



RUB

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

GLEICHSTELLUNGS- ZUKUNFTSKONZEPT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM 2018

Wettbewerbsbeitrag zur Teilnahme am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

PROFIL DER RUB

Die Ruhr-Universität Bochum (RUB) zählt bundesweit zu den zehn größten Universitäten mit etwa 42.500 Studierenden und 5.500 Mitarbeiter/innen in Forschung, Lehre, Administration und technischem Betrieb, darunter mehr als 470 Professor/innen (ohne Klinische Medizin). Gegründet im Jahr 1965, ist sie zugleich eine der führenden Forschungsuniversitäten Deutschlands, die die volle Bandbreite der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, Natur- und Lebenswissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften abdeckt. Der Exzellenzcluster RESOLV und die Graduiertenschule Ruhr University Research School PLUS der Exzellenzinitiative II, zehn interdisziplinäre Research Departments, elf DFG-Sonderforschungsbereiche (davon sechs mit Sprecherfunktion), 19 DFG-Forschergruppen (davon acht mit Sprecherfunktion) und 5 DFG-Graduiertenkollegs sowie 11 ERC Grants repräsentieren die Spitzenforschung an der RUB. Die RUB ist zudem Teil der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr), einem hoch dynamischen, regionalen Universitätsverbund, dem außer der RUB die Technische Universität Dortmund und die Universität Duisburg-Essen angehören. Gemeinsam formen sie das Ruhrgebiet zu einer der stärksten Wissenschaftsregionen in Deutschland.

Unter der Maxime „Focus on Talents“ setzt die RUB seit über einem Jahrzehnt erfolgreich auf einen umfassenden Kulturwandel im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In dessen Zentrum steht die Ermöglichung einer frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler/innen und die verbesserte Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Sichtbare Zeichen des Kulturwandels sind die universitätsweite Research School als Plattform für alle Doktorand/innen, der hohe Stellenwert der Juniorprofessur seit Beginn ihrer Einführung und der Nachwuchsgruppenleitung sowie die erfolgreiche Umsetzung eines RUB-eigenen Tenure-Verfahrens, des sogenannten Career Track seit 2011. Eine wesentliche strukturelle Voraussetzung für den Kulturwandel spielte dabei auch die Unterstützung von Professor/innen in ihrer Rolle als Führungskräfte. Auf diese Weise gelang es der RUB, die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen für die Universität zu gewinnen und langfristig an die RUB zu binden.

2017 hat die RUB 18 Tenure-Track-Professuren im BMBF-Programm „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ erfolgreich eingeworben.

INHALT

Profil der RUB	2
1. Gleichstellung an der RUB – Unser Profil im Jahr 2018	4
2. Hochschulspezifische Analyse der Gleichstellungsdefizite und entsprechende Maßnahmen der Hochschule	5
2.1 Erhöhung Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	5
2.2 Karriere und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
2.3 Akquirieren von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	7
3. Darstellung der (geplanten) Umsetzung eines oder mehrerer der genannten Ziele unter Berücksichtigung der jeweiligen hochschulspezifischen Analyse	8
3.1 Situations- und Defizitanalyse	8
3.2 Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung auf zentraler und dezentraler Ebene	10
3.3 Personalentwicklung und –gewinnung einschließlich personalrechtlicher und personalwirtschaftlicher Maßnahmen	11
3.4 Anteile von Frauen in Organen und Gremien entsprechend den landesrechtlichen Regelungen und Zielsetzungen	12
3.5 Familiengerechte Hochschule, insbesondere Angebote für flexible Arbeitsformen und –zeiten sowie Kinderbetreuung	13
3.6 Qualitätsmanagement	14

HERAUSGEBER

Ruhr-Universität Bochum

KONTAKT

Ruhr-Universität Bochum
Universitätsstraße 150
44801 Bochum

Telefon 0234 32-27705

Telefax 0234 32-14438

rektor@ruhr-uni-bochum.de



1. GLEICHSTELLUNG AN DER RUB – UNSER PROFIL IM JAHR 2018

Gender Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags hat zu einer dezentralen und breiten institutionellen Verankerung in der Organisation geführt. Das Erreichen der Gleichstellungsziele und die Verantwortung für die Umsetzung der festgelegten und zu entwickelnden Maßnahmen liegen bei unterschiedlichen Dezernaten, wissenschaftlichen Einrichtungen und beim Rektorat.

Auch wenn sich die institutionellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellung positiv entwickelt haben, ist die Chancengleichheit weiterhin erklärtes Ziel der RUB. In der Hochschulentwicklung wurde, wird und soll diese weiterhin im Sinne des Gender Mainstreamings als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse integriert und umgesetzt werden. Um die Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele in dezentralen und zentralen Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozessen direkt und regelmäßig zu überprüfen, ist Gleichstellung seit 2008 in ein spezifisches Hochschulgovernance-System integriert, als umfassendes Qualitätssicherungskonzept angewendet und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Die **Freigabe- und Berufungsverfahren** werden mit der zentralen Zuständigkeit der Hochschulleitung durchgeführt und gelten als die wichtigsten Gleichstellungsgovernance-Instrumente. Einerseits werden strukturell-strategische Berufungen frühzeitig in die Hochschulentwicklungsplanung eingebunden. Andererseits ist die Personalstrukturplanung mit Blick auf die Tenure-Track-Professuren und in Kombination mit der Berufsquote gemäß § 37 a HG NRW festgeschrieben. Berufungsverfahren werden so gestaltet, dass die nach derzeitigem Wissen günstigsten Rahmenbedingungen die Berufung von Wissenschaftlerinnen fördern; hierzu gehören insbesondere die Beschleunigung der Begutachtung¹, eine stärkere Berücksichtigung von überfachlichen Qualifikationen wie Organisations- und Führungskompetenzen der Bewerber/innen sowie die Arbeit von Berufungskommissionen, die sich in den zurückliegenden Jahren kulturell verändert hat. Die RUB setzt seit 2010 den Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren² ein, auf deren Grundlage die Berufungsbeauftragten und alle Kommissionsmitglieder arbeiten. In Anlehnung an die qualitätssichernden und gleichstellungsfördernden Elemente der Berufsordnung³ hat der Senat die erste Tenure-Track-Ordnung im April 2018 verabschiedet, die zukünftig die Berufungen, die Evaluation und die Entfristung von Tenure-Track-Professor*innen transparent und verlässlich gestalten soll. Eine Evaluation dieser Ordnung ist in sechs Jahren vorgesehen.

Mit dem seit 1999 kontinuierlich fortgeschriebenen **Rahmenplan zur Gleichstellung** legt die RUB ihre hochschulweiten Ziele zur Gleichstellung fest. Er wird in einem mehrstufigen Verfahren von den dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission und dem Rektorat erarbeitet und beraten. Das zentrale Ziel, jede dritte frei werdende Professur mit einer Frau zu besetzen, fand Eingang in den dritten Hochschulentwicklungsplan und der aus beiden Dokumenten abgeleiteten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten. Die RUB nutzt die sog. Experimentierklausel nach § 6 a des LGG NRW und hat die bisherigen Gleichstellungspläne der Fakultäten in **Zielvereinbarungen zur Gleichstellung** zwischen Rektorat und Fakultäten weiterentwickelt.

Im **Lore-Agnes-Programm** stellt das Rektorat seit 2014 einmal jährlich Fördermittel in Höhe von 150.000 € zum Anschlag oder zur Fortführung von konkreten Gleichstellungsprojekten in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen in einem wettbewerblichen Verfahren zur Verfügung (Lore-Agnes-Projekte). Es werden Maßnahmen gefördert, die konkret bei den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung ansetzen und die in das Gleichstellungskonzept der antragstellenden Fakultät eingebunden sind. Die beantragte innovative Gleichstellungsmaßnahme sollte einen inhaltlichen Bezug zu den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung aufweisen. Das Antragsverfahren wird durch die Gleichstellungskommission als Qualitätssichernde Instanz begleitet. Seit 1997 prämiiert das Rektorat mit dem **Lore-Agnes-Preis** (Dotierung: 15.000 €) alle zwei Jahre hervorragende Gleichstellungsinitiativen von Fakultäten, Lehrstühlen, Dezernaten, Abteilungen und weiteren Einrichtungen der RUB, um diese sichtbar zu machen und für die Zukunft finanziell zu stärken.

¹ Beschleunigung meint, dass die externen Gutachter/innen direkt bei den Vorstellungsvorträgen anwesend sind und anschließend ihre Gutachten auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen, der Ausschreibung sowie dem „Vorsingen“ erstellen.

² <http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/pdf/leitfaden-berufungsverfahren.pdf>

³ <http://www.ruhr-uni-bochum.de/berufungsportal/berufungsverfahren/Berufsordnung%202015.pdf>

Seit mehr als zwei Jahrzehnten verfügt die RUB über deutschlandweit renommierte Leuchttürme im Bereich der Geschlechterforschung: zwei **Gender Studies-Studiengänge** (einer in Kooperation mit der Universität Graz) und die **Marie-Jahoda-Gastprofessur für Geschlechterforschung**. Die Studiengänge werden überwiegend durch sechs Gender-Professuren an drei Fakultäten getragen, die im RUB-Netzwerk Geschlechterforschung organisiert sind und über das Direktorium Gender Studies die Studiengänge gemeinsam verantworten. Eine zusätzliche Professur „Gender Studies“ wurde über ein RUB-Career-Track-Verfahren eingerichtet. Vier weitere Professuren arbeiten derzeit als assoziierte Mitglieder im Direktorium Gender Studies mit. Die Rahmenbedingungen der internationalen Marie-Jahoda-Gastprofessur werden derzeit weiterentwickelt (zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Professorinnen-Programm II). Im Rahmen der Gastprofessur werden seit über 20 Jahren jedes Semester internationale Geschlechterforscher*innen an die RUB zu einem Forschungs- und Lehraufenthalt eingeladen.

Der Masterstudiengang Gender Studies hat mittlerweile über 150 internationale Bewerbungen für 35 Studienplätze pro Studienjahr.

Die Erreichung der Chancengleichheit wird durch verschiedene Novellierungen der für die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen relevantesten Gesetze ebenfalls institutionell unterstützt. Dies betrifft das Hochschulgesetz (HG, 2014), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG, 2016) und die große Dienstrechtsreform (2016). Das HG unterstreicht die Verantwortung der Hochschulen, aktiv zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags beizutragen und konkrete Maßnahmen umzusetzen. Neue zentrale Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung sind u.a. die Neuberufungsquote (gemäß § 37a) sowie die geschlechterparitätische Besetzung der Gremien (gemäß § 11c). Durch das LGG werden die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt und die Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle geschärft, indem es die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags als Aufgabe der Dienststelle definiert. Die an der RUB bereits seit vielen Jahren etablierten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und weiteren Einrichtungen sind nun Bestandteil des novellierten LGG. Mit der Dienstrechtsreform sind Aspekte der Familienfreundlichkeit, Arbeitszeitflexibilisierung und Frauenförderung stärker in den Fokus gerückt worden.

2017 hat die RUB das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) mit der Evaluation der Gleichstellungspolitik und den Strukturen der Gender Studies beauftragt. Diese bestätigte, dass die relevanten Akteure Gleichstellung als ein Ziel an der RUB mittragen und sich dafür zuständig fühlen. In Folge der Evaluation gab es die Empfehlung, überwiegend qualitative Maßnahmen zu den bisherigen strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen zu ergänzen, um die Gleichstellungsziele zu erreichen. Soweit bereits erfolgreich umgesetzt, wird bei der Vorstellung des Gleichstellungszukunftskonzeptes auf diese verwiesen.

2. HOCHSCHULSPECIFISCHE ANALYSE DER GLEICHSTELLUNGSDEFIZITE UND ENTSPRECHENDE MASSNAHMEN DER HOCHSCHULE

2.1 ERHÖHUNG ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN

Im Jahre 2017 gilt der Anteil der Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen bei 29,9 % (19,9 % in 2011) als erreichtes Ziel entsprechend der eigenen Zielvorgaben – bei den Juniorprofessuren liegt der Anteil bei derzeit 54% über der eigenen Zielformulierung im Hochschulentwicklungsplan und den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung. Als besonderer Erfolg wird der kontinuierliche Platz in der oberen Hälfte bei der Steigerungsrate von neuberufenen Professorinnen im CEWS-Ranking gesehen. Im Ranking des landesweiten Gender-Reports belegt die RUB Rang 5 von 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes hinsichtlich der Erhöhung des Anteils an Professorinnen.

Durch die Einführung der **Berufsquote** gemäß § 37a HG NRW ist das Kaskadenmodell für die Besetzung von Professuren verbindlich für die Hochschulen festgeschrieben worden. Deshalb werden seit 2014 bei der Freigabe von Professuren Berufsquoten mit jeder Fakultät für die Besetzung von Professuren festgelegt. Bei Abweichungen werden von der Hochschulleitung hierzu Gespräche mit der Fa-

kultätsleitung und den Kommissionsvorsitzenden geführt, um zu klären, wie die Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden können (Neuausschreibungen etc.). Vor der Novellierung des HG getroffene Verabredungen mit den Fakultäten waren selbstverpflichtend. Daneben hat die RUB für Berufungsverfahren weitere Instrumente eingeführt: Aktives Rekrutieren von Wissenschaftlerinnen während der Berufungsverfahren auch unter Einbeziehung von Consulting-Agenturen (Headhunting), das Anreizprogramm zur Berufung von Wissenschaftlerinnen⁴, Monitoring über laufende Berufungsverfahren im Rektorat, im Senat und Hochschulrat. Bei der Erhöhung des Anteils von Frauen auf wissenschaftlichen Führungspositionen ist die RUB konsequent erfolgreich. Deshalb wird auch zukünftig an diesem System festgehalten werden.

Das **Gleichstellungscontrolling** an der Schnittstelle zwischen Dezernat für Personal und Recht sowie dem Gleichstellungsbüro erhebt entsprechende gleichstellungspolitisch relevante Daten inkl. des „Glasdecken-Index“ und stellt sie der Hochschulöffentlichkeit sowie den beratenden Gremien regelmäßig zur Verfügung.

Seit 2011 gibt es im Dezernat für Personal und Recht das **Berufungsmanagement**, welches die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Beratungsergebnissen zu den gebündelten Freigabeanträgen auf der strukturellen Ebene sowie der Beratung der Fakultätsleitungen, der Kommissionsmitglieder und den Berufungsbeauftragten entlang der Gleichstellungsstrategie des Rektorates auf der operativen Ebene während der laufenden Berufungsverfahren verknüpft. Möglichkeiten einer frühzeitigen Personalstrukturplanung in den Fakultäten als Instrument zur Nachwuchsförderung fließen grundsätzlich mit ein.

2.2 KARRIERE UND PERSONALENTWICKLUNG, INSBESONDERE FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

Mit der Teilnahme am Bund-Länder-Programm „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ konnte die RUB ihr Personalentwicklungskonzept weiter schärfen.

Unter Personalentwicklung versteht die RUB die Rekrutierung der Besten für die Wissenschaft, die Potentialorientierung mit Blick auf die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Bindung von besonders qualifiziertem Personal und Leistungsträger*innen. Dieses gilt an der RUB auch für Beschäftigte, die nach der Promotion die Wissenschaft im engeren Sinne verlassen werden – in die Wirtschaft oder in das Wissenschafts- und Forschungsmanagement. An der RUB ist das Handlungsfeld Karriereberatung und -entwicklung mit der universitätsweiten durch die Exzellenz-Initiative geförderten Graduiertenschule ,Research School, der Unterstützung von Netzwerkbildungen sowie zielgruppenspezifischen Workshop-, Coaching- und Mentoring-Angeboten für nahezu jede Karrierephase bereits sehr breit aufgestellt. Aus dem Personalentwicklungskonzept ergibt sich die weitergehende Herausforderung, die verschiedenen Karriereperspektiven innerhalb und außerhalb der Hochschulen noch stärker ins Blickfeld zu rücken und frühzeitig systematisch einzubeziehen, d.h. neben der angestrebten Professur auch Positionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, im Wissenschaftsmanagement, in Wirtschaftsunternehmen oder eine Unternehmensgründung im Blick zu haben.

Entsprechend der Gender-Mainstreaming-Strategie ist das Feld der Personalentwicklung zentral und dezentral verankert. Im aktuellen Hochschulentwicklungsplan III (2014-2019) ist es ein eigenes und strategisch erfolgskritisches Handlungsfeld, das durch das Prorektorat Forschung, Transfer und wissenschaftlichen Nachwuchs verantwortet wird.

Bei zentralen Gleichstellungsmaßnahmen setzt die RUB seit 17 Jahren insbesondere auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentoring-Programme auf jeder Karrierestufe, die kontinuierlich weiterentwickelt und für neue Zielgruppen erweitert werden. Als jüngstes Beispiel wurde ein Mentoring-Programm für Juniorprofessorinnen eingerichtet. Ein weiteres Merkmal der Gleichstellungsmaßnahmen auf individueller Ebene sind gezielte Fortbildungsangebote der Personalentwicklung und die Vernetzung von Frauen in den verschiedenen wissenschaftlichen Statusgruppen (Women Professors Forum⁵, „Meet the Female Faculty“). Zu den Gleichstellungsmaßnahmen auf dezentraler Ebene bietet die Tool Box „Zur Nachahmung empfohlen“ im Chancengleichheitsportal einen aktuellen Überblick über derzeit 88 Gleichstellungsprojekte und die dazugehörigen Ansprechpersonen. Als „Ideenbörse“ fördert sie den Austausch zwischen den Fakultäten. Einige der Maßnahmen werden über das zentrale Lore-Agnes-

⁴ Hierbei werden der Professorinnen einmalig 20.000 € zentral zur Verfügung gestellt.

⁵ www.rub.de/women-prof-forum/

Programm⁶ finanziert. Dezentrale Chancengleichheitsmaßnahmen werden zudem in den DFG geförderten Verbundprojekten der RUB umgesetzt. Die beteiligten Sonderforschungsbereiche, Graduiertenschulen und -kollegs haben gemeinsam mit der Personalentwicklung ein Konzept zur Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Gendersensibilisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses erarbeitet, das auf das Gleichstellungskonzept der RUB abgestimmt ist und durch die Personalentwicklung zentral koordiniert wird.

Als weitere gleichstellungsfördernde Instrumente der internen Personalentwicklung sieht die RUB auf der Grundlage der strategischen Personalstrukturplanung Coachings, Dual Career sowie förderliche familienfreundliche Arbeits- und Qualifikationsbedingungen. Diese institutionellen Rahmenbedingungen kontinuierlich sicherzustellen, um damit die Verlässlichkeit in der Lebensplanung exzellenter Wissenschaftler/innen zu erhöhen, ist Aufgabe der Research School, des Dezernates für Organisations- und Personalentwicklung, des Dezernats für Personal und Recht, des Zentrums für Wissenschaftsdidaktik sowie der wissenschaftlichen Führungskräfte.

Die Entwicklungen der letzten Jahre im Bereich der Nachwuchsförderung haben dazu geführt, dass die RUB die Effektivität und Effizienz ihrer Personalentwicklungsstrukturen regelmäßig auf den Prüfstand stellt und sie in den letzten zwei Jahren mit dem Fokus der Potenzialorientierung und Talentförderung neu konturiert hat. Heute ist ein kooperativer Verbund verschiedener Institutionen für die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals verantwortlich. Dieser koordiniert und evaluiert die durchgeführten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin und entwickelt bedarfsbezogen unter Beteiligung der zu fördernden Gruppe das Angebot unter der Federführung des Prorektorates für Forschung, Transfer und wissenschaftlichen Nachwuchs kontinuierlich weiter.

2.3 AKQUIRIEREN VON STUDENTINNEN IN FÄCHERN, IN DENEN SIE UNTERREPRÄSENTIERT SIND

Der Studentinnenanteil an der RUB liegt insgesamt bei etwa 50 % und dabei in den meisten Fächergruppen weitgehend im bundesweiten Durchschnitt. Ähnlich wie im Bundesdurchschnitt lässt sich eine ungleiche Verteilung der Geschlechter innerhalb der Studierendenschaft in bestimmten Fakultäten feststellen. Die RUB verfolgt daher schon seit vielen Jahren Schülerinnenaktivitäten in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Aktuell sind dies die ingenieurwissenschaftlichen Fächer, die Sportwissenschaft sowie einzelne naturwissenschaftliche Fächer. Durch das Gleichstellungsbüro initiierte Schülerinnenprojekte sind seit 2009 in die zentrale Verwaltung überführt und mit weiteren Maßnahmen an der Schnittstelle Schule-Hochschule unter dem Dach der „Jungen Uni“ gebündelt worden. Diese organisatorische Maßnahme trägt dem Selbstverständnis der RUB Rechnung, Gleichstellungsarbeit nachhaltig als Querschnittsaufgabe in ihre Hochschulstrukturen zu integrieren.

Mit der Jungen Uni verfolgt die RUB seither ein mehrstufiges Konzept zur fundierten Vorbereitung auf ein Studium. Sie empfängt jährlich über 30.000 Schülerinnen und Schüler. Von der Grundschule bis zum Abitur lädt sie Schülerinnen und Schüler kontinuierlich ein, sich umfassend, aktuell und verständlich über Studienfächer und den Hochschulalltag zu informieren. Die Teilnehmenden haben die Chance, zu experimentieren, forschend zu lernen oder Vorlesungen und Seminare zu besuchen und außerdem mit Studierenden, Lehrenden, Professorinnen und Professoren in Kontakt zu kommen. Auf der Webseite „Wir haben MI(N)T gemacht!“ legen Frauen in Interviews dar, was ihnen die Teilnahme an den MINT-Veranstaltungen für Schülerinnen der RUB gebracht hat. Jenseits von Veranstaltungen nutzt die RUB neue Medien, um Schülerinnen für MINT-Fächer zu begeistern. Mit der Initiative „Plasma for Girls“ haben zwei Sonderforschungsbereiche der RUB einen Web-Blog entwickelt, in dem Nachwuchswissenschaftlerinnen der Physik und Ingenieurwissenschaften Schülerinnen an ihren Erfahrungen teilhaben lassen.

Charakteristisch für die Aktivitäten der RUB an der Schnittstelle Schule - Hochschule sind Angebote, die das Ziel verfolgen, die geschlechterstereotypen Studienwahlen für beide Geschlechter aufzubrechen. Schon früh ergänzte die RUB 2006 ihren Girls' Day um den Boys' Day. Unter dem Motto „Ob Ingenieurin oder Psychologe – ich kann alles werden!“ bietet die Junge Uni zahlreiche geschlechtersensible Projekte zur Studien- und Berufswahl jenseits von tradierten Rollenvorstellungen an. Folgerichtig wurde die RUB 2006 insbesondere für ihr Engagement im Rahmen der Projekte für Schüler in den Geisteswissen-

⁶ www.rub.de/chancengleich/im-fokus/projekte-fakultaeten/index.html

schaften als einzige Hochschule beim bundesweiten Wettbewerb „Fort-Schritte wagen!“ des BMFSJ ausgezeichnet. Mit ihren Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern wurde die RUB 2009 als erste Hochschule NRWs Partnerin im bundesweiten Pakt „Komm, mach MINT“ des BMBF.

Während der Anteil von Studentinnen in den meisten Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, in den letzten Jahren gesteigert werden konnte, zeigt sich in den Naturwissenschaften in den vergangenen Jahren sogar ein Rückgang. Entsprechend regt das Evaluationsteam des CEWS in seinen Empfehlungen an, die Gründe hierfür genauer zu klären und Maßnahmen einzuleiten. Die RUB wird diese Empfehlungen aufgreifen. Insbesondere die von der Mercator-Stiftung geförderte Untersuchung RuhrFutur könnte die Negativentwicklung in einen weiteren Kontext einordnen und der RUB Hinweise für wirksame Maßnahmen geben. In der Studie ist festgestellt worden, dass das Ruhrgebiet insgesamt für Studentinnen weniger attraktiv ist als andere NRW-Standorte. Die Gründe hierfür werden in der stärkeren Fokussierung auf die Bildungsentwicklung von Studierenden mit Migrationshintergrund gesehen.

3. DARSTELLUNG DER (GEPLANTEN) UMSETZUNG EINES ODER MEHRERER DER GENANNTE ZIELE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER JEWEILIGEN HOCHSCHULSPEZIFISCHEN ANALYSE

3.1 SITUATIONS- UND DEFIZITANALYSE

Die Erhöhung der Zahl von **Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen** ist auf der Governance-Ebene im Rahmenplan, dem Hochschulentwicklungsplan mit dem MKW, dem Hochschulvertrag, in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung gemäß LGG, durch das Kaskadenmodell nach dem HG NRW § 37a im Freigabeverfahren und Berufungsverfahren, in der Berufsordnung sowie in dem Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren strukturell als Universitätsziel verankert und damit im strategischen Qualitätsmanagement implementiert. Durch die regelmäßige Überprüfung diese Top-Down-Übersetzung des Ziels sind in den vergangenen Jahren die Anteile der Wissenschaftlerinnen auf Spitzenpositionen angestiegen. Über alle Fächergruppen hinweg ist deutlich eine Steigerung des Anteils an Wissenschaftlerinnen zu erkennen (vgl. in Anlage 1 Tabellen 1 - 5, Abb. 1).

Ab 2018 werden **Juniorprofessuren** nur noch als **Tenure-Track-Professuren** ausgeschrieben und besetzt; damit gilt für diese Professuren die Berufsquote gemäß § 37 a HG NRW. Bisher waren Juniorprofessuren ohne Tenure-Track davon ausgenommen. So erhöht sich die Chance, auch in den Fächergruppen, in denen die Neuberufungsquote noch nicht dem Kaskadenmodell entspricht, zu erhöhen. Eine Neuordnung des gesamten Prozesses um eine stärkere qualitativ-inhaltlich ausgerichtete Organisation der Freigabeverfahren wird derzeit in den Gremien diskutiert. Die stärkere Fokussierung darauf entspricht den Empfehlungen der CEWS-Evaluation.

Die RUB hat das Universitätsprogramm **Open-Field-Professuren** 2017 verabschiedet, bei dem jede Fakultät maximal zwei W2/W3-Professuren beantragen kann, um herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit einem Tenure-Track an die RUB zu binden. Vor diesem Programm ist es der RUB gelungen innerhalb von drei Jahren fünf international renommierte Nachwuchswissenschaftlerinnen an die RUB zu binden (Sofia-Kovaleskaja-Preis, Lichtenberg-Professuren, ERC-Starting Grant, NRW-Rückkehrprogramm), indem ein Berufungsverfahren mit Verzicht auf die Ausschreibung (sog. Genie-Klausel) durchgeführt wurde. Hier ist die Erwartung des Rektorates an das Programm entsprechend hoch.

Die **Caroline-Herschel-Gastprofessur** wurde 2016 als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme vom Rektorat eingerichtet. Sie verbindet die internationale Perspektive mit der Frauenförderung, da Fakultäten in einem wettbewerblichen Verfahren semesterweise Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland einladen können. Neben der Vernetzung dient es vor allem auch dem Kulturwandel in Fakultäten mit einer niedrigen Neuberufungsquote von Frauen. Eine Weiterführung des Programms ist bereits vom Rektorat beschlossen worden (zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Professorinnen-Programm II).

Das **Anreizprogramm zur Berufung** von Professorinnen belohnt die Fakultäten bei der Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Lebenszeitprofessuren, indem die Ausstattung der Professorin um 20.000 € zentral aufgestockt wird. Dieses Programm soll weiterhin bestehen bleiben.

Die **Karriere- und Personalentwicklung insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs** wird im Rahmenplan, in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung sowie der Personalstrukturplanung in den Steuerungsinstrumenten strukturell verankert. Darüber hinaus unterstützen Promotions- bzw. Qualifikationszielvereinbarungen neben den Qualifikationszielen, die gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz von den zukünftigen Vorgesetzten definiert sein müssen, auf der Arbeitsebene die verlässliche Planung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit. Gerahmt wird die Qualifikationsphase durch die Leitlinie „Gute Beschäftigung“, um den befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal eine verlässlichere arbeitsvertragliche und -zeitliche Rahmung zu geben. Die Unterstützung durch gezielte Wiedereinstiegsprogramme nach der Erziehungsphase kann die Weiterqualifizierung der Wissenschaftlerinnen fördern (zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Professorinnen-Programm II).

Die RUB hat trotz quantitativer und qualitativer Maßnahmen in den letzten Jahren einen Rückgang bei den Promotionen in den Natur- und Gesellschaftswissenschaften zu verzeichnen. Um die Gründe hierfür zu untersuchen, wurde eine eigene Absolvent*innenbefragung (2014, 2015) durchgeführt, die folgendes Bild zur Motivation und Selbsteinschätzung der Promovend*innen ergab:

Der Anteil von Promovendinnen in Fakultäten, in denen sie tendenziell unterrepräsentiert sind, liegt in einzelnen Lehr- und Forschungsbereichen tendenziell über dem Gesamtdurchschnitt der jeweiligen Fakultät (vgl. Mathematik); in anderen Fakultäten wiederum ist der Anteil der Promovendinnen über alle Gebiete gleichermaßen niedrig verteilt – entspricht aber i.d.R. der Studieneingangsquote (vgl. Ingenieurwissenschaften). Am niedrigsten ist die Quote in Fächern, in denen der Anteil der Studentinnen tendenziell über 50% liegt – d.h. in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. Eine Kausalität aus fehlenden Role-Models und geringerer wissenschaftlicher Weiterqualifizierung bei Masterabsolventinnen ist in diesen Fächern nicht nachzuweisen (vgl. in Anlage 1 Abb. 4 - 6).

Von den befragten Absolventinnen und Absolventen, die zum Befragungszeitpunkt angegeben haben, dass sie eine Promotion aufgenommen haben, promovierten Frauen seltener als Männer, ausgenommen in den Ingenieurwissenschaften und Medizin. Diejenigen, die ein bis eineinhalb Jahre nach Studienabschluss eine Promotion aufgenommen haben, waren zum Befragungszeitpunkt seltener in Promotionsprogrammen und Forschungsprojekten tätig als die befragten Absolventen. Dafür sind die befragten Absolventinnen häufiger am Lehrstuhl ohne Projektbezug oder als freie Promovierende tätig als die befragten Absolventen. Absolventinnen, die ein-bis eineinhalb Jahre nach Studienabschluss eine Promotion aufgenommen haben, nennen häufiger „keine berufliche Alternativen“ als Promotionsgrund als die befragten Absolventen, die zum Befragungszeitpunkt promovieren. Gleichzeitig konnte ein indirekter Drop-Out-Effekt identifiziert werden: Diejenigen, die zum Befragungszeitpunkt noch keine Promotion begonnen hatten, erwogen seltener zu promovieren als die befragten Absolventen. Die befragten Absolventinnen schätzen sich etwas seltener als kompetent für eine Promotion ein als die befragten Absolventen, lediglich in den Ingenieurwissenschaften bestehen keine Unterschiede zwischen den Antworten von Männern und Frauen.

Auf der Grundlage der Absolvent*innenbefragung sind spezifische Maßnahmen wie Sensibilisierung der wissenschaftlichen Führungskräfte, neue Formate der Betreuungskultur, verlässliche Begleitung sowie die Einbindung in wissenschaftliche institutionelle Zusammenhänge entwickelt worden, die von der Research School mit dem Ziel koordiniert werden, die Promotionszahlen wieder zu heben.

Bereits länger etablierte Maßnahmen wie Mentoring, Einzelcoaching, verlässliche Betreuungsmöglichkeiten sowie langfristige Arbeitsverträge werden weiterhin umgesetzt und sind im Personalentwicklungskonzept festgeschrieben.

Den **Anteil von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind**, zu erhöhen, ist erklärtes Ziel der RUB, welches im Rahmenplan sowie in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung festgeschrieben und regelmäßig überprüft wird.

Die fakultätsspezifischen Daten zeigen bis auf eine Ausnahme – Fakultät für Mathematik – lediglich minimale Schwankungen von unter drei Prozentpunkten bezogen auf die letzten drei Jahre. Einige Fakultäten weisen Studentinnen-Anteile auf, die noch unter 30 % liegen. Dies betrifft insbesondere die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten für Elektro- und Informationstechnik, Maschinenbau, die Fakultät für Physik und Astronomie sowie die Fakultät für Sportwissenschaft. In den Fakultäten für Sportwissen-

schaft und für Maschinenbau lassen sich Steigerungen um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum Wintersemester 2012/2013 feststellen. Gleichzeitig konnten vor allem die geisteswissenschaftlichen Fakultäten ihre Absolventinnen-Anteile zum Teil beachtlich erhöhen. Spitzenreiter in diesem Zusammenhang sind die Fakultät für Ostasienwissenschaften mit einer Steigerung um über 16 Prozentpunkte und die Evangelisch-Theologische Fakultät mit einer entsprechenden Steigerung um fast 14 Prozentpunkte (vgl. in Anlage 1 Tabelle 12 - 13, Abb. 6).

Frauen nehmen hauptsächlich **Elternzeit**, obwohl auch studierende Väter einen Anspruch auf die sogenannten Vätermomente beim Elterngeld hätten. Hier zeigt sich, dass der Belastungsfaktor durch Aufgaben in **Familie und Erziehung** zu berücksichtigen ist. Die Zahl der Studierenden, die sich aufgrund von Mutterschutz/Schwangerschaft oder Erziehungszeiten beurlauben ließen, ist über die letzten drei Jahre von insgesamt 12,8 % im Wintersemester 2012/2013 auf 15,2 % im Wintersemester 2014/2015 gestiegen. Auffällig ist dabei, dass insbesondere die Beurlaubung aufgrund von Mutterschutz oder Schwangerschaft, die mit einem Mutterpass belegt werden muss, in absoluten Zahlen um fast 75 % gestiegen ist.

Die RUB begrüßt die Gesetzesänderungen zum **Mutterschutzgesetz**, da nun die Studentinnen grundsätzlich unter dieses Gesetz fallen. Die o.a. Zahlen belegen den rechtlichen Handlungsbedarf. Für die Umsetzung des Gesetzes sind bereits eine Arbeitsgruppe und eine Homepage eingerichtet. Zudem wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt und aktuell arbeiten das Dezernat für Personal und Recht, das Dezernat für Studierendenangelegenheiten sowie der Stabsstelle Arbeitsschutz und –sicherheit an entsprechenden Leitlinien.

Im Rahmen der Auditierung zur familiengerechten Hochschule hatte sich die RUB 2006 dazu verpflichtet, großzügige Sonderregelungen für Studierende mit Kindern zuzulassen und über die Rahmenprüfungsordnung und den Rahmenplan zur Gleichstellung das Teilzeitstudium indirekt ermöglicht. Erst seit 2014 sind **Teilzeitstudiengänge** in NRW gesetzlich zugelassen. Das Rektorat unterstützt jene Fakultäten bei der Einführung solcher Studiengänge, die einen Bedarf für die Einführung von Teilzeitstudiengängen feststellen. Zurzeit gibt es keinen Teilzeitstudiengang an der RUB.

3.2 STRUKTURELLE VERANKERUNG DES KONZEPTS UND EINBINDUNG IN DIE PROFIL- UND LEITBILDENTWICKLUNG AUF ZENTRALER UND DEZENTRALER EBENE

Das Gleichstellungszukunftskonzept schreibt die Umsetzung des Gender-Mainstreamings in der Organisation in den bereits vorgestellten Ebenen (Rektorat, Fakultäten, Verwaltung), in den bereits erwähnten Handlungsfeldern und Governance-Instrumenten (HEP, Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, Berufsordnungen etc.) fort.

Das im ersten Kapitel vorgestellte besondere Gleichstellungsprofil ist breit verankert und akzeptiert in der Universität. Die CEWS-Evaluation hat gezeigt, dass die strukturellen Maßnahmen um qualitative Maßnahmen ergänzt werden sollen. Das betrifft insbesondere

1. das Instrument der **Zielvereinbarungen zur Gleichstellung**, das intensiver genutzt werden könnte. Diese werden zwischen der Hochschulleitung und den Fakultätsleitungen alle drei Jahre ausgehandelt. Aufgrund der Empfehlungen sind bereits die Zuständigkeit in politischer und operativer Hinsicht geändert - ein Leitungsmitglied aus dem Rektorat sowie Verankerung im Dezernat für Personal und Recht – und das Verfahren um qualitative Ziele erweitert worden (Rektoratsbeschluss April 2018).
2. die breite Verankerung in der Organisation sowie die **Trennung strategischer und operativer Ebenen** zu den verschiedenen im Profil festgelegten Handlungsfeldern, die positiv hervorgehoben wurde;
3. die Anforderungen an Informations-, Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen im Gleichstellungsbe- reich zwecks erhöhter Transparenz, die standardisiert werden sollten. In der Vollversammlung der dezentra- len Gleichstellungsbeauftragten aller Fakultäten wurden bereits im WS 2017/18 Standards erarbeitet, die die fakultären Informationen für den Rahmenplan zur Gleichstellung ordnen.

Mit der für das Jahr 2019 avisierten Gründung des „**Marie-Jahoda-Center for International Gender Studies**“ (MaJaC) folgt die RUB ebenfalls einer Empfehlung der Evaluation zur Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung. Durch das MaJaC beabsichtigt die Universität insbesondere das Forschungs- profil der Geschlechterforschung zu schärfen und eine gezielte Förderung von Wissenschaftler*innen von der Master-Ebene bis hin zur Postdoc-Phase zu gewährleisten. Die bisherige zusätzliche gleichstel-

lungsfördernde Maßnahme „Weiterentwicklung der Marie-Jahoda-Gastprofessur“ hat hierzu die nötigen Impulse gesetzt, in dem Austausch und Netzwerkformate auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein- geführt wurden.

3.3 PERSONALENTWICKLUNG UND –GEWINNUNG EINSCHLIESSLICH PERSONALRECHTLICHER UND PERSONALWIRTSCHAFTLICHER MASSNAHMEN

Mit der Einführung der **Juniorprofessur** hat sich die RUB bereits vor dem Bund-Länder-Programm „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ hochschulpolitisch für diesen Karriereweg in die wis- senschaftliche Selbstständigkeit stark gemacht. Seitdem ist die Entwicklung und Umsetzung eines Perso- nalentwicklungskonzeptes für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist eine Selbstverpflichtung geworden und als strategisches Handlungsfeld im Hochschulentwicklungsplan festgeschrieben worden.

Maßnahmen zur gezielten und wissenschaftsadäquaten Förderung für Nachwuchswissenschaftlerin- nen sind in den Handlungsfeldern *forschungs- und karriererelevanten Kompetenzen, die Hochschuldidaktik, das Berufungssystem, die Personalstrukturplanung sowie Führung und Betreuung* im Personalentwicklung- konzept definiert. Durch die universitätsweite Research School, die als Research Academy Ruhr ab 2018 auf die benachbarten Universitäten TU Dortmund und Duisburg Essen und damit auf ca. 10.000 Promovierende ausgeweitet wurde, werden diese Handlungsfelder gebündelt und in entsprechende bedarfsbe- zogene Formate umgewandelt.

Um Frauen sehr früh in das System erfolgreich integrieren zu können, ist das Personalentwicklung- konzept so angelegt, dass frühestmöglich die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung mit fachlicher fundierter Expertise auf- und ausgebaut wird. Sich früh in die wissenschaftliche Gemeinschaft integrie- ren, ein internationales Netzwerk aufbauen, sich im interdisziplinären Austausch üben, Anträge schrei- ben und begutachten, mit Führungsaufgaben auseinandersetzen und ein gewisses wissenschaftliches Selbstmarketing üben, werden mit entsprechenden Fortbildungsangeboten gefördert. Inhaltliche Ange- bote dieser Art werden ergänzt durch hochschulübergreifende und interne (Peer)Mentoring-Programme und internationale Mobilitätsprogramme wie Konferenzbesuche und -organisation der Research School Plus. Erfahrene Wissenschaftler*innen begleiten diese Prozesse und weisen zudem in die gute wissen- schaftliche Praxis ein. Diese drei Säulen der Personalentwicklung sollen zukünftig ihre bedarfs- und ziel- gruppenspezifischen Angebote weiter ausbauen. Die zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme Mentoring-Programm „inklusive“ soll Doktorandinnen mit Beeinträchtigungen einerseits unterstützen und andererseits tragfähige Implikationen für bereits bestehende Mentoring-Programme setzen (zusätz- liche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Professorinnen-Programm II).

Um **Post-Doktorandinnen** direkt nach der Promotion in der kritischen Phase im System zu halten, werden exklusive Tagesseminare und Einzelcoachings zu den Themen internationale Aktivitäten, Einwer- bung von Drittmitteln, Führungs- und Betreuungsaufgaben sowie in mehrmonatiger internationaler For- schungsaufenthalt zum Aufbau eines zweiten Forschungsschwerpunktes. Für die Post-Doktorand*innen, die sich bereits über Nachwuchsgruppenformate in der Drittmittelinwerbung durchgesetzt haben, wird i.d.R. eine Juniorprofessur eingerichtet, die ihnen eine vollständige Integration in die Gremien ermög- licht. Sie erhalten damit in Peer-Gruppen einen Raum für Vernetzung und können informelle Regeln ler- nen und non-formales Wissen generieren.

Parallel dazu sollen die **Führungskräfte** der RUB in ihren Führungs- und Begleitungskompetenzen weiter geschult werden. Wichtig hier ist die Balance zwischen Fördern und Fordern auf der Grundlage ei- nes reflektierten Umgangs mit der eigenen Rolle und den Aufgaben im Wissenschaftssystem.

Geschlechtergerechte Befristungspolitik wird bereits seit 2010 durch die Leitlinie „Gute Beschäftigung“ an der RUB umgesetzt. 2010 war die RUB eine der elf Universitäten bundesweit, die an der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) teilgenommen hat. Auf der Grundlage der hochschulspe- zifischen Daten zur Verteilung nach Fakultäten von Laufzeiten, Vertragsanzahl und Stundenumfang ist gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Personalrat die Leitlinie „Gute Beschäftigung“ entstanden. Zen- trale Grundsätze der arbeitszeitpolitischen Standards waren und sind weiterhin:

- Vertragslaufzeiten haben den Laufzeiten des Qualifizierungs- bzw. dem Drittmittelprojekt zu entsprechen;
- eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren während der Promotionsphase ist die Regel;
- Post-Doc-Stellen werden nur noch vollzeitäquivalent besetzt; es sei denn, jemand möchte aus familienpoli- tischen Gründen reduziert arbeiten.

Über die Leitlinie „Gute Beschäftigung“ ist die Laufzeit der Verträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an die Laufzeiten von Verträgen vor der HIS-Evaluation fast umfänglich die Laufzeit an das Qualifizierungsziel oder an die erwartbaren Projektlaufzeit angepasst worden. Promotionsstellen entsprechen bei den Drittmittelinwerbungen grundsätzlich den DFG-Fachgruppenstandards. Die o.a. Leitlinie hat gleichfalls dafür gesorgt, dass Post-Doktorandinnen und –Doktoranden nur noch volle Stellen erhalten, die ihrem Qualifikationsziel entsprechen. 80% aller Arbeitsverträge haben eine Laufzeit von fünf Jahren.

Um während der Qualifikationsphasen familienfreundlich und karrierefördernd als Universität Rahmenbedingungen zu gestalten und sicherzustellen, wurde bereits vor dem Ausfallausgleichsgesetz ein zentraler Topf eingerichtet, der **Befristungsproblematiken bei auslaufenden Drittmittelprojekten (Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeiten etc.)** berücksichtigt. Dieser kompensiert im Bereich der Drittmittelbeschäftigung die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber der Beschäftigten, um die Möglichkeit der Fertigstellung von Qualifizierungsarbeiten im Rahmen von Drittmittelprojekten einzuräumen, sofern die Möglichkeiten beim Geldgeber ausgeschöpft sind. Zudem wird eine umfassende Pflegeberatung an der RUB seit ca. zehn Jahren angeboten. Hierbei handelt es sich um Gruppen-, aber auch Einzelberatungen – Tendenz steigend!

In der direkten Arbeitsbeziehung ermöglichen Zielvereinbarungsgespräche und Mitarbeitergespräche, die auch zunehmend in der Wissenschaft angewendet werden, als Personalentwicklungsinstrumente, **familienfreundliche Arbeitsorganisationen und Rahmenbedingungen** auszuhandeln. Erziehungs-, Betreuungszeiten und Pflege von Angehörigen wird großzügig eingeräumt und durch die arbeitszeitpolitischen Instrumente wie die Dienstvereinbarung zur Telearbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit, flexible Homeoffice-Regelungen sowie Vor-Ort-Infrastruktur für die Kinderbetreuung an der RUB fördert.

Durch die arbeitszeitpolitischen und finanziellen Rahmenbedingungen sind direkte und indirekte **Bewährungen während der Qualifizierungszeiten** verbunden. So wird bei der Besetzung von Professuren der wissenschaftliche Output nach dem akademischen Alter (Promotion) in Relation zu Betreuungsaufgaben bewertet. Zudem wird den Kommissionen empfohlen, die für die Besetzung der Professur relevanten Publikationen (max. 10 Publikationen) zu berücksichtigen, um die Qualität zu bewerten. Vor der Novellierung des WissZeitVG hat die RUB bereits großzügig die sogenannte „Familienkomponente“ (Verlängerung pro Kind für zwei Jahre) angewendet - bei der Besetzung von Juniorprofessuren ebenfalls (analog WissZeitVG).

Durch diese Standards ist es bereits gelungen, Führungskräfte und Kommissionsvorsitzende in den Berufungskommissionen zu sensibilisieren. Weitere **Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsfragen sowie Sensibilisierung von Nachwuchsförderung als Führungsaufgabe** werden im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes und über die Durchführung von Schulungen zur gendergerechten Durchführung von Berufungsverfahren – auch im Rahmen der Universitätsallianz Ruhr mit der Universität Duisburg-Essen und der TU Dortmund- durchgeführt. Das Personalentwicklungskonzept der RUB hat neben einzelnen bereits entwickelten Fortbildungsformaten und -zusammenhängen wie Berufungskommissionen, Berufungsbeauftragte, Führungskräfteentwicklung, Einzelcoaching für Neuberufene Gleichstellung als Bestandteil eines organisationalen Kulturwandels festgeschrieben und sieht hier weitere qualitative Maßnahmen vor (vgl. Kapitel 3.7).

3.4 ANTEILE VON FRAUEN IN ORGANEN UND GREMIEN ENTSPRECHEND DEN LANDESRECHTLICHEN REGELUNGEN UND ZIELSETZUNGEN

Im Jahr 2014 wurde die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Hochschulgremien in das Hochschulzukunftsgesetz NRW aufgenommen (§ 11c HG NRW). Die RUB hat diese gesetzliche Vorgabe bei der Novellierung ihrer Wahlordnung für die Wahl zum Senat und zu den Fakultätsräten umgesetzt. Durch die Senatswahlen im Juni 2017 hat sich die Repräsentanz von Frauen insbesondere im Senat deutlich erhöht.

Aktuell liegt der Anteil der weiblichen stimmberechtigten Mitglieder aller zentralen Gremien und Organen der RUB bei 53,2%. Mit Ausnahme der Gleichstellungskommission sehen alle zentralen Gremien und Organe eine ungerade Anzahl von Mitgliedern vor, so dass dort keine geschlechterparitätische Besetzung möglich ist. Während der Hochschulrat (71,4%), das Rektorat (60%) und der Senat (64%) mehrheitlich weibliche Mitglieder aufweisen, liegt der Frauenanteil in den drei Universitätskommissionen mit jeweils 47,1% und in der Qualitätsverbesserungskommission mit 46,7% knapp unter der Hälfte. Die

Gleichstellungskommission ist geschlechterparitätisch besetzt. Der Hälfte der zentralen Gremien und Organe der RUB sitzt eine Frau vor. Damit sind Frauen in den zentralen Leitungsgremien und -organen der RUB stark vertreten (vgl. in Anlage 1 Tabelle 17).

Aktuell weisen die Dekanate der RUB 20,8% weibliche Mitglieder auf. Dieser Anteil liegt über dem NRW Durchschnitt von 15,6% im Jahr 2016 (s. Gender-Report NRW). Während der Anteil der von Frauen geleiteten Dekanate zwischenzeitlich bereits höher lag, entspricht er mit aktuell 10% wieder dem niedrigen Landesdurchschnitt (s. Gender-Report NRW). Da die Dekaninnen und Dekane aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren gewählt werden, wird sich durch die deutliche Steigerung des Frauenanteils auf Professuren dieser Anteil absehbar erhöhen. Von der starken Repräsentanz von Frauen auf der zentralen Leitungsebene der RUB erhofft sich die Hochschulleitung eine zusätzliche Wirkung auf die dezentralen Gremien – dem sogenannten Role-Model-Effekt (vgl. in Anlage 1 Tabelle 16).

Jenseits der Leitungsgremien nehmen die Berufungskommissionen eine besondere Stellung ein. Die RUB hat die rechtlichen Änderungen in ihre Berufsordnung und die nachgelagerten Leitfäden integriert sowie ein entsprechendes Monitoring über die Zusammensetzung der Berufungskommissionen implementiert. Um einer Überbelastung von Professorinnen in der Gremienarbeit entgegenzuwirken, ist hier die im § 11c Abs. 1 HG NRW vorgesehene Regelung maßgebend, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrer*innen mindestens dem Anteil von Professorinnen in der jeweiligen Fakultät entsprechen sollte.

3.5 FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE, INSBESONDERE ANGEBOTE FÜR FLEXIBLE ARBEITSFORMEN UND –ZEITEN SOWIE KINDERBETREUUNG

Es ist bereits seit über zehn Jahren ein zentrales Anliegen der RUB, eine familiengerechte Hochschulkultur zu etablieren und ihre Studierenden und Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf/Wissenschaft/Studium und Familie zu unterstützen. Als strategisches Ziel ist das Thema u.a. im Hochschulentwicklungsplan festgeschrieben und wird als dauerhafte Querschnittsaufgabe seit 2015 von der Stabsstelle Familiengerechte Hochschule im Dezernat für Personal und Recht gesteuert. Bereits 2006 hat die RUB die Zertifizierung des „audits familiengerechte hochschule“ erstmals erfolgreich absolviert und im Rahmen der Re-Auditierungen 2009 und 2012 zahlreiche Maßnahmen zur Familienorientierung für Studierende und Beschäftigte umgesetzt.

Mit der Unterzeichnung der Charta des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ in 2015 hat die RUB Familienorientierung als Teil ihres Profils fest verankert und sich verpflichtet, ihr hohes Engagement bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten beizubehalten.

Der Familienservice ProKids gehört seit vielen Jahren zu den Standard-Angeboten der RUB. Er berät bei der Suche nach individuellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und vermittelt verschiedene Betreuungsformate (Tageseltern, Kinderfrauen, Kita- und Schulplätze oder Au-Pair-Kräfte sowohl für die Regelbetreuung als auch im Notfall). Ferner bietet er verlässlich 5 Wochen pro Jahr Ferienbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden.

Bezüglich der Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen umfasst das Angebot von ProKids sowohl Beratungsleistungen zu den Möglichkeiten der Pflege, zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, zu den Leistungen der Pflegeversicherung, Pflegestufen etc. als auch seit diesem Jahr die Vermittlung von bedarfsgerechten Betreuungs- und Pflegelösungen jeglicher Art, auch in akuten Pflegefällen.

Im Rahmen des Exzellenz-Clusters RESOLV konnte kürzlich eine flexible Kinderbetreuungsmöglichkeit vor Ort im Forschungsbau ZEMOS etabliert werden, die zwei Professorinnen, einer Juniorprofessorin und einer Wissenschaftsmanagerin den schnellen Wiedereinstieg nach der Mutterschutzzeit ermöglicht hat und übergangsweise bis zur Aufnahme der Kinder in die Kindertagesstätte UniKids eine verlässliche Kinderbetreuung in direkter Nähe zum Arbeitsplatz gewährleistet.

Die RUB-eigene Kindertagesstätte UniKids unterstützt seit 2011 die Beschäftigten und Studierenden auf dem Campus bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Wissenschaft/Studium und trägt in zahlreichen Fällen zur Gewinnung und Bindung von High Potentials bei. Dort werden 110 Kinder zwischen vier Monaten und sechs Jahren betreut. UniKids ist an den Erfordernissen des universitären Betriebs ausgerichtet, was sich z.B. in der Einrichtung von drei bilingualen Gruppen und in wissenschaftsadäquaten Öffnungszeiten mit einer Randzeitenbetreuung zeigt.

Ein fundamentales Element bei der Weiterentwicklung der Familienorientierung auf dem Campus ist die familiengerechte Gestaltung der Infrastruktur der RUB. Es besteht bereits ein breites Angebot an Still- und Wickelräumen und Eltern-Kind-Arbeitszimmern sowohl in zentralen als auch in Institutsgebäuden. Bei Neubauten im Rahmen der Campussanierung und bei der Errichtung von Forschungsbauten ist die Einrichtung von separaten Still- und Wickelräumen bzw. Eltern-Kind-Büros in die Standardprozesse der Gebäudeplanung integriert. Für die unsanierten Gebäude und die zahlreichen Liegenschaften off-Campus wurden sog. mobile Kinderzimmer entwickelt, die die Möglichkeit bieten, bei Betreuungseingängen oder in Notfällen das Kleinkind mit zur Arbeitsstelle zu bringen. Mehr als 20 Exemplare sind schon im Einsatz. Zur besseren Orientierung gibt es einen Familienplan mit barrierefreien Wegen und Kennzeichnung von Orten mit Familienbezug auf dem Campus der RUB (u.a. Still- und Wickelräume, Kinderbetreuungseinrichtungen).

Eine im Dezember 2015 durchgeführte Befragung ergab einen hohen Bedarf an einer allgemein zugänglichen flexiblen Kurzzeitbetreuung auf dem Campus, um bei unvorhergesehenen Terminen eine außerordentliche, kurzfristige Betreuung von Kindern zu gewährleisten. Dieses Vorhaben gehört zu den drängendsten Aufgaben bei der Ausgestaltung der familiengerechten RUB.

Die RUB hat einen zentralen Fonds für Kinderbetreuungskosten, die im Rahmen von Fortbildungen und Tagungs-, Informations- und Forschungsreisen entstehen, eingerichtet. Forscherinnen in Verbundprojekten und Promovendinnen der Research School, einer im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderter Graduiertenschule, profitieren von den Erstattungsmöglichkeiten für Betreuungskosten oder für die Mitnahme von Kindern bei Forschungsaufenthalten.

Vor dem Hintergrund der Leitlinie „Gute Beschäftigung“, entstand ein Konzept für Rückkehrerinnen nach Familienphasen (zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme). Die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach familienbedingten Abwesenheitsphasen ist ein zentrales Anliegen der Vereinbarkeitsstrategie der RUB. Im Zusammenspiel mit weiteren familienorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen im Wissenschaftsbereich soll das Potenzial des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit familiären Sorgeverpflichtungen an der RUB gehalten und weiter gestärkt werden. Entsprechende zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen wurden angestoßen und sollen weiter ausgebaut werden.

3.6 QUALITÄTSMANAGEMENT

Das Qualitätsmanagement der RUB zur Weiterentwicklung ihrer gleichstellungspolitischen Aktivitäten findet auf drei Ebenen statt:

- Als Teil ihrer **externen Qualitätssicherung** hat die RUB ihre gesamten gleichstellungspolitischen Aktivitäten im Jahr 2017 durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) evaluieren lassen.
- Das Gender-Qualitätsmanagement der RUB umfasst einen **Controlling-Kreislauf**, der in das spezifische **Hochschulgovernance-System** der RUB integriert ist. Dieser sichert den Erfolg und die Weiterentwicklung zentraler Steuerungsinstrumente in der Gleichstellung.
- Die konkreten **Gleichstellungsmaßnahmen und Einzelprojekte werden standardmäßig** anhand von Befragungen der Teilnehmenden **evaluiert** (z.B. Mentoring, Schülerinnenangebote). Zudem evaluiert die Gleichstellungskommission die im hochschulinternen Wettbewerbsverfahren (Lore-Agnes Programm) geförderten Gleichstellungsprojekte.

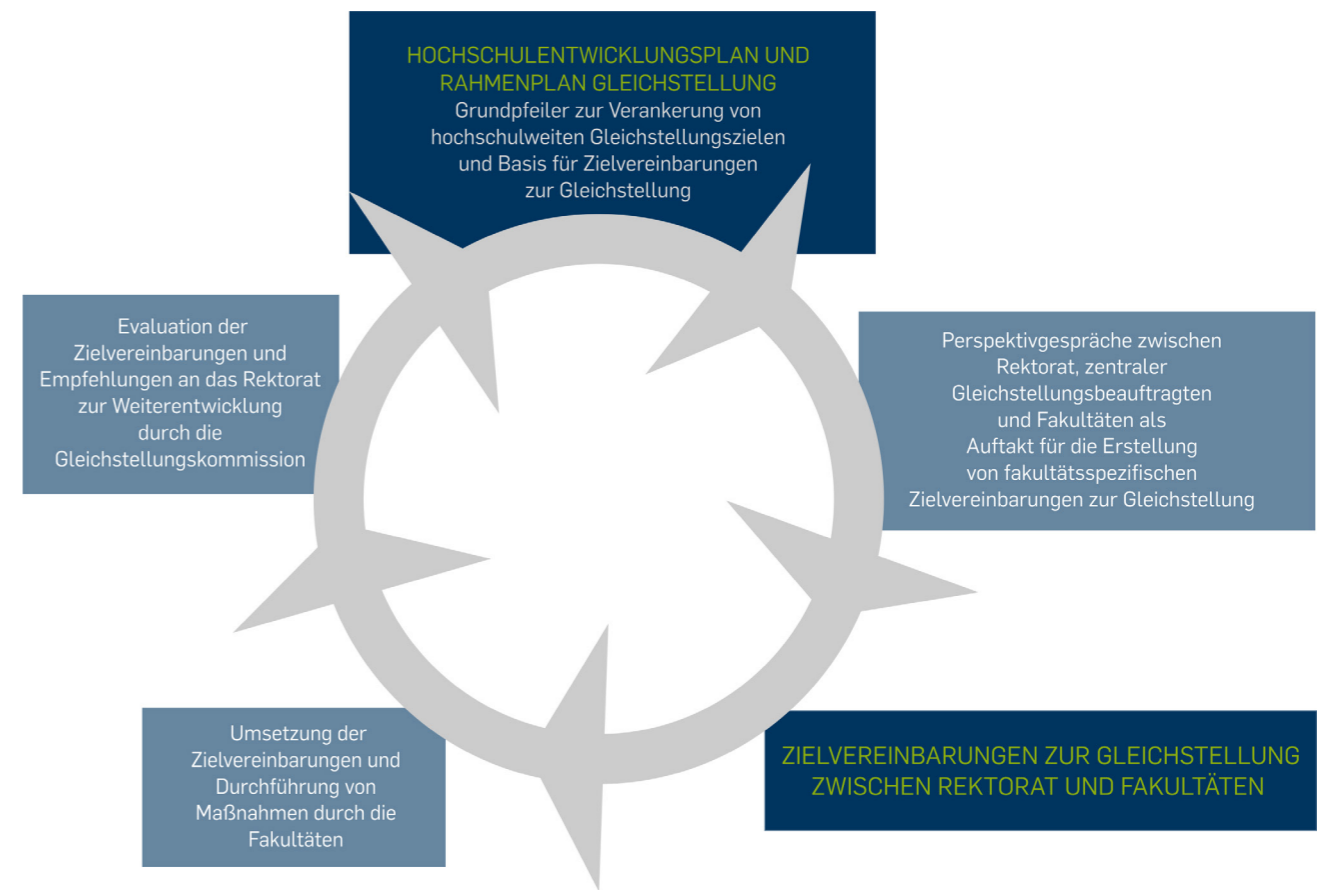
Die RUB hat im Jahr 2017 ihre gesamten gleichstellungspolitischen Aktivitäten durch das CEWS evaluieren lassen. Als Teil ihrer externen Qualitätssicherung hat sie mit dieser Evaluation ihr bisheriges Gleichstellungskonzept auf den Prüfstand gestellt. Neben der regelmäßigen Überprüfung und Fortentwicklung ihres Gleichstellungskonzeptes durch die institutionelle Selbstbeobachtung und die bedarfs- sowie evaluationsbasierte Anpassung von Einzelmaßnahmen hat dieser externe Blick wertvolle Hinweise auf Entwicklungspotentiale gegeben, die von der RUB bereits teilweise aufgegriffen wurden und an geeigneter Stelle in dieses Gleichstellungszukunftskonzept eingegangen sind.

Die Grundpfeiler der Verankerung von Gleichstellung auf unterschiedlichen Handlungs- und Strategieebenen liegen grundsätzlich bei der engagierten Hochschulleitung, in der Implementierung von Gleichstellung in bestehende und weiterentwickelte Governance-Instrumente sowie einer hohen Verant-

wortlichkeit für die Umsetzung auf der Ebene der Fakultätsleitungen. Wie bereits 2013 in der Dokumentation dargestellt, hat die RUB Gleichstellung institutionell - auf Dauer und nach festen Regeln - in ihrem spezifischen **Hochschulgovernance-System** integriert und damit ein umfassendes Qualitätssicherungskonzept für Gleichstellung umgesetzt (vgl. hierzu ausführlicher Kap. 1).

Der **Hochschulentwicklungsplan** (HEP) verbindet die übergreifenden Ziele der Universität mit den zentralen Entwicklungszielen der Fakultäten über eine Laufzeit von sechs Jahren. In der aktuellen Laufzeit (2014-19) hat die RUB in ihrem HEP quantitative Ziele zur Erhöhung der Zahl der Professorinnen und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf den verschiedenen Karrierestufen festgeschrieben. In dem seit 1999 kontinuierlich alle drei Jahre fortgeschriebenen **Rahmenplan zur Gleichstellung** ergänzt die RUB die im HEP formulierten quantitativen Ziele durch hochschulweite qualitative Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung.

Im Jahr 2010 wurden die Frauenförderpläne durch **Zielvereinbarungen zur Gleichstellung** mit den Fakultäten abgelöst. Seitdem wurden die Zielvereinbarungen jeweils für einen Dreijahreszeitraum fortgeschrieben und **weiterentwickelt** und werden eng mit dem HEP verzahnt. Eine zentrale gleichstellungspolitische Innovation der novellierten Hochschulgesetzgebung in NRW ist die Einführung einer **Gleichstellungsquote** zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren (§ 37a HG NRW). Die RUB gehörte zu den Hochschulen des Landes, die diese gesetzliche Regelung besonders zügig umgesetzt haben (s. Gender-Report RW, S. 200). Sie hat die gesetzliche Gleichstellungsquote als planerisches Instrument in ihrer Gleichstellungspolitik verankert, indem sie die Zielquoten in die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, in die Eckpunkte ihres Tenure-Track-Konzeptes (Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses) sowie in die **gebündelten Freigabeanträge** für Professuren integriert hat. Die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung sind in einem **Controlling-Kreislauf** (s. Schaubild) eingebunden, in dem der Gleichstellungskommission eine zentrale Rolle zukommt.



Die externe Evaluation durch das CEWS hat der RUB sowohl **Stärken als auch Entwicklungspotentiale ihres Gender-Qualitätsmanagements** aufgezeigt. Das CEWS hebt in seinem Evaluationsbericht das breite, geschlechterdifferenzierte Datenmonitoring der RUB als Grundlage für das Qualitätsmanagement besonders positiv hervor. Daten zu Studierenden, Abschlüssen, Promotionen und Habilitationen sowie zum Personal werden konsequent geschlechterspezifisch erhoben und ausgewertet. Ebenso sieht das CEWS in den Zielvereinbarungen ein gutes Steuerungs- und Controlling-Instrument für die Gleichstellungspolitik in den Fakultäten (s.a. Ausführungen in Kap. 3.2).