
DFG
Forschungsorientierte
Gleichstellungsstandards

Bericht der Universität Duisburg-Essen zur Umsetzung

Inhalt

Einleitung	3
A Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen.....	4
1. Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierungen	4
1.1 Geschlechtergerechtigkeit in den Leitlinien der Hochschulentwicklung.....	4
1.2 Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE	4
1.3 Gleichstellung als Zielkategorie in den internen Ziel- und Leistungs vereinbarungen und Verzahnung mit den Frauenförderplänen.....	5
1.4 Gender in den Ziel-und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW	5
1.5 Anreizsystem zur Gleichstellung	5
1.6 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement	5
1.7 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	6
2. Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz.....	8
2.1 Gleichstellungs-Controlling	8
2.2 Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Zertifizierungen	8
3. Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit	9
3.1 Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familienaufgaben.....	9
3.2 Dual Career	10
3.3 Übernahme der Finanzierung von Ersatzbeschäftigungen während der Mutterschutzfristen	10
3.4 Flexible Arbeitszeitgestaltung.....	10
3.5 Familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten.....	10
4. Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz	10
4.1 Paritätische Besetzung von Gremien.....	10
4.2 Gender Aspekte in der Forschung.....	10
4.3 Stärkung von Genderkompetenz	11
4.4 Genderkompetente Begutachtungsverfahren	11
B Personelle Gleichstellungsstandards	11
1. Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger personenbezogener Gleichstellung	11
1.1 Geschlechtergerechte Berufungsverfahren	11
1.2 Geschlechtergerechte Auswahlverfahren für den wissenschaftlichen Mittelbau.....	12
1.3 Einrichtung von Personalpositionen zur Besetzung mit Frauen	12
2. Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz für personenbezogene Entscheidungen....	12
2.1 Regelmäßige Publikation der Gleichstellungsdaten.....	12
2.2 Ansprechpersonen in Konfliktfällen	13
2.3 Gleichstellungsorientierte Promotionsverfahren.....	13
2.4 Handreichungen zur Personalauswahl	13

3.	Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung	13
3.1	Karriereförderung von Frauen an der UDE.....	13
3.2	Entwicklung zu einer Universität der Vielfalt.....	15
4.	Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz im Perso- nalwesen.....	15
4.1	Geschlechtergerechte Personalentwicklung	15
4.2	Gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit	16
	Anhang	17

Einleitung

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) versteht die Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern als Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium für die Entwicklung der Hochschule. Sie teilt die Auffassung, die die HRK in ihren Empfehlungen 2006 zum Ausdruck gebracht hat:

„Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.“

Geschlechtergerechtigkeit ist deshalb als zentrales Ziel für alle Einrichtungen der Universität definiert. Die Anliegen von Gleichstellung und Frauenförderung sind in die Instrumente zur Hochschulentwicklung und -steuerung integriert. Die UDE sieht, dass es um Gleichstellung zu erreichen, notwendig ist, dieses Ziel sichtbar auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen und als Teil der Leitungsaufgaben zu verankern. Dies gilt für die Personal- und Organisationsentwicklung sowohl für das wissenschaftliche als auch für das wissenschaftsunterstützende Personal und findet Berücksichtigung in den Bereichen Controlling und Budgetierung. Das Ziel der Gleichstellung wird in der Entwicklungsplanung mit den Fachbereichen, das sich in Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Frauenförderplänen niederschlägt, ausdrücklich beachtet. Für ihre Maßnahmen für eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik wurde die UDE im Jahre 2007 mit dem Total E-Quality Prädikat ausgezeichnet und in 2008 wurde ihr Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnen-Programms von Bund und Ländern erfolgreich begutachtet.

Trotz dieser im Grundsatz positiven Ausgangslage ist Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE noch nicht verwirklicht, wie an den Frauenanteilen bei den Studierenden und dem Personal auf den verschiedenen Karrierestufen deutlich wird. Auch an der UDE reproduziert sich das bekannte Muster der Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen Ebenen der Qualifizierung und Beschäftigung in der Hochschule: Sind die Männer- und Frauenanteile bei Studienbeginn und Studium noch weitgehend gleich, sinken sie ab dem Studienabschluss und mit jeder weiteren Stufen der akademischen Karriere.

Vor diesem Hintergrund sind für die kommenden Jahre an der UDE folgende Ziele, die in Anlehnung an das so genannte Kaskadenmodell formuliert sind, maßgebend und werden im Hochschulentwicklungsplan verankert:

- Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 25 %,
- Steigerung der Frauenanteile an den Post-Docs und Promotionen entsprechend der Absolventinnenanteile,
- Ausgleich der Frauen- und Männeranteile in den Master-Studiengängen entsprechend der Anteile an den Bachelor-Abschlüssen im Fall von Unterrepräsentationen,
- Gewinnung von Studentinnen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge,
- Erhöhung der Anzahl an Frauen aus den Gruppen des wissenschaftlichen wie auch des wissenschaftsunterstützenden Personals in Führungs- und Leitungspositionen.

Um die Gleichstellungsziele an der Universität zu erreichen, hat sich die UDE dem Ansatz des Gender Mainstreamings verpflichtet. Seit ihrer Gründung durch Fusion der beiden Vorgängeruniversitäten/Gesamthochschulen im Jahr 2003 wurden neue Steuerungsinstrumente, Strukturen und Maßnahmen mit Blick auf Gleichstellung und Frauenförderung entwickelt und implementiert. Die vorliegende Stellungnahme zum Gleichstellungskonzept der UDE orientiert sich in ihrem Aufbau an den von der Deutschen Forschungsgemeinschaft vorgeschlagenen Elementen und Maßnahmen der „*Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards*“.

A Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen

1. Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierungen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist Leitungsaufgabe der Hochschule und wird als Querschnittsaufgabe in der Entwicklungsplanung der Hochschule definiert. Das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschulentwicklung ist dementsprechend in den Leitlinien und Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie in verschiedenen Ämtern und Funktionen an der UDE institutionalisiert.

1.1 Geschlechtergerechtigkeit in den Leitlinien der Hochschulentwicklung

Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit wird in den Leitlinien des Hochschulentwicklungsplans (HEP) der UDE verankert: „Wir betrachten die Heterogenität unserer Studierenden und MitarbeiterInnen als Chance und fördern die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil“ (Auszug aus dem sich in Beratung befindenden HEP-Entwurf).

1.2 Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE

Der auf Grundlage des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) 2005 erstellte hochschulweite „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ analysiert den Stand der Gleichstellung, definiert Zielvorgaben zur Frauenförderung und Gleichstellung und legt geeignete Maßnahmen und Steuerungsinstrumente für Verbesserungen in diesem Bereich fest. Hier ist die Gleichstellung als Leitungsaufgabe definiert. Die aktuelle Fortschreibung des Ende 2008 abgelaufenen Rahmenplans erfolgt zurzeit auf Basis

des 2008 erfolgreich begutachteten Gleichstellungskonzeptes im Rahmen des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder.

Daneben besitzen die jeweiligen Frauenförderpläne der Fachbereiche und der Verwaltung für die Hochschulentwicklungsplanung und in der praktischen Gleichstellungspolitik große Bedeutung, denn sie ergänzen und konkretisieren den Rahmenplan.

1.3 Gleichstellung als Zielkategorie in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Verzahnung mit den Frauenförderplänen

Gleichstellungsaspekte sind Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen. Aufgrund der bislang unterschiedlichen Laufzeiten der ZLVen und der dezentralen Frauenförderpläne konnten diese nur lose aufeinander abgestimmt werden. Da die Laufzeit der internen ZLVen in Zukunft auch drei Jahre betragen wird, können diese beiden Steuerungsinstrumente in Bezug auf die Erstellung und dem anschließenden Monitoring und Controlling nun enger miteinander abgestimmt und verzahnt werden.

1.4 Gender in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW

Gleichstellungsziele wurden in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Nordrhein-Westfalen (ZLV 2007 – 2010) formuliert.

1.5 Anreizsystem zur Gleichstellung

Die UDE stellt den Fachbereichen und Einrichtungen diskretionäre Mittel aus dem Strukturfonds des Landes NRW zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung. Im Rahmen eines Antragsverfahrens, das durch die Gleichstellungskommission der UDE begleitet wird, können sich die Fachbereiche und Einrichtungen jährlich um Mittel bewerben. Neben konkreten Fördermaßnahmen für Frauen der unterschiedlichen Statusgruppen können auch gleichstellungsrelevante Forschungsvorhaben durchgeführt werden. Die Projektergebnisse werden im Rahmen von Abschlussberichten dokumentiert und auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht. Die dezentralen Projekte tragen auch aufgrund ihrer multiplikatorischen Wirkung zur Stärkung und Weiterentwicklung der Gleichstellung in den Fachbereichen und der gesamten Universität bei.

1.6 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement

Als Ansatz eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements stellt das Gender-Portal Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung und damit vielfältiges Genderwissen bereit.

Das Genderportal bezieht sich auf vier Schwerpunktthemen:

- Gender und Lehre
- Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung
- Gender in Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Geschlechterforschung an der UDE

Das Gender-Portal stellt den Fachbereichen, der Verwaltung und Hochschulleitung Genderwissen zur Verfügung. Die Entwicklung, Erschließung und Nutzung von Genderwissen als Bestandteil von Genderkompetenz ist nicht nur als Voraussetzung für die Umsetzung des Gender Mainstreaming an Hochschulen notwendig, sondern auch als Schlüssel für Fortschritte in der

Frauenförderung und Gleichstellung. Das Gender-Portal ist somit ein Arbeitsinstrument zur Stärkung und Ausweitung von Genderkompetenz als Grundlage für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die aktive Förderung der Gleichstellung in den Prozessen und Maßnahmen der Hochschulentwicklung durch Wissensmanagement. Im Rahmen der Total E-Quality Prämierung wurde das Gender-Portal ausdrücklich als Qualitätsmerkmal der UDE gewürdigt (s. Punkt A.2.2).

1.7 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Gleichstellung ist in verschiedenen Ämtern und Funktionen an der UDE institutionalisiert

1.7.1 Die Gleichstellungsbeauftragte

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes an der UDE institutionalisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für ihr Amt, das sie hauptberuflich ausüben, freigestellt. Aufgrund der zunehmenden Komplexität universitärer Gleichstellungsarbeit hat die UDE im Dezember 2006 den Freistellungsumfang deutlich erhöht. Nunmehr steht für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten ein Budget im Umfang von zwei Vollzeit-Stellen zur Verfügung. Zusammen mit einer Vollzeit-Bürokrat (Sekretariat) und einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin (75% einer Vollzeitstelle) und einem Sachbudget (25.500 € in 2008) verfügt das Gleichstellungsbüro über eine sehr gute Ausstattung.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist organisatorisch auch das Elternservicebüro (siehe Punkt A.3.1) zugeordnet mit einer Vollzeit- und zwei Teilzeitbeschäftigen sowie fünf in Teilzeit arbeitenden Betreuungskräften der universitätseigenen Kindertageseinrichtung DU-E-Kids.

1.7.2 Die Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in ihren gleichstellungspolitischen Aufgaben. Die Arbeit der Gleichstellungskommission befasst sich schwerpunktmäßig mit den Themen Entwicklungsplanung, Frauenförderpläne und Anreizsysteme zur Gleichstellung.

Mitglieder der Gleichstellungskommission nehmen als StellvertreterInnen der Gleichstellungsbeauftragten auch an den Sitzungen der weiteren Universitätskommissionen teil, um dort eine gleichstellungsorientierte Sichtweise einzubringen und damit zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsfunktion beizutragen.

Neben der Gleichstellungskommission wird an der UDE im Rahmen ihrer Diversity Management Strategie auch eine Diversitykommission institutionalisiert. Diese wird eng mit der Gleichstellungskommission zusammenarbeiten.

1.7.3 Ressortzuständigkeit für Gleichstellung im Rektorat

Da die Umsetzung von Gender Mainstreaming Aufgabe aller Führungskräfte, insbesondere der Leitungsebene der Universität ist, hat das Rektorat der UDE die Prorektorin für Diversity Management, Frau Prof. Dr. Ute Klammer, als Ansprechpartnerin für Gleichstellung benannt. So werden Gleichstellungsarbeit und Hochschulentwicklung gut aufeinander abgestimmt und eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht.

1.7.4 Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Besonders hervorzuheben ist die Einbindung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming in das im Jahr 2005 errichtete Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), das als eine zentrale wissenschaftliche Dienstleistungseinrichtung die Universität bei der Verbesserung der Qualität in den Bereichen Lehre und Forschung sowie Management und Services unterstützt. Die bis dahin projektförmig angelegten Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Frauen sind so in eine nachhaltige Struktur überführt worden. Die im ZfH verankerte Arbeitsstelle „Gender and Diversity“ initiiert und koordiniert nun in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten solche Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung von Diversityaspekten, begleitet und evaluiert sie.

1.7.5 Gender Mainstreaming im Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung

Die UDE hat die Bedeutung einer systematischen Personalentwicklung als Instrument einer geschlechtergerechten Personalpolitik erkannt und daher im Personaldezernat das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) angesiedelt. Aufgrund des Stellenwerts der Aufgabe, ist der Bereich PE/OE unmittelbar dem Kanzler zugeordnet. Unter Beachtung des Gender Mainstreaming-Ansatzes werden hier Konzepte einer zielgerichteten Personalentwicklung für die Beschäftigten entwickelt und implementiert. Dienstleistung und Beratung zur beruflichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfteentwicklung sind weitere Schwerpunkte.

1.7.6 GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle – gendergerechte Studienwahl

Die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an der UDE werden zentral koordiniert. Unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums begleitet durch die Gleichstellungsbeauftragte vernetzt die Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, Projekte zur gendergerechten Orientierung universitätsintern und stellt sie nach außen dar. Im Fokus stehen dabei Projekte für Schülerinnen im Bereich Naturwissenschaft und Technik, wie z.B. der Girls' Day oder die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I.).

1.7.7 Gleichstellung auf dezentraler Ebene

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in den Fachbereichen. Seit Januar 2007 ist dieses Amt im Hochschulgesetz des Landes NRW verankert. Auf dieser Grundlage regelt die Grundordnung der UDE im § 7, Abs. 3 das Amt der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten:

"(3) In den Fachbereichen werden Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder des Fachbereichs sind, vom jeweiligen Fachbereichsrat gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich bei Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereichs, die einen Fachbereich betreffen, von der jeweiligen Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten vertreten lassen. Sind abschließende Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Vorgängen abzugeben, so erfolgt dies durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität.“

2. Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz

2.1 Gleichstellungs-Controlling

Um die Maßnahmen und Zieldefinitionen im Bereich der Gleichstellung für alle Mitglieder der UDE transparent zu gestalten, verfolgt die UDE im Sinne ihrer Gender Mainstreaming Strategie einen gleichstellungsorientierten Controlling-Ansatz. Dabei sind die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen, die Frauenförderpläne, das Berichtswesen sowie Kennzahlen die zentralen Elemente des Gleichstellungscontrollings.

Verschiede Instrumente des Controllings sind bereits implementiert: So werden im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen nach Geschlecht differenzierte Kennziffern in den Bereichen Studium (Anfänger/innen, Studierende, Absolvent/innen), Promotion, Habilitation, wiss. Mitarbeiter/innen und Professuren erhoben. Die Fachbereiche und Einrichtungen müssen konkrete Gleichstellungsziele angeben. Die Kennzahlen wurden für die aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (2009/ 2010) auch unter Gleichstellungsaspekten auf ihre Aussagekraft hin überprüft und nachjustiert.

Der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE verpflichtet die Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen zur regelmäßigen Berichterstattung zum Stand der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Frauenförderpläne der Fachbereiche. Ein dreijährlicher Evaluationsbericht, in dem Effektivität, Erfolg und Misserfolg in der Umsetzung der Frauenförderpläne an der UDE dargestellt werden, bildet zugleich die Grundlage für die Fortschreibung des Rahmenplans. Eine engere Verzahnung der Instrumente Frauenförderplan und Ziel- und Leistungsvereinbarung wird angestrebt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Zugang zum Online-Informationssystem des zentralen und dezentralen Controllings der UDE und somit zu den gleichstellungsrelevanten Daten zu Studierenden, Prüfungen, Haushalt, und zum Personalbestand/-struktur beider Campi der Hochschule. Aktuelle Daten zur Gleichstellung werden im Gender-Portal der UDE veröffentlicht.

2.2 Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Zertifizierungen

Die UDE hat sich 2007 erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben. Mit dem Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. In 2010 will die UDE mit einer Folgebewerbung die Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen überprüfen und damit das Total E-Quality Prädikat als Evaluationsinstrument für die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Hochschule nutzen.

2007 nahm die UDE auch an der von der Robert Bosch Stiftung, dem Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung in seiner Funktion als Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Länder sowie dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) ausgelobten Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ teil, der zum Ziel hatte, dass die prämierten acht Hochschulen (von denen vier aus den neuen Bundesländern stammen sollten) einen gemeinsamen best practice-Club gründen und in diesem Zuge eine Förderung von bis zu 100.000 € für die Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen und Strukturen erhalten. Trotz umfangreicher Antragsunterlagen und eines verbindlichen Konzepts auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule

war die UDE leider genauso wenig wie die anderen sich beworben habenden Hochschulen aus NRW hier erfolgreich.

Erfolgreich hat sich die UDE 2008 mit ihrem Gleichstellungskonzept um Teilnahme im Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder beworben.

Die UDE wird ebenfalls an dem vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen ausgelobten Wettbewerb „Gleichstellungskonzept: Geschlechtergerechte Hochschule“ teilnehmen. Stichtag zum Bewerbungsschluss ist der 17.04.2009.

3. Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit

3.1 Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familienaufgaben

Die Universität hat die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Studium mit Familienaufgaben als besonders wichtig erkannt. So ist die Förderung der besseren Vereinbarkeit im Rahmenplan zur Gleichstellung vom 7. November 2005 und in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium des Landes NRW 2007-2010 verankert und wird im Hochschulentwicklungsplan niedergelegt.

Im Bereich der Kinderbetreuung wurden in den letzten Jahren die Angebote für Eltern, die an der UDE beschäftigt sind, ausgebaut. So konnte am Campus Duisburg im Dezember 2008 eine neue zusätzliche Tagespflegeeinrichtung für 10 bis 15 Kleinkinder ihren Betrieb aufnehmen. Zusammen mit den bisherigen Räumlichkeiten können nun bis zu 23 unter dreijährige Kinder von MitarbeiterInnen mit einem Platz versorgt werden. Die Einrichtung eines vergleichbaren Angebots am Campus Essen ist geplant.

Das seit 2005 eingerichtete Elternservicebüro der UDE bietet folgende Leistungen an:

- Beratungen zu den Themen Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Ferienfreizeitorisation (in den Oster- Sommer- und Herbstferien)
- Betreuungsvermittlung (Tagespflegepersonen, Kinderfrauen und Babysitter)
- Notfallbetreuung
- Kinderbetreuungsangebote bei Veranstaltungen von und an der Universität
- Eigene Betreuungsangebote bei Du-E-Kids

Ein weiterer, bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuung und die Entwicklung eines Gesamtkonzepts für die Familienfreundlichkeit der Universität in Anlehnung an das von der Hertie-Stiftung betriebene „Audit familiengerechte Hochschule“ wird im Rahmen der Diversity-Profilierung der UDE angestrebt. Hierzu sind zahlreiche mögliche Maßnahmen von familienfreundlichen Arbeits-, Seminar- und Prüfungszeiten über Eltern- Kind-Zimmer, kindergerechtem Essen in der Mensa etc. auf ihre Praktikabilität und die Möglichkeiten einer Einführung hin zu prüfen. Dabei sind auch die besonderen Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten der UDE, die Angehörige pflegen, in den Blick zu nehmen. In diesem Kontext ist die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk wichtig und soll weiter ausgebaut werden.

3.2 Dual Carrer

Die UDE berücksichtigt die Situation von so genannten Doppelkarrierepartnerschaften in Berufungsverhandlungen. Hierzu wurde die Kontaktstelle Dual Career Service eingerichtet, die Informationen für Doppelkarrierepaare bereitstellt sowie Unterstützung und Hilfestellung bei der Suche nach einer adäquaten Position bzw. Anschlussmöglichkeiten für den eingeschlagenen Karriereweg für den Partner/ die Partnerin der zu berufenden Professorin/ des zu berufenden Professors bietet.

3.3 Übernahme der Finanzierung von Ersatzbeschäftigungen während der Mutterschutzfristen

Die UDE stellt ihren Lehrstühlen und Einrichtungen Mittel zur Überbrückung von Ausfallzeiten, die durch Mutterschutzfristen entstehen können, zur Verfügung.

3.4 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Die UDE nutzt alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten, um Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche und berufliche Laufbahn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verbessern. Darüber hinaus sind in allen Fachbereichen und weiteren Einrichtungen die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§§13 u. 14 LGG) hinsichtlich der Arbeitszeiten und Beurlaubungen anzuwenden.

3.5 Familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten

Gremiensitzungen sollen möglichst zu Zeiten stattfinden, die den üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen entsprechen. Die Termingestaltung soll durch bedarfsgerechte Absprachen sowie durch in dubio-Vereinbarungen zugunsten aktiver Eltern geregelt werden.

4. Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz

4.1 Paritätische Besetzung von Gremien

Der zentrale Rahmenplan der UDE sieht die paritätische Besetzung der Kommissionen und Gremien an der UDE vor.

4.2 Gender Aspekte in der Forschung

Mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) verfügt die Universität über eine anerkannte Einrichtung auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Seit seiner Gründung verfolgt das EKfG einen umfassenden Gender-Ansatz in der Forschung mit interdisziplinärer Ausrichtung. Als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der UDE institutionalisiert, kooperiert es mit den Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften sowie der Kunst, Literatur, Musik und Pädagogik. Darüber hinaus sind an der UDE drei weitere Professuren mit einem expliziten Genderbezug angesiedelt. Sie gehören dem Netzwerk Frauenforschung NRW an.

Die UDE fördert die Weiterentwicklung der Frauen- und Genderforschung in allen Fachbereichen. So ist die Integration dieser Thematik in die Forschung sowie in die Studiengänge der Fachbereiche als eine Zielkategorie der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen benannt worden.

Im Gender-Portal werden die Aktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung an der UDE ausführlich vorgestellt. Hier findet sich auch das Gender-Vorlesungsverzeichnis, das die verschiedenen Lehrangebote mit Genderbezug veröffentlicht.

4.3 Stärkung von Genderkompetenz

Im Rahmen des Anreizsystems zur Gleichstellung an der UDE werden verschiedene Projekte zur Herstellung von Gender-Kompetenz in Forschung und Lehre finanziert.

Im Rahmen der institutionellen Evaluation wird ein Pilotprojekt geplant, das die Gender-Kompetenz an den Fachbereichen der UDE stärken soll.

4.4 Genderkompetente Begutachtungsverfahren

Das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung plant Workshops, die die Gestaltung geschlechtergerechter Gutachten und Begutachtungsverfahren zum Inhalt haben. Darüber hinaus wird ein Mustergutachten erstellt, das die an den Begutachtungsverfahren Beteiligten unterstützen soll.

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger personenbezogener Gleichstellung

Ein zentraler Ansatzpunkt für die Gleichstellungspolitik an der UDE ist die Erhöhung des Frauenanteils in allen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnissen und auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies betrifft insbesondere Führungspositionen in Verwaltung und Technik der Hochschule sowie das wissenschaftliche Personal. Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren bildet einen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit.

Wichtige Instrumente zur Zielerreichung sind der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE sowie die Frauenförderpläne der Fachbereiche und der Verwaltung als Teil einer umfassenden Personalentwicklungsplanung. Hier sind die formalen Regelungen hinsichtlich von Ausschreibungen, Berufungs- und Auswahlverfahren festgelegt. Die Grundordnung sowie die Berufungsordnung der UDE regeln verbindlich die Berufungsverfahren.

1.1 Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Qualitative gute Berufungsverfahren zeichnen sich dadurch aus, dass sie transparent und strukturiert verlaufen und auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben beruhen. Eine so gestaltete, geschlechtergerechte Verfahrensweise ist eine zentrale Voraussetzung, um mehr Professorinnen zu gewinnen. Außerdem wird bei der Ausschreibung von Professuren der Ausschreibungstext an das Kompetenzzentrum für Frauen in der Wissenschaft (CEWS) weitergeleitet.

Im Ranking des Deutschen Hochschullehrerverbandes wurde der UDE im April 2008 eine hervorragende Berufungskultur bescheinigt. So belegte die Universität den zweiten Platz im ersten bundesweiten Ranking zur Berufungskultur an Hochschulen.

Die Durchführung von Berufungsverfahren ist durch die Berufungsordnung und den „Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ geregelt, wo u.a. die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen vorgegeben ist. Die Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität oder durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht zudem die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen innerhalb der Verfahren.

Zur Stärkung der Gender-Kompetenz fand erstmals im März 2007 der Workshop „Qualität und Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren“ für die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und weiterer an Berufungsverfahren Beteiligte statt. Geplant ist, regelmäßig Workshops zielgruppengerecht anzubieten. Darüber hinaus ist ein Berufungsleitfaden geplant, der die geschlechtergerechte Gestaltung der Verfahrenswege integriert.

1.2 Geschlechtergerechte Auswahlverfahren für den wissenschaftlichen Mittelbau

Um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, stützt sich der zentrale Frauenförderplan der UDE hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen vor allem auf die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7-12, LGG). Dies betrifft insbesondere die öffentliche Ausschreibung der Stellen, die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Dies passiert auf der Grundlage eines zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter abgestimmten Verfahrens.

Darüber hinaus orientieren sich die Fachbereiche und Einrichtungen bei Stellenbesetzungsverfahren an den Zielvorgaben entsprechend ihrer Frauenförderpläne. Die Fachbereiche erhalten Beratungs- und Unterstützungsangebote zur strukturierten Personalauswahl durch das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung der UDE.

1.3 Einrichtung von Personalpositionen zur Besetzung mit Frauen

Die UDE hat eine Juniorprofessur „Medizintechnik“ für eine Frau im Fachbereich Ingenieurwissenschaften ausgeschrieben und beteiligt sich am Professorinnen-Programm. Nach erfolgter positiver Evaluation sollen in diesem Rahmen drei Professuren mit Frauen besetzt werden.

2. Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz für personenbezogene Entscheidungen

2.1 Regelmäßige Publikation der Gleichstellungsdaten

Die Daten und verschiedenen Maßnahmen zur Gleichstellung an der UDE werden regelmäßig in verschiedener Form publiziert. Hierzu zählen die Berichte zu den Frauenförderplänen der Fachbereiche, die Fachbereichsentwicklungspläne im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die Rechenschaftsberichte der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Berichte des Rektorats.

Darüber hinaus werden die jährlichen Gleichstellungsdaten an der UDE und ihr Stand in verschiedenen Gleichstellungsrankings wie dem des Landes NRW oder des CEWS im Gender-Portal der UDE veröffentlicht.

2.2 Ansprechpersonen in Konfliktfällen

Ombudspersonen, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind und in Konfliktfällen Hilfestellung bieten, sind an der UDE in verschiedenen Funktionen und Bereichen eingesetzt: Personalräte, Soziale AnsprechpartnerInnen, sozialpsychologische Beratung für Studierende durch das ABZ und das Studentenwerk Essen-Duisburg neben der Gleichstellungsbeauftragten sollen dazu beitragen, ein diskriminierungs- und angstfreies Arbeits- und Studienumfeld zu schaffen. Eine Antidiskriminierungsstelle, wie im AGG gefordert, ist in Planung.

2.3 Gleichstellungsorientierte Promotionsverfahren

Die Einrichtung strukturierter Promotionsverfahren ist neben der Weiterführung individueller Promotionen an der UDE in Planung. Hierbei erweisen sich die bislang durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderprogramme als Motor um akademische Personalentwicklung in Gang zu bringen. Denn es wurden bereits vielfältige Programme angestoßen, die insgesamt nun in die Neugestaltung der Promotionsphase einfließen.

2.4 Handreichungen zur Personalauswahl

Die gleichstellungsorientierte Gestaltung von Berufungsleitfäden und anderen Handreichungen zur Personalauswahl sind zum Teil im Rahmen der Berufungsordnung für Berufungsverfahren umgesetzt. Darüber hinaus informiert das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung über „strukturierte Auswahlverfahren“. Die Weiterentwicklung und Ergänzung der bisherigen Instrumente sind in Planung.

3. Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung

3.1 Karriereförderung von Frauen an der UDE

Mit einem aufeinander aufbauenden Programm motiviert die UDE junge Frauen von der Studienwahl über das Studium und die Berufsorientierung bis zur Professur für eine Karriere im Beruf und insbesondere in Wissenschaft und Forschung. Die UDE entwickelt dieses breit ausdifferenzierte Maßnahmenprogramm zur Karriereförderung für Frauen stetig weiter.

3.1.1 Studienwahl

Seit Oktober 2007 werden die unterschiedlichen Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an der UDE zentral koordiniert. Unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums und mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten vernetzt eine Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, Projekte zur gendergerechten Orientierung universitätsintern und stellt sie nach außen dar.

Im Fokus stehen dabei Projekte für Schülerinnen im Bereich Naturwissenschaft und Technik:

- Girls' Day – Mädchenzukunftstag
- S.U.N.I – Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Oberstufe
- Trau' Dich - Probestudium der Physik für Schülerinnen der Oberstufe (organisiert durch den Fachbereich Physik).

Daneben baut die Koordinierungsstelle eine TutorInnen-Datenbank auf. Insbesondere werden Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften für genderspezifische Projekte an der UDE gesucht. Auch Konzepte der Einbeziehung von Jungen und Männern, etwa die Förderung von Männern im Grundschulbereich, sollen kooperativ entwickelt und erprobt werden.

Darüber hinaus unterstützt die Hochschule Initiativen von Fachbereichen zur Gewinnung von Studentinnen im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

3.1.2 Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen

Seit 1999 existiert das Mentorinnennetzwerk Meduse¹, das unter Einbeziehung von Alumnae der Universität und weiteren Personen aus Wissenschaft und Wirtschaft Mentoring-Programme für Studentinnen und Absolventinnen organisiert. 2005 im neu geschaffenen ZfH als Geschäftsbe- reich „Frauenförderung/Gender Mainstreming“ institutionalisiert, der zwischenzeitlich in „Karriereentwicklung“ umbenannt wurde, werden hier mit vielfältigen Instrumenten der Personal- entwicklung unterschiedliche Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Diese Angebote werden im Rahmen der akademischen Karriereentwicklung auch geschlechterübergreifend erweitert und geöffnet, was sich in der jetzigen Namensgebung wider- spiegelt. Doch sind die Frauenförderprogramme nach wie vor wesentlicher Bestandteil des Ge- samtangebots.

Fachübergreifendes Mentoringprogramm MentoDue

Diese Mentoring-Linie wendet sich an Studentinnen aller Studienphasen und Fachrichtungen sowie Absolventinnen in der Berufseinstiegsphase.

Mentoring Gender & Diversity

Dieses Programm richtet sich vorrangig an Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen mit Migrationshintergrund aber auch an Interessentinnen, die durch ihre jeweilige Biographie inter- kulturelles Wissen erworben haben.

Die skizzierten Programme umfassen die Elemente Mentoring, Vermittlung einer berufserfahrenen Mentorin, ein überfachliches Seminarprogramm zur Aneignung von Schlüsselqualifikatio- nen für Studium, Beruf und wissenschaftliche Karriere sowie Vernetzungsveranstaltungen.

3.1.3 Karrierewege für Frauen in die Wissenschaft

Akademische Personalentwicklung für Promovierende und Promotionsinteressierte

- Fachübergreifendes Beratungs- und Vernetzungsangebot für Studentinnen und Promoven- dinnen.
- Fachübergreifendes Coaching für Doktorandinnen
- Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte: modular angelegtes fach- übergreifendes Angebot an Workshops, Vorträgen und Gesprächsrunden rund um das Thema Promotion
- Begleitendes Seminarprogramm für Doktorandinnen
- mentoring³ für in der Promotion fortgeschrittene Doktorandinnen ist ein gemeinsames Ko- operationsprojekt mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Universität Dort- mund zur Förderung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs

¹ Das Mentorinnennetzwerk wurde bereits an der ehemaligen Universität/Gesamthochschule Essen gegründet.

MediMent - Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der Medizin

Das One-to-one-Mentoringprogramm richtet sich an promovierte Assistenzärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Medizinischen Fakultät.

Young Science Net Ruhr

Für weibliche Post-Docs ist derzeit ein Seminar-, Vernetzungs - und Coachingprogramm zur Karriereförderung in Vorbereitung. Das Mentoring-Programm mentoring³, das gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Hochschule Dortmund realisiert wird, soll zukünftig neben Doktorandinnen auch Post-Docs offenstehen.

Da in den Fachbereichen im Rahmen der Frauenförderung spezifische Bedarfe bestehen, sind weitere Maßnahmen in den Frauenförderplänen und den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachbereiche festgelegt.

3.2 Entwicklung zu einer Universität der Vielfalt

Als Universität des Ruhrgebiets mit starker regionaler Verankerung aber auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden internationalen Verflechtung von Universitäten will die UDE die Heterogenität ihrer Studierenden und Beschäftigten verstärkt in den Blick nehmen und adäquat berücksichtigen. Mit der Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management im Oktober 2008, das ein übergreifendes Konzept zur Umsetzung von Diversity Management an der UDE entwickeln wird, nimmt die UDE in der deutschen Hochschullandschaft eine Vorreiterrolle ein. Gleichstellung ist hierbei integraler Bestandteil des Diversity Managements. Dabei werden die Konzepte Gender Mainstreaming und Diversity Management als sowohl jeweils spezifische als auch auf einander abgestimmte Strategien an der UDE verstanden. Es sollen Strukturen geschaffen werden, die die optimale Entfaltung der individuellen Leistungspotenziale der Studierenden und MitarbeiterInnen ermöglichen und weitere Bevölkerungskreise in Bildung und Wissenschaft integrieren, um von Lehre und Forschung an der UDE zu profitieren. Der innovative und konstruktive Umgang mit Diversität dient der Verbesserung der Chancengleichheit im Bildungssystem. Zugleich wird damit ein Alleinstellungsmerkmal der UDE geschaffen, das der Qualität in Forschung und Lehre ebenso zugute kommt wie der Konkurrenzfähigkeit der UDE im Wettbewerb um die besten Köpfe.

4. Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz im Personalwesen

4.1 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Im Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung wird ein umfassendes und systematisches Fort- und Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal in Kooperation mit internen Einrichtungen wie dem ZfH angeboten. Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil der Personalentwicklung. So ist die Erlangung von Genderkompetenz Bestandteil der Schulungen für Führungskräfte.

Für den wissenschaftlichen und wissenschaftlich gestützten Bereich der Universität Duisburg-Essen existieren spezielle Fortbildungsprogramme. Dies sind u.a.:

- hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote für Lehrende unter Berücksichtigung gendersensibler Lehr- und Lernformen
- Qualifizierungsprogramme für Lehrende im Bereich E-Learning einschließlich gendersensible mediendidaktische Lehr- und Lernumgebungen
- Coaching für Führungskräfte in der Wissenschaft
- Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Karriereentwicklung durch Mentoring sowie überfachliche Beratung und Weiterbildung
- Beratungsangebote zur Personalentwicklung

4.2 Gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit

Eine gut entwickelte Informationspolitik trägt zur Akzeptanz und Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen maßgeblich bei. An der UDE informieren der Newsletter und die Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten zu diesen Themenfeldern. Besonders hervorzuheben ist die bereits erwähnte Internetplattform „Gender-Portal“ als Instrument eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements.

Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht						
	Ausgangslage am 31.12.2008				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (Studierende Köpfe im WS 08/09)	15.453	15.577	49,8%	50,2%	50%	50%
AbsolventInnen (WS 07/08 + SS 08 = Studienjahr 2008)	1.926	2.627	42,3%	57,7%	50%	50%
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2007 (Zahlen für 2008 liegen noch nicht vor)	233	158	60%	40%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007 (Zahlen für 2008 liegen noch nicht vor)	33	16	67%	33%	60%	40%
Juniorprofessuren (o. Medizin)	3	2	60%	40%	50%	50%
Professuren (o. Medizin)	59	260	81,5%	18,5%	75,0%	25,0%²
Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung						
Leitungspositionen (Hochschulrat)	6	4	60%	40%	50	50%
Leitungspositionen (Rektorat)	3	2	60%	40%	³	
Leitungspositionen (Dekanate)	9	2	82%	18%	75%	25%

² Zielzahl ist im Hochschulentwicklungsplan der UDE festgelegt.

³ Da das Rektorat seit 2008 im Amt ist und seine Amtszeit sechs Jahre beträgt, können keine Zielzahlen für das Jahr 2013 angegeben werden.