

# **Ergebnisse der Online-Befragung zum Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen**

**Eva Wegrzyn,  
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung,  
Kordinierungsstelle für Diversity Management in Zusammenarbeit mit dem  
Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen**

**Kontakt: [eva.wegrzyn@uni-due.de](mailto:eva.wegrzyn@uni-due.de)**

Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen stellt seit 2006 Informationen zu den Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung zur Verfügung, um die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Hochschule zu unterstützen. Grundlegende Annahme ist, dass die Strategien des Zugangs zu Gender-Wissen durch eine Bündelung relevanter Informationen verbessert werden können. Grundlage hier sind die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Praxis der Gleichstellungsarbeit.

Zielgruppe des Gender-Portals sind in erster Linie die Beschäftigten und Studierenden der Universität Duisburg-Essen. Um herauszufinden, ob das Internetangebot diese erreicht und ihren Wünschen und Bedarfen entspricht, wurde vom 8.12.2009 bis 14.01.2010 eine Online-Befragung durchgeführt. Darüber hinaus zielte die Befragung auf eine erste Einschätzung der Nutzungsreichweite des Gender-Portals. Im Folgenden wird zunächst das methodische Vorgehen dargelegt, anschließend werden die zentralen Ergebnisse präsentiert.

## **1. Methodisches Vorgehen**

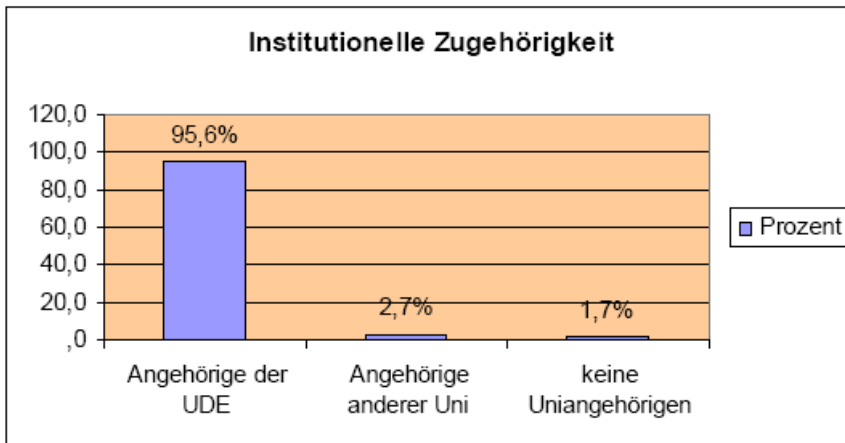
Die Einladung zur Umfrage erfolgte über vielfältige E-Mailverteiler, über welche auch sämtliche Beschäftigte (ca. 5.700) der UDE, inklusive der Medizin, erreicht werden konnten. Darüber hinaus war der Fragebogen über einen öffentlich zugänglichen Link im Portal abrufbar. Es handelt sich also nicht um eine repräsentative Stichprobe, sondern die Ergebnisse dienen einer ersten Einschätzung der Nutzungsreichweite sowie den Wünschen bzw. Einstellungen der Zielgruppe in Bezug auf das Gender-Portal.

## **2. Ergebnisse**

### ***2.1 Die Zusammensetzung der Stichprobe***

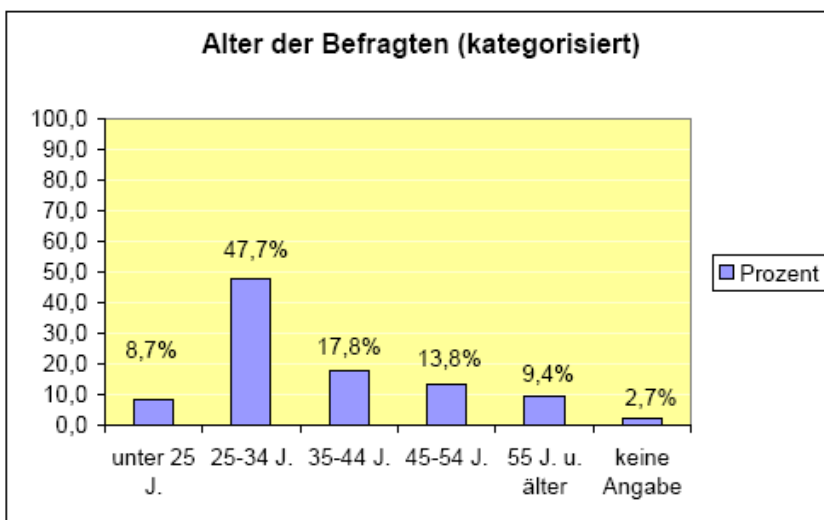
Der Rücklauf ist gemessen an der Zahl der erreichten Beschäftigten zwar gering (5%), aber für Onlineumfragen nicht selten: Insgesamt konnten 298 Datensätze in der Auswertung berücksichtigt werden. Die Auswertung der soziodemographischen Angaben bzw. institutionellen Zugehörigkeiten zeigte, dass 95,6% der Teilnehmenden der UDE angehören gegenüber 4,4% die einer anderen bzw. keiner Hochschule angehören.

Abb. 1:



Zwei Drittel der Befragten waren weiblich, ein Drittel männlich. Die Mehrheit der Befragten ordnete sich den wissenschaftlichen Beschäftigten zu (43%), die zweit- bzw. drittgrößten Gruppen stellten die Studierenden (etwa 24%) bzw. die Beschäftigten in Technik und Verwaltung (etwa 23%). Die Mehrzahl der Teilnehmenden war zwischen 25 und 35 Jahre alt (47%), gefolgt von den 35- bis 45-Jährigen (etwa 18%), wie die folgende Graphik zeigt:

Abb. 2:



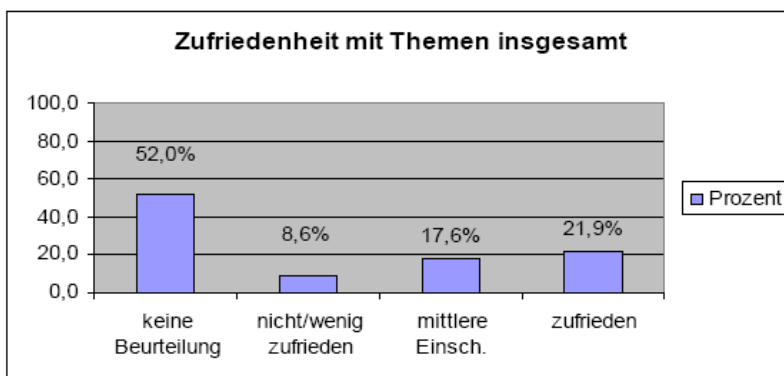
Unter 10 % lagen die Anteile der unter 25- bzw. über 55-Jährigen. In Hinblick auf die Fakultätszugehörigkeit zeigte sich, dass die meisten Teilnehmenden aus den Fakultäten Bildungs-, Gesellschafts- und Geisteswissenschaften kamen. Die Anteile lagen jeweils deutlich über 10%. Auch die Kategorie „sonstiges“ erreichte einen Anteil von über 10%.

## 1.2 Die Reichweite des Gender-Portals

Zur Frage der Reichweite des Gender-Portals ergab die Untersuchung folgendes Ergebnis: Über zwei Drittel der Teilnehmenden hat vor der Umfrage das Portal nicht besucht. Ob dieser Gruppe das

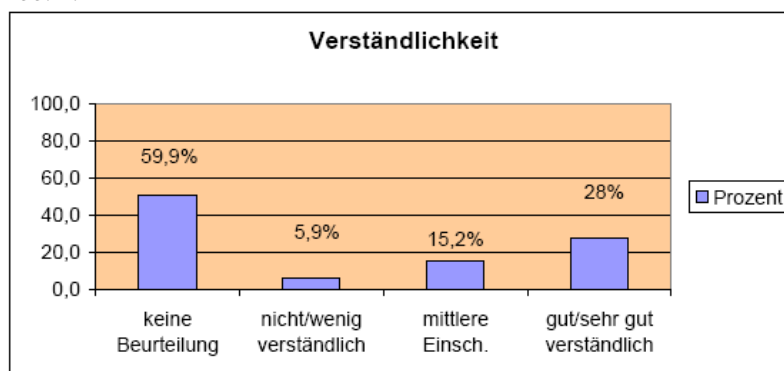
Portal bekannt war, geht aus der Fragestellung nicht hervor. Unter den BesucherInnen befanden sich doppelt so viele Frauen wie Männer sowie in Relation zu den übrigen Fakultäten vermehrt Personen aus den Fakultäten Bildungs-, Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, der Zentralverwaltung und sonstigen Einrichtungen. Die Befragten, die angaben das Gender-Portal bereits besucht zu haben, taten dies „mehrmals im Jahr“. Als Begründung für den Besuch des Portals bzw. anderer Seiten zum Thema „Gender“ wurden in einer Mehrfachauswahl am häufigsten die Punkte gleichstellungspolitische Arbeit, Studienzwecke sowie die Gestaltung von Lehrveranstaltungen ausgewählt.

Abb. 3:



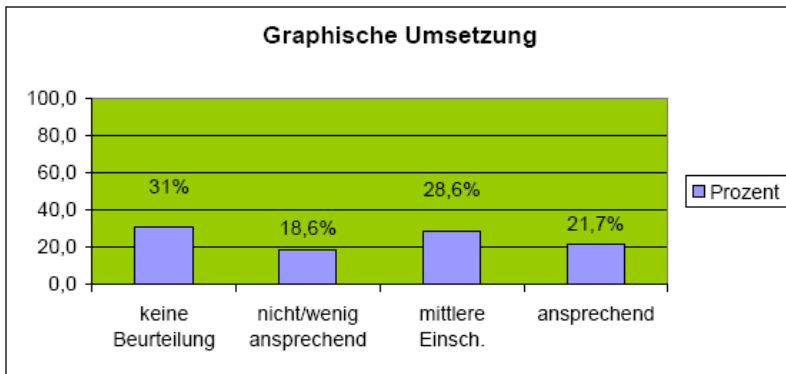
Über die Hälfte der Befragten gab an, dass Sie die Gesamtumsetzung der im Portal präsentierten Themen nicht beurteilen können. Eine kleine Gruppe von 8,6% war nicht bzw. wenig zufrieden mit der Präsentation und Aufbereitung der Themen gegenüber 21,9%, die Zufriedenheit äußerten.

Abb. 4:



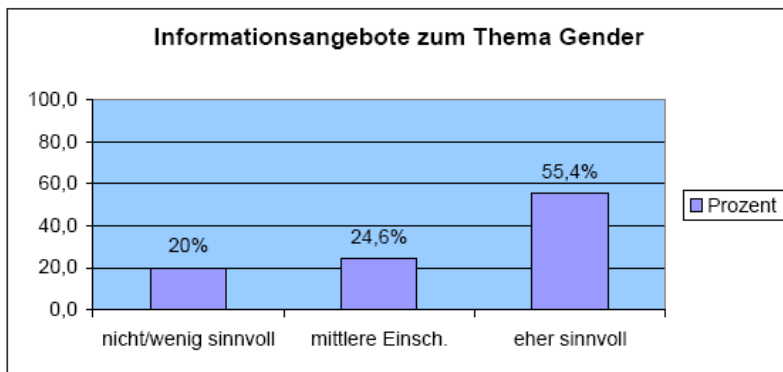
28% der Befragten bewerteten die Verständlichkeit der Informationen im Portal als sehr gut bzw. gut (s. Abb. 4), ‚Mittelmäßig‘ zufrieden zeigten sich hier etwa 15% („Verständlichkeit“).

Abb. 5:



Die graphische Gestaltung des Portals fanden 18,6% der Befragten nicht bzw. wenig ansprechend, 28,6% waren mittelmäßig zufrieden und 21,7% gaben an, dass die graphische Gestaltung ansprechend sei. Insgesamt 31% gaben keine Beurteilung ab.

Abb. 6:



Die abschließende Einschätzungsfrage bezog sich auf Informationsangebote zum Thema Gender im Internet allgemein. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden betrachtete diese als eher „sinnvoll“, gut ein Viertel positionierte sich hier in der Mitte. 20% betrachteten diese als „nicht bzw. wenig sinnvoll“.

Tiefere Einsichten in die Interessen der Teilnehmenden am Gender-Portal liefert die Auswertung der offenen Antworten. Die Leitfrage zur Auswertung lautete: „Welche Interessen artikulieren die Befragten in Bezug auf die jeweiligen Aspekte ‚Verständlichkeit‘, ‚graphische Umsetzung‘ und mögliche ‚weitere Informationen‘ im Gender-Portal?“ Zum Thema „Verständlichkeit“ formulierten 31 Personen Kommentare bzw. Verbesserungsvorschläge, zum Aspekt „graphische Umsetzung“ 40 Personen. 59 Kommentare und Anregungen wurden für mögliche „weitere Themenbereiche“ artikuliert.

Hinsichtlich der inhaltlichen Struktur wünschten sich die Befragten in der Tendenz kürzere Texte für einen besseren Überblick. Diese sollten mit Links unterlegt sein, um von diesen dann auf längere Texte/weitere Internetseiten zu verweisen. Die inhaltliche Gestaltung sollte prägnant sein,

um eine breitere Zielgruppe (z.B. Studierende, ProfessorInnen aus den Ingenieurwissenschaften etc.) zu erreichen und mehr Identifikation mit dem Thema zu bieten und somit ein stärkeres Interesse zu wecken. Außerdem gelte es weniger Mission Statements zu veröffentlichen und stattdessen konkrete Bezüge zur Praxis und zu den Aktivitäten der UDE, z.B. in Hinblick auf Gender Mainstreaming herzustellen.

Als wichtiger Punkt wurde der Wunsch nach Verhaltenstipps bei Diskriminierungen und Belästigungen genannt. Darüber hinaus wurden interaktive Funktionen wie Blogs oder Foren gewünscht, um sich besser mit anderen Personen auszutauschen zu können. Das gezielte, themenspezifische Auffinden von Personen, die zu Gender-Themen forschen, sollte erleichtert werden. Außerdem wurde betont, dass die Ansprache von Beschäftigten in Technik und Verwaltung verbessert werden sollte. In seiner jetzigen Ausgestaltung, z. B. durch den Fokus auf die Bereiche Gender & Lehre sowie Frauen- und Geschlechterforschung entstände der Eindruck, dass im Portal mehr die wissenschaftlich Beschäftigten in den Blick genommen würden.

Des Weiteren monierten einige Teilnehmenden die Verwendung der englischen Begriffe wie Gender und Gender Mainstreaming und einige wenige die Art des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs (z. B. durch die Endung „Innen“).

Die graphische Umsetzung erschien einigen Personen zu statisch und wenig ansprechend. Sie schlugen daher vor, die Bilder und das Layout eindringlicher und farbenfroher zu gestalten. Einige Aussagen stehen zu diesem Vorschlag im Widerspruch, die Auswahl wurde als zu bunter Mix aus Graphiken und Fotos empfunden. Die Orientierung am Corporate Design der Universität sowie die Verwendung offizieller Bilder der Hochschule stießen eher auf Ablehnung. Eine Person wünschte, durch das Einsenden von Bildern, die Nutzenden in die Gestaltung mit einzubeziehen.

Neben zahlreichen Themenvorschlägen wiesen einige Befragte darauf hin, den Themenbereich „Daten und Fakten“ spezifischer auf die einzelnen Fachbereiche bzw. generell auf die Universität zuzuschneiden. Insbesondere im Bereich Naturwissenschaft & Technik bestehe ein Defizit an Informationen.

Die Auswertung der offenen Antworten zeigte, dass auch eine breitere thematische Anlegung des Gender-Portals wünschenswert wäre: Diversity-Aspekte<sup>1</sup>, z.B. in Verbindung mit Migration, Homo- und Bisexualität, Hinweise zu historischen Zusammenhängen, Gender in verschiedenen

---

<sup>1</sup> Informationen zu Diversity-Aspekten an der Universität Duisburg-Essen, wie etwa Interkulturalität, Behinderung, Lebenslanges Lernen u. a. finden Sie im Diversity-Portal der UDE. Dieses Internetangebot wurde vom Prorektorat für Diversity Management in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung im Mai 2010 entwickelt: <http://www.uni-due.de/diversity/>

Lebensabschnitten, lokale Bezüge zu Aktivitäten auf kommunaler Ebene (Duisburg bzw. Essen), Dual Career<sup>2</sup>, aktive Diskussion der Hochschulpolitik im Bologna-Prozess, Karriereplanung etc. waren einige der Nennungen.

Abschließend bestand die Möglichkeit Kommentare zur Frage „Für wie sinnvoll halten Sie grundsätzlich Informationsangebote zum Thema Gender im Internet?“ (vgl. Abb. 6) zu formulieren. Die erhaltenen 25 Antworten wurden drei Kategorien zugeordnet. 1) Relevanz des Internets als Medium allgemein in Bezug auf Gender, 2) Relevanz des Gender-Portals 3) „politische Relevanz“ von Gleichstellung bzw. Gender. Zahlreiche Antworten konnten mehreren Kategorien gleichzeitig zugeordnet werden. Es wurde die Frage aufgeworfen, inwieweit ein Portal ein eventuelles Defizit in der Gleichstellung mindern kann bzw. ob es aufgrund vielfältiger anderer Internetseiten zum Thema nicht redundant sei. Weitere Kommentare in Bezug auf das Gender-Portal weisen wieder in die Richtung der adäquaten Zielgruppenansprache. Die Darstellung wirkte auf einige zu wissenschaftlich ‚abgehoben‘, Jüngere und Beschäftigte in Technik und Verwaltung könnten sich daher nicht angesprochen fühlen. Gleichzeitig wurde auch das Dilemma „Wissenschaftlichkeit“ vs. „knappere Darstellung“ in der Aufbereitung im Kontext der Organisation Hochschule thematisiert. Andere vermuten, dass durch entsprechende Informationen im Netz die „Sinnhaftigkeit“ des „nervigen Gender-Begriffs“ deutlich bzw. die neue „Wissenschaft“ um das Thema bekannter gemacht werden könnte. Insbesondere wurde hier ein Bedarf für Unternehmen und Führungskräfte gesehen. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming gilt es zu erklären, damit nicht der Eindruck entstehe, es betreffe nur Frauen. Besonders kritische Stimmen äußerten, dass sie sich gleichberechtigt fühlen, das Thema Gender heutzutage keine Relevanz mehr habe bzw. mehr „gesellschaftliche Gräben“ aufreißt als es schließen würde. Auch bei den anderen Aspekten zur Verständlichkeit oder Themenauswahl wurde ähnlich kritisch bzw. ablehnend argumentiert. So äußerten sich einige Personen dezidiert ablehnend in Bezug auf die Gender-Thematik bzw. auf Frauenförderung, da hier die Befürchtung besteht, Männer zu diskriminieren. Einige konstatierten diesbezüglich eine unausgewogene, einseitige Darstellung der Geschlechterverhältnisse.

Auf der anderen Seite gab es zahlreiche positive Stimmen: Obgleich einige Teilnehmende vor der Befragung das Portal nicht kannten, wurde sein Inhalt implizit als wichtig befunden sowie der Wunsch nach einer größeren Verbreitung desselben geäußert. Dies zeigt unter anderem folgender Kommentar: „Ich wusste gar nicht, dass es das Gender-Portal gibt. Ist irgendwie an mir vorbei gegangen. Wäre ich gerne eher (und vielleicht immer wieder mal) darauf hingewiesen worden (mit Newsletter oder Ähnlichem).“ Eine andere Person weist in eine ähnliche Richtung und schlägt vor,

---

<sup>2</sup> Zum Thema Dual Career (Doppelkarrierepaare) finden Sie unter dem Aspekt Familienfreundlichkeit Informationen im Diversity-Portal: [http://www.uni-due.de/diversity/familie\\_ude.shtml](http://www.uni-due.de/diversity/familie_ude.shtml)

dass „neu eingestellten Mitarbeitern auch davon [vom Gender-Portal, EW] berichtet wird, bzw. dass Studentinnen Infos darüber bekommen“. Eine Person stellte heraus, dass es schade sei, „dass Frauen hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben, weil sie sich ihrer eigenen Fähigkeiten gar nicht bewusst sind, bzw. auf ihrem Weg immer wieder mit ‚Aber‘ und dem Verweis, warum dies oder das ‚nicht möglich‘ ist, behindert werden. Deshalb gilt es, ihren Rücken zu stärken und ihre Rechte und persönlichen Potentiale in den Vordergrund zu rücken.“ Die Bedeutung von Portalen zum Thema Gender wird an dieser Stelle implizit hervorgehoben.

Die Redaktion des Gender-Portals möchte sich bei allen Teilnehmenden der Befragung ganz herzlich bedanken. Ihre Hinweise und Anregungen werden für die weitere Bearbeitung des Portals eingebracht.