



Rechenschaftsbericht

der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
2019 – 2021



Grußwort 4

I Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten 5

1.1 Amtsinhaberinnen 5

1.2 Rahmenbedingungen des Amtes / Ausstattung / Personal 7

1.3 Strukturelle Maßnahmen 7 / 1.4 Projekte und Maßnahmen 8

1.5 Maßnahmen (einmalig und abgeschlossen) 10 / 1.6 Kooperationsprojekte und -veranstaltungen 11

1.7 Aktive AGs und Netzwerke extern 12 / 1.8 Externe Evaluation der Gleichstellungsarbeit 13

1.9 Das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder an der HHU 13

1.10 Publikationen 20

II SelmaMeyerMentoring-Programm 22

2.1 Akteur*innen des SelmaMeyerMentorings 22 / 2.2 Aktueller Programmstand 25

2.3 Digitalisierung des Mentoring-Programms 29

III FamilienBeratungsBüro 2019 – 2021 31

3.1 Beratung 31 / 3.2 Familienfreundliche Maßnahmen 32

3.3 Öffentlichkeitsarbeit 33 / 3.4 Netzwerkarbeit und Kooperationen 34

Statistischer Anhang 35

4.1 Ausgangslage 36 / 4.2 Studierende 36 / 4.3 Abschlüsse 37 /

4.4 Promotionen 38 / 4.5 Habilitationen 40 / 4.6 Professuren 41 /

4.7 Gleichstellungsquoten der HHU 42 / 4.8 Wissenschaftliches Personal 44 /

4.9 Personal in Technik und Verwaltung 46

Grußwort Dr. Anja Vervoorts

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



Sehr geehrte Damen und Herren,

seit vielen Jahren setzt sich die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) im Rahmen ihres Bildungs- und Forschungsauftrags in vorderster Front für die Gleichstellung aller Menschen im Allgemeinen und der Geschlechter im Besonderen ein. Grundlage für ein nach innen und außen erfolgreiches Universitätsleben ist es, gleiche Bedingungen für Studierende, Lehrende und Nutzende unserer Einrichtungen zu schaffen und jeder Art von Diskriminierung mit Nachdruck entgegenzutreten. Für die Wertschätzung, die unsere Arbeit über die Grenzen der HHU hinaus erfährt, spricht nicht zuletzt der Umstand, dass die Unterzeichnerin im März 2021 zur Sprecherin der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW gewählt wurde.

Natürlich besteht kein Anlass, sich selbstzufrieden zurückzulehnen und die Gleichstellungsarbeit als ein erledigtes Projekt der Vergangenheit anzusehen. Vielmehr bedarf es weiterhin engagierter Bemühungen, das Ziel der Gleichstellung aller Menschen zu erreichen. Wie ich aus nunmehr langjähriger Erfahrung sagen kann, steckt der Teufel häufig im Detail: Denn gefestigte gesellschaftliche Strukturen entfalten ein kräftiges Beharrungsvermögen, das aufzubrechen nach wie vor großer Anstrengungen bedarf.

So können wir mit unserem Bericht keinen Vollzug melden, sondern erteilen Auskunft über die Aktivitäten und Erfolge in den Jahren 2019, 2020 und 2021 sowie über die Projekte und Vorhaben für die nächsten Jahre.

Natürlich war die Arbeit seit Anfang 2020 wie überall durch das leidige Corona-Virus geprägt, nicht alles in der Kommunikation und der Umsetzung unserer Aktivitäten konnte wie geplant durchgeführt werden. Aber es ist uns zum Beispiel gelungen, notwendige Maßnahmen wie eine coronakonforme Kinderferienbetreuung, eine Corona-Soforthilfe für wissenschaftlichen Nachwuchs mit Kindern oder das SelmaMeyer-Mentoring durch verstärkten Einsatz digitaler Komponenten sicherzustellen. Auch die Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm III konnten erfolgreich gestartet werden, und die feierliche Online-Ehrung der Heine-Frauen und -Männer im März 2021 fand in unserer Campus-Welt große Beachtung und Wertschätzung.

Mein Dank gilt dem gesamten Gleichstellungs-Team, das mit unermüdlichem Einsatz auch unter den erschwerten Corona-Bedingungen wieder „ganze Arbeit“ geleistet hat. Danke sage ich auch allen Entscheidungsträger*innen an der HHU, die – in zunehmendem Maße – der Idee der Gleichstellung nicht nur in Gedanken und Worten, sondern auch in Taten offen gegenüberstehen. Und ganz besonders zu loben ist die Hochschulleitung, die in dieser Ausnahmezeit mit großer Flexibilität und Entscheidungsfreude auch unsere Projekte begleitet und unterstützt hat.

Herzlichst, Ihre

Dr. Anja Vervoorts

1 Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

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

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Anja Vervoorts, Medizinische Fakultät
 Amtszeit: seit 01.01.2016

w

Medizinische Fakultät

Prof. Dr. Bettina Pollok,
 Institut für Klinische Neurowissenschaften
 Amtszeit: 01.01.2016 – 31.03.2019

PD Dr. Julia Seyfarth,
 Klinik für Allgemeine Pädiatrie,
 Neonatologie und Kinderkardiologie
 Amtszeit seit 01.04.2019

Dr. Chantal Marazia,
 Institut für Geschichte,

Theorie und Ethik in der Medizin
 Amtszeit seit 01.04.2019

Dr. Nadine Lübke, Institut für Virologie
 Amtszeit: seit 01.04.2019

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Prof. Dr. Petra Bauer, Institut für Botanik
 Amtszeit: seit 21.10.2014

Dr. Monir Tabatabaei,
 Institut für Makromolekulare Medizin
 Amtszeit: seit 01.10.2019

PD Dr. Katrin Henze,
 Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
 Amtszeit: 14.07.2009 – 30.09.2019

Simone Mönninghoff-Pützer,
Institut für Pharmazeutische Technologie und Biopharmazie
Amtszeit: seit 30.06.2020

Philosophische Fakultät

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

Jun. Prof. Ulli Seegers, Institut für Kunstgeschichte
Amtszeit: 01.05.2019-

Dr. Katrin Dreckmann,
Institut für Medien- und Kulturwissenschaft
Amtszeit: seit 01.10.2019

Prof. Dr. Ursula Hennigfeld, Institut für Romanistische Lite-
ratur- und Kulturwissenschaft
Amtszeit: 01.05.2019 – 30.09.2019

Prof. Dr. Hana Filip, Institut für Linguistik III -
Semantik und Pragmatik
Amtszeit: seit 01.05.2019

Prof. Dr. Birgit Neumann, Institut für Anglistik V:
Anglophone Literaturen / Literaturübersetzen
Amtszeit: seit 01.05.2019

Dr. Anna Schürmer, Institut für Medien- und Kulturwissen-
schaft
Amtszeit: 01.05.2019 bis 31.03.2021

Dr. Elfi Vomberg, Institut für Medien- und Kulturwissenschaft
Amtszeit: seit 01.10.2021

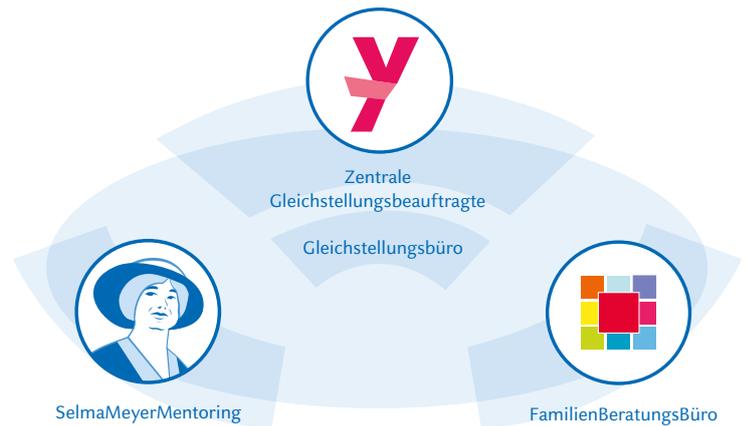
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

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



Dr. Linn Karen Fischer
Amtszeit: seit 05.10.2021

Gleichstellungsbeauftragte für die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen

Dietlind Vobis, Institut für Physik der weichen Materie
Amtszeit: seit 08.11.2011

Petra Wackers, Familienberatungsbüro
Amtszeit: seit 28.11.2017

Janine Janus, Zentrale Universitätsförderung
Amtszeit: seit 01.05.2019

Heidrun Riese, ULB
Amtszeit: seit 01.05.2019

Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden

Katharina Sterneke
Amtszeit: 01.01.2016 – 30.09.2019

Michelle Mommertz
Amtszeit: 09.10.2018 – 30.09.2019

Lara Deppe
Ronja Immelmann
Amtszeit: 01.10.2019 – 30.09.2020

Jennifer Voß
Luca Maria Lüpken
Josephine Ngomo
Caroline Okoli
Amtszeit: seit 01.10.2019

Ella van Hees
Amtszeit: seit 05.10.2021



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

1.2 Rahmenbedingungen des Amtes / Ausstattung / Personal

Alle Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros befinden sich weiterhin in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Befristet konnten aus den Mitteln des Professorinnen-Programms eine Mitarbeiterin mit 10 weiteren Wochenstunden beschäftigt sowie eine weitere Person zum 01.04.2021 eingestellt werden.

Allen Mitarbeiter*innen wurde die Möglichkeit gegeben, Fort- und Weiterbildungen zu besuchen.

1.3 Strukturelle Maßnahmen

Die im Folgenden benannten Maßnahmen wurden weitergeführt:

- Statusgruppenspezifische Schulungen für Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- Schulungen zum Genderbias in der Gremienarbeit für alle Statusgruppen und Geschlechter
- Gleichstellungsplan 2019 – 2023; Monitoring
- Wahrnehmung der Berichtspflicht zur Gleichstellung im Rahmen von Vereinbarungen und Projektanträgen
- Mindestens dreimal jährlich Sitzungen der Gleichstellungskommission
- Teilnahme „Runder Tisch Bürgeruni“



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:

2019

- EU-Briefing Day für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Vortrag Professorin Dr. Laura Kallmeyer
- Hospitation der tschechischen Kollegin Dr. Katerina Cidlinska aus Prague Institute for Gender Studies
- Expertinnen-Talk mit Input von Professorin Dr. Ilka Axmann im Rahmen des HEINE-NETZwerks auf Schloss Mickeln
- DAAD-Grant Erasmus+ Personalmobilität, York University, UK. Fortbildungskurs „Diversity in Education: Designing Intercultural Programmes“ Ekaterina Masetkina
- Digitalisierung des SelmaMeyerMentorings (Software von Chemistree)
- EU Expert: Successful Women in EU Research mit Professorin Dr. Milica Gašić
- Ekaterina Masetkina wurde am 09.2019 zur Sprecherin des eument-net gewählt (European Network of Mentoring Programmes for the Advancement of Equal Opportunities and Cultural and Institutional Change in Academia and Research)

2020

Jubiläum 25 Jahre Familientisch Düsseldorf Kongresse und Tagungen (aktive Beiträge)

- Jahrestagung BuKoF, HH
- Jahrestagung LaKoF, AA
- „Inequality vs inclusiveness in changing academic governance: policies, resistances, opportunities“, Napoli, I
- „Englischsprachiges Mentoring“ Regionale Gruppe Mentoring NRW, Aachen

- „Europäisches Mentoring Netzwerk eument-net“ Forum Mentoring, Mainz
- SPP Meeting for Early Career Scientists – „Gender Equality“ in Kooperation mit dem DFG-geförderten Schwerpunktprogramm 1757.
- Familienfond aus dem PPIII
- Wickeltische im Oeconomicum und Juridicum
- MINT@hhu

2021

- Fortführung des qualitativen Berichtswesens (Berichtszyklus 2020–2022) im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“
- Erstellung des Zwischenberichts zum Gleichstellungsrahmenplan 2019–2023
- Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase
- Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfalt/Diversität
- Dr. Anja Vervoorts wurde am 25. März 2021 zur Sprecherin der LaKof NRW gewählt
- Image-Film „SelmaMeyerMentoring – Mehr Frauen an der Spitze der Wissenschaft“
- Abschluss „Zertifizierte Mentoring Managerin“ Ekaterina Masetkina
- Fortbildung Né Fink Geschlechtliche Vielfalt

Die zunehmende Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt sowie die 2018 erfolgte Erweiterung im Personenstandsgesetz (PStG) auf vier mögliche Einträge (weiblich, männlich, divers, keine Angabe) auf Grundlage des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur sogenannten „Dritten Option“ im Jahr 2017 werfen auch für die Gleichstellungsarbeit Fragen nach der fachlichen Inklusion nicht-binärer Menschen in der eigenen Praxis auf, z.B. in der eigenen Kommunikation.



„Meine Heine-Frau / Mein Heine-Mann 2020“

Das Team des zentralen Gleichstellungsbüros hat deshalb am 06.09.2021 eine In-House Fortbildung mit Né Fink zu geschlechtlicher Vielfalt in der Gleichstellungsarbeit durchgeführt.

- Unterstützung für die Gründung eines Professorinnen-Netzwerks und Finanzierung der Lizenz für das Film-Screening „Picture a Scientist“

Auf Initiative von Prof. Dr. Laura Hartmann hat sich im Herbst 2021 erstmalig ein selbstorganisiertes Professorinnen-Netzwerk an der Heinrich-Heine-Universität gegründet. Das zentrale Gleichstellungsbüro hat die Kick-Off-Veranstaltung am 19.10.2021 mit dem Screening des Films „Picture a Scientist“ organisatorisch und finanziell begleitet.

- Heine-Frauen und Heine-Männer

Die Ernennung der Heine-Frauen und Heine-Männer 2020 am 15. März 2021 war ein großer Erfolg. Seit 2008 ehrt in zweijährigem Rhythmus die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte zunächst weibliche und seit 2018 auch männliche Forschende, Lehrende, Studierende und Universitätsbeschäftigte der HHU, die sich in vielfältiger Weise für die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im Rahmen der Universität einsetzen. Frauen und Männer unserer Hochschule, die sich vor allem für die Förderung des weiblichen Nachwuchses bzw. der Mitarbeiterinnen stark machen, werden für ihr Engagement an unserer Universität geehrt. Im Jahr 2020 wurden insgesamt fünfzehn Heine-Frauen und Heine-Männer ausgezeichnet.

Die feierliche Ernennung fand digital statt. Nach einem Grußwort von Prof. Dr. Stefan Marschall, Prorektor für Internationales und Wissenschaftskommunikation, stellte die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Dr. Anja Vervoorts gemeinsam mit der Journalistin Renja Lüer die Ausgezeichneten vor. „Unsere Heine-Frauen und unsere Heine-Männer

setzen sich dafür ein, dass Beruf(ung) und Familie besser vereinbar sind. Für sie sind Gerechtigkeit und Gleichbehandlung eine Grundhaltung“, sagte Dr. Vervoorts. Moderiert wurde die Veranstaltung von Agnes Schröder, Koordinatorin für Gleichstellungsaufgaben. Für die musikalische Untermalung sorgte Sängerin Julika Elizabeth.

In einem professionellen Rahmen wurde noch einmal die Wertschätzung gegenüber den Heine-Frauen und Heine-Männern betont: Die Gekürten setzen sich für Andere ein, egal wie steinig der Weg zu sein scheint.

Für die Einen ist die Auszeichnung eine Anerkennung ihres Engagements an unserer Universität, für die Anderen ist sie ein Ansporn, den eingeschlagenen Weg aktiv, selbstbewusst und voller Freude weiterzugehen.

Ein großes Dankeschön ging auch an die Vorschlagenden, die erst durch ihre Nominierungen die Aufmerksamkeit auf unsere Preisträger*innen gelenkt haben.

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

- Die Homepage wird fortlaufend neugestaltet und strukturiert, die Anforderungen von Horizon Europe sind auf einer Seite zusammengefasst und in deutscher und englischer Sprache verfügbar
- Gender Consulting für Verbundprojekte, Teilnahme an Begehungen durch die DFG (GRK 2576 vivid, SFB 1208, SFB 974, GRK 2578, GRK 2158 (online), GRK 2240/2 (online))
- Ein Imagefilm für das SelmaMeyerMentoring wurde produziert und ist online verfügbar
- Beteiligung an der neuen Berichtsrunde zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG
- Material für die Ersti-Taschen bereitgestellt



Alumnae der Gruppe SelmaMeyerPROF-IV, September 2021 Foto: HHU/Susanne Kurz

- Alumnae-Netzwerk SelmaMeyerMentoring
 - Girls Day (seit 2016) eröffnet
 - Azubis begrüßt (seit 2016)
- Gastgeberin für**
- die BuKof AG Gleichstellungspolitik
 - und Geschlechterforschung-im HdU 2019
 - die LakoF Kommission MTV (2016)

Die folgenden bewährten Projekte aus dem Gleichstellungsbüro wurden auch 2019 bis 2021 weitergeführt:

- 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
- HeineNetz der Wissenschaftlerinnen auf Schloss Mickeln mit geändertem Format
- Jahresempfang SelmaMeyerMentoring (Auftakt-/ und Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsverleihung durch Rektorin Prof. Dr. Steinbeck)
- Forum „Gender in der Medizin“ (Med. Fak)
- Sekretariatsnetzwerk, jetzt als Schirmherrin zusammen mit dem Kanzler Dr. Goch
- Nothilfefond für Studentinnen
- COMEBACK Richtlinien nach Evaluation des Programms geändert (04/2019)

1.5 Maßnahmen (einmalig und abgeschlossen)

Maßnahmen (Corona)

- Soforthilfe zur Digitalisierung der Lehre, 20 Anträge (14 Frauen, 6 Männer) bewilligt und knapp 16.500 Euro aus dem Budget der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten an die Dozierenden übertragen.

Während der Coronakrise 2020 waren insbesondere Wissenschaftler*innen mit Kindern aufgrund der oftmals fehlenden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung besonderen zeitlichen Mehrfachbelastungen ausgesetzt. Zusätzlich ergaben sich Herausforderungen durch die rasche Umstellung auf die digitale Lehre.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Wissenschaftler*innen mit Lehrverpflichtungen mit einem „Corona Hilfsfonds“ bei der Vorbereitung und Durchführung der digitalen Lehre unterstützt.

Es wurden Kosten für die Umsetzung der digitalen Lehre übernommen, z.B. durch die zeitlich begrenzte Stundenaufstockung für SHKs oder in Form von Dienstleistungsverträgen mit den jeweiligen Antragsteller*innen. Aufgrund des Einsatzes der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde eine maximale Förderung pro Wissenschaftler*in Höhe von 1.000 Euro ermöglicht. In Abstimmung mit D5 wurde diese Unterstützung in Form einer Budgetverlagerung umgesetzt. Insgesamt hatte der „Corona Hilfsfonds“ ein Volumen von 16.500 Euro, so dass 21 Personen unterstützt werden konnten. Dieses Angebot richtete sich an Wissenschaftler*innen mit Kindern bis 12 Jahren (bei Kindern mit besonderem Förderbedarf bis zum Ende der Schulpflicht), die aufgrund der Coronakrise nicht betreut werden konnten.

- Silencium und die Beteiligung an den Kinderbetreuungs-kosten wurden jeweils an die geltenden Corona-Schutzverordnungen angepasst
- Ferienfreizeiten in den Sommer- und Herbstferien 2020 für je zehn Kinder sowie in den Oster-, Sommer- und Herbstferien 2021 durch einen externen Anbieter
- Online Kinderferienbetreuung für X Wochen für X Kinder

1.6 Kooperationsprojekte und -veranstaltungen

- Heinrich-Heine und die Frauen, nordkap.familie, Jugendamt Düsseldorf (2019)
- Tucholsky und die Frauen, nordkap.familie, Jugendamt Düsseldorf (2020)
- Kästner und die Frauen, tvfabrik (2020); nordkap.familie, Jugendamt Düsseldorf (2021)
- 14. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten „Stadtfrauenkonferenz“ am 8.11.2019 im HdU, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Düsseldorf
- Forum Gender in der Medizin, Kooperation mit der Medizinischen Fakultät, 2019, 2020 (online)
- Jubiläum 25 Jahre Familientisch Düsseldorf, Jugendamt Düsseldorf
- Zusammenarbeit mit Dezernat Forschung und Transfer
- Von 2019 bis 2021 entwickelte sich eine intensive Zusammenarbeit des GSBs mit dem Dezernat Forschung und Transfer der HHU. Im Rahmen des EU-geförderten Projekts „Pro Horizon 2020“ fand im Mai 2019 der EU-Briefing Day für Nachwuchswissenschaftlerinnen inklusive Mentees des SelmaMeyerMentorings statt. Key Note Speakerin war Professorin Dr. Laura Kallmeyer (ERC Consolidator Grant und Emmy Noether Independent Junior Research Group), die FiF-Stelle präsentierte eigene Unterstützungsmaßnahmen speziell für Frauen in der Forschung. Etwa 40 Wissenschaftler*innen nahmen an der Veranstaltung teil, stellten in der abschließenden Diskussion Fragen und konnten viele neue Informationen gewinnen.
- Das SelmaMeyerMentoring organisierte mit Dezernat Forschung und Transfer die zweite Runde EU-Expertinnen-Talk „EU Expert: Successful Women in EU Research“ im Oktober 2019. Als interne Referentin konnte Prof. Dr. Milica Gašić gewonnen werden, ERC Starting-Grantee und Sofia Kowalevskaja-Preisträgerin. Ihre an den weiblichen Forschungsnachwuchs gerichtete Präsentation stieß auf sehr großes Interesse und initiierte zahlreiche Gespräche mit den Forschungsmanagerinnen. Frau Prof. Dr. Gašić berichtete über ihre eigenen

Erfahrungen und die erfolgreiche Beantragung von EU-Fördergeldern. Da ein Großteil der ca. 35 Teilnehmerinnen fortgeschrittene Promovendinnen und junge Postdoktorandinnen waren, ist mit einer Antragstellung erst in den kommenden Jahren zu rechnen. Die Veranstaltung konnte jedoch in einem großen Maße das Interesse an der EU-Forschungsförderung wecken und das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer strategischen Karriereplanung schärfen.

- Ein weiterer Expertinnen-Talk wurde im Juli 2019 im Rahmen einer regulären Veranstaltung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Schloss Mickeln durchgeführt. Bei einem Treffen des HEINE-NETZwerks von Wissenschaftlerinnen mit ca. 100 Teilnehmerinnen gaben eine der Forschungsmanagerinnen sowie die Koordinatorin eines in FP7 geförderten FET-Projekts (RiboNets) gemeinsam eine kurze Präsentation zu den Beteiligungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen am EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation. Als Keynote-Speakerin konnte Prof. Dr. Ilka Axmann (Lehrstuhlinhaberin Synthetische Mikrobiologie, CEPLAS) gewonnen werden. Diese Maßnahme diente vor allem dem Zweck, Forscherinnen anhand des sehr lebendigen Beispiels einer jungen erfolgreichen Wissenschaftlerin und Mutter zu vermitteln, dass Projektkoordination und familiäre Verpflichtungen vereinbar sind, und sie so langfristig zur Projektkoordination zu ermutigen.
- 2020 und 2021 führte SelmaMeyerMentoring in Kooperation mit Dezernat Forschung und Transfer zusätzliche Fortbildungen zu Drittmittelakquise für Mentees und weiteren Interessentinnen der HHU durch.



Workshop mit Mentees, September 2021 Foto: HHU/Susanne Kurz

1.7 Aktive AGs und externe Netzwerke

Im Folgenden werden nur diejenigen Netzwerke erwähnt, in denen aktive Beiträge wie AGs, Kommissionsleitungen, Poster oder Vorträge geleistet wurden:

BuKof AG Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung seit 10/2018

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

Frauen-Wirtschaftsforum (2017)

Aktionsplattform Familie @NRW (AV, PW)

AG Mutterschutz des BMFSJ (AV, PW, OH)

Forum Mentoring in der Wissenschaft e.V. (Institutionelle Mitgliedschaft seit 2006)

AG Diversity des Forums Mentoring (EM seit 09.2015 bis 02.2019 Sprecherin)

AG Forschung und Evaluation des Forums Mentoring (EM seit 2016)

Regionalgruppe Mentoring Netzwerk NRW (EM seit 2016)

Eument-net European network of mentoring programmes for women in academia and research (AV seit 2017, EM seit 2017, seit 2019 Sprecherin)

EPWS – European Platform for Women in Science (EM als assoziiertes Mitglied seit 2020)

Familie in der Hochschule e.V.

1.8

Externe Evaluation der Gleichstellungsarbeit

CEWS Ranking

Das CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2021 ist veröffentlicht und online zugänglich über:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewspublik>.

Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021 legt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS die zehnte Ausgabe dieses Instruments vor. Das Ranking ist ein etabliertes und langjähriges Instrument zur Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen, das Instrumente wie Wettbewerbe (Professorinnenprogramm), Evaluationen und Zertifizierungen ergänzt.

Das Ranking macht die Entwicklungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich und bundesweit vergleichbar und Veränderungen und Trends sichtbar.

Die HHU ist in die Ranggruppe 6 (7 von 12 Punkten) im Gesamtranking eingeordnet.

In der Spitzengruppe ist die HHU unverändert in den Kategorien „Promotionen“ und „Veränderungen des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur“.

Gender-Report NRW 2019

Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt im Dreijahresrhythmus den Gender-Report. Der Gender-Report 2019 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 zum Schwerpunktthema Gender Pay Gap durchgeführt (Teil C).

1.9

Das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder an der HHU

Im Jahr 2018 hat sich die HHU mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm III (PPIII) beworben. Aus den eingeworbenen PPIII-Mitteln werden eine W3- und eine W2-Professur, die mit Frauen besetzt sind, ganz oder teilweise bis zum Jahr 2024 finanziert. Insgesamt hat die HHU damit im Rahmen des PPIII 1,3 Mio. Euro als Anschubfinanzierung für beide Professuren einwerben können.

Aus den dadurch partiell freierwerdenden Haushaltsmitteln und zusätzlichen Eigenmitteln in Höhe von ca. 300.000 Euro – insgesamt über 800.000 Euro bis Ende März 2025 – werden neue Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Darin enthalten sind auch Personalmittel zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit.

Die Mittel dienen der Akquirierung und Förderung von Studentinnen, der Karriere- und Personalentwicklung – insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen – sowie der Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.

Die Angebote, Maßnahmen und Projekte im Rahmen des PPIII umfassen die folgenden Gleichstellungs- und Personalmaßnahmen sowie Projekte.



Podiumsdiskussion „Gestern Mentees – heute Professorinnen“, v.l.n.r.: Michelle Mommertz, Jun.-Prof. Dr. Julia Trinkert und Jun.-Prof. Dr. Melanie Böckmann, im Februar 2020

Personal

Neben der Administration des Programms durch eine Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro standen keine weiteren Personalressourcen vor Ort zur Umsetzung der neuen Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des PPIII (siehe auch Tabelle unten „Bewilligte Gleichstellungsmaßnahmen und zugeordnete Mittel der HHU i. R. des PPIII“, Punkte 1–8) zur Verfügung.

Zu diesem Zweck war es dringend erforderlich, dass die unter Punkt 1 aufgeführten Mittel für eine Koordinierungsstelle PPIII zügig zur Besetzung der Stelle genutzt wurden. Durch Pandemiebedingte Verzögerungen in den hausinternen Prozessabläufen hat das Stellenbesetzungsverfahren, welches Mitte 2020 angestoßen wurde, insgesamt bis Anfang 2021 gedauert. Die Mittel wurden zuerst zur Stundenerhöhung einer Mitarbeiterin genutzt, die nun für die Implementierung einer MINT-Strategie zur Erhöhung der Frauenanteile unter den Abschlüssen in ausgewählten Fächern der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zuständig ist.

Der genaue Prozentsatz der hier aufgeführten Stundenerhöhung stand erst zum Abschluss der Personalmaßnahme durch Prüfung arbeitsrechtlicher Vorgaben fest.

Von diesem Anteil war abhängig, in welchem Umfang eine Stelle aus den verbleibenden Mitteln unter Punkt 1 ausgeschrieben werden konnte. Die oben angegebene Stundenerhöhung ist bis zum Ende der Förderlaufzeit befristet, was die Verausgabung dieser zweckbestimmten Mittel garantiert.

Das darauffolgende Stellenbesetzungsverfahren aus den restlichen Mitteln für eine*n Koordinator*in wurde Ende 2020 angestoßen und hat zur Einstellung eines*einer weiteren Mitarbeiters*in zum 01.04.2021 geführt. Dadurch fließen in den nächsten zwei Jahren insgesamt ca. 100.000 Euro für die Koordinierungsstelle ab. Dieser Stellenanteil wird aufgrund sachgrundloser Befristung rechtzeitig noch vor Ablauf der nächsten zwei Jahre erneut ausgeschrieben und besetzt.

Tabelle: Bewilligte Gleichstellungsmaßnahmen und zugeordnete Mittel der HHU i. R. des PPIII (Fkz. 01FP19009B)

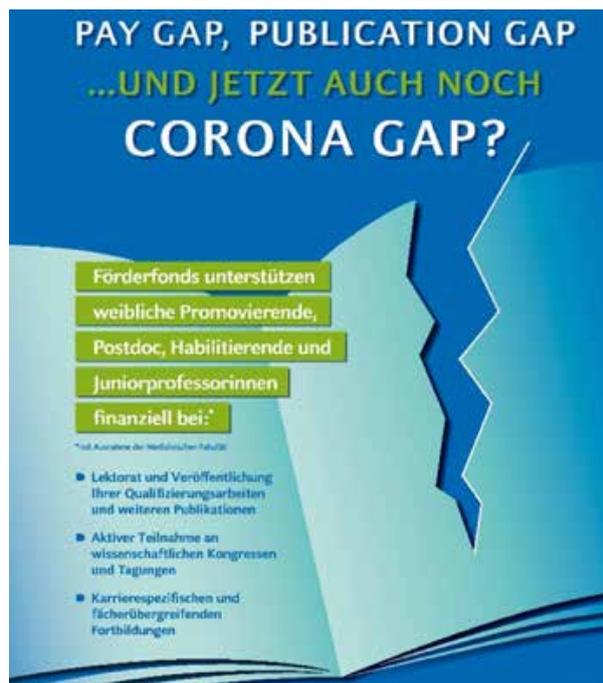
Neue Gleichstellungsmaßnahmen	Jährliche Ausgaben	Ausgaben im Bewilligungszeitraum (5 Jahre)
1. Koordinationsstelle (75%, EG 13)	52.000 €	260.000 €
2. Coachings	5.000 €	25.000 €
3. Mobilitätszuschuss	6.500 €	32.500 €
4. Publikationszuschuss	5.000 €	25.000 €
5. Medientraining für Professorinnen	5.400 €	27.000 €
6. FamilienFonds	15.000 €	75.000 €
7. Gendersensibilisierung BK	7.500 €	37.500 €
8. COMEBACK-Programm (EG 13)	69.000 €	345.000 €
Summe	165.400 €	827.000 €

FamilienFonds für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen in Erziehungsverantwortung

Trotz der verspäteten Besetzung der Koordinationsstelle konnten neue Gleichstellungsmaßnahmen kurzfristig angestoßen werden: Der FamilienFonds (Punkt 6) wurde Ende Oktober 2020 campusweit eingeführt.

Der akademische Karriereweg von Nachwuchswissenschaftlerinnen verzögert sich aufgrund einer stärkeren Auslastung durch Care-Arbeit. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt diese Lebensrealität der meisten Frauen mit Kind(ern) zum Anlass, Nachwuchswissenschaftlerinnen ein „Nachholen“ ihrer Forschung zu ermöglichen. Frauen nehmen immer noch deutlich mehr Elternzeit in Anspruch als Männer. Auch wenn die Elternzeit an Universitäten in vielen Fällen auf Antrag zu einer Vertragsverlängerung führen kann, stellt der Wiedereinstieg in die Forschung nach einer langen Ausfallzeit eine Herausforderung dar, die sich auch längerfristig auf die eigene Arbeit und das Qualifikationsprofil auswirkt. Mit der Elternzeit und der tatsächlich immer noch ungleichmäßigen Belastung durch die Care-Arbeit verlängert sich die Dauer der Qualifikationsphase von Frauen. Der FamilienFonds zielt darauf ab, Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Nach- und Aufholen der verlorenen Forschungszeit zu unterstützen, indem ihnen zusätzliche Ressourcen für die Forschung gewährt werden.

Die Zuschüsse aus dem Fonds (max. 1.500 Euro pro Antragstellerin) dienen der Entlastung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (weibliche Postdocs und Habilitierende) sowie Juniorprofessorinnen, die neben Forschung und Lehre zusätzlich in Erziehungsverantwortung stehen und somit Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind. Die Zuschüsse sind nutzbar für Stundenaufstockungen von eigenen Mitarbeiter*innen, für Lehraufträge zur Entlastung von der eigenen Lehrverpflichtung oder Hilfskraft-Stunden. Im letzten Quartal 2020 konnten Zuschüsse in Höhe von insgesamt 11.800 Euro an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden. Im Jahr 2021 wurden Zuschüsse in Höhe von knapp 13.600 Euro verausgabt.



PublikationskostenFonds

Im ersten Durchführungsjahr 2021 wurden Fonds in Rückkopplung mit weiteren Einzelstipendien an der HHU (Open-Access-Fonds der ULB, HeRa Reisekostenfonds sowie Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten) konzipiert und mittels verschiedener Kanäle und Formate (GSB Newsletter, E-Mail Verteiler, Social Media, Intranet, Poster) an der HHU beworben.

Die individuelle Karriereförderung dient dem Ausgleich bestehender struktureller Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft. Die Fonds greifen dabei an unterschiedlichen bestehenden Gender Gaps in der akademischen Personalentwicklung an.

Der PublikationsFonds hat zum Ziel, bestehende finanzielle Hürden bei der Veröffentlichung wissenschaftlicher Arbeiten zu senken und die Publikationsleistungen von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Im Publikationsfonds konnten im Berichtszeitraum drei Anträge bewilligt werden. Der Fonds wurde dabei zur Veröffentlichung von Dissertationen und Habilitationen genutzt, bezuschusst wurden Lektorate sowie Verlagsgebühren. Weitere Interessierte haben sich über zukünftige geplante Veröffentlichungen informiert und wurden zu den Fördervoraussetzungen beraten, die auch Artikel in peer-review Journals und Sammelbänden umfassen.

MobilitätsFonds

Der MobilitätsFonds unterstützt die aktive Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Kongressen und Tagungen mit dem Ziel, deren Partizipation und Sichtbarkeit in der scientific community zu erhöhen. Auch wenn eine große Zahl geplanter Veranstaltungen virtuell durchgeführt oder auf das Jahr 2022 verschoben wurde, konnten im Berichtsjahr acht Anträge für Veranstaltungen in Deutschland sowie im europäischen Ausland bewilligt werden.

FortbildungsFonds

Im FortbildungsFonds können Wissenschaftlerinnen Anträge zur Bezuschussung fachübergreifender Trainings und Fortbildungen im Kontext von Wissenschaftskarrieren, beruflicher Selbstkompetenz sowie zum Empowerment von Frauen oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf beantragen. Im ersten Durchführungsjahr konnten zwei Anträge durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bewilligt werden.

Im ersten Durchführungsjahr konnte im Rahmen der Antragsberatung die Erfahrung gemacht werden, dass das niedrigschwellige Angebot durch die Fonds insbesondere für Promovierende häufig eine erste Form eines Drittmittelan-



trages darstellt und Nachwuchswissenschaftlerinnen hilfreiche Erfahrungen im Einreichen und Abrechnen von Anträgen sammeln konnten. Das jährliche Budget wurde im ersten Jahr noch nicht voll ausgeschöpft, so dass im Folgejahr 2022 mit mehr möglichen Anträgen kalkuliert werden kann. Neben dem anfänglichen Prozess der Etablierung und Bewerbung der Fonds ist im Berichtsjahr 2021 auch ein Einfluss der Corona-Pandemie zu vermuten. Erste Forschungsarbeiten und Berichte verweisen auf eine gesunkene Publikationsleistung von Wissenschaftlerinnen¹ sowie die Verstärkung weiterer gender und family-care gaps im Kontext von Hochschulstrukturen und Wissenschaftskulturen.²

1 vgl. Rusconi et al (2020): Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren, verfügbar unter <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23507.pdf> (29.01.2022) sowie King/Frederickson (2020): The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity, verfügbar unter <https://econpapers.repec.org/paper/osfsocarx/8hp7m.htm> (30.01.2022)

2 vgl. Centrum für Hochschulentwicklung et al (2021): Der Weg zur familienorientierten Hochschule : Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie, verfügbar unter <https://www.che.de/download/familienorientierte-hochschule/?ind=1615979976641&filename=Der-Weg-zur-familienorientierten-Hochschule.pdf&wpdmdl=16641&refresh=61f9b688499b11643755144> (29.01.2022) sowie Klammer et al (2021): Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. In: WSI Blog-Serie zu den Folgen der Pandemie, verfügbar unter <https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm> (29.01.2022)



MINT@hhu

Das neue Projekt MINT@hhu der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten dient der Erhöhung der weiblichen Absolventinnenanteile in Fächern der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind. Bisher hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte vor allem Frauen ab der Promotion in den Blick genommen und mit gleichstellungsfördernden Maßnahmen unterstützt, durch das Professorinnenprogramm III können nun gezielte und bedarfsorientierte Angebote für Studentinnen neu konzipiert und entwickelt werden.

Eine erste Bedarfserhebung unter den Bachelor- und Masterstudiengängen konnte im Rahmen der Studiengangsevaluation in 2021 durchgeführt werden. Für die weitere Strategieentwicklung wurde eine Abstimmung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Studiendekanat vorgenommen. Workshops mit Role Models für die Zielgruppe konnten unter dem Namen Career Talks bereits virtuell umgesetzt werden. Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit Akteur*innen aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wurde weiter ausgebaut und verstärkt.

Für 2022 ist auf Basis der Bedarfserhebung sowie des aktuellen Forschungsstandes an der Schnittstelle Geschlechterverhältnisse in MINT und Studienerfolg/Studienabbruch die Vorlage eines Berichtes zum Projekt MINT@hhu in Planung mit dem Ziel, den verschiedenen Akteur*innen und Stakeholdern hochschulweit Ideen für mögliche Maßnahmen und Ziele zur Verbesserung des Studienerfolges von Studentinnen in bisher unterrepräsentierten Fächern anzubieten.



Coachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Karrierecoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden im letzten Quartal 2020 organisiert. Zu diesem Zweck wurden Aufträge an zwei zertifizierte Coaches erteilt, sodass Coachings in deutscher und in englischer Sprache angeboten werden können. Die dafür vorgesehenen Mittel aus 2019 und 2020 wurden zusätzlich zu den Mitteln aus 2021 vollständig in 2021 verausgabt (ca. 18.000 Euro). Die Resonanz auf das Angebot war so groß, dass Wartelisten für Coachingplätze geführt werden mussten.

Medientraining für Professorinnen

Anfang Dezember 2020 wurde das erste Medientraining für Professorinnen angeboten. Es handelte sich um ein Social-Media-Training, das durch einen externen Anbieter im Online-Format durchgeführt wurde. Dadurch wurde knapp ein Drittel der Mittel für das Medientraining aus den Jahren 2019 und 2020 verausgabt (2.400 Euro). Der Fokus der Maßnahme liegt aber auf Professorinnen, die ihre Forschungsergebnisse in die Öffentlichkeit tragen möchten und zu diesem Zweck von einem Interview- und Kameratraining profitieren würden.

Für 2021 wurde bereits der Auftrag für ein professionelles Interview- und Kameratraining für Professorinnen der HHU vergeben. Diese Form des Trainings sollte idealerweise im Rahmen einer Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Der hierzu festgelegte Präsenztermin am 16.04.2021 musste jedoch aufgrund der sich verschärfenden Infektionslage abgesagt werden. Eine Verausgabung dieser Mittel ist derzeit stark vom Infektionsgeschehen abhängig. Der erste Präsenztermin in dieser Reihe wurde am 15.02.2022 durchgeführt.

Maßnahmen und Fortbildungen für chancengerechte und geschlechtersensible Berufungsverfahren

Mit Blick auf die Frauenanteile in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen zeigt sich auch an der HHU eine kontinuierliche leaky pipeline mit einem Anteil von 23,4% Professorinnen (W1-W3) im Jahr 2020 an der Spitze.

Die Sicherstellung transparenter und strukturierter Berufungsverfahren und ein genderkompetentes und vorurteilsfreies Handeln der Mitglieder in Berufungskommissionen sind dabei die Grundlage für eine akademische Personalauswahl, die das Ziel der Bestenauslese mit dem Ziel der Gleichbehandlung aller Bewerber*innen und dem Ziel der Erreichung der errechneten Gleichstellungsquote strategisch verbindet. Im Rahmen des Professorinnenprogramm III sollen die bereits in Berufsordnung und Berufsleitfaden definierten Anforderungen an Gleichstellung im Verfahren weiterentwickelt und durch Fortbildungsangebote ergänzt werden.

Allen Mitgliedern in Berufungskommissionen an der HHU soll ein Fortbildungsangebot zur Sensibilisierung für Gender Bias sowie Informationen zu Gleichstellungskriterien im Verfahren gemacht werden. Ein erster Tagesworkshop zum Thema „Meine Rolle im Berufungsverfahren“ mit einer Sensibilisierung im Bereich Gender Bias wurde in der Pilotphase 2019 zum ersten Mal von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (GSB) angeboten und war ausgebucht. Ein in 2020 geplanter Workshop zu Mikropolitiken in der Gremienarbeit wurde pandemiebedingt verschoben und konnte im Frühjahr 2021 durchgeführt werden. Im Zuge der zusätzlichen Personalressourcen konnte im letzten Berichtsjahr 2021 ein umfassendes bedarfsorientiertes Fortbildungsprogramm für die HHU entwickelt werden. Neben einer Bedarfsabfrage bei den



Einige Teilnehmerinnen des Women Professors Forum der HHU mit Martina Havenith, Professorin an der Ruhr-Universität Bochum (3. v. r.), Oktober 2021, Foto: Prof. Dr. Petra Bauer

stellvertretenden und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden hierzu bedarfsorientierte Gespräche mit unterschiedlichen Akteur*innen im Kontext von Berufungsverfahren an der HHU (Berufungsmanagement ZUV, Berufsbeauftragte, Dekanate, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) geführt. Ab 2022 werden jährlich unterschiedliche Fortbildungsmodulare mit verschiedenen externen Referent*innen angeboten:

- Unconscious Bias in der akademischen Personalauswahl
- Grundlagen chancengerechter und rechtssicherer Berufungsverfahren
- Kriterien im Verfahren: Erstellung, Bewertung, Vergleichbarkeit
- Interaktion und Mikropolitik in der Gremienarbeit (für weibliche und nicht-binäre Angehörige der HHU)

Im Berichtsjahr 2021 wurde das in allen Fakultäten auszurollende neue digitale Berufungsportal proffind im Rahmen der Arbeit zu chancengerechten und geschlechtersensiblen Verfahren auf gleichstellungsrelevante Aspekte geprüft und mit D3 entsprechend ergänzt und weiterentwickelt.

Das Berufungsportal wird zu einer deutlich stärkeren Strukturierung und Formalisierung der Verfahren an der HHU führen. Für die Gleichstellung ist dabei neben einer geschlechtersensiblen (An-) Sprache, die nicht nur männliche Bilder und Stereotype verstärkt und anspricht, die umfassende Berücksichtigung und Vergleichbarkeit des jeweiligen akademischen Alters der Bewerber*innen besonders relevant. Die Anpassung befindet sich Ende 2021 in Abstimmung und wird vor dem geplanten roll-out an alle Fakultäten im 2. Quartal finalisiert.

COMEBACK-Programm

Eine zusätzliche Stelle im COMEBACK-Programm sollte ebenfalls aus den Eigenmitteln finanziert werden. Die Stelle wurde bis Sommer 2020 insgesamt fünfmal öffentlichkeitswirksam ausgeschrieben. Leider sind keine Bewerbungen geeigneter Kandidatinnen eingegangen. Es liegt die Vermutung nahe, dass die Konditionen des Programms inzwischen nicht mehr die Bedarfe der Nachwuchswissenschaftlerinnen abbilden. Unter diesen Umständen wurde das Programm mit Einverständnis des Projektträgers inhaltlich neu ausgerichtet (siehe Schreiben des DLR vom 28. September 2020).

Die Maßnahme unter Punkt 8 wurde umbenannt in „Erhöhung des Frauenanteils an MINT-Instituten“ bei gleichbleibender Höhe der zu verausgabenden gesamten Personalmittel. Die aus den Mitteln finanzierten Stellen werden an weibliche Postdocs und Habilitierende an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät vergeben. Hier liegen die Frauenanteile „traditionell“ weit unter 50 Prozent. So konnten 2021 zwei wissenschaftliche Stellen im Institut für Informatik mit Frauen besetzt werden (EG 13, 100 Prozent für zwei Jahre), die Verausgabung der Mittel (ca. 340.000 Euro) ist Mitte 2021 gestartet.

1.10 Publikationen

Leitfaden für die Teilnehmenden des Mentoring-Programms

1. Leitfaden für fortgeschrittene Postdoktorandinnen (Deutsch). Redaktion Ekaterina Masetkina. 1. Auflage 50 Exemplare. Hausdruckerei HHU. 1.2020
2. Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren des SelmaMeyer-Mentorings (Deutsch). Redaktion Ekaterina Masetkina. 1. Auflage 100 Exemplare. Hausdruckerei HHU. 3.2020
3. SelmaMeyerMentoring at HHU Düsseldorf – a guide for mentors (Englisch). Redaktion Ekaterina Masetkina. Digital. 6.2020
4. Leitfaden für Doktorandinnen (Deutsch). Redaktion Ekaterina Masetkina. 1. Auflage 100 Exemplare. Hausdruckerei HHU. 11.2020
5. SelmaMeyerMentoring at HHU Düsseldorf – a guide for mentees (Englisch). Redaktion Ekaterina Masetkina. 1. Auflage 50 Exemplare. Hausdruckerei HHU. 3.2021
6. Leitfaden für fortgeschrittene Postdoktorandinnen (Deutsch). Redaktion Ekaterina Masetkina. 2. Auflage überarbeitet. 50 Exemplare. Hausdruckerei HHU. 11.2021



Vorträge, Poster, Podiumsdiskussionen

09.2019

Internationale Konferenz „Inequality vs inclusiveness in changing academic governance: policies, resistances, opportunities“ in Neapel, I. Das GSB hat mit zwei Vorträgen (Vervoorts & Masetkina) und einem Chair (Masetkina) die HHU sehr gut repräsentiert, Frau Masetkina gehörte dem Organisationskomitee an und ist nun Vorsitzende des eument-net – European Network of Mentoring Programmes for the Advancement of Equal Opportunities and Cultural and Institutional Change in Academia and Research.

10.2019

Organisation des Netzwerktreffens EU EXPERT: Successful Women Scientists in EU Research mit Prof. Dr. M. Gašić, HHU, Moderation Ekaterina Masetkina

03.2020

Podiumsdiskussion mit den Alumnae des Programms „Gestern Mentees – heute Professorinnen“, Moderation Michelle Mommertz

09.2020

Präsentation des Mentoring-Programms während des Workshops „HHU and its PhD and PostDoc programs“ durch Ekaterina Masetkina bei der Konferenz Cyano-2020, initiiert von Prof. Dr. Ilke Axmann

09.2020

Posterpräsentation „The European platform for mentoring towards gender equality in academia“ bei der virtuellen EMBL-Konferenz (Heidelberg) „Gender Roles and their Impact in Academia“, Ekaterina Masetkina

09.2020

Teilnahme als Sprecherin des eument-net Netzwerks an der 14. General Assembly der EPWS - European Platform for Women in Science, Ekaterina Masetkina

10.2020

Organisation und Moderation des International Online Expert Exchange „Mentoring in Academia and Research: A Tool to improve Gender Equality in Human Resource Management“. Die Konferenz wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Centre for Gender and Science of the Czech Academy of Sciences, Prag, mit 85 Anmeldungen aus 17 Ländern durchgeführt. Ekaterina Masetkina war verantwortlich für Host und Moderation, Michelle Mommertz präsentierte das SelmaMeyerMentoring.

11.2020

Vortrag und Präsentation des SelmaMeyerMentorings im Panel Early Stage researchers: „Networking to accelerate careers in the Covid era“, Lower Saxony – Scotland Joint Forum, Lüneburg-Glasgow (D-UK), Ekaterina Masetkina



Jahresempfang des SelmaMeyerMentorings im Februar 2020, Foto: HHU/ Jochen Müller

06.2021

Teilnahme als Sprecherin des eument-net Netzwerks an der 15. General Assembly der EPWS (European Platform for Women in Science), Ekaterina Masetkina

09.2021

Chair of Panel und Präsentation des Mentoring-Programms im Panel „Mentoring as part of sustainable equality policy“, Sektion „Policies fostering structural change for gender equality in the research, technology and innovation system“ im Rahmen der GEHE Gender Equality in High Education, Madrid (S), Ekaterina Masetkina

11.2021

Organisation und Co-Moderation Eument-net Online Expert Meeting „Evaluation of Mentoring Programmes – Learnings for the Future“ mit 96 Anmeldungen aus zehn Ländern, Chair of Mutual learning group „Internal Evaluation“, Ekaterina Masetkina

11.2021

Eingeladener Vortrag „Mentoring als Instrument der Karriereförderung in der Medizin“, Netzwerk Junge Infektionsmedizin (jUNITE), Ratingen, Ekaterina Masetkina

08.2021

Vortrag „Gender in der Medizin“, auf dem Frauengesundheitstag der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), Anja Vervoorts

08.2021

Vortrag „Practical Experience at the HHU“ im Rahmen des Horizon2020 CHANGE Projektes, University of Žilina, Anja Vervoorts

02.2020

Verleihung des 1. Genderforschungspreises des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW, Moderation, Anja Vervoorts

10.2020

Forschungszentrum Jülich, End-of-Year Lecture 2020: How Research Can Contribute to Structural Change, Moderation, Anja Vervoorts

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 wahr zunehmen. 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 SelmaMeyerMentoring-Programm

2.1 Akteur*innen des Mentoring-Programms

Das Mentoring-Team

Von November 2017 bis Dezember 2021 bestand das SelmaMeyerMentoring-Team aus zwei Personen, und zwar der Programmleitung mit 100 Prozent Beschäftigung und der Projektmitarbeiterin (ehemalige SHK-Stelle) mit 32 Prozent Beschäftigung. Aufgrund der erhöhten Belastung während der Digitalisierung war die Stelle der Projektmitarbeiterin vom Januar bis Dezember 2021 auf 50 Prozent aufgestockt.



**Selma
Meyer
Mentoring**

Die finanziellen Angelegenheiten des Programms übernahm die Sachbearbeiterin des GSB. Das Mentoring-Team hat das Ziel aufgestellt bekommen, das SelmaMeyerMentoring-Programm der HHU zu optimieren, um die Wissenschaftlerinnen der drei akademischen Qualifizierungsstufen – Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen – gezielt auf ihrem Karriereweg zu unterstützen.

Mentees

Das SelmaMeyerMentoring richtet sich sowohl an Doktorandinnen aller Fakultäten als auch an promovierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen und bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen, die für ihre berufliche Zukunft Führungsaufgaben anstreben. Sie erhalten in individuell zugeschnittenen Programmlinien die Möglichkeit, ihre Schlüsselqualifikationen zu optimieren und sich im Kontakt mit Mitmentees, Mentorinnen, Mentoren und in Netzwerkkontakten weiterzuentwickeln. Um die Teilnahme am SelmaMeyerMentoring-Programm dürfen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen aller fünf Fakultäten der HHU sowie die wissenschaftlich tätigen Ärztinnen des Universitätsklinikums Düsseldorf bewerben. Für Doktorandinnen gibt es zur Auswahl eine deutschsprachige Mentoring-Gruppe SelmaMeyerWISS sowie eine englischsprachige Gruppe für internationale Promovendinnen.

Die internationale Mentoring-Gruppe erlebte 2020 Rebranding (SelmaMeyerWISS: Women in Science & Society).

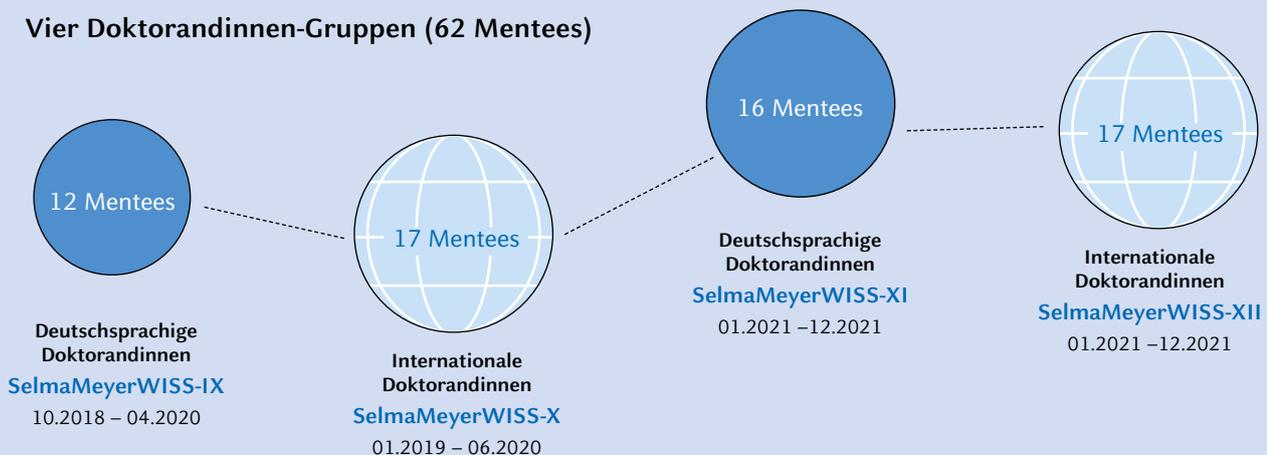
Für fortgeschrittene Postdocs gibt es das Programm SelmaMeyerPROF. Das Mentoring-Programm für Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin SelmaMeyerMED+ fand im Berichtszeitraum nicht statt.

Im Rahmen der seit 2012 bestehenden Zusammenarbeit zwischen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt der Bergischen Universität Wuppertal haben 13 weitere Wuppertalerinnen am Programm der HHU im Berichtszeitraum teilgenommen.

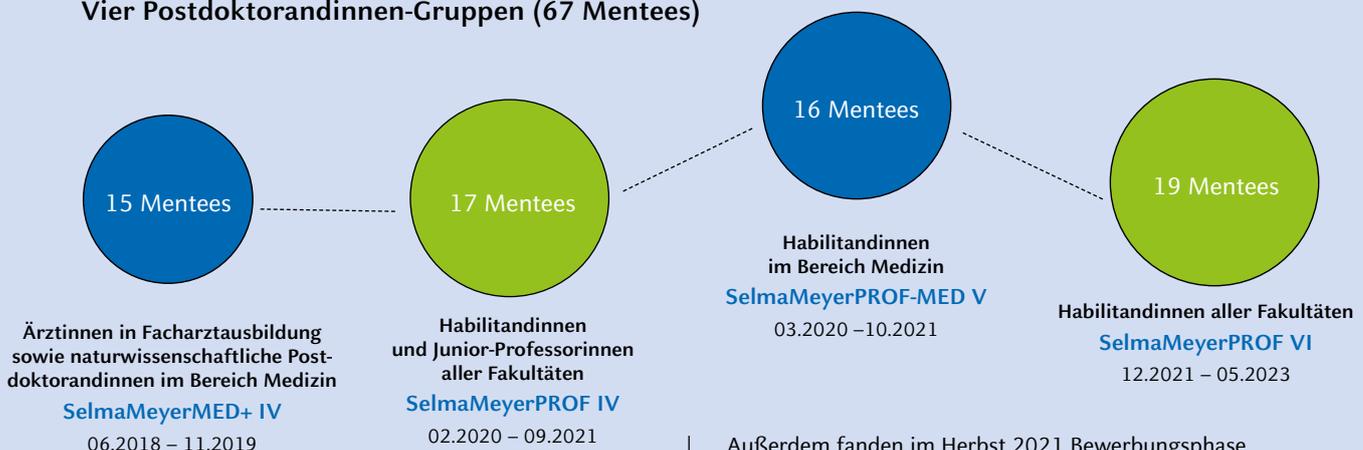
Mentoring-Gruppen 2019 – 2021

In den Jahren 2019 bis 2021 sind acht Mentoring-Gruppen gelaufen, 129 Mentees nahmen bzw. nehmen im Berichtszeitraum am Mentoring-Programm teil.

Vier Doktorandinnen-Gruppen (62 Mentees)



Vier Postdoktorandinnen-Gruppen (67 Mentees)



Außerdem fanden im Herbst 2021 Bewerbungsphase und Vorstellungsgespräche für die neue deutschsprachige Mentoring-Gruppe für Doktorandinnen aller Fakultäten SelmaMeyerWISS-XIII statt. Planmäßiger Start der Gruppe ist Januar 2022.

Mentor*innen im Programm

Die Mentorinnen und Mentoren – in der Regel Professor*innen und Akademiker*innen mit Leitungsaufgaben an Universitäten, in der freien Wirtschaft, öffentlichen Leben und bei Behörden – übernehmen diese Aufgabe ehrenamtlich.

Die Einladung, sich initiativ als Mentor*in anzumelden, ging mehrmals über Senat, Hochschulrat und Gleichstellungskommission. Permanent werden neue engagierte Mentor*innen (hausintern oder extern) gesucht, um die stetig wachsende Zahl der Mentees zu begleiten. Sie sollten Zeit haben für drei bis fünf Treffen im Jahr, promoviert sein, Arbeitserfahrung als Führungskraft mitbringen und das Interesse, eine Nachwuchswissenschaftlerin zu unterstützen. Neue Mentorinnen und Mentoren werden beim Programmstart mit einem Infopaket begrüßt. Sie werden zu Fortbildungen eingeladen, gehören zur SelmaMeyerCommunity und erhalten von der Rektorin der HHU eine Urkunde für das ehrenamtliche Engagement für die Nachwuchskräfteförderung am Standort.

Ansprache erfolgt zweisprachig, da auch internationaltätige Mentor*innen häufiger durch die Mentees gewünscht und vorgeschlagen werden.

In den Jahren 2019 bis 2021 haben sich 127 ehrenamtliche Mentor*innen engagiert, um die Wissenschaftlerinnen aus acht Mentoring-Gruppen zu unterstützen.

Seit 2019 wird die Bindung der Mentorinnen und Mentoren an das Programm und die HHU durch exklusive Netzwerktreffen mit den Elementen der Fortbildung gestärkt. Die Themen der kurzen Fortbildungen zur Rolle der Mentorin bzw. des Mentors, Beratungskompetenz und Gesprächsführung finden dabei stets sehr positive Resonanz. In Feedbacks erwähnten die Mentor*innen die Wichtigkeit der neuen Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten im SelmaMeyer-Mentoring-Programm, um die hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen der HHU besser unterstützen zu können.



Alumnae

Seitdem das Potenzial der Alumnae als wertvolle und am besten ausgebildete Mentorinnen erkannt wurde, startete der strukturierte Aufbau und die Pflege eines Alumnae-Netzwerkes. Alle Absolventinnen des SelmaMeyerMentorings werden zum Verbleib im Alumnae-Netzwerk eingeladen, regelmäßig kontaktiert und zusammen mit den aktuellen Mentees zum Jahresempfang und Netzwerktreffen der HEINE-Wissenschaftlerinnen eingeladen. Außerdem erhalten die Alumnae eine Einladung zu den thematischen Workshops, wenn sich freie Plätze ergeben.

2.2 Aktueller Programmstand

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

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen von Doktorandin bis zur Habilitandin

Programmansiedlung: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU

Programmlaufzeit: 12 und 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 Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt der Bergischen Universität Wuppertal

Programmziel

Das Programmziel des SelmaMeyerMentorings ist es, mittelfristig den Anteil an weiblichen Führungskräften zu steigern. Die Qualifikationen, die „frau“ auf dem Weg an die Spitze braucht, bringen die Nachwuchswissenschaftlerinnen mit hochqualifizierten 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 Programmlaufzeit im One-to-one-Mentoring als Mentorinnen und Mentoren. Die Karriereentwicklung der Mentees wird strategisch geplant. Die Workshop-Reihe dient

der Erweiterung und Abrundung der Schlüsselqualifikationen der Mentees. Das Netzwerken der Nachwuchswissenschaftlerinnen spielt eine besondere Rolle im Programm. So wird die gesamte Gruppe beim Kick-off-Workshop in die kleineren Peer-Support-Groups (je drei bis sieben Personen nach gemeinsamen Interessen) unterteilt. Außerdem finden moderierte Netzwerktreffen mit Kurzseminarteil und Diskussion statt, die zu von der Gruppe gewünschten Themen gestaltet werden. Gruppenübergreifende Netzwerktreffen fördern die überfachlichen Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anderer Institutionen und ermöglichen die Integration der Mentees in weitere Wissenschaftlerinnennetzwerke.

Rahmenprogramm

Für alle Mentoring-Gruppen, unabhängig von der Zielgruppe, wurde der Programtablauf umstrukturiert und 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 vertieftes Kennenlernen der Mentees und der Programmleiterin statt, die Mentees werden über den gesamten Prozess und die Module aufgeklärt.

Die individuellen Karriere- und Entwicklungsziele der Mentees werden am Programmanfang herausgearbeitet. Außerdem werden die Kriterien zur Auswahl der passenden Mentorin oder des passenden Mentors intensiv besprochen und die Mentees werden zur Gestaltung der kooperativen Mentoring-Beziehung angeregt.

Beim Zwischenbilanz-Workshop wird der gesamte Mentoring-Prozess reflektiert. Hier geht es um die Identifikation erster Lern- und Entwicklungserfolge, bei Bedarf 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.

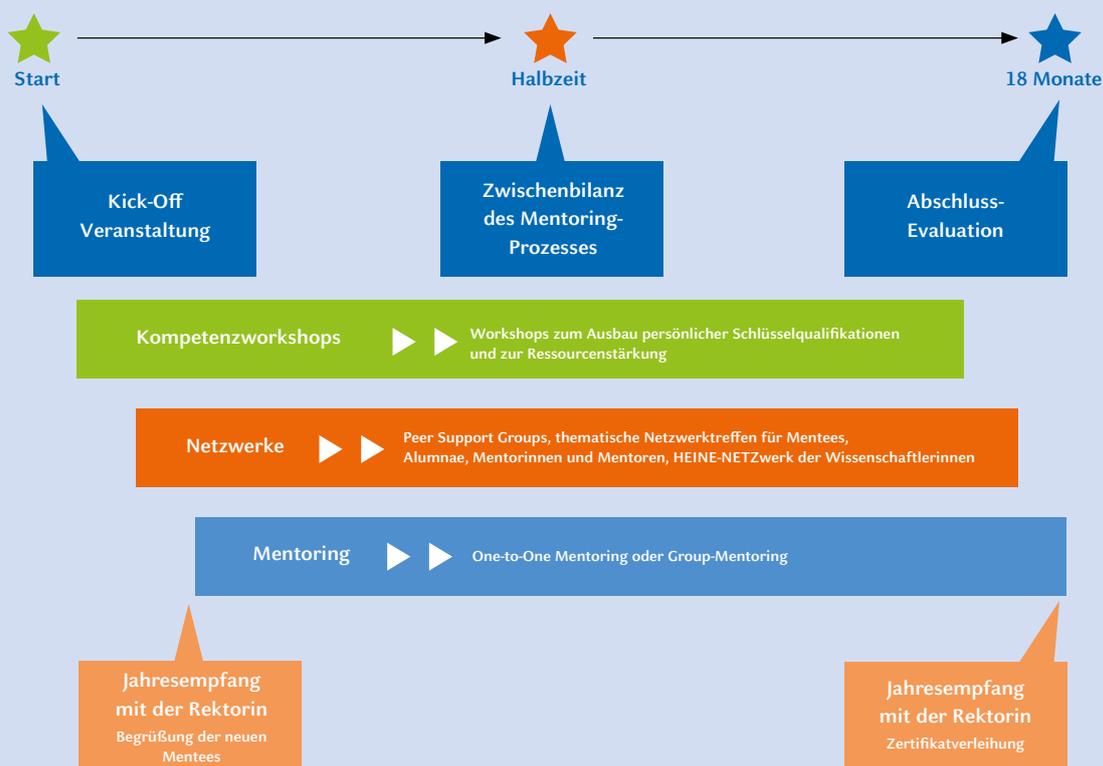
Das zusätzliche Rahmenprogramm kommt bei den Mentees sehr gut an und wird sehr positiv bewertet.

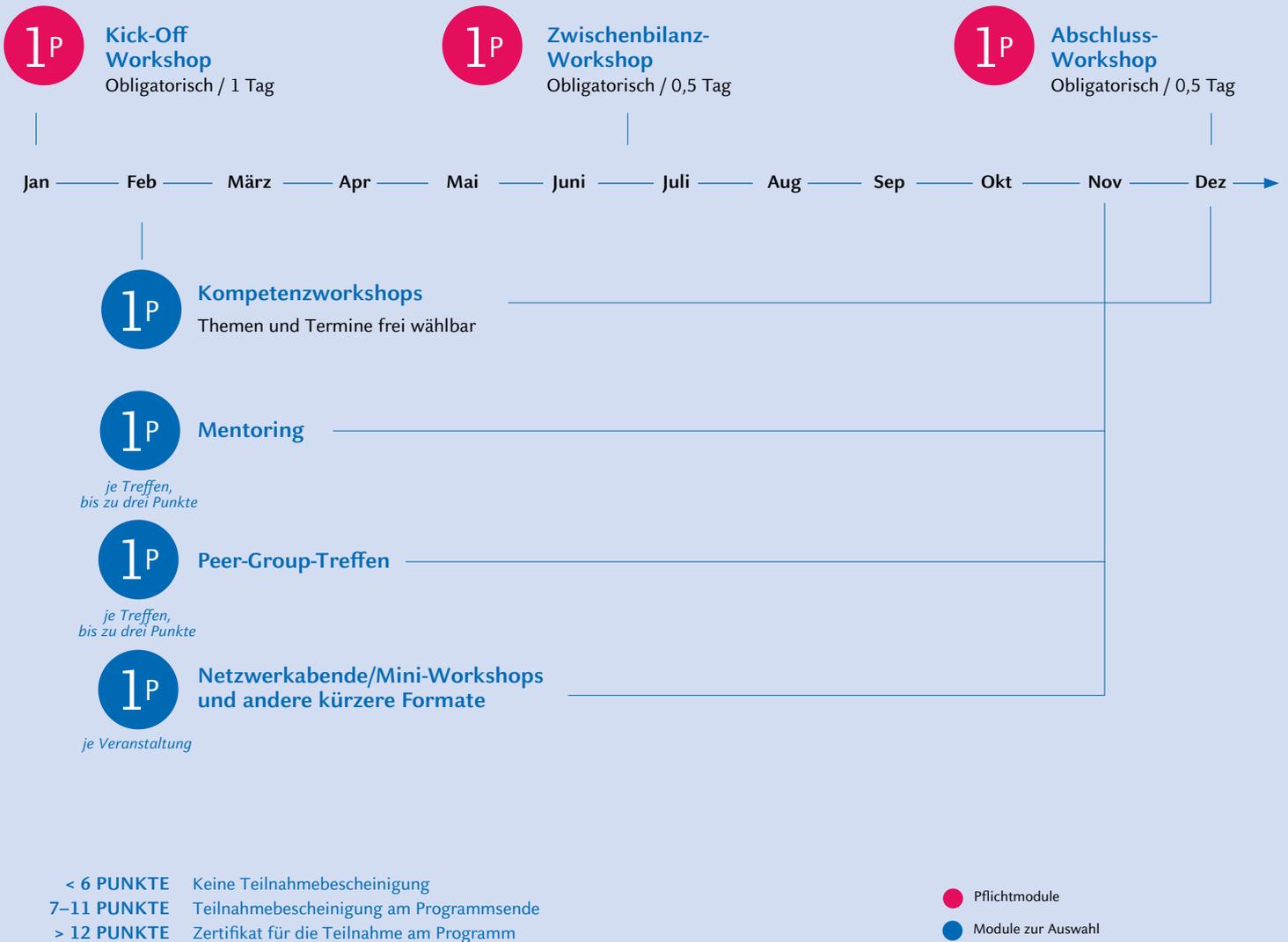
Programmdauer

Im Herbst 2020 hat die Programmleitung sich entschlossen, die Programmdauer für Doktorandinnen von 18 auf 12 Monate zu kürzen. Diese Entscheidung zielte darauf hin, die Belastung für junge Wissenschaftlerinnen zu reduzieren und den Abschluss der Dissertation zu beschleunigen. Dank dieser Entscheidung ist ein bestimmter Zyklus entstanden: Eine Mentoring-Gruppe für Doktorandinnen startet immer im Januar und endet im Dezember. Dementsprechend im Herbst finden die Ausschreibung, die Bewerbungsphase und der Auswahlprozess statt.

Für die fortgeschrittenen Postdoktorandinnen hat sich die Laufzeit des Programms von 18 Monaten bewährt und wurde daher beibehalten.

Programmaufbau mit der geänderten Laufzeit 12 Monate für Doktorandinnen (SelmaMeyerWISS)





Punktesystem

Ebenso im Herbst 2020 wurde das Punktesystem für Mentees-Doktorandinnen eingeführt als Best Practice aus dem Austausch im Rahmen von Forum Mentoring. Das Punktesystem zielt darauf ab, die Teilnehmerinnen zu disziplinieren und zu mehr Veranstaltungen und Modulen zu motivieren.

Jede Leistung im Rahmen des Mentoring-Programms wird als ein Punkt angerechnet, unabhängig von der Dauer, sei es ein 1,5-tägiger Workshop oder ein informelles Treffen der Peer-Gruppe. Dabei werden auch die zusätzlichen Fortbildungen

anerkannt, die Promovendinnen im Rahmen von HeRA (Heine Research Academies: MedRSD, philGRAD und iGRAD) belegen.

Ab sieben bis elf Punkten gibt es eine Teilnahmebescheinigung. Ab zwölf Punkten winkt ein Zertifikat für den erfolgreichen Abschluss des Mentoring-Programms mit der Unterschrift der Schirmherrin des Programms, der Rektorin der HHU. Im Jahr 2021 wurde dieses Punktesystem zum ersten Mal erfolgreich getestet und trug in der Tat zur mehr Disziplin und Transparenz in den beiden Doktorandinnen-Gruppen bei.

Zertifikatsverleihung

Eine transparente Regelung der Zertifikatsvergabe wird den Mentees klar kommuniziert. Um ein Zertifikat am Programmende zu erhalten, muss man entweder als Doktorandin zwölf Punkte sammeln oder als Postdoc mindestens an den fünf Workshops teilnehmen (z.B. an drei Pflichtworkshops des begleitenden Rahmenprogramms sowie an zwei thematischen Workshops). Da sich viele Mentees im Anschluss am Programm nicht nur bundesweit, sondern auch international bewerben und ihre Zertifikate und Teilnahmebestätigungen gerne ins Portfolio aufnehmen, werden seit 2017 die Zeugnisse auf Deutsch und auf Englisch ausgestellt.

Thematische Workshops

Zu den drei Pflichtworkshops des Rahmenprogramms, die die Mentees in der festen Stammgruppe mitmachen, werden mehrere thematische Workshops zur Auswahl angeboten. Die klassischen Seminare der Frauenförderung – wie Konfliktmanagement, Stimmtraining oder Führungskompetenz – werden durch jene Workshops erweitert, die gezielt das strategische Karrieremanagement in Akademie oder Privatwirtschaft unterstützen. Auch die Workshops zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Empowerment für Frauen, Stresskompetenz und Zeitmanagement finden ihren Platz im Mentoring-Programm.

Netzwerken

Beim Netzwerktreffen bekommen Mentees von Expert*innen Informationen zu relevanten Themen, knüpfen neue Kontakte und nutzen den Erfahrungsaustausch: thematische Vortragabend 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.

Seit 2020 intensiviert das Mentoring-Programm das Netzwerken unter Mentees, indem Peer-Support-Groups in jeder Mentoring-Gruppe initiiert werden. Die Evaluationen der abgeschlossenen Gruppen beweisen, dass die Peer-Gruppen insbesondere zum individuellen Erfolg jeder einzelnen Mentee beitragen. Der Austausch mit der Peer-Gruppe ist laut Mentees eines der erfolgreichsten Elemente des Learning-Prozesses.

Das Matching-Verfahren im SelmaMeyerMentoring Portal

► für Mentor*innen



1.

Im Portal registrieren



2.

Profil ausfüllen

► für Mentees



2.

Bewerbung

2.3. Digitalisierung des Mentorings und Entwicklungen unter pandemischen Bedingungen

Seit Ende 2018 interessierte sich die Programmleitung für verschiedene digitale Lösungen, die sich für das Mentoring eignen, um die gewachsene Zahl der Teilnehmenden des Programms optimal verwalten zu können. 2019 wurde die Software-Entwickler Firma Chemistree (München) ausgewählt, um das Management des SelmaMeyerMentorings zu optimieren. Im Dezember 2019 entstand der erste digitale Profilbogen für Interessentinnen, die sich nun komplett digital um den Teilnahmeplatz im SelmaMeyerMentoring-Programm bewerben konnten. Später unterschied man unter vier Zielgruppen: Interessentinnen (=Mentees to be), Bewerberinnen (=Mentees), Alumnae (=zum großen Teil auch als potentielle Mentorinnen) und Mentor*innen. Allmählich entstand eine lebendige Community SelmaMeyerMentoring.

Im Frühjahr 2021 ist das Mentoring-Portal komplett zweisprachig geworden. Im August 2021 bekam das Portal zusätzlich eine Event-Management-Funktion. Alle Workshops und Netzwerktreffen werden seitdem in den Terminkalender, den die Mentees einsehen können, als Events eingepflegt.

Matching und Entstehung der Mentoring-Community

Seit 2021 kommt das algorithmenbasierte Matching-Verfahren dazu, bei dem die Profile der aktuellen Mentees mit den Profilen der potentiellen Mentor*innen gematcht werden. Die Programmleitung bekommt das gesamte Scoring und stellt die gut funktionierenden Tandems nach eigener Intuition und nach den Vorschlägen der Software zusammen. Nur wenn die beiden Teilnehmenden den Vorschlag annehmen und zusagen, entsteht für die Laufzeit des Programms ein Mentoring-Tandem.

Mit der Matching- und Community-Plattform wird den Mentees, Mentor*innen wie auch den Alumnae des SelmaMeyerMentoring eine weitreichendere und beständigere Möglichkeit zur Vernetzung angeboten.



Icons "Female Scientists – Female Leadership", Copyright Medizinische Universität Innsbruck (A)



3.
Gefunden werden



4.
Matching-Vorschlag bestätigen



5.
Mentoring-Tandem



6.
Jahresempfang:
Zertifikatsverleihung
an Mentees,
Urkundenverleihung
an Mentor*innen



3.
Wenn Bewerbung erfolgreich:
Mentor*in suchen

Entwicklungen im Mentoring unter pandemischen Bedingungen

Das SelmaMeyerMentoring als bewährtes Frauenförderungs-instrument erlebte in der Pandemie eine erhöhte Nachfrage seitens der Nachwuchswissenschaftlerinnen der HHU. Um möglichst viele Frauen in dieser Zeit unterstützen zu können, arbeitete das Mentoring-Team auf Hochtouren. Vier Mentoring-Gruppen liefen allein 2021 parallel.

Die Pandemie hat die schnelle Digitalisierung des Programms gefordert und somit auf die konzeptionelle Weiterentwicklung des Mentorings starken Einfluss genommen. Die Programmleitung reagierte schnell auf die veränderten Bedingungen und bemühte sich um einen reibungslosen Verlauf des Programms trotz vieler Herausforderungen. Mit Pandemieausbruch im März 2020 sind nur zwei geplante Veranstaltungen ausgefallen, ab Mai 2020 konnten Mentees bereits die ersten Workshops und Beratungen im digitalen Format wahrnehmen. Die Fortbildungen und Netzwerktreffen sind 2020 und 2021 zum größten Teil im digitalen Format gelaufen. Die Anzahl der angebotenen Workshops musste mindestens verdoppelt werden, damit die Mentees eine weiterhin qualitative Fortbildung in kleineren Gruppen genießen konnten. Die Themen Netzwerken und Kommunikation waren besonders gefragt, ein neues Lernformat in Form von Peer-Support-Groups hat sich als sehr erfolgreich und unterstützend erwiesen. Angesichts von Homeoffice und Homeschooling war die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein besonderes Anliegen vieler Beteiligten.

Viele Prozesse sind im Berichtszeitraum digitalisiert worden: Bewerbungsprozess, Auswahlverfahren der Mentees über Webex, Matching des Mentoring-Tandems als Innovation im Programm. Workshops und Netzwerktreffen werden regelmäßig digital angeboten. Dank der Digitalisierung ist es möglich geworden, nicht nur alle hausinternen Mentor*innen des Programms, sondern auch die externen Mentor*innen durch zusätzliche Vernetzungs- und Fortbildungsangebote zu unterstützen.

Dank der Einführung der neuen Mentoring-Software ist die Fortsetzung des Programms möglich gewesen, wie z.B. die Fortführung des akademischen Netzwerkes „SelmaMeyer-NextGeneration“ für Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen mit Familienaufgaben. Auch neue wichtige Netzwerke sind entstanden: das Netzwerk der Alumnae des SelmaMeyerMentorings und das Netzwerk SelmaMeyer-Mentoring-Community (alle Beteiligten zusammen: Mentees, Alumnae, Mentor*innen).

Trotz der Pandemie hat die Programmleitung die Programmergebnisse auf internationalen Tagungen, die virtuell stattfanden, aktiv präsentiert. Ebenso trug die Pandemie zur tieferen kollegialen Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch im Forum Mentoring wie auch im Europäischen Netzwerk eument-net bei.

Fortbildungen der Programmleitung

06.2019 Erasmus+ Personalmobilität zu Fort- und Weiterbildungszwecken (DAAD-Grant) an der York University, UK. Erfahrungsaustausch mit Kolleg*innen der York Universität und Fortbildungskurs „Diversity in Education: Designing Intercultural Programmes“

07.2021 Zertifizierte Mentoring Managerin, Netzwerk Mentoring Baden-Württemberg e.V. Teilnahme an fünf Fortbildungen in der Zeit von 2019 bis 2021 (zwei Kernmodule und drei Aufbaumodule)

3 FamilienBeratungsBüro

Das FamilienBeratungsBüro (FBB) trägt mit seinen Angeboten maßgeblich zu einer familienfreundlichen Ausrichtung der Heinrich-Heine-Universität bei.

Seit Januar 2016 ist das FBB auch zuständig für alle Mitarbeiter*innen des Universitätsklinikums Düsseldorf (UKD), die im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten, und so konnte

langfristig eine zweite, unbefristete Vollzeitstelle mit dem UKD gemeinsam eingerichtet werden. Das FBB ist seit Anfang 2017 durchgängig mit zwei Vollzeitkräften besetzt.

Die pandemische Lage seit März 2020 hat allerdings großen Einfluss auf alle Angebote des FBB genommen und die Arbeit stark verändert.

3.1 Beratung

Seit März 2020 haben sich die Beratungsanfragen fast verdoppelt. Im Jahr 2020 wurden Notfallbetreuungen, Quarantäneanordnungen, Lockdown und fehlende Ferienfreizeitangebote besonders thematisiert. Die Familien des UKD waren besonders stark betroffen, da es eine längere Übergangsphase gab, bis die Notfallbetreuungen der Schulen und Kitas stabil angeboten wurden. Daher standen diese Familien unter einem enorm hohen Druck, was die Versorgung der Kinder betraf. Auch große persönliche Ängste und eine sehr hohe Arbeitsbelastung im Klinikum wurden immer wieder in den Gesprächen thematisiert.

Aber auch Studierende und Mitarbeitende der HHU waren durch die Auswirkungen der pandemischen Lage sehr belastet. Besonders die plötzlich fehlenden Einkommen der Studierenden in Verbindung mit Existenzängsten und fehlenden Kinderbetreuungsangeboten wurden thematisiert. Mitarbeiter*innen waren durch den plötzlichen Wechsel in die Corona-FLAZ in Verbindung mit Home-Schooling und fehlenden Betreuungsangeboten stark belastet.

Sehr zugenommen haben 2020 und 2021 die Beratungsanfragen zu der Pflege und Versorgung von Angehörigen in Verbindung mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Im Schnitt wurden neun Beratungen pro Monat durchgeführt. In den vorausgegangenen Jahren waren ein bis zwei Anfragen üblich.

Die Beratungsangebote werden zurzeit noch häufig telefonisch oder per Videokonferenz angeboten. Die Sprechstunden werden bei Bedarf virtuell durchgeführt.

Die häufigsten Themen in der Beratung sind:

- Kinderbetreuung und Notfallbetreuung
- Mutterschutz und Nachteilsausgleich
- Planung der Elternzeit und Elterngeldanspruch
- Finanzierung eines Studiums mit Kind
- Umzug nach Düsseldorf – Wohnen mit Familien
- Pflege von Angehörigen
- Beratung von internationalen Studierenden und Gastwissenschaftler*innen
- Vernetzung mit anderen Beratungsstellen und Trägern in Düsseldorf

Im Kontext der Beratung steht das FBB in engem Kontakt mit weiteren Beratungsangeboten auf dem Campus und den Angeboten der Düsseldorfer Träger und des Jugendamtes Düsseldorf.

3.2

Familienfreundliche Maßnahmen

Leider konnten viele familienfreundliche Angebote seit März 2020 nicht mehr angeboten werden. Aufgrund der pandemischen Lage und der damit verbundenen Hygieneschutzverordnungen waren Betreuungsangebote des FBB nicht mehr durchführbar.

Belegplätze für U3-Kinder von Mitarbeiter*innen der HHU

Durch eine Kooperation zwischen dem Jugendamt der Stadt Düsseldorf, dem Träger „Methix“ und der HHU können seit 2019 den Eltern Belegplätze für Kinder unter drei Jahren angeboten werden. Eine neu eröffnete Großtagespflege mit neun Plätzen steht den Familien zur Verfügung. Seit Ende 2021 konnte das Angebot auf 23 Plätze erweitert werden, durch eine neue Tagespflege mit fünf Plätzen und einer neuen Großtagespflege mit neun Plätzen in Düsseldorf Holthausen. Die Betreuungszeiten sind festgelegt von 8:00 bis 17:00 Uhr. In Absprache zwischen dem Träger und den Eltern können weitere Angebote oder abweichende Betreuungszeiten von den Eltern zusätzlich gebucht und selbst finanziert werden. Die Großtagespflegen sind ganzjährig geöffnet.

Darüber hinaus unterstützt das Jugendamt Düsseldorf das FBB bei der Suche nach geeigneten Kita-Plätzen für neue Mitarbeiter*innen der HHU. Allen neu zugezogenen Familien in Düsseldorf konnten daher seit 2019 Betreuungsplätze angeboten werden. Das FBB begleitet auch Familien, die nicht in Düsseldorf leben, und nimmt Kontakt zu externen Jugendämtern auf, um die Suche der Familien am Wohnort zu unterstützen. Kinder unter drei Jahre, die nicht in Düsseldorf leben, können die Belegplätze der HHU nutzen.

Ferienfreizeiten

Trotz der fehlenden Möglichkeiten und den starken Einschränkungen gelang es dem FBB in Verbindung mit pme Familienservice Düsseldorf als Partner, ein Ferien-Notfallprogramm für die Familien der HHU und des UKD anzubieten. Bis auf die Osterferien 2020 konnten in allen Schulferien jeweils zehn Kinder pro Woche an einem Programm des pme Familienservice teilnehmen.

Babysitting-Börse

Ein wichtiger Baustein für ergänzende Betreuungsangebote ist in der Regel die Babysitting-Börse, die regelmäßig aktualisiert und gepflegt wird. Da aber immer noch viele Studierende, die in dem Online-Portal registriert waren, seit Beginn der Pandemie nicht mehr in Düsseldorf lebten, musste das FBB leider zwischenzeitlich den Betrieb der Babysitting-Börse einstellen. Ein Re-Start ist spätestens Anfang 2023 vorgesehen.

Die Babysitting-Börse ist eine Plattform, über die Angehörige der HHU und des UKD die Möglichkeit haben, qualifizierte, private Babysitter*innen zu finden, um Betreuungsengpässe zu überbrücken. Die Eltern können mit ihrer internen -Mailadresse eine Anfrage an das Portal senden. Das FBB überprüft die Anfrage auf rechtliche Korrektheit und leitet diese dann an alle registrierten Babysitter*innen weiter. Die Babysitter haben dann die Möglichkeit, sich direkt mit den Familien in Verbindung zu setzen und die Rahmenbedingungen auszuhandeln.

VäterZeit-Kalender

Zur Sensibilisierung von Vätern der HHU und des UKD veröffentlicht das FBB am Ende jedes Jahres einen Kalender, der Väter und ihre Kinder zeigt.

Im Zeitraum von 2019 bis 2021 wurde in jedem Jahr ein Wandkalender herausgebracht, der kostenlos für alle Angehörigen der HHU und des UKD zur Verfügung gestellt wird. Jedes Jahr erfreut sich der Kalender großer Beliebtheit und wird schon weit vor der Veröffentlichung angefragt. Die Auflage der Kalender lag in den Jahren 2019 bis 2021 jeweils bei 400 Stück.

Eltern-Kind-Räume

Das FBB unterstützt Fakultäten und Einrichtungen bei der Umsetzung von Eltern-Kind-Räumen. Alle Räume sind barrierefrei erreichbar. Leider konnten seit 2019 aufgrund fehlender Raumkapazitäten keine neuen Eltern-Kind-Räume mehr in Betrieb genommen werden.

Notfallbetreuung auf dem Campus

Das FBB stellt zwei Mobile-Eltern-Kind-Büros (MeKiBü) für Mitarbeiter*innen zur Verfügung, um eine kindersichere Notfallbetreuung im eigenen Büro, nach Absprache mit den Vorgesetzten, zu ermöglichen. Vor allem der Bedarf von Kleinkindern und Babys kann so durch die Bestückung der MeKiBü gewährleistet werden, inklusive Reisebett, Hochstuhl, Flaschenwärmer, Steckdosenschutz etc. Die MeKiBü waren im Jahr 2019 sechsmal im Einsatz. 2020 und 2021 gab es keine Ausleihen.

Das Angebot der MeKiBü wurde erweitert um die Study&Kids Boxen, als Ergänzung für ältere Kinder oder schlecht zugängliche Räumlichkeiten. Die Boxen sind, ähnlich wie Trolleys, kleiner und beweglicher und können individuell nach Bedarf der Kinder im FBB zusammengestellt werden. Die Ausleihen beider Angebote sind kostenlos und werden im Normalfall gerne genutzt, vor allen Dingen in den Ferien.



Impressionen aus den Sommerferienfreizeiten

3.3

Öffentlichkeitsarbeit

Flyer und Broschüren

Jedes Jahr aktualisiert das FBB Flyer und Broschüren rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Die Broschüre „Studieren mit Kind in Düsseldorf“ wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert und überarbeitet.

Kinderflohmarkt

Das FBB organisiert in Kooperation mit dem Familienbüro der Hochschule Düsseldorf regelmäßig Kinderflohmärkte, die jeweils im Frühjahr und Winter stattfinden. Da es sich hier um einen nicht-kommerziellen Flohmarkt handelt, dürfen ausschließlich gebrauchte Kinderartikel wie Kleidung, Spielsachen usw. verkauft werden. Hier haben Studierende und Beschäftigte der HHU die Möglichkeit, sich auszutauschen und sich untereinander zu vernetzen. Besonders die Studierenden der beiden Hochschulen nutzen das Angebot regelmäßig. Das Konzept des Flohmarktes sieht vor, dass die angebotenen Artikel ausschließlich auf Decken angeboten werden dürfen, so dass auch Kinder sich aktiv am Geschehen beteiligen können.

Leider konnten 2020 und 2021 keine Flohmärkte stattfinden.

FamilienBeratungsBüro-Newsletter

In jedem Quartal veröffentlicht das FBB einen Newsletter für die Familien. Aktuelle Veranstaltungen, Änderungen, Termine, aber auch Informationen über die Ferienfreizeiten und die Anmeldefristen werden hier weitergegeben. Der Newsletter wird gut angenommen und kann über die Intranet-Seite des FBB abonniert werden.

Webseite

Alle Webseiten des FBB werden von den Mitarbeiter*innen selber aktualisiert und/oder neu erstellt. Das Angebot zur Nutzung der „Sozialen Medien“ der HHU nutzt das FBB, um aktuelle Termine und Angebote zu streuen.

Angebote der Studienorientierung

Das FBB nimmt regelmäßig an den Angeboten der Studienorientierung teil, zurzeit aber noch ausschließlich über digitale Angebote.

3.4

Netzwerkarbeit und Kooperationen

Dank einer sehr guten Vernetzung und vielen Kooperationen mit diversen Netzwerken, Ämtern und Beratungsstellen in Düsseldorf können bei Bedarf die Familien zielgerichtet an andere Anbieter vermittelt werden.

Verschiede landes- und bundesweite Netzwerke für Familien in der Hochschule (wie „Familien in der Hochschule e.V.“ oder „Hochschulnetzwerk Familie NRW (HNF)“) treffen sich mehrmals jährlich zu aktuellen Themen, um sich über Veränderungen und Entwicklungen im Bereich der Familienfreundlichkeit an Hochschulen auszutauschen. Treffen in unterschiedlichen Arbeitsgruppen zu Themenschwerpunkten finden darüber hinaus statt. Zusätzlich gibt es einen regen Austausch der Kolleg*innen der Familienbüros der Hochschulen untereinander über verschiedene E-Mailverteiler.

Das FBB kooperiert mit der Koordinierungsstelle Diversity und beteiligt sich aktiv am jährlich stattfindenden Diversity Tag. Die Beratungsstellen des Campus treffen sich zweimal jährlich, um sich auszutauschen und aktuelle Veränderungen zu diskutieren.

Durch eine enge Verbindung mit dem „Lokalen Bündnis für Familien Düsseldorf“ werden gemeinsame Angebote und Projekte für Familien in Düsseldorf konzipiert und umgesetzt. Hier treffen sich viermal jährlich kommunale Träger, Unternehmen, Verbände, Vereine und Ämter der Stadt und sind verknüpft mit dem „Audit familiengerechte Kommune“ der Stadt Düsseldorf. Auch das Familienbüro der Hochschule Düsseldorf ist Teil dieses Netzwerkes, gemeinsam können hier gezielt die Interessen der Mitarbeiter*innen und Studierenden der Hochschulen platziert werden. Durch die aktive Zusammenarbeit mit den Anbietern in Düsseldorf hat sich eine gute und tragfähige Kooperation mit dem Jugendamt entwickelt. Hier erfährt das FBB Unterstützung bei der Planung und Durchführung der Ferienfreizeiten und dem Ausbau der Betreuungsplätze für die Mitarbeiter*innen der HHU.

Netzwerke und Kooperationspartner:

- Familien in der Hochschule e.V. – FidH
- Hochschulnetzwerk Familien NRW - HNF
- Campus Beratungsnetzwerk der HHU
- Hochschule Düsseldorf
- Studierendenwerk Rheinland
- Lokales Bündnis für Familien – Düsseldorfer Familientisch
- i-Punkt Familie Düsseldorf
- ZWD – Zukunftswerkstatt Düsseldorf
- pme – Familienservice Düsseldorf
- VAMV – Verband alleinerziehender Mütter und Väter
- AWO Düsseldorf
- METHIX –Storchennester/Unikate
- Spieloase Bilk
- Jugendamt Düsseldorf
- Schulamt Düsseldorf
- Wohnungsamt Düsseldorf
- Erfolgsfaktor Familie – Unternehmensplattform des BMFSFJ
- Familie@Beruf.NRW – Aktionsplattform
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann

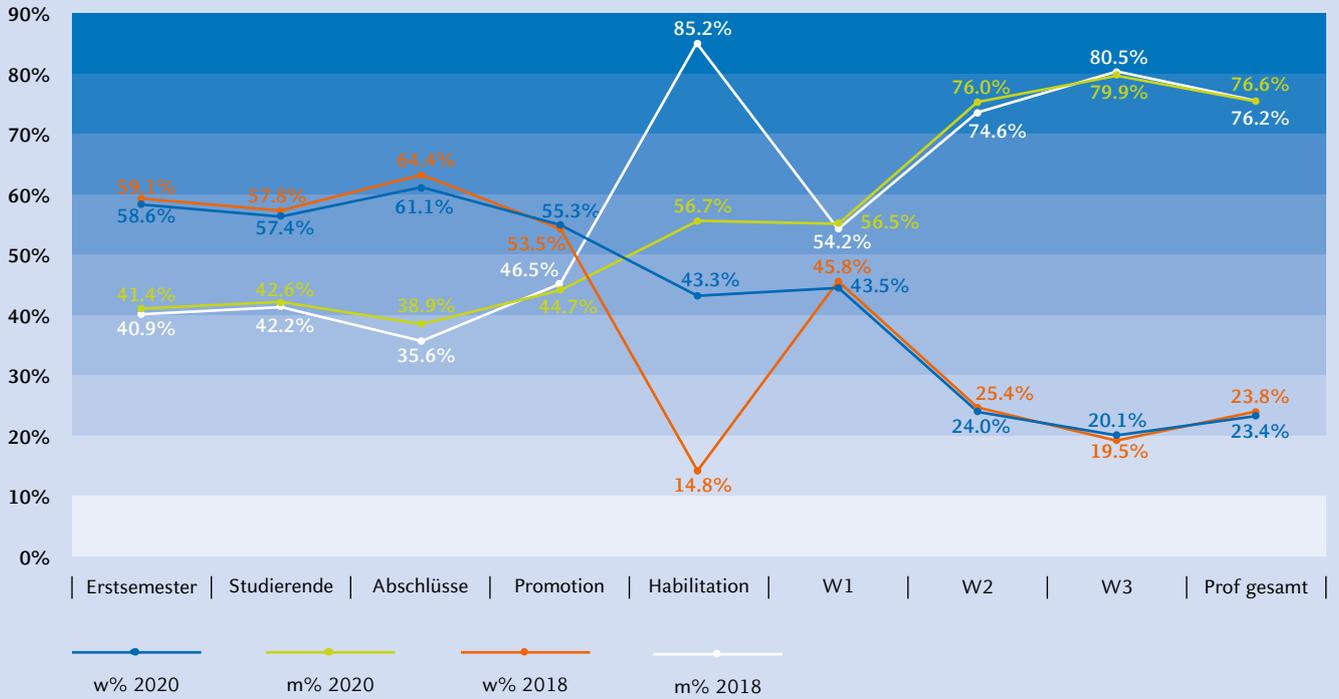
Statistischer Anhang

Abkürzungen

<i>m</i>	Anzahl Männer
<i>w</i>	Anzahl Frauen
<i>m%</i>	Anteil Männer
<i>w%</i>	Anteil Frauen
VZÄ	Vollzeitäquivalent

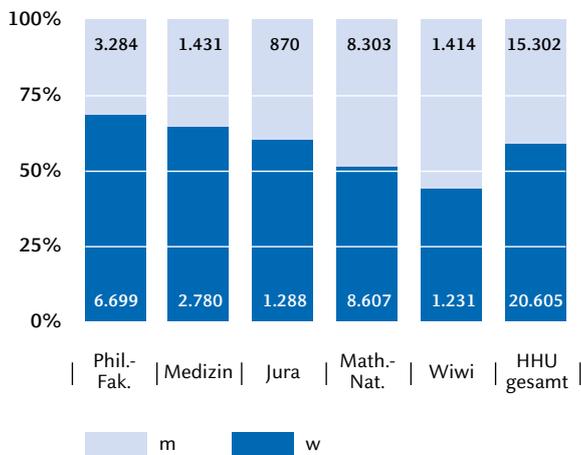
4.1 Ausgangslage

Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen akademischen Qualifizierungsphasen an der HHU, 2018 und 2020

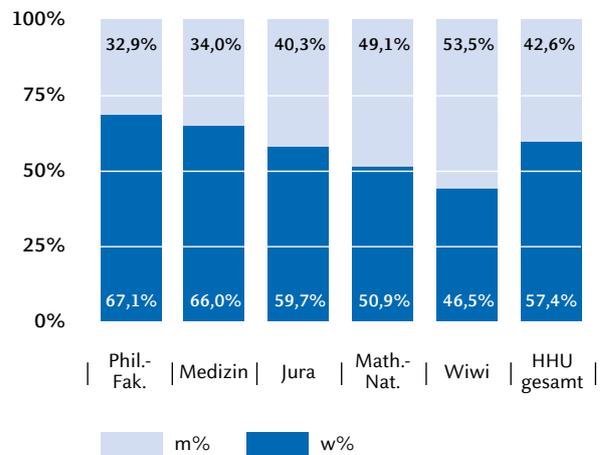


4.2 Studierende

Anzahl der Studierenden an der HHU nach Fakultäten und Geschlecht – WS 2020/2021



Anteil der Studierenden an der HHU nach Fakultäten und Geschlecht – WS 2020/2021



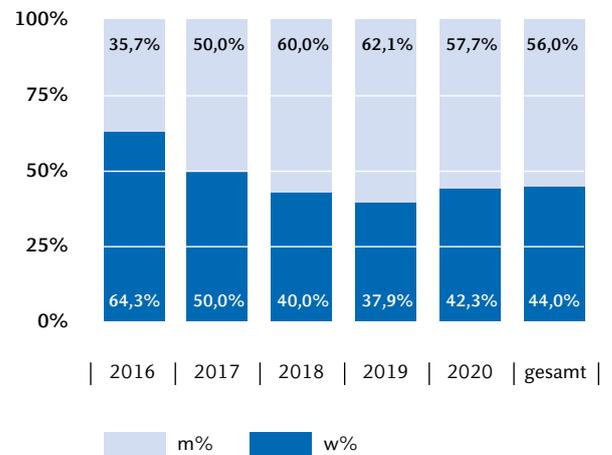
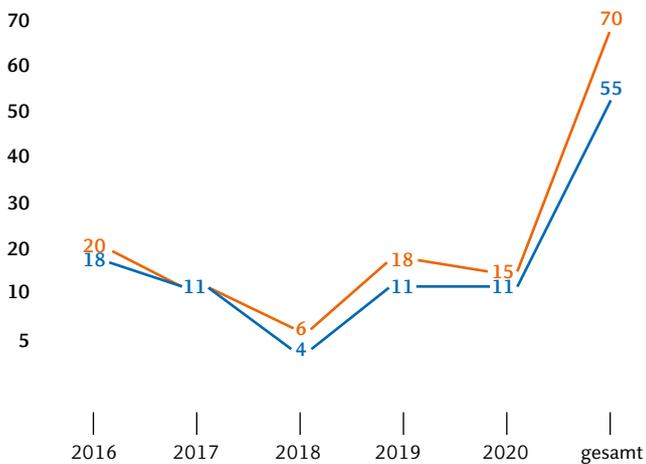
4.3 Abschlüsse

Abschlüsse im Prüfungsjahr 2020 nach Fakultäten;
Frauenanteile im Vergleich, Jahre 2018 und 2020

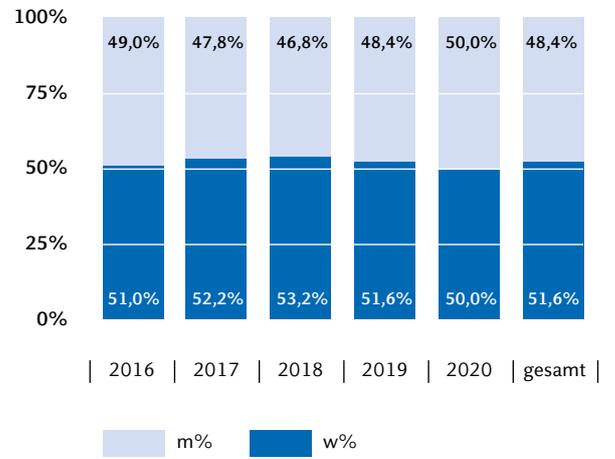
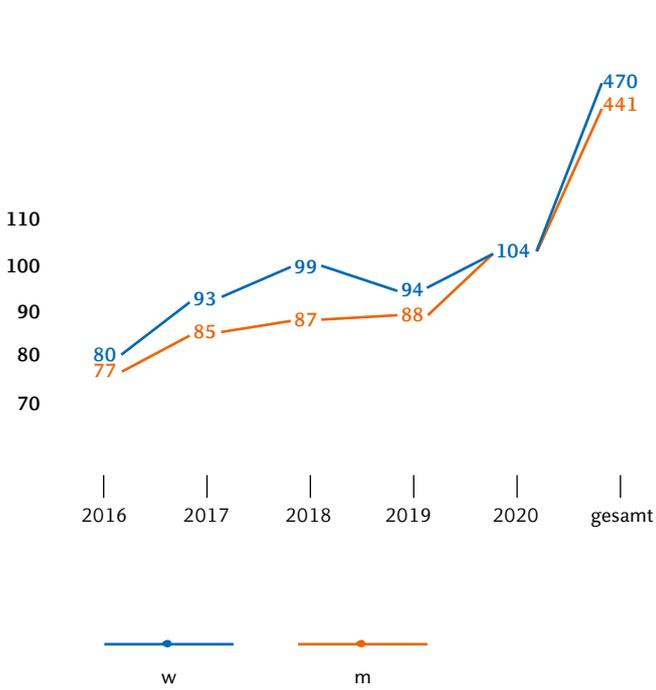
	Bachelor				Master				Staatsexamen				Abschlüsse gesamt			
	gesamt	w	w%2020	w%2018	gesamt	w	w%2020	w%2018	gesamt	w	w%2020	w%2018	gesamt	w	w%2020	w%2018
Phil.-Fak.	594	434	73.1%	75.4%	285	213	74.7%	71.3%					879	647	73.6%	74.2%
Math.-Nat.	635	331	52.1%	53.9%	385	214	55.6%	59.5%	97	71	73.2%	79.2%	1.117	616	55.1%	57.8%
Medizin					50	32	64.0%	79.2%	350	240	68.6%	66.3%	400	272	68.0%	67.1%
Wiwi	219	105	47.9%	49.1%	150	71	47.3%	50.0%					369	176	47.7%	49.5%
Jura									151	61	40.4%	64.8%	151	61	40.4%	64.8%
HHU gesamt	1.448	870	60.1%	64.1%	870	530	60.9%	62.7%	598	372	62.2%	67.4%	2.916	1.772	60.8%	64.4%

4.4 Promotionen

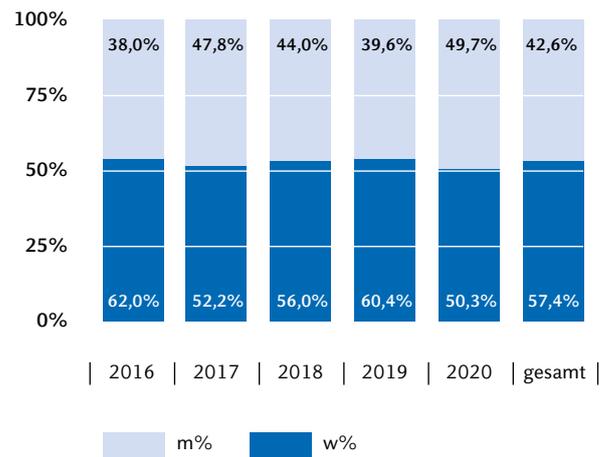
Juristische Fakultät: Anzahl und Anteile Promotionen –
Prüfungsjahre 2016 – 2020



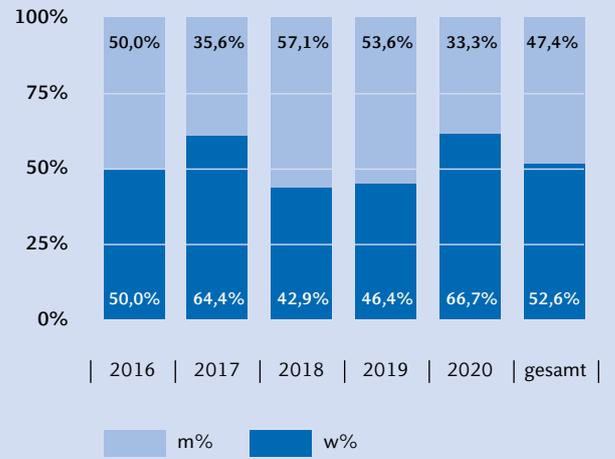
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät:
Anzahl und Anteile Promotionen – Prüfungsjahre 2016 – 2020



Medizinische Fakultät: Anzahl und Anteile Promotionen –
Prüfungsjahre 2016 – 2020



Philosophische Fakultät: Anzahl und Anteile Promotionen – Prüfungsjahre 2016 – 2020



Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: Anzahl und Anteile Promotionen – Prüfungsjahre 2016 – 2020

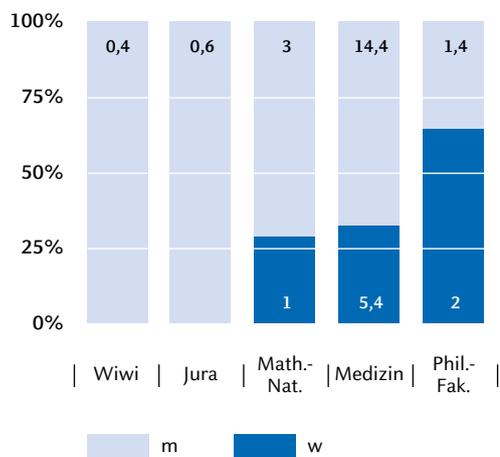


4.5 Habilitationen

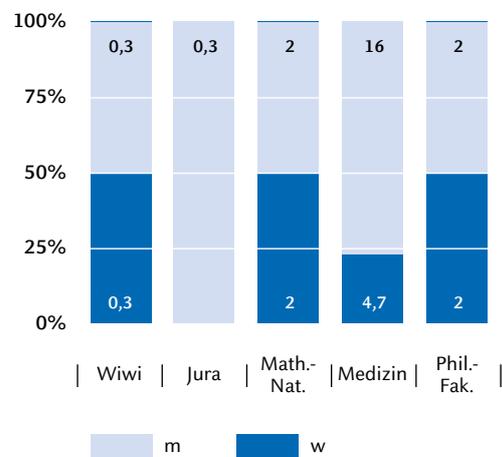
Habilitationen im Kalenderjahr 2020 nach Fakultäten und Geschlecht – Anzahl und Anteil

	Habilitationen 2020			
	w	m	gesamt	w%
Jura	0	0	0	0%
Math.-Nat.	3	3	6	50.0%
Medizin	6	11	17	35.3%
Phil.-Fak.	4	2	6	66.7%
Wiwi	0	1	1	0%
gesamt	13	17	30	43.3%

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

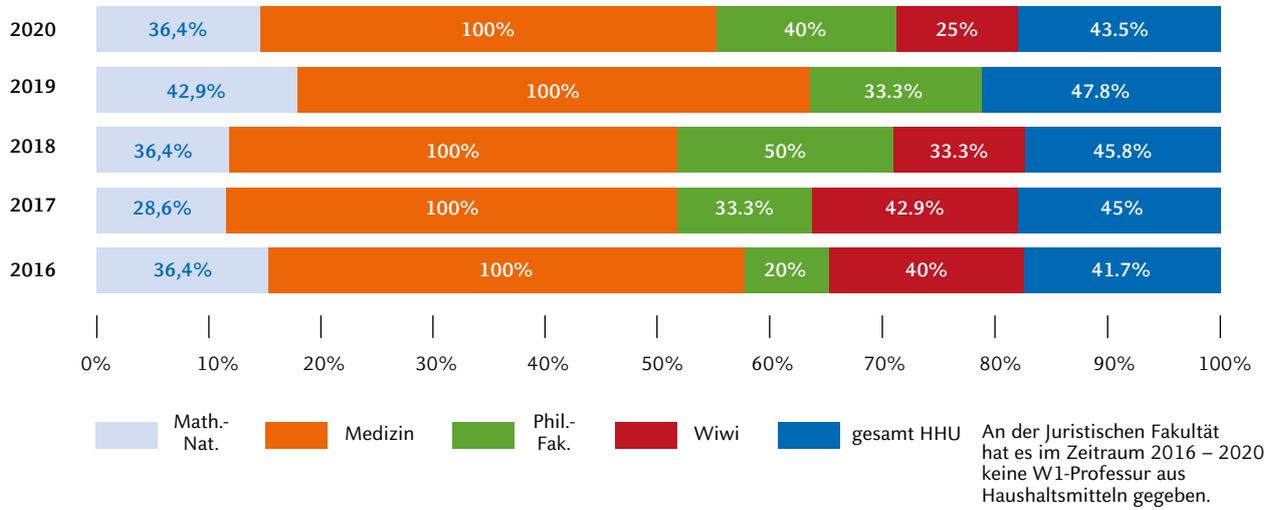


Drei-Jahres-Durchschnitt (2018 – 2020):
Anzahl Habilitationen nach Fakultäten
und Geschlecht pro Jahr

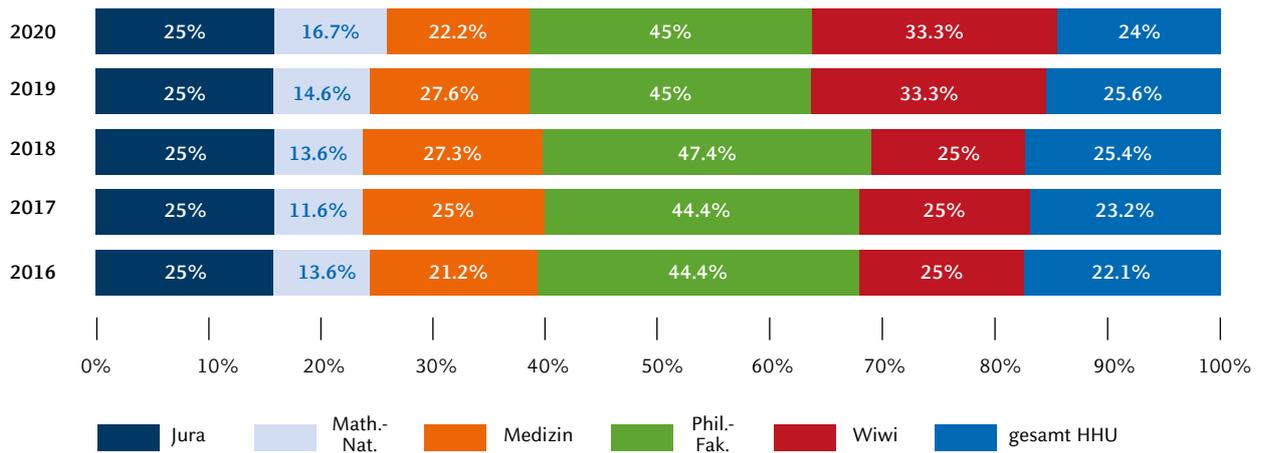


4.6 Professuren

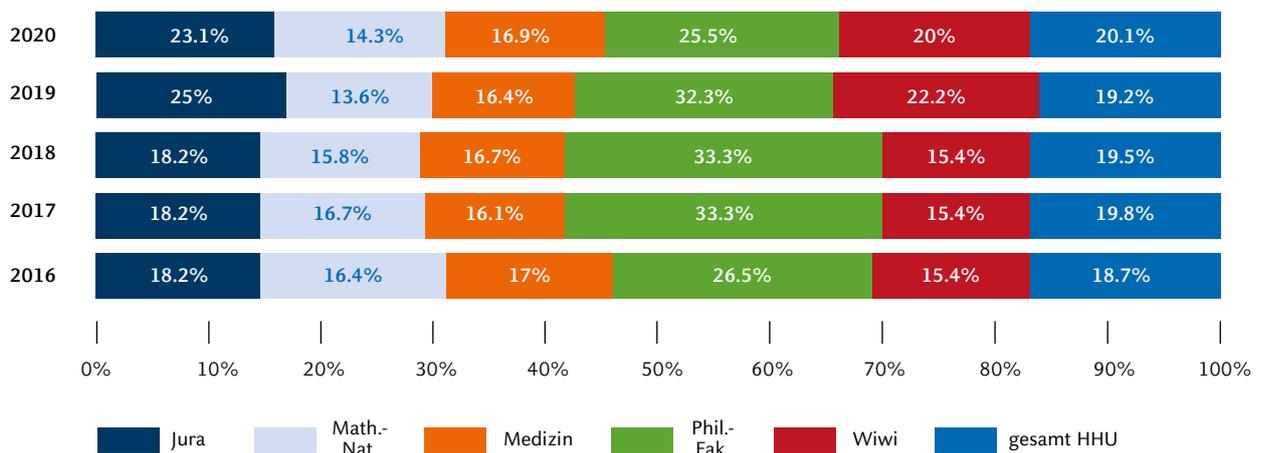
W1-Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2016 bis 2020



W2-Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2016 bis 2020



W3-Frauenanteile für die Jahre 2016 bis 2020



4.7 Gleichstellungsquoten der HHU

Monitoring Gleichstellungsquoten der HHU,
Zeitraum 01.01.2016 – 31.12.2020

Fakultät	Fach/Fächergruppe	Gleichstellungs- quoten 2016 – 2020 (%)	Anzahl Professuren (W3/W2) planmäßig besetzbar(n)	Anteil Frauen HHU Stichtag 01.10.2015 (%)	Anteil Frauen HHU Stichtag 31.12.2017 (%)	  
Philosophische Fakultät	Gesellschaft	36,1	1	28,6	30	
	Kunst, Kultur und Medien	53,1	5	44,8	46,7	
	Philosophie und Sprache	37	2	23,1	23,1	
Math.-Nat. Fakultät	Psychologie	43,9	0	33,3	33,3	
	Biologie	33	5	14,8	18,8	
	Chemie	18,2	2	23,1	28,6	
	Informatik	11,7	0	0	0	
	Mathematik	19,1	0	10	9,1	
	Pharmazie	36,1	1	11,1	11,1	
	Physik	13,7	4	5	5	
Wiwi Fakultät	Wirtschaftswissenschaft	23,5	0	17,7	17,7	
Juristische Fakultät	Rechtswissenschaft	22,9	1	21,4	21,4	
Medizinische Fakultät	Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	21	7	10,3	10,3	
	Klinisch-Theoretische und Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	32,8	4	22,5	22,5	

Monitoring Gleichstellungsquoten der HHU,
Zeitraum 01.01.2021 – 31.12.2024

Fakultät	Fach/Fächergruppe	Gleichstellungsquoten 2016 – 2020 (%)	Anzahl Professuren (W3/W2) planmäßig nachzubeseetzen(n)	Anteil Professorinnen Stichtag 01.03.2020 (%)
Philosophische Fakultät	Gesellschaft	27,8	2	20
	Kunst, Kultur und Medien	50	4	52,8
	Philosophie und Sprache	36,7	4	30
Math.-Nat. Fakultät	Psychologie	55,4	1	20
	Biologie	36,5	4	24,3
	Chemie	25,7	2	27,8
	Informatik	12,9	0	16,7
	Mathematik	21,4	0	8,3
	Pharmazie	36,8	1	11,1
	Physik	20,8	2	10
Wiwi Fakultät	Wirtschaftswissenschaft	29,2	0	20,8
Juristische Fakultät	Rechtswissenschaft	31,1	3	23,5
Medizinische Fakultät	Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	24,4	4	12,8
	Klinisch-Theoretische und Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	35,2	7	30,2

4.8 Wissenschaftliches Personal

Gesamtübersicht HHU – Köpfe aus Haushaltsmitteln,
Stichtag: 01.01.2020, Vergleich 2018 und 2020

	Stichtag 01.01.2020 befristet			Stichtag 01.01.2020 unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020	
	m	w	w %	m	w	w %	befristet	unbefristet
	▲ Anteil gestiegen um % ▼ Anteil gesunken um % ■ keine Veränderung							
W3/C4	3	0	0	132	34	20,5	0 ■	3,2 ▲
W2/C3	7	1	12,5	91	30	24,8	12,5 ▲	0,5 ▼
W1	13	10	43,5				0 ■	
AT Prof	4	1	20				20 ▲	
Prof.vertr.	2	0	0				16,7 ▼	
Ä3	42	19	31,2	153	81	34,6	3,9 ▼	2,9 ▲
Ä2	65	87	57,2	22	37	62,7	4 ▲	6,2 ▼
Ä1	249	325	56,6	2	2	50	0,1 ▼	10 ▲
A 16	0	1	100	0	1	100	100 ▲	50 ▲
A 15	0	0	0	7	1	12,5	0 ■	1,8 ▼
A 14	5	4	44,5	9	7	43,8	4,5 ▲	3,8 ▲
A 13	19	9	32,2	2	1	33,3	1,2 ▼	0 ■
A 13 HD	0	0	0	20	21	51,2	0 ■	1,2 ▲
AT	4	0	0	2	0	0	0 ■	0 ■
EG 15	5	3	37,5	28	7	20	37,5 ▲	7,8 ▲
EG 14	11	21	65,6	56	35	38,5	25,6 ▲	2,1 ▲
EG 13 UE	5	6	54,6	31	36	53,7	1,2 ▲	3 ▲
EG 13	411	450	52,3	46	89	65,9	12 ▼	2,3 ▲
EG 12	12	28	70	5	6	54,6	15,1 ▲	25,5 ▼
gesamt	857	965	53	606	388	39	7 ▼	3,3 ▲
darunter TZ	298	395	57	29	135	82,3	3,1 ▲	1 ▲
WHK	97	202	67,6				7,8 ▲	
SHK	223	369	62,3				1,7 ▲	

Gesamtübersicht HHU – VZÄ aus Haushaltsmitteln,
Stichtag: 01.01.2020, Vergleich 2018 und 2020

	Stichtag 01.01.2020 befristet			Stichtag 01.01.2020 unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020	
	m	w	w %	m	w	w %	befristet	unbefristet
W3/C4	1,24	0	0	126,97	33,73	21	0	2,8
W2/C3	7	1	12,5	83,72	28	25,1	12,5	0,3
W1	12	8	40				0,3	
AT Prof	4	1	20				20	
Prof.vertr.	0,5	0	0				16,7	
Ä3	35,62	15,06	29,7	146,46	69,11	32,1	2,5	1,9
Ä2	57,45	73,9	56,3	18,59	28,43	60,5	6,7	4,3
Ä1	240,8	303,93	55,8	2	1,6	44,4	0,1	10,7
A 16	0	1	100	0	1	100	100	50
A 15	0	0	0	7	1	12,5	0	1,8
A 14	5	2,57	34	8,34	7	45,7	9	8,5
A 13	17,49	9	34	2	1	33,3	2,4	0
A 13 HD	0	0	0	17,67	17,38	49,6	0	1
AT	1,25	0	0	2	0	0	0	0
EG 15	1,53	1,4	47,8	27,74	6,55	19,1	0,5	7,8
EG 14	8,5	17,16	66,9	54,83	31,72	36,7	12,7	2,5
EG 13 UE	4	3,8	48,7	29,05	31,18	51,8	14,1	3,6
EG 13	262,59	289,37	52,4	42,75	68,82	61,7	2,6	2,8
EG 12	6,25	21,23	77,3	5	4,34	46,5	10,3	27,1
gesamt	665,22	748,41	53	574,12	330,85	36,6	0	3,3
darunter TZ	132,46	202,43	60,5	14,43	84,95	85,5	0,6	0
WHK	37,14	96,44	72,2				6,7	
SHK	77,1	129,98	62,8				2,7	

4.9 Personal in Technik und Verwaltung

Gesamtübersicht HHU – Köpfe aus Haushaltsmitteln,
Stichtag: 01.01.2020, Vergleich 2018 und 2020

	Stichtag 01.01.2020 befristet			Stichtag 01.01.2020 unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020	
	m	w	w %	m	w	w %	befristet	unbefristet
W3	0	1	100	0	0	0	0	0
A 15	0	0	0	1	0	0	0	0
A 14	0	0	0	1	2	66,7	0	26,7 ▲
A 13 GD	0	0	0	2	3	60	0	4,4 ▲
A 13 HD	0	0	0	1	1	50	0	50 ▼
A 12	0	0	0	1	3	75	0	75 ▲
A 11	0	0	0	3	15	83,3	0	4,2 ▲
A 10	0	0	0	3	16	84,2	0	1,6 ▲
A 9 GD	0	0	0	2	6	75	0	8,3 ▼
A 9 MD	0	0	0	2	3	60	0	0
A 8	0	0	0	0	2	100	0	0
A 7	0	0	0	1	1	50	0	0
A 6	0	0	0	0	2	100	0	0
AT	1	0	0	2	0	0	0	0
EG 15	0	0	0	6	4	40	0	11,4 ▲
EG 14	0	1	100	14	11	44	0	12 ▲
EG 13 UE	0	0	0	2	8	80	0	1,8 ▼
EG 13	2	8	80	16	24	60	20 ▼	2,9 ▲
EG 12	0	1	100	41	17	29,3	0	1 ▼
EG 11	2	3	60	93	47	33,6	10 ▲	0,2 ▲
EG 10	0	0	0	30	29	49,2	100 ▼	0,3 ▲
EG 9	4	25	86,2	131	239	64,6	7,9 ▲	0,5 ▲
EG 8	1	4	80	55	126	69,6	13,3 ▲	2,2 ▲
EG 7	3	4	57,1	89	11	11	57,1 ▲	0
EG 6	5	18	78,3	61	224	78,6	4,1 ▼	2,9 ▼
EG 5	1	3	75	21	23	52,3	25 ▲	6,6 ▲
EG 4	2	0	0	17	4	19,1	0	10,4 ▼
EG 3	1	2	66,7	14	18	56,3	0	7,8 ▼
gesamt	22	70	76,1	609	839	58	0,1 ▼	0
darunter TZ	11	45	80,4	53	376	87,7	2 ▼	2 ▼
Auszubildende	79	135	63,1				29,8 ▲	

Gesamtübersicht HHU – VZÄ aus Haushaltsmitteln,
Stichtag: 01.01.2020, Vergleich 2018 und 2020

	Stichtag 01.01.2020 befristet			Stichtag 01.01.2020 unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020	
	m	w	w %	m	w	w %	befristet	unbefristet
W3	0	1	100	0	0	0	0	0
A 15	0	0	0	1	0	0	0	0
A 14	0	0	0	1	1,65	62,3	0	27,5
A 13 GD	0	0	0	2	3	60	0	5,8
A 13 HD	0	0	0	1	1	50	0	50
A 12	0	0	0	1	2,88	74,2	0	74,3
A 11	0	0	0	3	9,95	76,8	0	3,4
A 10	0	0	0	3	12,32	80,4	0	0,6
A 9 GD	0	0	0	1,5	4,87	76,5	0	5,7
A 9 MD	0	0	0	1,6	3	65,2	0	5,2
A 8	0	0	0	0	1,73	100	0	0
A 7	0	0	0	1	1	50	0	0,2
A 6	0	0	0	0	2	100	0	0
AT	1	0	0	2	0	0	0	0
EG 15	0	0	0	5,9	3,7	38,6	0	9,7
EG 14	0	1	100	14	9,43	40,3	0	10,8
EG 13 UE	0	0	0	2	6,2	75,6	0	8,9
EG 13	1,5	4,75	76	15,64	19,52	55,5	24	0,3
EG 12	0	0,1	100	38,98	13,97	26,4	0	3,4
EG 11	1,31	1,72	56,7	89,53	41,99	31,9	29,6	1
EG 10	0	0	0	30	25,34	45,8	100	1,8
EG 9	3,07	12,79	80,7	126,25	201,07	61,4	4,3	0,4
EG 8	1	2,9	74,4	52,82	105,03	66,5	7	0,8
EG 7	2,5	2	44,4	86,67	8,6	9	44,4	0,9
EG 6	1,65	10,63	86,6	55,26	164,65	74,9	5,2	3,9
EG 5	0,94	2,47	72,4	21	18,01	46,2	34	7,4
EG 4	2	0	0	15,95	3	15,8	0	9,2
EG 3	1	1,5	60	11,06	13,74	55,4	7,7	9,3
gesamt	15,97	40,86	71,9	583,16	677,65	53,8	1	0,5
darunter TZ	5,46	18,31	77	32,72	234,51	87,8	3,6	1
Auszubildende	79	134,4	63				29,7	

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>AStA</i>	Allgemeine Studierendenausschuss	<i>Math. Nat.</i>	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
<i>BuKof</i>	Bundskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.	<i>MedRSD</i>	Medical Research School der Medizinischen Fakultät
<i>CERFA-NRW</i>	NRW Chapter of the Society of Spanish Researchers in Germany	<i>MTV</i>	Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung
<i>CEWS</i>	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung	<i>NRW</i>	Nordrhein-Westfalen
<i>CSD</i>	Christopher Street Day	<i>philGRAD</i>	Graduiertenakademie der Philosophischen Fakultät
<i>DFG</i>	Deutsche Forschungsgemeinschaft	<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>Fak.</i>	Fakultät	<i>SFB</i>	Sonderforschungsbereich
<i>FBB</i>	FamilienBeratungsBüro	<i>TV-L</i>	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
<i>GRK</i>	Graduiertenkolleg	<i>ULB</i>	Universitäts- und Landesbibliothek
<i>HdU</i>	Haus der Universität	<i>WinHHU</i>	Netzwerk für Wissenschaftsmanagerinnen und -manager an der Heinrich-Heine-Universität
<i>HG</i>	Hochschulgesetz	<i>WISNA</i>	Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
<i>HRS4R</i>	Human Resources Strategy for Researchers	<i>Wiwi</i>	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
<i>iGRAD</i>	Interdisciplinary Graduate and Research Academy Düsseldorf		
<i>IRTC</i>	Internationales Graduiertenkolleg		
<i>LaKof</i>	Landeskonferenz 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
Agnes Schröder
Kat Feyrer
Petra Wackers
Michelle Mommertz
Semra Altınpınar
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
Juni 2022

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)