



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Dokumentation Gleichstellungskonzept

- März 2013 -

der Universität Duisburg-Essen
zum Professorinnen-Programm II
von Bund und Ländern

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Einleitung | 2 |
| I Situationsanalyse | 3 |
| 1. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren | 3 |
| 2. Berufungsverfahren | 4 |
| 3. Karriereförderung für Frauen in der Wissenschaft | 4 |
| 3.1 Fachvertretungen..... | 4 |
| 3.2 Juniorprofessuren | 4 |
| 3.3 Habilitationen..... | 5 |
| 3.4 Promotionen | 5 |
| 3.5 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen | 5 |
| 3.6 Lehrbeauftragte..... | 5 |
| 3.7 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte | 6 |
| 4. Studium | 6 |
| 5. Gewinnung und Förderung von Studentinnen aus so genannten bildungsfernen Schichten und mit Migrationshintergrund | 7 |
| 6. Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familienaufgaben | 7 |
| 7. Gleichstellungsziele an der UDE | 8 |
| II Gleichstellungsmaßnahmen | 8 |
| 1. Frauenfördermaßnahmen | 8 |
| 1.1 Fachübergreifende Frauenfördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen..... | 9 |
| 1.1.1 Gendergerechte Studienwahl..... | 9 |
| 1.1.2 Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen | 10 |
| 1.1.3 Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen | 10 |
| 1.1.4 In Planung: Führungskräfteprogramm für neuberufene Professorinnen | 11 |
| 1.1.5 Aktivitäten in den Fakultäten..... | 11 |
| 2. Strukturmaßnahmen | 11 |
| 2.1 Gleichstellung als Leitungsaufgabe..... | 11 |
| 2.1.1 Verzahnung von Frauenförderplänen mit der Fakultätsentwicklungsplanung..... | 12 |
| 2.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement | 12 |
| 2.1.3 Anreizsysteme zur Gleichstellung..... | 12 |
| 2.1.4 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement..... | 13 |
| 2.2 Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung..... | 13 |
| 2.2.1 Genderkompetente Auswahlverfahren | 13 |
| 2.3 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation..... | 14 |
| 2.3.1 „audit familiengerechte hochschule“ | 14 |
| 2.3.2 Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote..... | 14 |
| III Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen | 15 |
| 1. Gleichstellungscontrolling | 15 |
| 2. Evaluation der Zielsetzungen | 15 |

Anhang

Tabellenband
Anlagen 1-4

Einleitung

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) legt zum Zeitpunkt ihres 10-jährigen Bestehens die Dokumentation ihres Gleichstellungskonzeptes vor, das sie 2008 im Rahmen der Bewerbung um die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder eingereicht hatte und auf dessen Grundlage sie die Förderung für drei Professuren einwerben konnte.

Die im Gleichstellungskonzept von 2008 aufgeführten gleichstellungsorientierten Maßnahmen sind in den letzten Jahren kontinuierlich umgesetzt, verstetigt und weiterentwickelt worden. Dass die UDE auf einen guten Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule ist, zeigen auch die weiteren Erfolge, die die Universität im Bereich der Gleichstellung seit der positiven Evaluation ihres Gleichstellungskonzeptes 2008 bis heute erzielt hat.

So wurde die UDE im November 2009 als eine von drei Hochschulen des Landes NRW mit dem Genderpreis für „Geschlechtergerechte Hochschulkonzepte“ des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet.

Außerdem wurde die UDE im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in den Jahren 2009 und 2011 von der DFG für ihre systematische und innovative Gleichstellungsarbeit jeweils als vorbildlich und deshalb in die Spitzengruppe (Stadium 4) eingestuft.

Im Mai 2010 hatte sich die UDE erfolgreich um die Weiterführung des Total E-Quality Prädikats beworben. In der Jurybegründung wurden die Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung der Chancengleichheit, das stringente und hoch innovative Gleichstellungskonzept sowie insbesondere die Vorreiterrolle in Deutschland mit der Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management gewürdigt.

Zudem hat die UDE in Kooperation mit der berufundfamilie gGmbH, einer Tochter der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, das „audit familiengerechte hochschule“ durchgeführt und im August 2010 das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ erhalten.

Im Jahr 2012 erfolgte der Start des neuen Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen in NRW. Teil des Programms war eine Ausschreibung, die der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Post-Doc-Phase galt und im Juli 2012 erfolgte. Hier brachte die UDE drei qualifizierte Anträge, zwei Junior-Professuren und eine Post-Doc-Stelle, ein, wovon ein Antrag erfolgreich war. Gefördert wird eine Juniorprofessur in der Fakultät Ingenieurwissenschaften im Bereich Regelungs- und Automatisierungstechnik.

Als Erfolg lassen sich ebenfalls die im Anhang des Berichts vorgelegten Daten zu den Frauen- und Männeranteilen insbesondere im Bereich der Studierenden, der Promovierenden und des wissenschaftlichen Personals werten. Nach wie vor zu langsam steigen allerdings die Frauenanteile in den oberen Karriere- und Leitungsstufen, wie z. B. bei den Professuren.

Vor diesem Hintergrund steckt die vorliegende Dokumentation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes den Rahmen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik ab, mit dem Ziel die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit von Frauen und Männern an der UDE in folgenden Schwerpunktbereichen zu ermöglichen:

- Förderung der Chancengleichheit auf allen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung im Rahmen der akademischen Personalentwicklung
- Verstetigung und Weiterentwicklung der Umsetzung von Gender Mainstreaming beim Hochschulmanagement
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie bzw. persönlicher Lebenssituation mit Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere.

Die UDE hatte mit diesen Schwerpunktsetzungen bereits 2008 ein umfassendes Konzept zur Förderung der Gleichstellung vorgelegt. Auf allen Qualifikationsstufen sollen weibliche Talente an die

Universität gebunden werden und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen eine nachhaltige Förderung bei ihrer weiteren beruflichen Entwicklung erfahren. Das ist nach wie vor eine zentrale Aufgabe im Rahmen der Gleichstellungspolitik der UDE.

Die vorliegende Dokumentation ist eng an die im Abschlussbericht zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG genannten Maßnahmen und Zielsetzungen angelehnt. Sie wurde vom Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit dem Rektorat erarbeitet und dokumentiert die seit Erstellung des Gleichstellungskonzeptes 2008 erfolgten Weiterentwicklungen und gibt darüber hinaus einen Ausblick über zukünftig geplante Maßnahmen und Aktivitäten in diesem Bereich.

I Situationsanalyse

Der vorliegende Berichtsteil betrachtet den Zeitraum seit der Einreichung des Gleichstellungskonzeptes von 2008 im Hinblick auf die Entwicklungen der Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Statusgruppen und Qualifikations- bzw. Karrierestufen und überprüft, ob die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele umgesetzt werden konnten.

Folgende Zielvorgaben wurden im Gleichstellungskonzept 2008 festgelegt:

- Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren und bei den Neuberufungen auf mindestens 25 %,
- Steigerung der Frauenanteile an den Post-Docs und Promotionen entsprechend der Absolventinnenanteile,
- Erhöhung der Frauenanteile an den Master-Studiengängen entsprechend der Anteile an den Bachelor-Abschlüssen,
- Gewinnung von Studentinnen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge
- Gewinnung und Förderung von Studentinnen aus so genannten bildungsfernen Schichten und mit Migrationshintergrund,
- Erhöhung der Anzahl an Frauen in Führungs- und Leitungspositionen.

1. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Im Zeitraum 2008 bis 2012 stieg der Professorinnenanteil von 16,4% auf 21,4%. Damit konnte der Frauenanteil um knapp 30% gesteigert werden (vgl. Tab. 1). Trotz dieser Steigerungsrate ist es der UDE leider nicht gelungen, ihr selbstgesetztes Ziel eines Frauenanteils von 25% an den Professuren zu erreichen. Sie strebt daher weiterhin an, qualifizierte Kandidatinnen für die Berufungsverfahren zu gewinnen.

Tab.1: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren

| Tarif- gruppe | 2008 | | | 2012 | | |
|------------------|-----------|------------|--------------|-----------|------------|--------------|
| | Frauen | Gesamt | w in % | Frauen | Gesamt | w in % |
| C4/W3 | 27 | 233 | 11,6% | 46 | 268 | 17,2% |
| C3/W2 | 29 | 114 | 25,4% | 35 | 119 | 29,4% |
| W1 | 3 | 5 | 60,0% | 4 | 13 | 30,8% |
| C2 | 2 | 19 | 10,5% | 3 | 11 | 27,3% |
| gesamt | 61 | 371 | 16,4% | 88 | 411 | 21,4% |

Die Professorinnenanteile verteilen sich nach Fakultät und auch Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich (vgl. Anhang, Tab. 1a). Die Fakultät für Bildungswissenschaften hat mit einem Frauenanteil von 47,2% das Ziel einer nahezu paritätischen Besetzung der Professuren erreicht, während die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften, für Physik und Chemie nach wie vor einen Professorin-

nenanteil von unter 10% aufweisen. Besonders in diesen Fakultäten ist es nachdrückliches Ziel, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Erfreulich ist demgegenüber, dass es gelungen ist, den Anteil der Frauen sowohl in der Medizin als auch in der Mathematik deutlich zu steigern. Beide Fakultäten liegen mit einem Anteil von ca. 21% im Durchschnitt der UDE.

2. Berufungsverfahren

Zwar kann eine Steigerung des Frauenanteils an den Professuren im Berichtszeitraum verzeichnet werden, doch verläuft diese langsam und schwankend, wie die Entwicklung der Frauenanteile an den Neuberufungen verdeutlicht.

Tab.2: Entwicklung der Frauenanteile bei den Neuberufungen

| | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | |
|---------------|------|----|--------|------|---|--------|------|---|--------|------|----|--------|------|----|--------|
| | ges. | w | w in % | ges. | w | w in % | ges. | w | w in % | ges. | w | w in % | ges. | w | w in % |
| Gesamt | 41 | 16 | 39% | 31 | 7 | 23% | 22 | 5 | 23% | 48 | 14 | 29% | 38 | 13 | 34% |

Nachdem der Frauenanteil an den Neuberufungen im Jahr 2008 noch 39% betrug, sank der Anteil in den Jahren 2009 und 2010 auf 23%, während er im Jahr 2011 auf 29% und im Jahr 2012 auf 34% gesteigert werden konnte. Seit dem Jahr 2008 wurden insgesamt 180 Personen an die UDE neu berufen, darunter 55 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von ca. 31%.

3. Karriereförderung für Frauen in der Wissenschaft

Als wichtiger Indikator für die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen werden an der UDE die Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere betrachtet.

3.1 Fachvertretungen

Auch den Fachvertretungen von Professuren kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Funktion zu, da diese dazu beitragen können, die Chancen auf eine erfolgreiche Berufung zu erhöhen. Bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes 2008 wurde diese Karrierestufe noch nicht berücksichtigt. Im Zuge der ZLV IV mit dem Land NRW hat sich die UDE verpflichtet, bis 2013 einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erzielen (vgl. Anlage 2).

Tab.3.1: Entwicklung der Frauenanteile an den Fachvertretungen

| 2008 | | | 2012 | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | Frauen | w in % | Gesamt | Frauen | w in % |
| 9 | 6 | 33,3% | 27 | 15 | 44,4% |

Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil an den Fachvertretungen noch bei gut einem Drittel (vgl. Tab.3), während er im Jahr 2012 nunmehr 44,4% beträgt. Damit ist das genannte Ziel bereits erfüllt und es gilt, die Anteile von Frauen an den Fachvertretungen in den nächsten Jahren leicht auszubauen bzw. zumindest zu halten.

3.2 Juniorprofessuren

Juniorprofessuren sind ebenfalls eine wesentliche Schnittstelle auf dem Weg zur Professur und haben sich als ein alternativer Qualifizierungsweg zur Habilitation erwiesen. An der UDE werden Juniorprofessuren in der Regel mit Tenure Track ausgeschrieben. Insgesamt hat sich die Anzahl der Juniorprofessuren im Berichtszeitraum von fünf auf 13 erhöht.

Tab.3.2: Entwicklung der Frauenanteile an den Juniorprofessuren

| 2008 | | | 2012 | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | Frauen | w in % | Gesamt | Frauen | w in % |
| 5 | 3 | 60% | 13 | 4 | 31% |

Damit verbunden war leider eine Senkung des Frauenanteils von 60% im Jahr 2008 auf 31% in 2012. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung befand sich eine der weiblichen Juniorprofessorinnen in Elternzeit und konnte daher nicht in der Analyse berücksichtigt werden. Eine andere Juniorprofessorin erhielt im Zuge von Bleibeverhandlungen im Herbst 2012 den Ruf auf eine W3-Professur an der UDE.

3.3 Habilitationen

Die Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Habilitationen an der UDE stagniert im Zeitverlauf. Für das Jahr 2012 liegt der Anteil der Frauen an den Habilitationen bei 25% (vgl. Tab. 3.3). Insgesamt wurden seit 2008 152 Habilitationen abgeschlossen, darunter 45 von Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 30%. Die UDE hat damit ihr Ziel, den Anteil der Frauen an den Habilitationen entsprechend des Frauenanteils an den Promotionen zu erhöhen, nicht erreicht. Es wird in den nächsten Jahren daher notwendig sein, die Karriereförderung von Frauen in der Post-Doc-Phase noch deutlicher voranzubringen.

Tab. 3.3: Entwicklung der Frauenanteile an den Habilitationen seit 2008

| | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | |
|---------------|------|----|--------|------|---|--------|------|----|--------|------|---|--------|------|---|--------|
| | ges. | w | w in % | ges. | w | w in % | ges. | w | w in % | ges. | w | w in % | ges. | w | w in % |
| Gesamt | 35 | 11 | 31% | 30 | 7 | 23% | 29 | 12 | 41% | 30 | 8 | 27% | 28 | 7 | 25% |

Auf Ebene der Fakultäten kommt der Fakultät für Medizin eine besondere Rolle zu, da hier im Vergleich zu den anderen Fakultäten der UDE überproportional viele Habilitationen abgeschlossen werden (vgl. Anhang, Tab. 3.3.a).

3.4 Promotionen

Der Anteil der Frauen an den Promotionen ist seit 2008 gestiegen und liegt seit 2010 bei über 40%. Nach wie vor setzt sich die UDE jedoch das Ziel, den Anteil der Frauen an den Promotionen entsprechend des Absolventinnenanteils zu erhöhen. Dazu werden die unterschiedlichen Studentinnenanteile der jeweiligen Fakultäten bei der Zielformulierung berücksichtigt. Zu diesem Zweck bezieht die UDE den Quotienten aus den Promotionsanteilen zu den AbsolventInnenanteilen in ihre Gleichstellungsanalyse mit ein (vgl. Anhang, Tab. 3.4b).

Tab. 3.4: Entwicklung der Frauenanteile an den Promotionen

| | 2008 | | | 2010 | | | 2012 | | |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | gesamt | Frauen | w in % | gesamt | Frauen | w in % | gesamt | Frauen | w in % |
| Gesamt | 402 | 148 | 36,8% | 421 | 189 | 44,9% | 355 | 151 | 42,5% |

3.5 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Der Anteil der Frauen im Mittelbau ist von 2008 bis 2012 von 36,1% auf 40,1% gestiegen. (vgl. Tab. 3.4). Insbesondere die befristeten Angestelltenstellen sind für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zentral (vgl. Anhang, Tab. 3.5a – 3.5d). Hier stieg der Frauenanteil von 39,3% auf 42,7%. In diesem Bereich hat es eine deutliche Zunahme an Stellen gegeben, was vor allem auch auf eine Zunahme an drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten zurückzuführen ist.

Tab. 3.5: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlich Beschäftigten im Mittelbau

| 2008 | | | 2012 | | |
|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| Gesamt | Frauen | w in % | Gesamt | Frauen | w in % |
| 2044,0 | 737,3 | 36,1% | 2.807,5 | 1126,7 | 40,1% |

3.6 Lehrbeauftragte

Lehraufträge können ebenfalls zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen, da die angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler spezifische Praxiserfahrung im Bereich Lehre gewinnen. Im Dokumentationszeitraum hat die Anzahl der Lehrbeauftragten aufgrund der

Zunahme der Studierendenzahlen, insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, deutlich zugenommen (vgl. Anhang Tab. 3.6a). Durch die größere Zahl von Lehrbeauftragten in technischen Fächern ist auch die Abnahme des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten zu interpretieren.

Tab. 3.6: *Entwicklung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten*

| 2008 | | | 2012 | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | Frauen | w in % | Gesamt | Frauen | w in % |
| 382 | 159 | 42,0% | 577 | 197 | 34% |

3.7 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittstor in die Wissenschaft. Die Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen haben die Möglichkeit, Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen.

Tab. 3.7: *Entwicklung der Frauenanteils an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften*

| | 2008 | | | 2012 | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Gesamt | Frauen | w in % | Gesamt | Frauen | w in % |
| WHK | 176 | 93 | 52,8% | 357 | 184 | 51,5% |
| SHK | 972 | 374 | 38,5% | 2124 | 966 | 45,5% |

Im Berichtszeitraum hat die Anzahl der Hilfskraftstellen, insbesondere der studentischen Hilfskräfte insgesamt deutlich zugenommen. An der UDE liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen bei ca. 50%. Die Verteilung ist je nach Fakultät unterschiedlich (vgl. Anhang, Tab. 3.7. a, 3.7b). Bei den studentischen Hilfskraftstellen ist der Frauenanteil gestiegen und liegt nun bei 45,5%.

4. Studium

Insgesamt ist der Anteil von Frauen und Männern an den Studierenden relativ ausgeglichen (Tab. 4), auch wenn der Anteil der Frauen im 1. Fachsemester leicht auf 49,3 % gesunken ist. Dies ist u. a. auf die deutliche Zunahme der Einschreibungen in den Ingenieurwissenschaften zurückzuführen. Der Studienerfolg der Frauen ist dagegen, wie ein Blick auf die Absolventinnenanteile zeigt, nach wie vor höher als bei den Männern.

Tab. 4.: *Entwicklung der Frauenanteile im Studium an der UDE*

| Studienanfängerinnen* | | Studentinnen | | Absolventinnen | |
|-----------------------|-------|--------------|-------|----------------|-------|
| 2008 | 2012 | 2008 | 2012 | 2008 | 2012 |
| 52,1% | 49,3% | 50,2% | 50,0% | 59,4% | 58,7% |

* 1. Fachsemester

Inhaltlich zeigt die Verteilung der Studentinnen und Studienanfängerinnen auf die Fakultäten ein gemischtes Bild. Während in einigen Fakultäten wie den Gesellschaftswissenschaften, der Betriebswirtschaftslehre oder der Chemie und Mathematik das Geschlechterverhältnis als ungefähr ausgeglichen gelten kann, gibt es sowohl Fakultäten mit einer deutlichen Überrepräsentanz (Geistes- und Bildungswissenschaften sowie Biologie) als auch mit einer klaren Unterrepräsentanz (Physik und Ingenieurwissenschaften) von Frauen (vgl. Anhang, Tab.4.a - 4.c). Zwar ist seit 2008 die Anzahl der Frauen in den Ingenieurwissenschaften um 70% und in der Physik um 120% gestiegen, dieser prozentuale Zuwachs schlägt sich auch in absoluten Zahlen nieder. Durch den Anstieg der Studierendenzahlen insgesamt in diesen Fächern, bleibt aber die Wirkung für die Frauenanteile an den Studierenden gering.

Die Umstellung der Studiengänge auf die Bachelor- und Masterstruktur hat zu einer Steigerung der Studentinnenanteile in der Mathematik und in der Chemie beigetragen (vgl. Anhang, Tab. 4e). So ist

der Frauenanteil in den B.A.-Studiengängen gegenüber den früheren Diplomstudiengängen gestiegen.

Seit der Einführung gestufter Studiengänge im Rahmen des Bolognaprozesses wird durch den Übergang vom Bachelor zum Master ein frühes Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft befürchtet. Diese Befürchtung scheint sich nicht zu bestätigen. So sind die Frauenanteile bei den Studierenden sowohl in den Bachelor- als auch in den Masterstudiengängen relativ ausgeglichen und nähern sich ebenfalls bei den AbsolventInnen an (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Übergang B.A./ M.A. – Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden nach Studienphase

| | Studienanfängerinnen | | | Studentinnen | | | Absolventinnen | | |
|----------|----------------------|-------|-------------|--------------|-------|------------|----------------|-------|------------|
| | B.A. | M.A. | M.A./ B. A. | B.A. | M.A. | M.A./ B.A. | B.A . | M.A. | M.A./ B.A. |
| WS 07/08 | 46,2% | 52,4% | 1,1 | 43,9% | 36,6% | 0,8 | 48,8% | 31,1% | 0,6 |
| WS 11/12 | 45,9% | 46,8% | 1,0 | 43,5% | 45,1% | 1,0 | 55,7% | 45,7% | 0,8 |

5. Gewinnung und Förderung von Studentinnen aus so genannten bildungsfernen Schichten und mit Migrationshintergrund

Mit der bundesweit ersten Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management im Jahr 2008 hat die UDE ein übergreifendes Konzept zur Umsetzung von Diversity Management (DiM) an der Universität entwickelt, das in die Strukturen und Prozesse der UDE verankert werden konnte. Geschlechtergerechtigkeit ist dabei integraler Bestandteil des DiM. Profilbildende Projekte, wie u. a. „Chance hoch 2“ (Förderprogramm für BildungsaufsteigerInnen) und „ProSALAMANDER“ (Programm zur Stärkung ausländischer AkademikerInnen durch Nachqualifizierung an den Universitäten Duisburg-Essen und Regensburg), die auf großes, auch öffentliches Interesse stoßen, wurden eingerichtet. Darüber hinaus ist die diversity-gerechte Kompetenzentwicklung von Beschäftigten mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben an der UDE ein wichtiges Ziel. Hierzu wurde das Programm „ProDiversität“ entwickelt, das 2011 an den Start ging.

6. Vereinbarkeit von Studium oder wissenschaftlicher Karriere mit Familienaufgaben

Flankierend begleitet werden die Gleichstellungsmaßnahmen von einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienaufgaben. Hierzu hat die UDE bereits im Jahr 2005 ein Elternservicebüro eingerichtet, im Zeitraum der Dokumentation die Kinderbetreuung an den Campi weiter ausgebaut und weitere strukturelle Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Studienorganisation umgesetzt. Insbesondere die Durchführung des Audits „familiengerechte hochschule“ im Jahr 2010 hat hier entscheidend zu einer Weiterentwicklung beigetragen.

7. Gleichstellungsziele

Die vorgelegte quantitative Datenanalyse zeigt, dass sich Veränderungen hin zu mehr Chancengleichheit nur langsam vollziehen. Zwar konnten in vielen Bereichen, wie bei den Professuren, den Neuberufungen, den Fachvertretungen, dem wissenschaftlichen Mittelbau und den Promotionen die Frauenanteile gesteigert werden, jedoch konnten die ihre selbstgesteckten Vorgaben an der UDE nicht immer erreicht werden. Insbesondere bei der geschlechterspezifischen Studienwahl sowie in der Post-Doc-Phase stagnieren bzw. verschlechtern sich die Anteile von Frauen. In diesen Bereichen sieht die UDE daher nachdrücklichen Handlungsbedarf.

Vor diesem Hintergrund sind für die kommenden Jahre die im Hochschul- und Entwicklungsplan 2009 – 2014 verankerten Ziele weiterhin maßgebend (vgl. Anlage 1). Darüber hinaus sind die zwischen der UDE und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen vereinbarten Gleichstellungsziele im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung 2012 - 2013 (vgl. Anlage 2) Bestandteil der Zielsetzungen in der vorliegenden Dokumentation und bei der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes:

- Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren auf mindestens 25 %,
- Steigerung der Frauenanteile bei den Neuberufungen auf 50%,
- Steigerung der Frauenanteile an den Fachvertretungen auf 40%,
- Steigerung der Frauenanteile an den Post-Docs entsprechend der Frauenanteile an den Promotinen,
- Steigerung der Frauenanteile an den Promotionen entsprechend der Frauenanteile an den Absolventinnen, in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- die UDE strebt in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Steigerung des Frauenanteils um 15% an.

Um diese Ziele zu erreichen,

- wird die UDE auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter ihren erfolgreichen Weg der vergangenen Jahre weiter verfolgen und sich hierzu an externen Zertifizierungen und Wettbewerben beteiligen,
- Gleichstellung und Frauenförderung sind an der UDE bereits flächendeckend in die Instrumente der Hochschulentwicklung und -steuerung integriert,
- neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung, wie ein umfassendes Gleichstellungscontrolling im Rahmen des Qualitätsmanagements der UDE werden erprobt,
- die Implementierung des Gender Mainstreaming wird konsequent fortgesetzt,
- die Frauenförderpläne der Fakultäten sowie die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind zentrale Instrumente, um die festgehaltenen Ziele auch in den Fakultäten umzusetzen und zu erreichen.

II Gleichstellungsmaßnahmen

Zur Förderung der Chancengleichheit in den in der Einleitung genannten Zielkategorien entwickelt die UDE ihre Gleichstellungspolitik weiter. Weiterhin versteht die UDE in Übereinstimmung mit ihrem Gender Mainstreaming Ansatz die Umsetzung von Gleichstellung als Doppelstrategie, die sowohl Strukturmaßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern als auch Maßnahmen zur individuellen Frauenförderung umfasst. Darüber hinaus ist die Gleichstellungspolitik integraler Bestandteil der Diversity Management-Strategien an der UDE, wobei Gender Mainstreaming und Diversity Management als zwei sowohl eigenständige als auch sich ergänzende, nicht konkurrierende Konzepte verstanden werden.

1. Frauenfördermaßnahmen

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 zeichnet aus, dass diese Maßnahmen nicht als „Sonderprojekte“ im Gleichstellungsbüro angesiedelt sind, sondern in den Einrichtungen, die sich beispielsweise mit der Karriereentwicklung oder der Studienwahl befassen. Dies sind insbesondere das Akademische Beratungszentrum Studium und Beruf (ABZ) und das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH). Die gleichstellungsorientierten Maßnahmen werden in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und weiterentwickelt.

Im Dokumentationszeitraum wurden aufgrund von Umstrukturierungen die Angebote im ZfH neu geordnet. Einzelne Bereiche wie z. B. das Mentoringangebot für Studierende in der Abschlussphase wurden in das ABZ verlagert, da das ABZ bereits den allgemeinen Career Service der UDE bereitstellt. Somit können Doppelstrukturen abgebaut werden. Die gender- und diversitygerechte Weiterentwicklung der Karriereförderung von NachwuchswissenschaftlerInnen bleibt aber nach wie vor zentraler Bestandteil der Aufgabenstellungen im ZfH.

Zudem hat sich gezeigt, dass monoedukative Angebote zur Schülerinnenarbeit oder im Bereich der Karriereförderung von Frauen zunehmend weniger nachgefragt werden. Daher hat die UDE einige Programmangebote entsprechend neu ausgerichtet und auch für Männer geöffnet. Beispiel hierfür sind die Herbst- und Frühjahrsakademien sowie in Zukunft die Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Durch eine kontinuierliche Evaluation wird darauf geachtet, dass Frauen mindestens zur Hälfte an den Angeboten partizipieren.

1.1 Fachübergreifende Frauenfördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

1.1.1 Gendergerechte Studienwahl

Wie im Gleichstellungskonzept 2008 dargelegt, werden die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern zentral von der Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, koordiniert und vernetzt. Im Mittelpunkt stehen dabei Projekte, die Schülerinnen für den Bereich Naturwissenschaft und Technik interessieren sollen, wie z. B. der Girls’ Day. Im Berichtszeitraum wurden die Aktivitäten der Koordinationsstelle mit dem Ziel der Gewinnung interessierter junger Männer für Studiengänge, die für soziale Berufe qualifizieren, erweitert. Seit dem Frühjahr 2011 wird an der UDE daher der sogenannte Jungs’Tag angeboten, an dem Jungen der Klassen 9 und 10 teilnehmen können.

Eine herausgehobene Position in den Angeboten für Schülerinnen nimmt die „Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I.)“ ein, die seit 17 Jahren durchgeführt wird. Vor dem Hintergrund eines verstärkten Angebots an ähnlichen Projekten in der bundesweiten Hochschullandschaft und des damit verbundenen Rückgangs an bundesweiten Teilnehmerinnen, die sich auch in einem Rückgang der Gesamtteilnehmerinnenzahl ausdrückt, wurde eine Neukonzipierung der Sommeruniversität geplant. Diese sieht eine Öffnung der S.U.N.I. auch für junge Männer (ab 16 Jahren) vor. Der Fokus soll hier insbesondere auf der Verringerung von Fehlentscheidungen bei der Studienwahl sowie den damit einhergehenden Abbruchquoten liegen. Beibehalten wird die genderspezifische Ausrichtung, in dem jeweils ein monoedukatives Programm für Schülerinnen und Schüler erstellt wird und feste Platzkontingente für die Schülerinnen vorhanden sind.

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

Verantwortliche Institution: ABZ, die Koordinierungsstelle „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“ wird mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm bis 2014 finanziert. Eine Weiterfinanzierung im Rahmen des Professorinnenprogramms II wird angestrebt. Die notwendigen finanziellen Ressourcen werden darüber hinaus vom Rektorat weiterhin garantiert.

1.1.2 Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen

Pilotprojekt „ChanceMINT.NRW am ZfH

Das Pilotprojekt „ChanceMINT.NRW“ startete zum 1. Januar 2013 und bietet Bachelor-Studentinnen ab dem 3. Fachsemester in ausgewählten ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen die Möglichkeit, durch Unternehmenspatenschaften frühzeitig Praxiserfahrungen zu sammeln. Begleitend erhalten die Teilnehmerinnen vielfältige Workshop- und Vernetzungsangebote. Das Projekt wird vom ZfH in Kooperation mit der RWTH Aachen durchgeführt und aus Ziel-2-Mitteln des Landesministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter für eine Laufzeit von zwei Jahren gefördert.

Es ist geplant, bei erfolgreicher Evaluation des Pilots, das Projekt der Unternehmenspatenschaften für Promovendinnen im MINT und BWL-Bereich zu erweitern, da sich in Berufungsverfahren in diesen Fächern immer wieder zeigt, dass Frauen oftmals die erforderliche Praxiserfahrung in Unternehmen fehlt.

Verantwortliche Institution: ZFH.

Mentoringprogramm DiMento am ABZ

Zum Sommersemester 2013 startet das auf den Zielsetzungen des Diversity Managements beruhende neu konzipierte Mentoringprogramm DiMento, das sich an Masterstudierende aller Fakultäten in der Endphase des Studiums richtet. Es vereint damit die in den Vorjahren angebotenen Programme „MentoDue“ (ausschließlich für Studentinnen) und „MentoDue-Interkulturell“, die letztmalig im April 2012 für ein Jahr gestartet sind. DiMento greift die personelle Vielfalt und die umfassenden Potenziale der Studierendenschaft auf und bietet einen Austausch mit berufserfahrenen MentorInnen. Darüber hinaus ermöglicht das Programm über die Teilnahme an Workshops die Entwicklung bzw. Erweiterung von Kompetenzen und Potenzialen.

Verantwortliche Institution: ABZ, die Stelle der Mitarbeiterin (TVI E13, 50%) wurde aus dem ZfH in das ABZ übertragen und ist zwischenzeitlich entfristet worden.

1.1.3 Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das ZfH unterstützt Promovierende und Postdoktorandinnen mit überfachlichen Unterstützungsangeboten für ihre individuelle Karriereentwicklung. Es werden hierzu vielfältige Angebote im Bereich Mentoring, Beratung und Coaching sowie Weiterbildung in Form von Workshops und Seminaren für WissenschaftlerInnen auf allen Karrierestufen bereitgehalten, wobei die Schwerpunkte bei gender- und diversitätsspezifischen Maßnahmen liegen.

ScienceCareerNet Ruhr (SCN Ruhr) für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

Im Jahr 2008 befand sich das ScienceCareerNet Ruhr unter dem Titel *Young Science Net* Ruhr in Planung. Die UDE war eine der Initiatorinnen dieses Nachwuchsförderprogramms, das im Rahmen der Universitätsallianz Metropole Ruhr durchgeführt wird. In diesem Kontext findet das Mentoringprogramm „mentoring³“, das gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Hochschule Dortmund realisiert wird, statt. „mentoring³“ richtet sich im jährlichen Wechsel jeweils an Doktorandinnen bzw. Postdoktorandinnen/Habilitandinnen. Ein weiteres Modul von SCN Ruhr sind die jährlich an der UDE stattfindenden Herbstakademien für Promovierende und die Frühjahrsakademie für Promotionsinteressierte.

Mentoringprogramme zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der Medizin

Die UDE fördert gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc Phase in der Medizin. Das im Gleichstellungskonzept vorgestellte Mentoringprogramm MediMent wurde aufgrund der hohen Nachfrage erweitert. Es werden nun zwei Mentoringprogramme angeboten: MediMent 1:1, das sich ausschließlich an Frauen richtet, und MediMent-Peer für Frauen und Männer. Beide Linien werden im jährlichen Wechsel angeboten. Darüber hinaus koordinierte das ZfH in 2012 aus den Gleichstellungsmitteln der DFG Seminarprogramme für Frauen in den Sonderforschungsbereichen und DFG-Graduiertenkollegs der medizinischen Fakultät.

Verantwortliche Institution: ZfH in Kooperation mit der Medizinischen Fakultät

Werkstatt Wissenschaftskarriere

Unter Federführung des Prorektors für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer, Prof. Dr. Jörg Schröder, wurde die Onlinepräsenz „Werkstatt Wissenschaftskarriere“ implementiert. Die neue Website bündelt alle relevanten Informationen und Aktivitäten für Promovierende und Postdocs an der UDE, sowohl die fakultätsspezifischen als auch überfachliche Angebote sowie die oben genannten Programme.

Das EKfG-Nachwuchsforum - Interdisziplinäres Peer-Kolloquium zur Geschlechterforschung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung

Das EKfG-Nachwuchsforum bietet NachwuchswissenschaftlerInnen, die zu Themen der Geschlechterforschung promovieren oder sich in der Postdoc-Phase befinden, ein fachübergreifendes Vernetzungsangebot auf dem Gebiet der Geschlechterforschung und leistet gleichzeitig einen Beitrag zu deren Selbstorganisation. Die Treffen des Nachwuchsforums finden in regelmäßigen Abständen zu unterschiedlichen, von den TeilnehmerInnen selbstgewählten Themen statt. Zudem bietet die jeweils im Wintersemester stattfindende *EKfG Ringvorlesung „Forschungsforum Gender“* den

NachwuchswissenschaftlerInnen die Möglichkeit, Ergebnisse ihrer Forschungs- bzw. Promotionsprojekte vorzustellen.

1.1.4 In Planung: Führungskräfteprogramm für neuberufene Professorinnen

Im Rahmen einer Akademie können sich (neuberufene) Professorinnen auf leitende Positionen im Wissenschaftsbereich (z. B. Institutsleitung, Dekanin, Prorektorat etc.) vorbereiten. Die teilnehmenden Professorinnen erhalten die Möglichkeit, sich mit der Führungsrolle auseinanderzusetzen sowie Werkzeuge und Methoden für den Führungsalltag kennenzulernen. Die Akademie bietet zudem einen Rahmen zum Aufbau eines Netzwerks und für den gegenseitigen Austausch.

Verantwortliche Institution: ZfH in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und dem Prorektorat für Diversity Management

1.1.5 Aktivitäten in den Fakultäten

Da in den Fakultäten bezüglich der Frauenförderung spezifische Bedarfe bestehen, sind weitere Maßnahmen in den Frauenförderplänen und den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten festgelegt. Exemplarisch seien hier die gemeinsame Veranstaltung „Heute Studentin, morgen Doktorandin“ der Fakultäten für Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften sowie das Projekt „Berufspraxistage für Geisteswissenschaftlerinnen“ der Fakultät für Geisteswissenschaften genannt.

2. Strukturmaßnahmen

2.1 Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Gleichstellung ist, wie im Gleichstellungskonzept 2008 beschrieben, an der UDE als Leitungsaufgabe definiert und in alle relevanten Organisationseinheiten und -prozesse implementiert. In den zentralen Dokumenten, wie z. B. der Grundordnung, Berufsordnungsordnung und in den Leitlinien des Hochschulentwicklungsplans (2009–2014) sind Gleichstellungsziele und -maßnahmen verankert. Die Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Ute Klammer, ist als Ansprechpartnerin für Gleichstellung vom Rektorat benannt. Daher ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Rektorat und Gleichstellungsbeauftragter gegeben; die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten wird in ihrer Beratungsfunktion von der Hochschulleitung entsprechend gewürdigt.

2.1.1 Verzahnung von Frauenförderplänen mit der Fakultätsentwicklungsplanung

Wichtiges Instrument zur Bestimmung von Gleichstellungszielen und zur Umsetzung von Maßnahmen sind nach wie vor die Frauenförderpläne der Fakultäten und der Universitätsverwaltung, sowie die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) mit den Fakultäten, wie im Gleichstellungskonzept 2008 dargestellt. Grundlage für die Frauenförderpläne der Fakultäten ist der hochschulweite „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“, dessen Fortschreibung im Januar 2011 mit einer Laufzeit von drei Jahren in Kraft trat (vgl. Anlage 3).

Ziel der UDE war es, eine Verzahnung der Laufzeiten der Frauenförderpläne aller Fakultäten anzugleichen, sowie eine sinnvolle Koppelung mit den ZLV zu erreichen. Die Angleichung der Laufzeiten konnte aus verschiedenen Gründen nicht realisiert werden. Die bisherige Beteiligungsstruktur (Fakultätsrat, Gleichstellungskommission, Personalräte, Senat) bis zur endgültigen Verabschiedung eines Frauenförderplans und den damit verbundenen Rückkopplungsschleifen ist für diese unbefriedigende Situation mitverantwortlich. Da sich die UDE im Rahmen der mit dem MIWF abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarung IV verpflichtet hat, bis Ende 2013 gültige Frauenförderpläne vorzulegen, wird dies zum Anlass genommen, unabhängig der aktuellen Laufzeiten, sämtliche Fakultäten aufzufordern, ihre Frauenförderpläne neu aufzulegen.

Auf Vorschlag der Gleichstellungskommission wird ein sogenannter Musterfrauenförderplan vom Gleichstellungsbüro in Abstimmung mit den Personalräten erstellt. Dieser gibt Standards und Min-

destanforderungen vor, an denen sich die Fakultäten orientieren können. Der Entwurf liegt vor, er befindet sich zurzeit im Abstimmungsprozess mit den Personalräten.

Die in den Frauenförderplänen genannten Gleichstellungsziele und -maßnahmen dienen zugleich als Grundlage für die im Folgejahr anstehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten und der Hochschulleitung. Dieses Vorgehen wird seit 2008 an der UDE praktiziert und koppelt sinnvoll diese beiden Instrumente. So sind Gleichstellungsziele Bestandteil in den Kernbereichen Studium und Lehre, Forschung, Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Personal- und Strukturentwicklung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen; die Fakultäten sind aufgefordert, Gleichstellungsziele zu nennen, die in den jeweiligen Frauenförderplänen der Fakultäten ausformuliert sind. Außerdem können die Fakultäten darüber hinausgehende Gleichstellungsmaßnahmen benennen. Seit 2011 wurde zudem der Bereich Diversity Management in diese ZLVen verstärkt aufgenommen. Unter diesem Punkt gaben die Fakultäten an, wie sie sich an der Umsetzung der Zielvereinbarungen zum „audit familiengerechte hochschule“ beteiligen und welche fakultätsbezogenen Maßnahmen zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit sie ergreifen werden.

Zurzeit finden die Entwicklungsgespräche im Rahmen der ZLV mit den zentralen Einrichtungen statt. Auch hier sind Gleichstellungsaspekte integraler Bestandteil des Prozesses. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde und wird über die wesentlichen Schritte und Ergebnisse der ZLV-Gespräche informiert. Sie erhält alle erforderlichen Unterlagen und nimmt, wo terminlich möglich, an den Gesprächen persönlich teil.

2.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Im Zuge der Neuausrichtung der landespolitischen Förderung der Gleichstellung an Hochschulen veränderten sich seit 2011 auch die finanziellen Zuweisungen. Im Jahr 2011 stellte das MIWF letztmalig den Hochschulen Mittel als Vorwegabzug aus dem Strukturfonds zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung, allerdings war hier der gesamte Mittelumfang gegenüber dem Vorjahr vom Land deutlich reduziert worden, da ein Teil der Gelder für die Ko-Finanzierung der Vorgriffs- und Regelprofessuren des Professorinnenprogramms und für andere Projektförderungen im Bereich Gleichstellung umverteilt wurde. Die zusätzlichen Gelder für die beiden Regel-Professuren an der UDE müssen nach den Richtlinien des Professorinnenprogramms für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden. In Abstimmung mit der Gleichstellungskommission und dem Rektorat wurden die Mittel für das benötigte Personal im Rahmen des Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote eingesetzt.

Darüber hinaus hat das Land NRW zum Haushaltsjahr 2012 ein neues Verteilungsmodell der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) aufgelegt, mit den drei Indikatoren AbsolventInnen, Drittmittel und - neu hinzugekommen - Gleichstellung (Anteil der weiblich besetzten Professuren). In Analogie zur landesweiten Mittelverteilung hat die UDE bei ihrer internen Mittelverteilung den Parameter Gleichstellung in ihre Verteilungssystematik einbezogen. Eine weiterentwickelte Variante dieser Mittelverteilungssystematik, die auch die Frauenanteile an den AbsolventInnen und PromovendInnen berücksichtigt, hat der Senat der UDE am 11.01.2013 beschlossen.

2.1.3 Anreizsysteme zur Gleichstellung

Bis zum Jahr 2011 stellte die UDE den Fakultäten und zentralen Einrichtungen zur Durchführung von Gleichstellungsprojekten diskretionäre Mittel des Strukturfonds des Landes NRW im Rahmen eines Antragsverfahrens, das durch die Gleichstellungskommission der UDE begleitet wurde zur Verfügung. In 2012 hat das Land die gleichstellungsbezogene Mittelverteilung mit dem „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen“ neu aufgestellt. So erhalten die Hochschulen des Landes einen sogenannten Sockelbetrag zur Förderung der Gleichstellung, der nach Größe der Hochschulen (Anzahl der Studierenden) verteilt wird. An der UDE wird dieser Sockelbetrag in einem vergleichbaren Verfahren verteilt wie vormals die Strukturfondsmittel.

2.1.4. Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement

Zentrales Projekt im Rahmen ihres gleichstellungsorientierten Wissensmanagements an der UDE ist nach wie vor die Internetplattform „Gender-Portal“. Das Gender-Portal ist im deutschsprachigen Raum ein Alleinstellungsmerkmal der UDE und wurde mehrfach als Good-Practice-Beispiel ausgezeichnet; zuletzt im Rahmen der im Juni 2012 veranstalteten Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Das Gender-Portal wurde 2006 mit Mitteln aus dem damaligen HWP-Programm entwickelt und ist ein Kooperationsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten mit dem ZfH. Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Pflege des Portals wird durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (50%) gewährleistet. Diese Stelle sowie Sachmittel werden bis 2014 aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert. Eine Weiterführung des Portals über diesen Zeitraum hinaus ist geplant.

2.2 Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung

2.2.1 Genderkompetente Auswahlverfahren

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE setzt die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7-12, LGG) hinsichtlich der Personalauswahlverfahren um. Dies betrifft insbesondere die öffentliche Ausschreibung der Stellen, die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Um dieses Ziel zu erreichen sind qualitativ gute Berufungsverfahren notwendig, die auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, ihren wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsaktivitäten beruhen. Die Durchführung von Berufungsverfahren ist durch die Berufsordnung, die im Mai 2012 in neuer Fassung in Kraft trat (vgl. Anlage 4), und den „Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ geregelt, wo u. a. die geschlechtssparitatische 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. Jährliche Workshops zur Stärkung der Genderkompetenz für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen ihre Arbeit in den Berufungsverfahren.

Die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren verlief, wie in der Datenanalyse deutlich wurde, eher langsam. Zum einen lag dies an einer prozentualen Abnahme der Listenplatzierungen von Frauen, aber leider auch daran, dass seit 2009 insgesamt zehn Frauen einen Ruf an die UDE abgelehnt haben, wohingegen lediglich fünf Frauen aufgrund der Absage von Männern einen Ruf erhalten haben. Dies nimmt die UDE zum Anlass, noch stärker an der Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu arbeiten.

Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei den Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Mittelbaus auf der Grundlage eines zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter abgestimmten Verfahrens beteiligt.

Darüber hinaus orientieren sich die Fakultäten und Einrichtungen bei Stellenbesetzungsverfahren an den Zielvorgaben entsprechend ihrer Frauenförderpläne. Die Fakultäten erhalten Beratungs- und Unterstützungsangebote zur strukturierten Personalauswahl durch das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung. Stellenbesetzungsverfahren in der Verwaltung werden als strukturierte Auswahlverfahren durchgeführt.

2.3 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

2.3.1 „audit familiengerechte hochschule“

Die existierenden flexiblen Regelungen zu Arbeitszeitzeitmodellen wie z. B. alternierende Telearbeit, Teilzeitarbeit sowie Gleitzeit werden fortgeführt und insbesondere im Zuge des „audits familiengerechte hochschule“ weiterentwickelt. Im August 2010 wurde die UDE von der berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Das Gleichstellungsbüro ist vom Rektorat mit der Projektdurchführung beauftragt und arbeitet bei der Umsetzung der Maßnahmen eng mit der Prorektorin für Diversity Management zusammen.

Es wurden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Familienaufgaben in unterschiedlichen Handlungsfeldern an der Hochschule erarbeitet und in einer Zielvereinbarung zwischen dem Rektorat und der berufundfamilie gGmbH festgelegt. Im Berichtszeitraum erfolgte die Umsetzung der in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen, die in den jährlichen Berichten an die berufundfamilie gGmbH dokumentiert werden. Aufgrund dieser Berichterstattung wurde der UDE bescheinigt, ihre familiengerechte Personal- und Hochschulpolitik sehr engagiert und erfolgreich auszubauen, so dass keine Empfehlungen zur Gestaltung des weiteren Umsetzungsprozesses seitens der berufundfamilie gGmbH für nötig gehalten wurden.

Die Umsetzung des Audits, darunter u. a. der Ausbau der Teilzeitstudiengänge, wurde als Bestandteil in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten für den Zeitraum 2012-2014 aufgenommen. Im August 2013 strebt die UDE die Re-Zertifizierung an.

Darüber hinaus beteiligt sich die UDE auch regional im „Lokalen Bündnis für Familie“ mit der Stadt Essen und erhielt für die Ausrichtung des „Internationalen Tags der Familie“ am 15.05.2012 am Campus Essen eine Urkunde des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

2.3.2 Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote

Die UDE verfügt seit 2005 über ein Elternservicebüro (ESB), das organisatorisch dem Gleichstellungsbüro zugeordnet ist. Zum ESB gehören die Tagespflegestellen von DU-E-KIDS an beiden Campi, die Betreuung für Kinder bis zu drei Jahren von an der UDE beschäftigten Eltern anbieten, ein regelmäßiges spezielles Betreuungsangebot für Schulkinder in den Schulferien, die Babysittervermittlung sowie Betreuungsangebote bei Veranstaltungen an der UDE. Außerdem bietet das ESB Beratung in den Feldern Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung sowie Mutter-schutz, Elternzeit und Elterngeld an. Neu dazugekommen ist im Berichtszeitraum der Bereich der Vereinbarkeit von Studium/Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben bzw. Betreuungstätigkeiten von Angehörigen. Eine wöchentliche telefonische Pflegeberatung wurde im ESB neu eingerichtet.

Der Ausbau der Kinderbetreuung durch die Erhöhung von Platzzahlen in der universitätseigenen Einrichtung DU-E-KIDS wurde im Dokumentationszeitraum weiter fortgeführt. Am Campus Duisburg gibt es nun insgesamt 24 Betreuungsplätze. Am Campus Essen wurde die im Mai 2010 eröffnete Tagespflegestelle im Berichtszeitraum um zwei Gruppen erweitert, so dass hier nun insgesamt 27 Plätze zur Verfügung stehen. Die 20 in Voll- und Teilzeit arbeitenden Betreuungskräfte bei DU-E-KIDS haben keinen der ansonsten üblichen Verträge bei Tagespflegepersonen, sondern sind als Hochschulangestellte gemäß TV-L eingestellt.

Ebenfalls neu ist die im November 2012 gestartete Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten am Campus Essen. Dies Angebot ist eine differenzierte Ergänzung als Baustein neben der regulären Betreuung im Kindergarten oder in der Tagespflege und soll helfen, Betreuungslücken hauptsächlich am Nachmittag oder abends zu schließen, die durch Veranstaltungen an der UDE entstehen. Neu an dieser Maßnahme ist darüber hinaus die enge räumliche und in Teilen auch personelle Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Essen-Duisburg. Für den Campus Duisburg ist ebenfalls eine Kurzzeitbetreuung geplant. Die entsprechenden Räumlichkeiten befinden sich zurzeit noch im Umbau.

Um die pädagogische Qualität dieses, aber auch des übrigen flexiblen Kinderbetreuungsangebots an der UDE zu sichern, wurde die Abteilung „Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST)“ am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) von der Gleichstellungsbeauftragten beauftragt, ein wissen-

schaftliches Begleitprojekt durchzuführen. Die Ergebnisse des Projekts und die Schlussfolgerungen daraus sollen 2013 eine wichtige Grundlage für die Perspektive und konzeptionelle Weiterentwicklung der Kinderbetreuung an der UDE sein.

III Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen

1. Gleichstellungscontrolling

Wie im Gleichstellungskonzept 2008 dargestellt, verfolgt die UDE einen gleichstellungsorientierten Controlling-Ansatz. Dabei sind die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die Frauenförderpläne der Fakultäten sowie das Berichtswesen an der UDE die zentralen Elemente des Gleichstellungscontrollings.

Darüber hinaus verfügt die UDE über ein Konzept zur Qualitätsentwicklung, das ebenfalls gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt, wie z. B. die Erhebung von nach Geschlecht differenzierten Kennziffern in den Bereichen Studium (AnfängerInnen, Studierende, AbsolventInnen), Promotion, Habilitation, wiss. Mitarbeiter/innen und Professuren. Zurzeit wird das bestehende QM-System der UDE um die Qualitätssicherung ihrer Studiengänge erweitert, mit dem Ziel, das Verfahren der Systemakkreditierung erfolgreich zu durchlaufen. In diesem Prozess ist das Gleichstellungsbüro kontinuierlich eingebunden, und es wird in Zusammenarbeit mit dem ZFH ein umfassendes gleichstellungsorientiertes Monitoring installiert.

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, zu dem UDE-Haushalt sowie zu Personalbestand und -struktur an beiden Campi. Aktuelle Daten zur Gleichstellung werden im Gender-Portal der UDE veröffentlicht.

2. Evaluation der Zielsetzungen

Die qualitativen und quantitativen Angaben des Gleichstellungskonzeptes werden als Bestandteil eines umfassenden Gleichstellungscontrollings verstanden, beinhaltet es doch die für einen Controllingprozess notwendige Ist-Analyse sowie messbare Gleichstellungsziele und formuliert Maßnahmen zu ihrer Erreichung.

Die turnusmäßige Überprüfung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes erfolgte und erfolgt weiterhin in zwei Schritten: jährlich werden die gleichstellungsrelevanten Daten, wie sie in der oben beschriebenen Ist-Analyse dargestellt sind, erhoben und ausgewertet. Der entsprechende Tabellenband wird im Gender-Portal veröffentlicht und wird als Datengrundlage in die Beratungen der Gleichstellungskommission einbezogen.

Wenn nötig werden Maßnahmen vor diesem Hintergrund angepasst. Nach einem Zeitraum von drei Jahren wird ein Evaluationsbericht vorgelegt, der die Analyse der quantitativen und qualitativen Zielsetzungen umfasst. Er soll die Grundlage sein, um von einer im Zeitverlauf jeweils verbesserten Ausgangslage die Weiterentwicklung der Gleichstellung systematisch voran zu bringen. Die Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung an der UDE im Jahr 2011 hat aufgrund seines umfassenden Berichtsteils ebenso wie der Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten, der im Zwei-Jahresturnus erarbeitet wird, diese Funktion erfüllt.