untersucht.

Eine weitere Netzwerkprofessur in der **Rechtsmedizin** wurde im Jahr 2004 mit Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme besetzt.

In das Aufgabenfeld der klinischen Rechtsmedizin gehört vor allem die Untersuchung lebender Gewaltopfer mit „gerichtsfester“ Dokumentation und Interpretation der Verletzungen unter Berücksichtigung der einschlägigen rechtlichen Fragestellungen sowie der Asservierung von Spuren. In der eigens eingerichteten Untersuchungsstelle für Gewaltopfer werden Verletzungen nach Einwirkung von Gewalt dokumentiert sowie gegebenenfalls Spuren asserviert; auf dieser Basis können Gutachten zu Art und Entstehung der Verletzungen erstellt werden.

Ein Forschungsschwerpunkt des Instituts ist das Thema „(Häusliche) Gewalt im Spiegel der verschiedenen Kategorien von Geschlecht“. Über die unmittelbare Arbeit mit Gewaltopfern und einen interdisziplinären Untersuchungsansatz soll in diesem Bereich das Bedingungsgefüge zwischen (häuslicher) Gewalt und Geschlecht untersucht werden. Dies ermöglicht die Entwicklung neuer Präventionsstrategien.

## 6.6 Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen: Juniorprofessuren

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW hat es sich zum Ziel gesetzt, die Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen in NRW voranzutreiben und stellt für das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen jährlich 1,5 Millionen Euro zur Verfügung.

Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich die HHU im Rahmen der ersten Ausschreibung des Landesprogramms im Jahr 2013 beworben und konnte Landesmittel für die Einrichtung von zwei W1-Professuren – befristet auf insgesamt 3 Jahre – einwerben.

Dabei handelt es sich um eine W1-Professur im Fach Volkswirtschaftslehre, Jun.-Prof. Dr. Hanna Hottenrott, und eine Juniorprofessur im Fach *Computational Social Choice* (Informatik), Jun.-Prof. Dr. Dorothea Baumeister.

Im Rahmen der neuen Ausschreibung des Landesprogramms im Sommer 2015 wurden ebenfalls zwei Anträge durch die HHU gestellt.

## 6.7 Berufungen von Frauen

### 6.7.1 Philosophische Fakultät (2012–2015)

Professur	Berufen
W3-Professur für Soziologie (19.03.2015)	Prof. Dr. Annette Schnabel
W3-Professur für Romanistische Literaturwissenschaft (20.10.2014)	Prof. Dr. Ursula Hennigfeld
W2-Professur für Englische Literaturwissenschaft (10.02.2014)	Prof. Dr. Birgit Neumann
W2-Professur für Europäische Expansion (25.09.2013)	Prof. Dr. Stefanie Michels
W1-Juniorprofessur für Anglistik und Amerikanistik (07.01.2013)	Prof. Dr. Soelwe I. Curdts
W1-Juniorprofessur für Kunstgeschichte (30.03.2012)	Prof. Dr. Ulli Seegers

### 6.7.2 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (2013–2014)

Professur	Berufen
W3-Professur für Präparative Polymerchemie (30.06.2014)	Prof. Dr. Laura Hartmann
W3-Professur für Numerische Mathematik (24.03.2014)	Prof. Dr. Christiane Helzel
W1-Juniorprofessur für Synthetische Mikrobiologie (01.10.2013)	Prof. Dr. Ilka Maria Axmann
W1-Juniorprofessur für Computational Social Choice (25.09.2013)	Prof. Dr. Dorothea Baumeister

### 6.7.3 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (2012–2014)

Professur	Berufen
W3-Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Accounting (01.10.2014)	Prof. Dr. Barbara E. Weißenberger
W1-Juniorprofessur für Volkswirtschaftslehre (24.09.2013)	Prof. Dr. Hanna Hottenrott
W3-Professur für Entrepreneurship, insbesondere Gründungs- und Wachstumsfinanzierung (14.05.2013)	Prof. Dr. Eva Lutz
W1-Juniorprofessur für VWL/DICE (15.02.2013)	Prof. Dr. Irina Suleymanova
W1-Juniorprofessur für Volkswirtschaftslehre (27.08.2012)	Prof. Dr. Annika Herr

### 6.7.4 Juristische Fakultät (2014–2015)

Professur	Berufen
W3-Professur für Deutsches und ausländisches öffentliches Recht, Völkerrecht und Europarecht (28.04.2015)	Prof. Dr. Annette Kreuter-Kirchhof
W3-Professur für Bürgerliches Recht (30.09.2014)	Prof. Dr. Katharina Hilbig-Lugani

## 6.7.5 Medizinische Fakultät (2012–2015)

Professur	Berufen
W3-Professur für Pathologie (09.07.2015)	Prof. Dr. Irene Esposito
Außerplanmäßige Professur für Pathologie (30.06.2015)	Prof. Dr. Petra Reinecke
W2-Professur für Hepatobiliäre Transportphysiologie (25.06.2015)	Prof. Dr. Verena Keitel-Anselmino
Außerplanmäßige Professur für Funktionelle Genomforschung (04.05.2015)	Prof. Dr. Ursula Feig
Außerplanmäßige Professur für Anästhesiologie (09.03.2015)	Prof. Dr. Inge Bauer
Außerplanmäßige Professur für Neurochirurgie (29.01.2015)	Prof. Dr. Patra Charalampaki
W2-Professur für Umweltmedizin (31.03.2014)	Prof. Dr. Judith Haendeler
W1-Juniorprofessur für Nephrologie (31.03.2014)	Prof. Dr. Ingrid Scholl
Außerplanmäßige Professur für Kardiovaskuläre Chirurgie (14.03.2014)	Prof. Dr. Brigitte Osswald
W2-Professur für Experimentelle Kinderheilkunde (28.02.2014)	Prof. Dr. Regina Ensenaer
Außerplanmäßige Professur für Nuklearmedizin (30.07.2013)	Prof. Dr. Susanne Nikolaus
Außerplanmäßige Professur für Zahnerhaltung (30.07.2013)	Prof. Dr. Michelle Ommerborn
Außerplanmäßige Professur Deutsches Diabetes-Zentrum (30.07.2013)	Prof. Dr. Nanette C. Schloot
Außerplanmäßige Professur für Toxikologie (19.04.2013)	Prof. Dr. Gabriele Schmuck
W3-Professur für Frauenheilkunde und Geburtshilfe (27.02.2013)	Prof. Dr. Tanja Fehm
Außerplanmäßige Professur für Orthopädie (23.01.2013)	Prof. Dr. Bettina Westhoff
Außerplanmäßige Professur für Allgemeine Pädiatrie, Neonatologie und Kinderkardiologie (21.01.2013)	Prof. Dr. Birgit Donner
W3-Professur für Hirnforschung (14.01.2013)	Prof. Dr. Katrin Amunts
Außerplanmäßige Professur für Gefäßchirurgie (16.04.2012)	Prof. Dr. Barbara Theresia Weis-Müller
Außerplanmäßige Professur für Nephrologie (02.05.2012)	Prof. Dr. Adina Simona Voiculescu





7.1	Zielgruppe	85
7.2	Mentorinnen und Mentoren	85
7.3	Mentoring in der Medizinischen Fakultät	85
7.4	Programmbetreuung	86
7.5	Projekt „Aufwind mit Mentoring“	86
7.6	Eigene Netzwerkarbeit: Forum Mentoring e.V., Netzwerk Mentoring NRW	86
7.7	Entwicklung 2013–2015	87
7.8	Perspektiven	94



SelmaMeyerMentoring

Das SelmaMeyerMentoring-Programm besteht seit 2006. Die Entwicklung des Programms sowie die Projektleitung liegen bei Monika Demming-Pälmer M.A. Die Daten der Aktivitäten sind in einer separaten Liste jahresweise aufgezeichnet (siehe Punkt 7.7).

Das Programm besteht aus den beiden Hauptzweigen:

- SelmaMeyerWISS (in der Trägerschaft der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten) und
- SelmaMeyerMED (in der Trägerschaft der Medizinischen Fakultät und in Kooperation mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten)

Das SelmaMeyerMentoring umfasst drei Module:

- one-to-one Mentoring oder Peer-Group-Mentoring – je nach Programmlinie
- Seminare zur Erweiterung der Schlüsselkompetenzen und Führungsfertigkeiten der Mentees
- 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 (Ausnahme sind hier die SelmaMeyerWISS-GRAD und -MED-GRAD Menteegruppen für Doktorandinnen in Graduiertenkollegs, die Mentoring-Veranstaltungen in das Seminarprogramm während der Woche einplanen) 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.

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 zwei Netzwerktreffen pro Jahr und Gruppe reduziert, zusätzlich finden jahrgangsübergreifende Netzwerktreffen statt, die Themen behandeln, die für alle Mentees von Interesse sind. Die beiden HEINE-NETZwerk-Treffen der Wissenschaftlerinnen in Schloss Mickeln runden das Programm ab.

## **Programmbereich SelmaMeyerWISS**

2015 besteht das Gründungsprogramm SelmaMeyerWISS für Doktorandinnen im neunten Jahr und in der VI. Runde.

SelmaMeyerWISS+ richtet sich an promovierte Wissenschaftlerinnen. Auch an der zweiten Programmrunde nehmen wieder zwei Wissenschaftlerinnen der Bergischen Universität Wuppertal teil, mit der eine lockere Kooperation besteht.

SelmaMeyerWISS-GRAD startete mit zwei Gruppen und insgesamt 24 Mentees aus den Graduiertenkollegs „Materialität und Produktion“, GRK 1678, sowie „ALTER(N) ALS KULTURELLE KONZEPTION UND PRAXIS“ und „SToRE“, SFB 991, in der Philosophischen Fakultät.

Eine weitere Programmrunde aus dem Graduiertenkolleg 1678 geht im Oktober 2015 mit 17 Mentees an den Start – hier in Kooperation mit dem NRW Fortschrittskolleg Online-Partizipation.

## **Wissenschaftlicher Beirat SelmaMeyerWISS**

Dem Wissenschaftlichen Beirat gehören jeweils ein bis zwei Professorinnen/Professoren der vier Fakultäten an, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Projektleiterin. Den Vorsitz und die Schirmherrschaft über das Programm hat die Rektorin/der Rektor der HHU.

## **Programmbereich SelmaMeyerMED**

Der Programmzweig SelmaMeyerMED wurde im Sommer 2012 – weiterhin als Gemeinschaftsprojekt mit der Gleichstellungsbeauftragten – von der Medizinischen Fakultät übernommen und zusammen mit der Einführung von A<sup>2</sup>, dem neu konzipierten studienbegleitenden Mentoring-Programm in der Medizin, verstetigt.

Das für die Medizinische Fakultät entwickelte SelmaMeyerMED-Programm richtet sich speziell auf die Karrierewege in der Medizin aus.

SelmaMeyerMED in der Startlinie spricht Doktorandinnen der Medizin ab dem 9. Fachsemester und promovierende Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin an, SelmaMeyerMED+ Ärztinnen in Weiterbildung und promovierte Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin.

Ende 2009 lief zusätzlich die erste SelmaMeyerMED-GRAD Programmrunde an, die seinerzeit für das Graduiertenkolleg 1033 konzipiert wurde. Seither werden auf Anfrage für Graduiertenkollegs individuell passende Angebote entwickelt.

Inzwischen läuft die dritte Programmrunde SelmaMeyerMED-Start, die zweite Runde SelmaMeyerMED+. Aufgrund der Vielzahl der hervorragenden Bewerbungen konnte eine zweite parallele Gruppe eingerichtet werden. Insgesamt starteten hier 28 Mentees. Die Finanzierung der zweiten Gruppe erfolgte durch DFG-Chancengleichheitsmittel, die für die Mentees mit DFG-Arbeitsverträgen in Sonderforschungsbereichen abgerufen werden konnten. Die Laufzeit beträgt zwei Jahre.

Im Oktober 2015 startet die dritte SelmaMeyerMED+/-MED-GRAD+ Programmrunde mit 26 Mentees. Auch für diesen Durchlauf ist es möglich, die zweite Gruppe wieder aus DFG-Chancengleichheitsmitteln zu finanzieren.

Aus Chancengleichheitsmitteln wurden ebenfalls zwei SelmaMeyerMED-GRAD Mentoring-Runden für Doktorandinnen der Humanmedizin und naturwissenschaftlicher Fächer in der Medizin konzipiert: Eines für das Graduiertenkolleg der Hepatologie (SFB 974-612) mit 7 Doktorandinnen. Hier nehmen auch Doktorandinnen aus anderen Bereichen teil. Ein weiteres Graduiertenkolleg startete für das IGK 1902 mit 11 Doktorandinnen. Die Programmlinien für Doktorandinnen haben eine Laufzeit von 18 Monaten.

## **Wissenschaftlicher Beirat SelmaMeyerMED**

Dem Wissenschaftlichen Beirat des Programms gehören eine Professorin (zugleich Studiendekanin) und ein Professor der Medizin an, eine Professorin aus dem Bereich der Vorklinik, die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Projektleiterin. Seit Einrichtung des Prorektorats für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit gehört der Prorektor dem Wissenschaftlichen Beirat an. Er berät in fachlichen Fragen und tagt im Bedarfsfall.

## **Programmbereich SelmaMeyerPROF**

Zum fünfjährigen Jubiläum wurde 2011 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. Nach dem erfolgreichen Abschluss der ersten Runde startete die zweite 2014 mit 16 Teilnehmerinnen, zwei Mentees kommen von der Universität Wuppertal.

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.

Insgesamt ergeben sich die Hauptlinien:

1. **SelmaMeyerWISS** (SelmaMeyerWISS V endet im Oktober 2013, -WISS VI startete neu 2014)
2. **SelmaMeyerWISS-GRAD** (startete für das GRK 1033 2013 und endet 2015, die II. Runde startet 2015, siehe Tabellenteil)
3. **SelmaMeyerWISS+** (Runde I endet im Dezember 2013, Runde II startet 2014)
4. **SelmaMeyerWISS-GRAD+** derzeit integriert in –WISS+, da nur wenige Bewerbungen vorlagen
5. **SelmaMeyerMED** (Start der III. Runde im Sommer 2014)
6. **SelmaMeyerMED+** (der II. Durchgang endete Ende 2014, neue Runde in 2015)
7. **SelmaMeyerMED-GRAD+** (I. Runde gemeinsam mit SelmaMeyerMED+, II. Runde ebenfalls gemeinsam mit –MED+ 2015)
8. **SelmaMeyerMED-GRAD** (Start von zwei Gruppen im Jahr 2014)
9. **SelmaMeyerPROF** (II. Programmrunde, komplett fakultätsübergreifend für Habilitandinnen und bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen)  
(siehe separate Tabelle, Punkt 7.7)

Die ursprüngliche Planung, SelmaMeyerGRAD einheitlich fakultätsübergreifend für alle DFG-Projekte anzubieten, wurde verworfen. Die Zahl der Graduiertenkollegs hat zugenommen, sodass auf Anfrage spezielle Programmrunden für Naturwissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlerinnen mit Bezug zum späteren Tätigkeitsfeld angeboten werden können. So wurde neben SelmaMeyerMED-GRAD für die angehenden Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen die Linie SelmaMeyerWISS-GRAD für die Geisteswissenschaftlerinnen sehr erfolgreich etabliert.

Das Matching erfolgt weiterhin individuell: Die Mentees wünschen sich nach wie vor ihre/ihren Idealmentor/in, die/der 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 Mentorinnen und Mentoren – ist die Vermittlung durch Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats, die häufig die gewünschten Kolleginnen und Kollegen kennen und auf gleicher Augenhöhe dafür werben, eine Mentorenschaft zu übernehmen.

#### **Exzellenzinitiative:**

Mit dem Graduierten-Mentoring-Programm für das Graduiertenkolleg GRK 1033 wurden richtungsweisende Erfahrungen gesammelt. Es war 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 berichteten ein Jahr nach dem Abschluss des Programms, dass sie dort die Selbstsicherheit gewonnen hätten, die ihnen den guten Start in den Beruf ermöglichten. Insbesondere berichteten sie auch, dass die gemeinsamen Gespräche mit den Mit-Mentees sie persönlich und wissenschaftlich weiter gebracht hätten.

Dieses Pilotprojekt bildet die Grundlage für die weiteren Mentoring-Programme aus DFG-Projekten und fokussiert die jungen Doktorandinnen.

Auf Anfrage wurde ein eigens für die Düsseldorf School of Oncology konzipiertes Cross-Gender-Mentoring für Doktorandinnen und Doktoranden entwickelt, das noch nicht verwirklicht werden konnte.

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

## 7.1 Zielgruppe

Das SelmaMeyerMentoring richtet sich 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 die Möglichkeit, ihre Schlüsselqualifikationen zu optimieren und sich im Kontakt mit Mit-Mentees, Mentorinnen, Mentoren und in Netzwerken 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. Es hat sich gezeigt, dass es einfach machbar, interessant und lehrreich ist, wenn in den Seminaren auch im Bedarfsfall Inhalte übersetzt werden. So können auch nicht perfekt sprechende Mentees, deren Muttersprache weder Deutsch noch Englisch ist, gut eingebunden werden.

## 7.2 Mentorinnen und Mentoren

Seit Anfang 2010 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 aus 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 Mentoring in der Medizinischen Fakultät

Die Medizinische Fakultät hatte im Rahmen der Einführung des neuen Curriculums die mehrstufigen Mentoring-Aktivitäten ausgebaut.

Das studienbegleitende Mentoring-Programm A<sup>2</sup> (Ärzte für Ärzte) wurde u. a. ermöglicht durch eine großzügige Spende 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). Die vierte Programmrunde ist in der Ausschreibung und startet Ende 2015.

Eine Teilnahme an SelmaMeyerMED ist anschließend für die weiblichen Promovendinnen möglich, in der Weiterbildungsphase greifen SelmaMeyerMED+ und –MED-GRAD+. Anschließend ist es möglich, sich für SelmaMeyerPROF zu bewerben.

In diesem Rahmen wurde das Konzept des Medizin-Mentoring von der Medizinischen Fakultät festgeschrieben und eine 50 %-Stelle zur Programmkoordination A<sup>2</sup> sowie eine 50 %-Stelle zur Koordination von SelmaMeyerMED unbefristet eingerichtet. Die Koordination von A<sup>2</sup> ist eng verzahnt mit der Koordinatorin des SelmaMeyerMED-Mentorings, die dort regelmäßige Aufgaben übernimmt, wie die Teilnahme an Jour-Fixe-Gesprächen, die Betreuung von Netzwerkabenden und Führen der Bewerbungsgespräche.

## 7.4 Programmbetreuung

Alle Programmlinien werden engmaschig betreut und begleitet. Die Koordinatorin betreute im Berichtszeitraum die Programmrunden SelmaMeyerWISS IV, V und VI, SelmaMeyerMED-GRAD (Hepa), SelmaMeyerMED-GRAD (IRTG 1902), SelmaMeyerMED+ und –MED-GRAD+ sowie SelmaMeyerWISS+ und SelmaMeyerPROF.

Die Programmkoordinatorin für die einzelnen Programmlinien führt 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 einen breiten Raum ein. Coachings werden extern vermittelt.

Die Stelle einer zweiten Koordinatorin lief 2012 aus und wurde in eine halbe Sachbearbeitungsstelle für zwei Jahre (2013/2014) umgewandelt. Seit Januar 2015 wird das Team durch eine zweite Koordinatorin verstärkt. Die Stelle einer WHK lief 2013 aus und wurde nicht wieder besetzt. Seit 2015 wird eine SHK zur Assistenz bei den Veranstaltungen und Pflege des umfangreichen Adressbestandes eingesetzt.

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.

Bei der Beantragung neuer DFG-Projekte werden die Antragstellenden im Vorfeld bei der Planung des Einsatzes von Chancengleichheitsmaßnahmen unterstützt. Es werden individuell zugeschnittene Programmlinien geplant, Informationsveranstaltungen durchgeführt und dann die speziell auf das Projekt zugeschnittenen Programmen (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 als auch online-Befragungen durchgeführt. Die Arbeiten sind abgeschlossen. Die Ergebnisse werden 2015 veröffentlicht.

Es wurde u. a. bestätigt, dass 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 wurden in einer 2015 erschienenen Veröffentlichung aufgezeigt. Die Schwierigkeit, eine fundierte wissenschaftliche Aussage über die Wirksamkeit von Mentoring zu treffen, liegt in der nicht herstellbaren Vergleichbarkeit zu Gruppen, die nicht am Mentoring teilgenommen haben.

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

Die Heinrich-Heine-Universität ist seit 2013 institutionelles Mitglied im Forum Mentoring e.V. und hat dort drei Stimmen, von denen eine auf die Projektkoordinatorin A<sup>2</sup> entfällt und zwei auf das SelmaMeyerMentoring. Die Projektleiterin leitet seit 2012 gemeinsam mit einer Kollegin der Universität Duisburg-Essen die Arbeitsgemeinschaft „Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin“. Sie ist Teilnehmerin in den Arbeitsgemeinschaften „AG High-Potentials“, „Mentoring-Systeme“ und „Diversity“. Die zweite Koordinatorin teilt sich seit Mitte 2015 die Leitung der AG Diversity ebenfalls mit einer anderen Kollegin der AG. Die Doppel-Leitungen der in der Regel großen AGs mit über 25 Mitgliedern haben sich bewährt, um die Belastungen etwas verteilen zu können. In der Regel tagen die AGs zweimal jährlich an unterschiedlichen Universitätsstandorten.

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 häufig Treffen einzelner Arbeitsgemeinschaften angekop-

pelt. 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. Auch diese Konferenzen finden an wechselnden Hochschulstandorten in NRW statt.

Ziel der Aktivitäten ist es, die Universitäts-Mentoring-Programme für Frauen und inzwischen auch vereinzelt Cross-Gender-Mentoring mit einheitlichen Qualitätsstandards zu führen und weiterzuentwickeln. Die Kontakte sind außerordentlich wertvoll, die Zusammenarbeit effektiv.

## 7.7 Entwicklung 2013–2015

Im Bereich der Medizin werden die Planungen für ein Cross-Gender-Mentoring-Projekt fortgesetzt.

Die weitere Entwicklung für den Bereich des Graduiertenmentorings wird beobachtet. Diese Mentees sind stark ausgelastet und werden in der Regel durch zwei Doktorväter/Doktormütter und eine/einen Beauftragte/n des jeweiligen Graduiertenkollegs betreut. Die weiteren Professorinnen und Professoren sind für sie ebenfalls für alle fachlichen und häufig auch die überfachlichen Fragen ansprechbar. Die Doktorandinnen verfügen damit bereits über ein relativ großes persönliches Netzwerk, das lediglich die höchst individuellen überfachlichen Fragen unbeantwortet lässt.

Durch individuelle Aus-/Überlastung der angefragten Mentorinnen und Mentoren werden hier innovative Möglichkeiten erwogen. Z. B. könnte ggf. zukünftig ein Pilotprojekt mit Gruppencoaching erfolversprechend konzipiert werden.

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 Koordinatorinnen 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 bei zunehmender Konkurrenz durchzusetzen, sind Hauptanliegen. Daneben erweist sich für die Mentees der langfristige Umgang mit den befristeten Beschäftigungsverträgen im Hochschulbereich als sehr belastend und die Lebensplanung beeinträchtigend. In diesem Rahmen nehmen Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen großen Raum ein.

### Übersicht über Programmlinien für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen für das Jahr 2013:

	Doktorandinnen	Post-Doc	Habil/fakultätsübergr.
SelmaMeyerMED	2	2	
SelmaMeyerWISS	3	1	
SelmaMeyerPROF			

## Programmlinien

SelmaMeyer MedStart/Grad	SelmaMeyerWISS V. Durchgang	SelmaMeyerWISS+/GRAD+	SelmaMeyerPROF
14 Tandems	13 Tandems	15 Tandems	13 Tandems
<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 1 Phil.-Fakultät 5 Math.-Nat. 8 Medizin	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 4 Phil.-Fak. (2 BU Wuppertal) 1 WiWi (FU Hagen) 6 Math.-Nat	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 5 Phil.-Fak. 10 Math.-Nat.	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 4 Phil.-Fak. 1 WiWi (BU Wuppertal) 3 Math.-Nat. 5 Medizin
<b>Seminarprogramm:</b> Selfmarketing (02.02.2013)	<b>Seminarprogramm:</b> Selbstmarketing (02.02.2013)	<b>Seminarprogramm:</b> Karriereplanung (16.02.2013)  Selbstmarketing (20 + 27.04.2013)	<b>Seminarprogramm:</b> Strategisches Aufgaben Management I (06.07.2013)  Strategisches Aufgaben- management II (09.11.2013)
<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Karriere an der HHU (16.10.2013)  End Workshop (03.09.2013)	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Vereinbarkeit Familie und Beruf	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Netzwerktreffen (26.06.2013)  SelmaMeyerJahresempfang (11.11.2013)	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Netzwerktreffen (17.06.2013)

SelmaMeyerWISS-GRAD		SelmaMeyer-MED-GRAD II Berger	SelmaMeyerMED+	SelmaMeyerMED GRAD+
<b>Materialität</b>	<b>Produktion</b>	3 Tandems 1 Peer Group	Gruppe 1	Gruppe 2
5 Tandems 1 Peer Group	10 Tandems 2 Peer Groups		14 Tandems	14 Tandems
Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Philosophischen Fakultät		Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Medizinischen Fakultät	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 7 Math.-Nat. 7 Medizin	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 7 Math.-Nat. 7 Medizin
<b>Seminarprogramm:</b> Auftaktworkshop (15.04.2013)  Führungskompetenz (26.04 + 24.05.2013)  Konfliktmanagement (06. + 13.09.2013)	<b>Seminarprogramm:</b> Auftaktworkshop (15.04.2013)  Führungskompetenz (28.06 + 12.07.2013)  Konfliktmanagement (08. + 29.11.2013)	<b>Seminarprogramm:</b> Führungskompetenz (04. + 05.10.2013)  Persönlichkeitsmerkmale im Selbst- und Fremcheck (26.10.2013)  Konfliktmanagement (13. + 14.12.2013)	<b>Seminarprogramm:</b> Führungskompetenz (21.09. + 12.10.2013)	<b>Seminarprogramm:</b> Führungskompetenz (23.11. + 07.12.2013)
<b>Netzwerktreffen, Themen:</b> Auftaktworkshop (15.04.2013) Bewerbungen an externen Einrichtungen (24.04.2013) Elevator Pitch (08.07.2013) Small Talk (14.10.2013) Vortrag und Diskussion: Marie Curies Töchter (20.11.2013)		<b>Netzwerktreffen, Themen:</b> Ohne Thema (29.04.2013) Vortrag und Diskussion: Marie Curies Töchter (20.11.2013)	<b>Netzwerktreffen, Themen:</b> Auftaktworkshop (16.03.2013) Mentoringfortschritt (27.06.2013) Karriere an der HHU/UKD (16.10.2013) Vortrag und Diskussion: Marie Curies Töchter (20.11.2013)	

### Weitere Termine 2013 (Auszug):

- 08.01. Bespr. Finanzierung von A<sup>2</sup>  
01.02. Tagung ScienceCareerNet Ruhr an der TU Dortmund  
05.02. Netzwerktreffen HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen, Schloss Mickeln  
07.–10.3. Teilnahme an der KomDiM-Tagung Coaching in Diversity  
12.03. Treffen Netzwerk Mentoring NRW an der RU Bochum  
16.03. Mentorinnen- und Mentoreneinführung A<sup>2</sup> in der OASE (mit SYNK)  
18.03. Tagung AG „Mentoring-Systeme“ des Forum Mentoring in der OASE  
22.03. Vorstellung Kostenplan A<sup>2</sup> im Dekanat der Medizinischen Fakultät  
11.04. Besprechung Firma SYNK für A<sup>2</sup>-Mentoring  
15.04. Netzwerktreffen A<sup>2</sup>  
27.03. Besprechung mit Vorstandmitglied der ÄK-Nordrhein – Zertifizierung von SelmaMeyerMED als Ärztliche Fortbildung  
24.04. Übergr. Netzwerktreffen zum Thema „Bewerbung an externen Einrichtungen/in der freien Wirtschaft“ etc.  
03.05. Eröffnungsempfang CEPLAS  
06.05. Besprechung A<sup>2</sup> mit dem Dekanat der Medizinischen Fakultät  
24. + 25.05. Teilnahme an der FemSurch-Tagung an der Universität Lübeck  
05.–07.06. Teilnahme an der Jahrestagung Forum Mentoring e.V. an der Universität Greifswald  
18.06. Sitzung der Gleichstellungskommission  
19.06. *Audit familiengerechte Hochschule*  
10.07. Netzwerktreffen HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen, Schloss Mickeln

### – Sommerpause –

- 09.09. Willkommensfeier für das Düsseldorfer Curriculum  
16.09. Vorbereitungstreffen Jahresempfang im Haus der Universität  
08. + 09.10. Vorstellungsgespräche Menteeerunde A<sup>2</sup>  
11.10. Teilnahme an der LaKoF  
15.10. Bewerbungsgespräche A<sup>2</sup>  
23.10. Gespräch wegen Fortbildungsprogramm aus Chancengleichheitsmitteln CEPLAS mit Fr. Fackendahl  
06.11. Sitzung Curriculum im Studiendekanat Medizin  
11.11. Jahresempfang SelmaMeyerMentoring im Haus der Universität  
12.11. Einführungsseminar für Mentees A<sup>2</sup>  
19.11. Einführungsworkshop Mentorinnen und Mentoren A<sup>2</sup>  
11.12. Sitzung der Gleichstellungskommission

### Generell:

- Beratungsgespräche: 3/Woche
- Mitglied der Projektgruppe *audit familiengerechte hochschule*
- regelmäßige Mitarbeit im studienbegleitenden Mentoring-Programm A<sup>2</sup>
- regelmäßige Jour-Fixe-Gespräche mit der Projektleitung A<sup>2</sup>
- regelmäßige Jour-Fixe-Gespräche mit der Prorektorin und der Stabsstelle Gleichstellung, Familie und Diversity
- Regelmäßige Besprechungen mit dem Studiendekanat der Medizin
- Teamsitzungen des Gleichstellungsbüros (GSB)
- Zusammenarbeit mit Frau Dr. Kessen von der Medical Research School
- Zusammenarbeit mit Frau Professor Ritz-Timme, Studiendekanin der Medizinischen Fakultät
- Teilnahme an Sitzungen/Besprechungen des Forum Mentoring e.V.
- Leitung der internationalen Konferenz Mentoring in der Medizin
- Div. Gespräche mit Projektkoordinatorinnen von Graduiertenkollegs zur Ein-/Durchführung von Mentoringlinien
- Besprechungen mit Dozentinnen/Dozenten zur Seminargestaltung

## Tabelle für das Jahr 2014

Übersicht über Programmlinien für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen für das Jahr 2013:

	Doktorandinnen	Post-Doc	Habil/fakultätsübergr.
SelmaMeyerMED	3	2	1
SelmaMeyerWISS	3	1	
SelmaMeyerPROF			

SelmaMeyer-WISS-GRAD		SelmaMeyer-MED-GRAD II Hepa	SelmaMeyer-MED+	SelmaMeyer-MED-GRAD+	SelmaMeyer-MED-GRAD B
<b>Materialität</b>	<b>Produktion</b>		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
5 Tandems 1 Peer Group	10 Tandems 2 Peer Groups	3 Tandems 1 Peer Group	14 Tandems	14 Tandems	14 Tandems
Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Philosophischen Fakultät		Ausschließlich Teilnehmerinnen aus der Medizinischen Fakultät	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 7 Math.-Nat. 7 Medizin	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 7 Math.-Nat. 7 Medizin	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 5 Math.-Nat. 6 Medizin
<b>Seminarprogramm:</b>	<b>Seminarprogramm:</b>	<b>Seminarprogramm:</b>	<b>Seminarprogramm:</b>	<b>Seminarprogramm:</b>	<b>Seminarprogramm:</b>
Karriereplanung (14.02.2014) Selbstmarketing (16.05.2014) Praxisworkshop „Projektsteuerung“ (27.09.2014)	Karriereplanung (28.03.2014) Selbstmarketing (23.05.2014) Praxisworkshop „Projektsteuerung“ (27.09.2014)	Karriereplanung (22.02.2014) Bewerbungs Coaching (05.-06.03.2014) Praxisworkshop „Karriereplanung“ (26.07.2014)	Konflikt I (12.04.2014) Konflikt II (12.04.2014) Bewerbungs Coaching (08.03.2014) Individuelle Bewerbungstrainings (31.1 und 07.03.2014) Praxisworkshop (27.09.2014)	Konflikt I (08.02.2014) Konflikt II (22.02.2014) Bewerbungs Coaching (08.03.2014) Individuelle Bewerbungstrainings (31.01.+ 07.03.2014) Praxisworkshop (27.09.2014)	Führung (23.11.2014)
<b>Netzwerktreffen, Themen:</b> Präsentation: „Sicher auftreten und vortragen“ (03.02.2014) Best Practice mit Frau Prof. von Hülsen-Esch (14.10.2014)		<b>Netzwerktreffen, Themen:</b> Elevator Pitch (03.04.2014) „Sicher auftreten und vortragen“ (09.04.2014) Best Practice (27.08.2014)	<b>Netzwerktreffen, Themen:</b> Präsentation: „Sicher auftreten und vortragen“ (09.04.2014) Best Practice mit Prof. Pannen (27.08.2014)		<b>Netzwerktreffen, Themen:</b> 18.11.2014

SelmaMeyerPROF	SelmaMeyerWISS +	SelmaMeyerWISS VI	SelmaMeyerMED Start
16 Tandems	13 Tandems	16 Tandems	2 Peer Groups 4 Tandems
Mentees nach Fakultäten: 5 Phil. 5 Math.-Nat. 1 Jura 4 Medizin 1 Wiwi	Mentees nach Fakultäten: 4 Phil. 6 Math.-Nat. 2 Medizin	Mentees nach Fakultäten: 8 Phil. 4 Math.-Nat. 1 Jura 1 Wiwi.	Mentees nach Fakultäten: 9 Medizin 8 Math.-Nat.
Seminarprogramm: Kick-off Veranstaltung (29.11.2014)	Seminarprogramm: Kick-off Veranstaltung (16.10.2014) Führung I (15.11.2014) Führung II (06.12.2014)	Seminarprogramm: Kick-off Veranstaltung (16.11.2014) Karriereplanung (08.11.2014)	Seminarprogramm: Kick-off Veranstaltung (25.10.2014)
Netzwerktreffen, Themen: Abschlusstreffen (22.06.2015)	Netzwerktreffen, Themen: Abschlusstreffen (14.01.2014)	Netzwerktreffen, Themen: k. A.	Netzwerktreffen, Themen: (25.11.2014)

#### Weitere Termine 2014 (Auszug):

- 09.01. Mentorenbesprechung
- 10.01. Teambesprechung A<sup>2</sup> und Gespräche mit der Stabsstelle
- 13.01. Mentorsuche A<sup>2</sup> (Matching)
- 15.01. Netzwerktreffen A<sup>2</sup> mit „Ärzte ohne Grenzen“
- 21.01. Empfang A<sup>2</sup> (mit Vorbesprechung)
- 23.01. AG High-Potentials
- 05.02. Wissenschaftlerinnen Netzwerktreffen Schloss Mickeln
- 19.03. Netzwerktreffen Mentoring DDF
- 01.07. Teilnahme bei der Einführung neuer ÄD
- 02.07. Empfang der Wissenschaftlerinnen in Schloss Mickeln
- 03.07. Vorstellungsgespräche Prof
- 03.07. Teilnahme an der Eröffnung von HeRa
- 04.07. Vorstellungsgespräche Prof
- 12.08. Gespräche HeRa
- 18.10. Kick-Off WISS+ und WISS VI (jeweils halbtägig)
- 22.10. Gespräche Anwaltskanzlei Latham & Watkins als Sponsor der juristischen Fakultät
- 23.10. Teilnahme als Podiumsmitglied *Women Empowering Network* von Latham & Watkins Anwaltskanzlei, Düsseldorf
- 27.10. AG High-Potentials in Berlin
- 27.11. Bewerbungsgespräche A2
- 09.12. Besprechung mit der Geschäftsleitung Latham & Watkins und der juristischen Fakultät

#### Generell:

- Teilnahme an Sitzungen der GL-Kommissionen
- Konzeption Cross-Gender Mentoring Doc
- Beratungsgespräche: 3/Woche
- Regelmäßige Besprechungen mit dem Studiendekanat der Medizin
- Teamsitzungen des Gleichstellungsbüros (GSB)
- Zusammenarbeit mit Frau Dr. Kessen von der Medical Research School
- Zusammenarbeit mit Frau Professor Ritz-Timme, Studiendekanin der Medizinischen Fakultät
- Mitarbeit *audit familiengerechte hochschule*
- Gesprächstermin mit Dozentinnen/Dozenten und potentiellen Dozentinnen/Dozenten
- aufgrund der Zugehörigkeit zur Stabstelle Gleichstellung, Familie und Diversity monatliche Jour-Fixe-Gespräche mit der Prorektorin

## Tabelle für das Jahr 2015

Übersicht über Programmlinien für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen für das Jahr 2015:

	Doktorandinnen	Post-Doc	Habil/fakultätsübergr.
SelmaMeyerMED	3	2	1
SelmaMeyerWISS	3	1	
SelmaMeyerPROF			

PROF	WISS+	WISS – VI	WISS-GRAD Materialität und Partizipation
16 Tandems	12 Tandems	14 Tandems	6 Tandems 4 Peer-Groups
<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 6 Phil. 6 Math.-Nat. 1 Jura 1 Medizin	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 4 Phil. 6 Math.-Nat. 2 Medizin	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 8 Phil. 4 Math.-Nat. 1 Jura 1 Wiwi.	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> alle Philosophische Fakultät
<b>Seminarprogramm:</b> Führung I (30.10.2015) Führung II (31.10.2015)	<b>Seminarprogramm:</b> Konflikt I (21.03.2015) Konflikt II (09.05.2015) Karriereplanung (28.11.2015) Selbstmarketing (05.12.2015)	<b>Seminarprogramm:</b> Konflikt I (24.10.2015) Konflikt II (14.11.2015)	<b>Seminarprogramm:</b> Sozialversicherungsfragen für Wissenschaftlerinnen (04.11.2015) Management-Simula- tion „Fort Fantastic“ (20.11.2015)
<b>Netzwerktermine, Themen:</b> 1. NW-Treffen neue Gruppe (13.01.2015)	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> k. A.	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Elevator Pitch (29.01.2015)	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Einführung (21.07.2015) Einführungsworkshop (22.09.2015)

MED-START	MED-GRAD+	MED+ (3. Runde)	MED-GRAD B
17 Tandems	k. A.	k. A.	k. A.
<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 9 Medizin 8 Math.-Nat.	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> k. A.	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> k. A.	<b>Mentees nach Fakultäten:</b> 6 Medizin 4 Math.-Nat.
<b>Seminarprogramm:</b> Karriereplanung (24.01.2015) Konflikt I (18.04.2015) Konflikt II (18.07.2015) Selbstmarketing (17.10.2015) Sozialversicherungsfragen für Wissenschaftlerinnen (04.11.2015)	<b>Seminarprogramm:</b> Sozialversicherungsfragen für Wissenschaftlerinnen (28.10.2015)	<b>Seminarprogramm:</b> Sozialversicherungsfragen für Wissenschaftlerinnen (28.10.2015)	<b>Seminarprogramm:</b> Leadership I (29.11.2015) Leadership II (17.01.2015) Konflikt I (21.02.2015) Konflikt II (28.02.2015)
<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Small Talk (12.03.2015) Elevator Pitch (07.05.2015) Zwischenevaluation (15.10.2015) Dress-Code (26.11.2015)	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Einführung (24.09.2015)	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Einführung (24.09.2015)	<b>Netzwerktermine, Themen:</b> Einführung (18.11.2015) Gruppenmatching (20.01.2015)

### Weitere Termine 2015 (Auszug):

08.01. 14., 15. u.	Gespräch mit Latham & Watkins, Prof. Hilbig-Lugani wg. Einrichtung eines Jura-Mentorings
21.01.	Bewerbungsgespräche A <sup>2</sup> , Workshop A <sup>2</sup>
23.01.	Bewerbungsgespr. Nachrückerinnen MED-Start
03.02.	HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen in Schloss Mickeln
04.02.	Auftaktemfang A <sup>2</sup> im Haus der Univ.
15.02.	Arbeitsbeginn SHK Frau Sarabhai
17.02.	Sitzung Wissenschaftlicher Beirat SelmaMeyerWISS
12.03.	Bewerbungsgespräche neue Koordinatorin
01.– 02.06.	Teilnahme an der Jahrestagung Forum Mentoring e.V. in Köln
02.06.	Arbeitsbeginn zusätzliche Koordinatorin Ekaterina Masetkina
03.06.	Teilnahme an der AG High-Potential im Rahmen des Forum Mentoring in Köln
02.09.	Gespräch Chancengleichheitsmittel DICE
08. + 09.09.	Teilnahme AG Diversity im Rahmen des Forum Mentoring in Lüneburg
28./29.09.	Teilnahme Sitzung Netzwerk Mentoring NRW
01.10.	Jahresempfang SelmaMeyerMentoring 2015 Auftakt und Abschluss Mentoring-Runden

### Generell:

- Gespräche Fortschrittskolleg Prof. Mauve wg. Einrichtung eines Mentoring-Programms
- Gespräche Düsseldorf School of Oncology wg. Planung eines Cross-Gender-Mentoring für Doktorandinnen und Doktoranden und zwei Informationsveranstaltungen
- Gespräche zur Einrichtung einer Fortsetzungslinie im WISS-Grad-Mentoring Materialität und Produktion
- Teilnahme an Sitzungen zum *audit familiengerechte hochschule*
- Weiterentwicklung und Mitarbeit im studienbegleitenden Mentoring-Programm A<sup>2</sup>
- Ausschreibung und Bewerbungsverfahren SelmaMeyerMED+/Med-GRAD+

## 7.8 Perspektiven

Der Ausbau des SelmaMeyerMentoring-Programms ist zunächst abgeschlossen.

Eine Weiterentwicklung und individuelle Programmanpassung findet als fortlaufende Maßnahme insbesondere im Bereich eines bedarfsgerechten Mentoring-Angebots für DFG-Projekte und im Rahmen der Exzellenzinitiative statt.

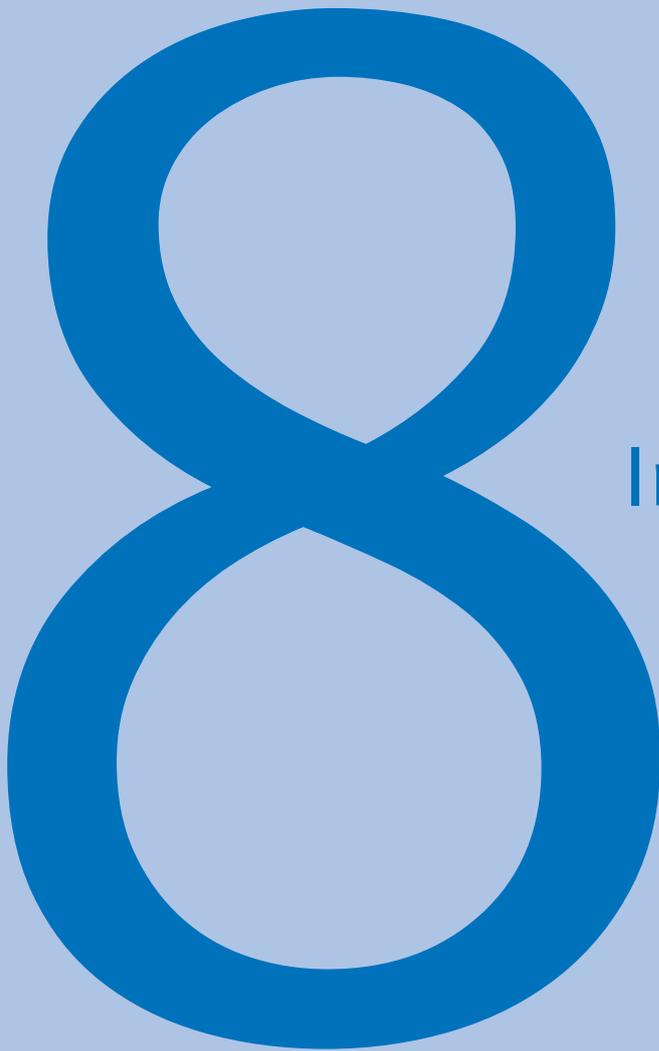
Im Bereich der Medizin steht nach wie vor ein Cross-Gender-Mentoring auf der Oberarzt-Ebene auf der Agenda. Zum einen sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für einen Verbleib an der Hochschule oder in der Klinik motiviert werden, zum anderen dient es dem gemeinsamen Ausbau der Führungsqualifikation auf der Oberarzt-Ebene. Die Umsetzung des Projektes würde eine Aufstockung der personellen Ressourcen für diesen Bereich erfordern.

Zum Ende des Jahres 2015 wird mit der Pensionierung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Zäsur eintreten.

Eine Möglichkeit für das SelmaMeyerMentoring wäre eine stärkere Anbindung an die Fakultäten – wie in der Medizin bereits mit großem Erfolg durchgeführt. Die unmittelbare Anbindung an die Fakultäten könnte Synergieeffekte erzielen. Z. B. würde ein seit fast zwei Jahren geplantes Mentoring-Programm für angehende Anwältinnen in der juristischen Fakultät leichter zu etablieren sein, wenn in den Fakultäten Mentoring als klar definiertes Angebot der Weiterentwicklung für Wissenschaftlerinnen wahrgenommen würde.







Internetauftritt

Die Internetseite der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist ein Informationsportal u. a. zu den Themen „Gleichstellung“ und „Frauenförderung“.

Verantwortliche für die Webredaktion waren/sind: Jan Weiß (bis Mitte 2014), Selma Gündogdu (ab Mitte 2014) und Ekaterina Masetkina für den Bereich SelmaMeyerMentoring (seit Juli 2015).

Inhaltlich ist die Homepage im Berichtszeitraum folgendermaßen aufgebaut (Stand: 24.08.2015):

## STARTSEITE (24.08.2015)

### Bausteine

- **Aktuelles**
- Verweis auf **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“** des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Verweis auf externe Links: **FamilienBeratungsBüro** und **Sekretariatsnetz der HHU**
- **Zielvereinbarungen** zur dritten Bestätigung des Zertifikats zum *audit familiengerechte hochschule 2014*
- Vollständige **Linkliste** – weiterführende Informationen:
  - Aktuelles
  - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
  - Team
  - SelmaMeyerMentoring
  - Seminare der Gleichstellungsbeauftragten
  - Frauenfördermaßnahmen der Fakultäten
  - Frauenförderrahmenplan
  - Gleichstellungskommission
  - Dual Career Service
  - Meine Heine-Frau
  - COMEBACK: Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen
  - Coaching-Programm: Kompetenzen stärken
  - Informationen zu Chancengleichheitsmitteln der DFG
  - Sicherheitskarte
  - Geschlechtergerechte Sprache
  - Nothilfefonds für Studentinnen
  - Promotionsstipendienbroschüre
  - Publikationen
  - Links

### UNTERSEITEN der Startseite:

- Aktuelles – aktuelle Meldungen aus 2015
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:
  - Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit
  - Die Gleichstellungsbeauftragten aus den einzelnen Fakultäten
  - Die Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (MTV)
  - Die Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums
- Team – aktuelle Kontaktdaten des Teams
- SelmaMeyerMentoring:
  - Zur Entstehung des SelmaMeyerMentorings an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
  - Konzept und Ziel
  - Aktuelles aus dem Mentoring
  - Mentoring-Linien 2015
  - DFG-Chancengleichheitsmittel
  - Info-Flyer zu den Mentoring-Linien
  - Was ist Mentoring?

- Wissenschaftliche Beiräte
- Zur Person: Selma Meyer
- Mentoring-Netzwerke
- Seminare der Gleichstellungsbeauftragten:
  - Stimme und Körpersprache als Erfolgsfaktor – Vertiefungsseminar
  - Presentation Skills – Sicher präsentieren auf Englisch
  - Frauen und Männer im Beruf – Das Schauspiel mit der Macht
  - Frauen in der Führungsaufgabe. Mit Stimme, Charme und Methode – Erfolgreich führen mit Kompetenz und Empathie
  - Erstes Vorsingen? – Bewerben auf Professur
  - Stimme und Körpersprache als Erfolgsfaktor – Basisseminar
  - Konflikte erkennen, verstehen und lösen – Konfliktmanagement für Wissenschaftlerinnen
  - Kooperationsangebote der Bergischen Universität Wuppertal
  - Science Career Center – Kooperationsangebote der Bergischen Universität Wuppertal
  - Programm des Science Career Centers Wuppertal
- Frauenförderung der Fakultäten:
  - Informationen über Maßnahmen und Angebote der Philosophischen Fakultät und Verweis auf Homepage der FGSBs
  - Informationen über Maßnahmen und Angebote der Medizinischen Fakultät und Verweis auf Homepage der FGSBs
- Frauenförderrahmenplan:
  - Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität 2012 – 2015
- Gleichstellungskommission: Links auf die Seite des Senats zur Gleichstellungskommission
- Dual Career Service:
  - Stellenangebote der HHU
  - Stellenangebote des UKD Düsseldorf
  - Jobportal der HHU
  - Zukunftswerkstatt Düsseldorf
  - FamilienBeratungsBüro (FBB)
  - Dual Career Netzwerk Düsseldorf
  - Dual Career Netzwerk Rheinland
- Meine Heine-Frau
  - Informationen und Link auf die pdf-Broschüre „Meine Heine-Frau 2014“ und „Meine Heine-Frau 2010“
  - Link: weitere Publikationen in der Übersicht
- COMEBACK: Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen
  - Informationen und Link auf pdf-Flyer COMEBACK
- Coaching-Programm: Kompetenzen stärken
  - Informationen und Link auf pdf-Flyer Coaching
- Informationen zu Chancengleichheitsmittel der DFG: Link auf Seite des SelmaMeyerMentorings (siehe oben)
- Sicherheitskarte:
  - Informationen und Link auf pdf-Version der Sicherheitskarte
- Geschlechtergerechte Sprache:
  - Informationen und Link auf pdf-Version der Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache“
- Promotionsstipendienbroschüre:
  - Informationen und Link auf pdf-Version der Broschüre
- Publikationen (pdf-Downloads):
  - Professorinnen der Heinrich-Heine-Universität - Forschung mit Leidenschaft, Band II
  - Perspektive: Studium und Familie in Düsseldorf
  - Auf den Spuren des Erfolgs – Absolventinnen der HHU stellen sich vor
  - Rechenschaftsbericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten 2013
  - Professorinnen der HHU – Forschung mit Leidenschaft, Band I
  - audit – Re-Auditierung 2011 – 2014 (Flyer)
  - Zwei Jahrzehnte Gleichstellung an der HHU
  - Promotionsstipendien
  - Chancengleichheit für Eltern in der Medizinischen Fakultät (Flyer)
  - Meine Heine-Frau 2008

- Gleichstellungskonzept 2009–2013
- COMEBACK – Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen (Flyer)
- Kompetenz stärken – Coaching Programm (Flyer)
- VäterZeit-Kalender 2012 (Plakat)

• Links:

Heinrich-Heine-Universität

- FamilienBeratungsBüro
- SelmaMeyerMentoring-Programm
- Frauen-Kultur-Archiv/Frauenforschungs-Transferstelle
- „Täglich ein Gedicht“ – Lyrik-Kalender Frauen-Kultur-Archiv
- Netzwerk HHU Sekretariate

Allgemein:

- Gleichstellungsbüro der Stadt Düsseldorf
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, BuKoF
- Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen, LaKof
- Newsletter der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten NRW
- Kom!ma – Verein für Frauenkommunikation e. V.
- Frauen NRW (Landesministerium)
- Terre des Femmes - Menschenrechte für die Frau e.V.

Karrierenetzwerke/Datenbanken:

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

Frau und Kind:

- Studierendenwerk Düsseldorf
- AStA Düsseldorf
- pro familia
- Kinderschutz-Zentren
- Libelle – Stadtmagazin für Leute mit Kindern
- KidsGo

Frau und Studium/Beruf:

- Zweiwochendienst

## Impressum

Vi.S.d.P.: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Sanda Grätz, Verwaltungsdirektorin  
Geb. 16.11.00.25  
Tel.: 0211 81-11526  
E-Mail: [sanda.graetz@hhu.de](mailto:sanda.graetz@hhu.de)  
Homepage: [www.hhu.de/gleichstellung](http://www.hhu.de/gleichstellung)

Redaktion: Sanda Grätz, VD'in  
Dr. Ariane Neuhaus-Koch (Punkt 1.4.5 > Frauen-Kultur-Archiv)  
Monika Demming-Pälmer (Punkt 7)  
Ekaterina Masetkina (Punkt 7)  
Helen Goslich (Punkt 7)  
Victoria Sarabhai (Punkt 7)  
Rebecca Ruhaas (Punkt 2.2 > *audit familiengerechte hochschule*)  
Anneliese Volkmar (Punkt 5.3.1)  
Selma Gündogdu

Layout: ADDON Technical Solutions GmbH  
Druck: Hausdruckerei der HHU, Heinz-Willi Winkels  
Auflage: 50 Exemplare

Oktober 2015





