

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2004-2006

Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Zeitraum 9/2004-9/2006, in dem wesentliche Entscheidungen für die fusionierende Universität fielen. Das Rektorat hat sich in seinen Planungen entschieden, in der Gründungsphase die zu vollziehende Fusion in drei Schritten zu realisieren:

2004 Strukturentscheidungen

2005 Entwicklungsplanung

2006 Qualität und Optimierung.

Die Gleichstellungspolitik in diesem Zeitraum hat sich in diese Strukturierung eingepasst. Wesentliche Entwicklungen im Arbeitsfeld Frauenförderung und Gleichstellung sind durch die Rahmenbedingungen der sich neu formierenden und zusammenwachsenden Universität geprägt. Was erreicht wurde (und was nicht) wird besser sichtbar, wenn die Ausgangssituation noch einmal in den Blick genommen wird; die Vorberichte für die Zeiträume ab 2003 stehen im Netz zur Verfügung¹, so dass die gesamte Gründungsphase überschaubar wird.

Der Prozess der Umstrukturierung der UDE ist noch im Gange; neue Strukturen und Regelungen brauchen Zeit, bis sie wirklich greifen. Der Bericht liefert also keine Bilanz im strengen Sinne, sondern soll allenfalls eine vorläufige Bilanz ziehen und Entwicklungslinien mit positiven oder auch kritischen Tendenzen zeigen.

Der Bericht ist wie folgt gegliedert:

Abschnitt 1 zeigt die aktuellen quantitativen Daten zu den an der Universität Duisburg-Essen gegebenen Geschlechterverhältnissen.

Abschnitt 2 gibt einen Überblick über die Programme und Angebote zur Förderung der Gleichstellung und stellt ebenfalls in aller Kürze die gleichstellungsbezogenen Einrichtungen und Strukturen dar, die auf diesen Aufgabenbereich ausgerichtet sind.

Abschnitt 3 zeigt schließlich in welcher Weise Gleichstellung in den Instrumenten der Hochschulentwicklung und Hochschulsteuerung, also im Management der Universität verankert ist einschließlich der Einrichtungen und Gremien der institutionellen Gleichstellungspolitik.

Im Anhang werden neben den früheren Berichten ausführlicheres Datenmaterial sowie wesentliche Dokumente, auf die im Bericht Bezug genommen wird, aufgeführt.

Um das Ergebnis der vorläufigen Bilanz knapp zu formulieren, bietet sich das Bild des halbvollen oder halbleeren Glases an. Halbvoll: Campusübergreifende Ziele für Frauenförderung und Gleichstellung konnten in die Hochschulentwicklungsplanung integriert werden. Die personellen und finanziellen Ressourcen für das Aufgabenfeld konnten nicht nur gesichert, son-

¹URL: http://www.uni-duisburg-essen.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_19481

dem sogar verstärkt werden, vorhandene Programme konnten verstetigt und weiterentwickelt werden. Drittens konnten gleichstellungsbezogene Einrichtungen und Projekte in arbeitsfähigen Strukturen dauerhaft verankert werden. Die Leitungsorgane der Universität haben damit wichtige Weichenstellungen für Fortschritte in der Förderung der Gleichstellung geleistet. Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass innerhalb der Leitungsebenen und der zentralen Gremien, aber vor allem in der Universität insgesamt eine intensivere Beschäftigung mit Fragen der Gleichstellung zu verzeichnen ist und Interesse daran besteht, Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung und Möglichkeiten ihrer Umsetzung zu diskutieren.

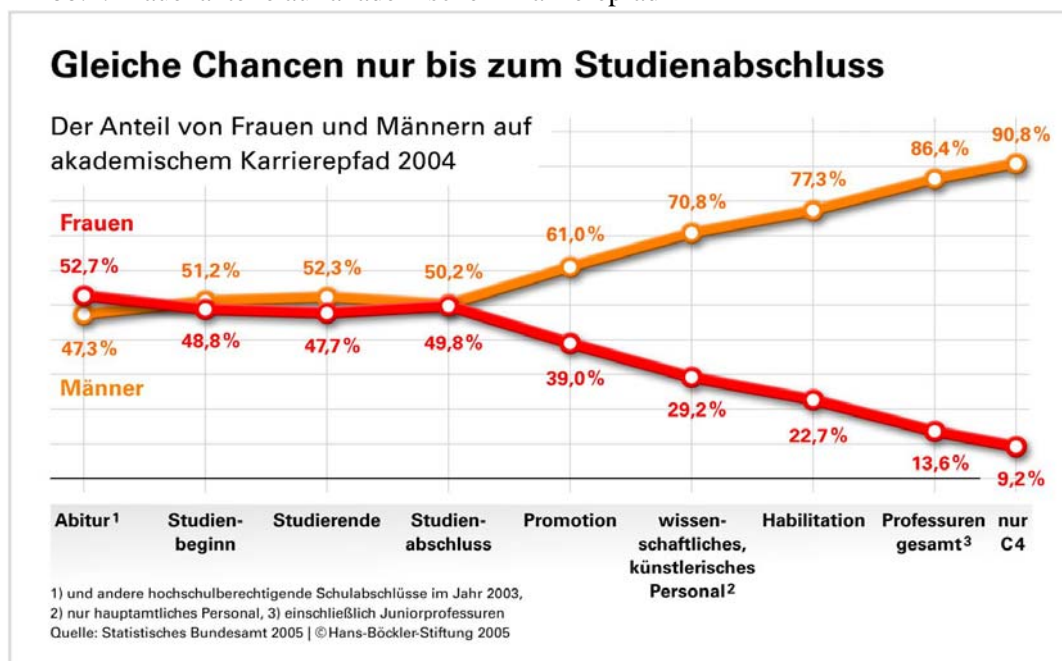
Dennoch halbleer: Trotz dieser positiven Entwicklungen sind in den Kennziffern zur Gleichstellung nur langsame Veränderungen zum Positiven festzustellen; zentrale Kennzahlen wie der Anteil der Frauen an den Professuren haben sich kaum verbessert. Mit anderen Worten: der Wandel der Geschlechterverhältnisse vollzieht sich enorm langsam. Das ist natürlich nicht verwunderlich, denn die Geschlechterverhältnisse sind in eingewurzelten sozialen Praxen, in Identitäten und kulturellen Strukturen verankert.

1. Geschlechterverhältnisse an der Universität Duisburg-Essen: Quantitativ

Beteiligung von Frauen an Studium, akademischer Qualifizierung und wissenschaftlicher Karriere sowie Frauen in Führungspositionen

Inwieweit es der Universität gelingt, das Potential von Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und an sich zu binden, lässt sich unmittelbar an den Zahlen ablesen, die angeben, wie Frauen auf den verschiedenen Stufen der akademischen Qualifizierung und Beschäftigung vertreten sind. Für die Universität Duisburg-Essen reproduziert sich weitgehend das bekannte Scherendiagramm (s. Abb. 1), das die Männer- und Frauenanteile bei Studienbeginn und Studium als gleichgewichtig zeigt, während ab dem Studienabschluss und bei den weiteren Stufen der akademischen Karriere die Frauenanteile von Stufe zu Stufe sinken bei steigenden Männeranteilen.

Abb.1: Frauenanteile auf akademischem Karrierepfad



Studium

Der Frauenanteil an den Studierenden liegt aktuell bei 47,5% und entspricht damit dem Bundesdurchschnitt². Der Frauenanteil bei den Studienanfängern liegt mit 52,5% höher als der Bundesdurchschnitt (s. Tab. 3 im Anhang)³.

Inhaltlich zeigt die Verteilung der Studentinnen und Studienanfängerinnen auf die Fachbereiche ein gemischtes Bild (vgl. Tab. 4 im Anhang). Während in einer guten Anzahl von Fachbereichen das Geschlechterverhältnis als ungefähr ausgeglichen gelten kann, gibt es sowohl Fachbereiche mit einer deutlichen Überrepräsentanz (Geistes- und Bildungswissenschaften) wie auch mit einer klaren Unterrepräsentanz (Physik und Ingenieurwissenschaften).

Grundmuster der geschlechtsspezifischen Studienwahl (und ebenso der Berufswahl) sind damit nach wie vor wirksam. Abweichungen von diesem Grundmuster zeigen sich vor allem bei studierenden Frauen aus der Gruppe der Bildungsinländer und den ausländischen Studierenden. Der Anstieg des Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern ist z.T. auf dieses Potential zurückzuführen.

Das Studiengangssystem erfährt derzeit bedeutende Veränderungen; die Umstellung der Studiengänge auf die Bachelor-/ Master-Struktur hat begonnen. Ob sie Veränderungen in der Studienbeteiligung von Männern und Frauen hervorrufen wird, ist derzeit nicht absehbar.

Die beschlossene Einschränkung der Kombinationen im Lehramtsstudium, mit der die Universität Studierende aus bisher stark nachgefragten, nicht dem Lehrbedarf entsprechenden Lehramtsfächern in eher bedarfsgerechte Studienfächer umlenken will – im Klartext: Verstärkung der Wahl naturwissenschaftlicher Lehramtsfächer und anderer Lehramtsfächer, für die Lehrbedarf angemeldet ist – ist ebenfalls bisher nicht einschätzbar, was die Auswirkungen auf die Studienbeteiligung von Frauen und Männern anbelangt.

Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen zeigt einen besseren Studienerfolg für die Frauen, allerdings auf der Basis insgesamt zu niedriger Abschlussquoten.

Akademische Karriere: Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Universität vermag Frauen nach dem ersten Studienabschluss nicht in gleichem Maße für eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung zu motivieren, wie es ihrem Anteil an den Absolventen entspräche. Durchweg liegt der Frauenanteil bei Promotionen deutlich unter dem Frauenanteil bei den Studienabschlüssen (s. Tab. 5 im Anhang). Eine Ausnahme bildet hier die Medizin, bei der die Promotion allerdings vielfach bereits vor dem Abschluss der ärztlichen Ausbildung absolviert wird. Dem entspricht, dass Frauen im wissenschaftlichen Personal nur zu einem guten Drittel vertreten sind. Bei Promotionen und bei der befristeten Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau zeigt sich für 2004 – 2006 eine leicht steigende Tendenz (s. Tab. 8 im Anhang).

² Statistisches Bundesamt Deutschland 2005

³ Hinweis: Die Frauenanteile nach Fällen zeigen ein anderes Bild, weil sie auf der Beteiligung an Fächern beruhen und somit aufgrund der Zwei-Fach-Struktur vieler Studiengänge ein verzerrtes Bild über die Repräsentanz von Frauen an der Universität geben, vgl. Tab. 3 im Anhang.

Bei Habilitationen ist der Frauenanteil in den letzten beiden Jahren ebenfalls angestiegen (s. Tab. 6 im Anhang); die Anteilswerte liegen (bei niedrigen Habilitationszahlen überhaupt) grosso modo im Bundesdurchschnitt; auch bei diesem Qualifizierungs- und Karriereschritt ist das Muster, dass der Frauenanteil bei Habilitationen geringer ist als bei Promotionen, für die Universität Duisburg-Essen keineswegs durchbrochen. Insgesamt sind die Veränderungen der Frauenanteile bei der wissenschaftlichen Qualifizierung zu gering, als dass von einem deutlichen Trend ausgegangen werden könnte.

Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren ist seit der Fusion 2003 angestiegen (s. Tab. 1), wenn auch nur sehr langsam. Der Anstieg von knapp 12% in 2003 auf 14,3% in 2006 beruht auf einem Zuwachs um lediglich 4 Professorinnen bei einem Rückgang der Anzahl der Professuren insgesamt.

Tab. 1: Frauenanteile bei Professuren (ohne Medizin)

Jahr	Professuren	mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
2003	399	47	11,78 %
2004	409	51	12,5 %
2005	409	50	12,2 %
2006*	356	51	14,3 %

* Zahlen für 2006 bis Juni 2006 berücksichtigt (abweichend von der Tab. 7 im Anhang)

Der geringe Frauenanteil bei Professuren beruht grundsätzlich sicherlich darauf, dass in den „frauenarmen“ naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern nur wenige Frauen Lehrstühle besetzen. Allerdings ist der Frauenanteil in den entsprechenden Fachbereichen unserer Universität im Landesvergleich akzeptabel. Unter dem Landesdurchschnitt bleiben dagegen die Zahl der Professorinnen in den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften, Geisteswissenschaften und Bildungswissenschaften, die eigentlich eine starke Frauenbeteiligung im Studium und z.T. auch bei der weiteren akademischen Qualifizierung aufweisen, in denen aber offenbar das Potential an qualifizierten Frauen nicht erreicht wird und sich jedenfalls nicht in der Besetzung von Professuren zeigt.

Berufungsverfahren

Die nähere Betrachtung der Berufungsverfahren seit 2004 zeigt (s. Tab. 2), dass Frauen zwar vermehrt in Berufungsverfahren berücksichtigt werden, dass dies aber nicht ausreicht, um einen schnelleren Anstieg des Frauenanteils bei Professuren zu erreichen.

Tab.2: Berufungsverfahren

9/04-9/06	Frauen		Männer	
	abs.	%	abs.	%
Bewerbungen	317	17,9	1.3454	81,1
Vortrag	74	25,7	214	74,3
Listenplatz	33	24,4	102	75,6
Erstplatzierung	13	28,9	32	71,1

Die Diskrepanz zwischen dem für den Zeitraum 2003-2006 festgestellten Zuwachs an lediglich 4 Professorinnen und der in der Auswertung der Berufungsverfahren ermittelten Zahl von 13 Erstplatzierungen ist erklärungsbedürftig. Zum einen sind für eine Reihe von Verfahren die Berufungsverhandlungen noch nicht abgeschlossen. Wichtiger aber ist der Hinweis auf Verzögerung von Berufungen durch ein fusionsbedingtes Anhalten von Berufungsverfahren und die Feststellung, dass in einigen Fällen Rufe auch abgelehnt wurden. Dabei hat die Umstellung auf die W-Besoldung eine Rolle gespielt.

Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich

Frauen sind in den Dienstleistungsbereichen der UDE überproportional vertreten. Dabei gilt, je höher die Position in der Hierarchie und Vergütung/Besoldung angesiedelt ist, desto geringer wird der Frauenanteil. Ebenso ist der Frauenanteil in den technischen Aufgabenbereichen anhaltend gering. Nach der Zusammenführung der Verwaltungen der beiden Vorgängereinrichtungen, der Neustrukturierung der Verwaltung und der Zusammenführung von Dienstleistungsbereichen (Werkstätten, Druckerei, aber auch HRZ bzw. ZIM und UB) steht eine genaue Übersicht noch aus. Die Arbeit am Frauenförderplan für die Hochschulverwaltung steht am Anfang. Es ist absehbar, dass Ziele einer Förderung der Gleichstellung in diesem Bereich sorgfältiger Diskussion bedürfen. Es wird auf jeden Fall zu berücksichtigen sein, dass die Aufgabenstellung für die Dienstleistungsbereiche der UDE immer anspruchsvoller wird. Dies schafft in Verbindung mit der traditionellen Minderbewertung von Tätigkeiten auf sog. Fraueneinrichtungsstellen einen großen Nachholbedarf. Dieser Herausforderung muss sich ein künftiges gleichstellungsorientiertes Personalmanagement stellen. Mit der Einrichtung eines Aufgabengebietes Personalentwicklung sind die Voraussetzungen dafür gegeben.

Frauen in Führungspositionen

In der Hochschulleitung, dem Rektorat, ist keine Frau vertreten. Die Fachbereiche werden mehrheitlich durch Männer geleitet. Die UDE verzeichnet lediglich eine Dekanin (von 13), zwei Studiendekaninnen (von 13) und eine Prodekanin (von 17).

Die wissenschaftlicher Einrichtungen werden mehrheitlich von Männern geleitet: zwei von 11 wissenschaftlichen Einrichtungen haben eine Direktorin oder Vorstandsvorsitzende. Von 5 zentralen Betriebseinheiten stehen zwei unter weiblicher Leitung.

In der obersten Führungsebene der Verwaltung ist eine Frau vertreten (Kanzlervertreterin), von 6 Dezernaten wird lediglich eines von einer Frau geführt. Was die weiteren Führungsebenen der Verwaltung angeht, so stellt sich das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Sachgebietsleitungen mit einem Frauenanteil von 38,5% und auf der Ebene der Gruppenleitungen mit einem Frauenanteil von 30% dar. Dies bedeutet gegenüber der Ausgangssituation der Verwaltung vor der Fusion einen Rückgang.

Welche Schlüsse sind aus diesen Zahlen zu ziehen? Die männliche Dominanz ist in der Universität ungebrochen. Das quantitative Tableau verweist auf die bekannten „Baustellen“ der Gleichstellungsarbeit:

- mehr Frauen für die naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge zu gewinnen,
- mehr Frauen für die Schritte auf eine akademische Karriere hin zu motivieren und sie dabei zu unterstützen,
- mehr Professorinnen zu rekrutieren – so dass sich auch das Bild der Beteiligung von Frauen in den akademischen Leitungsebenen verbessern kann,
- mehr Frauen in technische Berufe und/oder in Führungspositionen zu bringen,

so dass insgesamt ausgewogenere Geschlechterverhältnisse eintreten und Belange von Frauen und Männern mit größerer Selbstverständlichkeit gleichgewichtig in den Entscheidungen und Prozessen innerhalb der Universität wirksam werden.

Die folgende Übersicht über die im Arbeitsfeld Gleichstellung realisierten Programme und Maßnahmen zeigt, dass die Universität an genau den Stellen, an denen sich die Disparitäten zwischen den Geschlechtern zeigen, aktiv handelt.

2. Förderung der Chancengleichheit

Programme und Maßnahmen – Einrichtungen und Strukturen

Die Förderung der Gleichstellung ist eines der zentralen Entwicklungsziele der Universität Duisburg-Essen. Ausgehend von den quantitativen Disparitäten, die sich auf den Stufen der akademischen Qualifizierung zeigen, hat die Universität in den letzten Jahren ein Programm abgestimmter, aufeinander aufbauender Angebote für Frauen entwickelt, um die Potentiale und Talente junger Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen (s. Anlage 1).

Das Bild der Beteiligung von Frauen und Männern auf den Stufen der akademischen Ausbildung und Karriere zeigt unterschiedliche Geschlechterverhältnisse in den Fächern; allerdings ist die Repräsentanz von Frauen auf den höheren Stufen der akademischen Karriere durchweg zu gering.

Die Universität hat sich deshalb in ihren Frauenförderplänen (Rahmenplan) und internen Vereinbarungen dazu verpflichtet, in Richtung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses zu wirken und dazu insbesondere mehr Professorinnen zu berufen. Ein besonderer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit 2004-2006 war die Förderung der Chancengleichheit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere die Steigerung der Promotionsbeteiligung

von Frauen. Hierfür sind in diesem Zeitraum im Rahmen der akademischen Personalentwicklung auf zentraler Ebene Programme im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung entwickelt und implementiert worden. Die Universität hat darüber hinaus umfangreiche Mittel für Projekte in den Fachbereichen zur Verfügung gestellt, die erfolgreich sind und untereinander vernetzt arbeiten. Das Zusammenwirken von zentraler und dezentraler Ebene in der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wird überzeugend durch das Programm der ersten Herbstakademie für Promovierende (s. Anlage 2) illustriert.

Um die Gleichstellungsziele an der Universität zu erreichen, ist in den letzten Jahren ein breit ausdifferenziertes Maßnahmenprogramm für die gesamte Spannbreite der akademischen Qualifizierung entwickelt und implementiert worden, das von Angeboten für Schülerinnen und Schülern, Studierenden und Promovierenden bis zu Angeboten zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase reicht.

Seit 1999 existiert das Mentorinnennetzwerk Meduse, das unter Einbeziehung von Alumnae der Universität und weiteren Personen aus Wissenschaft und Wirtschaft Mentoring-Programme für Studentinnen und Studienabsolventinnen mit den Modulen One-to-one-Mentoring, Trainings zur Vermittlung von Soft Skills und Vernetzung aller Fächer organisiert. Im Rahmen von Meduse wird inzwischen auch eine Programmlinie angeboten, die spezifisch auf die Bedürfnisse der Absolventinnen und Studentinnen der Ingenieurwissenschaften eingeht.

Alle Programme wurden durch ein fachübergreifendes Beratungs-, Vernetzungs-, Vortrags- und Seminarangebot zur Unterstützung des Fortschrittes der Promotion ergänzt. Das ZfH/Abteilung Frauenförderung und Gender Mainstreaming führt in diesem Jahr erstmals eine Herbstakademie für Promovierende durch. Für fortgeschrittene Doktorandinnen wird in Kooperation mit umliegenden Universitäten ein Cross-Mentoring-Programm (mentoring³) angeboten, bei dem jeweils Wissenschaftler/innen der Partneruniversitäten die teilnehmenden Doktorandinnen in Fragen der Karrieregestaltung in der Wissenschaft in One-to-one- oder Gruppenmentorings beratend begleiten. Die UDE koordiniert im Rahmen dieses Programms die Angebote im Schwerpunkt Geistes- und Bildungswissenschaften.

Für Habilitandinnen realisiert das Essener Kolleg für Geschlechterforschung das Maria-Sibylla-Merian-Programm zur Unterstützung einer erfolgreichen Wissenschaftskarriere für Frauen an der Schwelle zur Professur.

Die Universität beabsichtigt, langfristig Geschlechtergleichheit auch durch besondere Maßnahmen für Jungen und junge Männer zu erreichen. Für 2007 ist parallel zum Girls' day ein Boys' Day zur Orientierung in Fächern geplant, in denen der Männeranteil unter 30% liegt. Auch das Seminarprogramm Schlüsselqualifikationen integriert Themen, die für beide Geschlechter relevant sind, so etwa das Thema Vereinbarkeitsmanagement in Doppelkarriere-Partnerschaften und Work-Life-Balance für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Weiterentwicklung des Gender-Ansatzes im Personalentwicklungs-Programm steht noch am Anfang, wird aber im Programm der ersten Herbstakademie für Promovierende bereits realisiert.

Die vielfältigen Angebote verlangen die kontinuierliche Bereitstellung von Arbeitskapazitäten und Ressourcen. Die Universität verfügt auf zentraler Ebene über verschiedene Einrichtungen, die die genannten Programme realisieren. Hier sind das Essener Kolleg für Geschlechterforschung, der Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung zu nennen. Angebote kommen auch von der Abteilung Personalentwicklung im Personaldezernat sowie vom Akademischen Beratungszentrum (künftig für die Sommeruni verantwortlich). Während das Essener Kolleg als wissenschaftliche Einrichtung über die Realisierung des Merian-Programms hinaus einen Forschungsauftrag hat, bieten die anderen genannten Einrichtungen als Dienstleistungseinrichtungen auch Beratung und Unterstützung für gleichstellungsorientierte Aktivitäten der Fachbereiche an.

Unterstützung der Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familie

Die UDE sieht in der Unterstützung der Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familie einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit. Neuere Untersuchungen zur Elternschaft von Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau zeigen, dass Kinderlosigkeit bei dieser Gruppe ein enormes Ausmaß annimmt. Eine Vollerhebung für den wissenschaftlichen Mittelbau der nordrhein-westfälischen Universitäten durch eine Arbeitsgruppe um Sigrid Metz-Göckel (Universität Dortmund) belegt auch für die UDE, dass der Umfang der Kinderlosigkeit im akademischen Mittelbau in den letzten zehn Jahren noch weiter zugenommen hat. Offensichtlich führt die Unsicherheit der Karriereaussichten im Zusammenwirken mit einem eklatanten Mangel an Betreuungsmöglichkeiten bei Männern wie bei Frauen zu einer Entscheidung gegen Kinder (s. Anlage 3). Umgekehrt ist anzunehmen, dass mit Schwangerschaft und Elternschaft während der Promotionsphase nicht selten der erfolgreiche Abschluss des Qualifizierungsvorhabens gefährdet ist.

Das Rektorat hat die Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienaufgaben als vorrangig wichtig eingestuft. Mit Hilfe einer Finanzierung durch das Land NRW und die Europäische Union im Rahmen des ESF konnte durch die Gleichstellungsbeauftragte ein Eltern-Servicebüro eingerichtet werden, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei allen Fragen zur Kinderbetreuung berät, einen Babysitterdienst organisiert, Kinderbetreuung für die Ferienzeiten anbietet, Tagesmütter vermittelt und an beiden Campi auch Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 6 Monaten bis 3 Jahren in der Tagespflege bereitstellt (s. Anlage 4). Dieses Angebot wird derzeit aufgrund des großen Bedarfs weiter ausgebaut. Darüber hinaus wird die Universität bis Ende 2007 über eine neu eingerichtete Kindertagesstätte des Studentenwerks am Campus Duisburg verfügen, die auch Plätze für beschäftigten Eltern bereitstellen soll; eine vergleichbare Einrichtung für den Campus Essen ist in Planung.

Besonderer Unterstützungsbedarf entsteht bei Schwangerschaft bzw. Elternschaft in der Promotionsphase. Deshalb soll mit dem ZfH ein neues Beratungs- und Unterstützungsmodell für diesen Personenkreis realisiert werden. Zusätzlich zur fachlichen Betreuung soll eine patenschaftliche Begleitung durch eine erfahrene Wissenschaftlerin/einen erfahrenen Wissenschaftler angeboten werden. Die patenschaftliche Begleitung verfolgt das Ziel, durch Vereinbarungen über die Betreuung und Kontakt während der Ausfallzeiten sowie durch die Ausarbeitung einer angepassten Arbeitsplanung einen erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsvorhaben

zu ermöglichen. Die Fachbereiche können hierzu auf Beratungs- und Serviceangebote des Geschäftsbereiches Frauenförderung und Gender Mainstreaming zurückgreifen.

Für studierende Eltern hat die Universität ebenfalls ein Servicebüro eingerichtet, das Beratung und Unterstützung der Vernetzung studentischen Eltern anbietet. Für Studierende steht darüber hinaus an jedem der beiden Campi eine Kindertagesstätte bereit.

Die UDE unterstützt Doppelkarrierepartnerschaften und bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die an die Universität Duisburg-Essen kommen, Hilfestellung bei der Bewältigung ihrer besonderen Lebens- und Arbeitssituation an.

3. Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung

Die UDE hat die Förderung der Gleichstellung in der Gründungsphase auf eine breite Basis gestellt. Die bereits frühzeitig von der Gründungsgleichstellungskommission geforderte Integration der Gleichstellung in die Hochschulentwicklung wurde realisiert. Dies war möglich, weil eine enge Zusammenarbeit zwischen dem gesamten Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten praktiziert wurde. Nicht zuletzt die Benennung des Prorektors für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs als Ansprechpartner in Gleichstellungsfragen hat dazu beigetragen, dass Gleichstellungsarbeit und Hochschulentwicklung aufeinander abgestimmt werden konnten.

Im Zuge des Fusionsprozesses wurde dem neu gegründeten Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Geschäftsbereich Frauenförderung/ Gender Mainstreaming eingegliedert, der als zentrale wissenschaftliche Dienstleistungseinrichtung die Aufgabe hat, die Universität bei der Entwicklung ihrer Leistungen in den Bereichen Lehre und Forschung sowie Management und Services zu unterstützen. Karriereförderung für Frauen und die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie in den zentralen Handlungsfeldern der Universität sind so als wesentliche Faktoren der Organisations- und Personalentwicklung eingeschätzt und zentral platziert worden. Dementsprechend wird Gleichstellung auch bei den Controlling-Instrumentarien und bei der Budgetierung berücksichtigt.

Damit sind die grundlegenden Prozesse des Hochschulmanagements unter Einbeziehung von Gleichstellungsaufgaben reformuliert worden. Die UDE übernimmt damit eine Vorreiterrolle, was die systematische Modernisierung der Managementprozesse unter Einbeziehung der Gleichstellung anbelangt.

Hochschulentwicklungsplanung intern

Das Rektorat hat in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten gleichstellungspolitische Ziele für die Gründungsphase (s. Anlage 5) formuliert, die im Berichtszeitraum als Ziele für die Entwicklungsplanung der Universität (s. Anlage 6) fortentwickelt wurden. War bei der ersten Runde der Zielvereinbarungsgespräche (2005) Gleichstellung noch ein gesonderter Berichtspunkt, so wird aktuell Gleichstellung als Querschnittskategorie innerhalb der Kernbereiche Studium und Lehre, Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs abgefragt (s. Anlage 7). Dies entspricht dem Grundsatz des Gender Mainstreaming, Entscheidungen und Prozesse unter Einbeziehung der Genderperspektive und unter Beachtung der

gleichstellungspolitischen Ziele zu gestalten. Das durch das Landesgleichstellungsgesetz vorgegebene Instrument der Entwicklungsplanung im Bereich der Gleichstellung sind die Frauenförderpläne. Da doppelte Arbeit wenig Sinn macht, sollte nach Wegen gesucht werden, die Frauenförderpläne – die nach ihrer gesetzlichen Grundlage in wesentlichen Personalentwicklungspläne sein sollen – und die Entwicklungspläne der Einheiten miteinander zu verbinden. Die vorliegenden Instrumente der Entwicklungsplanung haben eigentlich die Voraussetzungen geschaffen, um die Instrumente Fachentwicklungsplan und Frauenförderplan miteinander zu verzahnen und in ihrer Aufstellung, dem anschließenden Monitoring und der Bewertung am Ende der Laufzeit zu synchronisieren. Die am Anfang der Entwicklungsplanung stehenden datenbasierten Analysen (Ist-Analyse: Wie ist der gegenwärtige Stand?), die Zielentwicklung (Was soll erreicht werden?) und die darauf Bezug nehmende Maßnahmen- und Ressourcenplanung (Welche Maßnahmen sollen ergriffen werden? Welche Ressourcen werden dafür benötigt?) bilden das Grundgerüst auch für die Erstellung der Frauenförderpläne (s. Anlage 8, 9) ab, die nach ihrer Methodik und Anlage perspektivisch auf die Fachentwicklungsplanung zulaufen. Trotz der nahe liegenden Parallelisierung war jedoch die Aufstellung der Frauenförderpläne und die Entwicklungsplanung in 2005-2006 nur lose miteinander gekoppelt.

Für die fusionierte Universität sind im Berichtszeitraum erstmals auf der Basis der für die Entwicklungsgespräche erstellten Leistungsdaten Frauenförderpläne erstellt worden. Neben dem Rahmenplan für die Frauenförderung verfügen bereits sieben Fachbereiche über einen Frauenförderplan (GesWi, BWL, Wiwi, BioGeo, Bauwi, Ingwi und Medizin) ; für drei weitere Fachbereiche (Bildwi, K&D, Chemie) sowie die Hochschulverwaltung und die Bibliothek sind die Beratungen über den Frauenförderplan aufgenommen.

Obwohl also derzeit noch nicht alle Fachbereiche und Einrichtungen über einen Frauenförderplan verfügen, ist aus meiner Sicht dennoch hochschulweit viel in Bewegung gesetzt worden. Die in der Kategorie „Förderung der Gleichstellung“ getroffenen Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fachbereichen haben finanziell ein beachtliches Volumen mobilisiert und wichtige Entwicklungen in den Fachbereichen angestoßen. Inhaltlich waren die Zielvereinbarungen 2005 dem Schwerpunkt der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere der Förderung der Promotion von Frauen zuzuordnen. Die noch ausstehenden Frauenförderpläne werden in der nächsten Zukunft erstellt. Deutlich wird, dass einige Fachbereiche Beratungsbedarf hinsichtlich möglicher Ansatzpunkte und praktischer Beispiele aus der Gleichstellungsförderung haben.

Ungelöst ist das Problem, die durch Zielvereinbarungen und die entsprechenden Ressourcen ermöglichten Vorhaben (Projekte) zu verstetigen, um nachhaltige Wirkungen zu erzielen. Der Vorschlag, mit den nächsten Zielvereinbarungen 2006 eine längere Laufzeit abzudecken, ist unbedingt zu begrüßen.

Hochschulentwicklungsplanung extern: Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT

Die Zielvereinbarungen zwischen Universität und Ministerium sowohl von 2005 (ZLV II) wie von 2006 (ZLV III) verlangen den Hochschulen explizit Aussagen und Festlegungen zur Förderung der Gleichstellung ab. Waren die ZLV II (s. Anlage 10) auf die Entwicklung eines Genderprofils angelegt, das die Schwerpunkte der Universität in der Förderung der Gleichstellung definieren sollte (siehe Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2004-2005), so wird

für die ZLV III die Formulierung quantitativer, abrechenbarer Ziele für die Förderung der Gleichstellung verlangt, und zwar für die Zahl der im Vereinbarungszeitraum zu berufenen Professorinnen, die Höhe der für die Förderung der Gleichstellung aufzuwendenden Mittel und die im Rahmen der Gleichstellungsförderung zu unterstützenden Programme. Die Universität Duisburg-Essen hat diese Anforderung konstruktiv umgesetzt (s. Anlage 11).

Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Studium und Lehre

Die Integration der Genderperspektive in die Entwicklung der Studiengänge beim Übergang in die neue Struktur der Ba- und MA-Studiengänge ist an der Universität Duisburg-Essen nur auf allgemeinsten Ebene vollzogen. Die Muster-Prüfungsordnung sowie die Modul-Handbücher enthalten i.d.R. Bestimmungen zur familienfreundlichen Gestaltung der Erbringung von Studienleistungen und Prüfungen. Sie ermöglichen die Vereinbarung individueller Lösungen. Grundlegenden Bedenken, die Modularisierung könnte die Flexibilität des Studiums verringern, konnte nicht abgeholfen werden.

Genderaspekte können bei der Studiengangentwicklung auf der inhaltlichen Ebene aufgenommen werden, als Teil der Fachinhalte oder auch als fächerübergreifende Thematiken; Genderaspekte können aber auch in der Perspektive der Kompetenzentwicklung implizit auf einer strukturellen Ebene (Lernarrangements und Didaktik) oder explizit auf der Ebene der soft skills (Genderkompetenz) aufgegriffen werden.

In welcher Weise die neuen Studiengänge an der UDE Genderaspekte inhaltlich integrieren und bei der Kompetenzentwicklung einbeziehen können, ist weitgehend unbeleuchtet. Zum Teil werden Genderfragestellungen als Teil der Fachinhalte thematisiert. Inwieweit Genderaspekte in Lernarrangements berücksichtigt werden, wo sie für die Entwicklung von Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation bedeutsam werden, ist nicht überschaubar.

Erste Erfahrungen mit einer Akkreditierungsagentur haben gezeigt, dass diese Differenzierungen durchaus als Qualitätsmerkmale wahrgenommen werden und insofern künftig bei der Studiengangentwicklung schon im Vorfeld aufgegriffen werden sollten.

Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs

Grundlegende strukturelle Entwicklungen in diesem Handlungsfeld konnten im Sinne des Gender Mainstreaming begleitet werden, d.h. gleichstellungsbezogene Gesichtspunkte sind in Konzepte und Maßnahmen in diesem Handlungsfeld eingeflossen.

Für die Neugestaltung der Promotionsphase konnten wesentliche Aspekte, ausgehend von dem noch in der vorigen Amtszeit durchgeführten Fachgespräch, eingebracht werden, die seitdem in verschiedenen Zusammenhängen wirksam geworden sind. Dies betrifft die Formulierung einer Muster-Promotionsordnung ebenso wie die Aktivitäten zur Stärkung der Promotionsleistungen der Universität durch eine bessere Strukturierung der Promotionsphase und Anträge auf Neueinrichtung von Graduiertenschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative. Die Sinnhaftigkeit von strukturellen Veränderungen, die geeignet sind, die Promotionsbeteiligung von Frauen zu verbessern, für den wissenschaftlichen Nachwuchs überhaupt, wird nicht mehr in Frage gestellt.

Die Einführung der Junior Professur als neue Personalkategorie wurde im Rahmen eines Fachgesprächs unter strukturellen und gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten diskutiert (s. Anlage 12). Die allgemeinen Leitsätze für die Ausgestaltung und Handhabung der Junior Professur haben wesentliche Gesichtspunkte dieser Diskussion aufgegriffen und umgesetzt.

Was die Forschungsförderung anbelangt, so wäre eine breitere Einbeziehung von Genderfragestellungen wünschenswert. Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung hat hierzu bereits Anstöße für die Medizin gegeben. Eine breitere Reflexion, welche Rolle die Gender-Dimension auch für andere Forschungsfelder spielen könnte, steht jedoch aus. Beispiele etwa der FraunhoferGesellschaft zeigen, dass zumindest in großen Bereichen anwendungsorientierter oder nachhaltigkeitsbezogener Forschung die Gender-Dimension wichtige neue Fragestellungen erschließen kann.

Institutionalisierte Gleichstellungspolitik:

Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission

Die Förderung der Gleichstellung ist nach dem Landesgleichstellungsgesetz Aufgabe aller Führungskräfte, also der Leitungsebenen der Universität insgesamt. Die Gleichstellungsbeauftragte wie die Gleichstellungskommission haben einen Beratungsauftrag, der eigene Initiativen einschließt. Für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Duisburg-Essen sind institutionell gute Rahmenbedingungen geschaffen worden. Die Abstimmung zwischen dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten wurde durch die Benennung eines Ansprechpartners wesentlich erleichtert.

Die Gleichstellungskommission hat in dieser Amtszeit in 16 Sitzungen getagt und sich mit einer Vielfalt von Themen beschäftigt, schwerpunktmäßig aber die Neuordnungen aufgrund der Fusion, also Entwicklungsplanung, Frauenförderpläne und Umsetzung des Globalhaushalts, beraten (s. Anlage 13). Der Rahmenplan für die Frauenförderung sowie die Beratung der Frauenförderpläne der Fachbereiche sind ein wesentliches Ergebnis dieses Engagements. Das Problem der Abstimmung zwischen unterschiedlichen Universitätskommissionen konnte nicht immer gelöst werden. Wertvoll war die Bereitschaft einzelner Mitglieder der Gleichstellungskommission, sich in eine andere Kommission entsenden zu lassen, um dort die Sichtweise der Gleichstellung einzubringen. Gender Mainstreaming als Querschnittsfunktion konnte so im Grundsatz umgesetzt werden.

Insgesamt bleibt trotz der guten Ausstattung des Gleichstellungsbüros mit einer Bürokraft (Sekretariat) und einer Referentin (50% einer Vollzeitstelle) das Problem der Arbeitskapazität (s. Anlage 14). Das Leitprinzip des Gender Mainstreaming, d.h. der Betrachtung aller Entscheidungen und Maßnahmen unter dem Aspekt, wie sie sich auf die Geschlechterverhältnisse auswirken und die Einbeziehung der Perspektiven beider Geschlechter in neue Entwicklungen, eröffnet das sprichwörtliche „weite Feld“. Dem ist natürlich durch Schwerpunktsetzung zu begegnen. Dennoch bleibt in vielen Fällen das Unbehagen, nicht in ausreichendem Maße auf neue Entwicklungen eingehen zu können. Bei begrenzten Kapazitäten bieten sich zwei Wege der Abhilfe: Erweiterung der Ressourcen durch Kooperation mit geeigneten Stellen oder durch zeitweise Verstärkung über Drittmittel. Beide Wege wurden in der Gleichstellungsarbeit beschritten.

Mit der Einwerbung von Drittmitteln konnten Kapazitäten für zusätzliche Aufgaben geschaffen werden (s. Anlage 15). So wurde z.B. die Einrichtung des Elternservice und die Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder ab 6 Monaten über eine Finanzierung aus Mitteln des Landes NRW und der Europäischen Union ermöglicht, ebenso ein Projekt zur Förderung von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund. Drittmittel wurden außerdem aus dem bundländer-finanzierten Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) eingeworben. Wichtigster Kooperationspartner, auch für die Durchführung der Drittmittelprojekte ist das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung mit seinem Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming.

Ein grundsätzliches Problem in der Gleichstellungsarbeit unter dem Leitprinzip des Gender Mainstreaming besteht auch darin, das inzwischen breit ausdifferenzierte Wissen, das die Frauen- und Geschlechterforschung bereitstellt, und die ebenso breit ausdifferenzierten Erfahrungen aus der Praxis der Gleichstellung in verschiedensten Feldern immer wieder für die Prozesse in der Universität aufzubereiten und zur Verfügung zu stellen. Das GenderPortal⁴, das in Kooperation von Gleichstellungsbüro und Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (mit einer Anschubfinanzierung aus dem HWP) gestartet werden konnte, ist ein erster Ansatz für ein gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement .

⁴ URL: <http://genderportal.uni-due.de>

Anhang

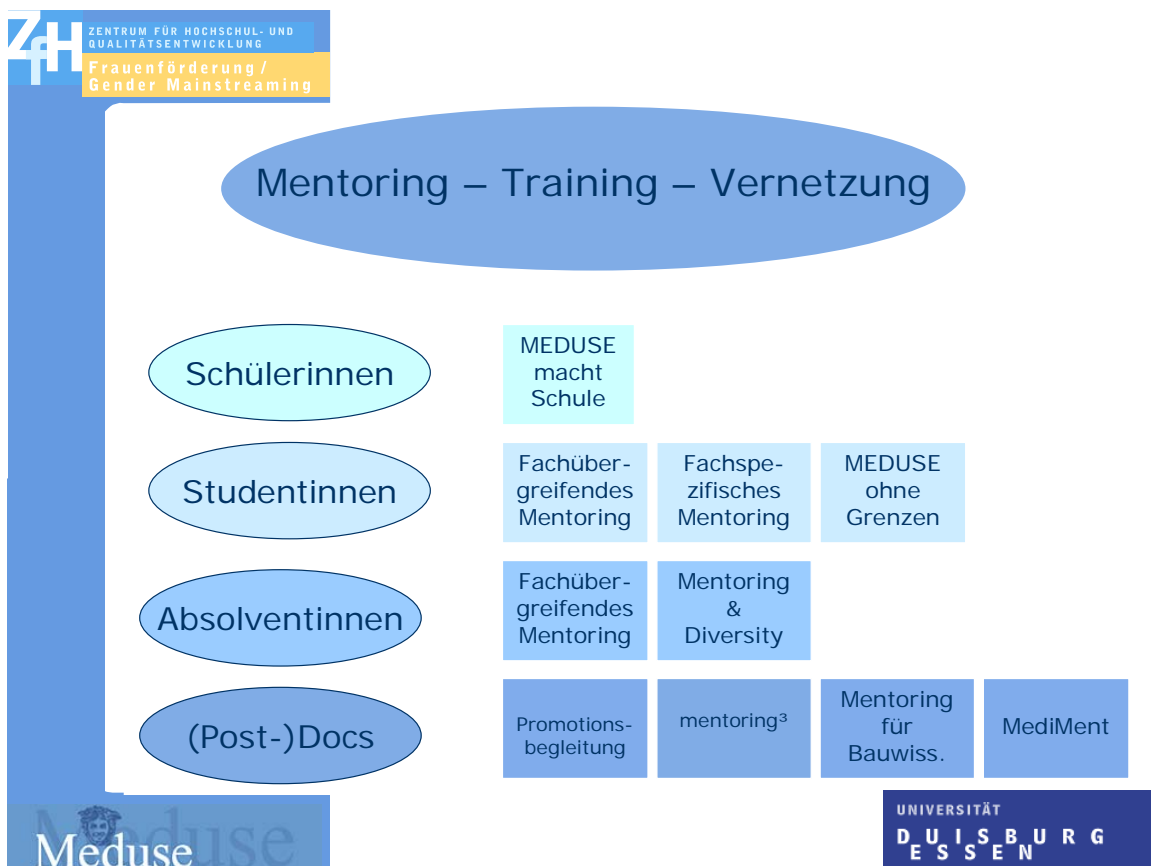
Anlage 1	ZfH / Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming
Anlage 2	Herbstakademie für Promovierende vom 04.10. bis 06.10.2006
Anlage 3	Auszug aus der Studie: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere
Anlage 4	Kurzbeschreibung: Elternservicebüro für beschäftigte Eltern
Anlage 5	Auszug aus: Ziele des Rektorats
Anlage 6	Auszug aus: Ziele für die Entwicklungsplanung der Universität Duisburg – Essen 2005 - 2006
Anlage 7	Auszug aus: Erstellung der Fachbereichsentwicklungspläne
Anlage 8	Leitfaden zum Aufbau eines Frauenförderplanes
Anlage 9	Checkliste Frauenförderplan
Anlage 10	Auszug aus: Zielvereinbarung II
Anlage 11	Auszug aus dem Entwurf: Ziel- und Leistungsvereinbarung III
Anlage 12	Ankündigung Fachgespräch Juniorprofessur
Anlage 13	Stimmberechtigte Mitglieder der Gleichstellungskommission
Anlage 14	Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro
Anlage 15	Übersicht Drittmittel

Tabellen

Tab. 3:	Frauenanteile an den Studierenden im SoSe 2006
Tab. 4:	Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden von 2002 – 2005
Tab. 5:	Entwicklung des Frauenanteils an den Promotionen 2002 – 2005
Tab. 6:	Entwicklung des Frauenanteils an den Habilitationen 2002/2003 - 2004/2005
Tab. 7:	Entwicklung Frauenanteil an den Professuren 2005 und 2006
Tab. 8:	Entwicklung Frauenanteil an den wissenschaftl. Beschäftigten 2005 und 2006

Anlage 1)

ZfH / Geschäftsbereich: Frauenförderung & Gender Mainstreaming		
Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen & Absolventinnen	Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Förderung der Gender-Kompetenz in der Hochschule
<p>MEDUSE – Mentoring-Programme:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachübergreifendes Mentoring ▪ Fachspezifisches Mentoring (Ingenieur- und Naturwissenschaften) ▪ Interkulturelles Mentoring ▪ Mentoring Diversity & more <p>Seminarprogramm zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Studium u. Karriere/Führungskräfteentwicklung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachübergreifende Promovendinnenförderung (Beratung-Seminare-Vernetzung) ▪ Mentoringprogramm für Doktorandinnen: mentoring³ ▪ Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen in der Medizin: MediMent 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Internetplattform: Genderportal ▪ Beratung der Fachbereiche und Einrichtungen zum Thema Gender Mainstreaming ▪ Vortragsveranstaltungen und Fachtagungen ▪ Meduse macht Schule
<p>Detaillierte Informationen sowie Kontakte finden Sie unter: www.uni-due.de/meduse www.zfh.uni-due.de/gender</p>		



Anlage 2)

Herbstakademie für Promovierende vom 04.10. bis 06.10.2006

Die Herbstakademie richtet sich an männliche und weibliche Promovierende und promotionsinteressierte Studierende der Universität Duisburg-Essen sowie der benachbarten Ruhrgebietsuniversitäten.

Zum kostenfreien Angebot gehören Vorträge, Workshops und Kompaktseminare. Der interdisziplinäre Marktplatz eröffnet die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung. Ergänzende und spezifische Fragestellungen werden durch das individuelle Beratungsangebot abgedeckt. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit die einzelnen Angebots-Module nach ihrem individuellen Bedarf zusammenzustellen.

Programmüberblick:

MITTWOCH

Auftakt

Das Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft - Rückblick nach vorn -

Referentin: Prof. Anne Schlüter

Vorträge

Gendersensibel beraten und betreuen

Referentin: Dr. Ingeborg Stahr

Arbeitsrechtliche Aspekte der wissenschaftlichen Karriere

Referentin: Dr. Eva Zeppenfeld

Wenn Sie in der Wissenschaft Arbeitsverhältnisse eingehen, ist es wichtig die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu kennen. Darüber informiert dieser Vortrag beleuchtet vor allem die Befristungsregelungen im Rahmen von Haushalts- und Drittmittelstellen nach dem Hochschulrahmengesetz. In der anschließenden Diskussion können auch individuelle Fragen geklärt werden.

Nutzung von E-Tools im Promotionsprozess

Referentinnen: Dr. Anke Petschenka & Stefanie Engert

Der Promotionsprozess lässt sich durch den professionellen Einsatz der passenden Instrumente entscheidend unterstützen. In diesem Vortrag präsentiert Ihnen das E-Competence-Team der Universität Duisburg-Essen das gesamte Angebotsportfolio - vom Digitalisieren von Material bis zu E-Learning-Ansätzen mit verschiedenen Techniken und Szenarien sowie Möglichkeiten, Ihren Alltag in Lehre und Forschung zu vereinfachen.

Workshops

Interdisziplinäre Kommunikation - Zukunft wissenschaftlicher Arbeit?

Referentinnen: Dr. Jutta Weber & Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Neue Zugänge zur Erfassung und Beschreibung von Problemen erfordern oft die Einbeziehung unterschiedlicher Sichtweisen und Wissensbestände verschiedener Disziplinen. Interdisziplinäre Kommunikation ermöglicht diesen Zugang und eröffnet den Raum zur interdisziplinären Kooperation. Diese nutzt das Innovationspotenzial aus der Verbindung unterschiedlicher fachlicher Kompetenzen zur Lösung von Forschungsfragen. Der Workshop richtet sich v.a. an Promovierende und Studierende, die fächerübergreifende Themen bearbeiten oder an Schnittstellen zwischen verschiedenen Bereichen beschäftigt sind.

Promotion als Projekt managen

Referentin: Dr. Ulla Kulmer

In diesem Workshop geht es darum, hilfreiche Techniken aus dem Projektmanagement kennen zu lernen und sie gezielt auf die eigene Situation des Promovierens anzuwenden. Es werden gemeinsam Projektsteckbriefe, Meilensteine und Arbeitspakete erarbeitet. Projektplanung und -steuerung, sowie ein gezieltes Projektmarketing sollen dazu beitragen in absehbarer Zeit sagen zu können: „Projekt Diss – erfolgreich abgeschlossen!“.

Selbst- und Zeitmanagement im Promotionsprozess

Referentin: Prof. Dr. Christine Färber

Promovieren ist so mühsam! Ist Wissenschaft nichts für mich? Das fragen sich viele! In diesem Seminar erlernen die Teilnehmenden Instrumente des Zeit- und Selbstmanagements und übertragen sie auf ihre eigene Situation. Die Promotion wird zu einer machbaren Aufgabe – bei der Zeit bleibt für andere wichtige Dinge im Leben.

DONNERSTAG

Einstiegsvortrag

Junge Elternschaft & Wissenschaftskarriere

Referentin: Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Workshops

Wissenschaftliche Präsentation

Referentin: Franziska Jantzen

Wissenschaftliche Vorträge bieten Ihnen die Chance, beim Publikum Interesse für Ihre Forschung zu wecken und selbst als Person innerhalb Ihrer Community sichtbar zu werden. Im Rahmen dieses Workshops erhalten Sie Informationen zur Vorbereitung eines Vortrags und zur Präsentation Ihrer Forschungsergebnisse. Insbesondere werden die interessante Gestaltung des Vortragsbeginns und Ihre Selbstpräsentation als Wissenschaftler/in ganz konkret trainiert.

Stimm- und Sprechtraining

(Angebot nur für Frauen)

Referentin: Brigitta Borchers

Ob bei der Präsentation eigener Forschungsergebnisse, bei der Disputation, im wissenschaftlichen Vortrag oder in der Diskussion, die stimmliche und körperliche Präsenz tragen entscheidend dazu bei, dass das Gesagte auch ankommt. Im Workshop arbeiten die Teilnehmerinnen an der eigenen Körperwahrnehmung und Ausstrahlung, an Atmung, Stimmkraft und Ausdruck. Die Selbstdarstellung, Klarheit und Kraft in der Sprache werden an eigenen mitgebrachten Texten geübt.

Schreibprojekt Dissertation

Referierende: Dr. Ulrike Pospiech & Alexander Bitterlich

Das Schreiben größerer Texte ist für die meisten eine neue Herausforderung. Relativ klar ist, dass eine Dissertation nicht in einem Zug geschrieben werden kann, deshalb stellt sich die Frage, wie sich die Schreiarbeit organisieren lässt. Genau hier will der Workshop ansetzen und zeigen, wie mit den typischen Stationen zu verfahren ist und welche Strategien dabei helfen, Stolperfallen zu vermeiden – und das Schreibprojekt Dissertation zu bewältigen.

Zusatzangebote nur für Frauen

Entspannt durch die Promotion

Anmeldung über: terra incognita

Mit Durchsetzungskraft zur Dissertation - Selbstbehauptungstraining

Referentin: N.N.

Gerade der Weg zur Dissertation erfordert eine hohe Durchsetzungskraft. Eine Promotion ist für viele Frauen immer noch nicht selbstverständlich. Viele trauen sich selbst einen solchen Schritt nicht zu, sie zweifeln an ihren eigenen Stärken. Der zweistündige Trainingsworkshop ermöglicht den Teilnehmerinnen durch gezielte Körperarbeit und das Training von Selbstbehauptungstechniken einen anderen Zugang und ein unmittelbares Erleben ihrer eigenen Kraft.

FREITAG

Workshops

Exposé schreiben

Referentin: Dr. Jutta Wergen

Um sich mit einem Promotionsthema auf ein Promotionsstipendium zu bewerben, wird meistens ein Exposé vorausgesetzt. Auch bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten oder einer wissenschaftlichen Betreuung ist i.d.R. eine schriftliche Vorleistung in Form einer Ideenskizze bzw. eines ausgearbeiteten Entwurfs zu erbringen. In der Schreibwerkstatt wird das Schreiben eines Exposés geübt. Formale Kriterien werden aufgezeigt sowie Hilfestellungen zur Strukturierung und Themeneingrenzung gegeben.

Wissenschaftliche Karriere - Mittel & Wege; Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten

Referentin: Dr. Beate Scholz

Dieser Workshop gibt einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und Rahmenbedingungen sowie die zentralen Akteure der Wissenschafts- und Forschungsförderung in Deutschland und der EU. Der Weg von der Informationsrecherche bis zur Einwerbung von Drittmitteln wird beleuchtet. Die Teilnehmenden lernen die Bandbreite der Förderangebote sowie ihren Nutzen zur Weiterqualifizierung und Karriereentwicklung kennen.

Stilsicher durch die Promotion - Erfolgreich wirken, erfolgreich sein!

(Angebot nur für Frauen)

Referentin: Stefani Worgull

Die visuelle Komponente ist erwiesenermaßen der wichtigste Bestandteil des Gesamteindrucks, den wir bei einer Begegnung hinterlassen. Wie Sie als Promovendin sich dieses Wissen zunutze machen können erfahren Sie in diesem Workshop. Eine gelungene und authentische Selbstgestaltung wird in Präsentationen, in Bewerbungssituationen, im Kundengespräch und im Privatleben beleuchtet.

Abschlussvortrag

Manieren und Verhaltensstrategien in der Wissenschaft

Referent: PD Dr. Milos Vec

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterliegen speziellen Verhaltensnormen, die sich von denen für die übrige Gesellschaft durchaus unterscheiden. Diese Vorschriften sind oft nicht verschriftlicht, sie wechseln von Fach zu Fach und von Ort zu Ort. Sie prägen den Alltag in Forschung und Lehre in vielfältiger Weise und können karriereentscheidend sein. Welche Verhaltensregeln in der Wissenschaft gelten und wie man als Anfänger/in damit umgehen könnte, soll der Vortrag anhand von ausgewählten Stichworten verdeutlichen.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-duisburg-essen.de/promovieren-mit-meduse/herbstakademie.shtml>

Anlage 3)

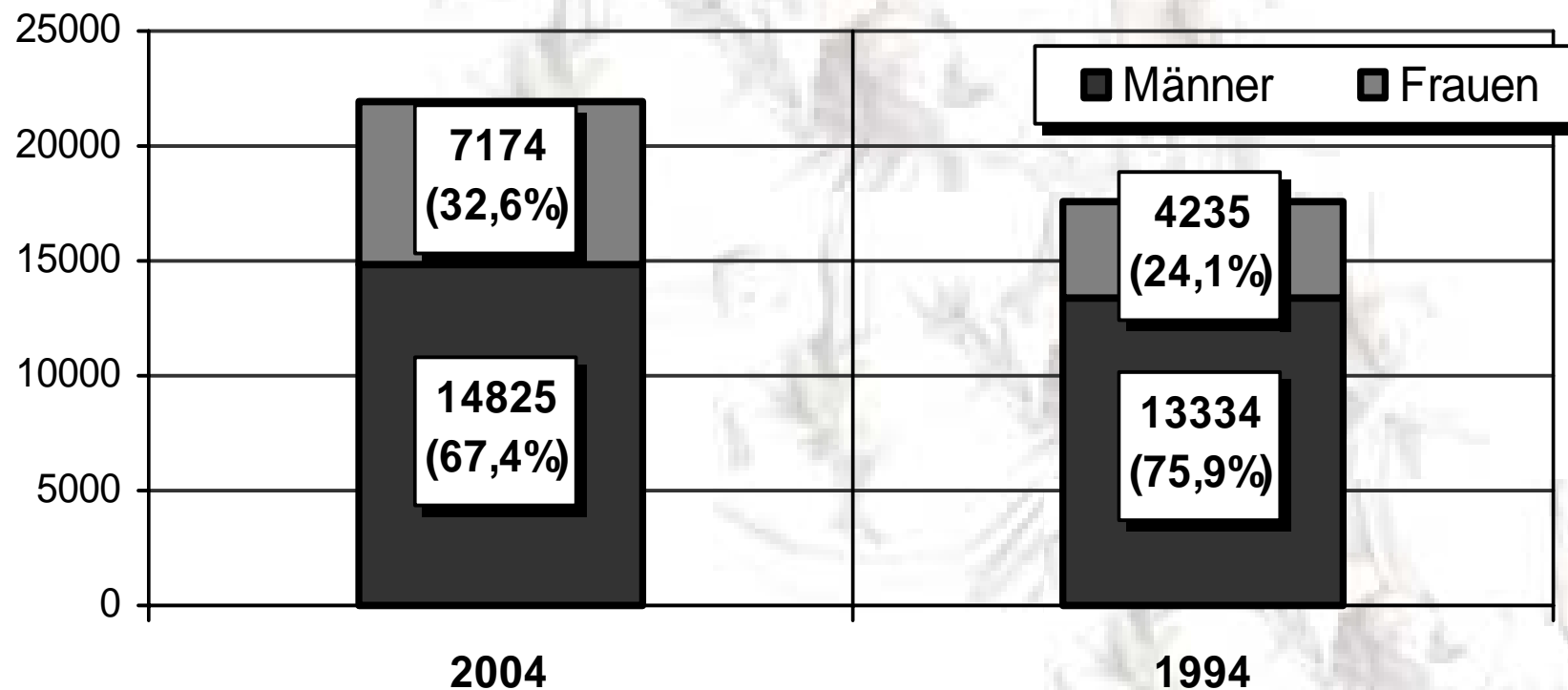
Auszug aus der Studie:

„Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere“. Kaum Nachwuchs beim ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ an den Universitäten in NRW“

Sigrid Metz-Göckel/Nicole Auferkorte-Michaelis/Jutta Wergen/Annette Klein. Unter Mitarbeit von Christina Möller und Elisabeth Kociemba



Wissenschaftlicher Nachwuchs 1994 und 2004 nach Geschlecht (absolute Zahlen, $n(2004) = 21\,999$ und $n(1994) = 17\,569$)



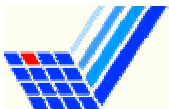
(Quelle: Landesamt für Statistik, eigene Berechnung)



Befristete Arbeitsverhältnisse fördern Kinderlosigkeit!

- Der Anteil befristeter Arbeitsverträge ist um mehr als 10 Prozentpunkte gestiegen.
- Die Kinderlosigkeit ist bei Beschäftigten ohne Befristung konstant niedriger: lediglich etwas mehr als die Hälfte ist kinderlos.
- Befristet beschäftigte Nachwuchswissenschaftler/innen bleiben zunehmend kinderlos!

	2004	1994	2004	1994
	Beschäftigungsart in %		Kinderlosigkeit in %	
unbefristet	18,1%	28,6%	51,6%	56,6%
Frauen	16%	25,1%	65,4%	74,3%
Männer	19,1%	29,8%	46,0%	51,9%
befristet	80,1%	69,1%	76,4%	78,6%
Frauen	80,5%	70,5%	82,5%	84,5%
Männer	79,9%	68,7%	76,7%	73,8%



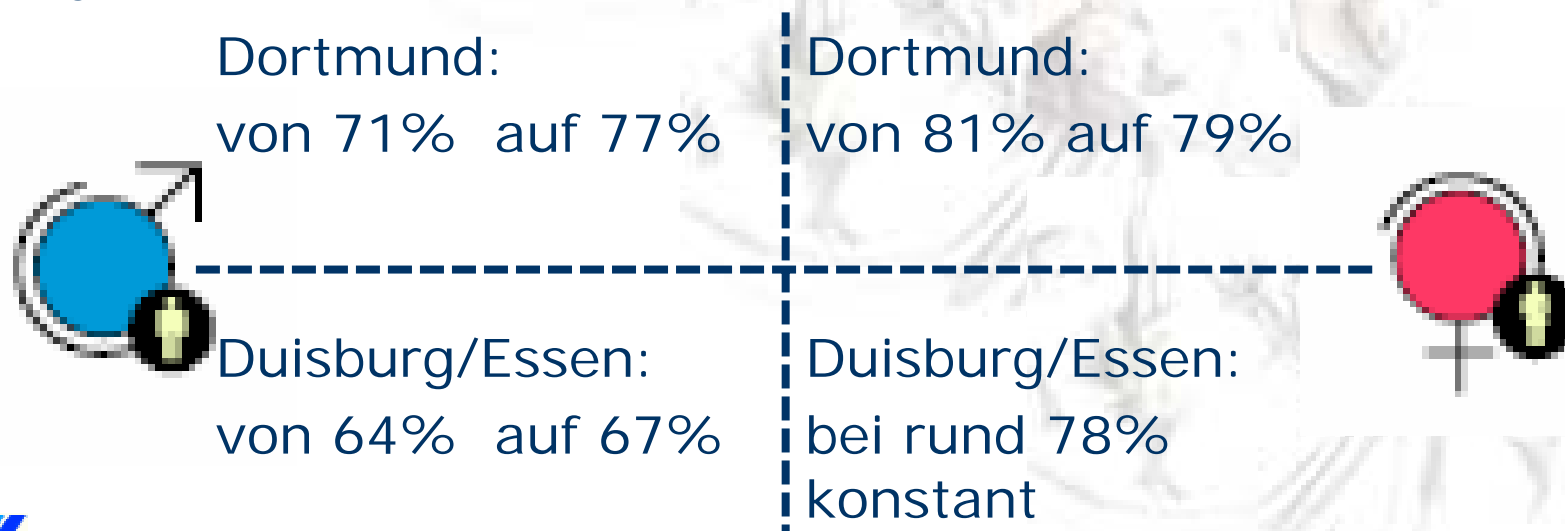


Die Entwicklung der Kinderlosigkeit in der Nachwuchsgruppe zeichnet ein differenzierteres Bild

Insgesamt hat sie an beiden Universitäten zugenommen:

- in Dortmund von rund 73% (1994) auf rund 77% (2004) und
- in Duisburg/Essen von rund 67% (1994) auf rund 71% (2004)

Während die Kinderlosigkeit bei den Frauen relativ konstant bzw. leicht zurückgegangen ist, nahm sie bei den Männern zu



Kinder und wissenschaftliches Arbeiten sind möglich,
wenn

- ■ ■ „Chefs/Chefinnen“ unterstützen
- ■ ■ Partner/innen keine Wissenschaftler/innen sind
- ■ ■ Arbeitszeiten flexibel und unabhängig sind
- ■ ■ mindestens die Promotion abgeschlossen ist
- ■ ■ Kinderbetreuung flexibel reagieren kann
- ■ ■ Partnerschaft geteilte Elternschaft ermöglicht
- ■ ■ die Zukunftsperspektive gesichert erscheint

Anlage 4)

Kurzbeschreibung: Elternservicebüro für beschäftigte Eltern

Das Eltern-Servicebüro hat (seit Mai 2005) die Aufgabe, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Beruf zu unterstützen durch

Organisation begleitender Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen
bisher vier mal in Anspruch genommen

Babysitter-Qualifizierung und Vermittlung
bisher 12 Vermittlungen

Ferienfreizeiten für Kinder im Alter von 6-12 Jahren
bisher 8 Wochen mit jeweils 20-25 Kindern pro Woche durchgeführt

Bereitstellung von Tagespflegeplätzen für Kinder ab 6 Monaten bis drei Jahren
10 Plätze, die im Time-Sharing-Verfahren genutzt werden
aktuell werden 15 Kinder unter drei Jahren betreut

Weitere Informationen: <http://www.uni-due.de/elternservice/>

Anlage 5)

Auszug aus:

Ziele des Rektorats

Mit dem 31. Dezember 2006 endet die Gründungsphase der fusionierten Universität Duisburg-Essen. Bis dahin will das Gründungsrektorat Folgendes erreicht haben:

Gleichstellung

Die Universität Duisburg-Essen hat im Jahre 2006 deutliche Fortschritte in der Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen der Qualifizierung und Beschäftigung erreicht. Dazu hat sie auf der Grundlage von Frauenförderplänen und im Rahmen von Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung frauenfördernde Maßnahmen und Angebote entwickelt. Ausgehend vom Kolleg für Geschlechterforschung hat sich ein Kompetenzbereich Gender in Forschung und Lehre etabliert.

Die Universität Duisburg-Essen bietet studierenden und beschäftigten Eltern eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung an.

Im Hochschulmanagement (Hochschulleitung und dezentrale Ebenen) werden Entscheidungen im Hinblick auf ihre Auswirkungen für Frauen und Männer beurteilt (Gender Mainstreaming). Managementinformationssysteme (Controlling) und Instrumente zur Qualitätssicherung unterstützen das Gender Mainstreaming.

Anlage 6)

Auszug aus:

Ziele für die Entwicklungsplanung der Universität Duisburg – Essen 2005 - 2006

6. Gleichstellung

- 6.1 Die Fachbereiche geben im Rahmen der Frauenförderpläne an, welche Zielzahlen sie bei der Verbesserung der Frauenanteile auf den Qualifikations- und Hierarchiestufen erreichen wollen und welche Maßnahmen sie dazu ergreifen. Dabei beziehen sie ihre relative Position im Landes- und Bundesvergleich mit ein.
- 6.2 Die Fachbereiche benennen Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Gender-Kompetenz.
- 6.3 Die Fachbereiche legen dar, wie sie Bereiche der Frauen-/ Genderforschung in ihre Forschung und ihre Studiengänge integrieren wollen.

Anlage 7)

Auszug aus:

Erstellung der Fachbereichsentwicklungspläne:

Mit dem Ziel einer größtmöglichen Einheitlichkeit der Struktur der Entwicklungspläne – in Zusammenhang mit der geplanten späteren Zusammenführung mit den Entwicklungsplänen der zentralen Einrichtungen im Hochschulentwicklungsplan – bitten wir Sie, Ihren Entwicklungsplan entlang der in Attachment 2 beigefügten Gliederung zu strukturieren. Diese Gliederung folgt, generell gesprochen, der folgenden Systematik:

- a) wo stehen wir? (Ziffer **1. Ist-Beschreibung**);
- b) wo wollen wir hin? (Ziffer **2. Zielplanung 2012**);
- c) welche Maßnahmen sollen uns zu diesem Ziel führen? (Ziffer **3. Zielführende Maßnahmen während der Laufzeit der Ziel- und Leistungsvereinbarungen - hier: bis Ende 2008**).

Zu den Gliederungspunkten im Einzelnen:

Wir bitten Sie, Ihren Entwicklungsplan zur Ist-Beschreibung und zur Zielplanung 2012 nach den drei Kernaufgaben „Lehre“, „Forschung“ und „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ sowie der Zielkategorie „Interne Prozesse“ zu strukturieren. Die weiteren Zielkategorien „Internationales“, „Interdisziplinarität“, „Information und Kommunikation“ und „Gleichstellung“ sind Querschnittsaufgaben und sollen dementsprechend innerhalb jeder der Hauptkategorien ausgewiesen werden

Anlage 8)

Leitfaden zum Aufbau eines Frauenförderplanes

Mögliche Strukturierung:

1. Allgemeine Einführung
2. Abschnitt zur Konkretisierung verbindlicher Inhalte des zentralen Frauenförderplans
3. Ist-Analyse und Prognose
4. Erarbeitung und Ausformulierung konkreter Ziele
5. Beschreibung von Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
6. Bericht über das Erreichen der eigenen Zielvorgaben

AD. 1: ALLGEMEINE EINFÜHRUNG

In einer kurzen, allgemeinen Einführung sollen das Selbstverständnis des Fachbereichs in Bezug auf Frauenförderung und Gleichstellung und die allgemeinen Ziele und Absichtsbekundungen zur Frauenförderung des jeweiligen Fachbereichs festgehalten werden.

Beispiele

Der Fachbereich X⁵ setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern.

Der Fachbereich X will Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen.

Der Fachbereich X hält konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Er fordert die Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen und alle Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben im Bereich dieses Fachbereichs X erreicht werden.

⁵ Zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur von *Fachbereichen* die Rede sein; gemeint sind jedoch sowohl Fachbereiche als auch zentrale Einrichtungen.

AD. 2: ABSCHNITT ZUR KONKRETISIERUNG VERBINDLICHER INHALTE DES ZENTRALEN FRAUENFÖRDERPLANS

Der zentrale Frauenförderplan der Universität Duisburg-Essen ist für alle Fachbereiche und zentralen Einrichtungen bindend. In diesem zentralen Frauenförderplan ist erstens festgelegt, welche formalen Regelungen im Bezug auf Amtssprache, Ausschreibungen, Kommissionen und die Berichtspflicht u.a. mehr zu beachten sind. Zweitens werden die Fachbereiche verpflichtet, bestimmte inhaltliche Vorgaben in ihrem Bereich zu konkretisieren.

Das Rektorat hat in seinen Zielen für die Entwicklungsplanung der Universität Duisburg-Essen 2005-2006 formuliert, dass die Fachbereiche im Rahmen ihrer Frauenförderpläne angeben sollen, welche Zielzahlen sie bei der Verbesserung der Frauenanteile auf den Qualifikations- und Hierarchiestufen erreichen wollen und welche Maßnahmen sie dazu ergreifen; die Fachbereiche sollen ferner ihre relative Position im Landes- und Bundesvergleich miteinbeziehen. Das Rektorat hat außerdem im Rahmen der Entwicklungsplanung festgehalten, dass die Fachbereiche Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Genderkompetenz benennen sollen sowie darzulegen haben, wie sie Bereiche der Frauen- und Genderforschung in ihre Forschung und ihre Studiengänge integrieren wollen.

AD. 3: IST-ANALYSE UND PROGNOSE

Sinnvoll ist, in diesem Abschnitt sowohl eine qualitativ, als auch eine quantitativ ausgerichtete Ist-Analyse der aktuellen Situation durchzuführen.

Ziel einer quantitativ ausgerichteten Ist-Analyse ist, den Ist-Stand der Beschäftigten (u.a. Professuren, wiss. Mittelbau befristet und unbefristet), der Studierenden (u.a. AnfängerInnen, AbsolventInnen) und in den verschiedenen Qualifikationsstufen (Promotionen, Habilitationen) zu ermitteln. In einem nächsten Schritt können dann die ermittelten Daten unter frauenspezifischen Gesichtspunkten analysiert sowie Gründe für eine geschlechtsspezifische Struktur aufgezeigt werden. Zweck dieser Analysen ist es, Erklärungsmuster zu entwickeln, wie es z. B. zu einer Unterrepräsentanz kommen konnte. Am Ende der quantitativ ausgerichteten Analyse sollten mögliche Gründe für eine geschlechtsspezifische Beschäftigten-, Studierenden- und Qualifikationsstruktur aufgezeigt werden können, um eine sinnvolle Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zu haben.

In einem letzten Schritt sollte dann die voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes (d.h. die Zahl der freiwerdenden und zu besetzenden Stellen prognostiziert werden), der Studierendenstruktur sowie der Frauenbeteiligung an den verschiedenen Qualifikationsstufen (Promotionen, Habilitationen) beschrieben werden, um Handlungsspielräume im Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern abschätzen zu können.

Im Rahmen einer qualitativen Ist-Analyse kann z.B. eine Bestandsaufnahme zum Stand der derzeitigen Verankerung von gender- und frauenbezogenen Fragestellungen in Forschung und Lehre des Fachbereichs durchgeführt werden oder auch der Stand der gegenwärtig im Fachbereich durchgeführten Maßnahmen zur Frauenförderung dargestellt werden. Ein Bezug auf den Bericht zum abgelaufenen Frauenförderplan kann an dieser Stelle sinnvoll sein.

AD. 4: ERARBEITUNG UND AUSFORMULIERUNG KONKRETER ZIELE

Zentrale Bestandteile der Frauenförderpläne sind Zielvorgaben, insbesondere im Bereich der Personalentwicklung. In diesem vierten Abschnitt sollen daher entsprechend konkrete Ziele, sowohl quantitativer als auch qualitativer Art, formuliert werden.

Quantitativ ausgerichtete Ziele für die Personalentwicklung sollen aufzeigen, inwiefern der Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Qualifizierungen und Höhergruppierungen in den nächsten drei Jahren in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht werden soll.

Qualitativ ausgerichtete Ziele sind z.B. die Verankerung genderbezogener Fragestellungen in Forschung und Lehre, die Errichtung einer Professur mit gender- bzw. frauenbezogenem Forschungsschwerpunkt oder die Durchführung eines Forschungsprojektes mit frauen- bzw. genderspezifischem Schwerpunkt.

Zentral ist, dass die Ziele realistisch formuliert werden, d.h. sie müssen unter den gegebenen und vorauszusehenden personellen und finanziellen Rahmenbedingungen erreichbar sein. Auch der Zeitpunkt der Veränderung sollte konkret benannt werden. Allgemein ermöglicht erst die konkrete Formulierung von Zielen eine genaue Evaluation und damit in einem weiteren Schritt auch eine Qualitätssicherung in dem jeweiligen Bereich, in dem Verbesserungen angestrebt werden.

Beispiele

- *Der Fachbereich X setzt es sich zum Ziel, die Zahl der Studienanfängerinnen in den nächsten drei Jahren zu erhöhen: Im Wintersemester 2006/2007 werden 10% der Studienanfänger Frauen sein.*
- *Ein Ziel des Fachbereichs X ist es, den Frauenanteil an Professuren bis 2008 auf 15% zu erhöhen. Die Berufungskommissionen wirken daran mit, dass von den x freiwerdenden Professor/innenstellen mindestens x an Frauen vergeben werden.*

AD. 5: BESCHREIBUNG VON MAßNAHMEN ZUM ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN

Die Auswahl geeigneter Maßnahmen, die in diesem fünften Abschnitt aufgezeigt werden sollen, knüpft zum einen an die Analyse der Gründe für die geschlechtsspezifische Studierenden- und Beschäftigungsstruktur an, zum anderen leitet sie sich aus den zuvor formulierten Zielen ab.

Es gilt, die gesetzlichen Vorgaben des LGG in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Mögliche Aktionsfelder für Maßnahmen sind z. B. folgenden Bereiche: Rekrutierung von Schülerinnen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Personalauswahlverfahren, Ausbildungsmöglichkeiten und Fortbildung

Zentral ist, dass die Verbesserung der Hochschule in gleichstellungsrelevanten Parametern (Anteil von Professorinnen und Absolventinnen sowie Frauenanteil unter Promotionen) auch eine Verbesserung der finanziellen Situation der Hochschule beinhaltet.

AD. 6: BERICHT ÜBER DAS ERREICHEN DER EIGENEN ZIELVORGABEN

Im Sinne eines fortlaufenden Controllings sollten die Fachbereiche jährlich gegenüber dem Rektorat und dem Senat Stellung nehmen zum Stand der Zielerreichung. Einzu-gehen ist dabei insbesondere auf den Frauenanteil bei den Professuren, dem wissenschaftlichen Personal, bei den Promotionen und bei den Habilitationen (quantitative Ziele) sowie auf den Stand der Dinge bei der Erreichung qualitativer Ziele.

Es sollte deutlich werden, dass ggf. die Bereitschaft vorhanden ist, zum Zweck der Zielerreichung weitere Maßnahmen nachzusteuern.

Anlage 9)

Checkliste Frauenförderplan

- Allgemeine Einführung**
- Allgemeine Absichtserklärung
 - Selbstverständnis

Zentraler Frauenförderplan (verbindliche Inhalte und Vorgaben)

Ist-Analyse / Prognose:

Beschäftigtenstruktur

- **Beschreibung** des Ist-Standes Personal
- **Analyse** des Ist-Standes und der Ursachen für eine geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur
- **Prognose** der freiwerdenden und vermutlich wieder zu besetzenden Stellen

Qualifikationsstruktur

- **Beschreibung** der Frauenbeteiligung bei Studienaufnahme, Studium, Studienabschlüssen, weiterführenden Studienabschlüssen, Promotionen und Habilitationen
- **Analyse** des Ist-Standes und vermuteter Ursachen für Ungleichgewichte
- **Prognose** künftiger Entwicklungen
-

Erarbeitung und Ausformulierung konkreter Ziele

- Formulierung von Zielen für die Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen der Personal- und der Qualifikationsstruktur, die eine Unterrepräsentanz aufweisen (Festlegung von Zielzahlen)
- Formulierung von Zielen zur Verankerung genderbezogener Fragestellungen in Forschung und Lehre

Beschreibung von Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verankerung von Genderfragestellungen in Forschung und Lehre

- verbindliche Festlegung von Maßnahmen zur Erreichung der quantitativen und der qualitativen Ziele, u.U. anknüpfend an bestehende Aktivitäten (Beispiele und Anregungen auch nach Beratung durch Meduse und die Gleichstellungsbeauftragte)

Bericht über das Erreichen der Zielvorgaben

- Jährliche Berichte an den Senat; Überwachung der Zielerreichung und ggf Nachsteuern
- Nach Ablauf des Frauenförderplans, also nach drei Jahren, Bericht an das Rektorat

Anlage 10)

Auszug aus:

Zielvereinbarung zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen vertreten durch die Ministerin für Wissenschaft und Forschung Frau Hannelore Kraft und der Universität Duisburg-Essen vertreten durch den Gründungsrektor Herrn Prof. Dr. Lothar Zechlin

§ 5 Genderprofil

In der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit profiliert sich die Universität Duisburg-Essen in drei Schwerpunkten:

Genderforschung: Die Universität wird den Schwerpunkt Gender in der Forschung mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung als Kristallisationskern und Vernetzungen in die mathematisch-naturwissenschaftlichen, medizinischen sowie ingenieurwissenschaftlichen Bereiche weiterentwickeln.

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses: Die Universität wird bei der Neugestaltung der Promotionsphase Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit beachten mit dem Ziel, mehr Frauen für eine Promotion zu gewinnen und zum erfolgreichen Abschluss der Promotion zu führen. Als Projekte mit besonderer Ausstrahlung etabliert sie Graduiertenstudien im Bereich der soziotechnischen und soziomedizinischen Genderforschung (Essener Kolleg).

Weibliche Studierende: Die Universität Duisburg-Essen bekennt sich zu einem Bildungsauftrag in der Region und wird daher weiterhin Anstrengungen unternehmen, um mehr junge Frauen aus bildungsfernen Schichten für ein Studium zu gewinnen, sie zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu bringen und ihren beruflichen Erfolg zu unterstützen. Sie sieht eine besondere Verpflichtung für Studentinnen und Absolventinnen mit Migrationshintergrund.

Anlage 11)

Auszug aus dem Entwurf:

Ziel- und Leistungsvereinbarung III (ZLV 2007) zwischen der Universität Duisburg-Essen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen

§ 5 Gender Mainstreaming

Die UDE profiliert sich als geschlechtergerechte und familienfreundliche Universität. Sie realisiert erfolgreich in Umsetzung der Ziele des Gründungsrektors für die Gründungsphase und des Genderprofils (ZLV II) ein umfassendes Konzept zur Förderung der Gleichstellung, das auf allen Qualifikationsstufen weibliche Talente an die UDE bindet und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig in ihrer weiteren Entwicklung fördert. Die eingerichteten Förderprogramme werden fortgeführt. Gleichstellung wird damit als Zielkategorie in der Hochschulentwicklung zentral und dezentral wirksam und entsprechend auch als Bewertungskategorie im Qualitätsmanagement und im Controlling überprüft.

Über die eingeleiteten Maßnahmen hinaus erachtet die Universität ein qualitativ und quantitativ angemessenes Betreuungsangebot für Kinder als einen wesentlichen Faktor für die Gewinnung und Bindung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die für die Stärkung des Forschungsprofils benötigt werden. Deshalb fördert die UDE die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Einrichtung eines Elternservice-Büros und die Bereitstellung von Betreuungsplätzen insbesondere für unter dreijährige Kinder. Sie beabsichtigt, an beiden Campi eine Kindertagesstätte einzurichten, die in ihren Betreuungsangeboten den besonderen Bedürfnissen einer Universität entspricht. Die Universität bietet Doppel-Karriere-Partnerschaften besondere Unterstützung an.

1. Berufung von Professorinnen

In der UDE sind im Zeitraum zwischen 2006 bis einschließlich 2009 52 Professuren zu besetzen. Um den Frauenanteil bei den Professuren deutlich zu erhöhen, soll bei mindestens 12 dieser Stellen (davon mindestens 2 in der Medizin) eine Ruferteilung an Wissenschaftlerinnen erfolgen.

2. Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

Die UDE wird in den Jahren 2007-09 die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und die gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Projekte weiter angemessen unterstützen.

3. Gender Mainstreaming in der Lehre und der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Durch das Meduse-Mentoring Programm bemüht sich die UDE besonders um den Studienerfolg weiblicher Studierender. In Bezug auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördert die Universität deren zukünftige Karriere mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung (Schlüsselqualifikationen, Mentoring, Coaching

und Qualifizierung). Die Kooperation mit den Ruhrgebietshochschulen im Bereich der Promovendinnenförderung soll fortgesetzt werden.

Die UDE unterstützt Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase über das Maria-Sibylla-Merian-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Es begleitet Wissenschaftskarrieren insbesondere in Natur-, Technik- und Sozialwissenschaften und in der Medizin. Wissenschaftlich fundiert werden Wissenschaftskarrieren für Hochschule, Industrie, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsmanagement gefördert. Die UDE wird diese Maßnahmen fortführen. Für das Maria-Sibylla-Merian-Programm braucht die UDE weiterhin eine Unterstützung im Umfang der bisherigen aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm.

4. Gender Studies in Forschung und Lehre

Mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung realisiert die UDE interdisziplinäre Genderforschung insbesondere mit Natur-, Technik- und Sozialwissenschaften sowie mit der Medizin

Anlage 12)

Der Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchstransfer und Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragte laden am 19. April 2005 ein zum

Fachgespräch **JUNIOR PROFE**

**Neue Wege zur Professur – Neue
(auch weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchs?**

Achtung!!!
Neuer Termin und Raumänderung!!!!

Die Junior Professur wird künftig nicht der Königsweg, aber ein wichtiger Weg zur Professur sein. Er verspricht eine gezielte Qualifizierung und frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit, er wirft aber auch viele Fragen auf, was die Rahmenbedingungen für diese neue Personalkategorie und ihren Ort in der Personalstruktur der Universität anbelangt. Wie sieht es mit der Nachhaltigkeit dieses neuen Weges zur Professur aus, auch im Blick auf das Ziel, mehr Frauen als Professorinnen zu gewinnen?

Programm (Beginn: 15 Uhr)

Eröffnung und Begrüßung

Prof. Dr. Eckart Hasselbrink, Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchstransfer und Gleichstellung

Dr. Bärbel Rompeltien, Gleichstellungsbeauftragte

Ausgestaltung der neuen Personalkategorie Junior Professur

Dr. Claudia Kleinwächter, GEW HV Frankfurt

Strukturelle Aspekte der Einführung von Junior Professuren

Dr. Dorothea Mey, Universität Göttingen

Personalentwicklung für Junior Professorinnen und Professoren

Dr. Martin Mehrrens, Universität Bremen

Juniorprofessur – Erfahrungen an der Humboldt Universität Berlin

Dr. Cornelia Raue, Humboldt-Universität zu Berlin

Erfahrungen einer Junior Professorin

N.N.

Abschlussdiskussion mit den Referentinnen und Referenten

Ausklang bei einem Imbiss

Ort: **Mercatorsaal (Campus Duisburg)**, Lotharstr. 57, Mercatorhaus)

Zeit: **19. April 2005, 15 Uhr bis ca. 18 Uhr**

Anmeldung: gleichstellungsbeauftragte@uni-essen.de (Anmeldung erbeten)

Anlage 13)

Stimmberechtigte Mitglieder der Gleichstellungskommission:

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Bärbel Rompeltien (Vorsitzende)

Gruppe der Professorinnen und Professoren

Prof. Dr. Heidrun Hoppe, FB Gesellschaftswissenschaften

Prof. Dr. Erich Gulbins, FB Medizin

Prof. Dr. Anne Schlüter, FB Bildungswissenschaften

Prof. Dr. Jörg Schröder, FB Bauwissenschaften

Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Dr. Claudia Derichs, FB Gesellschaftswissenschaften

Dr. Ingrid Lotz-Ahrens, Bibliothek

Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Silke Ortmann, FB Ingenieurwissenschaften

Marlies Owen, FB Bildungswissenschaften

Gruppe der Studierenden

Agnes Niersmann, FB Gesellschaftswissenschaften

Felix Wiese, FB Geisteswissenschaften

Anlage 14)

Das Gleichstellungsbüro

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Bärbel Rompeltien
Raum: R09 R00 H33
Tel.: +49 - 2 01 - 1 83 20 12
Fax: +49 - 2 01 - 1 83 40 13
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de

Sekretariat

Doris Lutat |
Raum: R09 R00 H35
Tel.: +49 - 2 01 - 1 83 40 14
Fax: +49 - 2 01 - 1 83 40 13
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de

Wissenschaftliche Referentin

Dipl. Soz. Wiss. Lisa Mense |
Raum: R09 R00 H37
Tel.: +49 - 2 01 - 1 83 42 61,
Fax: +49 - 2 01 - 1 83 40 13
E-Mail: Elisabeth.Mense@uni-due.de

Studentische Hilfskraft

Frauke Lange
Raum: R09 R00 H49
Tel.: +49 - 2 01 - 1 83 42 12

Elternservicebüro

Soz.Päd. Claudia Kippschull |
Raum: V15 R00 G42
Tel.: +49 - 2 01 - 1 83 4249
E-Mail: elternservice@uni-due.de

Anlage 15)

Drittmittel 2004 – 2006

Drittmittelgeber	2004	2005	2006
Europ. Kommission und Land NRW (ESF)	62.500,- €	50.940,- € 51.160,- €	72.250,- € 84.900,- €
Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) Fachteil Chancengleichheit	35.600,- € 13.000,- €	67.700,- € 20.000,- €	67.700,- €
Summe	111.100,- €	189.800,- €	224.850,- €

Geförderte Vorhaben:

Konzeptentwicklung zur Förderung der beruflichen Einmündung und beruflichen Entwicklung von Studentinnen und Hochschulabsolventinnen mit Migrationshintergrund

Projektlaufzeit: 01.01.2004 – 31.12.2004

Fördersumme: 62.500,- €

Stärkung von Qualität und Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren (Literaturstudie)

Projektlaufzeit: 01.09.2005-31.12.2005

Fördersumme: 13.000,- €

Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Unterstützung der akademischen Karriere (Kooperationsprojekt mit der Universität Dortmund und der Ruhr-Universität Bochum)

Projektlaufzeit: 01.09.2004-31.12.2006

Fördersumme: 171.000,- €

Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwicklung: Entwicklung und Implementation einer Wissensbasis „Gender“ an der Universität Duisburg-Essen

Projektlaufzeit: 01.09.2005 – 31.12.2005

Fördersumme: 20.000,- €

Beruflicher Ein- und Aufstieg von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund – Meduse

Projektlaufzeit: 01.01.2005 – 31.12.2006

Verlängerung in Aussicht gestellt

Fördersumme: 136.670,- €

Einrichtung eines Elternservice für Wissenschaftlerinnen

Projektlaufzeit: 01.01.2005 – 31.12.2006

Verlängerung in Aussicht gestellt

Fördersumme: 123.190,- €

Tab. 3 Frauenanteile an den Studierenden im SoSe 2006
nach Fachbereichen und Geschlecht. Kopf - und Fallzahlen

Frauenanteile an den Studierenden im SoSe 2006

Fachbereich	Köpfe		Fälle	
	Studierende %	Studienanfängerinnen %	Studierende %	Studienanfängerinnen %
Geisteswissenschaften	66,26	62,82	67,99	67,34
Gesellschaftswissenschaften	50,50	59,09	51,04	59,09
Bildungswissenschaften	68,06	68,52	65,46	66,83
Kunst und Design	61,22	36,36	64,81	41,67
Wirtschaftswissenschaften	33,30	41,07	35,57	40,30
Betriebswirtschaft	40,73	60,00	42,41	58,21
Mathematik	55,75	51,94	60,18	54,23
Physik	20,56	20,00	24,67	35,90
Chemie	42,52	47,73	45,53	53,76
Biologie und Geografie	59,77	56,16	61,75	65,97
Ingenieurwissenschaften	19,47	21,86	20,62	23,33
Bauwissenschaften	30,54	46,15	30,42	46,15
Medizin	59,52	78,57	59,45	78,57
Summe LE sonstige Fächer	66,67		66,67	
Gesamtsumme:	47,53	52,51	52,41	58,53

Quelle: SuperX

Tab. 4: Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden von 2002 – 2005
nach Fachbereichen und Geschlecht

Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden von 2002 - 2005

FB	Studierende (%)			Studienanfängerinnen (%)			Absolventinnen (%)		
	2002	2004	2005	2002	2004	2005	2002	2004	2005
GeiWi	+ 63,64	67,19	67,74	+ 69,12	63,32	69,56	+ 74,49	74,71	78,57
GesWi	+ 50,00	52,59	51,52	- 58,01	53,90	53,51	+ 50,00	58,26	58,36
BiWi	+ 64,89	66,84	65,94	- 68,63	65,88	65,45	+ 75,63	71,93	75,84
K & D	+ 57,25	57,50	64,24	- 63,32	61,18	62,79	+ 60,98	75,00	73,85
WiWi	+ 28,78	26,40	36,17	+ 32,84	26,78	35,62	- 36,01	32,14	33,92
BWL	+ 39,08	42,03	42,33	+ 42,96	43,17	43,49	+ 27,78	36,00	49,16
Math	+ 59,79	63,71	62,17	+ 61,19	62,52	60,50	+ 74,37	78,41	79,03
Physik	+ 23,03	22,60	23,41	+ 24,81	29,19	32,67	+ 10,34	20,41	23,26
Chemie	+ 40,86	41,01	43,29	+ 50,76	47,67	51,53	- 39,67	45,74	36,67
BioGeo	+ 53,08	57,99	60,33	+ 58,19	60,18	65,99	- 70,89	65,93	69,53
IngWi	+ 16,70	17,72	20,01	+ 19,79	22,97	24,80	+ 11,02	19,51	25,14
BaujWi	+ 31,84	33,23	31,00	- 35,85	28,82	34,48	+ 29,30	33,14	36,46
Medizin	+ 54,86	56,53	58,45	- 64,53	56,09	56,78	- 51,14	48,22	50,00
gesamt	+ 50,52	52,02	52,11	- 56,09	53,48	53,58	+ 55,85	56,29	60,31

Hinweis:

Studienjahr = SoSe + WiSe; z.B. Studienjahr 2004= SoSe 2004 + WiSe 04/05

Datenquelle: Super X, Fälle

Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils an den Promotionen 2002 – 2005
nach Fachbereichen und Geschlecht

Entwicklung des Frauenanteils an den Promotionen 2002 - 2005

FB	2002			2004			2005		
	Insges.	Frauen	%	Insges.	Frauen	%	Insges.	Frauen	%
GeiWi	23	11	47,83	19	10	52,63	20	11	55,00
GesWi	6	2	33,33	9	3	33,33	14	5	35,71
BiWi	6	5	83,33	4	2	50,00	8	3	54,11
K & D	2	1	50,00	2	1	50,00	2	1	50,00
WiWi	18	5	27,78	12	3	25,00	25	2	8,00
BWL	14	3	21,43	14	4	28,57	6	0	0,00
Math	11	1	9,09	11	4	36,36	11	2	16,67
Physik	12	1	8,33	9	1	11,11	11	3	27,27
Chemie	40	14	35,00	25	10	40,00	31	6	19,35
BioGeo	21	9	42,86	11	3	27,27	16	10	62,50
IngWi	44	1	2,27	37	2	5,41	29	2	6,90
BaujWi	4	0	0,00	10	4	40,00	8	3	37,50
Medizin	152	67	44,08	224	109	48,66	147	67	45,58
gesamt	355	121	34,08	388	159	40,98	332	118	35,54

Hinweis:

Studienjahr = SoSe + WiSe; z.B. Studienjahr 2004= SoSe 2004 + WiSe 04/05

Datenquelle: Super X

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils an den Habilitationen 2002/2003 - 2004/2005
nach Fachbereichen und Geschlecht

Entwicklung des Frauenanteils an den Habilitationen 2002/2003 - 2004/2005

Fachbereich	2002 - 2003			2004-2005		
	Insges.	Frauen	% Frauen	Insges.	Frauen	% Frauen
GeiWi	6	2	33,33	7	3	42,86
GesWi	5	3	60,00	5	1	20,00
BiWi	5	2	40,00	4	1	25,00
K & D	0	0		0	0	
WiWi	3	0	0,00	3	2	66,67
BWL	1	0	0,00	4	1	25,00
Math	1	0	0,00	3	1	33,33
Physik	2	0	0,00	1	0	0,00
Chemie	2	1	50,00	2	1	50,00
BioGeo	3	1	33,33	3	0	0,00
IngWi	0	0		1	0	0,00
BauWi	2	0	0,00	0	0	

Datenquelle 2002-2003: Datenset vom 22.03.05

Datenquelle 2004-2005: Dez. 2

Tab. 7: Entwicklung Frauenanteil an den Professuren 2005 und 2006⁶

Personal-Istbestand zum 01.03.2005

Fachbereiche	Professuren				Fach-vertr.			
	insg.	Männer	Frauen	% Frauen	insg.	Männer	Frauen	% Frauen
GeiWi	60	52	7	11,7%	16	11	5	31,3%
GesWi	38	32	6	15,8%	9	8	1	11,1%
BiWi	33	19	14	42,4%	8	4	4	50,0%
Kunst & Design	23	17	6	25,0%	7	6	1	14,3%
WiWi	30	30	0	0,0%	3	2	1	33,3%
BWL	20	18	2	10,5%	2	2	0	0,0%
Math	34	31	3	9,1%	2	2	0	0,0%
Physik	30	29	1	3,3%	1	1	0	0,0%
Chemie	23	22	1	4,2%	3	3	0	0,0%
BioGeo	20	16	4	15,0%	4	3	1	25,0%
IngWi	65	63	2	3,1%	6	6	0	0,0%
BauWi	33	29	4	12,1%	2	1	1	50,0%
gesamt	409	358	50	12,2%	63	49	14	22,2%

Personal-Istbestand zum 31.03.2006

GeiWi	56	50	6	10,7%	13	9	4	30,8%
GesWi	26	20	6	23,1%	5	3	2	40,0%
BiWi	37	24	13	35,1%	6	2	4	66,7%
Kunst & Design	21	15	6	28,6%	8	7	1	12,5%
WiWi	27	27	0	0,0%	2	2	0	0,0%
BWL	18	15	3	16,7%	2	2	0	0,0%
Math	28	25	3	10,7%	2	2	0	0,0%
Physik	28	27	1	3,6%	0	0	0	
Chemie	20	19	1	5,0%	1	1	0	0,0%
BioGeo	17	13	4	23,5%	3	2	1	33,3%
IngWi	57	55	2	3,5%	2	2	0	0,0%
BauWi	17	15	2	11,8%	1	1	0	0,0%
gesamt	352	305	47	13,4%	45	33	12	26,7%

Quelle: Dez. 4

⁶ Die Fachbereiche Gesellschaftswissenschaften und Bildungswissenschaften wurden zum 01.09.2005 neu strukturiert. Die Daten sind daher nicht direkt vergleichbar

Tab. 8: Entwicklung Frauenanteil an den wissenschaftl. Beschäftigten 2005 und 2006⁷

Personal-Istbestand zum 01.03.2005

FB	wiss Beamte unbefr.				wiss Beamte befr.				wiss Ang. unbefr.				wiss Ang. befr.			
	insg.	M	F	% F	insg.	M	F	% F	insg.	M	F	% F	insg.	M	F	%
GeiWi	18	16	2	11,1%	8	5	3	37,5%	31	16	15	48,4%	66	24	42	63,6%
GesWi	4	3	1	25,0%	4	2	2	50,0%	11	10	1	9,1%	81	40	41	50,6%
BiWi	10	8	2	20,0%	2	1	1	50,0%	20	11	9	45,0%	27	15	12	44,4%
K & D	3	1	2	66,7%	1	0	1	100,0%	3	3	0	0,0%	11	7	4	36,4%
WiWi	1	0	1	100,0%	7	6	1	14,3%	1	0	1	100,0%	114	86	28	24,6%
BWL	5	3	2	40,0%	8	5	3	37,5%	0				47	26	21	44,7%
Math	16	14	2	12,5%	9	6	3	33,3%	5	5	0	0,0%	35	21	14	40,0%
Physik	10	9	1	10,0%	12	12	0	0,0%	12	11	1	8,3%	103	87	16	15,5%
Chemie	13	12	1	7,7%	4	2	2	50,0%	11	9	2	18,2%	114	78	36	31,6%
BioGeo	9	8	1	11,1%	8	5	3	0,5	4	2	2	50,0%	56	33	23	41,1%
IngWi	35	35	0	0,0%	19	17	2	10,5%	10	10	0	0,0%	197	169	28	14,2%
BauWi	9	7	2	22,2%	4	2	2	50,0%	3	2	1	33,3%	52	42	10	19,2%
gesamt	133	116	17	12,8%	86	63	23	26,7%	111	79	32	28,8%	903	628	275	30,5%

Personal-Istbestand zum 31.03.2006

FB	wiss Beamte unbefr.				wiss Beamte befr.				wiss Ang. unbefr.				wiss Ang. befr.			
	insg.	M	F	% F	insg.	M	F	% F	insg.	M	F	% F	insg.	M	F	%
GeiWi	16	12	4	25,0%	7	4	3	42,9%	35	17	18	51,4%	70	21	49	70,0%
GesWi	5	3	2	40,0%	1	0	1	100,0%	11	8	3	27,3%	68	37	31	45,6%
BiWi	10	8	2	20,0%	4	2	2	50,0%	20	12	8	40,0%	65	38	27	41,5%
K & D	5	2	3	60,0%	2	1	1	50,0%	3	3	0	0,0%	12	4	8	66,7%
WiWi	2	1	1	50,0%	6	4	2	33,3%	1	1	0	0,0%	113	82	31	27,4%
BWL	15	11	4	26,7%	0	0	0		0	0	0		51	26	25	49,0%
Math	19	16	3	15,8%	5	3	2	40,0%	5	5	0	0,0%	35	18	17	48,6%
Physik	15	14	1	6,7%	5	5	0	0,0%	11	10	1	9,1%	116	16	100	86,2%
Chemie	12	10	2	16,7%	3	2	1	33,3%	11	9	2	18,2%	119	78	41	34,5%
BioGeo	10	8	2	20,0%	5	2	3	60,0%	3	2	1	33,3%	61	33	28	45,9%
IngWi	54	53	1	1,9%	1	0	1	100,0%	14	12	2	14,3%	235	194	41	17,4%
BauWi	9	7	2	22,2%	3	1	2	66,7%	2	2	0	0,0%	45	36	9	20,0%
gesamt	172	145	27	15,7%	42	24	18	42,9%	116	81	35	30,2%	990	583	407	41,1%

Quelle: Dez. 4

⁷ Die Fachbereiche Gesellschaftswissenschaften und Bildungswissenschaften wurden zum 01.09.2005 neu strukturiert. Die Daten sind daher nicht direkt vergleichbar