

Abschlussbericht

zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG
an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Januar 2013

Erstellt im Auftrag
des Rektors der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
40204 Düsseldorf
Tel. 0211 / 81-00
rektor@hhu.de
gleichstellung@hhu.de

Einleitung	3
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	3
1 Implementierung in internen Strukturen	3
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	3
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten	4
1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen	5
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	6
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	7
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2 Kinderbetreuungsangebote	8
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung	9
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	10
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	10
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	11
B) Personelle Gleichstellungsstandards	11
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen	11
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	12
2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	13
3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	14

Einleitung

An der Heinrich-Heine-Universität werden die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards seit vielen Jahren umfassend umgesetzt. Die Prinzipien des Gender Mainstreaming und der Diversität werden im Hochschulalltag gelebt. Die nachhaltige Sicherung und Optimierung bestehender Maßnahmen wird durch die Verankerung der Gleichstellungsstandards auf allen Ebenen sowie die enge und vertrauensvolle Kooperation der einzelnen Gleichstellungsakteure in Verbindung mit den Leitungsebenen im Rektorat und den einzelnen Fakultäten (Dekanate, Institutsleitungen) ebenso wie mit den Protagonistinnen und Protagonisten in den Wissenschaftsbereichen selbst gewährleistet. Durch die permanente Selbstkontrolle gelangen passgenau die Definition neuer Handlungsfelder und die daraus resultierende Implementierung neuer Konzepte.

Der hier vorgelegte Bericht bezieht sich auf das 2009 vorgestellte Gleichstellungskonzept und den 2011 gelieferten Zwischenbericht und legt besonderen Wert auf die Darstellung der umfangreichen Fortschritte der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf in den letzten zwei Jahren. Neue Maßnahmen werden daher umfänglicher beschrieben als die bereits etablierten Strukturen und Programme.

Der Bericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fußt auf Umfragen innerhalb der Fakultäten und zentralen Einrichtungen (Bibliothek, Rechenzentrum, Verwaltung). Er ist das Resultat einer breiten Diskussion in den Gremien und der Universitätsöffentlichkeit. In enger Abstimmung haben Rektorat, Gleichstellungsbüro und Gleichstellungskommission des Senats an der Erstellung des Berichtes mitgewirkt. In seiner Sitzung vom 17. Januar 2013 hat das Rektorat dem Bericht einhellig zugestimmt.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Gleichstellung ist in den Strukturen der Heinrich-Heine-Universität fest verankert. Dies wurde durch die DFG in den Jahren 2009 und 2011 bereits positiv evaluiert. Um diese Situation auch für die Zukunft zu sichern, bekennt sich die Universität in ihrem Hochschulentwicklungsplan (HEP) von 2011 ausdrücklich und ohne jede Einschränkung zur Geschlechtergerechtigkeit: „Die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Förderung von Wissenschaftlerinnen zur Erhöhung des Frauenanteils an der HHU und die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen Kernziele der HHU dar.“ (HEP, S. 23) Dazu gehört insbesondere, dass Maßnahmen, die sich nach einer Pilotphase bewährt haben, als Daueraufgaben der Universität definiert werden (z.B. Entfristung von Stellen; s.u., A.1.4).

Ebenso fest implementiert ist die Gleichstellung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2012-2013. Darüber hinaus hat sich die Universität mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung auf neue quantitative Ziele für die Jahre 2012 und 2013 geeinigt (Erhöhung des Frauenanteils bei W2/W3-Professuren und Juniorprofessuren). Laut Vereinbarung mit dem Land stellt die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ den finanzwirksamen Parameter der leistungsorientierten Mittelvergabe für den Bereich der Gleichstellung dar. Die im Zwischenbericht 2011 aufgeführten gesetzlichen und hochschulinternen Verankerungen bleiben von diesen Entwicklungen unberührt.

Im Jahr 2012 hat die Heinrich-Heine-Universität die strukturellen Zuständigkeiten für den

Bereich der Gleichstellung auf Leitungsebene weiter ausgebaut. Nach wie vor ist Gleichstellung ein Hauptanliegen des Rektors selbst, seine Arbeit wird jedoch nunmehr unterstützt durch das neu eingerichtete Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung, das mit Frau Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung besetzt wurde. Das Prorektorat bildet eine Schnittstelle zwischen dem Rektorat, dem Gleichstellungsbüro (Stabstelle), der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen in den Fakultäten. Durch die Einrichtung des Prorektorats kann nicht nur das Rektorat seine Zuständigkeiten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit effektiver wahrnehmen, das Amt garantiert auch eine optimierte Kommunikation zwischen allen Gleichstellungsakteurinnen und Gleichstellungsakteuren an der Heinrich-Heine-Universität.

Die zentralen Aufgaben laufen zusammen in einem vorbildlich aufgestellten Gleichstellungsbüro, das die Funktion einer Stabstelle des Rektorats übernimmt und durch die örtliche Ansiedelung im Rektoratsgebäude eine Arbeitssituation der „kurzen Wege“ gewährleistet (s.u., A.1.4).

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Die in der Evaluierung des Zwischenberichtes durch die DFG bereits für gut befundenen Gleichstellungsstrukturen der Heinrich-Heine-Universität existieren fort: In den Fakultäten sind eigene Gleichstellungsbeauftragte tätig, die gleichzeitig Stellvertreterinnen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind. Sie verantworten „vor Ort“ die Umsetzung der Gleichstellungsstandards und definieren in enger Kooperation mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Prorektorin für Gleichstellung eigene, fakultätsspezifische Handlungsfelder. Dies gilt ebenso für die eigene Gleichstellungsbeauftragte des nichtwissenschaftlichen Personals sowie die Beraterin für studentische Belange, die im Gleichstellungsbüro eigens für dieses Aufgabenfeld zur Verfügung steht.

Über diese bewährten Strukturen hinaus konnten (zusätzlich zur Gleichstellungskommission des Senats) mittlerweile an allen fünf Fakultäten paritätisch besetzte Gleichstellungskommissionen eingerichtet werden, die den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit beratend zur Seite stehen. Diese dezentrale Organisationsstruktur verbessert die Verankerung von Gleichstellung in den Fakultäten selbst und liefert zugleich der zentralen Gleichstellungsarbeit neue Impulse. Befördert wird die Verantwortung der Fakultäten durch eigene Gleichstellungsfonds, die zur Durchführung von frauen- und vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen zur Verfügung stehen. Wie für die gesamte Universität im Rektorat werden auch für die Fakultäten in den Fakultätsräten Gleichstellungsmaßnahmen weiterhin mehrheitlich entschieden und verabschiedet.

Durch die paritätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen, die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an jeder Berufungskommission sowie die Verabschiedung einer neuen allgemeinen Berufsordnung der Universität, die den Anforderungen des Gender-Mainstreaming Rechnung trägt, ist für die Fakultäten die Voraussetzung optimiert, in Berufungsverfahren die Gleichstellungsanforderungen umzusetzen und gezielt Frauen zur Bewerbung zu ermutigen (s.u., A.4.1). Dem zentralen Ziel, den Frauenanteil bei Professorinnen zu erhöhen, ist die Heinrich-Heine-Universität dadurch deutlich näher gekommen.

Im Dezember 2012 wurde der Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität, welcher die Frauenförderpläne der Fakultäten umkleidet, im Senat verabschiedet. Die Frauenförderpläne der Fakultäten sind abgestimmt auf die jeweiligen Fachkulturen und reagieren gezielt auf spezifische Handlungsfelder (zum Beispiel besondere Frauenförderung in den MINT-Fächern usw.). Der Frauenförderrahmenplan bündelt die unterschiedlichen Vorgaben und formuliert Gesamtziele der Universität. Die Erstellung des Plans fand in enger Zusam-

menwirkung von Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen und Rektorat statt und wurde von der zentralen Gleichstellungskommission in allen Schritten intensiv begleitet. Die dort formulierten Ziele korrespondieren mit dem der DFG vorgelegten Gleichstellungskonzept.

In der Forschung konnten in den einzelnen Fakultäten weitere Gleichstellungsakteurinnen und Gleichstellungsakteure gewonnen werden: In den neu eingerichteten Sonderforschungsbereichen sowie im Rahmen des in der Exzellenzinitiative bewilligten Projektes CEPLAS (in Zusammenarbeit mit der Universität zu Köln) und in den Graduiertenkollegs werden die im Rahmen von DFG-Forschungsanträgen bewilligten Chancengleichheitsmittel von den jeweiligen Beauftragten für Chancengleichheit vor Ort zielgenau ausgegeben und mit bestehenden Maßnahmen vernetzt. Die etablierte Gleichstellungsinfrastruktur der Heinrich-Heine-Universität bildet dafür eine ideale Voraussetzung, zugleich liefert das Handeln der neuen dezentralen Beauftragten für Chancengleichheit neue Impulse für das Gesamtkonzept.

Erkennbar sind in diesem Sinne zunehmend dezentrale Eigeninitiativen der Fakultäten selbst, mit denen Gleichstellungsthemen angefasst werden: So ist zum Beispiel an der Philosophischen Fakultät das FrauenKulturArchiv angesiedelt, in dem unter anderem Nachlässe von bekannten Schriftstellerinnen des Rheinlandes betreut werden. Die Heinrich-Heine-Universität plant nunmehr, das derzeit noch dezentral verortete Archiv zu einer Koordinationsstelle für Genderforschung auszubauen. Über die fortzusetzende Funktion des FrauenKulturArchivs hinaus wird die neukonzipierte Genderforschungs-Koordinationsstelle auch die Koordinierung und Initiierung von Genderforschung in allen Fakultäten der Heinrich-Heine-Universität übernehmen sowie dadurch Impulse zur Einrichtung neuer Genderprofessuren geben und Vernetzungen mit externen Organisationen verfestigen bzw. weitere aufbauen. Die Anschubfinanzierung erfolgt aus zentralen Mitteln. In den einzelnen Instituten aller Fakultäten sind genderbezogene Fragestellungen in Lehre und Forschung fest verankert.

1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterinnen in den Fakultäten (Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte) ist mit Antrags- und Rederecht verbindlich Mitglied in den Gremien der Universität und dadurch in vielfältige Entscheidungsprozesse eingebunden (Rektorat, Senat, Fakultätsräte, Personalrat, Vierteljahresgespräche mit Rektor, Kanzler und Dezenten, Arbeitsgruppe „Flexible Arbeitszeit“, Stipendienvergabekommission usw.). Aufgrund des Kooperationsvertrags zwischen der Heinrich-Heine-Universität und dem Klinikum Düsseldorf arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten beider Einrichtungen eng zusammen. Die Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung kann als stimmberechtigtes Mitglied des Rektorats die Implementierung neuer Maßnahmen strukturell unterstützen bzw. sich für Fortsetzung und Verbesserung existierender Programme nachhaltig einsetzen. Darüber hinaus kann sie durch ihre Arbeit im Ressort „Studienqualität“ (vormals „Lehre und Studium“) den Erfolg bestimmter Gleichstellungsmaßnahmen vor Ort beurteilen und die einzelnen Akteurinnen und Akteure auch in anderen Kontexten weiter für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sensibilisieren.

Im Bereich der über die Universität hinausgehenden Kooperationen ragt die Heinrich-Heine-Universität deutlich heraus. Die im Zwischenbericht 2011 aufgeführten Kooperationen mit der Stadt Düsseldorf („Familientisch – Düsseldorfer Bündnis für Familien“, „Kindertagesstätten“, „Dual Career Netzwerk Düsseldorf und Region“, „Sportamt Düsseldorf“, „Stadtfrauenkonferenz“), dem „Netzwerk Frauenforschung NRW“ (Netzwerkprofessur Modernes Japan, besetzt mit Prof. Dr. Michiko Mae; Netzwerkprofessur für Rechtsmedizin, besetzt mit Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme) und der Bergischen Universität Wuppertal werden erfolgreich fortgeführt. Die beiden Netzwerkprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW werden nach

wie vor von der Universität zusätzlich finanziell unterstützt, und zwar unbefristet zur Aufrechterhaltung der Geschäftsführung der Koordinierungsstelle.

Das im Zwischenbericht noch in der Planungsphase befindliche Dual Career Netzwerk Düsseldorf ist ein großes Stück vorangekommen und wird in den wichtigen ersten Schritten bereits umgesetzt: Die Gründungsmitglieder des Netzwerks stellen sich auf der Homepage www.dual-career-duesseldorf.de vor. Der online-Dienst wird bereits von den neu eingestellten Beschäftigten der Mitgliedseinrichtungen als Stellenbörse und Informationsportal genutzt. Über die Grenzen der Landeshauptstadt Düsseldorf hinaus konnten durch das Projekt auch Kontakte in die freie Wirtschaft – u.a. zu Unternehmen wie Vodafone Deutschland – geknüpft werden. Anfang 2013 werden der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Düsseldorf und der Rektor der Heinrich-Heine-Universität das Projekt der Öffentlichkeit vorstellen.

Die Heinrich-Heine-Universität widmet sich nunmehr auch verstärkt dem Thema Diversity. Seit 2011 gibt es eine Diversity-Beauftragte für Studierendenbelange und Diversity-Pflichtmodule im Rahmen des *Studium Universale*. Kooperationen mit dem Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW finden im Rahmen der integrierten Qualitätsoffensive (iQu) statt. Der Arbeitskreis „Studieren ohne Behinderung“ (mit Arbeitsgemeinschaften wie „Barrierefreiheit“) nimmt zudem verstärkt Belange Behinderter ins Visier. Das International Office hat das Beratungs- und Betreuungsangebot für Doktorandinnen und Forscherinnen aus dem Ausland erweitert.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

An der Heinrich-Heine-Universität ist das Gleichstellungsbüro als Stabstelle des Rektorats der Ort für Planung, Durchführung und Organisation von zentralen Gleichstellungsbelangen. Derzeit arbeiten dort sechs Personen in Vollzeit, dazu mehrere Hilfskräfte:

Die persönliche Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch Mitarbeiterinnen aus dem Gleichstellungsbüro wird gewährleistet durch eine persönliche Referentin und die Koordinatorin des Geschäftszimmers, die neben organisatorischen und administrativen Aufgaben auch Sekretariatstätigkeiten wahrnimmt. Der Ausfall der Gleichstellungsbeauftragten auf ihrer ursprünglichen Stelle im Rechenzentrum (ZIM) wird aus Universitätsmitteln kompensiert durch eine gleichwertige Ersatzstelle.

Die Überprüfung und Sicherung des Standards im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf hat für die Heinrich-Heine-Universität größte Wichtigkeit. Daher begleitet ein Audit-Koordinator die Umsetzung der Projekte und Maßnahmen zum *audit familiengerechte hochschule*. Zum Arbeitsfeld des Mitarbeiters gehört auch das Coaching-Programm für Professoren und Professorinnen.

Die Leitung des beachtlichen Mentoring-Programms der Heinrich-Heine-Universität – über 100 Mentees werden betreut (s.u. B.2) – liegt federführend bei einer zusätzlichen Koordinatorin. Sie wird unterstützt durch eine Mitarbeiterin, die eigens für Finanzmanagement und Buchhaltung der Mentoring-Aktivitäten zuständig ist, sowie mehreren studentischen Hilfskräften im administrativen Bereich.

Das FamilienBeratungsBüro steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenso wie den Studierenden in allen familienbezogenen Fragen zur Seite. Da die bisherige Leiterin sich beruflich verändert hat, wird die Stelle in Kürze (31.3.2013) neu besetzt (das Auswahlverfahren ist bereits abgeschlossen).

Die personalstarke Aufstellung des Gleichstellungsbüros und die enge Kooperation mit allen Akteurinnen und Akteuren sowie der Leitungsebene schlägt sich auch darin nieder, dass das

Zertifikat *audit familiengerechte hochschule* im Jahr 2011 erfolgreich erneuert werden konnte. Zum zweiten Mal in Folge hat die Hochschule zudem das TOTAL E-QUALITY-Prädikat erhalten; eine Wiederbewerbung Mitte 2013 wurde von der Universitätsleitung beschlossen.

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

Die Heinrich-Heine-Universität konnte die Vernetzung zwischen den sozialen Beratungsstellen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auf dem Campus ausbauen. Zwei Mal im Jahr findet ein Netzwerktreffen statt, an dem Vertreterinnen des Gleichstellungsbüros, des Familienberatungsbüros, des AstA, des Studentenwerks, der Evangelischen Studierendengemeinde und der Katholischen Hochschulgemeinde teilnehmen und sich über neue Entwicklungen, z.B. im Sozialrecht, austauschen. Bereits sein fünfjähriges Bestehen feiert das Sekretariatsnetzwerk.

In der Testphase befindet sich derzeit ein neues Modell für Mitarbeitergespräche an der Heinrich-Heine-Universität. Der Fragebogen berücksichtigt auch Aspekte der Chancengleichheit.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Daten zur Gleichstellungssituation werden in verschiedenen Abteilungen erhoben und im Gleichstellungsbüro unter frauenspezifischen Aspekten ausgewertet. Zu diesem Zweck besteht eine Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro, der Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung, den Dezernaten für Hochschulmanagement und Personal und den Dekanaten. Gemeinsame jährliche Treffen garantieren die Optimierung des Controlling-Prozesses.

Der Datenspiegel wird kontinuierlich im Rektorat diskutiert, um Handlungsfelder zu definieren und Maßnahmen zu projektieren. Die überdurchschnittliche Anzahl an weiblichen Studierenden findet in den über den Zielvorgaben liegenden Promotionen weiblicher Doktoranden ihre Fortsetzung. Für die Habilitationen ist zwar ein Rückgang zu verzeichnen, dem jedoch für die Juniorprofessorinnen gegenüber dem Zwischenbericht (21%) ein deutlicher Anstieg (35%) entgegensteht; mutmaßlich wird dieser Karriereweg von Frauen favorisiert. Das COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm (s.u., A.3.1) soll gezielt Frauen mit Kindern zur Habilitation ermuntern. Bei den C3/W2-Professuren sowie den Leitungspositionen wurden die Ziele erreicht. Für die Lehrstühle (C4/W3) hat die Heinrich-Heine-Universität den Handlungsbedarf erkannt und plant die Teilnahme am Professorinnen-Programm II. Bei der Bewerbung im Rahmen des Förderprogramms des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung NRW hat die Heinrich-Heine-Universität bereits zwei Juniorprofessuren einwerben können, die in der

Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bzw. in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät im Frühjahr 2013 mit Frauen besetzt werden.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die familienfreundliche Organisation in den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsabläufen der Heinrich-Heine-Universität wurde durch die Erneuerung des Zertifikats *audit familiengerechte hochschule* im Jahr 2011 bestätigt.

Das COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm der Heinrich-Heine-Universität, das in der Bundesrepublik einzigartig ist, läuft nun erfolgreich schon im vierten Jahr und dient der Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die nach einer Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen wollen. Seit 2009 konnten fünf Wissenschaftlerinnen mit einer Habilitationsstelle gefördert werden. Die Heinrich-Heine-Universität finanziert für zwei Jahre je eine Vollzeitstelle bzw. für 3 Jahre je eine Teilzeitstelle. Das Programm wird auch in den nächsten Jahren fortgeführt; es ist offen für Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland.

Die Ablösung der Gleitenden Arbeitszeit (GLAZ) durch die Flexible Arbeitszeit (FLAZ) in der Universitätsverwaltung und in den zentralen Einrichtungen befindet sich in der technischen Umsetzungsphase. Da die FLAZ im Gegensatz zur GLAZ keine Kernarbeitszeit vorsieht, kommt sie insbesondere Beschäftigten mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben entgegen. Des Weiteren arbeitet die Heinrich-Heine-Universität an einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Homeoffice-Arbeitsplätzen. Die Leistungserbringung erfolgt damit nach verschiedenen Arbeitserfordernissen, die auch Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschließen.

Das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte haben in den letzten Jahren mit Nachdruck an der Einführung familienfreundlicher Besprechungs- und Sitzungszeiten gearbeitet. Durch persönliche Ansprache und schriftliche Anweisung des Rektors ist in diesem Zusammenhang in der Verwaltung und in den Fakultäten eine positive Entwicklung eingetreten.

Weiterhin haben Beschäftigte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wenn dringende Familienaufgaben, wie Kinderbetreuung oder Pflege eines Familienmitgliedes, dies erfordern.

Auf dem Campus befinden sich mehrere Still- und Wickelräume. Zusätzlich wurde im Jahr 2012 ein Eltern-Kind-Raum für Studierende im neuen „Ort des Austauschs, des Studiums und der Entwicklung“ der Medizinischen Fakultät (O.A.S.E.) eröffnet. Der Betreuungsraum, der Studierenden aller Fakultäten offensteht, ist mit Wickel-, Spiel- und Arbeitsmöglichkeiten ausgestattet und wurde von der Heinrich-Heine-Universität mit 10.000 € finanziert. Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Raums für Beschäftigte befindet sich in der Planungsphase.

In der Umsetzungsphase befindet sich ebenfalls die Einführung einer Dienstvereinbarung zum Sabbatjahr. Die Heinrich-Heine-Universität möchte vorerst allen nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Gelegenheit geben, eine bezahlte Auszeit von der Arbeit zu nutzen, um zum Beispiel Familienaufgaben nachzukommen. Nach einer Testphase wird eine Ausweitung und Anpassung des Projekts auf das wissenschaftliche Personal überprüft.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Heinrich-Heine-Universität hat den großen Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen für Kinder von Beschäftigten und Studierenden erkannt und beherbergt vier Kindertagesstätten mit insgesamt 245 Plätzen auf dem Campus. In einer der Kitas ist das frühkindliche Bildungspro-

gramm „Haus der kleinen Forscher“ implementiert. Die Anzahl der Betreuungsplätze in der Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums konnte nach einem Umbau im Jahr 2011 auf über 90 Plätze verdoppelt werden.

Die Einrichtung einer weiteren Kindertagesstätte für Kleinstkinder von Beschäftigten ist vom Rektorat beschlossen und wird in enger Zusammenarbeit mit dem Jugendamt der Landeshauptstadt Düsseldorf und der Arbeiterwohlfahrt (AWO) geplant. Die Finanzierung wird von der Heinrich-Heine-Universität und der Stadt Düsseldorf getragen, der Anteil der Heinrich-Heine-Universität beträgt 2 Mio €.

Im Familienberatungsbüro (FBB) werden individuelle Lösungen für Familien gefunden. In Kooperation mit dem Familienservice B.u.K. GmbH werden auf die jeweiligen familiären Situationen abgestimmt Kinderbetreuungen und/oder Pflegepersonen vermittelt. Das Familienberatungsbüro koordiniert zudem Ferienfreizeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von 6 bis 12 Jahren in den Oster-, Sommer- und Herbstferien. Die Babysittingbörse (mit Babysittingschulungen), Notfallbetreuungen sowie Kinderbetreuung auf Veranstaltungen der Heinrich-Heine-Universität laufen ebenso im Familienbüro zusammen.

Im Rahmen des Monitoringverfahrens 2012 zum „Stand der Vorbereitungen der Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen auf den doppelten Abiturjahrgang“ wird die Region Düsseldorf, namentlich die Heinrich-Heine-Universität, vom Ministerium als good practice-Beispiel im Punkt „Familienorientierte Hochschule“ aufgeführt.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Die Heinrich-Heine-Universität bietet umfangreiche Beratungsangebote für Studierende und Beschäftigte; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FamilienBeratungsBüros (FBB) beraten speziell zu den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium“ und „Pflege von Familienangehörigen“. Das FBB hat seine Kompetenzen im Jahr 2011 auch auf den Bereich der Studierenden und des Klinikums der Universität ausgeweitet. Studierende können jetzt nicht nur Beratungen im FBB wahrnehmen, sondern sich in Betreuungsnotfällen auf die unkomplizierte Vermittlung einer Betreuungsperson verlassen.

An der Kindertagesstätte „Grashüpfer“ wird das PALME-Projekt (Präventives Training für alleinerziehende Mütter geleitet von ErzieherInnen) durchgeführt, um für spezifische Alltagsprobleme zu sensibilisieren.

Ausländische Studierende können ein besonderes Beratungsangebot wahrnehmen: Spezielle Einführungen und begleitende Veranstaltungen im Verlauf des Studiums dienen der besseren Integration von ausländischen Studierenden und sollen einem Studienabbruch entgegenwirken. – Die Heinrich-Heine-Universität verfügt über einen Gebetsraum für Angehörige des Islam.

Das Beratungsangebot an der Heinrich-Heine-Universität umfasst auch die Information und Begleitung von behinderten Studierenden und Beschäftigten. Veranstaltungen und Serviceleistungen der zuständigen Einrichtungen auf dem Campus (Schwerbehindertenbeauftragter) können genutzt werden, um ein barrierefreies Arbeiten und Studieren zu ermöglichen. Ein Ruheraum für Behinderte ist eingerichtet und in Betrieb genommen worden.

Durch die Eröffnung des StudierendenServiceCenters (SSC) konnte das Beratungsangebot für Studierende erweitert werden. Die eigens im SSC ansässige Diversity-Beauftragte, Sandra Warren, richtet ihren Augenmerk derzeit verstärkt auf Kinder aus Arbeiterfamilien und versucht – in Zusammenarbeit mit *Arbeiterkind.de* – Arbeiterkinder in Informationsveranstaltungen an Schulen zur Aufnahme eines Studiums zu motivieren.

Das Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros (Studieren mit Kind, Studienfinanzierung durch Darlehen, Nothilfefonds) konnte 2011 um die Beratung zum Thema „Promotionsstipendien“ erweitert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird eine Broschüre unter dem gleichen Titel Anfang 2013 veröffentlichen (s.u., B.1.1).

Das 2012 gestartete Dual Career Netzwerk Düsseldorf (s.o., A.1.3) soll in Zukunft an ein Welcome Center angegliedert werden. Das Welcome Center bietet neu-berufenen Professorinnen und Professoren umfangreiche Informationen für ein schnelles Einleben in Düsseldorf und Region. Dieses Projekt befindet sich in der Planungsphase und wird vollständig von der Heinrich-Heine-Universität finanziert.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Alle Auswahlverfahren für wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal der Heinrich-Heine-Universität werden genderkompetent durchgeführt durch Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin. Kommissionen sind paritätisch besetzt.

Das Fehlen einer Berufungsordnung ist für die Bewertung des Zwischenberichtes noch moniert worden. Mittlerweile hat das Rektorat (Ende 2011) eine gleichstellungsorientierte Berufungsordnung (BO) verabschiedet. Der dazugehörige Berufungsleitfaden beinhaltet gezielte Richtlinien zur Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen der Vorbereitung und Umsetzung von Berufungsverfahren. Gemäß der Berufungsordnung enthalten Ausschreibungen „den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ (BO, S. 6). Der Berufungsleitfaden fordert außerdem zur aktiven Suche nach passenden Bewerber/innen auf und stellt heraus: „Es sollten gezielt auch Frauen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Hat sich dennoch keine Frau auf die ausgeschriebene Professur beworben, so ist hierzu eine schriftliche Begründung abzugeben.“ (BO, S. 27) Darüber hinaus regelt die Berufungsordnung die paritätische Besetzung der Berufungskommission und sieht die Einladung der Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät(en) und deren Stellungnahme nach Beschlussfassung vor. Der Berufungsleitfaden sorgt für eine Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder, weil an die Beachtung von Erziehungs- und Pflegezeiten bei der Bewertung der Lebensläufe von Bewerberinnen und Bewerbern erinnert wird. Die Berufsordnung schreibt außerdem vor, dass in Fakultäten, in denen weniger als die Hälfte der Stellen von Frauen besetzt sind, „mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, zum Probenvortrag einzuladen“ (BO, S. 10) sind, dass sich die „relative Anzahl der zu Bewerbungsvorträgen eingeladenen Frauen und Männer [...] am relativen Anteil von Männern und Frauen unter den Bewerber/innen orientieren“ (BO, S. 30) soll, sowie dass Sitzungen „aus Rücksicht auf Personen mit Erziehungs- oder Betreuungsverpflichtung möglichst während der Dienstzeit“ (BO, S. 24) stattfinden sollen. Die neu eingeführten Berufungsbeauftragten werden durch persönliche Ansprache der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Vertreterin von Beginn an für die Arbeit in einer Berufungskommission auf Gleichstellungsbelange aufmerksam gemacht.

Im Bereich der Medizinischen Fakultät wurde erstmals eine Evaluation des Curriculums nach Genderaspekten durchgeführt. Die Evaluation ging der Frage nach, inwiefern die angebotene Lehre bereits Genderaspekte vermittelt bzw. welche Bedarfe sich ermitteln lassen. Dazu wurde das aktuelle Curriculum an der Medizinischen Fakultät auf die Vermittlung von gendersensibler Medizin überprüft. Zusätzlich wurde erhoben, welche Genderaspekte von

Lehrenden und Lernenden wahrgenommen werden. Die Ergebnisse wurden im Jahr 2012 im Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Nr. 30/2012) veröffentlicht. Eine Ausweitung auf die gesamte Heinrich-Heine-Universität ist in Planung.

Eine Analyse zu den Besetzungen von PostDoc-Stellen befindet sich ebenfalls in der Planungsphase. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, Fächer zu definieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um dann zielgenau Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung zu ergreifen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Graduiertenakademien sowie die Graduiertenkollegs der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, der Philosophischen Fakultät und der Medizinischen Fakultät arbeiten eng mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen und nutzen das Coaching-Netzwerk.

Das übergreifende und überaus erfolgreiche SelmaMeyerMentoring-Programm (s.u., B.2) ist als Instrument gegen persönliche Abhängigkeiten in Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen mit inzwischen mehr als 100 Mentees fest etabliert. Die Finanzierung erfolgt dabei gleichermaßen über die Heinrich-Heine-Universität und Chancengleichheitsmittel der DFG.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

Die im Gleichstellungskonzept 2009 und im Zwischenbericht 2011 dargestellten Maßnahmen konnten nahezu vollständig umgesetzt werden. Weitere, zum Teil bundesweit innovative Maßnahmen sind implementiert bzw. befinden sich in der Umsetzungsphase.

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung an der Heinrich-Heine-Universität setzt bereits bei der Förderung und Rekrutierung von Schülerinnen und Schülern an, die in Informationsveranstaltungen an der Schule und auf dem Campus zur Aufnahme eines geschlechtsspezifischen Studiums animiert werden. Hierunter fallen unter anderem der Girls' Day, der seit 2011 jährlich an der Heinrich-Heine-Universität durchgeführt wird, der Boys' Day (seit 2012) sowie die Physikkurse für Schülerinnen.

Chancengleichheit und Diversity spielen auch in den Stipendien-Auswahlverfahren an der Heinrich-Heine-Universität eine bedeutende Rolle. Unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten werden sogenannte „Lebenslaufpunkte“ vergeben, die sich positiv auf das Auswahlverfahren auswirken. Vor allem in MINT-Fächern konnten dadurch mehr Studentinnen ein Stipendium erhalten. Das Stipendium wird auch bei Schwangerschaft bzw. im Mutterschutz fortgezahlt. Grundsätzlich verfolgt das *Chancen Nutzen*-Stipendium den Anspruch einer paritätischen Vergabe; momentan erhalten allerdings mehr Studentinnen als Studenten das Stipendium.

Die Fakultäten unterstützen Examenskandidatinnen bei finanziellen Engpässen mit Zuschüssen aus den Fakultätsfonds, um einen vorzeitigen Abbruch des Studiums zu verhindern. Diese Maßnahme betrifft vor allem die Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zuschüsse werden auch für Reisekosten vergeben, um finanziell weniger gut aufgestellten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Teilnahme an Karriere fördernden Tagungen zu ermög-

lichen. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte vergibt zusätzlich einmalige Publikationszuschüsse an Wissenschaftlerinnen, die sich in ihrer Forschung unter anderem mit dem Thema „Gender“ befassen (z.B. Buchreihe „Düsseldorf übersetzt“).

Seit 2011 vergibt die Medizinische Fakultät finanzielle Zuwendungen an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, deren Kinder außerhalb der regulären Zeiten betreut werden müssen (Nachtdienste). Antragstellende können die Zuwendung erhalten, wenn sie an Veranstaltungen der Fakultät teilnehmen oder ihre Facharbeit fertigstellen wollen. Darüber hinaus können Reisekostenbeihilfen an der Medizinischen Fakultät auch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Elternzeit oder in der Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden.

Die im Jahr 2009 (Gleichstellungskonzept) geplante Bildung eines Doktorandinnen- und PostDoc-Netzwerks konnte vollständig umgesetzt werden. Semesterweise finden gut frequentierte Netzwerkveranstaltungen mit einem vielfältigen Vortragsprogramm statt. Den Nachwuchswissenschaftlerinnen wird dort auch die Gelegenheit geben, sich mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen auszutauschen.

Um die Absolventinnen der Heinrich-Heine-Universität verstärkt zum Promotionsstudium zu animieren, hat die Gleichstellungsbeauftragte Anfang 2013 die neue Broschüre „Promotionsstipendien“ veröffentlicht. Die Broschüre beinhaltet nicht nur detaillierte Auskünfte über verschiedene Stipendienangebote, sondern enthält auch Hinweise auf den Bewerbungs- und Auswahlprozess und führt besondere Leistungen für promovierende Eltern und Frauen auf.

Die Heinrich-Heine-Universität nutzt die Wissenschaftlerinnendatenbank „femconsult“ des Centers of Excellence Women and Science (CEWS) als Plattform, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen über attraktive Ausschreibungen zu informieren und zur Bewerbung aufzufordern.

In den vergangenen Jahren konnte die Heinrich-Heine-Universität eine systematische Begleitung von Beschäftigten in Elternzeit bzw. Familienpflegezeit etablieren. Angebote zum Kontakthalten, Informationsschriften und regelmäßige Gespräche in der Ausfallzeit unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig beim Wiedereinstieg in den Beruf. Im COMEBACK-Programm (s.o., A.3.1) werden eigens Stellen für den Wiedereinstieg finanziert, derzeit sind dies fünf Habilitandinnen mit je einer Vollzeitstelle für 2 Jahre.

An der Heinrich-Heine-Universität erhalten Führungskräfte eine Fortbildung zum kooperativen Führungsstil, der auch unter Berücksichtigung der Belange von Beschäftigten mit Familienaufgaben vermittelt wird. Zur Sensibilisierung und Unterstützung des Personals wurden zudem Familienthemen in das Fortbildungsprogramm der Universität aufgenommen. Die erste Informations- und Beratungswoche „Familie im Focus“ fand im Herbst 2012 großen Anklang.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Im Haushalt der Heinrich-Heine-Universität ist die Gleichstellung fest verankert in Form von dauerhaft eingerichteten Planstellen (260.000 €), befristeten Stellen für Projekte in der Testphase (110.000 €) sowie einem Gleichstellungsbudget für Daueraufgaben (ca. 625.000 €). Der Gesamtetat liegt damit bei knapp 1 Mio €/Jahr. Neue Maßnahmen wie der beschlossene Bau einer weiteren Kindertagesstätte (2 Mio €) kommen je nach Bedarf hinzu. Noch nicht mit gerechnet ist die neu einzurichtende Gender-Forschungsstelle mit ca. 60.000 €/Jahr (s.o., A.1.2).

Entfristete Stellen: Ersatzstelle Gleichstellungsbeauftragte Dipl.-Ing. Sanda Grätz (ca. 60.000 €/Jahr), Koordinatorin des SelmaMeyerMentorings (ca. 60.000 €/Jahr), Audit-Koordinator (ca. 60.000 €/Jahr), Leiterin des Familienberatungsbüros (ca. 50.000 €/Jahr), Koordinatorin

Geschäftszimmer (ca. 30.000 €/Jahr). (Hier konnten seit 2011 zwei maßgebliche personelle Veränderungen durchgeführt werden: Die Stelle der Koordinatorin des SelmaMeyerMentoring und die Stelle des Audit-Koordinators wurden im Jahr 2012 entfristet.)

Dauerhaft eingerichtete Stellen, mit den aktuellen Akteuren befristet besetzt: Referentin der Gleichstellungsbeauftragten (ca. 60.000 €/Jahr), Finanzmanagement im Mentoring-Programm (ca. 40.000 €/Jahr), studentische Hilfskräfte (ca. 10.000 €/Jahr).

Gleichstellungsmaßnahmen (Kosten pro Jahr): Mentoringprogramm (60.000 €), Coachingprogramm für ProfessorInnen (20.000 €), Coaching-Programm „Kompetenzen stärken“ (ca. 10.000 €), COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm (5 x 60.000 € = 300.000 €/Jahr), Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen (20.000 €), Dual Career Netzwerk Düsseldorf (5.000 €), Anreizsystem für die Berufung von Wissenschaftlerinnen (20.000 €), Girls' Day (ca. 3.000 €), Boys' Day (3.000 €), Physikkurse für Schülerinnen (ca. 2.000 €), Kinderbetreuung und/oder Pflegepersonen in dringenden Notfällen (ca. 35.000 €), Kinderferienfreizeiten (jährlich 6 Wochen, ca. 15.000 €), Kinderbetreuung auf Veranstaltungen an der Heinrich-Heine-Universität (ca. 2.000 €), Babysittingbörse (ca. 1.000 € für Babysittingschulungen), Eltern-Kind-Raum für Studierende (O.A.S.E.) (ca. 10.000 €), Still- und Wickelräume (500 €), Haus der Kleinen Forscher (ca. 2.000 €), PALME-Projekt (1.000 €), Informations- und Beratungswoche „Familie im Focus“ (ca. 5.000 €), Publikationszuschüsse „Düsseldorf übersetzt“ (10.000 €), Sekretariatsnetzwerk (5.000 €), Meine Heine-Frau (5.000 €), Evaluation der Gleichstellungsarbeit (ca. 10.000 €), TOTAL E-QUALITY-Prädikat (500 €).

Der zusätzliche Jahresetat für laufende Kosten und zeitnah zu ergreifende neue Maßnahmen beträgt pro Jahr 80.000 €.

Das SelmaMeyerMentoring-Programm wird zusätzlich mit Mitteln der DFG für Chancengleichheit (ca. 75.000 €) finanziert.

Die finanziellen Zuteilungen aus Haushaltsmitteln für die Gleichstellungsarbeit werden vom Rektorat bzw. in den Fakultäten vom Fakultätsrat beschlossen, der Einsatz der Mittel wird von den zuständigen Gleichstellungsakteurinnen koordiniert und evaluiert.

Das Anreizsystem für die Berufung von Wissenschaftlerinnen wird seit 2009 fortgeführt. Fakultäten, die eine Professur mit einer Wissenschaftlerin besetzen, erhalten eine Zuwendung in Höhe von 5.000 EUR. Die Mittel müssen zweckgebunden zur Finanzierung von Chancengleichheitsmaßnahmen verwendet werden.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Das SelmaMeyerMentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen wurde 2006 mit einer Programmlinie für Doktorandinnen aller Fakultäten begründet und seither kontinuierlich erweitert. Ziel des Programms ist es, Wissenschaftlerinnen, die eine Übernahme von Führungsverantwortung anstreben, bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Seit 2006 haben ca. 100 Wissenschaftlerinnen die verschiedenen Programmlinien absolviert, aktuell nehmen 113 Mentees in 8 Einzelgruppen die Möglichkeit wahr, sich mit Mentoring auf berufliche Herausforderungen vorzubereiten. Die Universität ist Mitglied im Forum Mentoring, dem Dachverband der Mentoring-Programme an deutschen Hochschulen, und richtet sich nach den dort entwickelten einheitlichen Qualitätsstandards.

Das Programm besteht aus drei Modulen: 1. *One-to-one* bzw. *Peer-Group-Mentoring* mit erfahrenen Führungskräften von Hochschulen oder aus der freien Wirtschaft, die individuell und passgenau entsprechend der Bedürfnisse der Mentees gewonnen werden, 2. *Seminaren* zum Ausbau der persönlichen Schlüsselqualifikationen, 3. *regelmäßiger Netzwerkarbeit*. Die

Größe der Mentoring-Gruppen ist auf höchstens 16 Teilnehmerinnen begrenzt.

Im sechsten Jahr seines Bestehens ist das Programm voll ausgebaut und verfügt über vier Programmzweige: „SelmaMeyerWISS“, „SelmaMeyerMED“ (als Gemeinschaftsprojekt mit der Medizinischen Fakultät), „SelmaMeyerGRAD“ (finanziert aus DFG-Chancengleichheitsmitteln, mit jeweils einer Programmlinie für Doktorandinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen), „SelmaMeyerPROF“ (komplett fakultätsübergreifend für Habilitandinnen bzw. habilitierte Wissenschaftlerinnen, die die Übernahme einer Professur oder eine Institutsleitung anstreben).

Die Finanzierung der SelmaMeyerWISS-Linie erfolgt aus Mitteln des Strukturfonds für Gleichstellung, die Stelle der Projektleiterin wurde 2012 entfristet. SelmaMeyerMED wurde – aufgrund des Programmerfolges – durch die Medizinische Fakultät im Jahr 2012 verstetigt. Die Kosten, inkl. einer unbefristeten 50%Stelle TV-L 13, werden durch die Fakultät getragen. SelmaMeyerGRAD-Programmlinien werden bedarfsgerecht und individuell passend für Doktorandinnen und in der GRAD+ Linie für promovierte Wissenschaftlerinnen, die in Graduiertenkollegs oder Sonderforschungsbereichen bzw. Forschergruppen tätig sind, eingerichtet und aus DFG-Chancengleichheitsmitteln finanziert.

Im vergangenen Jahr wurde das SelmaMeyerMentoring Programm der Heinrich-Heine-Universität vom Projekt „Aufwind mit Mentoring“, finanziert durch den ESF (Europäischen Sozialfonds für Deutschland), evaluiert und höchst positiv bewertet. Diese Auszeichnung unterstreicht den bisherigen Erfolg des Mentoring Programmes und ist zugleich Ansporn für die weitere Umsetzung der Ziele.

Im Rahmen der Frauenförderung werden die Qualifizierungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten weiter ausgebaut. Neben Bewerbungstrainings und *assessment center trainings* werden den Nachwuchswissenschaftlerinnen weitere Kurse zu folgenden Themen angeboten: Karriereplanung, Selbstmarketing, Kommunikation, Führungs- und Selbstmanagement sowie Vortrags- und Diskussionsmethoden. Individuelle Coachings runden das Angebot ab. Die Seminare, die anfangs den Fokus auf die Statusgruppe der Doktorandinnen gerichtet hatten, können nun von Frauen aus allen Statusgruppen wahrgenommen werden. Regelmäßige Evaluationen bestätigen die positive Aufnahme des Angebots unter den Wissenschaftlerinnen, was auch in der Erfahrung zum Ausdruck kommt, dass die Seminare bereits kurze Zeit nach Ankündigung ausgebucht sind. Am Ausbau dieser Linie wird daher bereits gearbeitet.

Das Coaching-Programm „Kompetenzen stärken“ für Professorinnen wird erfolgreich fortgeführt. Bisher konnten 53% der Professorinnen der Heinrich-Heine-Universität durch ein Coaching in ihrer Arbeit und Karriereplanung unterstützt werden.

Um weiterhin einen fairen Wettbewerb zu garantieren und sicherzustellen, dass Chancengleichheitsmittel adäquat genutzt werden, hat die Heinrich-Heine-Universität verschiedene deutsch- und englischsprachige Flyer zur Chancengleichheitsförderung der DFG erstellt. Die Informationsschriften enthalten nicht nur die wichtigsten Informationen zur Beantragung der Mittel, sondern auch detaillierte Hinweise auf die Konditionen der Mittelverausgabung. Ergänzend wurde ein Flyer für DFG-Stipendiatinnen und -Stipendiaten angefertigt, der über die DFG-Familienpauschale aufklärt (www.uni-duesseldorf.de/gleichstellung).

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Heinrich-Heine-Universität hat verschiedene, statusgruppenspezifische Maßnahmen aufgelegt, um Verzerrungseffekte im Bereich *Gender und Diversity* zu verhindern. Neben dem Modul „Diversity Competence und Mobilität“, das Studierenden auch ein Training zur

Geschlechtergerechtigkeit bietet und im Rahmen des *Studium Universale* angeboten wird, findet die Sensibilisierung der Beschäftigten anhand von spezifischen Kursen im Rahmen des Fortbildungsprogramms der Heinrich-Heine-Universität statt.

Grundsätzlich wird die Genderforschung stärker in Studieninhalte eingebaut. Die Medizinische Fakultät bietet ihren Studierenden zum Beispiel das Wahlpflichtfach „Frauen und Männer als Patienten und Ärzte“ an. Bei der Überarbeitung des medizinischen Curriculums achtet die Fakultät derzeit auf die Integration von Chancengleichheitsaspekten.

Öffentlichkeitsarbeit wird weiträumig genutzt, um Sensibilisierungen anzustoßen. Informationsmaterialien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium werden regelmäßig aktualisiert und auf Messen und Veranstaltungen der Heinrich-Heine-Universität verteilt.

Im Jahr 2012 wurde zum dritten Mal die Broschüre „Meine Heine-Frau“ publiziert. Die Broschüre dient der Kenntlichmachung starker Frauen auf dem Campus der Heinrich-Heine-Universität, die dem weiblichen Nachwuchs als positive Identifikationsfiguren dienen können. Die „Heine-Frauen“ stammen aus allen Statusgruppen vom Mitglied im Hochschulrat bis zur Bediensteten der Cafeteria.

Als eine der ersten Universitäten in Deutschland fördert die Heinrich-Heine-Universität seit 2008 die aktive Vaterschaft. Der VäterZeit-Kalender, der als Sensibilisierungsinstrument Mitarbeiter der Heinrich-Heine-Universität auch in ihrer Rolle als Väter darstellt und ihnen damit eine besondere Anerkennung zukommen lässt, konnte 2012 zum vierten Mal aufgelegt werden. Die „Väterarbeit“ als gezieltes Instrument der Sichtbarmachung und Aktivierung von beschäftigten und studierenden Vätern wurde seit 2010 weiter ausgebaut. Spezielle Vater-Kind-Seminare an Wochenenden und die Konzeption einer Beratung für Väter konnten erfolgreich implementiert werden. Die Maßnahmen wurden vom Ministerium für Familie und Jugend NRW finanziell als *best practice*-Projekt ausgezeichnet.

Im September 2012 wurden zum ersten Mal die „Infotage: Familie im Fokus“ veranstaltet. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wurden die Themen „Pflege“ und „aktive Vaterschaft“ fokussiert. Das Projekt dient als Maßnahme gegen stereotype Rollenkonzepte, macht männliche Vorbilder im Bereich des familiären Engagements sichtbar und nimmt speziell für Männer Probleme von Vereinbarkeit ins Visier.

Analog zum Girls' Day wurde 2012 erstmals der Boys' Day aufgelegt. Das ganztägige Programm informiert Schüler über Studiengänge und wird in enger Kooperation mit den Fakultäten in Verantwortung des StudierendenServiceCenters und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	6.676	9.379	42	58	6.847	10.002	41	59	8.155	11.646	41	59		
Anzahl der Promotionen im Jahr	144	134	52	48	187	209	47	53	88	95	48	52	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	24	4	86	14	21	4	84	16	21	1	95	5	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	5	4	56	44	11	3	79	21	15	8	65	35	60	40
Professuren C3/W2	80	17	82	18	85	18	83	17	78	26	75	25	75	25
Professuren C4/W3	135	18	88	12	135	18	88	12	128	21	86	14	75	25
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	32	15	68	32	37	20	65	35	35	22	61	39	60	40

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften (ohne Biologie und Psychologie)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.627	1.214	57	43	1.791	1.305	59	41	2.556	2.030	56	44		
Anzahl der Promotionen im Jahr	27	24	53	47	39	28	58	42	21	13	62	38	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	80	20	4	0	100	0	0	0	0	0	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	3	0	100	0	4	0	100	0	3	1	75	25	60	40
Professuren C3/W2	25	2	93	7	24	3	89	11	25	2	93	7	80	20
Professuren C4/W3	30	3	87	13	27	3	90	10	31	4	89	11	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Lebenswissenschaften (Medizin und Biologie)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Lebenswissenschaften (Medizin und Biologie)														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.668	2.638	39	61	1.781	2.840	39	61	1.779	2.751	39	61		
Anzahl der Promotionen im Jahr	86	85	50	50	106	138	43	57	49	62	44	56	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	16	2	89	11	16	4	80	20	18	0	100	0	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	1	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	50	50
Professuren C3/W2	38	4	91	9	41	5	89	11	36	11	77	23	85	15
Professuren C4/W3	57	4	93	7	55	3	95	5	47	3	94	6	85	15
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geistes- und Sozialwiss. (inkl. Jura, Wirtschaftswiss. und Psychologie)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geistes- und Sozialwiss. (inkl. Jura, Wirtschaftswiss. und Psychologie)														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	3.257	5.527	37	63	3.275	5.857	36	64	3.820	6.865	36	64		
Anzahl der Promotionen im Jahr	31	25	55	45	42	43	49	51	18	20	47	53	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	80	20	1	0	100	0	3	1	75	25	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	2	3	40	60	7	3	70	30	12	7	63	37	50	50
Professuren C3/W2	17	11	61	39	20	10	67	33	17	13	57	43	60	40
Professuren C4/W3	48	11	81	19	53	12	82	18	50	14	78	22	65	35
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

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