



Rechenschaftsbericht
der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
2016 – 2018



Grußwort 4

I Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten 2016 – 2018 5

1.1 Amtsinhaberinnen 5

1.2 Rahmenbedingungen des Amtes 6

1.3 Strukturelle Maßnahmen 7 / 1.4 Projekte und Maßnahmen 8

1.5 Maßnahmen (einmalig und abgeschlossen) 9 / 1.6 Kooperationsprojekte und -veranstaltungen 9

1.7 Aktive AGs und Netzwerke extern 9 / 1.8 Externe Evaluation der Gleichstellungsarbeit 10

1.9 Professorinnenprogramm III 11

II SelmaMeyerMentoring-Programm 2016 – 2018 12

2.1 Zusammensetzung des Mentoring-Teams 13 / 2.2 Ziel des Programms 13

2.3 Umstrukturierung des Programmablaufs 14

2.4 Mentoring-Gruppen 2016 – 2018 16 / 2.5 Interne Evaluation in 2016 17

2.6 Neugründung des Netzwerks „SelmaMeyer NextGeneration“ 21

2.7 Veranstaltungsübersicht 2016 – 2018 23

III FamilienBeratungsBüro 2016 – 2018 27

3.1 Beratung 28 / 3.2 Familienfreundliche Maßnahmen 29

3.3 Öffentlichkeitsarbeit 31 / 3.4 Netzwerkarbeit 32

Anhang 33

Gender Controlling / Ausgangssituation 34 / I. Studierende 35 / II. Abschlüsse 35

III. Promotionen 38 / IV. Habilitationen 39 / V. Professuren 41

VI. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) 43

VII. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WISS) 45 / Publikationen 48

Originalarbeiten 48 / Vorträge 49 / Moderationen 49 /

Abkürzungen 50 / Impressum 51

Grußwort

Dr. Anja Vervoorts

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) versteht sich als Bildungseinrichtung, deren Verantwortung nicht nur in der Förderung hochqualifizierter Wissenschaftler*innen besteht, sondern auch darin, strukturelle Nachteile und Diskriminierungen zu erkennen und abzubauen. Das sind Grundvoraussetzungen für die Schaffung von Gleichstellung und zugleich für den Erfolg unserer Universität.

Der vorliegende Bericht gibt Auskunft darüber, welche Aufgaben und Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung in den Jahren 2016 – 2018 durchgeführt wurden, welche Herausforderungen immer noch bestehen und welche Ziele die HHU bereits erreichen konnte.

So stellt die HHU neben vielen Gleichstellungsmaßnahmen zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium auch weiterhin ihr Profil als chancen- und familiengerechte Hochschule in den Fokus. Dabei ist das Ziel die Gleichstellungsarbeit in den Rahmen einer Gesamtstrategie zu stellen, die noch effektiver und wirkungsvoller ist.

Besonders hervorheben möchte ich, dass die HHU sich 2018 für eine Teilnahme am Professorinnenprogramm III durch ihr Gleichstellungskonzept, das extern begutachtet wurde, qualifiziert hat.

Das Konzept umfasst neben einer detaillierten Stärken-Schwächen-Analyse unter anderem speziell auf die HHU ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen, mit einer deutlichen Schwerpunktsetzung im Bereich „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“.

Ich möchte an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen, um mich für die konstruktive Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen in allen Einrichtungen, Instituten, Dezernaten, Dekanaten, dem Rektorat und dem Hochschulrat zu bedanken. Gemeinsam sind wir die Herausforderungen der Arbeit an einer chancen- und familiengerechten Hochschule angegangen und gemeinsam haben wir viele Ziele erreicht und uns über den Erfolg gefreut. Nicht zuletzt möchte ich allen Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros und Mitstreiter*innen in Sachen Gleichstellung aus den Fakultäten, die mich begleitet und unterstützt haben, ein von Herzen kommendes „Dankeschön“ sagen!

Ihre

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A Vervoorts'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Anja Vervoorts

1 Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten 2016 – 2018

In diesem Rechenschaftsbericht werden Tätigkeiten, die sich direkt aus dem HG und dem § 17 LGG ableiten lassen, nicht explizit erwähnt.

Hauptakteur*innen der Gleichstellung



1.1 Amtsinhaberinnen

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Anja Vervoorts, Medizinische Fakultät
Amtszeit: seit 01.01.2016,
Sprecherin der LaKof von März bis November 2017

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Professorinnen

Medizinische Fakultät

Prof. Dr. Bettina Pollok, Inst.
für Klinische Neurowissenschaften
Amtszeit: seit 01.01.2016

Dr. Jessica Höll,
Amtszeit: vom 01.01.2016 bis 01.10.2018

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Prof. Dr. Petra Bauer, Leiterin des Instituts für Botanik
Amtszeit: seit 21.10.2014

PD Dr. Katrin Henze,
Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
Amtszeit: seit 14.07.2009

Philosophische Fakultät

Dr. Susanne Keuneke, Institut für Sozialwissenschaften,
Kommunikations- und Medienwissenschaft
Amtszeit: vom 08.11.2011 bis 04.09.2018

Prof. Dr. Annette Schad-Seifert, Ostasien-Institut
Amtszeit: vom 05.02.2008 bis 04.09.2018

Prof. Dr. Susan Winnett, Anglistik II,
Abteilung für American Studies
Amtszeit seit 28.06.2016

Prof. Dr. Marion Aptroot,
Institut für Jüdische Studien, Abteilung Jiddisch
Amtszeit seit 09.10.2018

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Prof. Dr. Eva Lutz, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Entrepreneurship und Finanzierung
Amtszeit seit 28.01.2014

Prof. Dr. Schildberg-Hörisch, Lehrstuhl für VWL,
insb. Verhaltensökonomie und empirische
Wirtschaftsforschung
Amtszeit seit 27.11.2018

Juristische Fakultät

Prof. Dr. Katharina Lugani, Lehrstuhl für deutsches,
europäisches und internationales Privat- und Verfahrensrecht
Amtszeit seit 09.12.2014

Gleichstellungsbeauftragte für die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen

Dietlind Vobis
Amtszeit seit 08.11.2011

Petra Wackers, FamilienBeratungsBüro (FBB)
Amtszeit seit 28.11.2017

Sandra Warren
Amtszeit vom 28.01.2014 bis 31.12.2016

Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden

Katharina Sternke
Amtszeit seit 01.01.2016

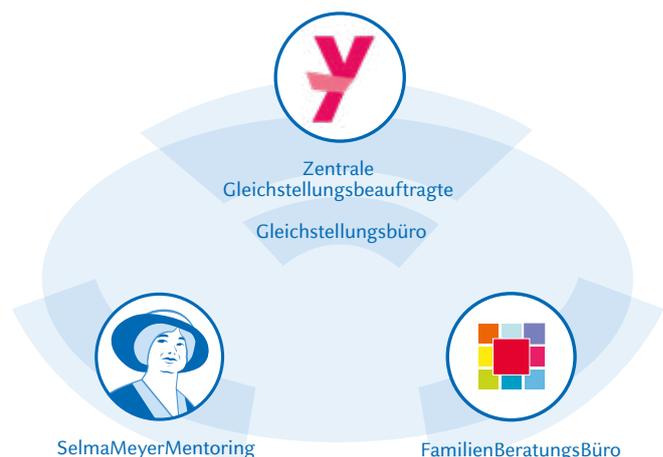
Michelle Mommertz
Amtszeit seit 09.10.2018

1.2 Rahmenbedingungen des Amtes

Alle Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros befinden sich inzwischen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Eine TV-L 3 Teilzeitstelle wurde neu eingerichtet. Die Leitung des SelmaMeyerMentorings hat gewechselt. Die ehemalige Amtsinhaberin ging in Vorruhestand. Seit 2016 gehört das FamilienBeratungsBüro wieder zum Gleichstellungsbüro.

In Kooperation mit dem Universitätsklinikum konnte eine Stelle für das FBB geschaffen werden. Eine Praktikantin im Anerkennungsjahr hat das FBB von 15.09.2017 bis 15.09.2018 aus Mitteln des Gleichstellungsbüros unterstützt.

Allen Mitarbeiter*innen wurde die Möglichkeit gegeben Fort- und Weiterbildungen (z.B. Outlook, Excel, Access, FotoShop, EvaSys) zu besuchen.



Im Jahr 2016 standen 500, im Jahr 2017 200 studentische Hilfskraftstunden aus der Medizinischen Fakultät bereit, seit Januar 2018 fallen sämtliche Hilfskraftstunden aus der Medizinischen Fakultät weg.



Dr. Vervoorts beim Gender-Kongress des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW, Essen, 2017

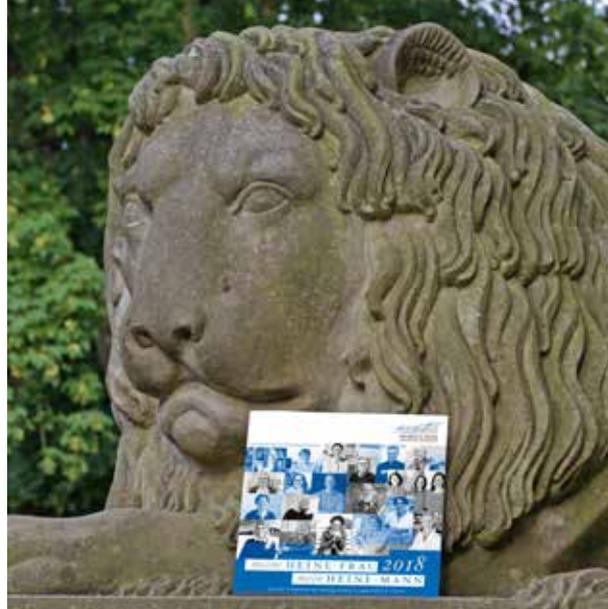
1.3 Strukturelle Maßnahmen

Die im Folgenden benannten Maßnahmen wurden eingeführt um die Gleichstellung noch intensiver strukturell an der Heinrich-Heine-Universität zu verankern.

- Erfolgreiches Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm III eingereicht.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat einen eigenen Berichtspunkt in den Sitzungen des Senats.
- Ergänzung der Berufsordnung und des Berufsleitfadens um weitere gleichstellungsrelevante Aspekte.
- Erstellung des Frauenförderrahmenplans 2016 – 2018 und Entwurf des Gleichstellungsplans 2019 – 2023; Monitoring.
- Gemeinsame Erarbeitung der „Richtlinie der Heinrich-Heine-Universität zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ mit dem Justitiariat der HHU.
- Mitwirkung an der Erstellung und Aktualisierung des Hochschulentwicklungsplanes HEP 20.21.
- Wahrnehmung der Berichtspflicht zur Gleichstellung im Rahmen von Vereinbarungen und Projektanträgen (z. B. Hochschulvertrag, WISNA, HRS4R, Selbstreport Diversity, PROMISE).
- Ausbau des Gender Controllings (s. Anhang).
- Entwurf einer Ordnung für die Gleichstellungskommission.
- 3 Mal jährlich Sitzungen der Gleichstellungskommission und Zuordnung einer Mitarbeiterin als feste Ansprechpartnerin für die Mitglieder.
- Schaffung eines Fonds für die Finanzierung der Rückkehr nach Elternzeit für Drittmittel Beschäftigte in Kooperation mit dem Personalrat der wissenschaftlichen Angestellten
- Neun U3 Plätze für Kinder von Beschäftigten der HHU wurden geschaffen.



Auszeichnung der Heine-Frauen und Heine-Männer, Schloss Mickeln, 2018



1.4 Projekte und Maßnahmen

Die im Folgenden benannten Maßnahmen wurden eingeführt um im Sinne der Gleichstellung Individualförderung bzw. -unterstützung zu ermöglichen:

- Silencium campusweit ausgerollt
- Fremdsprachenzertifikat für Frauen (Wiss. und MTV)
- Heine-Frauen und erstmals Heine-Männer, 2018
- SelmaMeyer NextGeneration Netzwerk der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Kind

Die im Folgenden benannten Maßnahmen wurden eingeführt um die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit zu erhöhen:

- Die Homepage wurde neu gestaltet und strukturiert
- Gender Consulting für Verbundprojekte, Teilnahme an Begehungen durch die DFG (GRK 2301, GRK 2365/1, IRTG 2644, GRK 1974, SFB 1116, SFB 991 uva.)
- Beteiligung an der neuen Berichtsrunde zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG
- jährliche Veranstaltungen im März zum Weltfrauentag, die im Veranstaltungskalender der Stadt Düsseldorf veröffentlicht werden, z.B. Heine und die Frauen – musikalische Lesung
- Informationsflyer zur Gleichstellungsarbeit
- Postkarten zur Gendersensibilisierung
- Material für die Ersti-Taschen bereitgestellt
- Alumnae-Netzwerk SelmaMeyerMentoring
- Girls Day seit 2016, WinHHU, 2017, CSD, 2016 eröffnet
- Azubis begrüßt, seit 2016

- Gastgeberin für
 - die Herbst-Mitgliederversammlung des Forums Mentoring in der Wissenschaft, im Haus der Universität (HdU), 10/2017
 - das Netzwerk Gender Consulting im HdU, 11/2017
 - Familie in der Hochschule e.V. im HdU, 2018
 - die BuKof Kommission zur Förderung der Geschlechterforschung im HdU seit 2016
 - die LakoF Kommission MTV seit 2016

Die folgenden bewährten Projekte aus dem Gleichstellungsbüro wurden auch 2016 – 2018 weitergeführt:

- Audit familiengerechte Hochschule zum dritten Mal erfolgreich durchgeführt
- Begleitung von Berufungsverfahren in den verschiedenen Fakultäten
- Parkplätze für Schwangere in Kooperation mit der SBV
- Ca. 100 Beratungen mit Schwerpunkten Schwangerschaft / Vereinbarkeit / Notsituationen sowie Konflikten am Arbeitsplatz
- Überarbeitete Neuauflage des Leitfadens „Geschlechtergerechte Sprache“
- Überarbeitete Neuauflagen der Sicherheitskarten
- HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen auf Schloss Mickeln mit geändertem Format
- Jahresempfang SelmaMeyerMentoring (Auftakt- und Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsverleihung durch Rektorin, jährlich im Herbst)
- Sekretariatsnetzwerk, jetzt mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten als Schirmherrin
- Vollversammlung der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung, 2016
- Nothilfefond für Student*innen



Vollversammlung der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung, Organisatorinnen und Referentinnen, 2016

1.5 Maßnahmen (einmalig und abgeschlossen)

- Erfassung der Kernbibliothek des Frauen-Kultur-Archivs und Überführung in die ULB
- 10 Jahre SelmaMeyerMentoring mit Festschrift und Festakt
- Kooperation mit der Koordinationsstelle Genderforschung an der Philosophischen Fakultät der Philosophischen Fakultät, bis 2017

1.6 Kooperationsprojekte und -veranstaltungen

- „Nein heißt Nein“ in Kooperation mit dem LesBi-Referat des AStA, 2018
- Organisation einer Schulung für Beschäftigte und Studierende der HHU zum Thema „Sexuelle Belästigung“, 2017
- Forum Gender in der Medizin, Kooperation mit der Medizinischen Fakultät, 2016, 2017
- Gender Ring-VL, Kooperation mit der Koordinationsstelle Genderforschung an der Philosophischen Fakultät der Phil Fak.
- Symposium „Women in Science“, Kooperation mit CERFA, 2016
- Ausstellung „Erkämpfte Karrieren – Professorinnen an der HHU“ Kooperation mit der ULB, 2018
- Heine meets Huxley, „Schöne neue Welt“: Von Superbodies und Mensch-Maschinen, 2018

1.7 Aktive AGs und Netzwerke extern

Im Folgenden werden nur die Netzwerke, in denen aktive Beiträge, wie AG- oder Kommissionsleitungen, Poster, Vorträge o.ä. geleistet wurden, erwähnt:

- BuKof Kommission zur Förderung der Geschlechterforschung seit 01/2016
- BuKof Kommission Chancengleichheitsmittel und -initiativen seit 01/2016
- LaKof Kommission MTV (DV)
- Netzwerk Gender Consulting seit 09/2016
- Netzwerk Frauen- und Genderforschung NRW seit 2016
- Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Düsseldorf seit 2011
- KEG und FG Gender, AG Gender in der Medizin mit Innsbruck und Wien seit 2012
- Gender Med Wiki –Gutachterin seit 2016
- Führen in Teilzeit MFKJS, 2016
- Große Freiheit – einmaliges Projekt, 2016
- 5. Frauen-Wirtschaftsforum, 09/2017
- Aktionsplattform Familie @NRW (AV, PW)
- AG Mutterschutz des BMFSJ (AV, PW, OH)
- Forum Mentoring in der Wissenschaft e.V. – EM seit 2015, HG seit 2013
- AG Diversity des Forums Mentoring – EM seit 09.2015 Sprecherin
- AG Forschung und Evaluation des Forums Mentoring – EM seit 2016
- Regionalgruppe Mentoring Netzwerk NRW – EM seit 2016
- Euroment-net – EM im Vorstand seit 2017

1.8 Externe Evaluation der Gleichstellungsarbeit

CEWS Ranking

In der achten Ausgabe des CEWS-Hochschulrankings¹ nach Gleichstellungsaspekten 2017 beruhend auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2015 hat sich die HHU in den Bereichen, wissenschaftliches Personal, Promovendinnen und Frauenanteile an den Professuren messbar verbessert.

Seit seiner Erarbeitung im Jahr 2003 hat sich das CEWS-Ranking als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert. Zielstellung ist es, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen.

In das Ranking werden die Hochschulen einbezogen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sind, sowie weitere Hochschulen, an denen mindestens 30 Professor*innen tätig sind. Das CEWS-Hochschulranking berücksichtigt das Fächerprofil der Hochschulen und greift dabei auf das Kaskadenmodell zurück. Die Bezugsgrößen sind, je nach Qualifikationsstufe und Hochschultyp, der Frauenanteil an den Studierenden und an den Promotionen.



CEWS Bericht aus dem Jahr

Promotionen

2015

Spitzengruppe (Platz 11)

2017

Mittelgruppe (Platz 40)

Wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion

Mittelgruppe (Platz 27)

Mittelgruppe (Platz 27)

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessuren

Mittelgruppe (Platz 45)

Mittelgruppe (Platz 38)

Professuren

Mittelgruppe (Platz 69)

Mittelgruppe (Platz 70)

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur 2010 und 2015/ 2008 und 2013

Spitzengruppe (Platz 34)

Spitzengruppe (Platz 26)

Frauenanteil an den Professuren 2010 und 2015/ 2008 und 2013

Mittelgruppe (Platz 53)

Spitzengruppe (Platz 30)

Studentinnenanteil

58,80%

58,66%

Promovendinnenanteil

45,50%

52,47%

Gesamtvergleich

Ranggruppe 5/12

Ranggruppe 5/12

¹ Löther, Andrea (2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.



In den Kategorien „MTV an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2004 und 2014“, „Abweichungen der Frauenanteile in den Universitäten vom NRW-Durchschnitt (2014) nach Qualifizierungs- und Hierarchiestufen „Mathematik, Naturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2014)“ sowie „Frauenanteile bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Universitäten im Jahr 2014“ belegte die HHU jeweils Rang 2.

In den Bereichen „ProfessorInnen der Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2004 und 2014“, „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne ProfessorInnen) an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2004 und 2014“ und „Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne ProfessorInnen) an Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2004 und 2014“ lag die HHU mit Rang 4 von 7 bzw. 14 im Mittelfeld.

Gender-Report NRW 2016

Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt im Dreijahresrhythmus den Gender-Report. Der Gender-Report 2016² umfasst drei aktuelle Teilstudien zu Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen in NRW: Neben der Fortschreibung der Analyse hochschulstatistischer Daten mit Schwerpunkt NRW (Teil A) und der Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW (Teil B) wird jeweils eine Studie zu einem wechselnden Schwerpunktthema durchgeführt (Teil C).

In den vergleichenden Statistiken der Universitäten in NRW konnte die HHU in der Kategorie „Promovierte, Habilitierte und JuniorprofessorInnen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW bis 2014“ Rang 1 belegen.

1.9 Professorinnenprogramm III

Die HHU hat sich 2018 für eine Teilnahme am Professorinnenprogramm III³ durch ihr Gleichstellungskonzept, das extern begutachtet wurde, qualifiziert. Das Konzept umfasst neben einer detaillierten Stärken-Schwächen-Analyse unter anderem speziell auf die HHU ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen, mit einer deutlichen Schwerpunktsetzung auf den Bereich „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“.

2 Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 25. Essen.

3 Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Professorinnenprogramm III. Bundesministerium für Bildung und Forschung.



Selma Meyer Mentoring

2 SelmaMeyerMentoring-Programm 2016 – 2018

2.1 Zusammensetzung des Mentoring-Teams

Das SelmaMeyerMentoring als ein Empowerment-Programm für die Nachwuchswissenschaftlerinnen gehört zu den größten und effektivsten Gleichstellungsmaßnahmen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der HHU.

Seit März 2017 hat sich das SelmaMeyerMentoring-Team neu zusammengesetzt. Die langjährige Projektleiterin verabschiedete sich in den Vorruhestand. Ihre Nachfolge übernahm die wissenschaftliche Koordinatorin, die bereits in den vorherigen zwei Jahren das Mentoring-Programm mitgestaltet hatte.

Die studentische Hilfskraftstelle wurde durch eine TV-L-Stelle einer Projektmitarbeiterin ersetzt. Das neu aufgestellte Mentoring-Team hat für sich als Ziel gesetzt, das SelmaMeyerMentoring-Programm der HHU zu optimieren, um die Wissenschaftlerinnen der drei akademischen Qualifizierungsstufen – Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen – gezielt auf ihrem Karriereweg zu unterstützen.

2.2 Ziel des Programms

Programmziel des SelmaMeyerMentorings ist es, mittelfristig den Anteil an weiblichen Führungskräften zu steigern. Die Qualifikationen, die auf dem Weg an die Spitze gebraucht werden, bringen die Nachwuchswissenschaftlerinnen mit hoch qualifizierten Abschlüssen, fundiertem Wissen, Engagement, Ehrgeiz und Zielstrebigkeit mit.

Das SelmaMeyerMentoring-Programm unterstützt sie dabei, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen wirkungsvoll auszubauen. Erfahrene Führungskräfte begleiten und beraten die Mentees während der eineinhalbjährigen Laufzeit des Programms im One-to-one-Mentoring als Mentor*innen.

Die Karriereentwicklung der Mentees wird strategisch geplant. Die Workshop-Reihe dient der Erweiterung und Abrundung der Schlüsselqualifikationen der Mentees. Außerdem finden moderierte Netzwerktreffen mit Kurzseminarteil statt, die zu von der Gruppe gewünschten Themen gestaltet werden.

Gruppenübergreifende Netzwerktreffen fördern die überfachlichen Kontakte zu Kolleg*innen sowie Wissenschaftler*innen anderer Institutionen und ermöglichen die Integration der Mentees in weitere Wissenschaftlerinnennetzwerke.

Programmdarstellung

Zielgruppe

Naturwissenschaftlerinnen von Doktorandin bis zur Habilitandin

Programmansiedlung

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU

Programmlaufzeit

18 Monate

Sprachen

Deutsch, Englisch

Programmziele für Mentees

- Individuelle Persönlichkeitsentwicklung im Hinblick auf die Übernahme von Führungsaufgaben
 - Bleibeperspektive Hochschule/ Verbleib in der Klinik
- #### Programmfinanzierung
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU
 - Kooperation mit dem Dekanat der Medizinischen Fakultät
 - DFG-Chancengleichheitsmittel
 - Kooperation mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität Wuppertal

MENTORING

One-to-One-Mentoring | Peer-Group-Mentoring

WORKSHOPS

Karriereplanung | Führungskompetenzen
Konfliktmanagement | Selbstmarketing | Bewerbungstraining

NETZWERKTREFFEN

Gruppenintern | Gruppen- und jahrgangsübergreifend

COACHING

Individuelle Karriereberatung für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen

Das SelmaMeyerMentoring richtet sich sowohl an Doktorandinnen aller Fakultäten als auch an promovierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen und bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen, die für ihre berufliche Zukunft anstreben, Führungsaufgaben wahrzunehmen. Sie erhalten in individuell zugeschnittenen Programmlinien eine ideale Möglichkeit, ihre Schlüsselqualifikationen zu optimieren und sich im Kontakt mit Mitmentees, Mentor*innen und in Netzwerkkontakten weiter zu entwickeln.

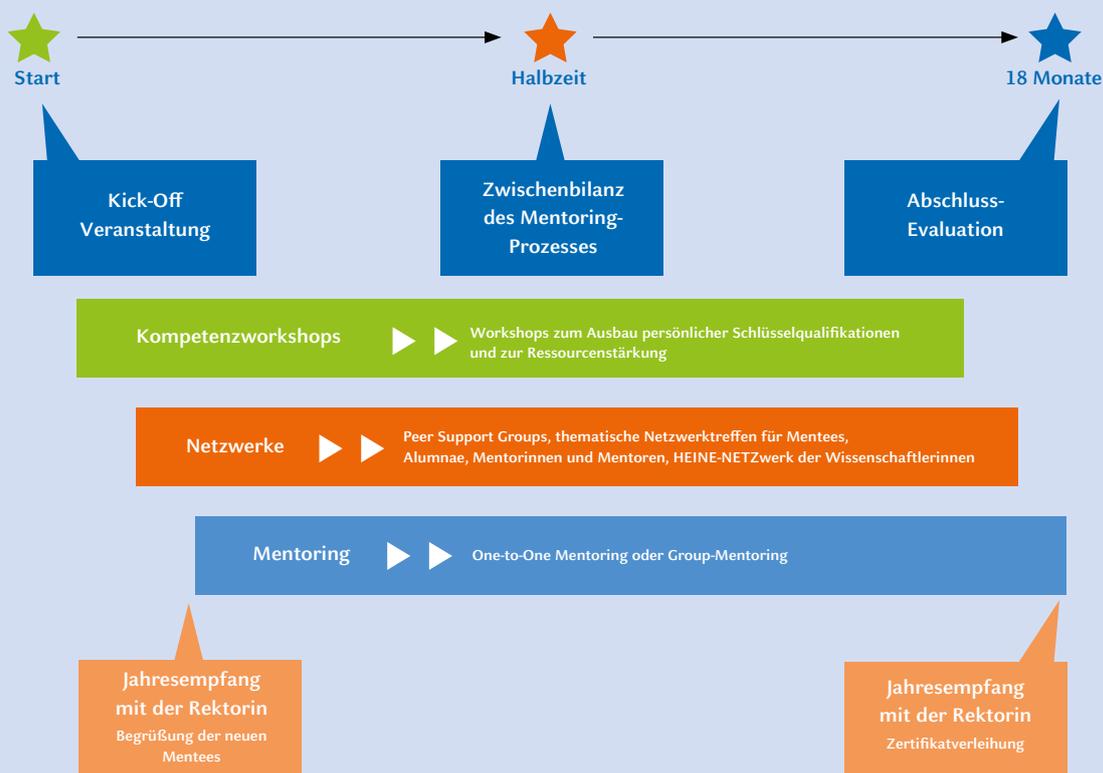
2.3 Umstrukturierung des Programmablaufs

2.3.1 Rahmenprogramm

Für alle Mentoring-Gruppen unabhängig von der Zielgruppe wurde der Programmablauf 2017 umstrukturiert und das Programm ist seitdem modular aufgebaut. Ein Rahmenprogramm aus drei obligatorischen Workshops für die Entstehung und Stärkung der Gruppendynamik erweiterte die drei bestehenden Module (Mentoring, Workshops und Netzwerktreffen). Bei der Einführungsveranstaltung findet ein vertieftes Kennenlernen der Mentees und der Programmleiterin statt, die Mentees werden über den gesamten Prozess und die Module aufgeklärt. Beim Zwischenbilanz-Workshop wird der

gesamte Mentoring-Prozess reflektiert, hier geht es um die Identifikation erster Lern- und Entwicklungserfolge, eventuell auch um die Erweiterung oder Korrektur von Zielsetzungen. In der Abschlussbilanz reflektieren die Mentees über die eigenen Lernprozesse und lernen die Lern- und Entwicklungserfolge wertzuschätzen. Sie geben der Programmleiterin Feedback zu den Modulen und zur Organisation des Programms und bekommen Ausblick auf mögliche Weiterführungen, z.B. als Alumnae.

Schematischer Programmablauf



2.3.2 Thematische Workshops

Zu den drei Pflichtworkshops, welche die Mentees in der festen Stammgruppe absolvieren, werden mehrere thematische Workshops zur Auswahl angeboten. Eine ausführliche Liste mit allen thematischen Workshops ist im Appendix zu diesem Kapitel zu finden. Die klassischen Seminare, wie Konfliktmanagement, Stimmtraining, Führungskompetenz

werden durch die Workshops erweitert, die gezielt das strategische Karrieremanagement in der Akademia oder in der privaten Wirtschaft unterstützen. Auch die Workshops zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Stresskompetenz und Zeitmanagement finden ihren Platz im Mentoring Programm.

2.3.3 Netzwerken

Beim Netzwerktreffen bekommen Mentees Informationen von Expert*innen zu Themen, die für sie relevant sind. Sie knüpfen neue Kontakte und nutzen den Erfahrungsaustausch: Thematische Vortragsabende mit anschließender Diskussion und Gelegenheit zum persönlichen Austausch, Biographie-Abende mit Role Models (Professorinnen und Führungskräfte außerhalb der Hochschule), Kennenlernen der Co-Mentees als neue Netzwerkpartnerinnen, Information über ein Modell der aktiven Vernetzung, Hinweise auf Netzwerkveranstaltungen, Reflexion der veränderten Vernetzung, Einladung zum HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen der Heinrich-Heine-Universität, Integration in das Alumnae-Netzwerk des SelmaMeyerMentorings. Eine Auftakt- und eine Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsverleihung, ggf. gemeinsam mit Mentor*innen, runden das Mentoring-Programm ab.

2.3.4 Alumnae-Netzwerk des SelmaMeyerMentorings

Strukturierter Aufbau und Pflege eines Alumnae-Netzwerkes: Alle Absolventinnen des SelmaMeyerMentorings werden automatisch zu Alumnae. Sie werden regelmäßig kontaktiert und zusammen mit den aktuellen Mentees werden auch Alumnae zum Jahresempfang und Netzwerktreffen der HEINE-Wissenschaftlerinnen eingeladen. Außerdem werden die Alumnae zu den thematischen Workshops eingeladen, wenn dort Plätze frei sind.

2.3.5 Zertifikatsverleihung

Eine neue transparente Regelung der Zertifikatsvergabe wurde den Mentees klar kommuniziert. Für das Zertifikat muss man mindestens an den fünf Workshops teilnehmen (z.B. drei Pflichtworkshops des begleitenden Rahmenprogramms sowie zwei thematischen Workshops).

Bei weniger erfolgreichen Teilnahmen am Qualifizierungsprogramm werden Teilnahmebestätigungen erstellt. Da sich viele Mentees im Anschluss am Programm nicht nur bundesweit, sondern auch international bewerben und ihre Zertifikate und Teilnahmebestätigungen gerne ins Portfolio aufnehmen, wurde beschlossen, ab 2017 die Zeugnisse sowohl in deutscher, als auch in englischer Sprache anfertigen zu lassen.

2.3.6 Anrechnung der Teilnahme am SelmaMeyer- Mentoring für Promotion und Habilitation

Seit einiger Zeit ist es für Doktorandinnen bereits möglich sich die erworbenen Kernkompetenzen in den Workshops des SelmaMeyerMentoring-Programms im Sinne der Promotionsordnung bei der Heine Research Academies (iGRAD, philGRAD und MedRSD) anrechnen zu lassen. Im Dezember 2018 beschloss die Habilitationskommission der Medizinischen Fakultät der HHU die Workshops für fortgeschrittene Postdocs und Habilitandinnen im Rahmen vom SelmaMeyerMentoring als Fortbildungen in Kernkompetenzen für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Habilitationsordnung anzuerkennen.

2.4 Mentoring-Gruppen 2016 – 2018

2.4.1 Teilnehmerinnenkreis

Um die Teilnahme am SelmaMeyerMentoring-Programm dürfen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen aller fünf Fakultäten der HHU sowie die wissenschaftlich tätigen Ärztinnen des Universitätsklinikums Düsseldorf bewerben. Im Rahmen der Zusammenarbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und der Bergischen Universität Wuppertal, die seit 2012 besteht und im Berichtszeitraum weitergeführt wurde, haben

11 Nachwuchswissenschaftlerinnen der BUW (fünf Doktorandinnen und sechs Habilitandinnen) 2016–2018 an verschiedenen Gruppen des SelmaMeyerMentorings teilgenommen. Die gelungene Zusammenarbeit beweist, dass trotz fortschreitenden Wettbewerbs der Universitäten um Erfolge in der Nachwuchsförderung und Gleichstellung Win-win-Situationen entstehen können, die einen strategischen Mehrwert für alle beteiligten Einrichtungen erzeugen.

2.4.2 Gruppenverlauf SelmaMeyerMentoring 2016 – 2018

Mentoring-Gruppen	2016				2017				2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Doktorandinnen												
WISS		VI.					VII.					IX.
WISS-GRAD			III.				VIII.					
MED-START												
MED-GRAD			III.				IV.					
Postdocs												
WISS		II.										
MED+												
MED-GRAD+				III.								IV.
Habilitandinnen												
PROF			II.						III.			

2016 absolvierten das SelmaMeyerMentoring insgesamt 57 Mentees der fünf Mentoring-Gruppen: Drei Doktorandinnen-Gruppen (SelmaMeyerWISS-VI für Doktorandinnen aller Fakultäten, SelmaMeyerMED-Start III für Doktorandinnen in der Medizin und SelmaMeyerMED-GRAD IV für Doktoran-

dinnen der GRKs und SFBs der Medizinischen und Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten), eine Postdoktorandinnen-Gruppe SelmaMeyerWISS+ II. Durchgang sowie eine Habilitandinnen-Gruppe SelmaMeyerPROF II. Durchgang. 2017 absolvierten 53 Mentees der vier Mentoring-Gruppen

das Mentoring: Zwei Doktorandinnen-Gruppen SelmaMeyer-WISS-GRAD III. und SelmaMeyerWISS-GRAD IV, zwei Postdoktorandinnen-Gruppen für Ärztinnen in Facharztausbildung sowie naturwissenschaftlichen Postdoktorandinnen im Bereich Medizin SelmaMeyerMED+ III. und SelmaMeyerMED-GRAD+ III. 2018 absolvierten das Mentoring 46 Mentees der drei Mentoring-Gruppen: Zwei Doktorandinnen-Gruppen (SelmaMeyerWISS-VII für internationale und deutsche Doktorandinnen aller Fakultäten in englischer Sprache sowie SelmaMeyerWISS-VIII für Doktorandinnen in deutscher Sprache) und eine Habilitandinnen-Gruppe SelmaMeyerPROF III. Durchgang.

2018 starteten eine Postdoktorandinnen-Gruppe für Ärztinnen in Facharztausbildung sowie naturwissenschaftlichen Postdoktorandinnen im Bereich Medizin SelmaMeyerMED+ IV.

Durchgang und eine Doktorandinnen-Gruppe für Promovendinnen aller Fakultäten in deutscher Sprache für SelmaMeyerWISS-IX. Außerdem fanden im Herbst 2018 Bewerbungsphase und Vorstellungsgespräche der neuen internationalen Mentoring-Gruppe für Doktorandinnen aller Fakultäten statt.

2.5 Interne Evaluation in 2016

2.5.1 Empirische Daten

Im Jubiläumsjahr 2016 fand eine umfangreiche interne Evaluation des SelmaMeyerMentoring-Programms statt. Unter allen Mentees, die sich seit 2006 bis einschließlich Juni 2016 an dem SelmaMeyerMentoring beteiligt haben bzw. sich in einer der aktuell laufenden Runden befanden, führten die Koordinatorinnen eine Abschlussbefragung durch. Bei der Befragung konnten die Koordinatorinnen auf das gut gepflegte Netzwerk von Alumnae des Programms zurück-

greifen. Von 300 versendeten Fragebögen wurden 192 beantwortet, was einer Rücklaufquote von 64% entspricht. Mithilfe eines Online-Fragebogens wurden die Teilnehmerinnen gebeten, sich zu ihren Zielen und ihrem persönlichen Nutzen durch das SelmaMeyerMentoring zu äußern. Einen besonderen Wert legten die Koordinatorinnen auf die Erfassung der persönlichen und akademischen Entwicklung der Mentees während der Mentoringzeit.

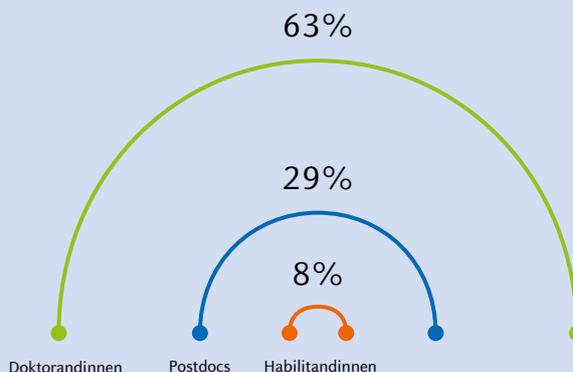
2.5.2 Mentees

Da das SelmaMeyerMentoring an drei unterschiedliche akademische Qualifizierungsstufen richtet sich, war es notwendig, die proportionalen Verhältnisse der Zielgruppen unter allen Mentees festzustellen.

Mentees und Alumnae wurden nach ihrem Status zur Zeit der Teilnahme am Programm in drei Qualifizierungsstufen aufgeteilt.

1. Doktorandinnen aller Fakultäten
2. Promovierte Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen in Weiterbildung
3. Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen im fortgeschrittenen Habilitationsprozess bzw. bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen

Anteil der Mentees nach akademischen Qualifizierungsstufen



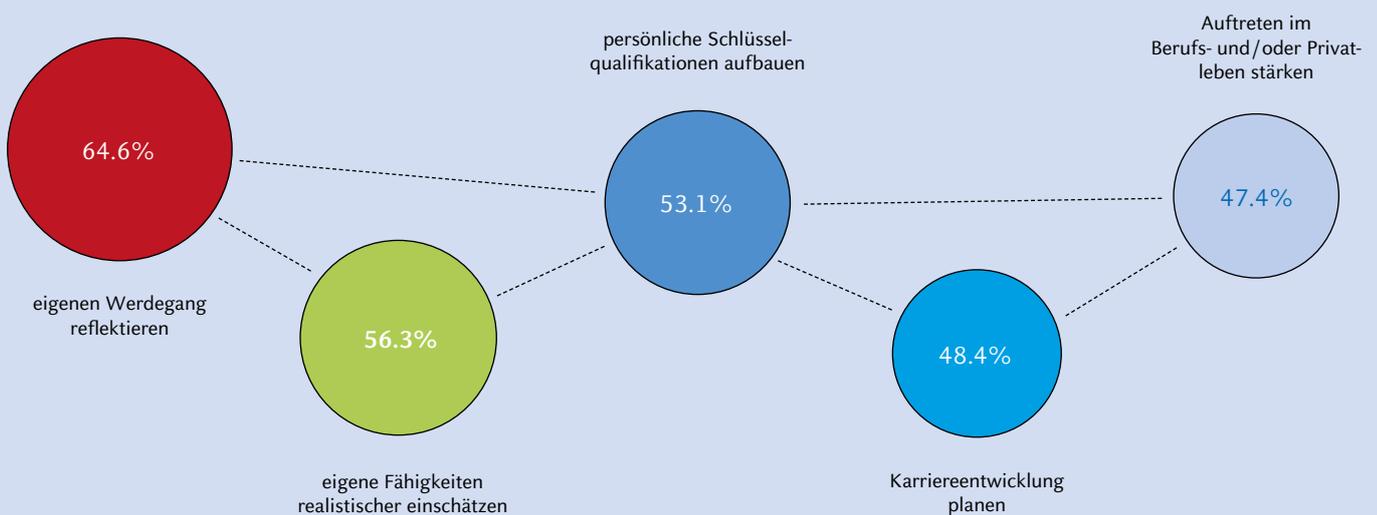
Überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen aller SelmaMeyerMentoring-Programmlinien sind Doktorandinnen (63%), darauf folgen Postdoktorandinnen, inklusive Ärztinnen in Weiterbildung (29%). Die bisher kleinste Zielgruppe (8%) umfasst Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten, die sich gezielt auf eine Professur vorbereiten (Habilitationen), wobei dies in erster Linie mit der späteren Schaffung in 2012 der Selma MeyerPROF-Programmlinie zusammenhängt.

Einige Mentees „wachsen“ mit dem Programm – nach der erfolgreich abgeschlossenen Doktorandinnen-Runde und dem Abschluss ihrer Dissertation bewerben sie sich um einen Mentoring-Platz in einer der aufbauenden Linien für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen

Die Daten belegen, dass über 80% der Mentees persönlich und/oder beruflich von der Teilnahme am SelmaMeyerMentoring-Programm profitieren konnten. Die Aspekte, wie der Anreiz, den eigenen Werdegang zu reflektieren, eigene Fähigkeiten realistischer einschätzen zu können, persönliche Schlüsselqualifikationen aufzubauen, die eigene Karriereentwicklung zu planen sowie eigenes Auftreten im Berufs- und/oder Privatleben zu stärken, wurden von den Mentees als besonders nützlich eingeschätzt.

Den größten Nutzen erlebten die Mentees laut Umfrage durch die themenspezifischen Seminare. Aber auch die weiteren Module des Programms wurden von vielen Mentees als sehr hilfreich beschrieben.

Vorteile der Mentorings in Augen der Teilnehmerinnen



2.5.3 Mentor*innen

Die Mentor*innen – in der Regel Professor*innen und Akademiker*innen mit Leitungsaufgaben an Universitäten, aus der freien Wirtschaft, dem öffentlichen Leben und von Behörden – übernehmen diese Aufgabe ehrenamtlich. Regelmäßig werden neue Role Models und neue Mentor*innen akquiriert. Neue Mentor*innen werden beim Programmstart mit einem Infopaketa begrüßt. Die Ansprache erfolgt zweisprachig, da auch international tätige Mentor*innen häufiger durch die Mentees gewünscht und vorgeschlagen werden. Die Bindung der Mentor*innen an das Programm und die

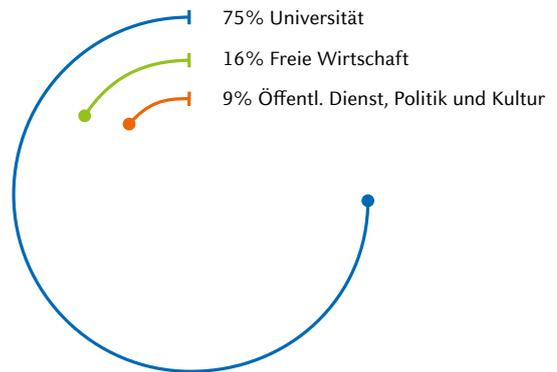
HHU wird z.B. durch exklusive Kaminabende gestärkt (wie z.B. Kick-off-Veranstaltung im April 2017 auf Schloss Mickeln). Mehr Informationen bzw. ein kurzer Workshop zur Rolle der Mentorin bzw. des Mentors sind gewünscht. Anwesende Mentor*innen wurden als Role Models zu den Netzwerkbänden eingeladen. Ein weiterer Mentor*innen-Abend zum Thema Beratungskompetenzen und Rolle der Mentorin bzw. des Mentors ist für das Frühjahr 2019 geplant. Das SelmaMeyerMentoring ist in erster Linie ein Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, momentan sind dessen

Mentees ausschließlich weiblich. Nichtsdestotrotz sind Männer von der Teilnahme am Programm nicht ausgeschlossen. Im SelmaMeyerMentoring-Programm sind 30 Mentoren aktiv, was in Bezug auf die Gesamtzahl von 203 Mentor*innen 15% ausmacht.

Im Laufe der Zeit ist ein eigener Pool von Mentor*innen entstanden. Drei Viertel aller Mentor*innen stammen aus dem Hochschulbereich (intern, extern, deutschlandweit und Ausland), 16% von ihnen kommen aus der freien Wirtschaft. Führungskräfte aus dem öffentlichen Sektor, dem politischen und kulturellen Bereichen machen 9% aller SelmaMeyer-Mentor*innen aus.

Mit 38,4% stellen die Wissenschaftlerinnen aus externen Universitäten die größte Gruppe an Mentorinnen, dicht gefolgt von den Professorinnen der HHU mit einem Anteil von 24,6%. Somit sind interne und externe Wissenschaftlerinnen mit insgesamt 63% als Mentorinnen besonders gefragt. In Anbetracht der Tatsache, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs in außerordentlicher Weise von den Erfahrungen seiner Vorgängerinnen profitiert, kann das Engagement der universitären

Aufteilung der Mentorinnen und Mentoren nach Tätigkeitsbereich



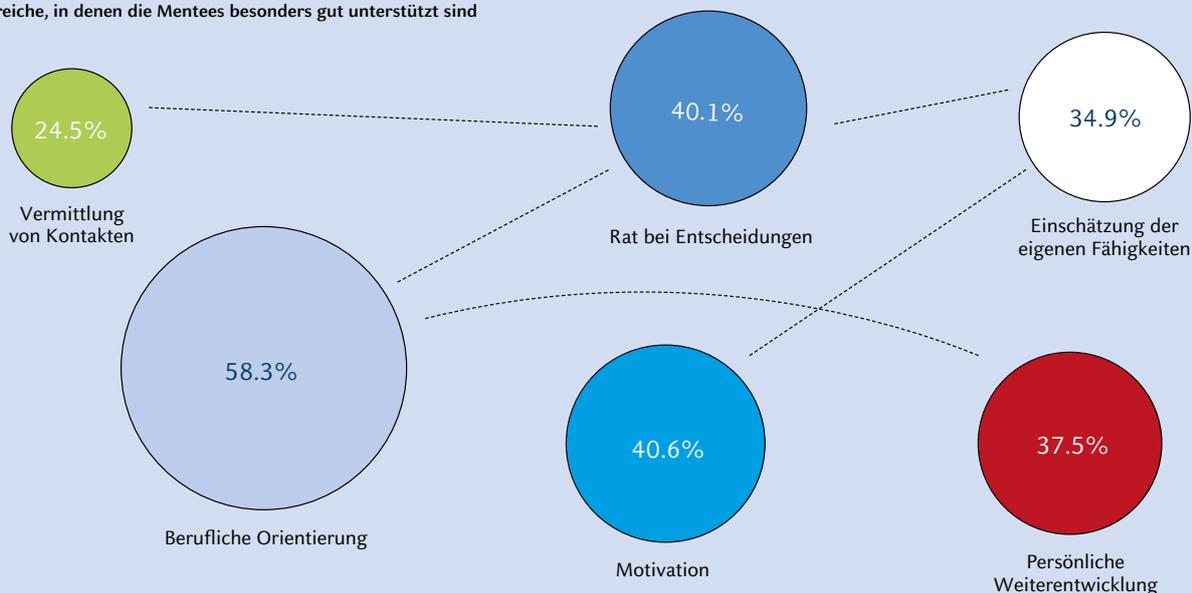
Mentorinnen nicht hoch genug geachtet werden. Wenn auch die Gruppe der Mentoren vergleichsweise klein ist, so lässt sich die oben genannte Besonderheit auch hier erkennen: insgesamt 12,3% aller Mentoren sind Wissenschaftler. Bei Mentor*innen aus dem universitären Bereich handelt es sich um die Angehörigen der HHU und des Klinikums sowie externe Professor*innen. In 37% der Fälle wurde hausintern „gematcht“, in 63% wurde externe Expertise gefragt.

2.5.4 Mentoring-Beziehung als Gelebter Wissenstransfer

Laut der Ergebnisse aus der Befragung haben Mentees die Tätigkeit von Mentor*innen in Fragen der beruflichen Orientierung, Motivation, Beratung, persönlicher Weiterent-

wicklung und besseren Einschätzung der eigenen Fähigkeiten als besonders unterstützend erlebt. Für knapp zwei Drittel der Mentees war die fachliche Nähe der Mentorin bzw. des

Bereiche, in denen die Mentees besonders gut unterstützt sind

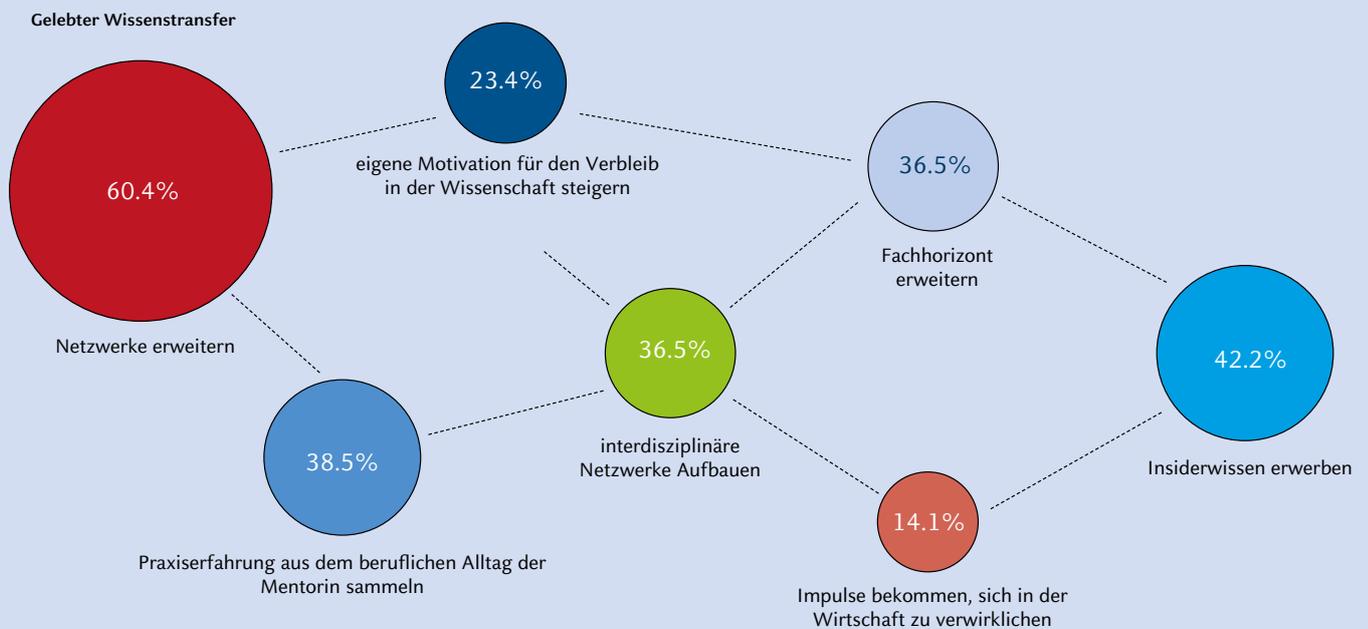


Mentors von Relevanz. Für die anderen Mentees spielte die fachliche Nähe für den Erfolg der Mentoringbeziehung eine untergeordnete Rolle. In diesen Fällen stand dann weniger die fachliche, sondern die persönliche und strategische Entwicklung der Mentees im Fokus.

Indem die Mentor*innen ihre Berufserfahrung weitergeben und ihre Karrierewege nachzeichnen und offenlegen, unter-

tätig. Zusätzliche 7,3% der Mentees arbeiten im Wissensmanagement in öffentlichen Einrichtungen.

Die hierarchiefreie Zusammenarbeit im Tandem mit der Mentorin bzw. dem Mentor bzw. in der Peer-Group fand nach Angaben der Mentees überwiegend in Form von Gesprächen statt. 56% der befragten Mentees schätzten in ihrer Mentoring-Beziehung vor allem den fachlichen Austausch mit der



stützen sie die Entwicklung der jeweiligen Mentee. So können Einblicke in die Bereiche gewonnen werden, in denen die Mentees ihre berufliche Zukunft sehen. Ein interessanter Zusammenhang besteht zwischen der Herkunft der Mentorinnen und Mentoren und dem aktuellen Tätigkeitsbereich der Mentees. Die Mehrheit der Mentorinnen und Mentoren kommen aus dem Hochschulbereich (75%), so bauen die Mentees überwiegend eine akademische Karriere auf: über 70% der Mentees sind wissenschaftlich im öffentlichen Dienst (sei es Hochschule, oder eine öffentliche Forschungseinrichtung)

Mentorin bzw. dem Mentor. Aus 6% der Mentoring-Beziehungen sind Arbeitsbeziehungen mit wechselseitigem Gewinn entstanden, sei es durch gemeinsame Publikationen, die persönliche Unterstützung bei zukünftigen Entscheidungen, die Hilfe bei der Übernahme einer neuen Position im Ausland oder diverse durch das Netzwerk der Mentorin bzw. des Mentors entstandene Projekte. Es ist anzumerken, dass 24% der befragten Absolventinnen des Programms immer noch den Kontakt zu ihren Mentor*innen aufrecht halten und regelmäßig pflegen trotz der formal abgeschlossenen Mentoring-Beziehungen.

2.5.5 Netzwerkarbeit

Mit der Programmumstrukturierung änderte sich auch die Netzwerkarbeit. Die Themen für die Netzwerkveranstaltungen werden nach wie vor von den Mentees der jeweiligen Gruppen vorgeschlagen. Da es hier zu Mehrfachnennungen aus den Gruppen kommt, bietet es sich an, gruppenübergreifende Treffen zu veranstalten. Gemeinsame gruppenübergreifende Netzwerktreffen aktueller und ehemaliger Mentees runden das Programm ab. Zusätzlich lädt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU zwei Mal jährlich zum HEINE-NETZwerk

der Wissenschaftlerinnen auf Schloss Mickeln ein. Mentees und Mentor*innen werden eingeladen und finden eine Möglichkeit zum übergreifenden Netzwerken. Der Jahresempfang mit Begrüßung neuer Mentees und Verabschiedung der abgelaufenen Programmrunden ist ein weiteres jahrgangsübergreifendes Treffen, zu dem alle aktiven und ehemaligen Mentor*innen sowie die Mentees und Alumnae des Programms eingeladen werden.



Next Generation

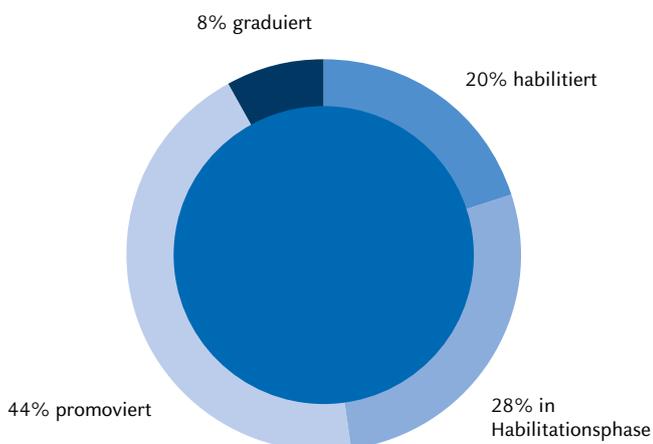
SelmaMeyerMentoring

2.6 Neugründung des Netzwerks „SelmaMeyer NextGeneration“

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im SelmaMeyerMentoring mit besonderer Aufmerksamkeit behandelt. Laut der Umfrage haben 36% der Mentees und Alumnae des Programms ein Kind bzw. Kinder.

Besonders auffällig in den Evaluationsergebnissen ist, dass gerade die Wissenschaftlerinnen mit Kindern eine sehr hohe Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm zeigen und tendenziell einen höheren Nutzen aus dem Programm ziehen können im Vergleich zu den Mentees ohne Kinder. 40% aller Wissenschaftlerinnen mit Kindern haben seit ihrer Teilnahme am SelmaMeyerMentoring-Programm ihren akademischen Status geändert: 20% davon haben sich mittlerweile habilitiert, 28% befinden sich in der Habilitationsphase, 44% von SelmaMeyerMüttern haben promoviert und 8% davon sind graduiert geworden. (Anmerkung – In den Doktorandinnen-Programmen sind auch Studierende der Medizinischen Fakultät ab dem 9. Fachsemester zugelassen).

Akademischer Status der Mentees zum Zeitpunkt der Befragung



Aufteilung der Mentees mit und ohne Familienaufgaben



Laut den Ergebnissen aus der Evaluation konnten die Mentees mit Kindern auch eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere aufbauen. 71% der Mentees mit Kindern haben publiziert. 29% der SelmaMeyerMütter haben Lehr- und Wissenschaftspreise gewonnen, ebenfalls 29% von ihnen haben erfolgreich Drittmittel akquiriert. Besonders zu erwähnen ist der Fakt, dass 13% der Akademikerinnen mit Kindern sowohl Lehr- und Wissenschaftspreise als auch Drittmittelförderung bekommen haben. Die erfolgreichen Mütter haben insbesondere von den Netzwerktreffen profitiert. Sehr stark bis stark zufrieden mit dem Modul „Netzwerken“ sind über 70% der Mütter mit Preisen und Drittmitteln. Gerade die Wissenschaftlerinnen mit Kindern schätzen die Möglichkeit des Austausches und der Vernetzung bei den Netzwerktreffen mehr als ihre kinderlosen Kolleginnen. Das SelmaMeyerMentoring-Programm gibt zahlreiche Gelegenheiten zum gruppenübergreifenden Netzwerken.

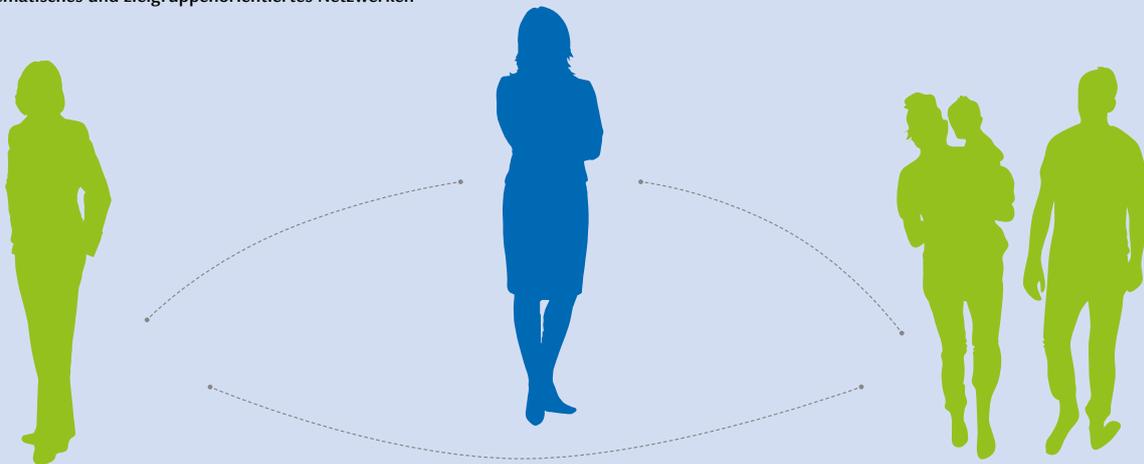
Nach einer Bedarfsanalyse wurde ein spezielles Netzwerk unter Mentees und Alumnae gegründet, das die besonderen Belange und Anforderungen der Akademikerinnen mit Familienaufgaben berücksichtigen könnte. Ursprünglich sollten die

Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben die Zielgruppe sein. Durch eine Bedarfsanalyse in den Jahren 2016 und 2017 zeigte sich, dass auch die Wissenschaftlerinnen in der Familienplanungsphase sich mehr Informationen und einen Austausch mit erfahreneren Akademikerinnen zum Thema der gelungenen Vereinbarkeit wünschen. Insbesondere die jüngere Generation der Doktorandinnen macht sich große Sorgen, wie sie die anspruchsvolle (akademische) Karriere und Familie vereinbaren können. So entstand die Idee des Netzwerks „SelmaMeyer NextGeneration“, das offen für Mentees und Alumnae (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen) des SelmaMeyer-Mentoring-Programms sein soll, für Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben und für solche, die sich in der Familienplanungsphase befinden und für die es relevant wird, eine

Ressourcen analysieren. Weiterhin reflektierten sie über die individuelle Gestaltung von Familien- und Arbeitszeitmodellen, partnerschaftlichen Arrangements, Elternmodellen sowie die sozialen Unterstützungsnetzwerken als ein Ausgangspunkt für weitere (kurz-, mittel-, und langfristigen) Planungen.

Die Methode der moderierten Gruppenarbeit nutzt die Erfahrungen, Beobachtungen und Ideen aller Teilnehmerinnen zur Reflexion der persönlichen Situation. Die individuelle Stärkung durch die Kompetenzen innerhalb der Gruppe bieten die Möglichkeiten eine bewusster berufliche und private Rolle einzunehmen. Die Evaluationen bestätigten, dass die Workshops die Teilnehmerinnen zum Nachdenken und Reflektieren angeregt und ihnen viel Mut für den zukünftigen Weg mitgegeben haben. Die Workshops haben die Teilneh-

Thematisches und zielgruppenorientiertes Netzwerken



Mentees

Regelmäßige Netzwerktreffen
gruppenintern, gruppen-
und jahrgangsübergreifend,
Alumnae-Netzwerk

Mentor*innen

Kaminabend für Mentor*innen

SelmaMeyer NextGeneration

Übergreifendes Netzwerk
für den wissenschaftlichen Nachwuchs
mit Familienaufgaben

stimmige Entscheidung in der Lebenssituation geplanter oder realisierter Berufs- und Familienplanung zu treffen.

Folgende Workshops wurden im Zeitraum 2016 bis 2018 für die Mentees und Alumnae mit Familienaufgaben angeboten: der Workshop „Eltern@Beruf.sein“, Infoveranstaltungen mit FamilienBeratungsBüro, vier Runden der Workshop-Reihe „Work – Family Life – Balance“ sowie der Workshop „Stresskompetenz – Der Spagat zwischen Familie und Wissenschaft“. Diese Veranstaltungen mit insgesamt 50 Wissenschaftlerinnen sind bereits erfolgreich gelaufen und wurden sehr positiv evaluiert.

Die Teilnehmerinnen konnten sich im Rahmen der angebotenen Veranstaltungen zu den Ambivalenzen und Spannungen zwischen und mit Beruf und Familie austauschen und ihre

merinnen angeregt, bewusster auf familiäre und strukturelle Ausgangssituationen zu schauen und diese eingehender zu analysieren und ihren eigenen ausbalancierten Weg zu finden, beides zu vereinbaren.

Es wird die Öffnung des Workshops „Work – Family Life – Balance“ auch für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen der HHU geplant, die eine Familie gegründet haben bzw. gründen wollen. Dieser Workshop ist implizit auch als Gendersensibilisierungsmaßnahme angelegt: nur wenn es gelingt, Väter analog in die Erziehungs- und Care-Arbeit einzubinden, können Mütter ihre wissenschaftliche Karriere zielgerichtet verfolgen. Gleichzeitig benötigen auch Väter Bestärkung in ihrer Rolle als engagierter Elternteil. Das Angebot für eine gemischte Gruppe für Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben ist bereits konzipiert.

2.6 Veranstaltungsübersicht 2016 – 2018



Mentorinnen beim SelmaMeyerMentoring Jahresempfang, 2018

2016

Doktorandinnen

13 Workshops (ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Projektmanagement für Dissertation
- Führungskompetenz II
- Konfliktmanagement
- Konflikt und Stimme
- Selbstmarketing
- Ausdrucksvielfalt
- Führungskompetenz zweitägig
- Kommunikationstraining
- Bewerbungstraining Life Sciences zweitägig
- Motivation und Selbstorganisation
- Kick-Off für die neue Doktorandinnen-Gruppe
- Teamsteuerung und kollegiale Beratung

3 Netzwerkabende

(in der Regel an einem Werktag von 18:00 bis ca. 20:30 Uhr)

- Netzwerktreffen „Netzwerken in Akademia“
- Elevator Pitch
- Netzwerkabend Role-Model mit einer Professorin

Postdocs

10 Workshops

(ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Führungskompetenz 2 Mal zweitägig
- Bewerbungstraining für Postdocs
- Erstes Vorsingen. Berufungsverfahren (zweitägig)
- Konfliktmanagement zweitägig
- Konflikt und Stimme

6 Netzwerkabende

(in der Regel an einem Werktag von 18:00 bis ca. 20:30 Uhr)

- Netzwerkabend Role-Model
- Netzwerkabend Drittmittelakquise
- Social Networking
- Netzwerkabend Initiativbewerbung
- Netzwerkabend Role-Model mit einer Führungskraft
- Netzwerkabend Role-Model mit einer Professorin

Habilitandinnen

5 Workshops

(ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

Führungskompetenz zweitägig
Strategieseminar zweitägig
Öffentlichkeitsarbeit

Einzelcoachings 3 Stunden je Mentee

Netzwerkabend Role-Model mit einer Professorin

Alumnae Gruppenübergreifend

3 Workshops

(ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

Coachings für weibliche Führungskräfte 2 Stunden pro Person
Führungskompetenz
Stimme und Konflikt
Präsentationstraining

Netzwerkabend Role-Model mit einer Professorin

2017

Doktorandinnen

14 Workshops (ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Kick-Off für die neue Doktorandinnen-Gruppe (Englisch)
- Stimmkraft und Ausdrucksvielfalt
- Kick-Off für die neue Doktorandinnen-Gruppe (Deutsch)
- Eskalationen vermeiden
- Feedback geben
- Conflict Management
- Should I stay or should I go? (1,5-tägig Deutsch, 1,5-tägig Englisch)
- Stimmkraft und Ausdrucksvielfalt
- Middle Evaluation
- Zwischenbilanz Mentoring

5 Netzwerkabende

(in der Regel an einem Werktag von 18:00 bis ca. 20:30 Uhr)

- Netzwerken in Akademia (Englisch und Deutsch)
- Elevator Pitch (Englisch und Deutsch)
- Netzwerkabend Wissenschaftliches Präsentieren

Postdocs

2 Workshops (ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Kommunikationstraining
- Karriereplanung

Netzwerkabende

(in der Regel an einem Werktag von 18:00 bis ca. 20:30 Uhr)

- Netzwerkabend Business Knigge beim Abendessen
- Netzwerkabend HEINE-Wissenschaftlerinnen

Habilitandinnen

7 Workshops (ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Kick-Off Einführung ins Mentoring
- Professorin gesucht! Optimierung der Hochschulkarriere
- Erstes Vorsingen. Berufungsverfahren (zweitägig)
- Forschungsförderung strategisch nutzen (zweimal)
- Individuelle Karriereplanung/Berufungsverfahren

Netzwerkabende

(in der Regel an einem Werktag von 18:00 bis ca. 20:30 Uhr)

- Netzwerkabend HEINE-Wissenschaftlerinnen
- Einzelcoachings 3 Stunden je Mentee

Alumnae Gruppenübergreifend

- Stimme und Konflikt

Doktorandinnen

8 Workshops (ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Workshop Führungskompetenz
- Stimmkraft und Ausdrucksvielfalt
- Workshop Forschungsförderung Strategisch nutzen
- Workshop Optimal vorbereitet für das Job-Interview
- Abschlussevaluation des Mentorings
(je Englisch und Deutsch)
- Kick-Off für die neue Doktorandinnen-Gruppe (Deutsch)
- Stresskompetenz für Wissenschaftlerinnen

8 Netzworlabende

(in der Regel an einem Werktag von 18:00 bis ca. 20:30 Uhr)

- Netzworlabend Bewerbung von A-Z
- Netzworlabend Anstrengung als Ressource
- Netzworlabend mit einem Professor als Role Model
- Netzworlabend Perfekte Bewerbungsunterlagen
- Netzworlabend Vorstellungsgespräch und Gehaltsvorstellungen (zweimal)
- Netzworlabend Karriereschritt FH-Professur
- Netzworlabend Visualisierung und Postergestaltung

Postdocs

5 Workshops (ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Kick-Off für die neue Postdoktorandinnen-Gruppe
- Optimierung der Hochschulkarriere
- Stresskompetenz für Wissenschaftlerinnen
- Berufungsverfahren mit individueller Beratung (zweitägig)

2 Netzworlabende

(in der Regel an einem Werktag von 18:00 bis ca. 20:30 Uhr)

- „Stehen Sie auch in der letzten Reihe?“
Kurzworkshop mit Fotoaufnahmen
- Netzworlabend Karriereschritt FH-Professur

Habilitandinnen

6 Workshops (ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Zwischenbilanz Mentoring
- Workshop Supervision für die Führungspraxis
- Karriereplanung/Berufungsverfahren individuelle Beratung
- Zeit- und Selbstmanagement
- Forschungsförderung strategisch nutzen
- Abschlussevaluation des Mentorings

Netzworlabende

(in der Regel an einem Werktag von 18:00 bis ca. 20:30 Uhr)

- Einzelcoachings 3 Stunden je Mentee
- Netzworlabend Karriereschritt FH-Professur
- „Stehen Sie auch in der letzten Reihe?“
Kurzworkshop mit Fotoaufnahmen

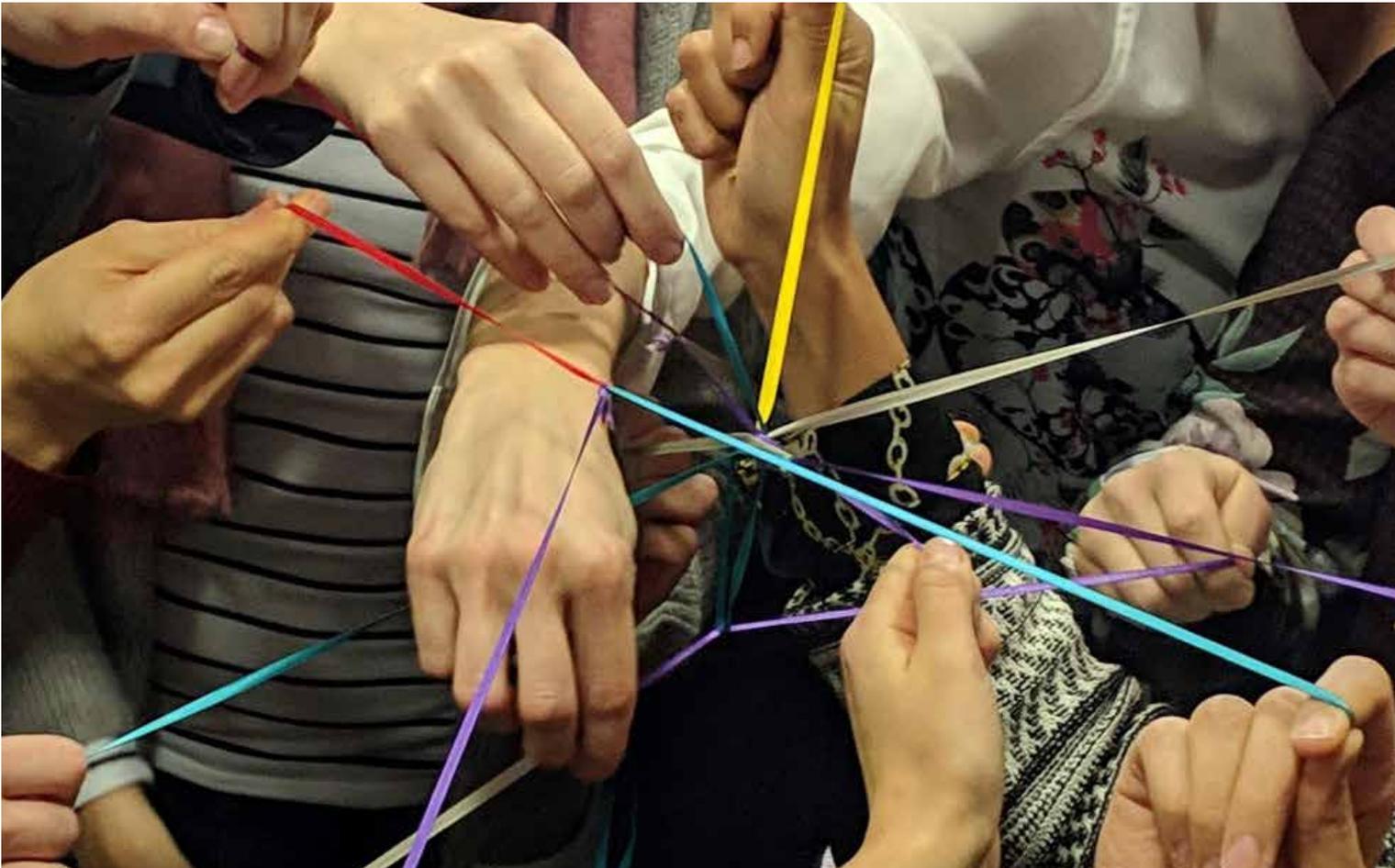
Alumnae Gruppenübergreifend

3 Workshops (ein Tag mit 8 Arbeitseinheiten)

- Stresskompetenz für Wissenschaftlerinnen
- Kurzworkshop mit Fotoaufnahmen „Stehen Sie auch in der letzten Reihe?“ (zweimal, je 4 AE)

Netzworlabend Karriereschritt FH-Professur

- EU-Expert: Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschungsförderung



NextGeneration

- Infoveranstaltung für Wissenschaftlerinnen mit Kindern
- Work – Family life – Balance
12 Workshops (4 Peergruppen mit jeweils 3 Sitzungen)
- Stresskompetenz für Wissenschaftlerinnen mit Familie (eintägiger Workshop)
- Beruf@Eltern.Sein.de (zweitägiger Workshop)

Öffentliche Vorträge

- Dr. Peter Modler // 30.06.2016
**Zwischen Arroganz Und Ergebenheit.
Konfliktstrategien von Männern und Frauen
im Hochschulalltag**
- Dr. Elisabeth Maurer, Uni Zürich // 25.10.2016
**Die ewige Krux mit der Zeit – Im Spagat zwischen
Akademischer Uhr und Lebensbahn-Uhr**
- Dr. Beate Scholz // 21.11.2017
**Frauen auf dem Weg zur Spitze der Wissenschaft –
zwischen individueller Ermutigung
und institutioneller Verantwortung**

3 FamilienBeratungsBüro 2016 – 2018

Das FamilienBeratungsBüro (FBB) trägt maßgeblich dazu bei, dass die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf als „familiengerechte Hochschule“ auditiert wurde.

Seit Januar 2016 ist das FBB auch zuständig für alle Mitarbeiter*innen des Universitätsklinikums Düsseldorf (UKD), die im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten. Es konnte eine zweite, unbefristete Vollzeitstelle durch die

Bezuschussung durch das UKD eingerichtet werden. Das FBB ist seit Anfang 2017 mit zwei Vollzeitkräften besetzt.

Im Zeitraum von Mitte September 2017 bis Mitte September 2018 beschäftigte das FBB mit Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros eine Berufsanerkennungspraktikantin und bildete diese zur staatlich anerkannten Sozialpädagogin aus.

3.1 Beratung

Der Themenschwerpunkt des FBBs liegt in der Beratung von Studierenden und Mitarbeiter*innen der HHU und des UKDs. Die Anzahl der Kontakte liegt bei ca. 200 im Monat, wobei ein Hauptteil persönliche Gespräche und Telefonate ausmachen, der Rest sind E-Mail-Kontakte.

Die meisten Klient*innen wurden von anderen Beratungsstellen an das Büro vermittelt oder sind durch die Webseiten und Öffentlichkeitsarbeit auf das Büro aufmerksam geworden. Die meisten Anfragen zur Beratung wurden von Frauen gestellt.

Einmal wöchentlich wird regelmäßig eine offene Sprechstunde zentral auf dem Campus angeboten, bei der keine Voranmeldung nötig ist. Diese wird vor allem von Studierenden genutzt.

Die häufigsten Themen in der Beratung sind:

- Mutterschutz und Nachteilsausgleich
- Betreuungsmöglichkeiten in Düsseldorf
- Planung der Elternzeit und Elterngeld
- Beratung von Internationalen Studierenden
- Wohnen als Familie
- Finanzierung des Studiums mit Kind
- Urlaubssemester zwecks Schwangerschaft/ Kindererziehung
- Vernetzung/Netzwerkangebote

Im Kontext der Beratung steht das FBB eng in Kontakt mit den weiteren Beratungsstellen auf dem Campus wie dem Studierendenwerk, dem Personaldezernat, dem Studierenden Service Center, dem International Office und vielen weiteren Beratungseinrichtungen.

3.2

Familienfreundliche Maßnahmen

Das FBB betreibt eine regelmäßige Akquise von Betreuungspersonen für die verschiedenen angebotenen Betreuungsangebote.

Ferienfreizeiten

An sieben Wochen im Jahr führt das FBB Ferienfreizeiten für Kinder im Alter von 6–12 Jahren mit einem gemischten Programmschwerpunkt durch. Darunter fallen diverse Ausflüge im Raum Düsseldorf, Sportprogramme, Bastel- und Spielangebote. Teilnehmen dürfen Kinder von Angehörigen der HHU und des UKDs. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 113 Kinder in den Ferienfreizeiten betreut. Im Jahr 2017 haben 120 Kinder an den Ferienprogrammen teilgenommen.

Aufgrund von Streiks und einer unklaren Versorgungssituation wurden die Belegplätze für die Ferienfreizeiten stark beschränkt, sodass im Sommer 2018 nicht so viele Plätze wie in den vorherigen Ferien vergeben werden konnten. So belief sich die Zahl der betreuten Kinder im Jahr 2018 auf 90.

Kinderbetreuung während Veranstaltungen

Das FBB bietet während Veranstaltungen der HHU und des UKDs, die außerhalb der Regelbetreuungszeiten liegen, Kinderbetreuung an. Die Veranstaltenden können ihren Bedarf an Kinderbetreuung beim FBB anzeigen und die Mitarbeiter*innen stellen Betreuungskräfte und Materialien für die angefragten Betreuungszeiten zur Verfügung. Dieses familienfreundliche Angebot wurde über die letzten drei Jahre regelmäßig in Anspruch genommen. Insgesamt wurden seit 2016 200 Kinder über die Veranstaltungsbetreuungen betreut.

Babysitting-Börse

Ein weiteres Angebot ist die Babysitting-Börse, die regelmäßig aktualisiert und gepflegt wird und zuletzt im Februar 2018 komplett neu gestartet wurde.

Die Babysitting-Börse ist eine Plattform über die die Angehörigen der HHU und des UKD die Möglichkeit haben qualifizierte, private Babysitter*innen zu finden, um somit kurzzeitige Betreuungsgaps abzudecken. Eltern können mit ihrer internen E-Mailadresse eine Babysitter-Anfrage an die E-Mailadresse der Babysitting-Börse schicken. Die Mitarbeiter*innen des FBBs überprüfen diese Betreuungsanfragen auf Stichhaltigkeit und leiten diese dann an qualifizierte Babysitter*innen weiter. Daraufhin melden sich interessierte Babysitter*innendirekt bei den Eltern. Zehn Babysitter*innen wurden im Jahr 2018 zum persönlichen Gespräch geladen und neu aufgenommen. 16 aktive Babysitter*innen sind darüber

gemeldet (Stand Dezember 2018). Die Babysitting-Börse ist ein etabliertes Angebot, das regelmäßig von Angehörigen der HHU und des UKDs genutzt wird.

VäterZeit-Kalender

Zur Sensibilisierung von Vätern an der HHU und des UKDs veröffentlicht das FBB am Ende jedes Jahres einen Kalender, der Angehörige der Universität und des Universitätsklinikums mit ihren Kindern zeigt.

Im Zeitraum von 2016 – 2018 wurde in jedem Jahr ein Kalender herausgebracht, der kostenlos für alle Angehörigen der HHU und des UKDs zur Verfügung stand. Dieses Projekt erfreut sich großer Beliebtheit an der ganzen HHU und des UKDs und wird sehr gut angenommen. Die Auflage der VäterZeit-Kalender lag im Jahr 2016, 2017 und 2018 bei 400 Stück.

Eltern-Kind-Räume

Das FBB unterstützt Fakultäten bei der Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen, unter anderem wurde für die Medizinische Fakultät ein Raum kindgerecht und sicher eingerichtet. Diese Eltern-Kind-Räume sind barrierefrei zu erreichen.

Notfallbetreuung auf dem Campus

Das FBB stellt zwei Mobile-Eltern-Kind-Büros für Mitarbeiter*innen zur Verfügung, um eine Notfallbetreuung im eigenen Büro nach vorheriger Absprache mit dem Vorgesetzten zu ermöglichen. Vor allem den Bedarf von Kleinkindern kann so nachgekommen werden, da die sogenannten MEKiBüts genügend Platz für die Materialien einer U3-Betreuung bieten (Reisebett, Matratze, Spannbetttuch, Hochstuhl, etc.).

Durch die Räder des MEKiBüts ist die Handhabung auf dem gesamten Campus möglich. Die Ausleihe ist kostenlos. Seit 2016 bis 2018 war das MEKiBüts 12 Mal im Einsatz.

Das Angebot der MEKiBüts wurde um das Angebot der Study&Kids Boxen erweitert. Die Study&Kids Boxen sind Trolley-ähnliche Wagen, die eine Betreuung von Kindern erleichtern. Die Boxen werden auf Anfrage vom FBB individuell und kindgerecht mit Betreuungsmaterialien gepackt. Die Ausleihe ist kostenlos. Von 2016 bis 2018 waren die beiden MEKiBüts 12 Mal im Einsatz.

Flyer und Broschüren

Jedes Jahr erneuert das FBB Flyer und Broschüren rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.

So erscheint jedes Jahr eine neue Auflage der Broschüre „Perspektive: Studium und Familie in Düsseldorf“ und „Studieren mit Kind an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf“. Darüber hinaus erstellt das FBB in jedem Jahr neue Auflagen dieser Flyer:

- „FamilienBeratungsBüro“: Über diesen Flyer stellt sich das FBB vor, erklärt die Aufgabengebiete, erläutert die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, informiert über Kooperationspartner und verschiedene Beratungsthemen.
- „Babysitting-Börse“: Der Flyer erklärt die Babysitting-Börse, wie sie funktioniert und wie die Nutzungsbedingungen aussehen. Eltern sowie auch interessierte Babysitter*innen können so alle wichtigen Informationen erhalten.
- „VäterZeit“: Der VäterZeit-Flyer informiert über ein besonderes Beratungsangebot für Väter, die sich Zeit für die Erziehung ihrer Kinder nehmen wollen. Insbesondere werden Vernetzungsangebote über diesen Flyer kommuniziert.
- „MEKiBüs und Study&Kids Box“: In dem Flyer werden die zwei Konzepte des FBB zur Betreuung auf dem Campus vorgestellt. Durch Bilder und Materialauflistung können sich Interessierte über die MEKiBüs und die Study&Kids Boxen informieren.

Kinderflohmarkt

Im Zeitraum von 2016 bis 2018 organisierte das FBB in Kooperation mit dem Familienbüro der Hochschule Düsseldorf insgesamt sechs Kinderflohmärkte, die jeweils einmal im Frühling und im Winter stattfanden. Auf dem Kinderflohmarkt werden ausschließlich gebrauchte Kinderartikel wie Kinderspielzeug und Kinderkleidung verkauft. Die Kinderflohmärkte dienen dazu, dass sich Familien an der HHU und der Hochschule Düsseldorf untereinander kennenlernen und vernetzen können.

Das Konzept des Kinderflohmarktes sieht vor, dass dieser ausschließlich auf Decken stattfinden soll. Dadurch ist das Angebot niedrigschwellig und Kinder werden dazu motiviert, selber tätig zu werden und Artikel zu verkaufen. Der Flohmarkt ist ein etabliertes Angebot geworden, das sehr nachgefragt ist. Die zu vergebene Anzahl an Plätze war jedes Mal voll ausgeschöpft.



Impressionen aus den Sommerferienfreizeiten

Netzwerkangebote für Familien

Das FBB bietet für Studierende und für Mitarbeiter*innen mit Kind Netzwerkangebote an. In den Jahren 2016 bis 2018 waren Angebote des FBBs u.a. zwei Familienbrunches und ein regelmäßiger Väterstammtisch. Im November 2017 fand in Kooperation mit dem autonomen Frauenreferat des AStAs ein Informationsabend zum Thema Studieren mit Kind statt, zu dem auch Kinderbetreuung angeboten wurde.

Die Mitarbeiter*innen des FBBs standen für Fragen von Interessierten zur Verfügung und stellten die familienfreundlichen Maßnahmen an der HHU vor. Außerdem wurde eine Kita-Leitung der Studierendenwerke zu dem Infoabend eingeladen, um die Kitas auf dem Campus des Studierendenwerkes vorzustellen.

Im Juni 2018 veranstaltete das FBB in Kooperation mit dem Studierendenwerk Düsseldorf eine Familienführung auf Burg Linn, an dem Familien teilgenommen haben.

Das FBB ist regelmäßig auf Informationsveranstaltung der HHU und des UKD präsent.



Der Kinderflohmarkt findet 2 mal im Jahr statt

3.3 Öffentlichkeitsarbeit

FamilienBeratungsBüro-Newsletter

In jedem Quartal veröffentlicht das FBB einen Newsletter. Über diesen Weg wird über aktuelle Veranstaltungen und eigene Angebote informiert, der Start für die Anmeldung der Ferienfreizeiten bekannt gegeben und wichtige gesetzliche Veränderungen mitgeteilt. Der Newsletter wird gut angenommen und wird häufig abonniert und kann über die Webseiten des FBBs abonniert werden.

Webseite

Alle Webseiten des FBBs werden von den Mitarbeiter*innen selbst betreut, aktualisiert und neu erstellt.

So gibt es seit Anfang 2018 „ein umfangreiches FAQ mit häufig gestellten Fragen zu den Ferienfreizeiten“. Darüber werden einige Fragen zu der Kinderbetreuung in den Ferien und den Bedingungen einer Anmeldung erklärt.



Bei der Spielzeugspendenaktion kamen hunderte Päckchen zusammen

Spendenaktion: „Weihnachten im Päckchen“

In den Jahren 2016 und 2017 hat das FBB zur Weihnachtszeit eine Spendenaktion unter dem Motto „Weihnachten im Päckchen“ organisiert. Es wurden Sachspenden wie Spielzeug und Süßigkeiten für einen guten Zweck angenommen.

Die Päckchen kamen zahlreichen Kindern aus Düsseldorfer Einrichtungen zu Gute. In diesem Rahmen konnten Geschenke im FBB und bei dem AStA abgegeben werden. Beschenkt wurden Kinder im Alter von zwei Monaten bis 17 Jahren aus Familien, die der AWO Familienglobus gGmbH aufsucht und bekannt waren. Der AWO Familienglobus ist ein Angebot der

Arbeiterwohlfahrt (AWO), einem gemeinnützigen Verein, der sozial schlechter gestellten Familien in Düsseldorf helfen möchte. Im Jahr 2016 wurden rund 240 Päckchen gespendet und an Familien verteilt. 2017 wurden mehr als 320 Päckchen gesammelt und in fünf Einrichtungen der AWO Düsseldorf an Familien verteilt. Im Jahr 2018 musste die Spendenaktion krankheitsbedingt ausfallen.

UKD Weihnachtsmarkt

Zur Weihnachtszeit 2017 richtete das UKD-Veranstaltungsmanagement erstmals einen Weihnachtsmarkt aus, an dem das FBB teilnahm. An zwei Tagen hat sich das FBB dort präsentiert. Es wurden bei einer Mitmach-Aktion weihnachtliche Tüten an Kinder und Informationsmaterial an die Eltern verteilt. Über 200 Tüten wurden verteilt. Zudem wurde eine Fotoaktion durchgeführt. Diese Aktion wurde sehr gut angenommen. Im Jahr 2018 fand der Weihnachtsmarkt nicht statt.

All-Gender-Toiletten

Das FBB unterstützte den AStA und die Diversity-Stelle Ende 2017 bei der Konzeptentwicklung für All-Gender-Toiletten auf dem Campus, sodass Menschen mit Transidentitäten die Möglichkeiten haben Toiletten zu benutzen, die nicht binär getrennt sind. Darüber hinaus sollen auch Wickelmöglichkeiten auf den nicht binär getrennten Toiletten auf dem Campus realisiert werden.

Langer Abend der Studienorientierung

Im Sommer 2016, 2017 und 2018 fand der „Lange Abend der Studienorientierung“ statt. Studieninteressierte wurde in diesem Rahmen über die angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen der HHU informiert.

Info-Basar

Zum Wintersemesterbeginn 2018 nahm das FBB an dem Infobasar für Erstsemester teil. Erstsemester konnten sich bei dem Stand des FBBs über familienfreundliche Maßnahmen an der HHU informieren.



3.4 Netzwerkarbeit

Das FBB betreibt eine rege Netzwerkarbeit in diversen Netzwerken mit verschiedenen Kooperationspartnern.

Im April 2017 hat das FBB den Boys Day an der HHU aktiv unterstützt, und einen Einblick in geschlechterunübliche Berufe gegeben.

Das FBB ist aktiv im „Hochschulnetzwerk Familie NRW“ (HNF), in dem einige Familienservicestellen an Hochschulen in ganz NRW tätig sind. Dieses Netzwerk trifft sich zweimal im Jahr, um sich über Veränderungen und Entwicklungen im Bereich der Familienfreundlichkeit an Hochschulen auszutauschen. Im Frühjahr 2018 hat das FBB das zweitägige Treffen in Kooperation mit der Hochschule Düsseldorf im Haus der Universität in der Stadtmitte Düsseldorfs ausgerichtet. Dieses Treffen bedurfte eines großen Vorbereitungsaufwandes hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung als auch der Organisation der Tagungsprogramme.

Im Juni 2018 unterstützte das FBB aktiv den Diversity-Tag und präsentierte sich und die familienfreundlichen Angebote auf dem Campus.

Im Sommer 2018 plante das FBB im Rahmen der 5. Jahrestagung der „Familie in der Hochschule“ (FidH), ein Netzwerk der deutschsprachigen Hochschulen, das zweitägige Treffen in Bochum und Dortmund in Kooperation mit diversen Familienservicestellen in der Region. Inhaltlich bereitete das FBB zusammen mit einer selbstständigen Unternehmensberaterin und dem Familienservice der Fernuniversität Hagen einen zweistündigen Workshop zum Thema Digitalisierung und der damit verbundenen Chance zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium vor.

Dazu wurde das Konzept der Umsetzung von Digitalisierung an der Fernuniversität Hagen vorgestellt, eine Analyse der modernen Gesellschaft durchgeführt und die daraus resultierenden Herausforderungen von der Unternehmensberaterin erläutert. Anschließend wurden in Kleingruppen verschiedene Ansätze diskutiert. Das FBB hat die Ergebnisse des Workshops dokumentiert und dem Netzwerk zur Verfügung gestellt.

Weitere Netzwerke sind anbei aufgeführt:

- Beratungsnetzwerk der HHU, der HSD und des Studierendenwerk
- Lokales Bündnis für Familien – Düsseldorfer Familientisch
- Dual Career Netzwerk Düsseldorf
- Erfolgsfaktor Familie – Unternehmensplattform des BMFSFJ
- Familie@Beruf.NRW Aktionsplattform des Familienministeriums NRW
- Spieloase Bilk
- i-Punkt Familie- Düsseldorf Servicestelle für Kinderbetreuung
- Jugendamt Düsseldorf
- Schulverwaltungsamt Düsseldorf
- Wohnungsamt Düsseldorf
- Hochschule Düsseldorf
- KiND VAMV- Verband alleinerziehender Mütter und Väter
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann
- Studierendenwerk Düsseldorf

Mit den angeführten Kooperationspartnern findet ein regelmäßiger Austausch und eine Weiterleitung statt. Themen sind dabei die Sensibilisierung einer bewussten Personalpolitik für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit einigen Kooperationspartnern wird sich über Veränderungen in der Gesetzgebung ausgetauscht und diskutiert.

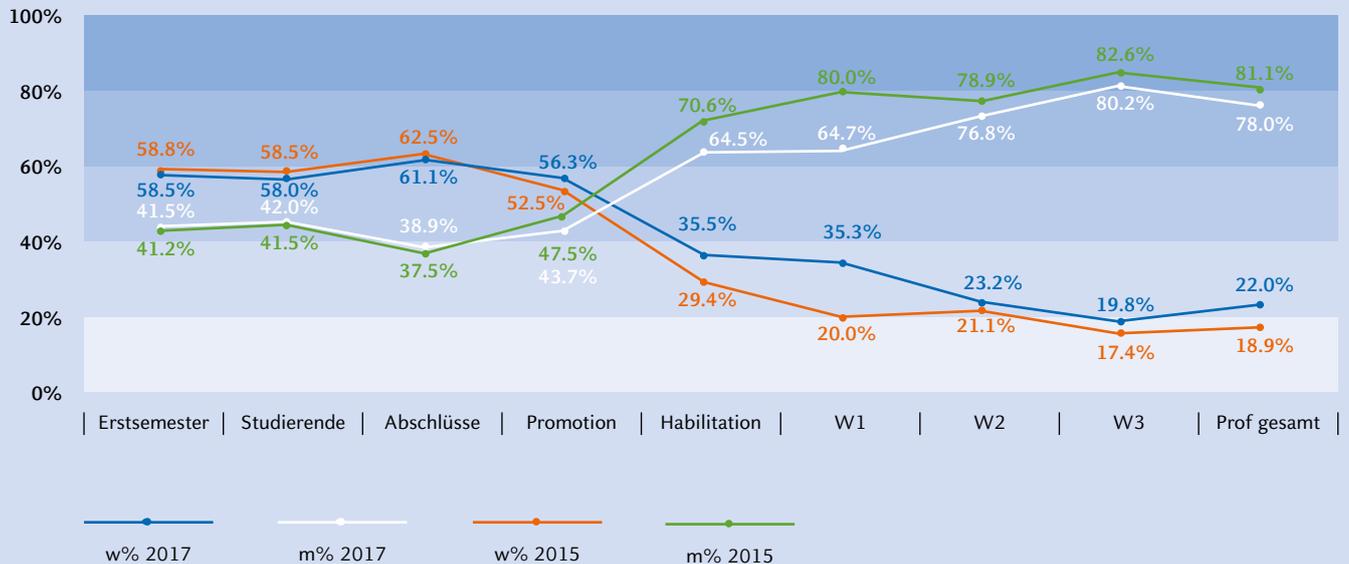
Es werden gemeinsame Projekte konzipiert und realisiert. Besonders eng wird mit dem Jugendamt Düsseldorf zusammen gearbeitet, um Betreuungsmöglichkeiten für die Studierenden und die Mitarbeiter*innen sicher zu stellen. Auch erfährt das FBB dort Unterstützung bei der Planung und Durchführung der Ferienfreizeiten.

Somit wird gewährleistet, dass das FBB in der Stadt Düsseldorf, in der Region Rheinland, in Nordrhein-Westfalen als auch in Deutschland sehr gut vernetzt ist.

Anhang

Gender Controlling

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile an studentischen und beruflichen Qualifizierungszielen an der HHU, 2015 und 2017



Ausgangssituation

Die HHU realisiert ihren Gleichstellungsauftrag als strategischen Prozess, der steuernd begleitet wird. Zuständig für ein umfassendes Gender Controlling ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Rechenschaftsberichts. Die regelmäßige und umfangreiche Auswertung von Studierenden- und Personaldaten mit Fokus auf die Entwicklung der Frauenanteile im Berichtswesen dient der dauerhaften Sicherung und Optimierung der Umsetzung von Gleichstellungszielen und der frühzeitigen Identifikation von Handlungsbedarf.

Mit Blick auf den Qualifikationsverlauf von Frauen und Männern zeichnen sich an der HHU ähnliche Entwicklungen ab wie an anderen Universitäten. Das Scherendiagramm (Abb. 1) verdeutlicht, dass die Frauenanteile in den ersten

Qualifikationsstufen bis zur Promotion noch überdurchschnittlich hoch sind. Spätestens ab der Habilitation brechen die Frauenanteile ein. Allerdings ist im Vergleich der Jahre 2015 und 2017 eine ausgeprägte Entwicklung hin zu steigenden Frauenanteilen ab der Habilitation erkennbar.

Die Schere öffnet sich weiter bei den W2- und W3-Professuren (23,2% bzw. 19,8% in 2017). Diese vergleichsweise niedrigen Anteile werden mit verschiedenen Maßnahmen in Angriff genommen, u. a. schreibt die HHU den Juniorprofessuren (W1) ein besonderes Potenzial zur langfristigen Erhöhung des Frauenanteils unter den W2- und W3-Professuren zu. Die Bemühungen schlagen sich bei den Juniorprofessuren positiv auf den Frauenanteil nieder (35,3% in 2017).

I. Studierende

Im Wintersemester 2017/2018 hat der Frauenanteil unter den Studierenden an vier von fünf Fakultäten das Ziel der Parität (weit) übertroffen.

Nur die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät weist mit 45,4% einen geringeren Wert aus (Frauenanteile in den einzelnen Fächern der Fakultät: BWL 51,7%, VWL 37,2%, Finanz- und Versicherungsmathematik 62,5%). Insgesamt waren 58,0% der Studierenden an der HHU im Wintersemester 2017/2018 Frauen.

Obwohl hohe Studentinnenanteile an den Fakultäten und in den einzelnen Fächern erfreulich sind, sind die sich dadurch ergebenden Frauenanteile nicht immer aussagekräftig.

Zur Funktion des Gender Controllings gehört aber auch die Identifikation möglicher Handlungsfelder aufgrund von Auffälligkeiten in der Entwicklung von Daten, speziell von Frauenanteilen. Zur Unterstützung eines kritischeren Blicks sind weitere Analysen notwendig, z. B. die Analyse der Verhältnisse zwischen den eingeschriebenen Studierenden und den Studienabschlüssen im jeweiligen Fach.

Abb. 2: Anzahl der Studierenden an der HHU nach Fakultäten und Geschlecht – WS 2017/2018

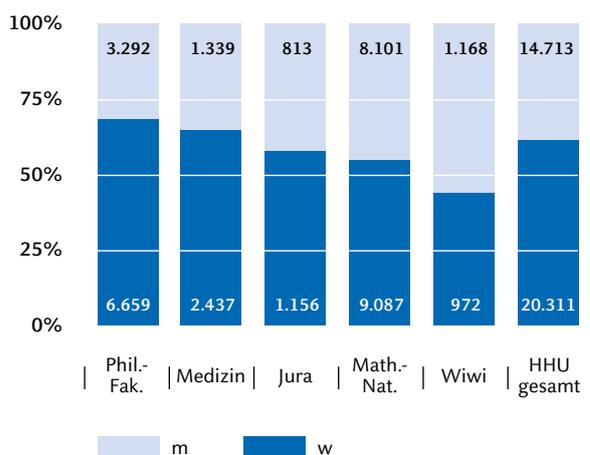
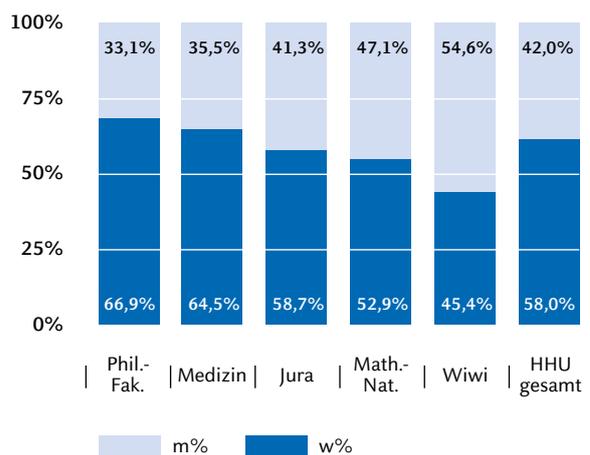


Abb. 3: Anteile der Studierenden an der HHU nach Fakultäten und Geschlecht – WS 2017/2018



II. Abschlüsse

Im Prüfungsjahr 2017⁴ sind die Frauenanteile bei den Abschlüssen in den einzelnen Fakultäten beachtlich. Lagen die Frauenanteile bei den Bachelorabschlüssen in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät noch unter 50% (48,3% und 43,8%), so haben sich die Anteile bei den Masterabschlüssen in beiden Fakultäten auf über 50% erhöht (56,1% Math.-Nat. und 57,2% Wiwi). Insgesamt haben die anderen Fakultäten bei den Abschlüssen Bachelor, Master und Staatsexamen Frauenanteile von weit über 50% erreicht. An der gesamten HHU wurden im Jahr 2017 61,1% der erfolgreichen Studienabschlüsse von Frauen erzielt. Im Vergleich zum Studentinnenanteil von 58,0% ist dieser Anteil bemerkenswert.

Ein differenzierter Blick auf die einzelnen Fächer in den Fakultäten gibt kritische Aspekte zu erkennen, die sich in der Gesamtübersicht relativieren. So kann es passieren, dass besonders hohe Frauenanteile in bestimmten Fächern besonders niedrige Anteile in anderen Fächern in der Gesamtübersicht ausgleichen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch der Fokus auf die Entwicklung der Frauenanteile (hier zwischen den Jahren 2015 und 2017).

Im Fach Geschichte ist der Frauenanteil unter den Masterabschlüssen dramatisch gesunken von 43,9% in 2015 auf 28,6% in 2017, allerdings hat sich auch die Anzahl an Masterabschlüssen im Fach Geschichte fast halbiert (von 41 auf 21 Abschlüsse m/w).

⁴ Wintersemester 2016/2017 und Sommersemester 2017.

Tab. 1: Abschlüsse im Prüfungsjahr 2017 nach Fakultäten

	Bachelor			Master			Staatsexamen			Abschlüsse gesamt			Studentinnen
	gesamt	w	w%	gesamt	w	w%	gesamt	w	w%	gesamt	w	w%	%*
Phil.-Fak.	749	548	73.2%	364	250	68.7%				1.113	798	71.7%	66.8%
Math.-Nat.	615	297	48.3%	444	249	56.1%	80	60	75.0%	1.139	606	53.2%	52.9%
Medizin				38	30	78.9%	338	218	64.5%	376	248	66.0%	64.5%
Wiwi	233	102	43.8%	138	79	57.2%				371	181	48.8%	45.4%
Jura							181	109	60.2%	181	109	60.2%	58.7%
HHU gesamt	1.597	947	59.3%	984	608	61.8%	599	387	64.6%	3.180	1.942	61.1%	58.0%

* WiSe 2017/2018

Aufgrund der geringen Anzahl an Diplom-Abschlüssen (18) bleiben diese unberücksichtigt.

Im Fach Philosophie ist der Frauenanteil unter den Masterabschlüssen von 55,6% im Jahr 2015 auf 35,7% im Jahr 2017 gefallen, wobei die Gesamtzahl der Abschlüsse von 9 auf 14 gestiegen ist (Anzahl der Frauen gleichbleibend bei 5). In beiden Fächern ist zu bedenken, dass die prozentualen Anteile bei so geringen Fallzahlen bei kleinsten Veränderungen mit besonders dramatischen Anteils-Fluktuationen reagieren. Dies lässt sich auch an den Daten zum Fach Politische Kommunikation verdeutlichen: Hier hat im gleichen Zeitraum ebenfalls bei den Masterabschlüssen eine Erhöhung des Frauenanteils um 19,7% stattgefunden. Die Anzahl der Abschlüsse insgesamt hat sich von 7 auf 29 erhöht.

Ein besonderer Erfolg ist an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät die enorme Steigerung des Frauenanteils bei den Bachelorabschlüssen im Fach Volkswirtschaftslehre: von 28,3% im Jahr 2015 auf 43,0% im Jahr 2017.

Fluktuationen hat es auch in den Fächern Chemie, Informatik, Mathematik, Physik und Wirtschaftschemie gegeben. In der Chemie ist der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen im

Vergleich zum Jahr 2015 um 7,4% auf 30,8% im Jahr 2017 gefallen. Im Jahr 2017 wurden 37,7% der Masterabschlüsse im Fach Chemie von Frauen abgeschlossen. In der Informatik konnte bei den Bachelorabschlüssen ein Zuwachs um 8,4% auf 22,5% verzeichnet werden. Bei den Masterabschlüssen lag der Frauenanteil allerdings gleichbleibend bei 14,3%. In der Mathematik ist der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen von 50,0% im Jahr 2015 auf 33,3% im Jahr 2017 gefallen. Bemerkenswert ist bei den Masterabschlüssen im Fach Mathematik und Anwendungsgebiete eine beachtliche Steigerung der Frauenanteile um 60,4% von 2015 auf 2017 (6,3% in 2015 [1 von 16], 66,7% im Jahr 2017 [18 von 27]).

Im Fach Physik wurden im Vergleich der Jahre 2015 und 2017 32,0% der Masterabschlüsse von Frauen abgelegt, was eine Steigerung um 19,5% darstellt. Bei den Bachelorabschlüssen hat es hier kaum eine Veränderung gegeben (von 25,9% auf 25,5%).

Interessant ist auch eine Betrachtung der verschiedenen Verhältnisse zwischen den Studienabschlüssen und den eingeschriebenen Studierenden im jeweiligen Fach. Auch

Tab. 2: Verhältnisse von Anzahl Studierenden gesamt und Studentinnen gesamt zu Abschlüssen je Fach

	Studierende*			Abschlüsse gesamt**			%		
	gesamt	w	w%	gesamt	w	w%	1.	2.	3.
Informatik	4.573	1.985	43.4%	115	23	20.0%	2.5%	0.5%	1.2%
Mathematik und Anwendungsgebiete	2.730	1.533	56.2%	75	34	45.3%	2.7%	1.2%	2.2%
Physik	2.588	1.337	51.7%	72	20	27.8%	2.8%	0.8%	1.5%

* Wintersemester 2016/2017

** Prüfungsjahr 2017

wenn die hier aufgeführten Verhältnisse aufgrund des Abfragezeitraums keine eindeutige Aussagekraft haben können – so wurden hier stichprobenartig Prüfungsergebnisse aus dem Jahr 2017 mit der Anzahl der Studierenden im Wintersemester 2016/2017 aufeinander bezogen – geben sie doch einen Eindruck von der „Aktivität im Studium“ der Eingeschriebenen. Folgende Verhältnisse wurden untersucht (siehe Tabelle 2 oben):

1. Anteil: Abschlüsse gesamt im Verhältnis zu Studierenden gesamt je Fach
2. Anteil: Abschlüsse Frauen im Verhältnis zu Studierenden gesamt je Fach
3. Anteil: Abschlüsse Frauen im Verhältnis zu Studentinnen gesamt je Fach

Um es vorwegzunehmen: die Verhältnisanteile sind in keinem anderen Fach der HHU so niedrig wie in den Fächern Informatik, Mathematik und Physik. Daher konzentriert sich die folgende Tabelle ausschließlich auf diese drei Fächer. Der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen im Fach Infor-

matik in Bezug auf die eingeschriebenen Studentinnen im Fach (3.) beträgt 1,2% (23 Abschlüsse bei 1.985 Studentinnen). Bei den Männern erreicht dieser Anteil wenigstens 3,6% (92 Abschlüsse bei 2.588 Studenten), also immerhin noch das Dreifache. In der Mathematik liegt der beschriebene Frauenanteil bei 2,2% (Männer 3,4%), in der Physik bei 1,5% (Männer 4,2%).

Aus den erfolgreich eingeworbenen Mitteln des Professorinnenprogramms III 2019 sollen in den kommenden Jahren Konzepte zur Förderung von Studentinnen in den besagten MINT-Fächern entwickelt werden, um die Frauenanteil in den Fächern zu erhöhen.

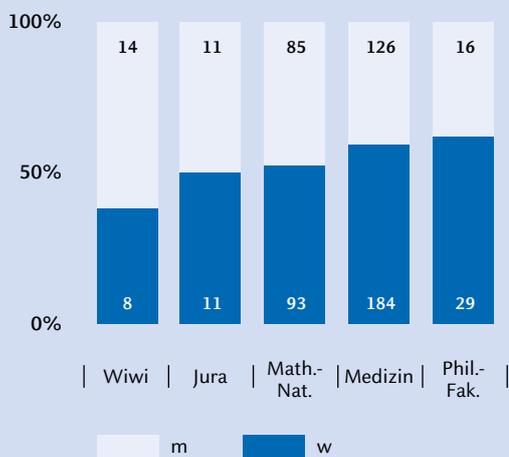
Eine Kooperation zwischen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, den betroffenen Fachbereichsleitungen und der Gleichstellungsbeauftragten wird angestrebt, um gemeinsam passgenaue Konzepte in den Fachbereichen planen und implementieren zu können. Eine Befragung der Studentinnen aus den Fächern Informatik, Mathematik und Physik soll tiefere Einblicke in etwaige genderspezifische Hürden im Studium geben.

III. Promotionen

Im Prüfungsjahr 2017 hat es an der HHU insgesamt 577 Promotionen gegeben; dabei lag der Frauenanteil bei 56,3%. In fast allen Fakultäten wurde die Parität erreicht oder sogar übertroffen. Einzige Ausnahme ist die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit einem Frauenanteil von 36,4%.

Aufgrund der geringen Anzahl an Promotionen an der Fakultät scheinen die jährlichen Frauenanteile hier deutlichen Schwankungen ausgesetzt zu sein: Im Jahr 2016 betrug der Frauenanteil noch 69,2% (siehe Tabelle 4).

Abb. 4: Anzahl Promotionen nach Fakultäten und Geschlecht – Prüfungsjahr 2017



Tab. 3: Promotionen nach Fakultäten und Geschlecht – Anzahl und Anteile Prüfungsjahr 2017

	Promotionen 2017			
	w	m	gesamt	w%
Jura	11	11	22	50.0%
Math.-Nat.	93	85	178	52.2%
Medizin	184	126	310	59.4%
Phil.-Fak.	29	16	45	64.4%
Wiwi	8	14	22	36.4%
gesamt	325	252	577	56.3%

Abb. 5: Anzahl Promotionen nach Fakultäten und Geschlecht – Prüfungsjahr 2016



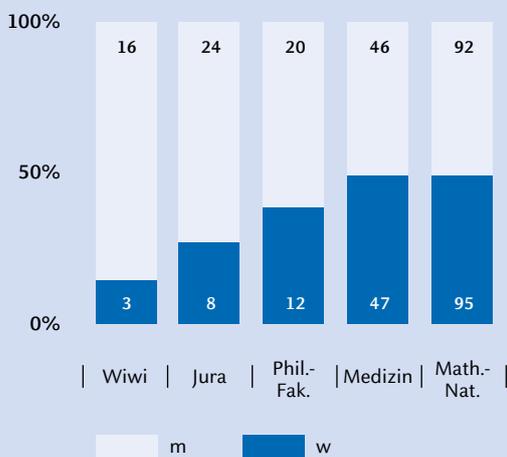
Tab. 4: Promotionen nach Fakultäten und Geschlecht – Anzahl und Anteile Prüfungsjahr 2016

	Promotionen 2016			
	w	m	gesamt	w%
Jura	18	20	38	47.4%
Math.-Nat.	80	77	157	51.0%
Medizin	31	19	50	62.0%
Phil.-Fak.	29	29	58	50.0%
Wiwi	9	4	13	69.2%
gesamt	167	149	316	52.8%

Im Vergleich zum Jahr 2013 – dem Beginn des Berichtszeitraums des letzten Rechenschaftsberichts der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten – ist deutlich erkennbar, dass es an allen Fakultäten Steigerungen des Frauenanteils gegeben hat.

Betrachten wir einen längeren Zeitraum von 2009 – 2017, fällt außerdem auf, dass es in der Summe insgesamt etwas mehr Promotionen von Frauen als von Männern gegeben hat (Männer: 1.738 ≈ 48,4%; Frauen: 1.850 ≈ 51,6%).

Abb. 6: Anzahl Promotionen nach Fakultäten und Geschlecht – Prüfungsjahr 2013



Tab. 5: Promotionen nach Fakultäten und Geschlecht – Anzahl und Anteile Prüfungsjahr 2013

	Promotionen 2013			
	w	m	gesamt	w%
Jura	8	24	32	25.0%
Math.-Nat.	95	92	187	50.8%
Medizin	47	46	93	50.5%
Phil.-Fak.	12	20	32	37.5%
Wiwi	3	16	19	15.8%
gesamt	165	198	363	45.5%

IV. Habilitationen

Grundsätzlich unterliegen die Habilitationsdaten noch stärkeren jährlichen Fluktuationen als die Promotionen. Für das Jahr 2017 sind Frauenanteile von 0,0% an der Juristischen, der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zu verzeichnen.

Insgesamt hat es an den drei Fakultäten im Jahr 2017 nur eine Habilitation gegeben. Während an der Philosophischen Fakultät die Parität erreicht wurde, sind noch ein Drittel der Habilitationen an der Medizinischen Fakultät von Frauen abgeschlossen worden.

Tab. 6: Habilitationen im Kalenderjahr 2017 nach Fakultäten und Geschlecht – Anzahl und Anteil

	Habilitationen 2017			
	w	m	gesamt	w%
Jura	0	0	0	0.0%
Math.-Nat.	0	1	1	0.0%
Medizin	8	16	24	33.3%
Phil.-Fak.	3	3	6	50.0%
Wiwi	0	0	0	0.0%
gesamt	11	20	31	35.5%

Abb. 7: Fünf-Jahres-Durchschnitt (2008 – 2012): Anzahl Habilitationen nach Fakultäten und Geschlecht pro Jahr

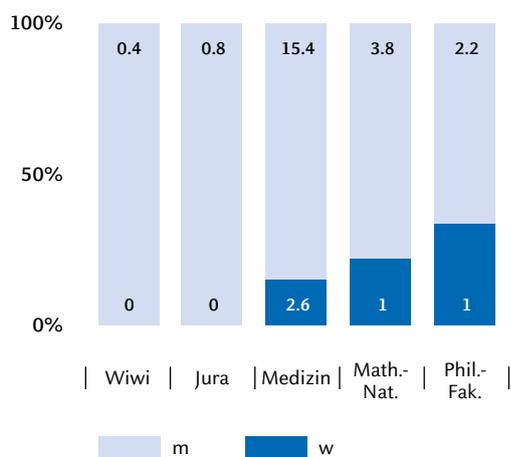
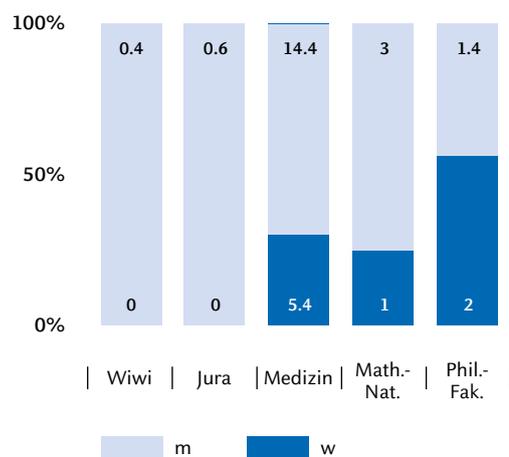


Abb. 8: Fünf-Jahres-Durchschnitt (2013 – 2017): Anzahl Habilitationen nach Fakultäten und Geschlecht pro Jahr



Eine Analyse anhand von 5-Jahres-Durchschnittswerten macht aber deutlich, dass Steigerungen des Gesamtfrauenanteils zu verzeichnen sind (2008 – 2012: 16,9%; 2013 – 2017: 29,8%). Diese Entwicklung gilt es auch zukünftig voranzutreiben.

Bei Betrachtung eines längeren Zeitraums (2011 – 2017) ergibt sich ein durchschnittlicher jährlicher Frauenanteil von 25,4% (7,6 von 29,9 Habilitationen pro Jahr). Dieser Anteil nähert sich dem Durchschnittswert für NRW von 26,1% und dem bundesweiten Durchschnitt von 28,0% für den gleichen Zeitraum.

Die **Philosophische Fakultät** weist mit 38,2% noch den höchsten Frauenanteil an den Habilitationen im Zeitraum 2011 – 2017 vor.

27,6% der Habilitationen an der **Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** werden jährlich von Frauen abgeschlossen. Da es im gleichen Zeitraum einen Frauenanteil von 51,0% unter den Promotionen gab, wird hier der Bruch bei den Habilitationen besonders deutlich.

Gleiches gilt in dramatischer Weise für die **Medizinische Fakultät**: Obwohl für den gleichen Zeitraum der Frauenanteil an den Promotionen durchschnittlich bei 59,2% lag, sinkt der durchschnittliche jährliche Anteil an den Habilitationen auf 23,5%.

Trotz der Tatsache, dass es sich bei der **Juristischen** und der **Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät** um vergleichsweise kleine Fakultäten handelt, an denen nur wenige Habilitationen durchgeführt werden, ist ein Frauenanteil von 0,0% für den gesamten Zeitraum von 2011 – 2017 nicht nachvollziehbar. Immerhin wurden im Durchschnitt der Jahre 2011 – 2017 an

der Juristischen Fakultät 0,9 Habilitationen und an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät noch 0,6 Habilitationen pro Jahr von qualifizierten Wissenschaftlern abgelegt. Durch die Veröffentlichung regelmäßiger Zahlenspiegel der HHU konnten die Habilitationszahlen bis zum Jahr 2004 zurückverfolgt werden. Demnach hat es an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät die letzte Habilitation einer Frau im Jahr 2004 gegeben. Im Zeitraum 2004 – 2017 gab es keine Habilitation einer Frau an der Juristischen Fakultät.

Generell sind aber auch aktuelle Entwicklungen zu betrachten: Das formelle Habilitationsverfahren wird auch im deutschsprachigen Raum immer seltener durchgeführt. Bundesweit ist ein Abwärtstrend der Gesamtzahl an abgeschlossenen Habilitationen zu verzeichnen. Die Wachstumsrate der Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen von Frauen in Deutschland liegt im Vergleich der Jahre 2005 und 2017 bei gerade einmal 0,07%. Obwohl der Männeranteil immer noch deutlich höher ausfällt als der Frauenanteil (2017: m = 70,7%), zeichnet sich bei der Anzahl der Habilitationen von Männern seit vielen Jahren ein Abwärtstrend mit einer Rückgangsrage in Höhe von -2,4% ab (Vergleich 2005 und 2017).

In Konsequenz dieser allgemeinen Entwicklung wird die HHU alle alternativen Wege in die Professur unabhängig von der Habilitation auch für Wissenschaftlerinnen zielgerichtet nutzbar machen. Die eingewobenen Juniorprofessuren mit Tenure Track aus dem WISNA-Programm sind hierfür ein gutes Instrument. Die HHU lässt auch Bewerber*innen ohne Habilitation in Berufungsverfahren nicht pauschal unberücksichtigt. Vielmehr wird in jedem Fall geprüft, ob die vorhandenen Veröffentlichungen den einer Habilitation zugrunde liegenden Leistungen gleichwertig sind.

V. Professuren

Insgesamt gab es an der HHU 317 Professuren (W1 – W3) aus Haushaltsmitteln zum Stichtag 01.01.2018. Damit lag der Frauenanteil an den Professuren bei 23,7% (75 von 317), was eine Steigerung um 1,9% im Vergleich zum Jahr 2016 bedeutet. Im Jahr 2015 lag der Frauenanteil sogar nur bei 18,9%.

Frauenanteile 2018

- W 1: 45,8% (11 von 24; Steigerung um 4,1% im Vergleich zum Jahr 2016)
- W 2: 25,2% (31 von 123; Steigerung um 3,1% im Vergleich zum Jahr 2016)
- W 3: 19,4% (33 von 170; Steigerung um 0,7% im Vergleich zum Jahr 2016)

Professurvertretungen

16,7% (1 von 6; keine Angaben aus der Medizinischen Fakultät)

Im Vergleich der Fakultäten (siehe Abbildungen 9–11) kann man erkennen, dass es an der **Juristischen Fakultät** bis 01.01.2018 keine Veränderungen bei den Frauenanteilen an W1-, W2- und W3-Professuren gegeben hat. An der **Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** hat es ausschließlich bei den W3-Professuren eine kleine Verschlechterung des Frauenanteils von 16,4% im Jahr 2016 auf 15,8% im Jahr 2018 gegeben.

An der **Medizinischen Fakultät** ist der Frauenanteil an den W2-Professuren im Jahr 2018 um 5,7% auf 26,9% gestiegen. Leider ist hier auch ein leichter Rückgang des Frauenanteils bei den W3-Professuren zu verzeichnen: von 17,0% im Jahr 2016 auf 16,1% im Jahr 2018. Erfreulicherweise hat es an der **Philosophischen Fakultät** in den letzten 2 Jahren durchweg Steigerungen des Frauenanteils gegeben: von 20,0% auf 50,0% bei den W1-Professuren, von 44,4% auf immerhin 47,4% bei den W2-Professuren und von 26,5% auf 33,3% bei den W3-Professuren.

Abb. 9: Frauenanteile W1-Professuren 2016 und 2018 im Vergleich

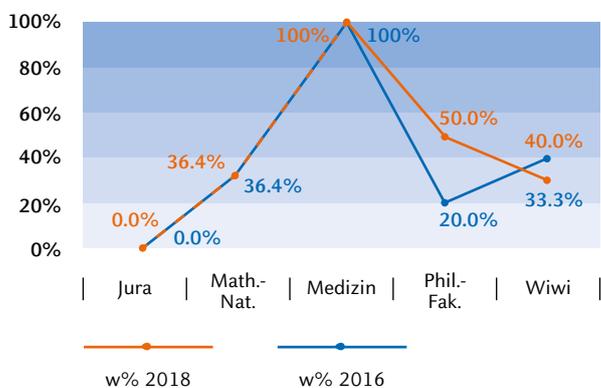


Abb. 10: Frauenanteile W2-Professuren 2016 und 2018 im Vergleich

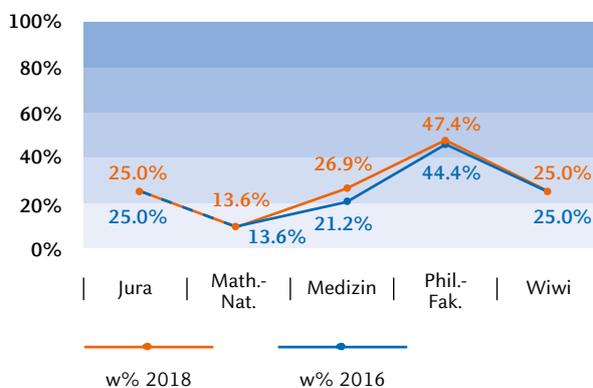
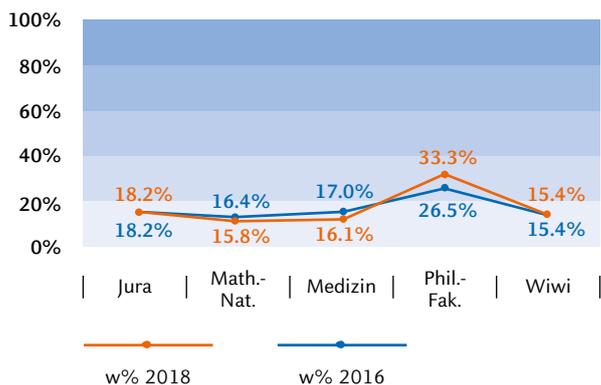


Abb. 11: Frauenanteile W3-Professuren 2016 und 2018 im Vergleich



Gemeinsam mit den Fakultäten hat die Hochschulleitung ihren gesetzlichen Auftrag zur Einführung einer **Gleichstellungsquote** nach dem Kaskadenmodell im Bereich der W3- und W2-Professuren (§37a HG NRW) im Jahr 2015 erarbeitet und im Folgejahr umgesetzt. Die errechneten Gleichstellungsquoten sollen durch die (teilweise) Besetzung von planmäßig besetzbaren W3- und W2-Professuren mit exzellenten Wissenschaftlerinnen im Zeitraum 2016 – 2020 erreicht werden. Einzelne Erfolge zeichnen sich bereits jetzt ab: positive

Entwicklungen des Frauenanteils haben im Vergleich der Jahre 2015 und 2017 in den Fächergruppen Gesellschaft⁵ (von 28,6% auf 30,0%), Kunst, Kultur und Medien⁶ (von 44,8% auf 46,7%), in der Biologie (von 14,8% auf 18,8%) und in der Chemie (von 23,1% auf 28,6%) stattgefunden. Das Monitoring der aktuellen Frauenanteile in Relation zu den Gleichstellungsquoten wird jährlich durchgeführt und als Anlage zur Berufsordnung in den Amtlichen Bekanntmachungen der HHU veröffentlicht.

Tab. 7: Monitoring Gleichstellungsquoten der HHU, Zeitraum 01.01.2016 – 31.12.2020*

Fakultät	Fach / Fächergruppe	Gleichstellungsquoten 2016 – 2020	Anzahl Professuren (W3/W2) planmäßig besetzbar** (n)	Anteil Frauen HHU Stichtag 01.10.15	Anteil Frauen HHU Stichtag 31.12.17	▲ ▼ ■
Phil.-Fak.	Gesellschaft ⁵	36.1%	1	28.6%	30.0%	▲
	Kunst, Kultur und Medien ⁶	53.1%	5	44.8%	46.7%	▲
	Philosophie und Sprache ⁷	37.0%	2	23.1%	23.1%	■
Math.-Nat.	Psychologie	43.9%	0	33.3%	33.3%	■
	Biologie	33.0%	5	14.8%	18.8%	▲
	Chemie	18.2%	2	23.1%	28.6%	▲
	Informatik	11.7%	0	0.0%	0.0%	■
	Mathematik	19.1%	0	10.0%	9.1%	▼
	Pharmazie	36.1%	1	11.1%	11.1%	■
	Physik	13.7%	4	5.0%	5.0%	■
Wiwi	Wirtschaftswissenschaft	23.5%	0	17.7%	17.7%	■
Jura	Rechtswissenschaft	22.9%	1	21.4%	21.4%	■
Medizin	Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	21.0%	7	10.3%	10.3%	■
	Klinisch-Theoretische und Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	32.8%	4	22.5%	22.5%	■

* Quellen: Amtliche Bekanntmachungen Nr. 9/2016 und Nr. 9/2018

▲ gestiegen ▼ gefallen ■ keine Veränderung

** Stand: Amtliche Bekanntmachung Nr. 9/2018

⁵ Fächergruppe aus den Fächern Geschichtswissenschaften und Sozialwissenschaften.

⁶ Fächergruppe aus den Fächern Anglistik und Amerikanistik, Germanistik, Jüdische Studien, Modernes Japan, Klassische Philologie, Kunstgeschichte, Medien und Kulturwissenschaft, Romanistik.

⁷ Fächergruppe aus Philosophie, Sprache und Information.

VI. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Tab. 8: Gesamtübersicht HHU – Köpfe aus Haushaltsmitteln, Stichtag: 01.01.2018

	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2015 und 2018	
	m	w	w %	m	w	w %	befristet %	unbefristet %
W 3	0	1	100.00	0	0	0.00	0.00	0.00
A 15	0	0	0.00	3	0	0.00	0.00	0.00
A 14	0	0	0.00	3	2	40.00	0.00	-10.00
A 13 GD	0	0	0.00	4	6	60.00	0.00	10.00
A 13 HD	0	0	0.00	0	1	100.00	0.00	0.00
A 12	0	0	0.00	1	0	0.00	0.00	-40.00
A 11	0	0	0.00	5	19	79.17	0.00	2.98
A 10	0	0	0.00	4	19	82.61	0.00	-2.01
A 9 GD	0	0	0.00	1	5	83.33	0.00	-9.53
A 9 MD	0	0	0.00	2	3	60.00	0.00	26.67
A 8	0	0	0.00	0	2	100.00	0.00	0.00
A 7	0	0	0.00	1	1	50.00	0.00	0.00
A 6	0	0	0.00	0	2	100.00	0.00	100.00
AT	1	0	0.00	1	0	0.00	0.00	0.00
EG 15	0	0	0.00	5	2	28.57	0.00	-11.43
EG 14	0	1	100.00	3	6	66.67	0.00	16.67
EG 13 UE	1	0	0.00	2	7	77.78	-100.00	-5.55
EG 13	4	17	80.95	6	14	70.00	30.95	20.00
EG 12	2	4	66.67	14	6	30.00	66.67	12.35
EG 11	0	1	100.00	27	11	28.95	0.00	4.71
EG 10	0	1	100.00	16	12	42.86	66.67	9.53
EG 9	4	17	80.95	51	92	64.34	-13.49	-15.99
EG 8	2	2	50.00	16	57	78.08	-30.00	-4.78
EG 7	1	0	0.00	38	8	17.39	-75.00	2.50
EG 6	5	27	84.38	37	152	80.42	5.81	-2.24
EG 5	2	2	50.00	20	16	44.44	-33.33	-28.83
EG 4	1	0	0.00	11	5	31.25	-80.00	-18.75
EG 3	1	2	66.67	5	7	58.33	-33.33	-14.40
gesamt	24	75	75.76	276	455	62.24	-6.89	-9.27
datunter Teilzeit	11	45	80.36	23	229	90.87	-8.28	-3.85
Auszubildende	40	20	33.33	0	0	0.00	-10.53	n.a.

▲ gestiegen
 ▼ gefallen
 ■ keine Veränderung

Der Gesamtanteil der befristet und unbefristet beschäftigten Frauen lag zum Stichtag 01.01.2018 weit über der Parität (Anteil befristet höher), d. h. mehr Frauen als Männer waren im Bereich MTV beschäftigt (insg. 63,9%, 530 von 830).

14,2% (75 von 530) aller Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (TV-L und A) waren befristet beschäftigt, während der Männeranteil im gleichen Verhältnis bei 8,0% lag. Insgesamt waren 75,8% aller befristet Beschäftigten (m/w) Frauen (75 von 99). Im Bereich MTV lag der Befristungsanteil aller Beschäftigten (m/w) bei 11,9%.

Teilzeit gesamt (TV-L und A)

Der Frauenanteil der befristet Beschäftigten in Teilzeit (TZ) lag bei 80,4% (45 von 56). Bei den unbefristeten Beschäftigten lag der Frauenanteil der in TZ Beschäftigten sogar bei 90,9% (229 von 252). Dabei waren 50,3% (229 von 455) aller Frauen mit unbefristeten Arbeitsverträgen in TZ tätig. Gleiches gilt für nur 8,3% (23 von 276) aller unbefristeten Mitarbeiter.

Insgesamt waren 89,0% (274 von 308) aller befristeten und unbefristeten Teilzeitbeschäftigten (m/w) Frauen, demnach waren 11,0% aller Teilzeitbeschäftigten Männer. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten waren 33,0% (274 von 830) der Frauen in TZ tätig, während nur 4,1% (34 von 830) der Männer in TZ tätig waren.

Tarifbeschäftigte Frauen MTV (TV-L, EG 3–15)

Knapp 61,1% (395 von 646) aller **unbefristeten Beschäftigten** waren mit Frauen besetzt. Die Anzahl der Frauen war besonders hoch in den folgenden Eingruppierungen: EG 6 mit 152 von 189 Stellen (80,4%), EG 8 mit 57 von 73 Stellen (78,1%) und EG 9 mit 92 von 143 Stellen (64,3%). In der Gruppierung EG 10 gab es noch einen Frauenanteil von 42,9% (12 von 28). Danach sanken die Frauenanteile: knapp 29,0% bei EG 11 (11 von 38) und genau 30,0% bei EG 12 (6 von 20). In den Eingruppierungen EG 13, 13 Ü und 14 übertrafen die Frauenanteile schließlich die Parität: EG 13 inkl. Ü bei 72,4% (21 von 29), EG 14 bei 66,7% (6 von 9). Auf der Stufe EG 15 sank der Frauenanteil wieder auf 28,6% (2 von 7).

76,3% (74 von 97) aller **befristeten Stellen** im Bereich TV-L waren mit Frauen besetzt.

Die Anzahl der Frauen war vergleichsweise hoch in den Eingruppierungen EG 6 (27 von 32; 84,4%) und EG 9 (17 von 21; 81,0%). In den Eingruppierungen EG 13 und 13 Ü lag der Frauenanteil sogar bei insgesamt 77,3% (17 von 22). In EG 14 gab es nur eine Stelle, die zudem mit einer Frau besetzt war.

Verbeamtete Frauen (A-Besoldung)⁸

Insgesamt gab es weniger verbeamtete Beschäftigte als Mitarbeiter*innen nach TV-L (60 zu 743). Der Frauenanteil bei den Beamt*innen betrug 70,6% (60 von 85). Die Anzahl der Frauen war dabei verhältnismäßig hoch in den Eingruppierungen A 10 mit 19 von 24 Stellen (79,2%) und A 11 mit 19 von 23 Stellen (82,6%). Ab A 14 sinken die Frauenanteile: A 14 bei 40,0% (2 von 5) und A 15 bei 0,0% (0 von 3).

Ergebnis

Der Blick auf die einzelnen Gruppierungen stimmt optimistisch, da die Frauenanteile z. T. weit über 50,0% liegen. Auffällig ist aber auch, dass die meisten Frauen im Bereich MTV in den Eingruppierungen EG 6, 8 und 9 arbeiten. Zwischen EG 10–12 sinken die Frauenanteile wieder auf unter 50,0% bzw. sogar unter 30,0%. Zwischen EG 13 und 14 bilden die Mitarbeiterinnen aber wieder die starke Mehrheit mit Anteilen von 66,7% bis zu 77,8%. Auf der Stufe EG 15 sackt der Frauenanteil wieder auf 28,6% ab. Bei den wenigen in dieser Eingruppierung zur Verfügung stehenden Stellen ist die Personalfuktuation so gering, dass hier nur auf lange Sicht korrigierend eingegriffen werden kann.

Bedenklich sind die hohen Frauenanteile bei den Befristungen (75,8% aller Befristeten sind Frauen) und den Teilzeitbeschäftigten (89,0% aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen). Ob die betroffenen Frauen aus eigenem Wunsch in TZ gegangen sind oder die Stellen in TZ ausgeschrieben wurden, kann anhand der Daten nicht abschließend geklärt werden.

⁸ Ohne Rektorin und Kanzler.

VII. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WISS)

Tab. 9: Gesamtübersicht HHU- Köpfe aus Haushaltsmitteln, Stichtag: 01.01.2018

	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2015 und 2018	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet %	unbefristet %
W 3	0	0	0.00	137	33	19.41	0.00	3.87
W 2	0	1	100.00	92	31	25.20	75.00	4.32
W 1	13	11	45.83	n.a.	n.a.	n.a.	2.35	n.a.
Prof. Vertr.	5	1	16.67	0	0	0.00	-13.33	n.a.
Ä 3	35	28	44.44	147	65	30.66	-22.23	5.66
Ä 2	75	81	51.92	13	31	70.45	18.59	70.45
Ä 1	235	298	55.91	3	3	50.00	-12.66	50.00
A 16	0	0	0.00	1	1	50.00	0.00	0.00
A 15	0	0	0.00	6	1	14.29	0.00	-14.28
A 14	6	4	40.00	12	8	40.00	-35.00	9.57
A 13	15	8	34.78	0	0	0.00	-6.40	0.00
A 13 HD	1	0	0.00	18	17	48.57	0.00	1.20
AT*	2	0	0.00	1	0	0.00	-16.67	0.00
EG 15	5	2	28.57	40	5	11.11	0.00	0.40
EG 14	14	16	53.33	57	31	35.23	13.33	3.83
EG 13 UE	6	10	62.50	33	34	50.75	19.17	-4.57
EG 13	400	479	54.49	32	57	64.04	2.93	9.20
EG 12	12	18	60.00	1	4	80.00	-10.00	5.00
gesamt	824	957	53.73	593	321	35.12	3.47	7.47
darunter Teilzeit	210	270	56.25	24	55	69.62	3.76	-3.55
WHK	99	158	61.48	0	0	0.00	-2.86	0.00
SHK*	96	121	55.76	0	0	0.00	1.44	0.00

* keine Angaben aus der Medizinischen Fakultät

▲ gestiegen

▼ gefallen

■ keine Veränderung



Der Gesamt-Frauenanteil (befristet und unbefristet, TV-L und A) lag zum Stichtag 01.01.2018 bei 47,4% (1.278 von 2.695). Dabei waren 74,9% aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (TV-L und A) befristet beschäftigt, während der Männeranteil im gleichen Verhältnis bei 58,2% lag. Bei den unbefristeten Beschäftigungen betrug der Frauenanteil nur 35,1%. Der Anteil an unbefristet beschäftigten Frauen im Verhältnis zu allen Beschäftigungen lag bei nur 11,9% (vgl. Männer 22,0%).

An der HHU waren zum Stichtag 01.01.2018 insgesamt 66,1% (1.781 von 2.695) aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (m/w) befristet beschäftigt. 53,7% aller befristet Beschäftigten waren Frauen (957 von 1.781).

Teilzeit gesamt (TV-L, A-Besoldung und TV-Ärzte)

28,2% aller Mitarbeiterinnen mit befristeten Arbeitsverträgen waren in Teilzeit (TZ) tätig (270 von 957). Gleiches galt für 25,5% aller befristeten Mitarbeiter. 17,1% aller Mitarbeiterinnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen waren in TZ tätig (55 von 321). Der Männeranteil betrug im gleichen Verhältnis nur 4,0%.

Insgesamt waren 58,1% aller Teilzeitbeschäftigten Frauen (325 von 559). Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten waren 12,1% der Frauen in TZ tätig (325 von 2.695), während dies bei den Männern nur für 8,7% galt (234 von 2.695)

Tarifbeschäftigte Wissenschaftlerinnen (nach TV-L, EG 12-15)

Der Frauenanteil an allen **unbefristeten Beschäftigungen** nach TV-L lag bei 44,6% (131 von 294). Der Frauenanteil der unbefristet beschäftigten Frauen an allen Beschäftigungen (befristet und unbefristet) lag bei nur 10,4% (131 von 1.256; Männer: 12,97% [163 von 1.256]). Bis einschließlich TV-L 13 Ü war die Parität mit hohen Frauenanteilen erreicht bzw. sogar übertroffen. Ab EG 14 sanken die Frauenanteile merklich (EG 14: 35,2% [31 von 88]; EG 15: 11,1% [5 von 45]).

Der Frauenanteil an allen **befristeten Beschäftigungen** nach TV-L lag bei 54,6% (525 von 962). Der Frauenanteil der befristet beschäftigten Frauen an allen Beschäftigungen (befristet und unbefristet) betrug 41,8% (525 von 1.256). Bis einschließlich TV-L 14 wurde die Parität erreicht bzw.

sogar übertroffen. Dabei wies die Eingruppierung EG 13 die höchste Anzahl an Stellen mit einem Frauenanteil bei 54,5% (479 von 879) auf. Ab EG 15 sank der Anteil auf 28,6% (2 von 7).

Verbeamtete Frauen (A-Besoldung)

Der Frauenanteil an allen **unbefristeten Beschäftigungen** (Beamt*innen) lag bei 41,5% (27 von 65). Der Anteil der unbefristet beschäftigten Frauen an allen Beschäftigungen (befristet und unbefristet) betrug nur 26,7% (27 von 101). Auch hier galt: je höher die Eingruppierung, desto niedriger der Frauenanteil (A 13 HD: 48,6% [17 von 35], A 14: 40,0% [8 von 20], A 15: 14,3% [1 von 7]). Einzige Ausnahme bildet die Eingruppierung A 16: hier waren nur 2 Stellen besetzt, eine mit einer Frau.

Der Frauenanteil an allen **befristeten Beschäftigungen** (Beamt*innen) lag bei 33,3% (12 von 36). Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen Beschäftigungen (befristet und unbefristet) betrug 11,9% (12 von 101). Die weiteren Frauenanteile waren wie folgt verteilt: A 13 HD: 0,0% (0 von 1), A 13: 34,8% (8 von 23), A 14: 40,0% (4 von 10). In den Eingruppierungen A 15 und A 16 (befristet) waren keine Stellen besetzt.

Eine AT-Besoldung (außertarifliches Gehalt) erhielten insgesamt nur drei Männer (davon 2 befristet) und keine Frau.

Ärztinnen (TV-Ärzte)

Im Bereich der TV-Ärzte (hier: Ä1–Ä3) betrug der Frauenanteil an allen unbefristeten Beschäftigungen 37,8% (99 von 262). Insgesamt lag hier der Anteil der unbefristet beschäftigten Frauen an allen Beschäftigungen bei 9,8% (99 von 1.014). Die weiteren Frauenanteile verteilten sich wie folgt: Ä 1: 50,0% (3 von 6), Ä 2: 70,5% (31 von 44), Ä 3: 30,7% (65 von 212).

Der Frauenanteil an allen befristeten Beschäftigungen lag hier bei 54,1% (407 von 752). Insgesamt betrug der Anteil an befristet beschäftigten Frauen an allen Beschäftigungen 40,1% (407 von 1.014). Die weiteren Frauenanteile waren wie folgt nach Eingruppierung unterteilt: Ä 1: 55,9% (298 von 533), Ä 2: 51,9% (81 von 156), Ä 3: 44,4% (28 von 63).

Eine Analyse der Daten zu den **Professuren** mit Stichtag 01.01.2018 finden Sie in Punkt 5.

Ergebnis

Innerhalb der unbefristeten Beschäftigungen lag der Frauenanteil bei nur 35,1%. Hier war der Anteil der Frauen in TZ mit 69,6% zudem deutlich höher als bei den befristeten Beschäftigungen. Die Frage, ob die Stellen in Vollzeit ausgeschrieben und nach Einstellung auf Wunsch der Arbeitnehmerin verringert wurden, lässt sich nicht abschließend beantworten, da es hier keine Handhabe bezüglich der Erhebung dieser speziellen Personaldaten gibt.

Ob Frauen sich von vornherein eher auf Stellen bewerben, die in TZ ausgeschrieben sind, oder einfach häufiger auf TZ-Stellen besetzt werden, lässt sich ebenfalls nicht abschließend klären. Es liegt aber nahe, dass der Eintritt in die akademische Laufbahn und die Familiengründungsphase zusammenfallen, was den hohen Anteil an in TZ beschäftigten Frauen erklären würde, da Frauen immer noch in der Hauptsache für die Care-Arbeit in der Familie zuständig sind.

Was aber ist mit den Frauen, die keine Familie gründen? Es gibt keine verlässlichen Daten, die hier hinzugezogen werden könnten. Dennoch ist es ratsam, dass neben umfangreichen Maßnahmen zum Vereinbarkeitsmanagement auch strukturelle und kulturelle Hindernisse innerhalb der Universität in den Fokus der Gleichstellungsbemühungen genommen werden, denn diese können allen Frauen einen Aufstieg innerhalb der akademischen Laufbahn erschweren.

Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gibt es mehr befristete als unbefristete Stellen. Auch der Anteil an in TZ-tätigen Beschäftigten fällt bei den befristeten Stellen höher aus. Es liegt nahe, dass diese Stellen tatsächlich auch in TZ ausgeschrieben wurden. Daher lagen Männer und Frauen bezüglich der Anteile bei Befristung und TZ auch relativ gleichauf (210 Männer und 270 Frauen in TZ). Befristung und geringeres Gehalt aufgrund der TZ machen diesen Bereich, in dem die meisten Mitarbeiter*innen an der HHU beschäftigt sind (insg. 1.781 Köpfe), aufgrund mangelnder Planungssicherheit besonders prekär.

Interessant ist sicher auch, dass der Anteil der Frauen, die in TZ tätig sind, im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten weitaus geringer war als bei den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Dies ist umso erstaunlicher, als es insgesamt (m/w) mehr „Köpfe“ im wissenschaftlichen Bereich gibt als in Technik und Verwaltung (2.695 zu 830). Die große Anzahl an Stellen und eine höhere Personalfuktuation in der Wissenschaft, die auch auf die Höchstbefristungsdauer in den

einzelnen Qualifizierungsphasen der akademischen Laufbahn zurückzuführen ist, bieten damit eine Teilerklärung für den hohen Anteil an befristeten Beschäftigungen in diesem Bereich.

Auffällig ist natürlich auch, dass die Frauenanteile in vielen Gruppierungen die Parität weit überschreiten. Aber gerade bei den EG 14- und EG 15-Stellen sacken die Anteile wieder (weit) unter 50% ab. Für die Eingruppierung in EG 12 und 13 entscheidet in der Regel der Studienabschluss, während EG 14 und 15 verhandelt werden müssen. Hinzu kommt natürlich auch, dass es gerade in diesen Eingruppierungen nicht so viele Stellen gibt. Bei den zur Verfügung stehenden Stellen ist die Personalfuktuation so gering, dass hier nur auf lange Sicht korrigierend eingegriffen werden kann.

Aus den Personaldaten zur Besoldung nach Tarifvertrag für Ärzte*innen geht hervor, dass die Frauenanteile in Ä 1 und Ä 2 (befristet und unbefristet) die Parität erreicht bzw. überstiegen haben. Während bei den befristeten Beschäftigten der Frauenanteil in der höchsten Gruppierung Ä 3 auf 44,4% sank, ging er bei den unbefristeten Verträgen von Ä 2 auf Ä 3 um ganze 39,8% auf 30,7% zurück. Hierbei ist zu bedenken, dass es sich bei Ä 1 um Weiterbildungsassistenzen handelt und eine Eingruppierung in Ä 2 automatisch erfolgt, sobald die Facharztanerkennung vorliegt. Ä 3-Eingruppierungen sind dann wiederum Verhandlungssache.

Eine weitere Erklärung für diesen Umstand könnte die Tatsache stellen, dass die Möglichkeit der Inanspruchnahme von TZ in der Oberarzt*ärztin-Position von den meisten Kliniken nicht verwirklicht wird. Teilzeit wird in diesen hohen Positionen der Klinikhierarchie mit einem erheblichen organisatorischen Aufwand verbunden. Solange TZ immer noch als wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs und der Sicherheit im Klinikbetrieb betrachtet wird, die nur durch unverhältnismäßig hohe Kosten ausgeglichen werden kann, wird es besonders für Frauen mit Familienaufgaben auch weiterhin schwierig sein, auf Ä 3-Stellen besetzt zu werden.

Publikationen

Originalarbeiten

Vervoorts, A., Masetkina E., Gündogdu S., Mommertz M. (2018)
Hidden Discrimination in Academia:
Mentoring as an Empowerment Strategy
for Female Researchers in Medicine.
In: Getzinger G. (Edit.): Critical Issues in Science,
Technology and Society Studies. Conference Proceedings
of the 17th STS Conference Graz 2018.
Verlag der Technischen Universität Graz. P. 27 – 37.
ISBN: 978-3-85125-625-3

Weyers, S., Vervoorts, A., Dragano, N., Engels, M. (2017)
Die Geschlechterbrille – Entwicklung einer Lernhilfe
zur Einführung in die Gendermedizin
The gender lens – development of a learning aid
to introduce gender medicine
(2017) Journal for Medical Education (JME), 02/2017

Kongressbeiträge (Vorträge, Poster, Podiumsdiskussionen)

Masetkina, Ekaterina (2018)
Posterpräsentation „Mentoring for Female Researchers:
Case Heinrich Heine University of Dusseldorf, Germany“
International Symposium „Human Rights and Equality
in Education; Is Access to STEM still limited?“,
1.- 2.10.2018, Berlin, D

Masetkina, Ekaterina (2018)
Mentoring Program As a Space for Intergenerational
Exchange Among Researchers:
Case Heinrich Heine University of Dusseldorf, Germany
10th Conference on Gender Equality in Higher Education,
20. – 22.08.2018, Dublin, Ireland

Masetkina, Ekaterina (2018)
Posterpräsentation Mentoring for Female Researchers
as a Measure of Promoting Gender Equality.
10th Conference on Gender Equality in Higher Education,
20. – 22.08.2018, Dublin, Ireland

Vervoorts, Anja; Masetkina, Ekaterina;
Selma Gündogdu (2018)
Hidden discrimination in academia
17th Annual STS Conference – Critical Issues in Science,
Technology and Society Studies,
7.-8.05.2018, Graz, A

Masetkina, Ekaterina; Vervoorts, Anja (2018)
Posterpräsentation Mentoring Program As
a Space for Intergenerational Exchange
Among Researchers (accepted)
17th Annual STS Conference – Critical Issues in Science,
Technology and Society Studies, 7.-8.05.2018, Graz, A

Masetkina, Ekaterina; Vervoorts, Anja (2017)
Posterpräsentation SelmaMeyerMentoring
International Conference „Mentoring programs:
A tool to develop gender equality, diversity, internationalism
and interdisciplinarity in research and academia“,
23.-24.11.2017, Prag, CZE

Vervoorts, Anja (2017)
Podiumsdiskussion, Veranstaltung „Der neue Mutterschutz“
des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des
Landes Nordrhein-Westfalen, 06.11.2017, Düsseldorf, D

Vervoorts, Anja (2017)
Podiumsdiskussion, „Karriere von Frauen an Hochschulen“,
Veranstaltung des apoWomenNetwork
am 16.11.2017 Düsseldorf, D

Masetkina, Ekaterina (2017)
 Posterpräsentation „SelmaMeyerMentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf“
 Fachtagung „Zielgruppenspezifisches Mentoring an Universitäten und Hochschulen“, 21.-22.09.2017, Justus-Liebig-Universität Gießen, D

Masetkina, Ekaterina; Vervoorts, Anja (2017)
 Mentoring-Programm als Raum des intergenerativen Austauschs unter Wissenschaftlerinnen
 International Conference: Politiken der Reproduktion – Politics of Reproduction, 27-29.03.2017, Hannover, D

Vervoorts, Anja (2017)
 Podiumsdiskussion, Veranstaltung GenderKongress 2017, Workshop 4: „Fachkultur Medizin – Spielregeln kennen und verändern“ am 08.03.2017, Essen, D

Vervoorts, Anja; Kreißl, Christine; Gündogdu, S. (2017)
 Statement: Karriere in der Hochschulmedizin – Gibt es messbare Hürden für Frauen?
 Genderkongress 2017, Tagungsdokumentation

Vervoorts, Anja; Kreißl, Christine; Gündogdu, S. (2016)
 Precarious Working Conditions:
 What you do not see in a Gender Equality Plan or Report,
 GenderTime International Conference, 2016,
 Paris, F, (accepted)

Masetkina, Ekaterina (2016)
 Podiumsdiskussion „Career planning – German Mentoring Programs“, 3. Symposium der CER-FA-NRW „Women in Science“, 20. Juni 2016 Düsseldorf, D

Masetkina, Ekaterina; Schahabi, Susan (2016)
 Posterpräsentation „A² und SelmaMeyerMentoring – stringente Mentoring-Strategie“, Humboldt Universität Berlin, 9.-11.5.2016, Fachtagung Forum Mentoring e.V., D

Vorträge

SelmaMeyerMentoring Jahresempfang (11/2018)
 BukoF Klinika (06/2016)
 Soroptimistinnen Düsseldorf (11/2016)

Moderationen

Chair of the Panel „Mentoring Programmes – a Part of Cultural and Institutional Change in Academia and Research“, 10th Conference on Gender Equality in Higher Education, 08/2018, Dublin, Ireland

SelmaMeyerMentoring Jahresempfang
 (10/2016, 10/2017 und 11/2018)

Podiumsdiskussion „Geschlecht – alles Bio?
 Ein Spannungsfeld wissenschaftlicher Disziplinen“,
 GSB 10.11.2016, Konstanz, D

Auftaktveranstaltung Wissensregion,
 13.02.2017, Düsseldorf, D

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Medizinische Forschung und Gesundheitsversorgung unter Genderaspekten,
 25.11.2016, Essen, D

Podiumsdiskussion zum Thema Professorinnen
 an der TU (09/2016), GSB, TU Köln, D



Abkürzungen

<i>AG</i>	Arbeitsgruppe, -gemeinschaft	<i>Math. Nat.</i>	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
<i>AStA</i>	Allgemeine Studierendenausschuss	<i>MedRSD</i>	Medical Research School der Medizinischen Fakultät
<i>BuKof</i>	Bundskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.	<i>MTV</i>	Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung
<i>CERFA-NRW</i>	NRW Chapter of the Society of Spanish Researchers in Germany	<i>NRW</i>	Nordrhein-Westfalen
<i>CEWS</i>	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung	<i>philGRAD</i>	Graduiertenakademie der Philosophischen Fakultät
<i>CSD</i>	Christopher Street Day	<i>PROMISE</i>	PROjektManagement und Innovative Strukturen zur Stärkung der Beteiligung an den Europäischen Rahmenprogrammen für Forschung und Innovation an Hochschulen und Universitätsklinika in Nordrhein-Westfalen
<i>DFG</i>	Deutsche Forschungsgemeinschaft	<i>SFB</i>	Sonderforschungsbereich
<i>Fak.</i>	Fakultät	<i>TV-L</i>	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
<i>FBF</i>	FamilienBeratungsBüro	<i>ULB</i>	Universitäts- und Landesbibliothek
<i>GRK</i>	Graduiertenkolleg	<i>WinHHU</i>	Netzwerk für Wissenschaftsmanagerinnen und -manager an der Heinrich-Heine-Universität
<i>HdU</i>	Haus der Universität	<i>WISNA</i>	Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
<i>HG</i>	Hochschulgesetz	<i>Wiwi</i>	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
<i>HRS4R</i>	Human Resources Strategy for Researchers		
<i>iGRAD</i>	Interdisciplinary Graduate and Research Academy Düsseldorf		
<i>IRTG</i>	Internationales Graduiertenkolleg		
<i>LaKof</i>	Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen		
<i>LGG</i>	Landesgleichstellungsgesetz		

Impressum

Herausgeberin/V. i. S. d. P.:

Dr. Anja Vervoorts,
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Universitätsstraße 1
40225 Düsseldorf
Tel.: +49 211 81-13886
E-Mail: GSB@hhu.de

Redaktion

Dr. Anja Vervoorts
Ekaterina Masetkina
Michelle Mommertz
Oliver Hartmann
Randi Schröder
Agnes Schröder
Selma Gündoğdu

Fotos

Michael Bley, Jochen Müller, Marc Weber,
Archiv des GSB, FBB und SelmaMeyerMentorings, istock

Design

Grafikbüro yulydesign, Düsseldorf
www.yulydesign.de
info@yulydesign.de

Druck

Hausdruckerei HHU, Heinz-Willi Winkels
Auflage: 100 Exemplare
März 2019

Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung
der Gleichberechtigung von Frauen
und Männern und wirkt auf die Beseitigung
bestehender Nachteile hin.

(Art. 3, Abs. 2 GG)