



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2030 der Bergischen Universität Wuppertal

Stabsstelle für
Gleichstellung und Vielfalt



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL



INHALT

Geschlechterparität gestalten – unser Anspruch, unser Weg	4
1. Gleichstellung als strategische Aufgabe	5
1.1 Verankerung in Leitbild und Universitätsentwicklung	5
1.2 Governance, Steuerung und Verantwortlichkeiten	5
1.3 Anreizsysteme, Ressourcen und Verstetigung	6
1.4 Qualitätsmanagement und Gleichstellungscontrolling	7
2. Gleichstellung mit Weitblick: Analyse, Handlungsbedarf, Ziele	9
2.1 Impuls – Wirkung – Verstetigung: Das Professorinnenprogramm als strategischer Hebel	9
2.2 Status quo – Geschlechterverhältnisse im Qualifikationsverlauf	10
2.3 SWOT-Analyse: Strategische Standortbestimmung	13
2.4 Handlungsbedarf und Entwicklungsperspektiven – Schlussfolgerungen aus Analyse, Standortbestimmung und strategischen Zielsetzungen	15
3. Gleichstellung als Entwicklungsauftrag: Handlungsfelder im Überblick	17
3.1 Kein Talent verschenken: Für mehr Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	17
3.2 Chancengerechte Karrierewege: Planungssicherheit und Qualität im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf	20
3.3 Karriereentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen: Strategische Förderung entlang des Qualifikationswegs	22
3.4 Promovendinnengewinnung: Chancengerechte Übergänge	25
3.5 Studentinnengewinnung: Weichenstellung für mehr Chancengerechtigkeit	26
4. Gleichstellung als Handlungsprinzip für eine zukunftsfähige Universitätskultur	28
4.1 Partizipation als Schlüssel für geschlechtergerechte Universitätsentwicklung	28
4.2 Vereinbarkeit als strategischer Erfolgsfaktor für chancengerechte Karrieren	29
4.3 Genderkompetenz als Profilvermerkmal akademischer Qualität	32
4.4 Prävention und Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch	33
Gemeinsam Zukunft gestalten: Geschlechterparität ist unser Auftrag	35
Anhang	36

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich ist auf Grundlage des Genderkonzepts (2007) und dessen Fortschreibungen (2013 und 2019) auf Basis der Analyse von Stärken und Schwächen bisher durchgeführter Maßnahmen partizipativ entwickelt worden. Das Konzept dient als Antrag im Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder.

Das Gleichstellungskonzept wurde am 8.7.2025 durch das Rektorat der Bergischen UniversitätWuppertal verabschiedet und dem Senat vorgelegt.

GESCHLECHTERPARITÄT GESTALTEN – UNSER ANSPRUCH, UNSER WEG

Gleichstellung ist ein Qualitätsmerkmal exzellenter Universitätsentwicklung – davon sind wir an der Bergischen Universität Wuppertal überzeugt. Als forschungsstarke, zukunftsorientierte und vielfältige Universität bekennen wir uns klar zu Chancengerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung. Mit über 21.000 Studierenden, rund 3.900 Beschäftigten und einem breiten interdisziplinären Fächerspektrum steht unsere Universität für exzellente Lehre, international wettbewerbsfähige Forschung und eine Kultur, die Vielfalt als Stärke versteht und aktiv fördert.

Wir wissen: Gleichstellung entsteht dort, wo Rahmenbedingungen strukturell verändert, Karrierewege planbar gestaltet und Potenziale unabhängig vom Geschlecht sichtbar gemacht und gefördert werden. Wir gestalten Gleichstellung als Querschnittsaufgabe entlang des gesamten Qualifikationswegs – datenbasiert gesteuert, in Governance und Personalentwicklung verankert, getragen von zentralen wie dezentralen Akteur*innen. Dieses Konzept beschreibt die Maßnahmen, mit denen wir Gleichstellung als Motor institutioneller Transformation weiter ausbauen.

Die Bergische Universität blickt auf eine strategisch profilierte Gleichstellungspolitik zurück: In allen drei Förderphasen des Professorinnenprogramms waren wir erfolgreich und wurden mit dem Prädikat Gleichstellung: ausgezeichnet gewürdigt. Unsere Gleichstellungspolitik ist mit Landesvorgaben, Entwicklungszielen und Profilbildungsprozessen verknüpft. Sie ist integraler Bestandteil einer Gesamtstrategie, die auf Parität, Fairness und Wirksamkeit zielt – in Forschung, Lehre, Organisation und Governance. Das Gleichstellungskonzept 2030 fokussiert fünf strategische Maßnahmenfelder: ► die Erhöhung des Professorinnenanteils durch ein qualitätsgesichertes Berufungsmanagement; ► chancengerechte Karrierewege durch verbindliche Standards; ► die gezielte Karriereförderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen; ► die strukturierte Gewinnung von Promovendinnen sowie von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ergänzt wird dies durch ► übergreifende Aufgaben in zentralen Bereichen universitärer Kultur.

Wir sind überzeugt: Der Weg zu Parität in der Wissenschaft ist ein gemeinsamer, langfristiger Prozess. Dieses Konzept belegt unsere Bereitschaft diesen Weg entschlossen weiterzugehen – mit klarem Blick auf Herausforderungen, mit Respekt vor bisher Erreichtem und festem Willen, Gleichstellung als Teil einer exzellenten Wissenschaftskultur weiter voranzubringen. Es ist Ausdruck unseres kollektiven Anspruchs Geschlechterparität nicht nur anzustreben, sondern zu gestalten.

1. GLEICHSTELLUNG ALS STRATEGISCHE AUFGABE

Gleichstellung ist fest in unseren Leitlinien, Steuerungsstrukturen und Qualitätsprozessen verankert. Sie wird als Handlungsrahmen verstanden, der alle Bereiche durchdringt und im Zusammenspiel zentraler und dezentraler Akteur*innen weiterentwickelt wird – von der Profilbildung über die Ressourcensteuerung bis hin zur Qualitätssicherung. Damit unterstreicht die Universität ihren Anspruch, Gleichstellung nicht nur als gesetzlichen Auftrag, sondern als zukunftsgerichtetes Entwicklungsprinzip mit breiter Beteiligung zu leben: durch Gleichstellung werden wir eine bessere Universität! Wir wollen Strukturen und Prozesse, die auf Wirksamkeit, Verbindlichkeit und institutionelle Nachhaltigkeit ausgerichtet sind.

1.1 Verankerung in Leitbild und Universitätsentwicklung

Gleichstellung ist als **strategisches Gestaltungsprinzip** tief in der Universitätsentwicklung verankert. Zielsetzungen sind systematisch in zentrale **Steuerungsinstrumente** integriert – etwa in ► Hochschulvertrag, ► Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, ► dezentrale Gleichstellungspläne sowie ► fakultätsbezogene Entwicklungspläne. Im partizipativen Prozess zur Fortschreibung des **Hochschulentwick-**

lungsplans 2026–2035 werden Gleichstellung und Diversität nicht nur als Werte, sondern als Handlungsfelder mit eigenem strategischem Profil sichtbar. Das **Gleichstellungskonzept 2030** dient als **strategische Klammer**: Es definiert Ziele, Prozesse und Steuerungsinstrumente, mit denen Gleichstellung professionalisiert, strukturell gesichert und als gemeinsame Verantwortung etabliert wird. Wir evaluieren Maßnahmen regelmäßig und passen sie aktuellen Herausforderungen an. Dabei orientieren wir uns an einem Universitätsverständnis, das ein inklusives, diskriminierungssensibles und potenzialorientiertes Miteinander in den Mittelpunkt stellt.

1.2 Governance, Steuerung und Verantwortlichkeiten

Gleichstellung ist **Leitungsaufgabe** und fest in der universitären Governance verankert. Die Zuständigkeit für die strategische Ausrichtung liegt bei der ► **Rektorin** und dem ► **Prorektorat für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität**. Die ► **Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt** mit fünf verstetigten Personalstellen setzt zukunftsgerichtete Impulse, koordiniert Maßnahmen und sorgt für Kohärenz zwischen Leitung, Gleichstellungsbeauftragten und dezentralen Akteur*innen. Die ► **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** und zwei Stellvertreterinnen sind in zentrale



strategische Prozesse eingebunden und wirken beratend und gestaltend mit. In den Fakultäten sind mittlerweile ► **34 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** aktiv – die konsequent professionalisiert werden, flankiert durch ► **dezentrale Gleichstellungsreferent*innen** – ein innovatives Pilotprojekt das seit dem Professorinnenprogramm III ausgebaut und durch ein Qualifizierungsprogramm gestärkt wurde. Die vier Referent*innen unterstützen in den Fakultäten die konzeptionelle Weiterentwicklung, Koordination und Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen und wirken so auf eine kontextsensible und strategisch anschlussfähige dezentrale Gleichstellungsarbeit hin. Ergänzend arbeiten neu ins Leben gerufene fakultätsinterne ► **Fokusgruppen** an der passgenauen Maßnahmenentwicklung im Rahmen der Gleichstellungspläne, unterstützt durch ein universitätsweites Blitzlicht-Format zum kollegialen Austausch und zur wechselseitigen Inspiration. Positive Rückmeldungen unterstreichen die Wirksamkeit des Modells. Die **Verstetigung** dieser Struktur ist ein erklärtes Ziel. Ein zentrales Steuerungsgremium ist die ► **Gleichstellungskommission**. Sie begleitet die Gleichstellungsarbeit und übernimmt Evaluationsaufgaben, insbesondere hinsichtlich der Gleichstellungspläne. Als verbindendes Element zwischen zentraler und dezentraler Steuerung haben sich ► **Planungsgespräche** zwischen Rektorat und Fakultäten etabliert, die im Zweijahresrhythmus stattfinden. Darin werden gleichstellungsbezogene Entwicklungsziele und fakultätsbezogene Gleichstellungsstrategien systematisch thematisiert. Entscheidungs- und Beschlussvorlagen des Rektorats müssen ab Januar 2026 einen ► **verpflichtenden Gender-Check** durchlaufen, der die genderspezifischen Auswirkungen vorgeschlagener Maßnahmen beleuchtet. Perspektivisch ist eine Ausweitung auf Senat, Hochschulrat und auf die Fakultätsräte vorgesehen. Damit wird Gleichstellung als wirksame Steuerungsgröße fest in universitäre Entscheidungsprozesse integriert.

1.3 Anreizsysteme, Ressourcen und Verstetigung

Die Gleichstellungsarbeit wird durch strukturell gesicherte Ressourcen und gezielte Anreize getragen. Damit wird gewährleistet, dass Gleichstellung als strategisches Gestaltungsprinzip in allen Bereichen der Universität verankert und wirksam umgesetzt wird. 2024 belaufen sich die Investitionen auf rund 1,7 Millionen Euro – das entspricht ca. 0,7 % des Gesamthaushalts.

Ein besonders wirkungsvolles Instrument ist unser **1%-Modell**: Fakultäten setzen 1 % ihres Budgets **zweckgebunden für gleichstellungsbezogene Maßnahmen** ein. Die Planung und Verausgabung der Mittel erfolgt über die strategische Anbindung an die fakultätsbezogene Entwicklungs- und Gleichstellungsplanung. Unterstützend wurde 2025 ein Prozess zur Abfrage der Mittelverausgabungsplanung eingeführt. Mit einem Gesamtvolumen von knapp 575.000 Euro im Jahr 2024 trägt dieses Steuerungsinstrument maßgeblich dazu bei, **bedarfsgerechte dezentrale Maßnahmen** nachhaltig in die Verantwortung der Fachkulturen zu geben. Finanziert werden daraus strukturstärkende Maßnahmen, wie die befristeten Gleichstellungsreferent*innen-Stellen (Kap. 1.2) und eine Vielzahl von fakultätsspezifischen Maßnahmen, wie Reisekostenzuschüsse für MINT-Masterstudentinnen in den Ingenieurwissenschaften oder Laborunterstützung während Schwangerschaft und Stillzeit. Im Zusammenspiel gezielter Ressourcenbindung und strategischer Steuerungslogik hat sich so ein dezentrales **Innovationspotenzial** entfaltet, das fakultätsbezogene Bedarfe aufgreift und in konzeptionell anschlussfähige Maßnahmen überführt. In mehreren Fakultäten wurden – auch angestoßen durch die **Fortschreibung der Gleichstellungspläne** – Fokusgruppen dauerhaft etabliert, die zur kontextsensiblen Maßnahmenentwicklung beitragen.

Auf **zentraler Ebene** steht ein **Portfolio gezielter Förderinstrumente** zur Verfügung, das kontinuierlich weiterentwickelt wird, um gleichstellungspolitische Zielsetzungen wirksam zu unterstützen, z. B.:

- Der seit 2008 jährlich vergebene **Gleichstellungspreis** würdigt innovative Projekte auf dem Gebiet der Frauen- und Familienförderung und wirkt als Impulsgeber für gute Praxis.
- Ein **Genderforschungsfonds** bietet gezielte Anreize zur Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen und zur Stärkung genderbezogener Forschung in den Fakultäten.
- **Sonderfonds** unterstützen unter anderem die Promotion von Frauen in MINT-Fächern, die strukturelle Gleichstellungsarbeit in Fächern mit besonderem Handlungsbedarf oder die Karriereentwicklung von Juniorprofessorinnen.
- **Entlastungsregelungen** erleichtern die Beteiligung von Frauen an Gremienarbeit und stärken ihre Präsenz in universitären Entscheidungsprozessen.



Die **nachhaltige Verstetigung zentraler Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen** wurde maßgeblich durch die erfolgreichen Beteiligungen an den **Professorinnenprogrammen I bis III** ermöglicht. Die damit verbundenen Anschubfinanzierungen haben Bedingungen geschaffen, um innovative Maßnahmen zu etablieren und dauerhaft zu sichern. Auf dieser Grundlage ist es gelungen, einen großen Teil der gleichstellungsbezogenen Infrastruktur zu institutionalisieren. Dazu zählen u. a. die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit einer zusätzlichen Freistellung von 1 VZÄ für die Stellvertreterinnen, eine erhöhte Anzahl dezentraler Gleichstellungsbeauftragter, das Qualifizierungsprogramm für weibliche High Potentials, eine gender- und diversitätsorientierte akademische Personalentwicklung, das Familienbüro, der Dual Career Service, die Antidiskriminierungsstelle, die SommerUni für MINT-interessierte Schülerinnen sowie die Gender- und Diversitäts-Proffessur. Die Verstetigung dieser Ressourcen ist Ausdruck einer hochschulpolitischen Prioritätensetzung, die Gleichstellung als **institutionelles Qualitätsmerkmal** und Entwicklungsmotor versteht. Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 verfolgt die Universität das Ziel, die **Professionalisierung und strukturelle Absicherung innovativer Maßnahmen** – u. a. der Gleichstellungsreferent*innen in den Fakultäten – weiter auszubauen und als festen Bestandteil einer zukunftsfähigen Gleichstellungsstrategie zu etablieren.

1.4 Qualitätsmanagement und Gleichstellungscontrolling

Ein wirksames Controlling schafft **Transparenz**, ermöglicht **evidenzbasierte Entscheidungen** und unterstützt eine zielgerichtete, überprüfbare Gleichstellungsstrategie und ihre Umsetzung. Dazu werden Entwicklungen systematisch erfasst, Fortschritte sichtbar gemacht und die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich überprüft. Die Verantwortung liegt bei der Universitätsleitung, kooperativ getragen von der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie den Abteilungen Planung und Entwicklung, Studium und Lehre, Qualitätsmanagement und Organisation und Personal.

Den strategischen Rahmen bilden die **Gleichstellungspläne** auf zentraler wie dezentraler Ebene. Der **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern** sowie die fakultätsbezogenen Gleichstellungspläne gelten für alle Statusgruppen und entfalten im Sinne einer fünfjährigen Zielvereinbarung ihre Wirkung. Sie enthalten verbindliche Zielvorgaben



zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen. Ein neu entwickelter, einheitlich strukturierter Maßnahmenkatalog konkretisiert die Pläne, was einen hohen Grad an Verbindlichkeit und Differenzierung ermöglicht. Die Fortschreibung der Gleichstellungspläne für 2024–2028 wurde durch einen partizipativen Prozess begleitet (Kap. 1.3). Zur Begleitung und Überprüfung der Umsetzung der Gleichstellungspläne wird derzeit von der Gleichstellungskommission ein **systematisches Berichtswesen** etabliert.

Ein **Gender-Datenportal** bietet aufbereitete Kennzahlen zu allen Qualifikationsstufen – faktenbasiert, fakultätsbezogen, aufbereitet, im Zeitverlauf, mit Vergleichswerten auf NRW- und Bundesebene. Das Portal ermöglicht kritische Bestandsaufnahmen, bietet eine belastbare Grundlage für **Stärken-Schwächen-Analysen** und unterstützt Fächer bei der Einschätzung eigener Gleichstellungsziele. Es wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms III sowie von der DFG als vorbildliches Beispiel für evidenzbasierte Gleichstellungspolitik hervorgehoben.

Gleichstellungsaspekte sind auch in **Lehrveranstaltungs-befragungen**, Absolvent*innenstudien und Studieneingangsevaluationen strukturell verankert. Ergebnisse fließen in fakultätsinterne Qualitätskreisläufe ein und liefern wichtige Hinweise auf Gleichstellungshemmnisse. Die Fakultäten werden durch ein Netzwerk von **25 Qualitätsbeauftragten** unterstützt, die regelmäßig diversitätsbezogen geschult werden. Der stetige Austausch zwischen Gleichstellungsakteur*innen und Qualitätsbeauftragten trägt zusätzlich zur gegenseitigen fachlichen Professionalisierung bei.

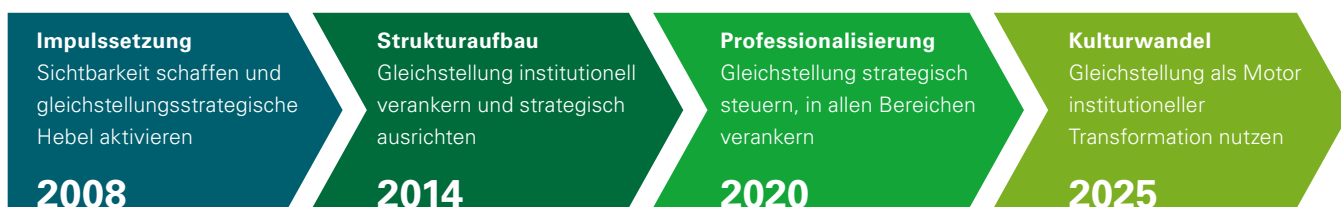
Externe Bewertungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Gleichstellungscontrollings. Die positiven Begutachtungen im Rahmen des Professorinnenprogramms I bis III, das Prädikat: Gleichstellung ausgezeichnet, die Bewertung des Gleichstellungsprojekts als „exzellent“ im Rahmen des von einer weiblichen Doppelspitze geleiteten Sonderforschungsbereichs Port-Hamilton'sche Systeme, sowie mehrere Auszeichnungen gleichstellungsbezogener Projekte – etwa der Kinderfreizeiten oder des Gleichstellungsmagaz*ins – unterstreichen die hohe Qualität und Innovationskraft der Gleichstellungsarbeit. Die Gleichstellungsstrategie der Universität wurde zudem mittels eines internationalen Indexmodells evaluiert, das von der renommierten Partneruniversität Ochanomizu (Tokio) entwickelt wurde. Das Instrument dient der Selbstbewertung und attestiert der Bergischen Universität eine gleichstellungsorientierte Universitätskultur. Künftig sollen externe Evaluationsansätze gezielter genutzt werden, um die Wirkung gleichstellungsorientierter Maßnahmen transparenter zu erfassen und Entwicklungspotenziale zu identifizieren. Geprüft wird aktuell, ob sich bestehende Verfahren – etwa im Rahmen der systemweiten Qualitätsentwicklung oder im Kontext internationaler Partnerschaften – stärker für gleichstellungsbezogene Bewertungen nutzen lassen. Damit stärken wir unsere Ausrichtung auf eine **evidenzbasierte Steuerung** und entwickeln unsere gleichstellungsorientierte Qualitätskultur konsequent weiter.

2. GLEICHSTELLUNG MIT WEITBLICK: ANALYSE, HANDLUNGSBEDARF, ZIELE

2.1 Impuls – Wirkung – Verstetigung: Das Professorinnenprogramm als strategischer Hebel

Das Professorinnenprogramm (PP) war über drei Programmphasen hinweg ein bedeutsamer **Entwicklungsmotor** der Gleichstellungsstrategie der Bergischen Universität. Seit der Erstbeteiligung 2008 wurde es strategisch genutzt: zur Erprobung innovativer Formate, zum Aufbau tragfähiger Strukturen und zur systematischen Verstetigung erfolgreicher Ansätze. Jede Förderphase markierte einen institutionellen Entwicklungsschritt – von punktueller Förderung hin zu **systemisch verankerter Gleichstellungsstrategie**. Die geförderten Maßnahmen gingen über kurzfristige Impulse hinaus und wurden in eine umfassende Konzeption überführt, die heute alle Ebenen der Universitätsentwicklung durchzieht (Abb. 1). In allen drei Ausschreibungen des PP waren wir mit unseren Gleichstellungskonzepten erfolgreich und erhielten Anschubfinanzierungen für insgesamt zehn Professorinnen (PP I: 3; PP II: 3; PP III: 4). In der dritten Programmphase wurde unser Konzept mit dem Prädikat Gleichstellung: ausgezeichnet gewürdigt – ein Erfolg, der die strategische Tiefe und institutionelle Verankerung unserer Gleichstellungsarbeit unterstreicht. So konnte mit den Mitteln des PP III sogar eine Anschubfinanzierung für eine vierte Professorin zusätzlich eingeworben werden.

ABBILDUNG_01 | STRATEGISCHE ENTWICKLUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE ÜBER DIE PHASEN DES PROFESSORINNENPROGRAMMS HINWEG (2008 BIS 2025)



In der ersten Programmphase lag der Fokus auf sichtbaren Impulsen zur Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung – insbesondere in den MINT-Fächern. Gefördert wurden Maßnahmen zur Studienorientierung, zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sowie erste Formate zur strukturierten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch die **Genderforschung** wurde gezielt gestärkt. Die zweite Phase diente dem strukturellen Ausbau: Mit der **Einrichtung der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt** wurde eine zentrale Weichenstellung vorgenommen. Parallel wurden Formate wie das SelmaMeyerMentoring oder die Graduiertenförderung ausgebaut und das Science Career Center (SCC) um Coaching-, Supervisions- und Netzwerkangebote erweitert. Gender-Consulting-Strukturen wurden eingeführt, und die Genderforschung weiter gestärkt. In der dritten Programmphase wurde die Gleichstellung institutionell auf ein neues Niveau gehoben. Neue **Steuerungsinstrumente** wie das Gender-Datenportal, ein strategisch vernetztes Berufungsmanagement sowie das 1 %-Modell als dezentrales Steuerungsinstrument wurden in das Governance-System der Universität integriert. Zeitgleich wurden **Antidiskriminierungsstrukturen** maßgeblich ausgebaut – u. a. durch die Einrichtung einer zentralen Antidiskriminierungsstelle und eine universitätsweite Richtlinie. Die Stärkung dezentraler Gleichstellungsarbeit wurde vorangetrieben und eine professionell aufgestellte Gleichstellungsgovernance initiiert, die auf institutionelle Verbindlichkeit, strukturelle Wirksamkeit und nachhaltige Verankerung zielt.

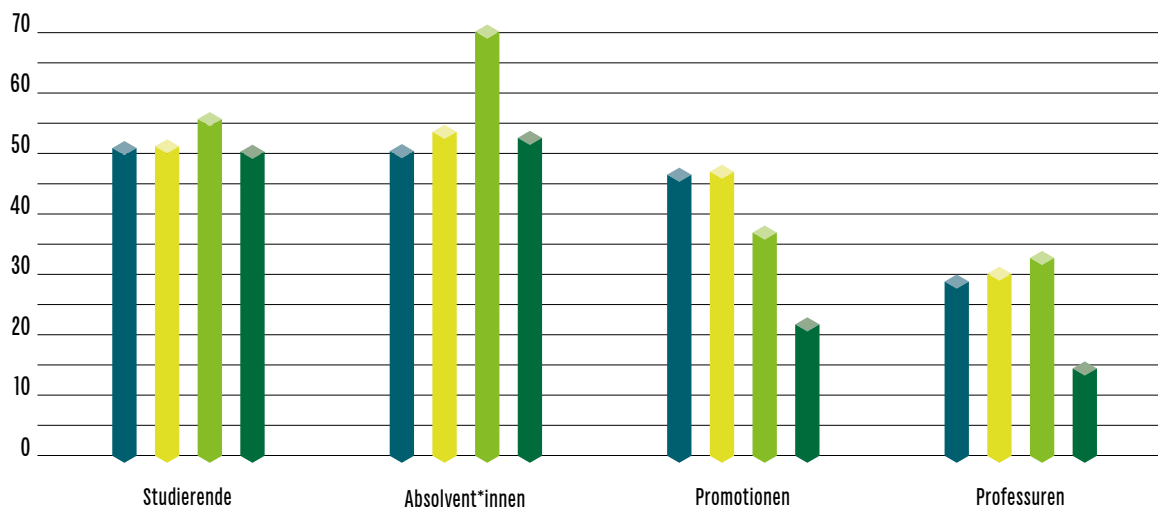
Die im PP geförderten Maßnahmen stehen nicht für isolierte Einzellösungen, sondern bilden ein **kohärentes Gefüge einer strategischen Gleichstellungskonzeption** – viele davon wurden verstetigt. Die Schaubilder im Anhang (Abb. 3 und Abb. 4) visualisieren exemplarisch markante Entwicklungslinien und Zukunftsperspektiven. Sie belegen unser institutionelles Commitment, Gleichstellung als integralen Bestandteil von Qualitätsentwicklung, Personalstrategie und Governance zu verankern – weit über die Logik einzelner Programme hinaus. Mit dem Gleichstellungskonzept 2030 führen wir diesen Weg konsequent fort. Bestehende Strukturen werden weiterentwickelt, neue Impulse integriert – mit dem Ziel, die gleichstellungsstrategische Steuerung auf allen Ebenen operativ zu stärken, Wirkung systematisch abzusichern und **Geschlechterparität als Qualitätsmerkmal exzellenter Universitätsentwicklung** dauerhaft zu verankern.

2.2 Status quo – Geschlechterverhältnisse im Qualifikationsverlauf

Die Bergische Universität weist im Landes- und Bundesvergleich **hohe Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen mit Ausnahme der Promotionen** vor (Abb. 2). Auch dort zeichnet sich zwischen 2007 (PP I) und 2024 (PP 2030) eine positive Entwicklung ab. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 des Center of Excellence Women and Science (CEWS) gehören wir beim Frauenanteil an **Post-Doktorandinnen und Professuren zur Spitzengruppe**. Die Steigerung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen belegt die Wirksamkeit der Maßnahmen – insbesondere in der Verschränkung der zentralen und dezentralen Ebene. Der Promovendinnenanteil bleibt jedoch ausbaufähig.

Seit Beginn des PP I konnte der Professorinnenanteil deutlich erhöht werden – die Bergische Universität gehört heute zu den forschungsorientierten Universitäten mit **überdurchschnittlichem Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**. Zwischen 2007 und 2024 stieg der Anteil durch Frauen besetzten Professuren von 14,4 % auf 32,7 % – ein Zuwachs

ABBILDUNG_02 | QUALIFIKATIONSSTUFEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL IN DEN JAHREN 2007 UND 2024 IM BUND- UND NRW-VERGLEICH (FRAUENANTEIL IN %)



◀ Bundesdurchschnitt 2023
 ◀ NRW-Landesdurchschnitt 2023
 ◀ Uni Wuppertal 2024
 ◀ Uni Wuppertal 2007

Hinweis: Alle Bund- und NRW-Daten in diesem Konzept beziehen sich auf das Jahr 2023, da zum Zeitpunkt der Erstellung beim statistischen Bundesamt keine Daten aus 2024 vorlagen.



um 18,3 %P, der über dem Bundesdurchschnitt (+0,9 %P) und auch leicht über dem NRW-Durchschnitt (+0,4 %P) liegt (Abb. 5 Anhang). Besonders hoch ist der Anteil in der Besoldungsgruppe W1 (45,8 %), aber auch in W2- (37,9 %) und W3-Professuren (26,6 %) zeigen substantiellen Zuwachs – mit weiterem Entwicklungspotenzial in der höchsten Besoldungsstufe (Abb. 6 Anhang).

Diese Entwicklung ist das Ergebnis gezielter Maßnahmen zur strukturellen Verankerung von Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren, zur systematischen Sichtbarmachung weiblicher Exzellenz und zur nachhaltigen Förderung entlang des Qualifikationswegs. Besonders erfolgreich waren strategische Rekrutierungsimpulse – sichtbar in den **Neuberufsquoten**: 2014 lag der Anteil neuberufener Professorinnen bei 17 %, 2024 bei 36 %. In den letzten fünf Jahren lag der Durchschnitt bei 44 %, in mehreren Jahren wurde sogar Parität erreicht. Auch bei den Vertretungsprofessuren liegt der Anteil von Frauen konstant hoch – in den letzten sechs Jahren bei 47 %. Parität bleibt in diesem Bereich strategisches Ziel (Kap. 3.1).

Die **Fächer- und Fakultätsebene** zeigt ein differenziertes Bild: In sieben von neun Fakultäten stieg der Professorinnenanteil von 2007 bis 2024 – besonders stark in Human- und Sozialwissenschaften (+29,3 %P), Mathematik und Naturwissenschaften (+18 %P) sowie Geistes- und Kulturwissenschaften (+18,8 %P). Selbst im traditionell männerdominierten Maschinenbau und Sicherheitstechnik liegt er heute bei 23,8 %. In zwei Fakultäten – Elektrotechnik/Informationstechnik/

Medientechnik (-4,4 %P) und Architektur/Bauingenieurwesen (-0,8 %P) – stagniert die Entwicklung. Diese Fächer werden in der nächsten Programmphase gezielt adressiert. Besonders die W3-Professuren bleiben ein strategischer Hebel für die gleichstellungspolitische Profilierung der Universität – aufgrund ihrer hohen institutionellen Relevanz als Leitungspositionen und öffentlichen Sichtbarkeit (Kap. 3.1).

Mit der Einführung von Juniorprofessuren und alternativen Qualifizierungswegen hat die Bedeutung der **Habilitation** abgenommen. An der Bergischen Universität werden nur noch vereinzelt Habilitationsverfahren abgeschlossen, so dass eine geschlechterspezifische Auswertung statistisch nicht belastbar ist. Die **Postdoc-Phase** ist dagegen ein Schlüsselmoment auf dem Weg zur Professur – und damit ein zentrales Feld gleichstellungspolitischen Handelns. Wir nehmen diese Übergangsphase systematisch in den Blick: durch fakultätsspezifische Analyse, zentrale Programme zur Karriereförderung, dezentrale Unterstützungsangebote und eine strategische Verankerung in der Personalentwicklung (Kap. 3.3). Die Daten zeigen in den letzten 5 Jahre eine Steigerung des Frauenanteils an Postdocs um 11 % – von 40,2 % (2020) auf 44,7 % (2024). Bei befristeten Postdoc-Stellen ist mit 51,5 % (2024) bereits Parität erreicht, bei unbefristeten Postdoc-Stellen stieg der Frauenanteil von 37,8 % (2020) auf 40,5 % (2024) – ein Indikator für die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen (Abb. 7 Anhang). Fakultätsspezifische Auswertungen zeigen jedoch Rückgänge an unbefristeten Postdoktorandinnen – auch wenn es sich hierbei um geringe Fallzahlen handelt – in den Fakultäten ► Architektur und

Bauingenieurwesen, ► Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik, sowie ► Maschinenbau und Sicherheitstechnik bei einem gleichzeitigen Anstieg des Frauenanteils an befristeten Postdoc-Stellen (Abb. 8 Anhang). Monitoring und Förderung werden künftig noch enger verzahnt, um Frauen langfristig in der Wissenschaft zu halten und Übergänge in wissenschaftliche Leitungspositionen chancengerecht zu gestalten.

Der Frauenanteil an abgeschlossenen **Promotionen** konnte zwischen 2007 und 2024 von 21,7 % auf 37 % gesteigert werden. Besonders erfreulich sind die Zuwächse zwischen 2014 und 2024 in traditionell männlich dominierten Bereichen wie in den Fakultäten für

- **Mathematik und Naturwissenschaften** von + 11 %,
2024: 40 % Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen
- **Architektur und Bauingenieurwesen** von + 336 %
2024: 55 % Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen
- **Maschinenbau und Sicherheitstechnik** von + 48 %
2024: 31 % Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen

Im Bundesvergleich bleibt die Bergische Universität dennoch unter dem Durchschnitt. Noch immer entscheiden sich zu wenige Absolventinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn. Mögliche Ursachen liegen in der Fächerstruktur: Über ein Viertel aller Master-Studierenden streben das Lehramt an – mit geringer Promotionsneigung. Auch der geringe Studentinnenanteil in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern reduziert die Basis potentieller Promovendinnen. Erste fakultätsbezogene Analysen zeigen fast durchgängig, dass der Frauenanteil unter den promotionsberechtigten Absolvent*innen deutlich über dem der abgeschlossenen Promotionen liegt. Eine präzise Quantifizierung war bislang nicht möglich, da nur abgeschlossene Promotionen erfasst wurden. Dieser Blindspot wird nun geschlossen: Seit dem Wintersemester 2024/25 ermöglicht die Einführung **verpflichtender Betreuungsvereinbarungen** eine **systematische Erfassung** aller Promovierenden. So lassen sich Dropout-Quoten verlässlich bestimmen. Erste Maßnahmen setzen bereits an – etwa durch ein **chancensensibel gestaltetes Übergangsmangement** (Kap. 3.4). Programme wie her.culis (für Bachelor-Studentinnen), begleitende Formate zur Entwicklung von Forschungsperspektiven im Master sowie fakultätsspezifische Ansätzen wie das Female Students Network oder das Doktorandinnenseminar in Kooperation mit berufstätigen Bauingenieurinnen zielen darauf, die Promotion früh als Karriereoption sichtbar zu machen. Der Fokus liegt auf niederschwelliger Ansprache, struktureller Unterstützung und Netzwerkbildung – insbesondere in Fächern mit Gleichstellungsdefiziten.

Der **Studentinnenanteil** liegt mit 55,7 % über dem Bundesdurchschnitt – bei den **Absolventinnen** sogar bei 70,2 %. In nahezu allen **MINT-Studiengängen** konnte der Frauenanteil zwischen 2007 und 2024 kontinuierlich gesteigert werden. In fast allen MINT-Fächern liegt der Frauenanteil über dem NRW-Durchschnitt; nur zwei Fächer unterschreiten knapp den Bundesdurchschnitt. Dies belegt die Wirksamkeit langfristig etablierter Maßnahmen zur gendersensiblen Studienorientierung und gezielten Ansprache von Mädchen und jungen Frauen. Das differenzierte Monitoring liefert eine solide Basis für Fortschreibung und gezielte Weiterentwicklung. So leistet die Bergische Universität einen Beitrag zur Schließung des Gender Gaps – bereits auf der ersten Stufe der akademischen Qualifikationskette.

Die quantitativen Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen: **Gleichstellungserfolge entstehen dort, wo strategische Maßnahmen systematisch entlang der Qualifikationskette ansetzen.** Wir haben durch datenbasiertes Monitoring, gezielte Förderimpulse und den Aufbau tragfähiger Strukturen wirksame Grundlagen geschaffen, um die Frauenanteile auf

ABBILDUNG 03 | ENTWICKLUNG DER STUDENTINNENANTEILE IN DEN MINT-FÄCHERN
ERGÄNZT DURCH EINEN AKTUELLEN BUNDES- UND LANDESVERGLEICH

Studienfächer	Frauenanteil WiSe 24/25	Entwicklung 2007–2025	Verhältnis zum NRW- Landesdurchschnitt	Verhältnis zum Bundesdurchschnitt
Bauingenieurwesen	35,1 %	+ 37,1 %	+ 6,2 %	+ 5,4 %
Biologie	66,1 %	+ 5,8 %	+ 1,0 %	- 0,1 %
Chemie	46,5 %	+ 4,2 %	+ 2,1 %	+ 2,5 %
Computer Simulation Science	19,7 %	+ 37,7 %	+ 19,7 %	+ 19,7 %
Druck- und Medientechnik	43,8 %	+ 36,3 %	+ 14,6 %	+ 0,2 %
Elektrotechnik	16,5 %	+ 194,7 %	+ 2,7 %	+ 1,8 %
Informatik	25,8 %	- 19,6 %	+ 6,7 %	+ 6,2 %
Informationstechnologie	20,5 %	+ 59,2 %	+ 20,5 %	+ 20,5 %
Lebensmittelchemie	68,9 %	+ 9,6 %	+ 2,2 %	+ 0,5 %
Maschinenbau	11,7 %	+ 15,4 %	- 0,3 %	- 1,4 %
Mathematik	50,9 %	- 25,4 %	+ 8,9 %	+ 3,0 %
Physik	34,6 %	+ 28,8 %	+ 2,9 %	+ 6,0 %
Sicherheitstechnik	24,9 %	+ 128,9 %	+ 24,9 %	+ 24,9 %

allen akademischen Karrierestufen signifikant zu erhöhen. Gleichzeitig machen die Analysen deutlich, dass Übergänge zwischen Qualifikationsphasen – insbesondere zwischen Studium, Promotion und Professur – **kritische Weggabelungen** bleiben, an denen strukturelle Ungleichheiten sichtbar werden. Diese Erkenntnis prägt die strategische Ausrichtung des Gleichstellungskonzepts 2030: **anschlussfähige Karrierewege gestalten** und gezielt in **Fächer mit Gleichstellungsdefiziten** investieren, um Geschlechterparität systematisch zu realisieren.

2.3 SWOT-Analyse: Strategische Standortbestimmung

Auf Basis der vorangegangenen Analysen lassen sich zentrale **Stärken**, Schwächen, Chancen und Risiken der Gleichstellungsentwicklung an der Bergischen Universität systematisch bilanzieren:

Stärken liegen in der strategischen Verstärkung zentraler Strukturen und Steuerungsinstrumente – darunter die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, das Gender-Datenportal sowie fakultätsbezogene Maßnahmenbudgets im Rahmen des 1%-Modells. Gleichstellung ist fest in die Governance eingebunden und als Querschnittsaufgabe institutionell verankert. Die datenbasierte Steuerung ermöglicht evidenzgestützte Entscheidungen, während die hohe Sichtbarkeit

gleichstellungspolitischer Aktivitäten die interne wie externe Profilbildung stärkt. Etablierte Förderformate entfalten in mehreren Fachkulturen nachweisbare Wirkung und werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Schwächen zeigen sich vor allem in den Übergangphasen der Qualifikationskette – insbesondere zwischen Master und Promotion. Der Frauenanteil an Promotionen liegt trotz positiver Entwicklung weiterhin unter dem Zielniveau. Dropout-Effekte sind mangels belastbarer Daten bislang nur eingeschränkt sichtbar. Die gezielte Gewinnung von Promovendinnen bleibt ein zentrales Handlungsfeld. Auch bei der Nutzung gleichstellungspolitischer Ressourcen bestehen Unterschiede: Zwar ist das 1%-Modell universitätsweit etabliert, doch variieren Umfang, Steuerung und Wirksamkeit in den Fakultäten.

Chancen ergeben sich durch die strategische Öffnung der Gleichstellungsarbeit und ihrer Verzahnung mit hochschulstrategischen und wissenschaftlichen Zukunftsthemen. Diskurse über Vielfalt, Intersektionalität, Machtkritik und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung schaffen neue Allianzen und stärken die Anschlussfähigkeit gleichstellungsbezogener Anliegen. Der Ausbau von Antidiskriminierungsstrukturen – insbesondere im Zusammenspiel mit

Maßnahmen gegen Machtmissbrauch – erhöht die Handlungssicherheit in Konfliktsituationen, fördert eine respektvolle Universitätskultur und unterstreicht institutionelle Verantwortung. Weitere Chancen liegen in der zunehmenden Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit: Perspektivenvielfalt wird gestärkt, fachspezifische Bedarfe lassen sich passgenau adressieren und gleichstellungsstrategische Impulse wirksam vor Ort verankern.

Risiken ergeben sich durch strukturelle Faktoren, die die Wirksamkeit gleichstellungsstrategischer Maßnahmen beeinträchtigen können. Der zunehmende Fachkräftemangel erschwert eine geschlechtergerechte Rekrutierung, Gender Biases in Berufungsverfahren wirken subtil fort und lassen sich nicht allein durch formale Vorgaben beheben. Begrenzte Ressourcen bei wachsender Aufgabenfülle vieler Gleichstellungsakteur*innen gefährden die nachhaltige Umsetzungsfähigkeit ebenso wie andauernde Prekarität im Mittelbau – insbesondere für Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung oder intersektionaler Diskriminierungserfahrung. Während für Studierenden bereits gezielte Angebote bestehen, befindet sich eine intersektional ausgerichtete Gleichstellungsstrategie für den wissenschaftlichen Bereich noch im Aufbau. Perspektivisch wird geprüft, wie ein sensibel erweitertes Gleichstellungsmonitoring differenzierte Bedarfe sichtbar machen kann – ohne stigmatisierende Effekte zu erzeugen.



2.4 Handlungsbedarf und Entwicklungsperspektiven – Schlussfolgerungen aus Analyse, Standortbestimmung und strategischen Zielsetzungen

Die quantitativen Entwicklungen, qualitativen Analysen und strategischen Standortbestimmungen zeigen: Die Gleichstellungsarbeit an der Bergischen Universität ist institutionell verankert, strukturell wirksam und strategisch aufgestellt – zugleich bestehen Herausforderungen, die gezieltes Handeln erfordern. Insbesondere an Übergängen im Qualifikationsverlauf, in unterrepräsentierten Fachkulturen und beim Zugang zu Spitzenpositionen zeigen sich weiterhin strukturelle Ungleichgewichte. Aus der Datenlage und der SWOT-Analyse ergeben sich folgende prioritäre Handlungsbedarfe – sie bilden die Grundlage für die nachfolgend beschriebenen Maßnahmenfelder (Kap. 3):

- ▶ **Mehr Professorinnen gewinnen (Kap. 3.1):** Die Steigerung des Professorinnenanteils – insbesondere in der höchsten Besoldungsgruppe – bleibt eine zentrale Herausforderung. Das Berufungsmanagement ist als strategischer Schlüsselbereich weiterzuentwickeln: durch verbindliche Zielquoten, eine konsequente, proaktive Rekrutierungsstrategie zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und faire, transparente Verfahren, die Gleichstellung als Qualitätsmerkmal verankern.
- ▶ **Chancengerechte Karriereverläufe sichern (Kap. 3.2):** Die Postdoc-Phase ist ein kritischer Punkt für den Verbleib von Frauen in der Wissenschaft. Fehlende Planungssicherheit, strukturelle Unsicherheiten und asymmetrische Abhängigkeiten behindern chancengerechte Entwicklung. Verlässliche Standards, transparente Qualifikationswege und systematische Personalentwicklung sind zentrale Stell-schrauben für mehr Gleichstellung.
- ▶ **Karriereentwicklung strategisch fördern (Kap. 3.3):** Die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen entlang des gesamten Qualifikationswegs ist ein zentraler Hebel. Unterstützungsstrukturen sollen weiter ausgebaut und noch enger mit Gleichstellungszielen verknüpft werden – um Exzellenz und Vielfalt systematisch zu verbinden.
- ▶ **Dropout nach dem Master verhindern – Promovendinnen gezielt gewinnen (Kap. 3.4):** Die Promotionsphase bleibt eine strukturelle Schwachstelle. Strategische Programme zur frühzeitigen Ansprache, niedrigschwellige Begleitung und eine strukturierte Promotionskultur sind erforderlich, um wissenschaftliches Potenzial gezielter zu heben.





► **Studentinnen gezielt für unterrepräsentierte Fächer gewinnen (Kap. 3.5):**

Die MINT-Fächer zeigen trotz positiver Entwicklungen weiterhin Unterrepräsentanz. Der nachhaltige Aufbau einer geschlechtergerechten Nachwuchsbasis erfordert langfristige Programme zur Orientierung, Sichtbarmachung und strukturellen Öffnung der Fachkulturen.

Neben diesen fünf Handlungsfeldern adressiert das Konzept auch gleichstellungsstrategische zentrale Querschnittsdimensionen (Kap. 4): ► Förderung geschlechtergerechter Partizipation, ► Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Care-Arbeit, ► Verankerung von Gender in Forschung und Lehre sowie ► Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch. Diese Themen sind essenziell, um Gleichstellung nicht nur entlang von Karrierepfaden, sondern auch im institutionellen Gefüge nachhaltig zu verankern.

Die Analysen verdeutlichen: Gleichstellungspolitik wirkt dort besonders, wo sie datenbasiert gesteuert, institutionell verankert und strategisch priorisiert wird. Das Professorinnenprogramm 2030 bietet uns die Möglichkeit, genau an diesen Hebeln anzusetzen – und Gleichstellung als integralen Bestandteil einer zukunftsorientierten Universitätsentwicklung weiter zu profilieren.

3. GLEICHSTELLUNG ALS ENTWICKLUNGSAUFGABE: HANDLUNGSFELDER IM ÜBERBLICK

Der nachhaltige Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen bemisst sich nicht allein am Status quo, sondern an der Fähigkeit, langfristig tragfähige Veränderungen im Wissenschaftssystem anzustoßen. Wir verfolgen dieses Ziel mit einer klaren bereits dargelegten Strategie: Gleichstellung entlang des gesamten wissenschaftlichen Qualifikationswegs zu stärken. Im Zentrum stehen dabei die Erhöhung des Professorinnenanteils, der Ausbau chancengerechter Karrierewege sowie die Gewinnung und Sichtbarmachung weiblicher Exzellenz. Die Maßnahmen stehen für ein Wissenschaftssystem, das Gleichstellung als integralen Bestandteil von Exzellenz begreift.

3.1 Kein Talent verschenken: Für mehr Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Frauen für Spitzenpositionen zu gewinnen, heißt Zukunft gestalten. Die Bergische Universität verfolgt dieses Ziel mit einer klaren Strategie: Denn der Zugang von Frauen zu wissenschaftlichen Spitzenpositionen entscheidet über letztlich auch über Exzellenz. Mit einem **institutionell verankerten Berufungsmanagement**, das auf **proaktive Rekrutierung, transparente Verfahren und faire Verhandlungskultur** setzt, adressieren wir strukturelle Barrieren gezielt und stoßen nachhaltige Veränderungen an. Unser Anspruch: Wissenschaftliche Spitzenleistungen entstehen dort, wo Gleichstellung als Qualitätsmerkmal mitgedacht wird – im Zusammenspiel strategischer Rekrutierung und gerechter Vergütung.

Ein zentraler Hebel zur Erhöhung des Professorinnenanteils ist eine **strategisch gesteuerte Berufungspraxis**, unterstützt durch eine starke Berufsordnung. Sie setzt an den Schlüsselmomenten der Berufungsverfahren an – Ausschreibung, Einladung zum Probenvortrag, Listenplatzierung und Berufungsgespräch. Gerade in diesen Phasen entscheidet sich, ob Gleichstellung konsequent mitgedacht wird, Bewertungen fair vorgenommen und Perspektiven tatsächlich realisiert werden. Um strukturelle Barrieren abzubauen, hat die Universität ein differenziertes Maßnahmenbündel etabliert: Es zielt auf transparente Auswahlprozesse, gerechte Beteiligungschancen und die gezielte Ansprache qualifizierter Wissenschaftlerinnen.

Zum Instrumentenportfolio gehören Zielquoten für Neuberufungen, die ausgehend vom Kaskadenmodell spezifisch mit den Fakultäten unter Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt werden. Ziel ist eine fakultätsspezifisch passgenaue und konsensual vereinbarte Quote mit hoher Ver-

bindlichkeit. Die Quoten wurden erstmals im Sommer 2025 beschlossen. Weitere Maßnahmen sind die frühzeitige Prüfung, ob das Berufungsprofil ein Fachgebiet mit relevanter Frauenpräsenz adressiert (explizit in der Berufsordnung geregelt), breit gestreute Ausschreibungen, Direktansprachen qualifizierter Wissenschaftlerinnen sowie die gezielte Nutzung einschlägiger Datenbanken. Berufungskommissionen unterliegen verbindlichen Vorgaben zur geschlechtergerechten Zusammensetzung. Seit 2023 wird diese durch ein strukturiertes Prüfschema zur Parität flankiert. Parität wird dabei nicht nur als formales Kriterium verstanden, sondern als zentrales Qualitätselement einer inklusiven Berufungskultur. Mit einem **institutionell verankerten Berufungsmanagement**, das auf **aktive Rekrutierung, transparente Verfahren und faire Verhandlungskultur** setzt, adressieren wir strukturelle Barrieren gezielt und stoßen nachhaltige



Veränderungen an. Flankierend begleiten die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, ggf. die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Berufungsbeauftragte die Verfahren. Sie übernehmen eine tragende Rolle in der Qualitätssicherung und Sensibilisierung – auch über einzelne Verfahren hinaus. Seit 2021 wurde **die Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** nach dem Ende des Gender Consulting-Modells systematisch gestärkt: durch spezifische Schulungsangebote, Workshops und fakultätsübergreifende Vernetzungsformate. Sie werden in ihre Rolle gezielt eingeführt und tragen maßgeblich zur Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit gleichstellungsorientierter Berufungsverfahren bei. Erste Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gender Bias in Leistungsbewertungen sind angelaufen und werden weiter ausgebaut. Zur Sicherung des hohen Anspruchsniveaus planen wir einen **Leitfaden für gendergerechte Berufungspraxis**. Dieser soll in das in **2024 gestartete Berufungsportal** integriert werden. Ziel ist es, alle gleichstellungsrelevanten Anforderungen entlang der Verfahrenskette systematisch zu bündeln, transparente Standards zu etablieren und Berufungskommissionen praxisnah zu unterstützen. So wird die Gleichstellungsperspektive im Auswahlprozess verbindlicher verankert und die Handlungssicherheit für alle Beteiligten gestärkt.

Schließlich setzt die Bergische Universität auf **strategische Rekrutierungsimpulse** und **faire Verhandlungsbedingungen**, um die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen wirksam zu stärken. Der Ausbau von W1-Professuren mit Tenure Track wurde in den vergangenen Jahren forciert – ein Format, das attraktive und planbare Karriereperspektiven bietet. 2024 lag der Frauenanteil mit Tenure Track bereits bei 62,5 %. Die **grundsätzliche Ausschreibung mit Tenure Track** – Ausnahmen sind nur bei triftiger Begründung möglich – erhöht Transparenz, Verlässlichkeit und Planungssicherheit im Berufungsverlauf und trägt damit substantiell zur Steigerung des Professorinnenanteils bei. Auch im Bereich temporärer Professurvertretungen wurde eine gleichstellungsorientierte Öffnung realisiert: Fällt der Frauenanteil im zweiten Jahr in Folge unter 45 %, wird die Festlegung einer übergreifenden oder fakultätsspezifischen Gleichstellungsquote für Vertretungsprofessuren geprüft – ein innovativer Schritt, um bislang ungenutzte Rekrutierungspotenziale systematisch zu erschließen. Gerade weil Vertretungsprofessuren oft als Einstieg in eine Lebenszeitprofessur fungieren, ist diese Maßnahme von hoher strategischer Bedeutung. Ergänzend soll ein zentrales **Rektoratsprogramm zur Einladung von High-Profile Visitors** konzipiert werden, um exzellente Wissenschaftlerinnen durch Gastaufenthalte frühzeitig an die Bergische Universität zu binden. Solche Einladungen stärken nicht nur die Sichtbarkeit und internationale Vernetzung von Forscherinnen, sondern eröffnen auch neue Anbahnungswege für spätere Berufungen. Die gezielte Ansprache listenfähiger Kandidatinnen trägt damit langfristig zur Erhöhung des Professorinnenanteils bei – durch proaktive Kontaktpflege, Netzwerkaufbau, authentische Einblicke in das wissenschaftliche Umfeld und strategische Vertrauensbildung.

Zugleich misst die Universität der fairen Vergütung hohe Bedeutung bei: Im vom MKW NRW initiierten Gender Pay Gap-Dialogprozess hat sich der damalige Kanzler intensiv eingebracht. Berufungsverhandlungen erfolgen auf Basis einer genderreflexiven Praxis, die strukturelle Benachteiligungen systematisch in den Blick nimmt. Seit 2014 analysiert die Universität leistungsbezogene

Vergütung auf mögliche **Gender Pay Gaps** – bisher ergeben sich keine systematischen Verzerrungen. Um langfristig Fairness sicherzustellen, wurde eine **gleichstellungsstrategisch fokussierte Nachverhandlungspraxis** durch Rektorin und Kanzlerin etabliert: Alle Neuberufenen werden alle drei Jahre zur Nachverhandlung eingeladen, um auch stille Ungleichgewichte zu identifizieren und auszugleichen – ganz im Sinne einer chancengerechten Berufungs- und Personalentwicklungspraxis. Symbolisch steht dafür die Geschichte einer exzellenten Wissenschaftlerin, die – ohne dies selbst eingefordert zu haben – auf Grundlage ihrer Drittmittelerfolge durch das Rektorat in eine höhere Leistungsbezugsstufe eingeordnet wurde. Diese Form aktiver Gleichstellungspolitik ist Ausdruck institutioneller Verantwortung, in der Geschlechtergerechtigkeit als selbstverständlicher Bestandteil einer fairen und zukunftsorientierten Berufungskultur verstanden wird.

Anreize für neuberufene Professorinnen ermöglichen in Einzelfällen z. B. Anschubfinanzierungen von Qualifikationsstellen im eigenen Team oder bevorzugten Zugang zu Kinderbetreuungsplätzen – um den familienfreundlich zu gestalten und Talente zu binden. Dies stärkt nicht nur die Ausstattung neuer Professorinnen, sondern fördert gezielt das Ankommen im System – mit dem Ziel, Rahmenbedingungen zu verbessern, die Entscheidung für die Professur an der Bergischen Universität nachhaltig attraktiv zu gestalten und Talente zu binden. Ein strukturiertes **Onboarding-Programm** flankiert diesen Prozess: persönliche Beratung, ein individuelles Einführungsgespräch mit dem Prorektor für Forschung und Digitales, ein Neuberufenenempfang zur universitätsweiten Vernetzung sowie eine öffentliche Begrüßung durch die Rektorin mit Interview, Fototermin und Vorstellung. Abgerundet wird dies durch eine jährliche Netzwerkveranstaltung mit zentralen Akteur*innen aus Forschung, Gleichstellung, Personalentwicklung und Verwaltung, sowie ein Vernetzungstreffen der Gleichstellungsbeauftragten für neuberufene Professorinnen. Unterstützend wirken strukturelle Bedingungen wie das Familienbüro, der Dual Career Service, eine gut ausgebaute familienfreundliche Infrastruktur (Kap. 4.2) und vielfältige Angebote der akademischen Personalentwicklung (Kap. 3.3) – zentrale Bausteine, um Spitzenkräfte zu gewinnen und zu halten.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen folgt der **HRK-Selbstverpflichtungserklärung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“**, die die Bergische Universität 2024 unterzeichnet hat. Ziel ist es, Geschlechtergerechtigkeit als rechtliche Pflicht, Ausdruck gesellschaftlicher Teilhabe und strategischem Erfolgsfaktor zu begreifen – um mehr Wissenschaftlerinnen auf Professuren zu bringen.



Auch unterhalb der Professur wird die **gezielte Gewinnung von Wissenschaftlerinnen** strategisch relevant. Die dezentralen Gleichstellungsplänen enthalten verbindliche Zielquoten, um den Frauenanteil entlang aller Qualifikationsstufen zu erhöhen. Persönliche Netzwerke und Datenbanken werden insbesondere in stark vernetzten Disziplinen wie der Mathematik zur Ansprache qualifizierter Kandidatinnen genutzt. Die frühe Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Auswahlverfahren, gendersensible Ausschreibungstexte und gezielte Projektintegration von Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern Sichtbarkeit, Teilhabe und wissenschaftliche Verankerung – und stärken das Rekrutierungspotenzial bis hin zur Professur. So entfaltet Gleichstellung ihre Wirkung entlang des gesamten Karrierewegs – vom Studium bis zur Lebenszeitprofessur.

3.2 Chancengerechte Karrierewege: Planungssicherheit und Qualität im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf

Karrierewege in der Wissenschaft sind häufig durch Unsicherheiten, strukturelle Hindernisse und mangelnde Transparenz geprägt – Faktoren, die insbesondere Frauen den Verbleib in der akademischen Laufbahn erschweren. Wir nehmen unsere institutionelle Verantwortung ernst und begegnen diesen strukturellen Herausforderungen mit klaren Maßnahmen: Durch verbindliche Standards, planbare Qualifikationsverläufe und gezielte strukturelle Reformen schaffen wir verlässliche Perspektiven, erhöhen die Chancengerechtigkeit im wissenschaftlichen System und stärken den Zugang von Wissenschaftlerinnen zur Professur.

Mit der universitätsweit beschlossenen **Neustrukturierung der Postdoc-Phase** haben wir die Weichen für planbare, transparente und chancengerechte Karriereverläufe gestellt. Ziel ist es, frühzeitig Orientierung zu schaffen, Entscheidungsspielräume zu eröffnen und fundierte Perspektiven für den dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft zu ermöglichen. Gerade für Wissenschaftlerinnen, die in dieser Phase häufig vor komplexen biografischen und strukturellen Herausforderungen stehen, ist dies ein entscheidender Schritt. Das Konzept zur Gestaltung der Karrierewege in der Postdoc-Phase enthält verbindliche Elemente wie Entwicklungsgespräche, Zielvereinbarungen, Mentoring sowie regelmäßige Zwischenevaluationen. Damit werden individuelle Entwicklungspfade sichtbar und eine verlässliche Grundlage für Karriereentscheidungen geschaffen – sei es mit Blick auf eine Lebenszeitprofessur, eine forschungsnahе Dauerbeschäftigung oder den Wechsel in außeruniversitäre Karrierefelder. **Für alle Tenure-Track-Professuren** wurde zudem ein zentrales Tenure-Board eingerichtet, das für **einheitliche und transparente Evaluationsstandards** sorgt und die Berufungsordnung entsprechend erweitert. Diese Struktur-

reformen fördern nicht nur wissenschaftliche Exzellenz, sondern stärken auch gezielt die Attraktivität der akademischen Laufbahn für Frauen.

Flankierend schafft die Bergische Universität verlässliche strukturelle Rahmenbedingungen – denn **Planungssicherheit** ist ein entscheidender Faktor für chancengerechte Karriereverläufe. Bereits 2015 wurde die Vereinbarung über gute Beschäftigungsbedingungen für das Universitätspersonal unterzeichnet und in einer Dienstvereinbarung verbindlich umgesetzt. Die Vertragslaufzeiten werden seither konsequent am jeweiligen Qualifikationsziel ausgerichtet, um klare Perspektiven für Karrieren und bessere Voraussetzungen für Familienentscheidungen zu schaffen. Die Universität gewährt zudem gesetzlich mögliche Verlängerungen bei Geburt oder Adoption vollumfänglich. Ein **zentraler Risikofonds** ermöglicht die Weiterbeschäftigung von Drittmittelangestellten, deren Verträge etwa infolge von Eltern- oder Pflegezeiten auslaufen. Die **Graduiertenförderung** wurde um eine **Familienkomponente** erweitert: Stipendiat*innen mit Kind erhalten einen Zuschlag, Verzögerungen werden bei der Vergabe von Abschlussstipendien berücksichtigt. Zudem wurde die monatliche Fördersumme deutlich erhöht. Die Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften hat einen Gleichstellungsfonds eingerichtet, der gezielt Wissenschaftlerinnen beim Erreichen ihres Qualifikationsziels unterstützt, wenn befristete Verträge auslaufen. Damit verbindet die Universität rechtliche Standards mit proaktiven Förderinstrumenten – für mehr Planbarkeit und mehr wissenschaftliche Kontinuität.

Auch im Promotionsprozess stärkt die Bergische Universität durch verbindliche Strukturen die Qualität und Chancengerechtigkeit: Wie im vorangegangenen Gleichstellungszukunftskonzept avisiert, soll die systematische Verankerung von **Betreuungsvereinbarungen** im Promotionsprozess verbindliche Standards für eine qualitätsvolle, transparente und chancengerechte Promotionsbetreuung schaffen. Seit dem Wintersemester 2024/25 werden universitätsweit verpflichtend vor Beginn eines Promotionsvorhabens Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen. Ziel ist es, einseitige Abhängigkeiten zu reduzieren, Verlässlichkeit im Betreuungsverlauf zu stärken und klare Rahmenbedingungen zu schaffen. Ein bewährtes Beispiel bietet das Institut für Bildungsforschung mit einem Mehrpersonen-Betreuungsmodell, das fachliche Vielfalt fördert und Abhängigkeiten verringert. Die verbindliche Einführung von Betreuungsvereinbarungen stärkt wissenschaftliche Integrität und kommt insbesondere Promovendinnen zugute, deren Betreuungsverhältnisse häufiger durch asymmetrische Machtverhältnisse geprägt sind. Wir setzen damit ein Zeichen für eine transparente, partizipative und verlässliche Promotionskultur – und begegnen zugleich

nationalen und internationalen Anforderungen an ein faires Wissenschaftssystem. Strukturierte Rahmenbedingungen mit internationaler Anschlussfähigkeit bieten darüber hinaus zwei Sonderforschungsbereiche, zwei Forscher*innengruppen, zwei Graduiertenkollegs sowie der Graduate School of Education, teils mit eigenen Gleichstellungsprogrammen.

Zur Steigerung des Frauenanteils an Promotionen – insbesondere in MINT-Fächern – wurde die interne **Graduiertenförderung** um einen **ausschließlich Frauen vorbehaltenen Zusatzfonds** in Höhe von 30.000 Euro jährlich ergänzt. Die Mittel erweitern das Fördervolumen, kommen exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen zugute und machen den Weg zur Promotion chancengerechter. Die Vergabe der regulären Graduiertenstipendien erfolgt geschlechtersensibel mit dem Ziel paritätischer Beteiligung. Zwischen 2017 und 2024 wurden dank des Zusatzfonds insgesamt 69% der Stipendien an Frauen vergeben. Gleiches gilt für STIBET-Stipendien sowie Konferenz- und Reiseförderungen, bei denen der Frauenanteil bei 75% liegt. Auch auf außerordentliche Herausforderungen reagiert die Bergische Universität gezielt: In den Jahren 2022 und 2023 wurde ein **Sonderfonds für Promovendinnen in der Abschlussphase** über 85.000 Euro aufgelegt, um pandemiebedingte Verzögerungen und Abbruchrisiken abzufedern – v. a. für Frauen mit Care-Verantwortung. Das Ziel: Talentverluste verhindern, Abschlusschancen sichern und familiäre Verpflichtungen nicht zur Hürde wissenschaftlicher Karrieren werden lassen.



Zentrale Serviceeinrichtungen, wie das **Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS)**, leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung von Promovendinnen: Es bietet Workshops, Coachings und Peer-to-Peer-Formate, die zu über 60 % von Frauen genutzt werden. Perspektivgespräche mit Promovendinnen sowie gendersensible Ansprache von Promotionsinteressierten helfen, Potenziale sichtbar zu machen und Übergänge frühzeitig zu gestalten. So trägt das ZGS wesentlich dazu bei, mehr Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und nachhaltige Karriereverläufe zu sichern.

Mit der systematischen Neugestaltung von Karrierewegen, der verbindlichen Qualitätssicherung im Promotionsprozess und einer klaren Ausrichtung auf planbare Qualifikationsphasen stärken wir die Chancengerechtigkeit und erhöhen die **strukturelle Planungssicherheit für Wissenschaftlerinnen** – ein entscheidender Schritt, um wissenschaftliche Karrieren langfristig verlässlich, attraktiv und anschlussfähig zu gestalten.

3.3 Karriereentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen: Strategische Förderung entlang des Qualifikationswegs

Die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gelingt nur, wenn Förderstrukturen gezielt auf die Bedarfe von Wissenschaftlerinnen abgestimmt sind. Die Bergische Universität gestaltet chancengerechte Karrierewege mit klarer Gleichstellungsorientierung, verbindlichen Qualitätsstandards und einer Förderkultur, die Vielfalt und individuelle Potenziale stärkt. Karriere- und Personalentwicklung sind als zentrales Entwicklungsfeld verankert: Entlang des gesamten Qualifikationswegs fördern wir individuelle Stärken, bauen Hemmnisse ab und stärken Chancengerechtigkeit nachhaltig – getragen von einem ineinandergreifenden Netzwerk aus Beratung, Qualifizierung und Sichtbarkeit, das weibliche Exzellenz in den Fokus nimmt.



Ein zentrales Instrument ist das 2023 eingeführte Forschungsförderprogramm **FORIS** (kurz für Forschungsimpulse und -support). Es vereint vier Förderlinien mit strategischer Anschlussfähigkeit, flexiblen Zugängen und gezielter Förderung strukturell benachteiligter Gruppen. Mit ► **BUW-Start** wurde ein Förderzweig für Early Career Researchers geschaffen, der Frauen durch individuelle Projektförderung, Netzwerkaufbau und finanzielle Flexibilität bei Tagungen oder Drittmittelanträgen in kritischen Übergangsphasen stärkt. ► **BUW-Individuell** unterstützt mit Maßnahmen zur Antragstellung und wissenschaftlichen Sichtbarkeit – etwa durch Coachings, Interviewtrainings oder die Ausrichtung eigener Konferenzen. Wissenschaftlerinnen können so gezielt Lücken in der Forschungslaufbahn schließen, ihre Profilbildung schärfen und ihre Wettbewerbsfähigkeit im Drittmittelkontext erhöhen. ► **BUW-Vernetzt** fördert interdisziplinäre und externe Kooperationen – etwa im Kontext von Horizon-Europe-Anbahnungen oder DFG-Verbundprojekten. Flexible Personalmittel, Reisekostenzuschüsse oder Deputatsreduktionen tragen dazu bei, strukturelle Barrieren zu überwinden und v. a. Forscherinnen mit Care-Verantwortung oder nichtlinearen Karriereverläufen den Zugang zu Verbundforschungsinitiativen zu erleichtern. Das ► **BUW-Senior Fellowship** eröffnet erfahrenen Wissenschaftler*innen die Möglichkeit, neue Themen unabhängig von Drittmittellogiken zu erschließen. Der Anteil weiblicher Antragstellender lag 2024 bei rund 40 % – ein signifikanter Anstieg im Vergleich zu interner Forschungsförderung früherer Jahre, der die Wirksamkeit gleichstellungsorientierter Förderung in FORIS unterstreicht.

Zur Erhöhung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der kompetitiven Forschungslandschaft, setzen wir auf eine **proaktive und strukturierte Förderstrategie**: Über zielgruppenspezifische Verteiler, persönliche Ansprache und fachspezifische Veranstaltungsformate werden qualifizierte Forscherinnen frühzeitig auf Förderoptionen aufmerksam gemacht und in der Antragstellung u. a. durch die Abteilung Forschungsförderung begleitet und strategisch beraten. Ein **DFG-Mentoringprogramm** begleitet Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Einstieg in kompetitive Förderformate durch erfahrene Mentor*innen aus verschiedenen Disziplinen – rund die Hälfte davon sind Frauen. Mit dem **universitätsweiten Forschungsinformationssystem (FIS)** werden Forschungsleistungen von Wissenschaftler*innen systematisch sichtbar gemacht und institutionell gewürdigt – ein weiterer Beitrag zu chancengerechter Forschungsprofilbildung.

Ebenso entscheidend sind verlässliche Personalentwicklungsstrukturen, die Wissenschaftlerinnen gezielt entlang ihrer individuellen Laufbahn begleiten. Gleichstellung ist daher auch in der akademischen Personalentwicklung verankert. Mit der **Servicestelle Akademische Personalentwicklung (SaPe)** und einem **universitätsweiten Personalentwicklungsbeirat** wurde ein Steuerungssystem etabliert, das Bedarfe konsequent aufgreift, Angebotsqualität sichert und Gleichstellung als Strukturprinzip stärkt. Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen in allen Karrierephasen zu begleiten und Entwicklungschancen sichtbar zu machen – von der Promotion bis zur Professur. Das 2017 verabschiedete Personalentwicklungskonzept bildet den strategischen Rahmen: Es versteht Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthemen und integriert sie in Formate, Trainer*innenauswahl und Programmgestaltung. Die bereits 2011 eingerichtete Stelle für Personalentwicklung wurde aus dem

Zentrum für Weiterbildung ins Rektorat als Stabsstelle überführt, strategisch auch auf Gender- und Diversitätsthemen profiliert und verstetigt. Das **universitätsweite Fort- und Weiterbildungsprogramm** adressiert gezielt **Gleichstellungs- und Diversitätsdimensionen** – etwa in 2024 zur barrierearmen Lehre, zur Leitung heterogener Teams oder zur kommunikativen Gestaltung von Leitungssituationen. Für den Mittelbau bietet SaPe Formate zur stärkenorientierten Karriereentwicklung, interkulturellen Handlungskompetenz und diversitätssensiblen Didaktik. Fakultätsspezifische Angebote – etwa an der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften – vertiefen dies durch Trainings zu Stresskompetenz, Stärkung einer diversitätsreflektierenden und diskriminierungskritischen Haltung mit dem Anti-Bias Ansatz, Karriereplanung, sowie Karriereentwicklung durch Forschungsförderung. Für **Tenure-Track-Professuren** wurde ein **Life-Cycle-Modell** eingeführt mit verbindlichen Jahresgesprächen, Mentoring und individuellen Coachingangeboten – für mehr Verlässlichkeit und Chancengerechtigkeit im Tenure-Prozess.

Das **Science Career Center (SCC)** komplettiert das Angebot, indem es weibliche High Potentials mit Qualifizierungsangeboten auf dem Weg zur Professur unterstützt. Es vereint individuell zugeschnittene Coachings, Supervision, Beratung und Netzwerkformate zu einem wirkungsvollen Förderkonzept. Neben Work-Life-Balance-Workshops und Berufungstrainings stehen Wissenschaftlerinnen auch Unterstützungsangebote für DFG-geförderte Forschung zur Verfügung. Professorinnen können individuelle Coachings zur Rollenklärung und gezielten Positionierung in Leitungsfunktionen wahrnehmen. Jährlich nutzen über 60 Frauen das Angebot des SCC. Besonders etabliert ist das **SelmaMeyer-Mentoring** in Kooperation mit der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf: Zwei Programmlinien für Promovendinnen und Postdoktorandinnen fördern gezielt die wissenschaftliche Karriereentwicklung und bereiten auf die Professur vor. Seit Beginn der Zusammenarbeit nahmen 29 Wissenschaftlerinnen der Bergischen Universität erfolgreich teil. Ab 2026 sollen ausgewählte Fakultäten bei der Entwicklung eigener Qualifizierungsprogramme unterstützt werden.

Ein innovatives Pilotprojekt, das diese Strukturen gezielt ergänzt, ist der 2023 eingeführte **Sonderfonds zur Karriereförderung für Juniorprofessorinnen**. Jede Juniorprofessorin erhält jährlich 3.500 Euro – 2024 standen insgesamt 38.500 Euro zur Verfügung –, die flexibel und bedarfsgerecht eingesetzt werden können: für Konferenz- und Forschungsreisen, Weiterbildungen, Coachings, Publikationen oder zur Organisation zusätzlicher Kinderbetreuung. Der besondere Mehrwert liegt in der Autonomie der Mittelverwendung: Die Wissenschaftlerinnen entscheiden selbst, was sie in ihrer jeweiligen Karrieresituation am besten voranbringt. Dieses Prinzip individueller Gestaltungsfreiheit trifft auf große

Resonanz – es würdigt die Vielfalt akademischer Laufbahnen und setzt auf Vertrauen statt Standardisierung. Die hohe Nachfrage und positive Rückmeldung belegen den strategischen Nutzen. Eine Fortführung im Rahmen des PP 2030 ist daher ausdrücklich vorgesehen.

Um weibliche Exzellenz sichtbarer zu machen und identifikationsstiftende Vorbilder zu präsentieren, veröffentlichen wir jährlich eine **Porträtreihe** im Gleichstellungsmagaz*in. Gezeigt werden Karrierewege von der Studentin bis zur Professorin – mit Fokus auf Herausforderungen, Erfolgsstrategien und Rahmenbedingungen. Die Reihe stärkt nicht nur die Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen, sondern eröffnet Nachwuchstalente inspirierende Perspektiven. Strategisch in die Gleichstellungsziele eingebettet, wirkt sie als Impuls für eine geschlechtergerechte Universitätskultur und unterstützt die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils.

In der kommenden Phase des PP 2030 verfolgen wir das **Ziel, den Anteil von Wissenschaftlerinnen im Promotions- und Postdoc-Bereich weiter zu erhöhen und sie gezielter auf dem Weg zur Professur zu begleiten**. Bewährte Maßnahmen werden ausgebaut, neue Formate entwickelt und bestehende Förderstrukturen strategisch weitergedacht. Eine zentrale Rolle spielt die geplante Erweiterung des Sonderfonds für Juniorprofessorinnen: Künftig sollen auch Postdoktorandinnen unterstützt werden – etwa durch Notfallhilfen, Mittel für Konferenz- und Forschungsreisen oder Publikationszuschüsse. Die Maßnahme wird eng an die FORIS-Förderarchitektur angebunden und um eine bedarfsgerechte Komponente für sensible Übergangsphasen ergänzt. Auch **etabliertere Wissenschaftlerinnen in fortgeschrittenen Qualifikationsphasen** rücken stärker in den Fokus: Persönliche Ansprache durch die Rektorin, individuelle Beratung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und der Aufbau eines Netzwerks mit dem SCC schaffen hierfür einen institutionellen Vertrauensraum.

Zur strategischen Steuerung evaluieren wir die Wirkung unserer gleichstellungsorientierten Maßnahmen systematisch – auf Grundlage des FORIS-Monitorings, des internen Berichtswesens sowie der Rückmeldestrukturen des Personalentwicklungsbeirats. So sichern wir die passgenaue Weiterentwicklung von Förderformaten und setzen gezielt Impulse für eine nachhaltige Gleichstellungsarchitektur. Mit dem Zusammenspiel von individueller Förderung, struktureller Innovation und strategischer Steuerung schaffen wir ein förderliches Umfeld für ambitionierte Wissenschaftlerinnen – und gestalten den Weg zur Professur chancengerechter, transparenter und erfolgreicher. Chancengerechtigkeit wird so zum strategischen Prinzip einer Personalentwicklung, die wissenschaftliche Exzellenz und Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig verzahnt.



3.4 Promovendinnengewinnung: Chancengerechte Übergänge

In mehreren traditionell männlich geprägten Disziplinen verzeichnet die Bergische Universität eine **positive Entwicklung beim Anteil promovierender Frauen** – insbesondere in Mathematik und Naturwissenschaften, Maschinenbau sowie Bauingenieurwesen. Diese Fortschritte bestätigen: Zielgerichtete Impulse und strukturierte Förderangebote entfalten Wirkung. Dennoch liegt der Gesamtanteil promovierter Frauen weiterhin bei lediglich 37 % – und damit deutlich unter dem angestrebten Ziel. Um diesen strukturellen Ungleichgewichten entgegenzuwirken, verfolgen wir eine klare Strategie: **qualifizierte Absolventinnen frühzeitig** für eine wissenschaftliche Laufbahn gewinnen, **Hürden abbauen** und **Zugänge zur Promotion geschlechtergerecht stärken**. Ein chancensensibel gestalteter Übergang in die Promotion ist ein zentraler Hebel, um die Diversität im wissenschaftlichen Nachwuchs zu erhöhen – und langfristig die strukturellen Voraussetzungen für mehr Professorinnen zu schaffen.

Ein zentrales Element dieser Strategie ist das im Jahr 2024 neu aufgelegte Förderprogramm her.culis, getragen vom Graduiertenkolleg 2696. Es richtet sich an Bachelor-Studentinnen ausgewählter Studiengänge und setzt frühzeitig an: **Netzwerkbildung, weibliche Vorbilder und begleitende Formate** sollen das Interesse an wissenschaftlichen Laufbahnen stärken – lange vor der Promotionsentscheidung. Auch die Fakultäten greifen diesen Ansatz auf, etwa mit praxisnahen Formaten zur Orientierung und Förderung promotionsinteressierter Studentinnen. In der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften unterstützen Informationsveranstaltungen im Masterstudium die Entwicklung eigener Forschungsperspektiven. Die Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen fördert mit einem Doktorandinnenseminar in Kooperation mit berufstätigen Bauingenieurinnen die Netzwerkbildung und den Austausch zu Karrierezielen, Vereinbarkeit und Übergangsphasen. Reflexive Formate, wie das Seminar Gender für Ingenieur*innen in der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik, sensibilisieren für die gesellschaftliche Relevanz von Geschlecht und regen zur kritischen Auseinandersetzung mit Fachkulturen

an. Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften fördert durch Reisekostenzuschüsse für Masterstudentinnen die Kongressteilnahme, um Sichtbarkeit und wissenschaftliche Vernetzung frühzeitig zu stärken. Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik verfolgt mit dem Female Students Network einen bedarfsorientierten Ansatz: In engem Austausch werden Coaching- und Begleitformate im Übergang zur Promotion angeboten.

Auch die **SommerUni** trägt zur frühzeitigen Gewinnung von Promovendinnen bei: Rund 10 % der Tutorinnen eines Jahrgangs nehmen – insbesondere in Chemie und Physik – ein Promotionsstudium auf. Eine Masterstudentin der Sicherheitstechnik betonte, die Projektteilnahme habe ihr Sicherheit in Bezug auf ihre Fachlichkeit, karrierefördernde Kontakte sowie Berufs- und Zukunftschancen in der Wissenschaft eröffnet.

Diese vielfältigen fakultätsspezifischen Aktivitäten ergänzen zentrale Maßnahmen wirkungsvoll – und zeigen: Die gezielte Gewinnung von Promovendinnen gelingt besonders dort, wo **niederschwellige Angebote, strukturelle Förderung, fachspezifische Passung** und **persönliche Ansprache** zusammenwirken. Auf dieser Basis werden wir unser Engagement weiter ausbauen – mit dem Ziel, mehr Frauen für eine Promotion zu gewinnen und die Vielfalt im wissenschaftlichen Qualifikationssystem konsequent zu stärken.

3.5 Studentinnengewinnung: Weichenstellung für mehr Chancengerechtigkeit

Die kontinuierlich steigenden Studentinnenanteile in den MINT-Fächern der Bergischen Universität (Kap. 2.2) belegen: Langfristige Strategien, gut vernetzte Maßnahmen und eine konsequente Ausrichtung an gleichstellungspolitischen Zielen wirken. Dass der Studentinnenanteil in nahezu allen Fächern über dem Landes- und Bundesdurchschnitt liegt, ist Ergebnis einer frühzeitigen Orientierung, die junge Frauen in ihrer Studienwahl stärkt, strukturell unterstützt und auf unterschiedliche Lebenslagen eingeht. Im Fokus steht dabei nicht nur die Steigerung quantitativer Anteile, sondern auch die bewusste Irritation tradierten Berufswahlverhaltens. Mädchen und junge Frauen sollen ermutigt werden, Bildungswege **jenseits geschlechtsspezifischer Rollenerwartungen** zu beschreiten – durch positive Erfahrungsräume, Rollenvorbilder und konkrete Perspektiven in Schule, Übergang und Studium. Programme zur Gewinnung von Studentinnen sind daher mehr als Rekrutierungsinstrumente: Sie **öffnen Fachkulturen**, schaffen neue Zugänge und machen Wissenschaft als realistische und attraktive Option für alle Geschlechter sichtbar.

Ein zentrales Element ist die **SommerUni** – seit 1998 ein etabliertes Angebot zur praxisnahen Studienorientierung im MINT-Bereich. Im Mittelpunkt steht das persönliche Erleben wissenschaftlicher Praxis: In über 3.000 Veranstaltungen – von Laborführungen über Workshops bis hin zu Unternehmensbesuchen – erhielten fast 6.000 Teilnehmerinnen Einblicke in technische und naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufsfelder. Begleitet werden sie von MINT-Studentinnen, die im Peer-to-Peer-Ansatz ihre Begeisterung teilen, als Rollenvorbilder wirken und authentisch Perspektiven jenseits tradierter Geschlechterbilder eröffnen. Viele dieser Tutorinnen engagieren sich zudem im **JuniorMentoring**, das Schülerinnen im schulischen Umfeld begegnet und Studieninteressierte unterstützt. So entstehen Erfahrungsräume, die Mut machen, geschlechtsspezifische Erwartungen zu hinterfragen und selbstbestimmt neue Bildungswege zu beschreiten.

Zahlreiche Fakultäten tragen mit eigenen Initiativen zur Gewinnung von Studentinnen bei – insbesondere in den MINT-Fächern. So spricht die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik mit der Kampagne **Yes she can – Women in IT** gezielt Schülerinnen an: Mit Schulbesuchen, bezahlten Praktikumsangeboten, Social-Media-Aktionen und plakativen Werbemaßnahmen schafft sie niedrigschwellige Zugänge zu technischen Studienfeldern. Auch beim jährlichen **Girls' Day** engagieren sich die Fakultäten mit über 20 praxisnahen Workshops, die Einblicke in Forschung und Lehre bieten und mit weiblichen Vorbildern punkten. Um dieses Engagement stärker zu bündeln und zu verstetigen, übernimmt die bestehende zentrale Stelle Koordination Schulkontakte künftig die koordinierende Verantwortung für schulbezogene Maßnahmen wie den Girls' Day. Sie unterstützt die Fakultäten bei der Umsetzung, sorgt für verlässliche Ansprechstrukturen und stärkt die institutionelle Sichtbarkeit im Bereich der gendersensiblen Studienorientierung.

Ein zentrales Bindeglied zwischen Schule und Universität ist das **zdi-Zentrum BeST** an der Bergischen Universität. In über 40 praxisnahen, außerschulischen Kursen pro Schulhalbjahr ermöglicht es Jugendlichen eine experimentelle sowie frühzeitige Auseinandersetzung mit Studien- und Berufsfeldern im MINT-Bereich. Die freiwilligen Zertifikatskurse erreichen in Remscheid eine Mädchenquote von 52 %, in Wuppertal und Solingen liegt sie bei 48 %. Regelmäßige Beteiligungen am Girls' Day und an der SommerUni ergänzen das Programm. BeST-Dozentinnen begleiten die Angebote als fachnahe Vorbilder und stärken mit ihrem authentischen Zugang die Motivation der Teilnehmerinnen.

In der Studieneingangsphase profitieren Studentinnen von geschlechtersensibler Beratung durch die **Zentrale Studienberatung (ZSB)**, die gezielt durch Fortbildungen und Materialien gestärkt wird. Besonderes Augenmerk gilt Studieninteressierten ohne akademischen Hintergrund – etwa durch **Talentscouting** oder individuelle Begleitung bei Studienzweifeln und Familienverantwortung. Studienabbrecher*innen werden aktiv in alternative Bildungswege vermittelt. Auch in der Studienausgangsphase setzt die Universität Impulse für mehr Chancengerechtigkeit: Der **Career Service** bietet gezielte Angebote zur Berufsorientierung und reflektiert geschlechtsspezifische Karrierebilder. Workshops wie der **KarriereTalk** fördern die Auseinandersetzung mit Rollenbildern, Vereinbarkeitsfragen und Karrierezielen.

Diesen Weg verfolgt die Bergische Universität konsequent weiter – mit dem **Ziel, den Anteil von Studentinnen, insbesondere in Fächern mit bislang geringen Frauenanteilen, weiter zu erhöhen**. Bestehende Programme wie die SommerUni, Schulpraktika oder Mentoring-Formate werden hierzu bedarfsgerecht ausgebaut und durch neue Ansätze ergänzt, etwa Social-Media-Kampagnen und fakultätsspezifische Initiativen. So stärken wir nicht nur die Vielfalt der Studierendenschaft, sondern schaffen auch die Voraussetzungen für mehr Chancengerechtigkeit entlang des gesamten Qualifikationswegs bis hin zur Professur.



4. GLEICHSTELLUNG ALS HANDLUNGSPRINZIP FÜR EINE ZUKUNFTSFÄHIGE UNIVERSITÄTSKULTUR

Eine gleichstellungsorientierte Wissenschaftskultur entsteht nicht allein durch gute Rahmenbedingungen: Wir verstehen Gleichstellung, Diversität und Chancengerechtigkeit als handlungsleitende Prinzipien unserer institutionellen Entwicklung. Mit verbindlichen Strukturen zur Partizipation, einem umfassenden Vereinbarkeitsprofil, der Verankerung von Genderperspektiven in Forschung und Lehre sowie einem wirksamen Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch gestalten wir eine Universitätskultur, die chancengerechte Entwicklung auf allen Ebenen ermöglicht.

4.1 Partizipation als Schlüssel für geschlechtergerechte Universitätsentwicklung

Die gleichberechtigte Teilhabe an Gremien und Entscheidungsprozessen ist ein zentrales Element **geschlechtergerechter Governance**. An der Bergischen Universität ist die Förderung von Partizipation eng mit dem Ziel verknüpft, gleichstellungspolitische Verantwortung strukturell zu verankern und eine nachhaltige Beteiligungskultur zu stärken. Wir verstehen Partizipation als aktiven Beitrag zur Weiterentwicklung der Universität.

Die gleichstellungsorientierte Gremienbeteiligung wurde in den vergangenen Jahren gezielt und systematisch weiterentwickelt. Grundlage dafür ist ein **kohärentes und strategisch verzahntes Maßnahmenbündel**, das verbindliche Vorgaben mit konkreten Unterstützungsangeboten kombiniert. Dazu zählen die aktive Gewinnung von Wissenschaftlerinnen, Qualifizierungsangebote zur Gremienarbeit, strategisch verankerte Entlastungsregelungen, die Sichtbarmachung von Beteiligungswegen sowie eine stärkere Vernetzung dezentraler Akteurinnen. Die Einbindung entsprechender Angebote in Willkommensformate für Neuberufene,



ein transparentes Monitoring sowie klare Vorgaben zur Gremienbesetzung sichern die Wirksamkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung dieses Ansatzes.

Zwischen 2012 und 2024 stieg der Frauenanteil in zahlreichen Gremien signifikant: im Hochschulrat von 33 % auf 57 %, im Rektorat von 20 % auf 67 %, in den Fakultätsräten von 30 % auf 41 % und in zentralen Kommissionen von 38 % auf 46 %. Trotz dieser Fortschritte bestehen in besonders einflussreichen Gremien und Leitungspositionen weiterhin strukturelle Herausforderungen: So liegt der Frauenanteil im Senat aktuell bei 29 %, der Anteil weiblicher Fakultätsleitungen konnte im Zeitraum von 2019 bis 2024 zwar von 11 % auf 22 % verdoppelt werden, bleibt aber ausbaufähig. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Universität das Ziel, **geschlechtergerechte Partizipation auch auf mittlerer Leitungsebene gezielt zu stärken**. Hierzu werden bestehende Strukturen durch neue Anreizformate, sichtbarkeitsfördernde Maßnahmen und passgenaue Unterstützungsangebote ergänzt, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen für leitende Funktionen zu gewinnen und deren Engagement nachhaltig zu fördern. Ein zentrales Handlungsfeld ist die Entlastung von Wissenschaftlerinnen, die überproportional Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung übernehmen. Während in der Vergangenheit fakultätsspezifische Regelungen wie Lehrdeputatsreduktionen, zusätzliche Ressourcen oder individuelle Coachings zum Einsatz kamen, wird derzeit durch das Rektorat an einem **einheitlichen praktikablen Entlastungskonzept** gearbeitet. Es sieht erstmals einheitliche Maßnahmen für zwei zentrale Zielgruppen vor: (1) Professorinnen mit besonderer Verantwortung in Gremien sowie (2) dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Vorgesehen sind u. a.:

- ▶ Lehrreduktion für Professorinnen mit umfassender Gremientätigkeit
- ▶ Kompensationsmodelle für dezentrale Gleichstellungsaufträge
- ▶ Angebote zur individuellen Unterstützung, etwa Coaching, kollegiale Netzwerke und Vereinbarkeitsmaßnahmen

Flankierend wurde ein Workshop zur Einführung in die Gremienarbeit in das interne Weiterbildungsprogramm aufgenommen. Zudem erhalten Neuberufene auf der jährlichen Welcome-Veranstaltung gezielte Informationen zu Entlastungsregelungen und Partizipationsmöglichkeiten. Das neue Entlastungskonzept schafft **bessere Bedingungen für gleichstellungsorientiertes Engagement** und fördert eine

Kultur, in der geschlechtergerechte Partizipation aktiv anerkannt und unterstützt wird. Die strategische Verankerung in den Governance-Strukturen der Universität wird dadurch ebenso gestärkt wie das Vertrauen in transparente und faire Entscheidungsprozesse.

4.2 Vereinbarkeit als strategischer Erfolgsfaktor für chancengerechte Karrieren

Akademische Exzellenz darf kein Ausschlusskriterium für Care-Verantwortung sein – und umgekehrt darf Sorgearbeit nicht zur Hürde wissenschaftlicher Entwicklung werden. Wer gleichstellungspolitische Ziele ernst nimmt, muss Strukturen schaffen, die eine selbstbestimmte Balance von Familie und Wissenschaft ermöglichen – nicht als individuelle Aufgabe, sondern als gemeinsame institutionelle Verantwortung. Treffen Studium, wissenschaftliche Qualifikation oder der Einstieg in die Professur mit intensiver Familienverantwortung zusammen, braucht es **flexible, verlässliche und niederschwellige Unterstützung**. Deshalb setzen wir seit vielen Jahren auf ein breit gefächertes **Maßnahmenportfolio**, das strategisch in die Entwicklungsplanung eingebunden ist. Vereinbarkeit ist kein Randthema – sie ist Bedingung für chancengerechte Wissenschaft und entscheidender Standortfaktor im Wettbewerb um Talente. Zur strategischen Verankerung gehört auch die aktive Mitgestaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen über die Universitätsgrenzen hinaus: Die Bergische Universität ist Mitglied im Lokalen Bündnis für Familien und im Hochschulnetzwerk Familie NRW. Mit der Unterzeichnung der **Charta des Best Practice-Clubs Familie in der Hochschule** hat sie Familienorientierung als Teil ihres institutionellen Profils bekräftigt und sich verpflichtet, das hohe Engagement in diesem Bereich konsequent weiterzuführen.

Diese Verpflichtung zeigt sich in einem vielfältigen **Unterstützungsnetzwerk** für Studierende und Beschäftigte mit Care-Verantwortung. Die Universität verfolgt einen integrierten Ansatz: Beratung, Infrastruktur, flexible Arbeitsbedingungen sowie Förder- und Entlastungsangebote sind aufeinander abgestimmt und orientieren sich an unterschiedlichen Bedarfen entlang des akademischen Lebenslaufs. Zentrale Anlaufstelle ist das dauerhaft etablierte **Familienbüro**, das kontinuierlich ausgebaut wurde. Während 2015 rund 50 Personen betreut wurden, liegt die Zahl heute 150 bis 200 Fälle jährlich. Die Themen reichen von Elternzeit, Mutterschutz und Kinderbetreuung über flexible Arbeitszeitmodelle und Betreuungslösungen für Gremien- und Tagungszeiten bis hin zur Unterstützung bei der Kitaplatzsuche. In Kooperation mit der Personalabteilung werden zudem Rückkehrgespräche

geführt. Regelmäßige Eltern-Kind-Treffen ermöglichen Austausch und Vernetzung. Mit Blick auf die wachsende Bedeutung von **Pflegeverantwortung** wurde auch dieser Bereich gestärkt: Dank der Anschubfinanzierung aus dem PP III findet seit 2020 jährlich ein Veranstaltungsprogramm „Pflege von Angehörigen“ mit vier bis sechs themenspezifischen Angeboten statt, ergänzt durch ein digitales Informationsportal mit Hinweisen und Anlaufstellen für pflegende Angehörige.

Ein integraler Bestandteil des aktiven Personalmanagements ist der Dual Career Service, der Angehörige von Neuberufenen bei der beruflichen Orientierung unterstützt und individuell zu beruflichen Anschlussmöglichkeiten am Standort berät. 2024 wurde daraus auf Initiative der Bergischen Universität das **Bergische Dual Career Netzwerk** gegründet – eine regionale Allianz mit Kommunen, der IHK sowie der Bezirksregierung. Ziel ist es, Synergien zu bündeln, Karriereoptionen sichtbar zu machen und Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung zu stärken. Das Netzwerk erweitert die Reichweite des Dual Career Service erheblich und positioniert die Universität als **familienorientierten Wissenschaftsstandort** mit klarer regionaler Verankerung – ein klarer Vorteil im Wettbewerb um exzellente Fachkräfte.

Besonderes Augenmerk gilt **Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen**, die mit zusätzlichen Vereinbarkeits Herausforderungen konfrontiert sind – etwa als Alleinerziehende oder in sozioökonomisch belasteten Lebenslagen. Ziel ist es, strukturelle Hürden, die



Qualifikationsverläufe verzögern oder verhindern, zu vermeiden. Dafür stehen **gezielte Förderinstrumente** bereit: Das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) vergibt Stipendien zur Finanzierung zusätzlicher Kinderbetreuung und unterstützt im Programm Promovieren mit Kind(ern) Doktorand*innen mit zusätzlichen Hilfskräften. In der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften unterstützen wissenschaftliche Hilfskräfte schwangere oder stillende Nachwuchswissenschaftlerinnen, um Laborarbeiten fortsetzen zu können. Angesichts des Gender Care Gaps entwickelt die Universität derzeit ein Instrumentarium zur besseren, transparenten Berücksichtigung des Akademischen Alters in Berufungsverfahren. Zur **Vereinbarkeit in belastungsintensiven Phasen** gehört auch die Möglichkeit, Kinder auf Dienstreisen mitzunehmen. Die **familienfreundliche Refinanzierung entsprechender Reisekosten** soll daher als Baustein zur chancengerechten Teilhabe an wissenschaftlichen Netzwerken vom Ausnahmefall weg in Richtung eines geregelten Entscheidungsprozesses entwickelt werden. Im Fokus stehen internationale Konferenzen, die für Sichtbarkeit und Karrierefortschritt zentral sind. Während der Corona-Pandemie wurden kurzfristig Kinderbetreuungszuschüsse für Master- und Promotionsstudierende in Qualifikationsendphasen bereitgestellt. Sie ermöglichten Betreuung zu Randzeiten oder bei Ausfall der Regelversorgung. Die Vereinbarkeitswebplattform **voiii** ergänzte das Angebot mit alltagspraktischen digitalen Formaten zur Organisation von Care-Aufgaben. Langfristig wird der Ausbau familienfreundlicher Strukturen systematisch weiterverfolgt. So soll die bislang auf gezielte Karrierefördermaßnahmen z. B. im Rahmen des Juniorprofessorinnen-Sonderfonds, von Graduiertenkollegs oder Sonderforschungsbereichen begrenzte Möglichkeit zur **Backup-Kinderbetreuung** künftig universitätsweit nutzbar sein – ein Ziel, das im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 umgesetzt werden soll. Besonders erfolgreich sind die regelmäßig ausgebuchten **Kinderfreizeiten** in den Schulferien, die künftig weiter ausgebaut werden: Neben den bestehenden Angeboten für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren wird die Teilnahme von Kindern mit Behinderung seit dem PP III gezielt unterstützt – ein wichtiger Schritt zu mehr Inklusion und chancengerechter Vereinbarkeit. Ergänzend wurde eine weitere Betreuungsgruppe für Kinder über zwölf Jahren eingerichtet, um auf die sich wandelnden Bedarfe einzugehen. Nach der Erprobung wurde dieses Angebot bedarfsgerecht angepasst und orientiert sich nun fortlaufend an den aktuellen Bedürfnissen der Universitätsangehörigen.

Zur infrastrukturellen Unterstützung stehen **zehn mobile Kinderzimmer** sowie zwei Eltern-Kind-Lernräume und zahlreiche Still-, Wickel- und Ruheräume zur Verfügung. Damit



wird kurzfristige Betreuung in Alltagssituationen ebenso ermöglicht wie die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und familiärer Verantwortung in Lern- und Arbeitssituationen gestärkt. Ein zentrales Element ist ein qualitativ hochwertiges und bedarfsgerechtes **Kinderbetreuungsangebot**: Auf dem Hauptcampus stehen in zwei Betreuungseinrichtungen für Kinder von vier Monaten bis sechs Jahren rund 50 Plätze zur Verfügung, die durch einen jährlichen Betriebskostenzuschuss der Universität unterstützt werden. Darüber hinaus ermöglichen Kooperationen zu Kindertageseinrichtungen im Umfeld eine bedarfsgerechte Vermittlung zusätzlicher Betreuungsplätze für Universitätsangehörige. Zur Deckung des hohen Bedarfs – insbesondere für Kinder unter zwei Jahren – wurde gemeinsam mit dem Studierendenwerk der Bau einer neuen Kita mit zusätzlichen 40 Plätzen beschlossen. Aufgrund der örtlichen Hanglage konnte dieses Vorhaben jedoch nicht umgesetzt werden: Aktuell wird gemeinsam mit dem Studierendenwerk an alternativen Lösungen gearbeitet, um die universitätsnahen Betreuungsangebote zu erweitern. Parallel unterstützt ein Kooperationsvertrag mit der Stadt Wuppertal die Vermittlung von Kita-Plätzen für Universitätsangehörige. Für Neuberufene hält die Universität zudem, angeschoben durch das PP III, Belegplätze in universitätsnahen Kitas bereit. Ergänzend bietet das Familienbüro mit einer **Babysittingbörse** einen kostenfreien Service, um kurzfristige und ergänzende Kinderbetreuung – etwa in Notfällen oder für Randzeiten – zu erleichtern. Zunehmend bieten auch Forschungseinheiten (z. B. SFBs, GRKs) Kinderbetreuung bei Workshops und Kolloquien an oder unterstützen diese finanziell.

Das Thema **Vereinbarkeit** wird zunehmend auch auf Fakultätsebene aktiv gestaltet: Mit Formaten wie dem **Care Café**, der expliziten Berücksichtigung von Care-Aufgaben in **Ausschreibungsverfahren** oder der gezielten **Flexibilisierung von Lehrangeboten** entwickeln sich diversitätssensible Fachkulturen. Während die individuelle Vereinbarung **variabler Arbeitszeiten** und eine **Arbeitsortflexibilisierung** im wissenschaftlichen Bereich gängige Praxis ist und in einzelnen Fakultäten Modelle **familienfreundlicher Sitzungszeiten** entwickelt wurden, ist deren Ausweitung auf die gesamte Universität anvisiert. Ziel ist es, strukturelle Barrieren konsequent abzubauen und Care-Verantwortung als selbstverständlichen Teil akademischer Biografien zu integrieren.

4.3 Genderkompetenz als Profilvermerkmal akademischer Qualität

Eine zukunftsfähige Wissenschaftskultur erkennt an, dass **Geschlecht, Gender und Diversität** nicht nur gesellschaftliche, sondern auch epistemische Kategorien sind, die

Forschungsfragen, Erkenntniswege und Lehrinhalte prägen. An der Bergischen Universität wird deshalb gezielt daran gearbeitet, Genderperspektiven in **Forschung, Lehre und Studium** systematisch zu verankern und als integralen Bestandteil wissenschaftlicher Exzellenz auszubauen. In der Forschung wurden zentrale Impulse durch die gezielte Stärkung der **Frauen- und Geschlechterforschung** gesetzt. Insbesondere durch die Berufung mehrerer Professuren mit genderspezifischen Forschungsschwerpunkten konnten in verschiedenen Disziplinen neue Akzente gesetzt werden. Ein besonderer Meilenstein ist die Verstetigung der **Professur für Gender und Diversität** in den Erziehungswissenschaften, die zunächst durch das Professorinnenprogramm anschlussfinanziert wurde. Die Professur fungiert als Anker für die Weiterentwicklung theoretischer und didaktischer Konzepte zur Integration von Gender- und Diversitätsdimensionen in Studium, Lehre und Weiterbildung. Ergänzend wurde eine **W1-Professur mit Anteil in Gender Studies** im Interdisziplinären Zentrum für historische Wissenschafts- und Technikforschung (IZWT) geschaffen. Zudem forscht eine **Professorin aus dem Bereich der Philosophie** in großen Teilen geschlechterbezogen.

Die Universität fördert die Sichtbarkeit genderorientierter Forschung auch überfachlich: Herausragende wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung können mit dem jährlichen **Gleichstellungspreis** ausgezeichnet werden. Darüber hinaus werden Forschende gezielt dabei unterstützt, **Genderdimensionen in Drittmittelanträgen und Forschungsprojekten** zu integrieren. Informations- und Beratungsangebote sensibilisieren für die Bedeutung von Genderaspekten in der Forschungskonzeption und tragen zu einer innovationsorientierten Forschungskultur bei.

In der Lehre verfolgt die Universität das Ziel, **Gender- und Diversitätskompetenzen strukturell in Curricula** zu verankern. Chancengerechtigkeit ist tragendes Prinzip im 2025 verabschiedeten Leitbild Lehre. Im Rahmen von Reakkreditierungen werden Studiengänge darauf geprüft, inwieweit sie gendersensible Perspektiven und didaktische Ansätze systematisch berücksichtigen. Fachspezifische Modellansätze, etwa in der Erziehungswissenschaft, den Ingenieurwissenschaften und der Soziologie, entwickeln hierzu innovative Lehrformate. Hochschuldidaktische Qualifizierungen sensibilisieren Lehrende für eine geschlechtersensible Gestaltung von Lehrveranstaltungen und unterstützen die Vermittlung diversitätssensibler Inhalte. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Förderung **genderreflektierter Nachwuchsforschung**. Strukturelle Promotionsprogramme,



gezielte Workshops und Förderlinien für Abschlussarbeiten mit Genderbezug motivieren Nachwuchswissenschaftler*innen, genderspezifische Fragestellungen in ihre Forschung einzubeziehen und neue Perspektiven zu erschließen. Ergänzend soll mit der **Toolbox Chancengerechtigkeit** ein innovatives digitales Pilotprojekt initiiert werden, das diskriminierungssensible und diversitätsreflektierte Lehre, Forschung und Hochschulentwicklung systematisch stärkt. Die modulare Plattform bündelt qualitätsgesicherte Materialien, interaktive Selbstlernformate, Leitfäden und Good-Practice-Beispiele – zugeschnitten auf Lehrende, Studierende sowie Wissenschaftler*innen mit Führungsverantwortung. Ziel ist es, strukturelle Veränderungen im Sinne der Chancengerechtigkeit anzustoßen, diskriminierungskritische Kompetenzen universitätsweit zu fördern und eine nachhaltige Kultur des respektvollen Miteinanders zu etablieren.

Langfristiges Ziel ist es, **Gender- und Diversitätsperspektiven** nicht punktuell, sondern als selbstverständlichen Bestandteil aller Phasen akademischer Bildung und Forschung zu etablieren – als Beitrag zu wissenschaftlicher Qualität, gesellschaftlicher Verantwortung und internationaler Wettbewerbsfähigkeit.

4.4 Prävention und Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch

Der Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch ist heute ein zentrales Qualitätsmerkmal moderner Wissenschaftskultur. Vor diesem Hintergrund hat die Bergische Universität in den vergangenen Jahren einen deutlichen Schwerpunkt auf den **Auf- und Ausbau diskriminierungs- und machtkritischer Strukturen** gelegt. Im Zentrum steht dabei ein wirksames Schutz- und Unterstützungssystem, das nicht erst im Krisenfall greift, sondern **präventiv und strukturell** ansetzt. Ausgehend von einer frühen institutionellen Positionierung – bereits 1994 verabschiedete der Senat eine Grundsatzerklärung gegen sexuelle Belästigung – hat die Universität ihr Engagement konsequent weiterentwickelt: Mit der Einrichtung der **Antidiskriminierungsstelle** und der Verabschiedung einer **umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinie** wurde ein neuer Standard gesetzt, der den Abbau von Diskriminierung und Machtmissbrauch als strategische Daueraufgabe definiert.

Die **Antidiskriminierungsrichtlinie** formuliert verbindliche Handlungsgrundsätze, sichert Betroffenen klare Schutzmechanismen zu und eröffnet transparente Verfahren zur Konfliktbearbeitung. Sie verfolgt drei zentrale Ziele: die Stärkung einer respektvollen und diskriminierungssensiblen Universitätskultur, die Schaffung eines verlässlichen Bezugsrahmens für die Beratungstätigkeit sowie die Möglichkeit, bei gravierenden Vorfällen Sanktionen zu verhängen. Unser vorrangiges Anliegen bleibt es, **Konflikte frühzeitig und vermittlungsorientiert** zu bearbeiten und ein konstruktives lösungsorientiertes Konfliktmanagement zu stärken. Die Entwicklung diskriminierungssensibler Strukturen trägt unmittelbar dazu bei, gleichstellungspolitische Zielsetzungen konsequent umzusetzen und insbesondere geschlechtsspezifische Benachteiligungen nachhaltig abzubauen – ein Kernelement der Profilbildung im Rahmen des Professorinnenprogramms. Mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle als zentraler Fach- und Beratungsstelle wurde ein weiterer Meilenstein erreicht. Angesiedelt an der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt bietet sie niedrigschwellige, vertrauliche Beratung für Studierende, Beschäftigte und weitere Universitätsangehörige. Darüber hinaus entwickelt sie präventive Maßnahmen und Sensibilisierungsangebote, um Diskriminierung vorzubeugen und eine **diskriminierungssensible Universitätskultur** nachhaltig zu fördern. Mit dem Aufbau **dauerhaft institutionalisierter Antidiskriminierungsstrukturen** verankert die Bergische Universität Antidiskriminierung als festen Bestandteil verantwortungsvoller Governance.

Ein wichtiger Impuls zur Stärkung einer konstruktiven Konflikt- und Verantwortungskultur ging 2023 von der von uns ausgerichteten Tagung **„Governance in Wissenschaftsorganisationen – Konstruktiver Umgang mit Konflikten und Vorwürfen“** aus. Im Rahmen dieser Tagung wurde die **Wuppertaler Erklärung** verabschiedet, die bundesweit beachtete Grundsätze für einen respektvollen, transparenten und fairen Umgang mit Konflikten im Wissenschaftsbetrieb formulierte. Kritische Diskussionen über einzelne Aspekte der Erklärung haben wir als wertvollen Reflexionsanlass genutzt: Sie bestärken uns darin, Antidiskriminierungs- und Schutzstrukturen konsequent weiterzuentwickeln, verbindlicher auszugestalten und die Perspektiven Betroffener noch stärker einzubeziehen. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Bergische Universität – in der Fortschreibung ihres Hochschulentwicklungsplans – das Ziel, **Antidiskriminierungsarbeit dauerhaft in ihrer Organisationskultur zu verankern** und systematisch auszubauen. Sensibilisierungs- und Präventionsangebote sind heute flächendeckend in die

universitären Weiterbildungsprogramme integriert, ergänzt um spezifische Angebote für unterrepräsentierte Gruppen, wie Erstakademiker*innen oder Personen mit vielfältigen geschlechtlichen Identitäten. Perspektivisch werden Schulungsreihen zum professionellen Umgang mit intersektionaler Diskriminierung das Angebot erweitern. Parallel dazu wird die Antidiskriminierungsrichtlinie kontinuierlich evaluiert und um ein umfassendes **Schutzkonzept** erweitert. Ergänzend ist die Einführung eines universitätsweiten **Code of Conduct** in Vorbereitung, der die Prinzipien eines diskriminierungsarmen, respektvollen und diversitätskompetenten Miteinanders institutionell verankert und die Selbstverpflichtung der Universität sichtbar nach außen trägt.

Zur weiteren **Professionalisierung der Beratungs- und Beschwerdestrukturen** wurde 2024 das **Netzwerk „Beratung und Beschwerde“** gegründet. Ziel ist es, den fachlichen Austausch zwischen bestehenden Beratungsstellen zu fördern, intersektionale Schnittstellen besser zu verzahnen und die Beratungsqualität durch kontinuierliche Kompetenzentwicklung entlang aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen zu stärken. So wurde 2024 eine gemeinsame Qualifizierungsoffensive initiiert, die gezielt auf Antisemitismus/Rassismus als aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen reagiert. In komplexen Fällen, etwa bei Überschneidungen von Machtmissbrauch, wissenschaftlichem Fehlverhalten und Diskriminierung, arbeiten beispielsweise die Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis, der Personalrat und die Antidiskriminierungsstelle eng zusammen, um eine zeitnahe und betroffenenorientierte Lösung sicherzustellen. Darüber hinaus sind Diskriminierungsrisiken systematisch im **Risiko- und Notfallmanagement** der Universität integriert. Ergänzende Maßnahmen, wie Begleitservices, Alarmsysteme auf dem Campus sowie gezielte Präventionsangebote, stärken das subjektive Sicherheitsgefühl und tragen dazu bei, ein diskriminierungssensibles Umfeld nachhaltig zu sichern.

Der Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch ist für die Bergische Universität ein dynamischer und intensiver Prozess. Ziel bleibt es, Schutz- und Unterstützungsstrukturen kontinuierlich zu stärken, gesellschaftliche Herausforderungen frühzeitig aufzugreifen und eine diskriminierungssensible Wissenschaftskultur nachhaltig zu sichern.

GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN: GESCHLECHTERPARITÄT IST UNSER AUFTRAG

Gleichstellung ist kein Zustand, sondern ein Ziel, das täglich neu erarbeitet werden muss – im Spannungsfeld von wissenschaftlicher Exzellenz, gesellschaftlicher Verantwortung und institutionellem Wandel. Die Bergische Universität Wuppertal hat mit diesem Konzept ein starkes strategisches Commitment formuliert: Geschlechterparität ist kein Nebenprodukt guter Universitätsentwicklung – sie ist deren Voraussetzung. Die kommenden Jahre werden zeigen, wie entschlossen Universitäten bereit sind, Machtverhältnisse zu hinterfragen, Strukturen zu verändern und Verantwortung zu übernehmen. Wir haben uns entschieden, diesen Weg mit Klarheit, Konsequenz und strategischer Weitsicht zu gehen. Dabei vertrauen wir auf das Zusammenspiel von Verbindlichkeit und Beteiligung, von evidenzbasierter Steuerung und gelebter Kultur. Geschlechterparität ist kein Versprechen an eine einzelne Gruppe – sie ist ein Versprechen an die Wissenschaft selbst: dass Talent zählt, nicht Herkunft, Geschlecht oder Rolle. Und dass Exzellenz nur dort entsteht, wo alle Talente gesehen, gehört und gefördert werden.

Gleichstellung bedeutet: Wir verändern nicht einzelne Karrieren – wir verändern das System.



2008

2025

Strategische Steuerung, Governance und Anreize

Gleichstellungspreis	
Gleichstellungsmagaz*in	
	Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt
	Gender-Datenportal
	Stärkung dezentraler Gleichstellungsarbeit: u. a. 1 %-Modell, dez. Gleichstellungsreferent*innen
	Gender-Check für Vorlagen
	Strategischer Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch, u. a. durch Ausbau Antidiskriminierungsstrukturen, -richtlinie, Schulungsangebote
	Entlastungsregelungskonzept für Gremienarbeit

Berufungsmanagement

Gender Consulting in Berufungsverfahren	Professionalisierung von Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragten
	Strukturiertes Onboarding-Programm
	Gleichstellungsquoten für Neuberufungen
	Neuberufungsbonus mit Kita-Belegplätzen für Professorinnen
	Geschlechtergerechte Berufungskommissionen mittels Prüfschema zur Parität
	Gendergerechte Nachverhandlungsrichtlinie

Karrierewege und Personalentwicklung

Science Career Center zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen	Stärkung und Ausbau, u. a. durch SelmaMeyerMentoring	(Post-)Doktorandinnen-Programm „Exzellente Führung in der Wissenschaft“
Zusatzfonds Graduiertenförderstipendien für Promovendinnen		Aufstockung um Sonderfonds in Abschlussphasen
	Anschubfinanzierung von Qualifikationsstellen für Wissenschaftlerinnen in männlich dominierten Bereichen	
		Richtlinie für Postdoc-Karrierewege
		Life-Cycle-Modell für Tenure-Track
		Sonderfonds für Juniorprofessorinnen
		Verpflichtende Betreuungsvereinbarungen ab WS 2024/25

Gewinnung von Promovendinnen und Studentinnen

SommerUni	Gender in MINT, u. a. SommerUni, Mentoring für Studentinnen im Ingenieurwesen, Forschungsprojekt „BestWahr“	Gender in MINT +, u. a. SommerUni, Girls’ Day, Talentscouting, zdi-Zentrum BeST, Kampagnen wie Yes she can – Women in IT
		dezentrale Projekte wie her.culvis, Female Students Network, Doktorandinnenseminare, Gender-Workshops, Reisekostenzuschüsse für MINT-Masterstudentinnen, u. a.

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Anschubfinanzierung Familienservice	Fotoausstellung und Vorträge zur Vereinbarkeit	Verstetigung und Ausweitung im Bereich Pflege von Angehörigen
Kinderfreizeiten in den Schulferien		Ausweitung, u. a. Betreuung von Kindern mit Behinderung, breiteres Angebot
	Dual Career Service	Ergänzung um Bergisches Dual Career Netzwerk
		Unterstützung von Wissenschaftler*innen mit Care-Verantwortung, u. a. Backup-Kinderbetreuung, Kita-Belegplätze, Babysitting-börse, ZGS-Stipendien, Laborhilfen

Stärkung der Genderforschung u. a. durch

W2-Zeitprofessur für Gender und Diversity, Genderprojekt im Design, Genderforschung in den Ingenieurwissenschaften, interdisziplinäre Genderprojekte	Genderforschungsprofessur in der Erziehungswissenschaft, W1-Professorin mit einem Anteil für Genderforschung und -lehre im IZWT, apl.-Professorin mit Genderausrichtung in der Philosophie
--	--

2025

2030

Strategische Steuerung, Governance und Anreize

Stärkung dezentraler Gleichstellungsarbeit, u. a. durch Professionalisierung und strukturelle Absicherung innovativer Maßnahmen
Verstetigung dezentraler Gleichstellungsreferent*innen und Task Forces in Fakultäten

Gezieltere Nutzung externer Evaluationsansätze, um die Wirkung gleichstellungspolitischer Maßnahmen transparenter zu erfassen und Entwicklungspotenziale zu identifizieren
Entwicklung Toolbox Chancengerechtigkeit

Berufungsmanagement

Erhöhung des Frauenanteils an Professuren, insbesondere W3-Professur

Gleichstellungsmagaz*in Entwicklung eines Leitfadens für gendergerechte Berufungspraxis

Einführung fakultätsspezifischer Zielquoten für Vertretungsprofessuren analog zur Gleichstellungsquote bei Neuberufungen

Gezielter Ausbau von Karrierewegen in Richtung W3-Professur

Passgenaue Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen in den Fakultäten Elektrotechnik/ Informationstechnik/Medientechnik und Architektur/Bauingenieurwesen

Konzeption eines Rektoratsprogramms zur Einladung von High-Profile Visitors mit Vorbildcharakter mit dem Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen frühzeitig durch Gastaufenthalte in Forschung und Lehre an die Bergische Universität zu binden

Gezielte Anwendung der gleichstellungspolitisch fokussierten Nachverhandlungsrichtlinie zu Vermeidung eines Gender Pay Gaps

Karrierewege und Personalentwicklung

Erhöhung des Frauenanteils an Postdoktorandinnen-Stellen und abgeschlossenen Promotion

Engere Verzahnung von fakultätsspezifischem Monitoring und Förderung im Postdoc-Bereich mit dem Ziel, die langfristige wissenschaftliche Bindung von Frauen zu stärken und Übergänge in wissenschaftliche Leitungspositionen chancengerecht zu gestalten

Systematische Erfassung aller Promotionsverläufe zur geschlechterdifferenzierten Analyse und verlässlichen Bestimmung von Drop-out-Quoten, inkl. fakultätsspezifischer Maßnahmenentwicklung bei Defiziten

Fortführung Sonderfonds zur Karriereförderung für Juniorprofessorinnen

Erweiterung des Sonderfonds für Juniorprofessorinnen zur gezielten Förderung von Postdoktorandinnen in Übergangsphasen, u. a. durch Notfallhilfen, Reise- und Publikationszuschüsse

Gezielte Unterstützung etablierter Wissenschaftlerinnen durch Rektorin und Gleichstellungsbeauftragte in fortgeschrittenen Qualifikationsphasen

Fortführung Zusatzfonds Graduiertenförderstipendien für Promovendinnen

Gewinnung von Promovendinnen und Studentinnen

Ausweitung erfolgreicher Formate zur Promovendinnengewinnung wie bspw. her.culis auf weitere Bereiche

Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern mit geringer Repräsentanz

Fortführung und Weiterentwicklung von Gender in MINT+

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Ausbau campusnaher Kinderbetreuungsmöglichkeiten

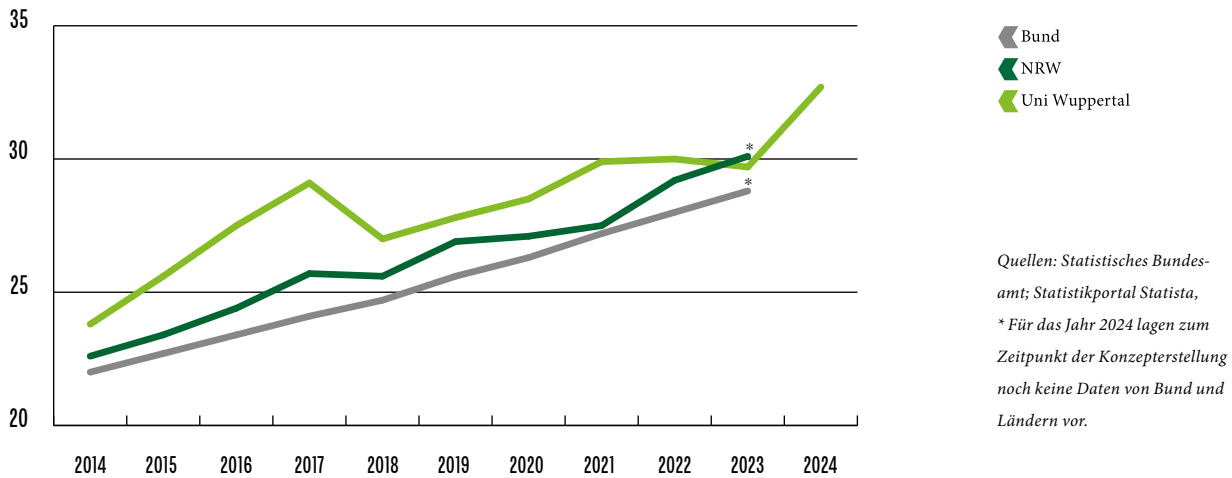
Universitätsweite Verfügbarkeit von Backup-Kinderbetreuung als Bestandteil des systematischen Ausbaus familienfreundlicher Strukturen

Ausweitung familienfreundlicher Sitzungszeiten und flexibler Arbeitsmodelle auf die gesamte Universität

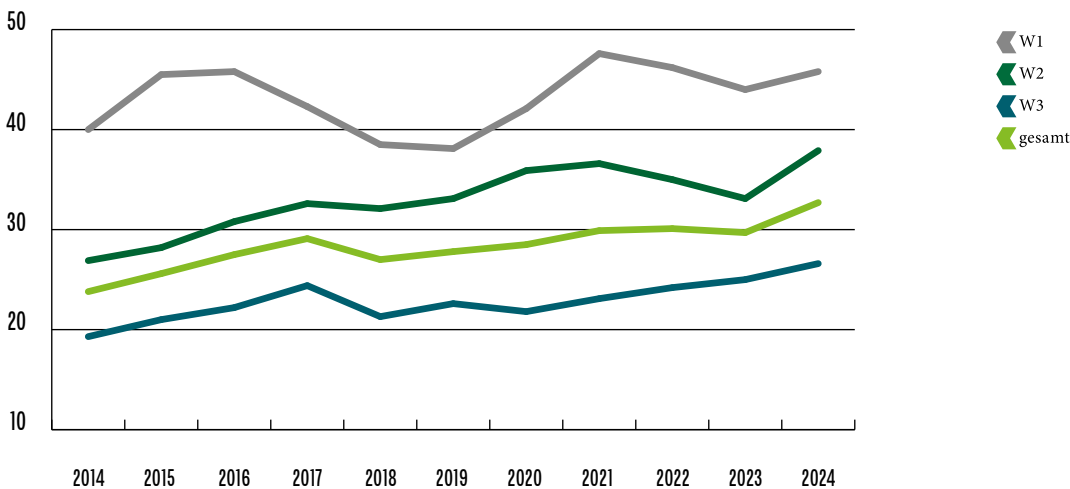
Fortführung erfolgreicher Formate, u.a. Kinderfreizeiten, Angebote zur Pflege von Angehörigen etc.

AUSGEWÄHLTE STATISTIKEN DER FRAUENANTEILE AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

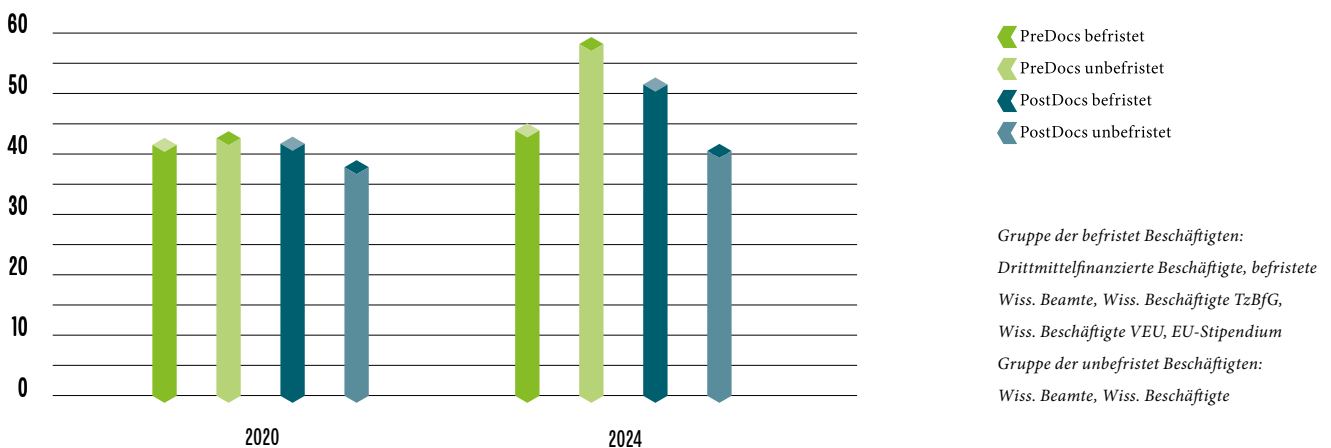
ABBILDUNG_05 | PROFESSOR*INNEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL IN DEN JAHREN 2014 BIS 2024 IM BUND- UND NRW-VERGLEICH (FRAUENANTEIL IN %)



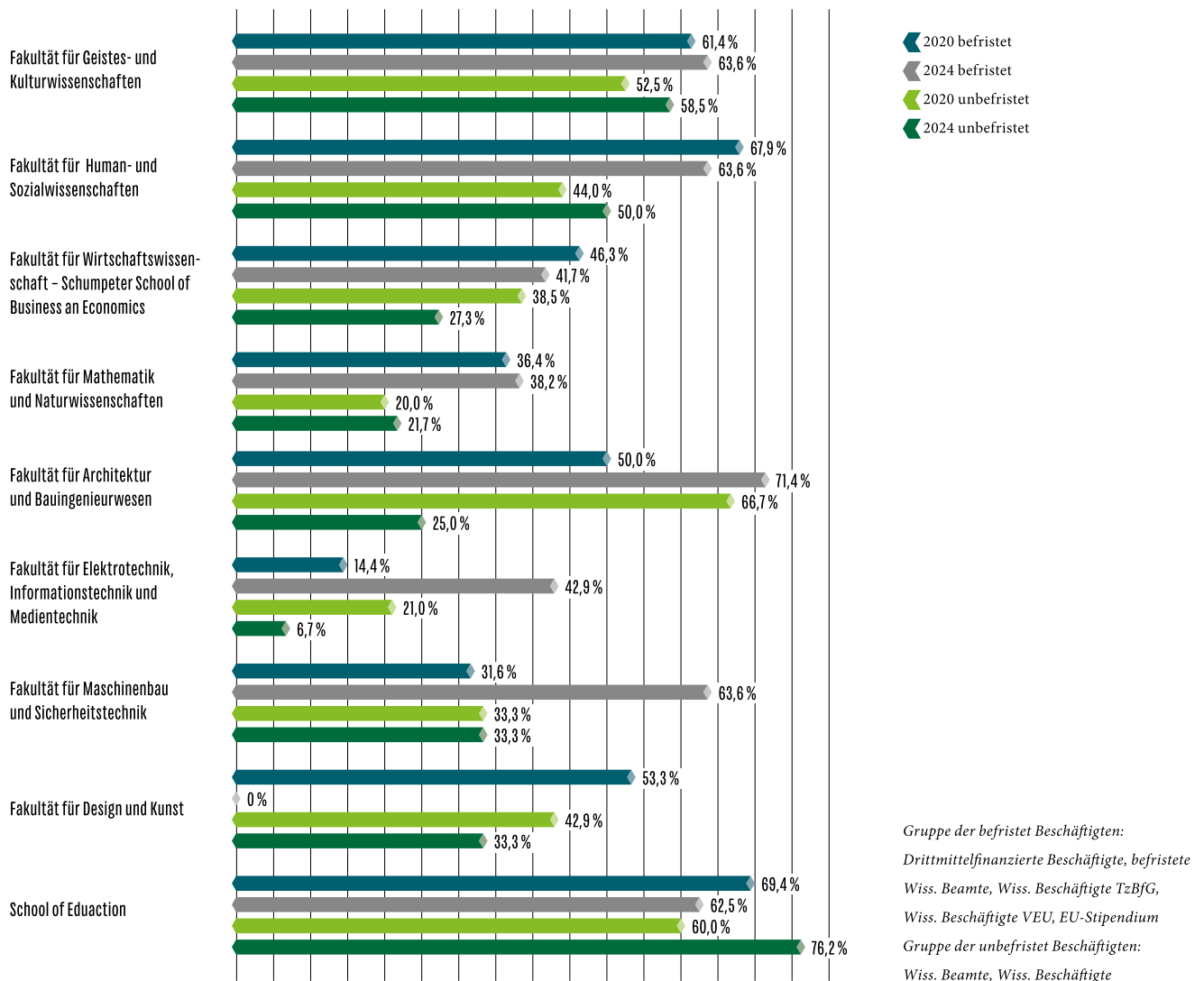
ABBILDUNG_06 | PROFESSOR*INNEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT 2014 BIS 2024 (FRAUENANTEIL IN %)



ABBILDUNG_07 | WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTE AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT NACH QUALIFIKATIONSSTUFE UND BEFRISTUNG 2020 UND 2024 IM VERGLEICH (FRAUENANTEIL IN %)



ABBILDUNG_08 | POSTDOKTORAND*INNEN IN DEN FAKULTÄTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL
IN DEN JAHREN 2020 UND 2024 (FRAUENANTEIL IN %)



IMPRESSUM

Herausgeberin

Prof. Dr. Birgitta Wolff
 Rektorin der Bergischen
 Universität Wuppertal
 Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
 Telefon +49 202 439-2224
 rektorin@uni-wuppertal.de
 uni-wuppertal.de

Autorin

Sophie Charlott Ebert

Inhalt und Konzeption

Sophie Charlott Ebert, Leitung Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt;
 Prof. Dr. Brigitte Halfbas, Gleichstellungsbeauftragte

Redaktionelle Mitarbeit Kira Sandrock

Bildnachweise

Ralf Baumgarten: S. 21–25, 28, 33 // Peter Gwiazda: Titel, S. 2–7, 11–19, 30, 35 //

Friederike von Heyden, Bergische Universität: S. 8 // Rüdiger Nehmzow: S. 27 // Serhii – stock.adobe.com: S. 31

Wuppertal, 8. Juli 2025



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Gaußstraße 20
42119 Wuppertal

uni-wuppertal.de

Vom Rektorat verabschiedet
im Juli 2025