

---

# **Gleichstellungskonzept**

**zum Professorinnen-Programm von Bund und Ländern**

**Juni 2008**

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>I Situationsanalyse .....</b>	<b>3</b>
1. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren.....	4
2. Berufungsverfahren .....	4
3. Karriereförderung für Frauen in der Wissenschaft .....	4
3.1 Juniorprofessuren .....	5
3.2 Habilitationen.....	5
3.3 Promotionen .....	6
3.4 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen .....	6
3.5 Lehrbeauftragte .....	7
3.6 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte .....	7
4. Studium .....	7
5. Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familienaufgaben .....	8
6. Gleichstellungsziele an der UDE.....	9
<b>II Gleichstellungsmaßnahmen .....</b>	<b>9</b>
1. Frauenfördermaßnahmen .....	9
1.1 Fachübergreifende Frauenfördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	10
1.1.1 Studienwahl.....	10
1.1.2 Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen .....	10
1.1.3 Karrierewege für Frauen in die Wissenschaft .....	11
1.1.3.1 Akademische Personalentwicklung für Promovierende und Promotionsinteressierte .....	11
1.1.3.2 Akademische Personalentwicklung für Post-Docs .....	11
1.1.4 Coaching / Mentoring für neu berufene ProfessorInnen .....	12
2. Strukturmaßnahmen .....	12
2.1 Gender Mainstreaming in den Steuerungsinstrumenten .....	12
2.1.1 Hochschulentwicklungsplan .....	12
2.1.2 Verzahnung von Frauenförderplänen mit den Fachbereichsentwicklungsplänen.....	12
2.1.3 Anreizsysteme zur Gleichstellung in den Fachbereichen.....	13
2.2 Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung .....	13
2.2.1 Geschlechtergerechte Berufungsverfahren .....	13
2.2.2 Geschlechtergerechte Auswahlverfahren für den wissenschaftlichen Mittelbau .....	13
2.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familienaufgaben .....	14
2.5 Dual Career Service.....	14
<b>III Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen .....</b>	<b>14</b>
1. Integration von Gleichstellung in die Controllingsysteme der UDE .....	14
2. Teilnahme am TEQ als Beitrag zur Qualitätssicherung .....	15
3. Evaluation der Zielsetzungen.....	15

## Anhang

Tabellenband  
Anlagen 1 - 10

## **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 versteht, 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, die 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 (s. Anlage 1).

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 die Frauenanteile ab dem Studienabschluss und mit jeder weiteren Stufen der akademischen Karriere.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der UDE steckt den Rahmen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik ab, um die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit von Frauen und Männern mit den folgenden Schwerpunkten zu ermöglichen:

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

Die UDE legt damit ein umfassendes Konzept zur Förderung der Gleichstellung vor, das auf allen Qualifikationsstufen weibliche Talente an die Universität binden soll und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig in ihrer weiteren Entwicklung fördert.

Das Gleichstellungskonzept orientiert sich insbesondere an den vom Wissenschaftsrat im Juli 2007 veröffentlichten „*Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*“ sowie an dem Beschlussentwurf ‘Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards‘ der Deutschen Forschungsgemeinschaft von Mai 2008.

Gegliedert ist das Konzept in drei Kapitel:

Im ersten Teil werden ausgehend von einer Ist-Analyse, die die Repräsentanz von Frauen und Männern auf den verschiedenen Stufen der akademischen Qualifizierung und Beschäftigung nachzeichnet und den Erfolg der bisherigen Anstrengungen zur Förderung der Gleichstellung untersucht, die quantitativen und qualitativen Gleichstellungsziele formuliert.

Zur Förderung der Chancengleichheit hat die UDE ein breit ausdifferenziertes aufeinander abgestimmtes Maßnahmenprogramm zur Karriereförderung für Frauen entwickelt und implementiert. Dieses Maßnahmenpaket und weitere Instrumente der Gleichstellungspolitik sowie deren Weiterentwicklung ergänzt um neue Maßnahmen werden im zweiten Teil in den Blick genommen.

Der dritte Teil befasst sich mit dem Controlling und der Evaluation der formulierten Gleichstellungsziele und -maßnahmen. Der Aufbau eines umfassenden Gleichstellungscontrollings, das im Sinne der Gender Mainstreaming Strategie als Querschnittsaufgabe in das Qualitätsmanagement der UDE integriert ist, wird abschließend skizziert.

Im Text und im Anhang sind Datenmaterial und Dokumente aufgeführt, auf die im Gleichstellungs-konzept Bezug genommen wird. Die diesbezüglichen Quellenangaben sind dem Tabellenband zu entnehmen.

## I Situationsanalyse

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 Integration der Gleichstellung in die Hochschulentwicklung wird realisiert in enger Zusammenarbeit zwischen dem gesamten Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten. Die Benennung des Prorektors für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs als Ressortzuständigem in Gleichstellungsfragen trägt dazu bei, dass Gleichstellungsarbeit und Hochschulentwicklung besser aufeinander abgestimmt werden.

Neben dem hochschulweit geltenden „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ (s. Anlage 2) und den fachbereichsbezogenen Frauenförderplänen ist Gleichstellung als Querschnittskategorie in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen/zentralen Einrichtungen integriert (s. Anlage 3).

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.

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 (s. Anlage 4).

In wie fern die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Hochschulentwicklung und die Durchführung von gezielten Fördermaßnahmen dazu beigetragen haben, die relevanten Frauenanteile an der UDE zu erhöhen wird im Folgenden dargestellt.

## 1. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Obwohl Professorinnen in der Summe nach wie vor an der UDE deutlich unterrepräsentiert sind, gelang es in den letzten Jahren vermehrt Professorinnen zu berufen (vgl. Tab.1).

*Tab.1: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren von 2006 bis 2008*

Tarifgruppe	2006			2007			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
C4/W3	215	21	9,8%	222	23	10,4%	220	27	12,3%
C3/W2	138	26	18,8%	126	29	23,0%	109	29	26,6%
W1	2	0	0,0%	2	0	0,0%	3	5	60,0%
C2	38	6	15,8%	28	5	17,9%	18	3	16,7%
<b>Gesamt</b>	<b>392</b>	<b>53</b>	<b>13,5%</b>	<b>377</b>	<b>57</b>	<b>15,1%</b>	<b>351</b>	<b>62</b>	<b>17,7%</b>

So konnte der Frauenanteil an den Professuren seit 2006 von 13,5% auf 17,7% zum Stichtag 31.03.2008 deutlich um 29% gesteigert werden (vgl. Tab. 1) und liegt nun über dem Landesdurchschnitt von 14,8%.<sup>1</sup>

Die Professorinnenanteile verteilen sich nach Fachbereich sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 1a). Mit einem Frauenanteil von 47,1% hat der Fachbereich Bildungswissenschaften den höchsten Anteil an Professorinnen an der UDE, während im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zum 31.03.2008 keine Professorin vertreten war. Zwischenzeitlich haben zwei Frauen den Ruf auf eine Professur in den Wirtschaftswissenschaften angenommen und zum 01.04.2008 ihre Stelle angetreten.

## 2. Berufungsverfahren

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.

Die Durchführung von Berufungsverfahren ist durch die Berufungsordnung der UDE (s. Anlage 5) und dem „Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ geregelt. Hier ist u.a. die geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen vorgegeben. Die Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte ermöglicht zudem die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen innerhalb von Berufungsverfahren. Außerdem wurden in den Fachbereichen FachvertreterInnen für Gleichstellungsfragen benannt, die die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Berufungsgeschehen vertreten dürfen. Dies konnten aus einer Gender Mainstreaming – Perspektive sowohl Männer als auch Frauen sein.<sup>2</sup>

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 (s. Anlage 6).

<sup>1</sup> Vgl. „Hochschulranking- Chancengleichheit für Frauen 2007“ des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein Westfalen, abrufbar unter:

[www.innovation.nrw.de/Hochschulen\\_in\\_NRW/Gleichstellung2/Hochschulranking/index.html](http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/Hochschulranking/index.html) (11.06.08)

<sup>2</sup> Das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz von 2007 sieht erstmals das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen vor. Dieses Amt kann ausschließlich von Frauen übernommen werden.

*Tab.2: Entwicklung der Frauenanteile bei den Neuberufungen*

2006			2007			Bis 31.03.2008		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
27	6	22%	37	12	32%	7	4	57%

Der Frauenanteil an den Neuberufungen konnte seit 2006 gesteigert werden und liegt deutlich über dem Frauenanteil an den Professuren (vgl. Tab. 2). Ein Trend, den es auch in 2008 fortzusetzen gilt. Insbesondere gelang es in den geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Fachbereichen den Frauenanteil an den Neuberufungen zu steigern (vgl. Tab. 2a).<sup>3</sup>

### **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 Juniorprofessuren**

An der UDE wurden die ersten Juniorprofessuren in den Ingenieurwissenschaften besetzt. Dies waren ausschließlich Männer. Zum Stichtag 31.03.2008 sind nun drei Frauen als Juniorprofessorinnen berufen worden und erhöhen den Frauenanteil somit auf 60%.

*Tab.3.1: Entwicklung der Frauenanteile an den Juniorprofessuren*

2006			2007			2008		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
2	0	0 %	2	0	0 %	5	3	60%

#### **3.2 Habilitationen**

Habilitationen sind nach wie vor eine entscheidende Voraussetzung für eine Professur, auch wenn sich mit der Einrichtung der Juniorprofessur die Zugangswege zu einer Professur vielfältiger darstellen. Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Habilitationen an der UDE für 2007 bei 32,7% (vgl. Tab. 3.2). Aufgrund der kleinen Zahlen bei den Habilitationen sind die Frauenanteile nur sehr vorsichtig als Erfolgskriterien zu deuten. Die absolute Anzahl an Habilitationen von Frauen stieg von 13 in 2005 auf 16 in 2007.

*Tab. 3.2: Entwicklung der Frauenanteile an den Habilitationen*

2005			2006			2007		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
50	13	26,0%	51	16	31,4%	49	16	32,7%

Um Wissenschaftlerinnen an der Schwelle zur Professur erfolgreich zu unterstützen, beteiligte sich die UDE am Maria-Sibylla-Merian-Programm für Habilitandinnen, das vom Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) umgesetzt wurde. Die Förderung des Programms durch das Land NRW ist zwischenzeitlich ausgelaufen.

In der Medizin werden im Vergleich zu den anderen Fachbereichen an der UDE die meisten Habilitationen abgelegt (vgl. Tab. 3.2.a). Hier sank der Frauenanteil an den Habilitationen, während die absolute Anzahl stagniert. Ein internes Mentoringprogramm (MediMent) für Post-Doktorandinnen

---

<sup>3</sup> Ein Überblick über die Entwicklung der Frauenanteile an den Listenplätzen findet sich ebenfalls im Anhang (vgl. Tab. 2b und 2c).

mit den Modulen One-to-one-mentoring, Seminarprogramm und Vernetzung soll dazu beitragen, dass sich der Frauenanteil hier nachhaltig steigert.

### 3.3 Promotionen

Die Promotion ist die entscheidende Schnittstelle auf dem Karriereweg in die Wissenschaft. Da die UDE der festen Überzeugung ist, dass eine strukturiertere Promotionsausbildung dafür förderlich ist, dass mehr Frauen diesen Karriereschritt wagen und erfolgreich bewältigen, hat sie durch eine neue Promotionsordnung (s. Anlage 7) und den Aufbau eines Doktoranden-/innen-Forums, dem DokForum Duisburg-Essen, in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften Schritte in diese Richtung unternommen. Als Maßnahme der akademischen Personalentwicklung sind hierfür auf zentraler Ebene Programme beim ZfH entwickelt und implementiert worden. Die Universität stellte darüber hinaus Mittel für Projekte in den Fachbereichen zur Verfügung, die untereinander vernetzt arbeiten.

Es hat sich gezeigt, dass das Konzept eines „strukturierten Promovierens“, wie es im Rahmen der Gleichstellungsarbeit an der UDE entwickelt wurde, sowohl für die Frauenförderung als auch für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt erfolgreich ist. Eckpunkte des Konzepts sind eine systematische Betreuung, die Vermittlung von so genannten Schlüsselkompetenzen und die Bildung von Arbeitsgruppen, wie sie beispielsweise in Graduiertenkollegs oder Promotionsstudiengängen stattfinden.

*Tab. 3.3: Entwicklung der Frauenanteile an den Promotionen*

Promotionen	2005			2006			2007		
	Alle	w	w in %	Alle	w	w in %	Alle	w	w in %
UDE gesamt	372	123	33,1%	379	146	38,5%	391	158	40,4%

Insgesamt konnte die Promotionsbeteiligung von Frauen seit 2005 auf 40,4% gesteigert werden (vgl. Tab. 3.3). Auch hier ist der Anteil an den Promotionen je nach Fachbereich sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 3.3a). Um bei einem Vergleich der Fachbereiche die unterschiedlichen Studentinnenanteile zu berücksichtigen, bezieht die UDE den Quotienten aus den Promotionsanteilen zu den AbsolventInnenanteilen in ihre Gleichstellungsanalyse mit ein (vgl. Tab. 3.3b).

### 3.4 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Frauen sind im Mittelbau insgesamt gut zu einem Drittel vertreten (vgl. Tab. 3.4). Insbesondere die befristeten Angestelltenstellen sind für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zentral. Hier konnte der Frauenanteil von 31,4% in 2006 auf 38,8% in 2008 gesteigert werden (vgl. Tab. 3.4a – 3.4d).

*Tab. 3.4: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlich Beschäftigten an der UDE*

2006			2007			2008		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
2056,99	658,6	32,0%	2046,9	689,9	33,7%	2044,0	737,3	36,1%

In den geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Fachbereichen konnte der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten im Mittelbau in den letzten Jahren gesteigert werden. Er liegt in der Gruppe der befristeten wissenschaftlichen Angestellten 2008 bei durchschnittlich 64,6%. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen in den Ingenieurwissenschaften und der Physik.

### 3.5 Lehrbeauftragte

Lehraufträge können ebenfalls zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen, da sie die angehenden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Bereich der Lehre qualifizieren.

*Tab. 3.5: Entwicklung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten*

2006			2007			2008		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
356	165	46,4%	434	178	41,0%	406	176	43,4%

Der Anteil der Frauen an den Lehraufträgen liegt an der UDE bei ca. 46%. Der Frauenanteil unterliegt nur geringen Schwankungen. Die Verteilung der Lehraufträge gestaltet sich je nach Fachbereich unterschiedlich (vgl. Tab. 3.5a). Der relativ hohe Frauenanteil ist auch darauf zurückzuführen, dass vermehrt Lehraufträge in Fachbereichen mit einem hohen Frauenanteil wie in den Geistes- und Bildungswissenschaften vergeben werden.

### 3.6 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. Für die Absolventinnen ergibt sich im Rahmen eines wissenschaftlichen Hilfskraftvertrages oftmals die Gelegenheit zu einer Promotion.

*Tab. 3.6: Entwicklung der Frauenanteils an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften*

	2006			2007			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
WHK	128	70	54,7%	135	76	56,3%	182	97	53,3%
SHK	859	384	44,7%	939	398	42,4%	1121	464	41,4%

An der UDE liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen bei etwas über 50%. Die Verteilung ist je nach Fachbereich unterschiedlich (vgl. Tab. 3.6. a). Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind die Frauen noch unterrepräsentiert. Dies ist z.T. auf die hohe Anzahl an studentischen Hilfskraftstellen in den Ingenieurwissenschaften zurückzuführen, bei denen der Frauenanteil wegen der insgesamt niedrigen Zahlen an Studentinnen gering ist (vgl. Tab. 3.6b).

## 4. Studium

Der Frauenanteil an den Studierenden lag im Studienjahr 2007 bei 49,2% und bei Studienbeginn bei 53,8% (Tab. 4). Damit ist das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis im Studium relativ ausgeglichen. Der Studienerfolg der Frauen ist sogar, wie ein Blick auf die Absolventinnenanteile zeigt, höher als bei den Männern.

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

Studienanfängerinnen*			Studentinnen			Absolventinnen		
2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
46,9%	52,8%	53,8%	47,2%	48,0%	49,2%	62,0%	58,7%	57,4%

\* 1. Fachsemester

Um die Studentinnen für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu motivieren, werden vom ZfH Mentoringprogramme mit den Modulen One-to-one-Mentoring, Trainings zur Vermittlung von Soft Skills und die Vernetzung aller Fächer organisiert.

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

An der UDE liegt der Frauenanteil in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern bei den Neueinschreibungen im Wintersemester 07/08 immerhin bei knapp 31%, doch hängt er stark von der jeweiligen Fachausrichtung ab (vgl. Tab.4d). Damit liegt die UDE bei den Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 23,3% an den deutschen Universitäten. Anfang des Wintersemesters 07/08 waren ca. 23,64% aller Studierenden an der UDE in den Ingenieurwissenschaften weiblich. Ihr Anteil liegt auch hier über dem Frauenanteil an den Studierenden der Ingenieurwissenschaften deutscher Universitäten von 21,7%.<sup>4</sup>

Die international ausgerichteten Studienprogramme „International Studies in Engineering“ und der interdisziplinäre Studiengang Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaft (Kom(m)edia) tragen zur Attraktivität der Ingenieurwissenschaften maßgeblich bei, was auch an den deutlich erhöhten Frauenanteilen abzulesen ist. Auch die Umstellung der Studiengänge auf die Bachelor- und Masterstruktur hat zu einer Steigerung des Studentinnenanteils in den naturwissenschaftlichen Fächern an der UDE beigetragen (vgl. Tab. 4e). Der Frauenanteil in den B.A.-Studiengängen ist gegenüber den früheren Diplomstudiengängen gestiegen.

Die Universität Duisburg Essen hat fachbereichsübergreifende Maßnahmen, wie die aktive Beteiligung am Girls' Day und die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik etabliert, um vermehrt Schülerinnen für ein Studium in Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu gewinnen. Darüber hinaus unterstützt die Hochschule Initiativen von Fachbereichen zur Gewinnung von Studentinnen, die diese im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen planen.

Seit der Einführung gestufter Studiengänge im Rahmen des Bolognaprozesses wird durch den neu geschaffenen Übergang vom Bachelor zum Master ein frühes Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft befürchtet. Ein erster Vergleich der Bachelor- und Masterabschlüsse an der UDE schien diese Annahme (vgl. Tab. 5 und Tab. 5a) zu bestätigen. So liegt der Frauenanteil an den Masterabschlüssen und den Studierenden in Masterstudiengängen deutlich unterhalb der Anteile bei den Bachelorabschlüssen und -studiengängen. Doch dies ist offensichtlich dem Einführungsprozess der gestuften Studiengänge geschuldet. Denn mit der Ausweitung der Studiengangsreform verändert sich dieses Muster. So liegt der Frauenanteil in den Masterstudiengängen im 1. Fachsemester nunmehr bei knapp über 50%.

*Tab.: 5: Übergang B.A./ M.A. – Frauenanteile an den Studierenden nach Studienphase im Wintersemester 07/08*

	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.
UDE ges.	46,2%	52,4%	1,1	43,9%	36,6%	0,8	48,8%	31,1%	0,6

## 5. 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 Elternservicebüros für WissenschaftlerInnen und Studierende eingerichtet, die Kinderbetreuung an den Campi ausgebaut und weitere strukturelle Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Studienorganisation umgesetzt.

<sup>4</sup> Die Angaben zu den Daten der Ingenieurwissenschaften an deutschen Universitäten entstammen dem Vorbericht des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2007/2008, S. 70 und eigenen Berechnungen.

## **6. Gleichstellungsziele**

Veränderungen hin zu mehr Chancengleichheit vollziehen sich nur langsam. Vor diesem Hintergrund sind für die kommenden Jahre an der UDE folgende Ziele maßgebend und werden im Hochschulentwicklungsplan verankert:

- 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

Um diese Ziele zu erreichen,

- muss die Implementierung des Gender Mainstreaming in das Hochschulmanagement und seiner Instrumente Controlling, Berichtswesen, Gender-Budgeting verstetigt und konsequent weiterentwickelt werden,
- müssen die Frauenförder- und die Entwicklungspläne (ZLV) der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen besser aufeinander abgestimmt und unter Berücksichtigung der Vorgaben des LGG erfüllt werden,
- muss die Förderung der Chancengleichheit für das wissenschaftsstützende Personal durch ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement weiterverfolgt werden,
- muss die Chancengleichheit auf allen Stufen der akademischen Qualifizierung (Schülerinnen bis Post-Doc) im Rahmen der akademischen Personalentwicklung ausgebaut werden,
- muss die Genderperspektive in Studium und Lehre, insbesondere bei der Studiengangsentwicklung, sowie in der Forschung entsprechend berücksichtigt werden,
- muss die Kultur der Geschlechtergerechtigkeit gefördert werden, indem Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium in Zukunft eine noch stärkere Berücksichtigung innerhalb der Strukturen der UDE erfahren.

## **II Gleichstellungsmaßnahmen**

Zur Förderung der Chancengleichheit in den oben genannten Zielkategorien entwickelt die UDE ihre Gleichstellungspolitik weiter. Diese betrifft in Übereinstimmung mit dem Gender Mainstreaming Ansatz der UDE als Doppelstrategie sowohl Strukturmaßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern als auch Maßnahmen zur individuelle Frauenförderung.

### **1. Frauenfördermaßnahmen**

Die UDE entwickelt ihr breit ausdifferenziertes Maßnahmenprogramm zur Karriereförderung für Frauen weiter. 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.

## **1.1 Fachübergreifende Frauenfördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

### *1.1.1 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 unserer Hochschule gesucht. Bis dato haben sich über 30 Studierende in die Datenbank eintragen lassen, wobei schon einige erfolgreiche Vermittlungen stattfinden konnten. 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.

*Verantwortliche Institution:* Akademisches Beratungs-Zentrum (ABZ). Die Koordinierungsstelle ist im ABZ verankert und mit einer TVL E13 Stelle (10%) und einer WHK-Stelle (50%) sowie mit 3.000 Euro Sachmitteln jährlich ausgestattet.

Die notwendigen finanziellen Ressourcen werden vom Rektorat weiterhin garantiert.

### *1.1.2 Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen*

Seit 1999 existiert das Mentorinnennetzwerk Meduse<sup>5</sup>, 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 Geschäftsbereich „Frauenförderung / Gender Mainstreaming“ institutionalisiert, der zwischenzeitlich in „Karriereentwicklung“ umbenannt wurde, werden hier mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung 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 widerspiegelt.

Doch sind die Frauenförderprogramme nach wie vor wesentlicher Bestandteil des Gesamtangebots:

#### 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 interkulturelles Wissen erworben haben.

---

<sup>5</sup> Das Mentorinnennetzwerk wurde bereits an der ehemaligen Universität/Gesamthochschule Essen gegründet.

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

*Verantwortliche Institution:* ZfH, Geschäftsbereich Karriereentwicklung.

Der Geschäftsbereich hat ein Jahresbudget in Höhe von 28.958,-Euro (Sachmittel) und verfügt über zwei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus werden die Aktivitäten des Geschäftsbereichs Karriereförderung aus Mitteln des Innovationsfonds für Erfolge in der Gleichstellung, Mitteln aus Einnahmen der Studienbeiträge, Fachbereichsmitteln und aus Drittmitteln (europäischer Sozialfonds) finanziert. Die notwendigen finanziellen Ressourcen werden vom Rektorat weiterhin garantiert.

#### *Studienerfolg und gezielte Förderung von Lehramtsstudentinnen mit Migrationshintergrund*

Ein Projekt des Zentrums für Lehrerbildung (ZLB) im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Das ZLB befasst sich in einer empirischen Studie mit den Studienverläufen von Lehramtsstudentinnen mit Migrationshintergrund. Wenn aus der Studie entsprechende Aussagen abzuleiten sind, wird im Anschluss ein Konzept mit Trainingsmodulen für die o. g. Zielgruppe entwickelt.

*Verantwortliche Institution:* ZLB. Das Programm ist mit einer WHK (19 Std.) ausgestattet. Die notwendigen finanziellen Ressourcen werden vom Rektorat weiterhin garantiert.

#### *1.1.3 Karrierewege für Frauen in die Wissenschaft*

##### *1.1.3.1 Akademische Personalentwicklung für Promovierende und Promotionsinteressierte*

- Fachübergreifendes Beratungs- und Vernetzungsangebot für Studentinnen und Promovendinnen.
- Fachübergreifendes Coaching für Doktorandinnen
- Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte: modular angelegtes fachübergreifendes Angebot an Workshops, Vorträgen und Gesprächsrunden rund um das Thema Promotion
- Begleitendes Seminarprogramm für Doktorandinnen
- mentoring<sup>3</sup> für in der Promotion fortgeschrittene Doktorandinnen ist ein gemeinsames Kooperationsprojekt mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Universität Dortmund zur Förderung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

*Verantwortliche Institution:* ZfH, Geschäftsbereich Karriereentwicklung. Die notwendigen finanziellen Ressourcen werden vom Rektorat weiterhin garantiert.

##### *1.1.3.2 Akademische Personalentwicklung für Post-Docs*

###### *Frauenförderprogramm Juniorprofessur für eine Professorin*

In der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Abteilung Elektrotechnik und Informationstechnik wird eine Juniorprofessur „Informationstechnik der Medizin“ ausgeschrieben (s. Anlage 8).

###### *MediMent - Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der Medizin*

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

*Verantwortliche Institution:* ZfH, Geschäftsbereich Karriereentwicklung in Kooperation mit der Medizinischen Fakultät. Die Medizinische Fakultät finanziert das Programm mit derzeit 15.000 Euro pro Jahr.

### Young Science Net Ruhr

Für weibliche Post-Docs ist derzeit ein Seminar-, Vernetzungs - und Coachingprogramm zur Karriereförderung in Vorbereitung. Das Mentoring-Programm mentoring<sup>3</sup>, das gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Hochschule Dortmund realisiert wird, soll zukünftig neben Doktorandinnen auch Post-Docs offen stehen und um weitere Aktivitäten der Nachwuchsförderung ergänzt werden.

*Verantwortliche Institution:* ZfH, Geschäftsbereich Karriereentwicklung. Der Mittelumfang wird im Zuge der Projektkonzeption berechnet.

#### *1.1.4 Coaching / Mentoring für neu berufene ProfessorInnen*

Konzipiert als Kooperationsprojekt mit den Fachbereichen und dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung wird dieses Angebot für neu berufene Professorinnen und Professoren gemacht, das der gezielten Unterstützung des Einstiegs in die Professur an der UDE dient. Im ersten Schritt wird Frauen, die eine Professur an der UDE annehmen, auf Anfrage jeweils eine erfahrene Professorin/ein erfahrener Professor aus dem Fachbereich und eine erfahrene Person aus dem Verwaltungsbereich für die Beratung vermittelt. Zusätzlich bzw. alternativ wird ein gezieltes Karriere-Coaching angeboten.

*Verantwortliche Institution:* ZfH, Geschäftsbereich Karriereentwicklung; internes Projekt mit einem Mittelumfang von 8.400,-€

## **1.2 Frauenfördermaßnahmen in den Fachbereichen**

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.

### *Studienwahl:*

Beteiligung am Girls' Day, Sommeruni, Probestudium Physik

### *Studium*

Tutorium für Frauen in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Bauwissenschaft

### *Wissenschaftliche Karriere:*

Ingenieurwissenschaften: Proven - Promovendinnenförderung der Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen sowie die Peer-Group „Frauen mit Plan“ in den Bauwissenschaften.

Gemeinsam mit dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften findet regelmäßig die Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“ statt.

## **2. Strukturmaßnahmen**

### **2.1 Gender Mainstreaming in den Steuerungsinstrumenten.**

#### *2.1.1 Hochschulentwicklungsplan*

Gleichstellungsorientierte Ziele und Maßnahmen sind im Hochschulentwicklungsplan verankert (s. Kapitel I.6, S. 9 in diesem Konzept)

#### *2.1.2 Verzahnung von Frauenförderplänen mit der Fachbereichsentwicklungsplanung*

Gleichstellungsaspekte sind Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen. In der ersten Runde der Zielvereinbarungsgespräche mit den Fachbereichen (2005 - 2006) konnten die vom Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) vorgegebenen dezentralen Frauenförderpläne der Fachbereiche mit den Fachbereichsentwicklungsplänen sinnvoll

gekoppelt werden. Aufgrund der unterschiedlichen Laufzeiten der Ziel- und Leistungsvereinbarungen und der Frauenförderpläne wird für die nächste Laufzeit ein Verfahren entwickelt, dass die beiden Steuerungsinstrumente in Bezug auf die Erstellung und dem anschließenden Monitoring und Controlling enger aufeinander abstimmt.

*Verantwortlich für die Durchführung:* Prorektorin für Entwicklungsplanung & Finanzen in Zusammenarbeit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten

### *2.1.3 Anreizsysteme 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 dezentralen Projekte tragen aufgrund ihrer multiplikatorischen Wirkung zur Stärkung und Weiterentwicklung der Gleichstellung in den Fachbereichen und der gesamten Universität bei (s. Anlage 9).

*Verantwortlich für die Durchführung:* Das Rektorat entscheidet auf Vorschlag der Gleichstellungskommission

## **2.2 Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung**

### *2.2.1 Geschlechtergerechte Berufungsverfahren*

Wie oben bereits ausgeführt, tragen geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren dazu bei, den Frauenanteil an den Professuren nachhaltig zu steigern. Berufungsverfahren sind anspruchsvolle Personalauswahlverfahren, die eine große Bedeutung für die Entwicklung der Universität haben.

Zur Stärkung der Gender-Kompetenz fand erstmals im März 2007 der Workshop „Qualität und Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren“ für die FachvertreterInnen für Gleichstellung in den Fachbereichen statt. Die Fachbereiche müssen entsprechend der geltenden Rechtslage Gleichstellungsbeauftragte wählen, die schwerpunktmäßig die Berufungsverfahren im jeweiligen Fachbereich begleiten. Vor diesem Hintergrund sollen weitere Workshops angeboten und zielgruppengerecht weiterentwickelt werden.

*Verantwortlich für die Durchführung:* Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit PE/OE

### *2.2.2 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 nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7-12, LGG, NRW). Dies betrifft insbesondere die öffentliche Ausschreibung der Stellen, die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Dies passt 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 zu strukturierten Auswahlverfahren durch das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung an der UDE.

Die Verantwortlichkeit für die Durchführung liegt hier bei allen mit Stellenbesetzungsverfahren befassten Akteuren und Akteurinnen.

## **2.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familienaufgaben**

Neben den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. durch Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit) sowie der Berücksichtigung von Betreuungspflichten in Studien- und Prüfungsordnungen ist die Frage der Kinderbetreuung von wesentlicher Bedeutung. Im Jahr 2005 wurde hierzu das Eltern-Servicebüro eingerichtet, das Beschäftigte bei allen Fragen zur Kinderbetreuung berät, Betreuungspersonen vermittelt sowie die Entwicklung und Umsetzung eigener Betreuungsprojekte betreibt. Schwerpunkt an der UDE ist die Verbesserung der Situation für die wissenschaftlich Beschäftigten mit Kindern unter drei Jahren. Denn diese benötigen sehr flexible, campusnahe Betreuungsmöglichkeiten. So werden an beiden Campi für Kinder von wissenschaftlich Beschäftigten im Alter von 6 Monaten bis 3 Jahren Betreuungsplätze in der Tagespflege bereitgestellt. Die Betreuungszeiten richten sich dabei weitgehend nach dem spezifischen Bedarf der jeweiligen Eltern.

Für studierende Eltern ist ebenfalls ein Servicebüro eingerichtet, das Beratung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbietet. Angebote zur „Notfallbetreuung“ bestehen für Studierende Eltern ebenfalls.

Der weitere Ausbau der Kinderbetreuung an beiden Campi durch die Erhöhung der Platzzahlen in der außerhäuslichen Tagespflege wird in 2008 realisiert.

## **2.5 Dual Career Service**

Die UDE berücksichtigt die Situation von Doppelkarrierepartnerschaften in Berufungsverhandlungen. Hierzu wurde die Kontaktstelle Dual Career Service eingerichtet, die Informationen für Doppelkarrierepaare bereitstellt und 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.

# **III Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen**

## **1. Weiterentwicklung des Gleichstellungscontrollings an der UDE**

Im Sinne ihrer Gender Mainstreaming Strategie verfolgt die UDE einen gleichstellungsorientierten Controlling-Ansatz. Dabei sind die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen, die Frauenförderpläne, das Beichtwesen 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 (s. Anlage 10) werden für die kommenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen (2009) auch unter Gleichstellungsaspekten auf ihre Aussagekraft hin überprüft und nachjustiert. Verantwortlich hierfür sind die Prorektorin für Entwicklungsplanung & Finanzen, die Stabsstelle Controlling in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungscommission und der Gleichstellungsbeauftragten.

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 Fortschrei-

bung des Rahmenplans. Eine engere Verzahnung der Instrumente Frauenförderplan und Ziel- und Leistungsvereinbarung wird angestrebt (s. hierzu auch 2.1.2, S.12)

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<sup>6</sup> veröffentlicht.

## **2. Teilnahme an der Total E-Quality-Zertifizierung als externes Verfahren zur Qualitätssicherung der Gleichstellung**

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.

Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstruments, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme der Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung und abfragt. Das Prädikat wird jeweils für drei Jahre verliehen. 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.

## **3. Evaluation der Zielsetzungen**

Die qualitativen und quantitativen Angaben des Gleichstellungskonzepts sollen als Bestandteil eines umfassenden Gleichstellungscontrollings verstanden werden, 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 Gleichstellungskonzepts erfolgt in zwei Schritten: jährlich werden die gleichstellungsrelevanten Daten, wie sie in der oben beschriebenen Ist-Analyse dargestellt sind, erhoben und ausgewertet. Gegebenenfalls werden daraufhin die Maßnahmen angepasst. Nach einem Zeitraum von drei Jahren wird ein Evaluationsbericht vorgelegt, der die Analyse der quantitativen und qualitativen Zielsetzungen umfasst.

Der Evaluationsbericht ist die Grundlage, um von einer im Zeitverlauf jeweils verbesserten Ausgangslage die Weiterentwicklung der Gleichstellung systematisch voran zu treiben.

---

<sup>6</sup> <http://www.uni-due.de/genderportal>

---

# Gleichstellungskonzept

## Anhang

---

Tabellenband  
Anlagen 1 -10

# Tabellenband zum Gleichstellungskonzept der Universität Duisburg- Essen

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1a: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren .....	2
Tab. 2a: Entwicklung der Frauenanteile an den Neuberufungen nach Fachbereichen .....	4
Tab. 2b: Entwicklung des Frauenanteils an den Listenplatzierungen .....	4
Tab. 2c: Listenplatzierungen bei Berufungsverfahren (BV) .....	5
Tab. 3.2a: Entwicklung der Frauenanteile von 2005 - 2007 an den Habilitationen .....	5
Tab. 3.3a: Entwicklung der Frauenanteile von 2005 - 2007 an den Promotionen .....	6
Tab. 3.3b: Quotient Promotion : Abschluss .....	6
Tab. 3.4a: Entwicklung des Frauenanteils wissenschaftliche Beamte, unbefristet .....	7
Tab. 3.4b: Entwicklung des Frauenanteils wissenschaftliche Beamte, befristet.....	7
Tab. 3.4c: Entwicklung des Frauenanteils wissenschaftliche Angestellte, unbefristet .....	8
Tab. 3.4d: Entwicklung des Frauenanteils wissenschaftliche Angestellte, befristet .....	8
Tab. 3.5a: Entwicklung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten .....	9
Tab. 3.6a: Entwicklung des Frauenanteils an den Wissenschaftlichen Hilfskräften .....	9
Tab. 3.6b: Entwicklung des Frauenanteils an den Studentischen Hilfskräften .....	10
Tab. 4a: Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden im 1. Fachsemester .....	10
Tab. 4b: Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden .....	11
Tab. 4c: Entwicklung der Frauenanteile an den AbsolventInnen .....	11
Tab. 4d: Frauenanteile an den Studierenden in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften .....	12
Tab. 4e: Frauenanteile in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.....	12
Tab. 5a: Übergang B.A./M.A .....	12

Tab. 1a: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren von 2006 bis 2008 nach Fachbereichen und Besoldungsgruppen (Köpfe)

Besoldungsgruppe	2006			2007			2008		
	Frauen	Gesamt	w in %	Frauen	Gesamt	w in %	Frauen	Gesamt	w in %
<b>Fachbereich Geisteswissenschaften</b>									
C4/W3	3	35	8,6%	3	34	8,8%	6	36	16,7%
C3/W2	2	14	14,3%	3	13	23,2%	4	14	28,6%
W1									
C2	0	4	0,0%	0	2	0,0%	0	1	0,0%
<b>GeWi ges.</b>	<b>5</b>	<b>53</b>	<b>9,4%</b>	<b>6</b>	<b>49</b>	<b>12,2%</b>	<b>10</b>	<b>51</b>	<b>19,6%</b>
<b>Fachbereich Gesellschaftswissenschaften</b>									
C4/W3	2	10	20,0%	3	13	23,1%	3	13	23,1%
C3/W2	4	9	44,4%	4	7	57,1%	4	7	57,1%
W1							1	0	100,0%
C2	0	2	0,0%	0	2	0,0%	0	1	0,0%
<b>GesWi ges.</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>28,6%</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>31,8%</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>36,4%</b>
<b>Fachbereich Bildungswissenschaften</b>									
C4/W3	4	13	30,8%	4	13	30,8%	4	11	36,4%
C3/W2	7	18	38,9%	10	18	55,6%	9	16	56,3%
W1									
C2	3	7	42,9%	3	7	42,9%	3	7	42,9%
<b>BiWi ges.</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>36,8%</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>44,7%</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>47,1%</b>
<b>Fachbereich Kunst &amp; Design</b>									
C4/W3	1	3	33,3%	1	3	33,3%			
C3/W2	5	16	31,3%	5	17	29,4%	1	4	25,0%
W1									
C2	0	2	0,0%	0	2	0,0%			
<b>K &amp; D ges.</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>28,6%</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>27,3%</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,0%</b>
<b>Fachbereich Wirtschaftswissenschaft</b>									
C4/W3	0	18	0,0%	0	18	0,0%	0	21	0,0%
C3/W2	0	9	0,0%	0	10	0,0%	0	8	0,0%
W1									
C2									
<b>WiWi ges.</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>0,0%</b>
<b>Mercator School of Management/ Betriebswirtschaft</b>									
C4/W3	2	12	16,7%	2	13	15,4%	2	13	15,4%
C3/W2	1	6	16,7%	1	4	25,0%	2	3	66,7%
W1									
C2									
<b>BWL ges.</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>16,7%</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>17,7%</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>25,0%</b>

Besoldungsgruppe	2006			2007			2008		
	Frauen	Gesamt	w in %	Frauen	Gesamt	w in %	Frauen	Gesamt	w in %
<b>Fachbereich Mathematik</b>									
C4/W3	2	16	12,5%	2	15	13,3%	2	16	12,5%
C3/W2	1	9	11,1%	1	6	16,7%	1	5	20,0%
W1									
C2	0	2	0,0%	0	2	0,0%	0	2	0,0%
<b>Mathe ges.</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>11,1%</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>13,0%</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>13,0%</b>
<b>Fachbereich Physik</b>									
C4/W3	0	16	0,0%	0	15	0,0%	0	13	0,0%
C3/W2	1	6	16,7%	1	8	12,5%	1	7	14,3%
W1	0	1	0,0%	0	1	0,0%	0	1	0,0%
C2	0	4	0,0%	0	3	0,0%	0	3	0,0%
<b>Physik ges.</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>3,7%</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>3,7%</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>4,2%</b>
<b>Fachbereich Chemie</b>									
C4/W3	0	9	0,0%	1	11	9,1%	1	12	8,3%
C3/W2	0	6	0,0%	0	6	0,0%	1	6	16,7%
W1									
C2	0	2	0,0%	0	2	0,0%	0	2	0,0%
<b>Chemie ges.</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>5,3%</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>10,0%</b>
<b>Fachbereich Biologie &amp; Geographie</b>									
C4/W3	4	12	33,3%	3	12	25,0%	3	12	25,0%
C3/W2	0	3	0,0%	0	3	0,0%	0	3	0,0%
W1							1	1	100,0%
C2	0	2	0,0%	0	1	0,0%	0	1	0,0%
<b>BioGeo ges.</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>23,5%</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>18,8%</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>23,5%</b>
<b>Fakultät für Ingenieurwissenschaften</b>									
C4/W3	3	44	6,8%	4	48	8,3%	5	47	10,6%
C3/W2	2	28	7,1%	1	23	4,4%	2	23	8,7%
W1	0	1	0,0%	0	1	0,0%	0	1	0,0%
C2	0	2	0,0%	0	1	0,0%	0	1	0,0%
<b>IngWi ges.</b>	<b>5</b>	<b>75</b>	<b>6,7%</b>	<b>5</b>	<b>73</b>	<b>6,9%</b>	<b>7</b>	<b>72</b>	<b>9,7%</b>
<b>Medizinische Fakultät</b>									
C4/W3	0	43	0,0%	0	42	0,0%	1	39	2,6%
C3/W2	4	20	20,0%	4	19	21,1%	5	20	25,0%
W1							1	1	100,0%
C2	3	15	20,0%	2	9	22,2%	0	3	0,0%
<b>Medizin ges.</b>	<b>7</b>	<b>78</b>	<b>9,0%</b>	<b>6</b>	<b>70</b>	<b>8,6%</b>	<b>7</b>	<b>63</b>	<b>11,1%</b>
<b>Fachbereiche UDE</b>									
C4/W3	21	215	9,8%	23	222	10,4%	27	220	12,3%
C3/W2	26	138	18,8%	29	126	23,0%	29	109	26,6%
W1	0	2	0,0%	0	2	0,0%	2	2	100,0%
C2	6	38	15,8%	5	28	17,9%	3	18	16,7%
<b>FB gesamt</b>	<b>53</b>	<b>392</b>	<b>13,5%</b>	<b>57</b>	<b>377</b>	<b>15,1%</b>	<b>62</b>	<b>351</b>	<b>17,7%</b>

Quelle: UDE, SuperX vom 14.04.2008 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen;  
Personalstandsdatum vom 31.03.2008

Tab. 2a: Entwicklung der Frauenanteile an den Neuberufungen nach Fachbereichen

Fachbereich	2006			2007			bis 31.03.2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeWi	4	1	25%	9	5	56%			
GesWi	4	1	25%	1	1	100%			
BiWi	2	2	100%	2	2	100%			
KuD	3	1	33%						
WiWi				3	0	0%	1	0	0%
BWL	1	0	0%	2	1	50%			
Mathe				3	0	0%			
Physik				2	0	0%			
Chemie	3	0	0%	2	0	0%	1	1	100%
BioGeo	2	0	0%	1	0	0%	1	1	100%
IngWi	5	1	20%	6	1	17%	1	1	100%
Medizin.	3	0	0%	6	2	33%	3	1	33%
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>22%</b>	<b>37</b>	<b>12</b>	<b>32%</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>57%</b>

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE, eigene Berechnungen d. Gleichstellungsbüros (GLB)

Tab. 2b: Entwicklung des Frauenanteils an den Listenplatzierungen bei Berufungsverfahren von 2006 - 2008

Listenplatz	2006			2007			bis 31.03.2008		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Erstplaziert	27	5	19%	39	11	28%	14	6	43%
Zweitplaziert	27	6	22%	36	10	28%	15	5	33%
Drittplaziert	25	7	28%	32	3	9%	13	1	8%
<b>gesamt:</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>23%</b>	<b>107</b>	<b>24</b>	<b>22%</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>29%</b>

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE, eigene Berechnungen d. GLB

Tab. 2c: Listenplatzierungen bei Berufungsverfahren (BV) von 2006 – 31.03.2008 nach Fachbereichen und Geschlecht (absolute Häufigkeiten)

Fachbereich	2006								2007								bis 31.03.2008							
	1. Platz		2. Platz		3. Platz		BV	1. Platz		2. Platz		3. Platz		BV	1. Platz		2. Platz		3. Platz		BV			
	w	m	w	m	w	m	ges.	w	m	w	m	w	m	ges.	w	m	w	m	w	m	ges.	w	m	ges.
GeiWi	0	4	3	1	2	3*	4	4*	6	5	4	2	7**	9	2	0	1	1	0	2	2	2	0	0
GeWi	1	3	1	3	2	1*	4	1	0	1	1*	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BiWi	2	0	1	2*	0	1*	2	2	0	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KuD	1	2	1	2	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WiWi	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	3	3	1	2	1	3*	1	3*	3	3	1	3
BWL	0	1	0	1	0	1	1	1	0	2	0	1*	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mathe	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Physik	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2	2	0	2	0	2	0	2	0	3*	2	2
Chemie	0	3	0	3	1	2	3	0	2	0	2	1*	2	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1
Bio&Geo	0	2	0	2	1	1	2	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1
IngWi	1	4	0	5	0	5	3	1	6*	1	3*	0	2*	6	0	2	2	0	0	1	1	2	0	2
Medizin	0	3*	0	2	0	2	3	2	4	2	4	0	7*	6	1	2	1	2	0	2*	3	3	1	2
<b>FB ges.</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>79</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>107</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>42</b>			

\* Jeweils zweifache Besetzung der Listenplätze    \*\* Ein 4. Listenplatz

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE, eigene Berechnungen d. GLB

Tab. 3.2a: Entwicklung der Frauenanteile von 2005 - 2007 an den Habilitationen nach Fachbereichen

	2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	3	1	33,3%	4	2	50,0%	2	1	50,0%
GesWi	2	0	0,0%	2	0	0,0%			
BiWi	3	1	33,3%	1	0	0,0%	2	2	100,0%
KuD									
WiWi				3	2	66,7%			
BWL	4	1	25,0%	1	0	0,0%			
Mathe	2	0	0,0%	1	1	100,0%	2	1	50,0%
Physik	1	0	0,0%				1	0	0,0%
Chemie	2	1	50,0%						
BioGeo	2	0	0,0%	1	0	0,00%			
IngWi							2	1	50,0%
Medizin	12	5	41,7%	25	6	24,0%	31	6	19,4%
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>26,0%</b>	<b>51</b>	<b>16</b>	<b>31,4%</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>32,7%</b>

Quelle: Stabsstelle Controlling der UDE

Tab. 3.3a: Entwicklung der Frauenanteile von 2005 - 2007 an den Promotionen nach Fachbereichen

	2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	19	10	52,6%	26	19	73,1%	24	14	58,3%
GesWi	14	4	28,6%	11	1	9,1%	14	6	42,9%
BiWi	16	8	50,0%	15	6	40,0%	33	19	57,6%
KuD	2	1	50,0%	4	1	25,0%	5	4	80,0%
WiWi	29	2	6,9%	17	3	17,7%	23	10	43,5%
BWL	7	0	0,0%	12	5	41,7%	12	4	33,3%
Mathe	12	2	16,7%	15	3	20,0%	10	6	60,0%
Physik	13	3	23,1%	18	1	5,6%	32	9	28,1%
Chemie	34	6	17,7%	27	11	40,7%	35	13	37,1%
BioGeo	17	11	64,7%	24	11	45,8%	21	11	52,4%
IngWi	61	9	14,8%	66	8	12,1%	55	2	3,6%
Medizin	148	67	45,3%	144	77	53,5%	125	59	47,2%
<b>Gesamt</b>	<b>372</b>	<b>123</b>	<b>33,1%</b>	<b>379</b>	<b>146</b>	<b>38,5%</b>	<b>391</b>	<b>158</b>	<b>40,4%</b>

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008

Tab. 3.3b: Quotienten der Frauenanteile an den Promotionen : Frauenanteile an den Studienabschlüssen nach Fachbereichen 2005 -2007

	2005			2006			2007		
	Pro-motion	Ab-schluss	Promotion/Abschluss	Pro-motion	Ab-schluss	Promotion/Abschluss	Pro-motion	Ab-schluss	Promotion/Abschluss
GeiWi	52,6%	79,1%	<b>0,7</b>	73,1%	77,2%	<b>0,9</b>	58,3%	77,6%	<b>0,8</b>
GesWi	28,6%	59,7%	<b>0,5</b>	9,1%	58,8%	<b>0,2</b>	42,9%	65,1%	<b>0,7</b>
BiWi	50,0%	76,6%	<b>0,7</b>	40,0%	72,5%	<b>0,6</b>	57,6%	75,4%	<b>0,8</b>
KuD	50,0%	59,5%	<b>0,8</b>	25,0%	66,4%	<b>0,4</b>	80,0%	64,5%	<b>1,2</b>
WiWi	6,9%	43,9%	<b>0,2</b>	17,6%	41,5%	<b>0,4</b>	43,5%	41,9%	<b>1,0</b>
BWL	0,0%	50,9%	<b>0,0</b>	41,7%	45,2%	<b>0,9</b>	33,3%	48,5%	<b>0,7</b>
Mathe	16,7%	82,2%	<b>0,2</b>	20,0%	80,7%	<b>0,2</b>	60,0%	67,9%	<b>0,9</b>
Physik	23,1%	20,5%	<b>1,1</b>	5,6%	27,9%	<b>0,2</b>	28,1%	18,6%	<b>1,5</b>
Chemie	17,6%	42,5%	<b>0,4</b>	40,7%	53,1%	<b>0,8</b>	37,1%	50,9%	<b>0,7</b>
BioGeo	64,7%	70,7%	<b>0,9</b>	45,8%	63,6%	<b>0,7</b>	52,4%	67,1%	<b>0,8</b>
IngWi	14,8%	29,5%	<b>0,5</b>	12,1%	27,1%	<b>0,4</b>	3,6%	28,5%	<b>0,1</b>
Medizin	45,3%	56,9%	<b>0,8</b>	53,5%	52,7%	<b>1,0</b>	47,2%	47,1%	<b>1,0</b>
<b>Gesamt</b>	<b>33,1%</b>	<b>62,0%</b>	<b>0,5</b>	<b>38,5%</b>	<b>58,9%</b>	<b>0,7</b>	<b>40,4%</b>	<b>57,4%</b>	<b>0,7</b>

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008 und eigene Berechnungen d. GLB

Tab. 3.4a: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Beschäftigten im Mittelbau nach Fachbereichen (Beamtinnen, unbefristet)

Fach- bereiche	31.03.2006			31.03.2007			31.03.2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	15,0	4,0	26,7%	14,0	5,0	35,7%	18,0	7,0	38,9%
GesWi	2,0	0,0	0,0%	3,0	0,0	0,0%	2,7	0,0	0,0%
BiWi	9,0	2,0	22,2%	10,0	2,0	20,0%	8,0	3,0	37,5%
KuD	3,0	2,0	66,7%	3,0	2,0	66,7%	2,0	2,0	100,0%
WiWi	3,0	2,0	66,7%	3,0	2,0	66,7%	6,0	2,0	33,3%
BWL	4,8	1,8	36,8%	4,8	1,8	36,8%	5,8	1,8	30,4%
Mathe	13,5	0,5	3,7%	11,5	0,5	4,4%	13,5	0,5	3,7%
Physik	10,0	1,0	10,0%	9,2	1,0	10,9%	11,0	2,0	18,2%
Chemie	12,0	2,0	16,7%	10,0	1,0	10,0%	11,0	1,0	9,1%
BioGeo	7,0	2,0	28,6%	7,0	2,0	28,6%	9,0	3,0	33,3%
IngWi	42,0	2,0	4,8%	42,3	2,0	4,7%	45,8	2,5	5,5%
Medizin	43,3	13,3	30,7%	39,3	11,3	28,7%	34,8	9,8	28,1%
<b>UDE ges.</b>	<b>150,8</b>	<b>26,3</b>	<b>17,4%</b>	<b>146,2</b>	<b>26,8</b>	<b>18,3%</b>	<b>163,4</b>	<b>34,4</b>	<b>21,1%</b>

Quelle: UDE, SuperX vom 14.04.2008 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum vom 31.03.2008; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Tab. 3.4b: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Beschäftigten im Mittelbau nach Fachbereichen (Beamtinnen, befristet)

Fach- bereiche	31.03.2006			31.03.2007			31.03.2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	12,0	6,0	50,0%	10,0	4,0	40,0%	3,0	2,0	66,7%
GesWi	4,0	2,0	50,0%	4,0	2,0	50,0%	1,0	1,0	100,0%
BiWi	5,0	3,0	60,0%	3,0	1,0	33,3%	1,0	0,0	0,0%
KuD									
WiWi	5,0	2,0	40,0%	3,0	1,0	33,3%	1,0	0,0	0,0%
BWL	4,7	0,7	15,4%	2,8	0,0	0,0%	1,0	1,0	100,0%
Mathe	7,0	3,0	42,9%	7,0	3,0	42,9%	4,0	2,0	50,0%
Physik	10,0	0,0	0,0%	7,0	0,0	0,0%	5,0	0,0	0,0%
Chemie	3,5	1,0	28,6%	2,0	1,0	50,0%	1,3	0,3	20,0%
BioGeo	4,0	2,0	50,0%	5,0	3,0	60,0%	3,0	1,0	33,3%
IngWi	21,0	2,5	11,9%	15,5	2,5	16,1%	8,0	1,0	12,5%
Medizin	42,1	10,1	24,0%	31,1	8,1	26,1%	17,1	4,1	24,0%
<b>UDE ges</b>	<b>84,7</b>	<b>27,2</b>	<b>32,1%</b>	<b>64,3</b>	<b>20,5</b>	<b>31,9%</b>	<b>29,3</b>	<b>9,3</b>	<b>31,6%</b>

Quelle: UDE, SuperX vom 14.04.2008 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum vom 31.03.2008; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Tab. 3.4c: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Beschäftigten im Mittelbau nach Fachbereichen (Angestellte, unbefristet)

Fach- bereiche	31.03.2006			31.03.2007			31.03.2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	31,0	14,5	46,8%	30,5	15,0	49,2%	35,5	22,0	62,0%
GesWi	4,0	1,0	25,0%	13,8	5,3	38,2%	14,7	5,2	35,2%
BiWi	21,5	8,2	38,2%	16,9	6,6	39,1%	17,8	8,5	45,3%
KuD	3,0	0,0	0,0%	4,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%
WiWi							2,0	2,0	100,0%
BWL							1,0	0,0	0,0%
Mathe	5,0	0,0	0,0%	5,0	0,0	0,0%	6,0	1,0	16,7%
Physik	12,0	1,0	8,3%	11,0	1,0	9,1%	11,0	1,0	9,1%
Chemie	10,3	1,3	12,2%	10,3	1,3	12,2%	9,3	1,3	13,5%
BioGeo	3,0	1,0	33,3%	5,0	2,0	40,0%	6,0	2,0	33,3%
IngWi	13,0	1,0	7,7%	12,0	1,0	8,3%	16,0	2,0	12,5%
Medizin	150,6	36,1	24,0%	160,3	44,9	28,0%	173,2	49,0	28,3%
<b>UDE ges</b>	<b>149,0</b>	<b>46,7</b>	<b>31,4%</b>	<b>157,8</b>	<b>53,03</b>	<b>33,6%</b>	<b>162,6</b>	<b>63,0</b>	<b>38,7%</b>

Quelle: UDE, SuperX vom 14.04.2008 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum vom 31.03.2008; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Tab. 3.4d: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Beschäftigten im Mittelbau nach Fachbereichen (Angestellte, befristet)

Fach- bereiche	31.03.2006			31.03.2007			31.03.2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	49,8	33,5	67,3%	45,3	32,3	71,3%	54,2	35,3	65,1%
GesWi	42,3	19,2	45,4%	57,1	23,3	40,9%	62,6	28,0	44,8%
BiWi	42,3	15,7	37,1%	46,3	23,4	50,5%	42,3	20,5	48,5%
KuD	6,3	3,8	60,0%	9,0	6,0	66,7%	4,0	4,0	100,0%
WiWi	98,5	24,0	24,3%	97,4	29,4	30,2%	98,6	31,5	31,9%
BWL	42,2	19,9	47,3%	46,7	22,4	47,9%	46,7	21,9	46,8%
Mathe	32,3	13,3	41,1%	33,9	10,3	30,3%	43,5	16,0	36,8%
Physik	89,5	12,5	14,0%	82,1	15,0	18,3%	87,0	22,4	25,8%
Chemie	67,1	22,8	34,0%	66,91	21,3	31,8%	65,8	22,8	34,6%
BioGeo	37,6	18,2	48,5%	41,1	22,1	53,8%	34,6	16,2	47,0%
IngWi	253,3	40,5	16,0%	259,7	38,9	15,0%	241,1	33,7	14,0%
Medizin	636,7	253,8	39,9%	621,7	263,3	42,4%	630,6	292,5	46,1%
<b>UDE ges</b>	<b>800,0</b>	<b>245,1</b>	<b>30,6%</b>	<b>825,2</b>	<b>262,0</b>	<b>31,8%</b>	<b>828,2</b>	<b>275,6</b>	<b>33,3%</b>

Quelle: UDE, SuperX vom 14.04.2008 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum vom 31.03.2008; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Tab. 3.5a: Entwicklung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten nach Fachbereichen

Fach- bereiche	31.03.2006			31.03.2007			31.03.2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	141	88	62,4%	157	99	63,1%	149	93	62,4%
GesWi				1	0	0,0%			
BiWi	105	49	46,7%	118	52	44,1%	118	50	42,4%
KuD	28	7	25,0%	39	13	33,31%	38	10	26,34%
WiWi	8	2	25,0%	12	2	16,7%	21	9	42,9%
BWL				1	0	0,07%			
Mathe	17	6	35,3%	14	5	35,77%	14	3	21,49%
Physik	5	1	20,0%	6	0	0,07%			
Chemie	5	1	20,0%	12	4	33,37%	14	5	35,7%
BioGeo	12	7	58,3%						
IngWi	6	0	0,0%	43	1	2,33%	18	1	5,6%
Medizin	22	2	9,09	29	2	6,9	32	4	12,5
<b>UDE ges.</b>	<b>334</b>	<b>163</b>	<b>48,8%</b>	<b>405</b>	<b>176</b>	<b>43,5%</b>	<b>374</b>	<b>172</b>	<b>46,0%</b>

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum vom 31.03.2008; Lehrbeauftragte nach Verträgen

Tab. 3.6a: Entwicklung des Frauenanteils an den Wissenschaftlichen Hilfskräften nach Fachbereichen

Fach- bereiche	31.03.2006			31.03.2007			31.03.2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	19	14	73,7%	21	16	76,2%	34	23	67,6%
GesWi	10	7	70,0%	12	8	66,7%	23	13	56,5%
BiWi	12	8	66,7%	15	6	40,0%	22	13	59,1%
KuD	3	1	33,3%	1	0	0,0%	1	0	0,0%
WiWi	6	2	33,3%	7	5	71,4%	10	5	50,0%
BWL	7	4	57,1%	17	7	41,2%	15	7	46,7%
Mathe	9	3	33,3%	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Physik	5	1	20,0%	8	5	62,5%	10	1	10,0%
Chemie	14	9	64,3%	16	12	75,0%	17	10	58,8%
BioGeo	10	7	70,0%	6	5	83,3%	11	8	72,7%
IngWi	18	3	16,7%	14	2	14,3%	20	7	35,0%
Medizin	9	6	66,7%	6	5	83,3%	6	4	66,7%
<b>UDE ges.</b>	<b>119</b>	<b>64</b>	<b>53,8%</b>	<b>129</b>	<b>71</b>	<b>55,0%</b>	<b>176</b>	<b>93</b>	<b>52,8%</b>

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum vom 31.03.2008; Hilfskräfte nach Verträgen

Tab. 3.6b: Entwicklung des Frauenanteils an den Studentischen Hilfskräften nach Fachbereichen

Fachbereiche	31.03.2006			31.03.2007			31.03.2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	77	46	59,7%	76	50	65,8%	98	63	64,3%
GesWi	72	39	54,2%	75	29	38,7%	120	55	45,8%
BiWi	74	49	66,2%	80	48	60,0%	86	55	64,0%
KuD	6	3	50,0%	5	4	80,0%	1	1	100,0%
WiWi	83	35	42,2%	96	38	39,6%	133	38	28,6%
BWL	52	30	57,7%	53	24	45,3%	90	42	46,7%
Mathe	17	7	41,2%	22	5	22,7%	27	7	25,9%
Physik	84	22	26,2%	71	18	25,4%	80	19	23,8%
Chemie	34	19	55,9%	44	24	54,5%	37	20	54,1%
BioGeo	16	6	37,5%	20	10	50,0%	29	17	58,6%
IngWi	191	39	20,4%	227	54	23,8%	253	49	19,4%
Medizin	141	88	62,4%	156	90	57,7%	149	90	60,4%
<b>UDE ges.</b>	<b>718</b>	<b>296</b>	<b>41,2%</b>	<b>783</b>	<b>308</b>	<b>39,3%</b>	<b>972</b>	<b>374</b>	<b>38,5%</b>

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum vom 31.03.2008; Hilfskräfte nach Verträgen

Tab. 4a: Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden im 1. Fachsemester nach Fachbereichen (Köpfe)

Fachbereiche	2006			2007			2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	902	604	66,9%	725	518	71,5%	722	529	73,3%
GesWi	250	130	56,8%	195	98	50,4%	237	131	55,1%
BiWi	252	176	60,1%	228	168	73,6%	232	178	76,7%
KuD	90	51	54,6%	90	55	60,6%	42	29	67,9%
WiWi	667	220	34,8%	354	136	38,4%	336	120	35,8%
BWL	302	121	70,0%	254	115	45,3%	333	151	45,2%
Mathe	322	191	56,6%	393	241	61,3%	299	188	62,8%
Physik	68	22	27,1%	39	10	25,6%	48	15	30,5%
Chemie	182	85	58,6%	168	88	52,4%	147	75	51,2%
BioGeo	146	95	59,8%	129	82	63,6%	121	80	66,0%
IngWi	776	189	20,3%	575	146	25,3%	622	179	28,8%
Medizin	118	67	42,1%	107	65	60,6%	112	75	67,3%
Sonstige*									
<b>UDE ges.</b>	<b>4073</b>	<b>1948</b>	<b>46,9%</b>	<b>3256</b>	<b>1720</b>	<b>52,8%</b>	<b>3247</b>	<b>1747</b>	<b>53,8%</b>

\* Das Fach „Jüdische Studien“ ist ausgelaufen. Da das Fach keinem Fachbereich mehr zugeordnet ist, wird es unter „Sonstige Fächer“ in den Statistiken der UDE geführt.

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008; Studienjahr = SoSe + WiSe

Tab. 4b: Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden nach Fachbereichen (Köpfe)

Fach- bereiche	2006			2007			2008		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	6424	4258	66,3%	6481	4329	66,8%	6022	4086	67,9%
GesWi	2946	1482	50,3%	2760	1394	50,5%	2553	1282	50,2%
BiWi	2684	1831	68,2%	2582	1759	68,1%	2332	1621	69,5%
KuD	914	559	61,2%	946	586	62,0%	852	536	63,0%
WiWi	5236	1782	34,0%	4702	1580	33,6%	3982	1353	34,0%
BWL	3702	1516	40,9%	3518	1440	40,9%	3233	1351	41,8%
Mathe	1367	745	54,5%	1773	1030	58,1%	1897	1162	61,2%
Physik	543	108	19,8%	491	103	21,0%	423	86	20,4%
Chemie	998	408	40,8%	1029	451	43,8%	971	437	45,0%
BioGeo	1111	660	59,4%	1134	684	60,3%	1092	659	60,4%
IngWi	5145	1127	21,9%	5207	1145	22,0%	4848	1116	23,0%
Medizin	1734	1014	58,5%	1777	1052	59,2%	1685	1016	60,3%
Sonstige*	11	7	66,7%	9	6	64,7%	8	5	66,7%
<b>gesamt.</b>	<b>32812</b>	<b>15494</b>	<b>47,2%</b>	<b>32406</b>	<b>15555</b>	<b>48,0%</b>	<b>29895</b>	<b>14707</b>	<b>49,2%</b>

\* Das Fach „Jüdische Studien“ ist ausgelaufen. Da das Fach keinem Fachbereich mehr zugeordnet ist, wird es unter „Sonstige Fächer“ in den Statistiken der UDE geführt.

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008; Studienjahr = SoSe + WiSe

Tab. 4c: Entwicklung der Frauenanteile an den AbsolventInnen nach Fachbereichen (Köpfe)

Fach- bereiche	2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	975	771	79,1%	1020	787	77,2%	827	642	77,6%
GesWi	263	157	59,7%	260	153	58,9%	289	188	65,1%
BiWi	529	405	76,6%	552	400	72,5%	431	325	75,4%
KuD	111	66	59,5%	140	93	66,4%	93	60	64,5%
WiWi	285	125	43,9%	330	137	41,5%	329	138	42,0%
BWL	173	88	50,9%	292	132	45,2%	326	158	48,5%
Mathe	242	199	82,2%	254	205	80,7%	106	72	67,9%
Physik	39	8	20,5%	43	12	27,9%	43	8	18,6%
Chemie	120	51	42,5%	143	76	53,6%	110	56	50,9%
BioGeo	123	87	70,7%	151	96	63,6%	140	94	67,1%
IngWi	533	157	29,5%	646	175	27,1%	667	190	28,5%
Medizin	195	111	56,9%	184	97	52,72%	17	8	47,1%
Sonstige*	1	1	100,0%	1	1	100,0%	2	1	50,0%
<b>UDE ges.</b>	<b>3589</b>	<b>2226</b>	<b>62,0%</b>	<b>4016</b>	<b>2364</b>	<b>58,9%</b>	<b>3380</b>	<b>1940</b>	<b>57,4%</b>

\* Das Fach „Jüdische Studien“ ist an der UDE ausgelaufen. Da das Fach keinem Fachbereich mehr zugeordnet ist, wird es unter „Sonstige Fächer“ in den Statistiken der UDE geführt.

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008; Studienjahr = SoSe + WiSe

Tab. 4d: Frauenanteile an den Studierenden im 1. Fachsemester und den Studierenden im Wintersemester 07/08 in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften nach Lehrinheiten (Köpfe)

Fachbereiche	StudienanfängerInnen			Studierende		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
Angew. Kognitions-/ Medienwissenschaft	185	116	62,7%	566	341	60,3%
Bauingenieurwesen	127	58	45,7%	631	202	32,0%
Elektrotechnik	226	36	16,0%	1.141	150	13,2%
Informatik	119	26	21,9%	929	159	17,1%
Landschaftsarchitektur				57	28	49,1%
Maschinenbau	366	72	19,7%	1.477	266	18,0%
Maschinenwesen				14	2	14,3%
Materialtechnik	4	0	0,0%	88	11	12,5%
Technik	18	7	38,9%	101	24	23,8%
<b>Fakultät für Ingenieurwissenschaften</b>	<b>1045</b>	<b>315</b>	<b>30,1%</b>	<b>5004</b>	<b>1183</b>	<b>23,7%</b>

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008

Tab.4e: Frauenanteile in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen nach angestrebtem Abschluss im Wintersemester 07/08

Fach- bereiche	BA			Diplom			Lehramt			Alle		
	ges.	w	w in%	ges.	w	w in%	ges.	w	w in%	ges.	w	w in%
Mathe	79	35	44,3%	387	134	34,6%	1.425	1.030	72,3%	1.950	1.218	62,5%
Physik	49	7	14,3%	223	31	13,9%	65	25	38,5%	431	87	20,2%
Chemie	413	184	44,6%	178	71	39,9%	199	113	56,8%	1.036	473	45,7%
BioGeo	71	54	76,1%				844	496	58,8%	1.093	666	60,9%
IngWiss	1.887	581	30,8%	1.642	227	13,8%	151	40	26,5%	5.005	1.183	23,6%

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008

Tab. 5a: Übergang B.A./M.A.: Frauenanteile an den B.A./ M.A. Studierenden nach Studienphase und nach Fachbereichen im Wintersemester 07/08 (Köpfe)

Fach- bereiche	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.
GeiWi	75,5%	83,8%	1,1	74,7%	82,3%	1,1	73,1%	85,7%	1,2
GesWi	52,4%	68,6%	1,3	49,0%	59,8%	1,2			
BiWi	84,3%	71,4%	0,8	78,3%	62,3%	0,8	100,0%	38,1%	0,4
KuD		66,7%		1,4%	13,3%	9,6			
WiWi	35,0%	21,9%	0,6	31,8%	25,5%	0,8	26,7%	20,0%	0,7
BWL	43,2%	44,0%	1,0	40,4%	35,5%	0,9	33,3%	37,5%	1,1
Mathe	44,4%		0,0	44,3%					
Physik	14,9%	0,0%	0,0	14,3%	0,0%	0,0			
Chemie	47,2%	51,6%	1,1	44,6%	48,5%	1,1	40,0%	41,2%	1,0
BioGeo	78,6%	76,2%	1,0	76,1%	57,9%	0,8	100,0%		0,0
IngWiss	28,2%	39,4%	1,4	30,8%	27,0%	0,9	53,6%	25,4%	0,5
<b>UDE ges.</b>	<b>46,2%</b>	<b>52,4%</b>	<b>1,1</b>	<b>43,9%</b>	<b>36,6%</b>	<b>0,8</b>	<b>48,8%</b>	<b>31,1%</b>	<b>0,6</b>

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008

## Anlagenverzeichnis

- 1 Total E-Quality Prädikat – Juryentscheidung vom 26. April 2007
- 2 Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom 7. November 2005
- 3 Ziele für die Entwicklungsplanung der Universität Duisburg-Essen
- 4 Flyer *Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)*
- 5 Berufungsordnung der Universität Duisburg-Essen vom 17. Dezember 2007
- 6 Auszug aus: *Forschung und Lehre*. Heft 5/08, S. 304-307
- 7 Muster-Promotionsordnung der Universität Duisburg-Essen vom 21. Juli 2006
- 8 Auszug aus der Rektoratsvorlage vom 16.05.2008 zur Sitzung am 28.05.2008
- 9 Übersicht über die Innovationsprojekte „Gleichstellung“ 2007 – 2008
- 10 Gleichstellungskennzahlen im Rahmen der ZLV an der UDE

**Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats 2007**

**- erste Auszeichnung -**

**JURYENTSCHEIDUNG**

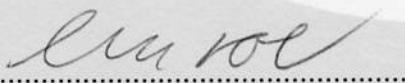
Die Universität Duisburg-Essen wird mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2007 bis 2009 ausgezeichnet.

Die Universität ist die jüngste Universität des Landes Nordrhein-Westfalen, entstanden 2003 durch die Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen in Duisburg und Essen. Die Universität hat einen systematischen Ansatz von Gender Mainstreaming, der sich konsequent durch alle Bereiche zieht und hohes Potenzial für die zukünftige Entwicklung birgt. Beispielhaft ist das GenderPortal zu nennen, das einen ersten Ansatz für ein gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement darstellt.

Wir freuen uns, wenn im Jahr 2010 eine erneute Bewerbung erfolgt, die weitere Fortschritte auf dem Weg zur Chancengleichheit deutlich macht. Damit kann das Prädikat erneut für drei Jahre erworben werden.

Bad Bocklet, 26. April 2007

Im Auftrag der Jury:



Eva Maria Roer  
Vorstandsvorsitzende

# Verkündungsblatt

der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen

Jahrgang 3

Duisburg/Essen, den 08. November 2005 Seite 463

Nr.71

## Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg – Essen vom 07. November 2005

### Präambel

Die Universität Duisburg-Essen verpflichtet sich zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule. Sie versteht die Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung. So hat die Universität Duisburg-Essen die Chancengleichheit in allen Bereichen als Grundlage für die in der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium beschriebenen Ziele niedergelegt und Geschlechtergerechtigkeit als ein zentrales Ziel ihrer Strukturerwicklung im Rahmen der Neuordnung der Universität Duisburg-Essen festgehalten.

Um Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung mit der Personal- und Organisationsentwicklung zu verbinden, verpflichtet sich die Universität dem Gender-Mainstreaming. Der Begriff des Gender Mainstreamings bezeichnet den Ansatz für die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie er von der Europäischen Union im Amsterdamer Vertrag verankert wurde. Alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen werden hinsichtlich ihres Beitrags zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern analysiert. Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Frauen sind hierbei vorrangiges Ziel.

Mit diesem Rahmenplan konkretisiert die Universität Duisburg-Essen geeignete Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Hierzu zählen:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Die Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter geschlechterkategorialen Gesichtspunkten
- Die Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium bzw. Beruf
- Die Anwendung von Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern richtet sich an alle Statusgruppen, die an der Universität vertreten sind. Er soll das Bewusstsein aller Beschäftigten der Hochschule für die Ziele der Gleichberechtigung stärken und auf die Leistungsrelevanz von gleichstellungsfördernden Maßnahmen aufmerksam machen.

Die Festlegungen in diesem Plan sind bei allen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Entscheidungen der Dienststelle zu beachten und umzusetzen.

### I Aufgabe der Frauenförderpläne

#### 1) Aufgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen setzt die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung des Landesgleichstellungsgesetzes –LGG um, die für die gesamte Universität Gültigkeit besitzen. Der Rahmenplan analysiert den Stand der Gleichstellung an der Hochschule, definiert Zielvorgaben zur Frauenförderung und Gleichstellung und legt zur Zielerreichung geeignete Maßnahmen und Steuerungsinstrumente fest. Nach Beratung durch die Gleichstellungskommission wird der Rahmenplan vom Rektorat dem Senat zur Verabschiedung vorgelegt.

#### 2) Aufgaben der dezentralen Frauenförderpläne

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen besitzen im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung und bei der faktischen Gleichstellung große Bedeutung, denn sie ergänzen und konkretisieren den Rahmenplan.

Die dezentralen Frauenförderpläne geben quantitative und qualitative Ziele an, die in der Laufzeit der Frauenförderpläne erreicht werden sollen. Als Grundlage der quantitativen Zielvorgaben dienen eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur der jeweiligen Bereiche sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Qualitativ ausgerichtete Zielvorgaben beziehen sich z.B. auf die Verankerung der Frauen-/Genderforschung, auf die Stärkung von Gen-

der-Kompetenz zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit oder auf Fördermaßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (s. Anlage Leitfaden zum Aufbau eines Frauenförderplans).

Verantwortlich für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne und der Erarbeitung verbindlicher Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung sind die jeweiligen Dekaninnen und Dekane der Fachbereiche sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen.

Die Frauenförderpläne sind der zuständigen Gleichstellungskommission vor Verabschiedung durch den Senat zur Beratung und Stellungnahme vorzulegen.

Die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen berichten der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat einmal im Jahr über den Stand der Umsetzung und Realisierung ihres Frauenförderplans.

## II Zieldimensionen

Mit der Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die Universität Duisburg-Essen insbesondere folgende qualitative und quantitative Ziele:

- Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnissen und auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen an der Universität Duisburg-Essen. In den Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, müssen geeignete Maßnahmen eingeleitet werden, um eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern herzustellen. Um diese Ziele im Bereich des Personals zu erreichen, realisiert die Universität Duisburg-Essen konsequent eine systematische Personalplanung sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fachbereichen. Verantwortlich für die Umsetzung auf zentraler Ebene sind das Dezernat 4.1 sowie das zukünftige Zentrum für Hochschulentwicklung in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalvertretungen.
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch Qualifizierung, Beratung, Vernetzung und Mentoring. Das Projektzentrum Meduse „Frauenförderung und Gleichstellung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere“ im Zentrum für Hochschulentwicklung bündelt die Personalentwicklungsaktivitäten in diesem Bereich und realisiert Projekte und Einzelmaßnahmen für die Zielgruppen der Studieninteressentinnen, der Studentinnen, der Promovendinnen und Post-Doktorandinnen sowie Juniorprofessorinnen, auch in Abstimmung mit den Fachbereichen.
- Verankerung der Frauen-/Genderforschung in Studium, Lehre und Forschung. Frauen-/Genderforschung als interdisziplinäre Forschung setzt wichtige Impulse zur Innovation auch der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Verankert ist die Frauen-/Gender-

forschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und bei den Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW. Die Universität Duisburg-Essen fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in diesem Bereich.

- Stärkung der Genderkompetenz. Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen setzt Kenntnisse aus den Bereichen der Frauen-/Genderforschung und der Gleichstellungsarbeit voraus. Die Universität Duisburg-Essen, insbesondere das Zentrum für Hochschulentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten bieten zur Stärkung der Gender-Kompetenz aller beteiligten AkteurInnen entsprechende Beratungsangebote und Serviceleistungen an. Eine Internetplattform „Genderwissen/Genderkompetenz“ wird aufgebaut.
- Stärkung einer Kultur der Geschlechtergerechtigkeit. Dies bedeutet insbesondere eine Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungs- und Studienbedingungen, die die Qualität der Hochschule sowie die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen unterstützen bzw. sicherstellen. Hierzu zählen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie der Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuaiisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe. Nach diesem Ansatz sind alle Konzepte, alle Maßnahmen und alle Instrumente, die in einer Organisation durchgeführt und eingesetzt werden, im Sinne einer Querschnittsaufgabe bzw. einer „Hauptströmung“ auf ihre negativen wie positiven Konsequenzen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu überprüfen, entsprechend im förderlichen Sinne zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu konzipieren und einzusetzen.

Die Universität Duisburg-Essen sieht auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule als nächstes Ziel einen angemessen Frauenanteil als erreicht an, wenn:

- der Anteil der Frauen, die promovieren, mindestens dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Post-Doc-Phase qualifizieren, mindestens dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren mindestens dem bundesweiten Anteil der promovierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

## III Maßnahmen zur Gleichstellung

### 1) Personal- und Organisationsentwicklung

Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Duisburg-Essen und der Gleichstellung innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. Die Universität Duisburg-Essen verankert die Frauenförderung und Gleichstellung in ihre Entwicklungsplanungen. Die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis in allen Organisationseinheiten der Universität, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten und die Stärkung der Gender-Kompetenz sowie die Integration der Frauen-/Gender-Forschung in Forschung und Lehre sind zentrale Eckpunkte der weiteren Hochschulentwicklung.

### Personalmaßnahmen und Stellenbesetzung

In allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der Universität Duisburg-Essen, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten unter 50 % liegt, sind die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 7-12, LGG) hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen anzuwenden.

Bei Stellenbesetzungsverfahren orientieren sich die Fachbereiche und Einrichtungen an den Zielvorgaben entsprechend ihrer Frauenförderpläne. Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung, dem Zentrum für Hochschulentwicklung und den Personalvertretungen Richtlinien für Einstellungsverfahren und für Vorstellungsgespräche für den wissenschaftlichen Mittelbau. Da nach wie vor insbesondere der Anteil der Professorinnen extrem niedrig ist, werden Handreichungen zur Durchführung von Berufungsverfahren erarbeitet, die der Stärkung von Qualität und Geschlechtergerechtigkeit dienen sollen.

### Ausschreibungen

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Das gilt auch für Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgen die Stellenausschreibungen öffentlich. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Bei Stellenausschreibungen bei denen ein Mangel an Bewerberinnen absehbar ist, sucht die einstellende Einrichtung nach geeigneten Bewerberinnen z.B. durch Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke und Expertinnen-datenbanken.

Die Universität Duisburg-Essen veröffentlicht grundsätzlich auch alle Stellenausschreibungen auf ihrer Homepage im Internet.

### Besetzung von Professuren

Zusätzlich zur geregelten Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren (§ 14 Abs. 2 Grundordnung, §§ 17,18 LGG) sollte der Gesichtspunkt der geschlechtsparitätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen (§12 Abs. 1 LGG) innerhalb jeder Statusgruppe angewendet werden. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerinnen vertreten sind, sind Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen als stimmberechtigtes Mitglied hinzuzuziehen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

### Fort- und Weiterbildung

Die Universität Duisburg Essen sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Ziel der Fort- und Weiterbildung ist sowohl die Erfüllung sich ändernder Anforderungen auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz als auch die Weiterqualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder sowie die Stärkung von Gender-Kompetenzen. Bei der Konzeption des Fort- und Weiterbildungsangebotes sind die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§ 11) anzuwenden.

### Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

Die vom Projektzentrum Meduse „Frauenförderung und Gleichstellung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere“ angebotenen Mentoring-Programme unterstützen Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen aller Fachrichtungen an der Universität Duisburg-Essen bei ihrem Übergang von der Hochschule in den Beruf und bei der Planung einer akademischen Karriere. Das Projektzentrum Meduse trägt wesentlich zur Stärkung der Promotion von Frauen durch Qualifizierung, Vernetzung und Coaching sowie Mentoring bei. Durch die Ansiedlung im Zentrum für Hochschulentwicklung fördert die Universität Duisburg-Essen die Arbeit von Meduse nachdrücklich.

Die Universität Duisburg-Essen entwickelt zur Stärkung der Post-Doc-Phase gezielte Förderprogramme für Frauen. Darüber hinaus wirbt die Universität Duisburg-Essen Stipendien für die Promotion, insbesondere aber für die Post-Doc-Phase von Frauen ein.

Die Universität Duisburg-Essen unterstützt die Fachbereiche zur Bildung von Promotions- und Post-Doc-Programmen sowie Programmen zur Karriereplanung für Frauen im Rahmen von internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Frauen erhalten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verstärkt Stellen für Diplomarbeiten und Dissertationen.

Die Fachbereiche ermutigen gezielt Studentinnen zu Promotion und Habilitation.

## 2) Forschung, Lehre und Studium

### Frauen-/Genderstudies

Für ihre Profilbildung hat die Universität Duisburg Essen die Genderforschung als einen Schwerpunkt benannt. Verankert ist die Genderforschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und bei den Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW. Die Universität Duisburg-Essen entwickelt die Frauen-/Genderforschung weiter und fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in diesem Bereich.

Frauen-/Genderforschung in Lehre und Forschung soll darüber hinaus in alle Fachbereiche integriert werden durch:

- die Teildenomination von Professuren für Frauen-/Genderforschung
- die Gewährleistung entsprechender Lehrangebote
- im Rahmen der Umstrukturierung von Studiengängen sollen entsprechende Frauen-/Gendermodule entwickelt und in das Studienangebot aufgenommen werden
- Fragestellungen der Frauen-/Genderforschung sind entsprechend in den Studien- und Prüfungsordnungen zu berücksichtigen

### Gewinnung von Studentinnen für Studiengänge, in denen sie unterrepräsentiert sind

Die Universität Duisburg Essen hat fachbereichsübergreifende Maßnahmen, wie die aktive Beteiligung am Girls' Day und die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik etabliert, um vermehrt Schülerinnen für ein Studium in Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu gewinnen. Darüber hinaus unterstützt die Hochschule Initiativen von Fachbereichen zur Gewinnung von Studentinnen im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

### Gendersensible LehrerInnenbildung

Die Thematik der Unterrepräsentanz von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen wird im Rahmen der Weiterentwicklung der LehrerInnenbildung berücksichtigt. Die Universität Duisburg-Essen folgt dem Schwerpunkt der naturwissenschaftlichen Bildung. In diesem Kontext werden auch Genderspekte bearbeitet.

### Beratungs- und Informationsangebote für Studentinnen

Für Studentinnen werden in allen Fachbereichen und auch fächerübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstieges bereitgestellt, die auch eine wissenschaftliche Laufbahn- und Karrierebe-

ratung einschließen. Die Fachbereiche informieren über und kooperieren mit dem Projektzentrum Meduse für Studentinnen.

Die Universität Duisburg-Essen ist sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen und fordert die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluierungen.

## 3. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

Die Universität Duisburg-Essen 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 LGG (§§ 13 u. 14, LGG) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen anzuwenden.

### Eltern-Service-Büro

Die Universität Duisburg Essen sorgt durch die Einrichtung des Eltern-Service-Büros dafür, dass eine umfassende Beratung aller Universitätsmitglieder zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sichergestellt ist. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt die Universität Duisburg-Essen ein langfristiges und qualifiziertes Betreuungskonzept weiter.

### Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Dem muss in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden (Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen, ein Mindestangebot an Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen).

## 4. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

In Fällen von sexualisierter Diskriminierung findet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Universität sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden angewandt.

Die Universität Duisburg-Essen gibt sich eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

## 5. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

### Die Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 7 der Grundordnung der Universität Duisburg-Essen, § 15 LGG dem und § 23, Abs. 1 HG bestellt der Senat eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte sowie bis zu drei Stellvertreterinnen). Die §§ 16 – 19 LGG bezüglich der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind zu beachten.

### Gleichstellungskommission

Um die Gleichstellung zwischen Frau und Mann zu gewährleisten, setzt der Senat eine Gleichstellungskommission nach § 6, Abs. 2, Grundordnung der Universität Duisburg-Essen ein.

Zur Gewährleistung von Gleichstellungsaspekten sollen Mitglieder der Gleichstellungskommission zur Beratung anderer Kommissionen der Universität Duisburg-Essen hinzugezogen werden.

### Gleichstellung auf dezentraler Ebene

Die Fachbereiche und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen benennen jeweils eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner für Gleichstellung.

## 6. Hochschulsteuerungssysteme

### Evaluation

Die Fachbereiche und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren. Bei Evaluationsverfahren von Fachbereichen und weiteren Einrichtungen (z.B. Lehrberichte, Entwicklungsgespräche, externe und interne Evaluation etc.) sind Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufzunehmen. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, hat eine geschlechtsspezifische Betrachtung zu erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sind im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls zu evaluieren.

### Gleichstellung im Rahmen des Universitätshaushaltes

Die Universität Duisburg-Essen berücksichtigt in ihrer internen Mittelverteilung Erfolge der Fachbereiche hinsichtlich der Gleichstellung. Sie stellt im Rahmen ihres Innovationsfonds (Säule 3) diskretionäre Mittel für Projekte und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bereit. Die Mittel werden im Rahmen der Entwicklungsgespräche (Hochschulentwicklungsplanung) und unter Beteiligung der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten vergeben. Die Mittelverwendung wird von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission geprüft und evaluiert.

Im Rahmen des Globalhaushaltes werden Maßnahmen vorgesehen, die besondere Belastungen der Fachbe-

reiche und weiteren Einrichtungen ausgleichen sollen, die aufgrund von Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehen (Beurlaubungen, Teilzeit, Vertretung etc.).

Im Rahmen des Globalhaushaltes werden auch Ressourcen vorgehalten, um Anreize für die Stärkung der Frauenförderung in den Fachbereichen und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen zu schaffen.

Darüber hinaus ist im Sinne des Gender Mainstreaming Ansatzes der Globalhaushalt in seinen Regelungen und Mechanismen hinsichtlich seiner Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis und die Gleichstellung von Frau und Mann zu überprüfen.

### Controlling/Berichtspflicht

Die Fachbereiche und weiteren Einrichtungen berichten der Gleichstellungskommission regelmäßig über den Stand ihrer Umsetzungen von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen.

Alle Berichte und Stellungnahmen werden der Gleichstellungskommission vorgelegt und von ihr geprüft und bewertet. Sie hat das Recht, gegebenenfalls weitere Auskünfte zur Umsetzung der Frauenförderpläne in den Fachbereichen und weiteren Einrichtungen einzuholen und Maßnahmen zur Umsetzung anzuregen.

Die Gleichstellungskommission erstellt auf der Grundlage der Berichte, Stellungnahmen und sonstigen Auskünfte der Fachbereiche und weiteren Einrichtungen dreijährlich einen Evaluationsbericht, in dem Effektivität, Erfolg und Misserfolg in der Umsetzung der Frauenförderpläne dargestellt werden. Sie legt gleichzeitig einen Entwurf zur Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vor. Der Bericht und der Änderungsvorschlag zum Rahmenplan werden dem Senat vorgelegt und nach dessen Stellungnahme veröffentlicht.

Die Universität Duisburg-Essen verfährt bei der Entwicklung des Berichtswesens und Controllings nach dem Gender Mainstreaming Ansatz.

### Öffentlichkeitsarbeit

Die Universität Duisburg-Essen übermittelt den Leitungen der Fachbereiche und weiteren Einrichtungen alle relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften, die die Gleichstellung und Frauenförderung betreffen. Diese sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu geben.

Darüber hinaus informieren die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studierenden über frauen-/genderspezifische Angebote der Universität Duisburg-Essen z.B. über ihre Webseiten oder über Aushänge.

#### **IV Schlussbestimmungen**

Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Duisburg-Essen wurde am 07.10.2005 vom Senat der Universität verabschiedet und tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Verkündigungsblatt der Universität Duisburg - Essen in Kraft.

Die Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller universitären Organe und verpflichtet daher alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität bekannt zu geben.

Der vorliegende Plan gilt zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren und wird nach Ablauf vom Senat auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. durch ergänzende Maßnahmen aktualisiert.

Duisburg und Essen, den 07. November 2005

Für den Gründungsrektor  
der Universität Duisburg-Essen  
Der Kanzler  
In Vertretung

Eva Lindenberg-Wendler

**Ziele  
für die Entwicklungsplanung  
der Universität Duisburg – Essen**

**I. Mittelfristige Leitlinien:**

Bei der Weiterentwicklung unserer Universität lassen wir uns insbesondere von folgenden Prinzipien leiten:

1. Die Universität Duisburg-Essen versteht sich als Universität mit einem regionalen Gründungsauftrag. Diesen Auftrag erfüllen wir am besten, indem wir durch die Qualität unserer Lehre und Forschung überregionale Anziehungskraft auf Studierende und WissenschaftlerInnen ausüben und dadurch zur Dynamik des Ruhrgebietes beitragen.
2. Als Universität halten wir an der Einheit von Lehre und Forschung fest. Dabei wird das Verhältnis von Lehre und Forschung in den einzelnen Fächern oder Studienstufen unterschiedlich gewichtet sein.
3. In Lehre und Forschung sind wir nationalen und internationalen Standards verpflichtet.

In der Forschung haben wir derzeit vier interdisziplinäre Profilschwerpunkte ausgezeichnet:

- Genetische Medizin und medizinische Biotechnologie
- Nanowissenschaften
- Empirische Bildungsforschung
- Urbane Systeme – nachhaltige Entwicklung, Logistik und Verkehr

Zur kontinuierlichen Qualitätssicherung in der Lehre führen wir regelmäßige Evaluationen durch und unterstützen die Lehrenden in ihrer Weiterqualifizierung.

4. Die Weiterentwicklung der LehrerInnenbildung in Lehre und Forschung ist ein wichtiges Profilmerkmal unserer Universität. Besonderes Augenmerk richten wir dabei auf die Stärkung der Vermittlungswissenschaften.
5. Bei der Profilbildung und Schwerpunktsetzung streben wir Abstimmungen mit den umliegenden Universitäten an.

## **II. Entwicklungsziele**

### **1. Studium und Lehre**

- 1.1 Die Fachbereiche entwickeln Strategien zur Erhöhung der AbsolventInnenquoten. Um einen hohen Anteil der StudienanfängerInnen zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu führen, nutzen sie in geeigneten Studiengängen auch Auswahlgespräche für die Zulassung zum Studium.
- 1.2 Die Fachbereiche betreiben eine kontinuierliche Qualitätssicherung u.a. durch
  - eine hohe Gewichtung der Vermittlungskultur (z.B. neue Lehrformen, E-Learning)
  - Evaluation der Lehre und Verbleibsuntersuchungen von AbsolventInnen
  - Betreuung und Beratung der Studierenden
  - eine klare Strukturierung der Studienangebote als übersichtliche Information für Studierende
- 1.3 Die Fachbereiche berücksichtigen bei ihrem Studienangebot und ihrer Berufungspolitik die jeweils spezifischen Anforderungen ihrer Fächer, der Lehramtsausbildung sowie der serviceabnehmenden Fachbereiche.

### **2. Forschung**

- 2.1 Die Fachbereiche nehmen eine Selbsteinschätzung anhand definierter und reflektierter Qualitätskriterien vor, unter Berücksichtigung der gängigen Forschungsrangings. Als Ergebnis benennen sie Schwerpunkte der Forschung und/oder Bereiche exzellenter Lehre.
- 2.2 Die Fachbereiche erläutern, mit welchen Schwerpunkten sie zu einem gesamtuniversitären Forschungsprofil beitragen und mit welchen Strategien sie diese Schwerpunkte stärken wollen. Sie definieren Zielzahlen für die Verbesserung in den Forschungsparametern.
- 2.3 Die Fachbereiche benennen Maßnahmen, mit denen sie ihre Forschungsleistung präsentieren wollen, um
  - die Sichtbarkeit in der internationalen Forschungs-Community zu stärken
  - das Bild der Universität in der Öffentlichkeit zu verbessern

### **3. Wissenschaftlicher Nachwuchs**

- 3.1 Die Fachbereiche erhöhen die Anzahl qualifizierter Promotionen z.B. durch
  - strukturierte Graduiertenprogramme
  - integrierte Master- / PhD - Programme
  - eine fachbereichsübergreifende DoktorandInnenbetreuung
- 3.2 Die Fachbereiche entwickeln Konzepte zur Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Einsatz und Unterstützung von Juniorprofessuren.

#### **4. Internationales**

- 4.1 Die Fachbereiche erhöhen die Mobilität der Studierenden und Lehrenden (Incoming und Outgoing) z. B. durch
  - Berufungen aus dem Ausland
  - Anwerben internationaler Gastprofessuren
  - Intensiveres Nutzen der internationalen Austauschprogramme
  - Internationale Graduate Schools, Summer Schools
  - Export von Studienangeboten ins Ausland
- 4.2 Die Fachbereiche erhöhen die Internationalität der Lehre z. B. durch
  - Internationale Lehrinhalte
  - Englischsprachige Lehrveranstaltungen
  - Transnationale Studiengänge
- 4.3 Die Fachbereiche schaffen Strukturen zur Verankerung der Internationalität z. B. durch Benennung einer verantwortlichen Person (innerhalb des Dekanats oder als Beauftragte/r für Internationalisierung).

#### **5. Weiterbildung**

Die Fachbereiche entwickeln marktfähige Weiterbildungsangebote, auch um die Einnahmen der Universität zu erhöhen.

#### **6. Gleichstellung**

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

#### **7. Information und Kommunikation**

- 7.1 Die Universität Duisburg-Essen bietet ihren Angehörigen auf den Gebieten *Information, Kommunikation* und *Medien* eine zeitgemäße Infrastruktur zur Unterstützung von Forschung, Ausbildung und Administration an.
- 7.2 Im Rahmen der anstehenden Neuordnung des Bereichs Information, Kommunikation und Medien (IKM) entwickeln die Fachbereiche eigene lokale

IKM-Konzepte und tragen mit ihren hieraus ableitbaren Anforderungen zu der Entwicklung eines serviceorientierten kooperativen Dienstleistungsangebotes der lokalen und zentralen IKM-Dienstleister bei. Die Fachbereiche weisen die Verantwortung für den Bereich IKM entweder innerhalb des Dekanats oder über Beauftragte ad personam zu. Diese Verantwortlichen sind permanente Gesprächspartner zur Verabredung und Umsetzung grundsätzlicher strategischer Entscheidungen und stellen verantwortlich die Schnittstelle zwischen den inhaltlichen Anforderungen und der technischen Umsetzung dar.

- 7.3 Zur Ausschöpfung neuer Kommunikationspotenziale konzipieren die Fachbereiche Kommunikationskonzepte, die Themen wie E-Learning, Mehrsprachigkeit, Wissensmarktplätze und Lernmanagement berücksichtigen. Damit modernisieren die Fachbereiche ihre Internetauftritte und verbessern die interne Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden via Intranet u.a. auch durch
- englischsprachige Websites
  - persönliche Homepages



# PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG (PE/OE)

**Personalentwicklung** (PE) ist Teil der Organisationsentwicklung (OE), die sich aus der Ausrichtung und Aufgabenstellung der Hochschule ableitet und auf das Gesamtziel „Optimierung der Funktionsfähigkeit der Universität Duisburg-Essen“ hin ausgerichtet ist. Sie ist damit Steuerungsinstrument zur Erhaltung und Verbesserung der Effizienz und damit der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule und der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. PE ist Führungsaufgabe und leistet einen wichtigen Beitrag zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur positiven Entwicklung einer einheitlichen und innovativen Kultur und zur Professionalisierung von Leitungsstrukturen. PE ist damit auch Voraussetzung für erfolgreiche Veränderung und Entwicklung im Rahmen eines konsequenten Change-Management-Prozesses an der Hochschule.

Die **Organisationsentwicklung** ist ein systematisch gestalteter Prozess, der Veränderung und Optimierung struktureller und kommunikativer Rahmenbedingungen fördert und mitgestaltet. OE ist als eigenständiger Prozess innerhalb des Managements zu verstehen, in den die Personalentwicklung eingebettet ist. Neben der PE ist die OE eng mit dem Qualitätsmanagement verbunden.

## PE/OE

### PE/OE umfasst Maßnahmen

- > zur Personalauswahl auf der Basis bedarfsgerechter Personalplanung
- > zur Bildung und Qualifizierung der Beschäftigten, der Führungskräfte der Hochschule und ihre Förderung
- > zur Implementierung von Zielvereinbarungen
- > zur beruflichen Entwicklung und Förderung von Fach- und Führungskarrieren
- > eines notwendigen Beschäftigungsmanagements
- > zur Förderung des Projektmanagements
- > zur Verbesserung der Zusammenarbeit die zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden.

## KONTEXT

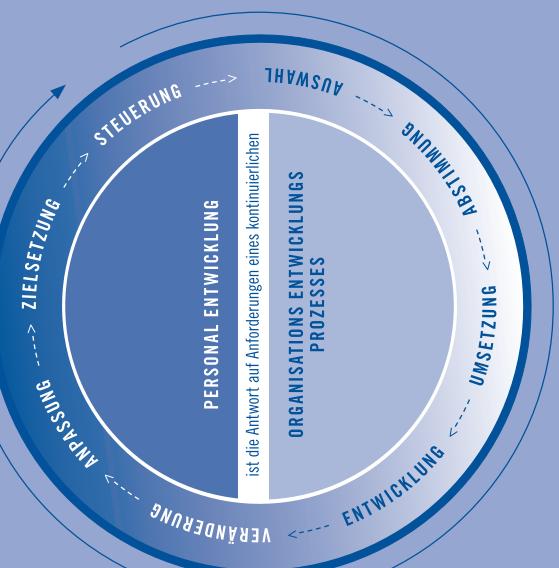
Aufgrund der dynamischen Entwicklung im Hochschulbereich steigt die Notwendigkeit einer strategischen und operativen, auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Organisations- und Personalentwicklung.

### Einige Stichpunkte für neue, veränderte Rahmenbedingungen:

- > Neues Rollenverständnis zwischen Politik und Hochschule
- > Leistungsorientiertes Personalmanagement als Anforderung
- > Wettbewerb zwischen den Hochschulen
- > Internationalität
- > Erhöhte Ressourcenverantwortung der Organisationseinheiten
- > Dezentrale Ressourcenverantwortung in den Fachbereichen
- > Kontraktmanagement und Zielvereinbarungen
- > Kundenorientierung
- > Qualitätsmanagement

## ZIELGRUPPE

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule in Wissenschaft, zentralen Einrichtungen und Verwaltung, insbesondere Führungskräfte mit strategischer und/oder operativer Funktion und Nachwuchsführungskräfte.



## HANDLUNGSFELDER UND INSTRUMENTE DER PE/OE

### HANDLUNGSFELDER

- Unterstützung bei der Leitbildentwicklung
- Personalanplanung, -auswahl und -gewinnung
- Akademisches Personalmanagement
- Fortbildung und Qualifizierung
- Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung
- Potentialanalyse und Unterstützung der beruflichen Karrieren
- Frauenförderung, Gleichstellung und Gendermainstreaming als Querschnittsaufgaben
- Kommunikations-, Informations- und Kulturentwicklung
- > Besprechungsmanagement
- > Teamentwicklung
- > Zusammenarbeit
- > Zusammensetzung, Personalentwicklungspool
- Beschäftigungsmanagement, Personalentwicklungspool
- > berufliche Karriereplanung
- > Unterstützung von Strategie- und Steuerungsprozessen
- > Binnenstrukturoptimierung
- > Beratung anderer Bereiche zu Fragen der PE/OE

### PROJEKTARBEIT

- Projektsteuerung und -begleitung im
  - > Qualitätsmanagement
  - > Wissensmanagement
  - > Ideenmanagement
  - > Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - > Entwicklung von Anforderungsprofilen und strukturierten Auswahlverfahren
  - > Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch
  - > Zielvereinbarungen
  - > Unterstützung bei der Entwicklung von Beurteilungsrichtlinien, Beförderungsnachlinien etc.
    - > Coaching und Mentoring
    - > Kollegiale Beratung
    - > Mobilitätskonzept
    - > Führungskräfteentwicklung

### INSTRUMENTE

- Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - > Entwicklung von Anforderungsprofilen und strukturierten Auswahlverfahren
  - > Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch
  - > Zielvereinbarungen
  - > Unterstützung bei der Entwicklung von Beurteilungsrichtlinien, Beförderungsnachlinien etc.
    - > Coaching und Mentoring
    - > Kollegiale Beratung
    - > Mobilitätskonzept
    - > Führungskräfteentwicklung

## LEITUNG DES BEREICHS PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG:

Susanne Schulz T Essen 0201/183-2492 T Duisburg 0203/379-2134 susanne.schulz@zv.uni-due.de

Vera Dietrich-Baumann T 0201/183-2183 vera.dietrichbaumann@zv.uni-due.de

MITARBEITERINNEN: Jutta Bonnert T 0203/379-2375 jutta.bonnert@zv.uni-due.de

Nicole Kempegens T 0203/379-1358 nikola.kempegens@zv.uni-due.de

Susanne Prengel T 0203/379-2133 susanne.prengel@zv.uni-due.de

Cornelia Ruppert T 0201/183-4396 cornelia.ruppert@zv.uni-due.de

Bettina Wolt T 0201/183-2227 bettina.wolt@zv.uni-due.de

Konkrete Informationen zu Themen und zum Sachstand der Entwicklung der Personal- und Organisationsentwicklung an unser Hochschule erhalten Sie gern persönlich und über das Internet unter: www.uni-due.de/personal\_und\_organisationsentwicklung/

E-mail: peoe@uni-due.de

Anregungen, Fragen und Kritik zu Themen der PE/OE nehmen wir gerne entgegen.

Möchten Sie mehr erfahren, Beratung und oder Unterstützungsanfragen, wennen Sie sich im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung bitten an:

T Münster 0203/379-2142 T Duisburg 0203/379-2134

Susanne Schulz T Essen 0201/183-2492 susanne.schulz@zv.uni-due.de

**INFORMATION**

**Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren  
der Universität Duisburg-Essen  
(Berufungsordnung)  
Vom 17. Dezember 2007  
(Verkündungsblatt Jg. 5, 2007 S. 571)**

Aufgrund § 2 Abs. 4 in Verbindung mit § 38 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes NRW (HG) vom 31.10.2006 (GV. NRW. S. 474) hat die Universität Duisburg-Essen folgende Ordnung erlassen.

**§ 1  
Einleitung des Berufungsverfahrens**

(1) Bevor der Fachbereich beim Rektorat die Einleitung eines Berufungsverfahrens beantragt, überprüft er anhand seines Struktur-, Entwicklungs- und Frauenförderplanes und unter Berücksichtigung aktueller Erkenntnisse die Aufgabenumschreibung der Professur hinsichtlich ihrer Bedeutung in Forschung und Lehre.

Zusammen mit dem Vorschlag zur Entscheidung über eine Ausschreibung bzw. Umwidmung / Umwandlung einer Professur legt der Fachbereich dem Rektorat seinen begründeten Vorschlag zur voraussichtlichen Grundausstattung der Professur vor. Darüber hinaus legt der Fachbereich dem Rektorat ein Profilpapier in der festgelegten Form in deutscher und englischer Sprache vor, das Angaben zum Fachbereich sowie zu der zu besetzenden Stelle enthalten muss. Die Form dieses Profilpapiers bestimmt das Rektorat verbindlich für alle Fachbereiche. Der Fachbereich macht dieses Profilpapier auf seinen Internetseiten bekannt.

(2) Junior-Professuren werden grundsätzlich mit einem Tenure-Track ausgestattet. Nach sechs Jahren wird die Juniorprofessur im Falle einer positiven Evaluierung nach den Vorschriften des Abschnitts II in eine Professur der Besoldungsgruppe W 2 der Bundesbesoldungsordnung W überführt.

(3) Bei der Besetzung von Stellen im Fachbereich Medizin stellt der Fachbereich, soweit die Krankenversorgung und das öffentliche Gesundheitswesen betroffen sind, das Einvernehmen mit dem Universitätsklinikum her.

(4) Das Rektorat prüft unverzüglich gemäß § 38 Abs. 1 HG die von dem Fachbereich vorgeschlagene Ausschreibung hinsichtlich formaler Anforderungen, haushaltrechtlicher und kapazitativer Überlegungen sowie der Übereinstimmung mit den Bedürfnissen des Fachbereiches und der Hochschule unter Berücksichtigung der maßgeblichen Strukturpläne sowie den Anforderungen der Frauenförderpläne, der Studien- und Prüfungsordnungen und des Hochschulentwicklungsplans.

(5) Beabsichtigt das Rektorat, dem Antrag des Fachbereichs ganz oder teilweise nicht zuzustimmen, so gibt es vor seiner endgültigen Entscheidung dem Fachbereich Gelegenheit zur Stellungnahme.

(6) Das Rektorat beschließt darüber, welche Fachbereiche das Berufungsverfahren gemeinsam durchführen, wenn die Aufgabenumschreibung mehrere Fachbereiche betrifft. Sind nach dem Beschluss des Rektorates mehrere Fachbereiche beschließend zu beteiligen, so werden die Entscheidungen von den Organen der beteiligten Fachbereiche getroffen, soweit in dieser Ordnung nichts Gegenteiliges bestimmt ist.

Für Stellen in zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen entscheidet das Rektorat, welche Fachbereiche zu beteiligen sind sowie welcher Fachbereich die Verfahrensleitung übernimmt. Die beteiligten Fachbereiche gründen gemeinsame Berufungskommissionen. Die Leitung der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung empfiehlt dem zuständigen Fachbereichsrat einen Ausschreibungstext. In die Berufungskommission sollen mindestens zwei Professorinnen oder Professoren und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung gewählt werden.

(7) Das Berufungsverfahren ist so rechtzeitig einzuleiten und durchzuführen, dass die Berufung zum frühest möglichen Zeitpunkt erfolgen kann.

(8) Das Berufungsverfahren soll 18 Monate vor Erreichen der Altersgrenze der derzeitigen Stelleninhaberin oder des derzeitigen Stelleninhabers eingeleitet werden.

**§ 2  
Stellenausschreibung**

- (1) Der Fachbereichsrat beschließt den Ausschreibungs-  
text.
- (2) Der Ausschreibungstext muss mindestens enthalten:
- a) den Aufgabenbereich der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers, die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber; die Beschreibung der Anforderungen nach § 36 HG muss zum Ausdruck bringen, dass die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber in der Forschung ausgewiesen sein soll und das Fach in der Lehre möglichst breit vertreten soll,
  - b) bei der Besetzung von Stellen der allgemeinen Didaktik sowie fachdidaktischen Stellen den Hinweis, dass ein Nachweis einer dreijährigen Schulpraxis der Bewerberinnen und Bewerber erwünscht ist,
  - c) die vorgesehene Besoldungsgruppe und Zuordnung,
  - d) den Zeitpunkt des vorgesehenen Dienstantritts,
  - e) den Hinweis, dass die Universität besonderen Wert auf die Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers für die Lehre legt,
  - f) einen Hinweis auf die von der Bewerberin oder dem Bewerber beizubringenden Unterlagen,
  - g) den Hinweis gem. § 8 Abs. 4 LGG, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen,
  - h) den Hinweis, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden,
  - i) die Angabe, dass die Bewerbung an die Dekanin oder den Dekan zu richten ist,
  - j) die Angabe eines URL, der zum Profilpapier nach § 1 Abs. 1 führt.

Die Qualifikationserfordernisse der Stelle dürfen während des Auswahlverfahrens nicht durch zusätzliche oder abweichende Qualifikationserfordernisse verändert werden. Die Bewerbungsfrist ist keine Ausschlussfrist.

(3) Die Ausschreibung erfolgt in der Regel in zwei einschlägigen Publikationsorganen und auf den Webseiten der Universität Duisburg-Essen. Darüber hinaus ist eine internationale Veröffentlichung bzw. eine Publikation in akademischen Onlineausschreibungsdiensten anzustreben. Die Veröffentlichung auf den Webseiten wird auch in englischer Sprache vorgenommen. Der Ausschreibungstext soll weiterhin dem Center of Excellence Women and Science (CEWS) zur Verfügung gestellt werden.

(4) Die Dekanin oder der Dekan übermittelt nach der Entscheidung des Rektorats über die Einleitung des Berufungsverfahrens den Ausschreibungstext unverzüglich den Dekaninnen und Dekanen der anderen Fachbereiche. Diese prüfen, ob seitens ihres Fachbereichs das Interesse besteht, in die gebildete Berufungskommission ein beratendes Mitglied zu entsenden. Entsprechende Anträge sind innerhalb von zwei Wochen nach Veröffentlichung des Ausschreibungstextes an das Rektorat zu richten.

**§ 3  
Berufungskommission**

(1) Zur Vorbereitung der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge wählen die Fachbereiche Berufungskommissionen, denen Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Mitglieder der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitglieder der Gruppe der Studierenden im Verhältnis 5:2:1 mit Stimmrecht sowie ein weiteres Mitglied der Gruppe der Studierenden des Fachbereichs beratend angehören. Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Fachbereiche sowie Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer anderer Universitäten können der Berufungskommission als stimmberechtigte oder als weitere beratende Mitglieder angehören. Der Berufungskommission sollen auch auswärtige Mitglieder angehören. Darüber hinaus steht es der Berufungskommission frei, sich anderweitig beraten zu lassen.

(2) Die Rektorin oder der Rektor bestellt für jedes Berufungsverfahren auf Vorschlag des oder der Vorsitzenden des Senats ein Mitglied des Senats aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zur oder zum Berufungsbeauftragten. Die Bestellung erfolgt zum Zeitpunkt der Ausschreibung der Professur. Die oder der Berufungsbeauftragte ist berechtigt, sich jederzeit über den aktuellen Stand des Berufungsverfahrens im Fachbereich zu informieren und kann auch an den Sitzungen der Berufungskommission und des Fachbereichsrates teilnehmen. Sie bzw. er berichtet der Rektorin oder dem Rektor sowie dem Senat über das Verfahren.

(3) Gemäß der gesetzlichen Vorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes soll die Besetzung der Berufungskommission zur Hälfte mit Frauen erfolgen. Nach Möglichkeit erfolgt eine paritätische Besetzung in allen Statusgruppen; mindestens soll der Berufungskommission eine Hochschullehrerin angehören, die fachnahe Mitglied der Universität Duisburg-Essen ist.

In Fächern bzw. verwandten Fächergruppen, in denen keine Hochschullehrerin vertreten ist, sollen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen hinzugezogen werden.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Berufungsverfahren von Beginn an zu beteiligen; sie kann an allen Sitzungen der Berufungskommission sowie der weiteren Entscheidungsgremien mit Rede- und Antragsrecht teilnehmen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie kann begleitende Stellungnahmen zu den Beschlüssen der Berufungskommission abgeben, die dem Berufungsvorschlag hinzugefügt werden müssen.

(5) Die Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Studierenden in der Berufungskommission sollen ein Votum zur Lehrleistung der Bewerberinnen oder Bewerber abgeben, das dem Berufungsvorschlag beigelegt wird.

(6) Über Bewerbungen von Schwerbehinderten wird die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang der Bewerbung unterrichtet. Liegen solche Bewerbungen vor, wird die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen der Berufungskommission eingeladen. Sie kann begleitende Stellungnahmen zu den Beschlüssen der Berufungskommission abgeben, die dem Berufungsvorschlag beigelegt werden.

(7) Die Berufungskommission wählt aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden, die Mitglied der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sein müssen.

(8) Die Dekanin oder der Dekan unterrichtet das Rektorat über die Bestellung und Zusammensetzung der Berufungskommission sowie über die Wahl der oder des Vorsitzenden und ihrer Stellvertreterin oder seines Stellvertreters.

(9) Die Berufungskommission tagt nichtöffentlich. Die Sitzungen der Berufungskommission sind zu protokollieren. Die Protokolle werden den Mitgliedern zugesandt und von der Berufungskommission genehmigt.

(10) Bei der Besetzung von Stellen im Fachbereich Medizin gehören die Ärztliche Direktorin bzw. der Ärztliche Direktor und die Kfm. Direktorin bzw. der Kfm. Direktor als beratende Mitglieder der Berufungskommission an, sofern die Krankenversorgung und das öffentliche Gesundheitswesen betroffen sind.

(11) Für den Fall, dass eine fachdidaktische Professorenstelle ausgeschrieben wird, müssen der Berufungskommission zwei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer mit fachdidaktischer Stellendenomination, von denen mindestens eine fachnah sein soll, als stimmberechtigte Mitglieder angehören. Bei der Besetzung von Stellen der allgemeinen Didaktik sowie von fachdidaktischen Stellen soll der Berufungskommission eine Vertreterin oder ein Vertreter des Zentrums für Lehrerbildung (ZLB) als beratendes Mitglied angehören.

#### **§ 4**

##### **Aufgaben der Berufungskommission**

(1) Die Berufungskommission erstellt unverzüglich nach der Beschlussfassung des Rektorats nach § 1, aber noch vor Eingang der ersten Bewerbungen, auf der Grundlage des Ausschreibungstextes einen Kriterienkatalog, auf Grund dessen die Bewerberinnen und Bewerber zu bewerten sind. Als Bewertungskriterien sind insbesondere wissenschaftliche Leistungen, pädagogische Eignung, die durch entsprechende Vorbildung nachgewiesen oder ausnahmsweise im Berufungsverfahren festgestellt wird (§ 36 Abs. 1 Nr. 2 HG) sowie die Beteiligung an der Selbstverwaltung der Hochschule und Führungsfähigkeit und -erfahrung zu berücksichtigen.

(2) Aufgabe der Berufungskommission ist es, die besten Bewerberinnen und Bewerber ausfindig zu machen. Dazu kann die Berufungskommission geeignete Personen ansprechen und explizit zur Bewerbung auffordern.

(3) Die in die engere Wahl gezogenen Bewerberinnen und Bewerber werden zu einem Vortrag mit anschließendem öffentlichen Kolloquium und einem nicht öffentlichen Kontaktgespräch eingeladen. Gemäß der gesetzlichen Vorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes werden grundsätzlich ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen eingeladen, wenn sie die Kriterien erfüllen. Stimmen Berufungskommission und Schwerbehindertenvertretung darin überein, dass schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber aufgrund ihrer Qualifikation für die ausgeschriebene Professur nicht in Betracht kommen, kann von einer Einladung zu einem Vortrag abgesehen

werden. Alle übrigen schwerbehinderten Bewerberinnen bzw. Bewerber werden zu einem Vortrag eingeladen.

(4) Die Vorträge und Kolloquien sind hochschulöffentlich und finden in der Regel in der Vorlesungszeit statt. Sie werden rechtzeitig durch Aushang sowie durch Mitteilung an das Rektorat bekannt gemacht.

(5) In den Kontaktgesprächen mit den Mitgliedern der Berufungskommission werden inhaltliche Fragen der Professur erörtert sowie die Erfahrung der Bewerberinnen oder der Bewerber in der Personalführung und in der Wahrnehmung von Managementaufgaben diskutiert. Daneben soll die voraussichtliche Grundausrüstung erörtert werden.

#### **§ 5 Gutachten**

(1) Über die wissenschaftliche Qualifikation und die pädagogische Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern, die für einen Berufungsvorschlag vorgesehen sind, holt die Berufungskommission mindestens zwei vergleichende Gutachten auswärtiger fachnaher Professorinnen oder Professoren, die auch aus dem Ausland kommen können, ein. Mitglieder der Berufungskommission dürfen nicht zugleich als Gutachterinnen oder Gutachter benannt werden. Die Gutachten sollen innerhalb von zwei Monaten erstellt werden.

(2) Den Gutachterinnen und Gutachtern darf die von der Berufungskommission für den Berufungsvorschlag nach § 6 beabsichtigte Reihung der Bewerberinnen und Bewerber erst nach Erstellung der Gutachten bekannt gegeben werden.

(3) Die Korrespondenz mit den Gutachterinnen bzw. Gutachtern führt die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission. Hierbei kann die oder der Vorsitzende auf die Dekanatsverwaltung zurückgreifen.

(4) Die Gutachten dienen der Berufungskommission als zusätzliche Grundlage zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber. Sie ersetzen die Bewertung durch die Berufungskommission nicht. Stimmen die Gutachten im Ergebnis nicht überein, so kann die Berufungskommission eine weitere Gutachterin bzw. einen weiteren Gutachter benennen.

#### **§ 6 Berufungsvorschlag**

(1) Die Berufungskommission beschließt in geheimer Abstimmung einen Besetzungsvorschlag, der in der Regel drei uneingeschränkt berufbare Bewerberinnen oder Bewerber in einer Rangfolge enthält. Über jeden Listenplatz wird einzeln abgestimmt. Der Vorschlag ist hinsichtlich der Qualifikation und Rangfolge der Bewerberinnen und Bewerber eingehend zu begründen.

(2) Wenn die Bewerberin oder der Bewerber zum Zeitpunkt der Bewerbung Mitglied der Universität ist (Hausberufung) oder seit der Promotion an der Universität Duisburg-Essen keine eigenständige, originelle wissenschaftliche Leistung außerhalb dieser und der ihr zugeordneten Institute und Einrichtungen erbracht hat, kann eine Berufung nur in besonders zu begründenden Ausnahmefällen erfolgen, sofern durch sie eine herausragend

qualifizierte Person an die Universität Duisburg-Essen gebunden wird.

In diesen Fällen sind bei der Begründung nachstehende Leitlinien zu beachten:

Sowohl der Fachbereichsrat als auch die Berufungskommission hat auf der Basis von drei vergleichenden Gutachten die Berufung detailliert zu begründen. Die Gutachter sollen konkret zu folgenden Punkten Stellung nehmen:

- Bewertung eines ergangenen oder erwarteten auswärtigen Rufes (Universität, Forschungseinrichtung, Industrie)
- Bewertung der wissenschaftlichen Reputation gegenüber den Mitbewerbern, Herausstellung des Qualifikationsvorsprungs
- Bedeutung des Hausbewerbers für die Forschungs- und Profilbildung des ausschreibenden Fachbereiches (SFBs, Forschergruppen, Graduiertenkollegs)

Von diesem Verfahren kann bei zeitlich befristeten Stiftungs- oder drittmitteleinfinanzierten Professuren abgewichen werden, sofern für die Universität keine Verpflichtung zur Übernahme in eine unbefristete Professur besteht.

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Mitglieder der Universität Duisburg-Essen sind gilt § 37 Abs. 2 Satz 2 HG.

(3) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission fasst im Einvernehmen mit der Berufungskommission das Beratungsergebnis in einem Bericht gem. § 11 zusammen und legt ihn mit den Beratungs- und Bewerbungsunterlagen dem Fachbereichsrat zur Entscheidung vor. Bei der Besetzung von Professuren mit fachdidaktischen Aufgaben in der Lehrerbildung geht aus dem Bericht insbesondere die fachdidaktische Qualifikation der Platzierten hervor.

(4) Mitglieder der Berufungskommission, die bei der Entscheidung über den Berufungsvorschlag überstimmt worden sind, können dem Beschluss der Berufungskommission ein Sondervotum beifügen. Das Sondervotum muss in der Sitzung, in der die Abstimmung stattfindet, angemeldet werden und binnen 7 Tagen nach der Sitzung mit einer Begründung schriftlich eingereicht werden (§ 12 Abs. 3 HG).

## **§ 7**

### **Beschlussfassung im Fachbereichsrat**

(1) Über den von der Berufungskommission vorgelegten Berufungsvorschlag entscheidet der Fachbereichsrat in nichtöffentlicher Sitzung. Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission wird an den Beratungen des Fachbereichsrates über den Berufungsvorschlag beteiligt. Die Mitglieder der Berufungskommission sind teilnahmeberechtigt. Die vollständigen Bewerbungsunterlagen einschließlich der Vorgänge in der Berufungskommission werden der Dekanin bzw. dem Dekan übersandt.

(2) An der Sitzung des Fachbereichsrats zur Beschlußfassung über Berufungsvorschläge sind alle Professorinnen und Professoren aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des Fachbereichs ohne Stimmrecht beteiligt.

(3) Stimmt der Fachbereichsrat der vorgelegten Berufungsliste nicht zu, so weist die Dekanin oder der Dekan sie an die Berufungskommission zurück. Stimmt der Fachbereichsrat bei erneuter Vorlage weiterhin der Berufungsliste der Berufungskommission nicht zu, kann er die Liste mit veränderter Reihung mit besonderer Begründung durch die Dekanin oder den Dekan der Rektorin oder dem Rektor vorlegen oder das Verfahren abbrechen.

(4) Für Mitglieder des Fachbereichsrates, die bei der Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag überstimmt worden sind, gilt § 6 Abs. 4 entsprechend.

(5) Die Dekanin bzw. der Dekan fasst das Beratungsergebnis in einem Bericht gemäß § 12 zusammen und leitet diesen zusammen mit den vollständigen Berufungsunterlagen unverzüglich der Rektorin bzw. dem Rektor zu.

Bei der Besetzung von Stellen im Fachbereich Medizin, die die Krankenversorgung und das öffentliche Gesundheitswesen betreffen, ist vor Weiterleitung des Berichtes an die Rektorin bzw. den Rektor vom Fachbereich das Einvernehmen mit dem Universitätsklinikum herzustellen. Auf § 15 Abs. 1 der VO über die Errichtung des Universitätsklinikums wird verwiesen.

(6) Wird ein Berufungsverfahren beendet, ohne dass es zu einer Berufungsliste an die Rektorin oder den Rektor kommt, sendet die Dekanin oder der Dekan die Unterlagen den Bewerberinnen und Bewerbern zurück. Gleichzeitig macht sie bzw. er die Begründung, die zur Entscheidung des Fachbereiches über den Abbruch des Berufungsverfahrens geführt hat, aktenkundig und informiert hierüber das Rektorat.

## **§ 8**

### **Juniorprofessuren**

(1) Bei der Bewerbung auf eine Juniorprofessur mit Tenure-Track kann nur berücksichtigt werden, wer an einer anderen Universität promoviert wurde; bei der Bewerbung auf eine Juniorprofessur ohne Tenure-Track-Verfahren soll nur berücksichtigt werden, wer an einer anderen Universität promoviert wurde. Personen mit Habilitation sollen bei der Besetzung einer Juniorprofessur nicht berücksichtigt werden.

(2) Für die Einstellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind die §§ 1 bis 7 sinngemäß anzuwenden. Bei der Begutachtung kann ein zeitlich verkürztes Verfahren gewählt werden, bei dem die Gutachter zu den Vorstellungsvorträgen eingeladen werden und ihr Gutachten unmittelbar im Anschluss erstellen.

(3) Rechtzeitig vor Ablauf der ersten drei Jahre ist eine Entscheidung des Fachbereichsrates nach den Bestimmungen des Abschnitts II herbeizuführen, ob dem Rektorat vorgeschlagen werden soll, die Juniorprofessur um weitere drei Jahre zu verlängern.

(4) Soll eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor im Rahmen eines Tenure-Track Verfahrens auf eine zeitlich unbefristete Professur übernommen werden, so ist auf Basis von zwei auswärtigen Gutachten ein Begutachtungsverfahren zu der Frage durchzuführen, ob die Qualifikationserfordernisse für eine Berufung auf eine Professur erfüllt sind.

**§ 9  
Zeitlich befristete Professuren**

Für die Übernahme in eine zeitlich unbefristete Professur gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 10  
Stellungnahme des Senats**

(1) Der Berufungsvorschlag wird dem Senat durch das Rektorat zur Abgabe einer Stellungnahme zugeleitet. Zur entsprechenden Sitzung lädt der Senat die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission und die Dekanin oder den Dekan ein.

(2) Die oder der Berufungsbeauftragte (§ 3 Abs. 2) fertigt eine Empfehlung, die der Rektorin oder dem Rektor zugeleitet wird. Die oder der Berufungsbeauftragte überprüft anhand der der Rektorin oder dem Rektor vorgelegten Unterlagen, ob bei der Auswahl und Reihung der Platzierten die Bestimmungen der Berufungsordnung eingehalten wurden, die Auswahl und Reihung begründet sind und die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber frei von sachfremden Erwägungen ist und spricht eine Empfehlung aus.

(3) Die Vorlage für den Senat enthält auf der Grundlage des Fachbereichsvorschlages die folgenden Unterlagen:

- den Bericht der Dekanin oder des Dekans,
- die Beschlussvorlage der oder des Berufungsbeauftragten,
- die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten,
- ggf. die Stellungnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten,
- den Bericht der oder des Vorsitzenden der Berufungskommission,
- Kopien der Lebensläufe einschließlich der Publikationslisten der Platzierten,
- den Ausschreibungstext
- den Kriterienkatalog nach § 4 Abs. 1.

Darüber hinaus erhalten die stimmberechtigten Mitglieder des Senats die Gutachten der Platzierten.

Die nicht stimmberechtigten Mitglieder des Senats sind zur Einsichtnahme in die Gutachten berechtigt. Kopien können nicht zur Verfügung gestellt werden. Die Unterlagen sind vertraulich zu behandeln. Kenntnisse über Personen, die im Rahmen eines Berufungsverfahrens erworben wurden, sind ebenfalls vertraulich zu behandeln.

(4) Die Verwaltung stellt

- die Erfüllung der formalen Einstellungsvoraussetzungen,
- die Vollständigkeit der Bewerbungsunterlagen,
- die Einhaltung der formalen Verfahrensvorschriften für Berufungsverfahren sowie
- das Vorliegen der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ggf. das Vorliegen der Stellungnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie eines studentischen Votums

fest.

(5) Die Abgabe der Stellungnahme erfolgt mit der Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder.

**§ 11  
Berufung**

(1) Die Rektorin oder der Rektor beruft die Professorinnen und Professoren auf Vorschlag des Fachbereichs unter Berücksichtigung der Empfehlung des Senats. Stimmt die Rektorin oder der Rektor dem Berufungsvorschlag nicht zu, leitet er ihn dem Fachbereichsrat mit Begründung zur erneuten Beratung und Beschlussfassung zu. Stimmt die Rektorin oder der Rektor der erneuten Vorlage nicht zu, entscheidet sie oder er nach Erörterung im Rektorat, ob das Verfahren endgültig beendet ist oder von dem Berufungsvorschlag des Fachbereichs in Bezug auf die Platzierung der Vorgeschlagenen abgewichen wird.

(2) Die Rektorin oder der Rektor informiert die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission und die Dekanin oder den Dekan über ihre oder seine Entscheidung.

(3) Die Rektorin oder der Rektor informiert die in einem verabschiedeten Berufungsvorschlag genannten Bewerberinnen und Bewerber und teilt ihnen mit, dass sie in die Berufungsliste aufgenommen wurden. Den übrigen Bewerberinnen und Bewerbern teilt die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission zeitgleich mit, dass sie nicht berücksichtigt wurden. Entsprechend informiert sie oder er sie bei Abbruch des Berufungsverfahrens. Die Bewerbungsunterlagen werden den Bewerberinnen und Bewerbern nach Abschluss des Berufungsverfahrens durch die Vorsitzenden oder den Vorsitzenden der Berufungskommission zurückgesandt.

**§ 12  
Anforderungen an die Berichte  
der oder des Vorsitzenden der Berufungskommission  
und der Dekanin oder des Dekans**

Der Bericht der oder des Vorsitzenden bzw. der Dekanin oder des Dekans über die Beratungen und Entscheidungen der Berufungskommission bzw. des Fachbereichs muss mindestens folgendes enthalten:

bezüglich der genauen Bezeichnung der zu besetzenden Stelle:

- Bezeichnung und Besoldungsgruppe,
- Aufgabenbereich;

bezüglich der ausgeschriebenen Stelle:

- Ausschreibungsbeschluss (mit Datum) des zuständigen Fachbereichs,
- Ausschreibungsbeschluss des Rektorats (mit Datum),
- Datum der Ausschreibung und Angabe der Publikationsorgane,
- Zeitpunkt des Ablaufs der Bewerbungsfrist;

bezüglich der Zusammensetzung der Berufungskommission:

- Angaben zu den Professorinnen und Professoren (die oder der Vorsitzende sowie die oder der stellvertretende Vorsitzende sind besonders kenntlich zu machen),
- Angaben zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Angaben zu den Studierenden.

Falls von den Vorgaben laut § 3 Absatz 3 der Ordnung abgewichen wird, ist dies zu begründen.

bezüglich der Bewerbungen:

- Liste aller eingegangenen Bewerbungen mit Name, Geburtsdatum und gegenwärtiger beruflicher Tätigkeit der einzelnen Bewerber; Art, Zeitpunkt und Fachrichtung der Hochschulabschlüsse und Staatsprüfungen mit Prüfungsergebnis; akademische Grade mit Prüfungsergebnis. Für Bewerber gemäß § 46 Abs. 1 Ziffern 1 bis 4 HG bzw. § 46 Abs. 1 Ziffer 6 HG (bei der Berufung von Professorinnen und Professoren mit ärztlichen Aufgaben) hauptberufliche Praxis nach Abschluss des Studiums bzw. der Promotion,
- Liste der Bewerberinnen und Bewerber, die gemäß § 4 Abs. 2 zu einer Vorstellung eingeladen wurden und konkrete Angabe der Gründe, die zur Nichtberücksichtigung der übrigen Bewerberinnen und Bewerber geführt hat;

bezüglich der Probevorträge und des Kolloquiums:

- Liste der Bewerberinnen und Bewerber, die zu den Vorstellungsveranstaltungen erschienen sind sowie eine Würdigung der Vorträge;

bezüglich der Beschlüsse der Berufungskommission:

- Beschlüsse über die zum Vortrag eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber,
- Beschlüsse über anzufordernde Gutachten auswärtiger Professorinnen oder Professoren,
- Besetzungs vorschlag mit eingehender Begründung der Auswahl und der Rangfolge;

bezüglich der ausführlichen Würdigung der Listenplatzierten durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission hinsichtlich:

- ihrer wissenschaftlichen oder künstlerischen Vorbildung einschließlich der Qualität der Promotion und ihres beruflichen Werdegangs,
- ihrer pädagogischen Eignung, die anhand der vorausgegangenen Lehr- und Ausbildungstätigkeit oder bei Fehlen dieser Voraussetzung anhand sonstiger Fakten darzustellen ist,
- ihrer Erfahrungen in der Forschung- und/oder Lehrorganisation,
- der Erfüllung der Voraussetzungen des § 46 Abs. 1 Ziffern 1 bis 4 und 6 HG anhand der Veröffentlichungen, der Nachweise der oder des Vorgesagten und der Gutachten.

Beizufügende Unterlagen:

Dem Bericht der Dekanin oder des Dekans sind, soweit nicht bereits in den vorherigen Punkten genannt, folgende Unterlagen beizufügen:

- Protokolle der Berufungskommisionssitzungen,
- Sondervoten,
- Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung bzw. Aktennotiz, dass die Schwerbehinderte oder der Schwerbehinderte keine Vertretung durch die Schwerbehindertenvertretung wünscht sowie
- studentisches Votum, soweit vorhanden.

Die Personalunterlagen der Platzierten sollen enthalten:

- Bewerbungsschreiben
- Lebenslauf und wissenschaftlicher Werdegang
- Veröffentlichungsliste
- Liste der durchgeföhrten Lehrveranstaltungen
- Nachweis des beruflichen Werdegangs (Verträge, Urkunden)
- je nach Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle:
  - Nachweis des abgeschlossenen Hochschulstudiums
  - Promotionsurkunde
  - gegebenenfalls Habilitationsurkunde

### **§ 13 In-Kraft-Treten**

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Duisburg-Essen in Kraft.

\*

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 07.12.2007.

Duisburg und Essen, den 17. Dezember 2007

Für den Rektor  
der Universität Duisburg-Essen  
Der Kanzler  
In Vertretung  
Eva Lindenberg-Wendler

# Berufungskultur vor Ort

And the winner is...

| HUBERT DETMER | CHRISTIAN MEURS | Sind es die Exzellenzuniversitäten, die ihre Berufungsverfahren besonders transparent und zügig und ihre Berufungsverhandlungen fair und unbürokratisch abwickeln? Oder sind sich gerade die Universitäten des Wettbewerbsfaktors „Berufungskultur“ besonders bewusst, die nicht im hellsten Rampenlicht stehen? Ergebnisse des ersten Berufungsverfahrens-Rankings in Deutschland.

**S**einigen Jahren überlässt der Staat den Hochschulen nicht nur die Abwicklung der Bestenauslese in Berufungsverfahren, sondern in der Regel auch die Ruferteilung und das Führen von Berufungsverhandlungen: Letzteres auch im Hinblick auf die für den Rufinhaber besonders relevanten dienstrechtlichen Aspekte (W-Besoldung u.v.a.m.). Konsequenz dieses Prozesses ist die Zersplitterung der Regelungssysteme und der Verwaltungspraktiken vor Ort. Damit wird die lokale Berufungspraxis ein entscheidender Wettbewerbsfaktor bei der Gewinnung der besten Köpfe.

## »Die lokale Berufungspraxis wird ein entscheidender Wettbewerbsfaktor bei der Gewinnung der besten Köpfe.«

der als Berater oder als Coach involviert. Rufinhaber, aber auch Bewerber stellen sich die Frage, mit welcher spezifischen Berufungsverfahrens- und Verhandlungspraxis vor Ort zu rechnen ist. Der Trend zu einer immer heterogeneren Berufungspraxis war ausschlaggebend dafür, 130 Hochschulen einen Fragebogen zu diesem Thema zukommen zu lassen. Die entsprechenden Selbstberichte der Hochschulen versetzen einerseits den DHV in die Lage, seine Beratungsleistungen noch stärker als bislang auf die lokalen Verhältnisse zuzuschneiden. Auf der anderen Seite

hierzu auch *Detmer/Lenk, Forschung & Lehre* 2007, 602 ff.), das *Verhandlungsklima an Universitäten* bewertet. Eine juristische Beurteilung des *lokalen W-Besoldungsrechts (Universitäten, Pädagogische Hochschulen)* rundet die Analyse der Berufungspraxis vor Ort ab.

### Lokale Berufungsbedingungen

Der DHV ist gegenwärtig in mehr als jedes zweite Berufungsverfahren entwe-

wird sichergestellt, dass die Hochschulen es mit Verhandlungspartnern zu tun haben, die die Praxis vor Ort realistisch einschätzen, was eine erfolgreiche Berufungspolitik fördert. Eine profunde Kenntnis der lokalen Berufungsmodalitäten führt also idealtypisch zu einer win-win-Situation. Bis März 2008 beantworteten 117 Hochschulen den Fragebogen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 90 Prozent.

Von den eingegangenen 117 Antworten fielen allerdings sieben „negativ“ aus. Drei kleinere Hochschulen wollten sich wegen ihres speziellen Profils nicht beteiligen, drei Hochschulen (TU Dresden, Universität Heidelberg, Pädagogische Hochschule Heidelberg) lehnten eine Beteiligung an der DHV-Aktion – zum Teil ohne Begründung – ab. Eine Hochschule zog ihre Antwort zurück.

Die Rücklaufquote ist freilich – nach Hochschularten differenziert – unterschiedlich. Von den angeschriebenen staatlichen Universitäten (81) antworteten 72, von den angeschriebenen Pädagogischen Hochschulen (Baden-Württemberg) antworteten alle (eine jedoch „negativ“, s.o.). Von den angeschriebenen sechs privaten Hochschulen beteiligten sich alle; von den 28 angeschriebenen Kunst-, Musik- und Theaterhochschulen antworteten 25.

Der *Fragebogen* umfasst die folgenden 14 Aspekte eines Berufungsverfahrens:

1. Wie lange dauert ein Berufungsver-



AUTOREN: HUBERT DETMER | CHRISTIAN MEURS

Hubert Detmer, Rechtsanwalt, ist promovierter Jurist und stellvertretender Geschäftsführer des Deutschen Hochschulverbandes.

Christian Meurs, Dipl.-Jurist, ist zur Zeit Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Deutschen Hochschulverbandes.

- fahren an Ihrer Hochschule von der Ausschreibung der Professur bis zur Ruferteilung im Durchschnitt?
2. Gibt es an Ihrer Hochschule eine Berufungsverfahrensordnung?
  3. Werden die Bewerber vor Ruferteilung über den jeweiligen Stand des Berufungsverfahrens informiert?
  4. Welche Personen an Ihrer Hochschule sind auf zentraler und dezentraler Ebene offizielle Verhandlungspartner des Rufinhabers?
  5. Werden an Ihrer Hochschule „Vorverhandlungen“ mit Listenplatzierteren vor Ruferteilung geführt?
  6. Erhält *jeder* Rufinhaber (auch: W2) einen persönlichen Verhandlungstermin bei der Hochschulleitung?
  7. Erhalten die Rufinhaber im Falle der Einigung einen öffentlich-rechtlichen Vertrag (Berufungszusage) bezüglich Besoldung und Dienstrecht?
  8. Erhalten die Rufinhaber im Falle der Einigung einen öffentlich-rechtlichen Vertrag (Berufungszusage) bezüglich Ausstattung der Professur?
  9. Gewährt Ihre Hochschule konkrete Hilfestellungen für *dual career couples*?
  10. Gibt es an Ihrer Hochschule Unterstützung bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
  11. Erhält der Rufinhaber eine Reisekostenersstattung anlässlich der Berufungsverhandlungen?
  12. Erhält der Bewerber eine Reisekostenersstattung anlässlich des Probevortrags?
  13. Werden unterlegene Mitbewerber mindestens 14 Tage vor der Ernennung des Rufinhabers offiziell von Ihrer Hochschule informiert?
  14. Werden die Bewerbungsunterlagen nach Abschluss des Verfahrens an die Bewerber zurückgesandt?

Infolge der häufig detaillierten und heterogenen Antworten auf die Fragen 3, 5 und 13 wurden diese Fragen zwar intern ausgewertet, aber in die hier publizierte Tabelle nicht integriert.

Daher liegen dem Ranking Selbstauskünfte zu den verbleibenden elf Fragen zugrunde. Die Antworten auf die Fragen 1 und 4 unterlagen dabei einer besonderen Bewertungsmatrix: Im Hinblick auf die Länge eines Berufungsverfahrens wurde ein „strenger“ Maßstab angelegt und als positiv gewertet eine Dauer von unter acht Monaten, negativ schlug eine Dauer von zwölf Monaten und mehr zu Buche. Ausgehend von dem Wunsch vieler Wissenschaftler,

dass Berufungsverhandlungen „Chefsache“ mit klaren Zuständigkeiten und möglichst unbürokratisch sein sollten, wurde bei Frage 3. die Zahl der Verhandlungspartner der Rufinhaber als positiv gewertet, wenn seitens der Hochschule nicht mehr als drei Verhandlungspartner involviert sind. Negativ bewertet wurden mehr als vier Verhandlungspartner.

In allen anderen Fällen wurden eindeutig bejahende Antworten mit einem „+“, eindeutig negative Antworten mit einem „–“ belegt. Ausweichende („hängt vom Einzelfall ab“) und mehrdeutige Antworten erhielten das „Neutraletikett“ „○“.

Die Selbstbericht-Antworten wurden *nicht gewichtet*. Diese Bewertung

## »Auffällig ist, wie unterschiedlich die Hochschulen das Thema ›dual career couples‹ handhaben.«

bleibt bewusst dem Leser vorbehalten. Nicht bewertet werden kann natürgemäß, ob die Selbstauskünfte stets zu 100 Prozent die Hochschulwirklichkeit widerspiegeln. Im April 2008 wurde den Hochschulen Gelegenheit gegeben, den Selbstbericht nochmals zu überprüfen. Schon insoweit ist von einer hohen Aktualität der hier publizierten Rahmenbedingungen auszugehen.

### **Rankingergebnisse: Berufungsbedingungen**

*Hervorragende Rahmenbedingungen* (neun oder mehr Punkte):

RWTH Aachen, Universität Augsburg, Universität Bayreuth, Humboldt-Universität zu Berlin, Universität Bielefeld, Universität Bochum, Jacobs University Bremen, Universität Bremen, TU Chemnitz, TU Dortmund, Universität Duis-

## »Rufinhaber wünschen sich zu Recht Verhandlungen ›auf gleicher Augenhöhe.«

burg-Essen, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O., Zeppelin University Friedrichshafen, Universität Göttingen, Bucerius Law School Hamburg, Hafen-City Universität Hamburg, Universität Hamburg, Universität Hohenheim, TU Kaiserslautern, Universität Kiel, Universität Magdeburg, TU München, Augustana Hochschule Neuendettelsau, Universität Paderborn, Universität Pas-

sau, PH Schwäbisch-Gmünd, Universität Tübingen, Universität Ulm, WHU Vallendar, Universität Witten/Herdecke.

*Gute Rahmenbedingungen* (acht oder sieben Punkte):

Philosophisch-Theologische Hochschule Benediktbeuern, Freie Universität Berlin, Universität der Künste Berlin, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, TU Braunschweig, Hochschule für Künste Bremen, TU Clausthal, TU Darmstadt, Universität Düsseldorf, Universität Erlangen-Nürnberg, Universität Flensburg, TU Bergakademie Freiberg, PH Freiburg, Fern-Universität Hagen, Hochschule für Kunst und Design Halle, Universität Halle-Wittenberg, TU Hamburg-Harburg, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover, TU Ilmenau, Universität Kassel, Deutsche Sporthochschule Köln, Kunsthochschule für Medien Köln, Universität Konstanz, European Business School Oestrich-Winkel, Universität Oldenburg, Universität Osnabrück, Bauhaus-Universität Weimar, Universität Wuppertal, Internationales Hochschulinstitut Zittau.

*Nachbesserungsbedürftige Rahmenbedingungen* (sechs oder weniger Punkte):

Hochschule für Musik Berlin – Hanns Eisler, Kunsthochschule Berlin-Weißensee, TU Berlin, Universität Bonn, BTU Cottbus, Hochschule für Musik Detmold, Hochschule für Bildende Künste Dresden, Hochschule für Musik Dresden, Kunsthochschule Düsseldorf, Robert-Schumann-Hochschule Düsseldorf, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Universität Erfurt, Folkwang Hochschule Essen, Universität Frankfurt/M., Universität Freiburg, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Hochschule für Bildende Künste Hamburg, Medizinische Hochschule Hannover, Stiftung Universität Hildesheim, Universität Jena, PH Karlsruhe, Staatliche Hochschule für Gestaltung Karlsruhe, Muthesius Kunsthochschule Kiel, Universität Koblenz-Landau, Universität zu Köln, Hochschule für Musik und Theater Leipzig, Universität Leipzig, Universität zu Lübeck, PH Ludwigsburg, Universität Lüneburg.

*Universität Mainz, Universität Mannheim, Hochschule für Musik und Theater München, Universität der Bundeswehr München, Kunsthochschule Münster, Hochschule für Film und Fernsehen Potsdam, Universität Potsdam, Universität Regensburg, Hochschule für Musik und Theater Rostock, Universität Rostock, Hochschule der Bildenden Künste Saar, Hochschule für Musik Saar, Universität des Saarlandes, Universität Siegen, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, Universität Stuttgart, Universität Trier, Philosophisch-Theologische Hochschule Valendar, Hochschule Vechta, PH Weingarten, Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel.*

Erheblichen Nachbesserungsbedarf gibt es vielerorts bei der zeitlichen Dauer der Berufungsverfahren und auch bei der Erstellung von Berufungsverfahrensordnungen, die einen wesentlichen Beitrag zur Transparenz des Berufungsverfahrens und zur Rechtssicherheit liefern können. Daneben ist auffällig, wie unterschiedlich die Hochschulen das Thema „dual career couples“, aber auch die Frage der Reisekostenerstattung für Probevortrag und Berufungsverhandlung handhaben. Außerordentlich bedenklich erscheint schließlich – gerade nach Einführung der W-Besoldung – die Praxis an immerhin fünf deutschen Universitäten, nicht jedem Rufinhaber einen Verhandlungstermin mit der Hochschulleitung anzubieten. Mangelnde Verhandlungsbereitschaft, die sich auf bestimmte Konstellationen (Erstberufung) oder gar Besoldungsgruppen (W2) bezieht, macht Rufinhaber, die sich zu Recht Verhandlungen „auf gleicher Augenhöhe“ wünschen, zu Bittstellern. Ein „kulturnelles Defizit“ ersten Ranges!

### **Verhandlungsklima**

In einem Fragebogen zu Berufungs- und Bleibeverhandlungen werden die Mitglieder des DHV auch zum Verhandlungsklima befragt. In die Bewertung wurden nur diejenigen universitären Standorte einbezogen, über die dem DHV ein breiteres Meinungsbild vorliegt. Insgesamt wurden in dieser ersten Bewertungsrunde 62 Universitäten bewertet.

Es handelt sich um eine „weiche“ und auch „subjektive“ Beurteilung: Das Gesamtergebnis beruht vornehmlich auf den Wertungen der befragten Mit-

glieder, aber auch auf dem Gesamteinindruck der Justitiare aus der täglichen Beratung.

Kriterien für ein positives Verhandlungsklima sind bspw.: Verhandlungsbereitschaft, Fairness, gute Vorbereitung der Verhandlungspartner, Interesse an der Professur und am Profil des Rufinhabers, Verlässlichkeit. Erfahrungsgemäß reichen schon kleine Gesten aus, um die klimatischen Verhältnisse positiv zu gestalten. Hierzu gehört auch Zeit für Verhandlungen und Abbau unnötiger Bürokratie.

Die Beurteilung „heterogen“ haben diejenigen Universitäten erhalten, bei denen sich kein eindeutig positives Bild feststellen lässt oder über die viele markant disparate Einschätzungen vorliegen.

## »Das Verhandlungsklima wurde überwiegend positiv beurteilt.«

*Spitzengruppe (sehr gutes Verhandlungsklima):*

- Universität Bayreuth
- Universität Bochum
- Universität Oldenburg
- Universität Osnabrück
- Universität des Saarlandes

*Erweiterter Kreis (gutes Verhandlungsklima):*

*Augsburg, Freie Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Bielefeld, Braunschweig, Darmstadt, Dortmund, Duisburg-Essen, Freiburg, Gießen, Göttingen, Halle-Wittenberg, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Universität Hannover, Hildesheim, Hohenheim, Ilmenau, Jena, Kaiserslautern, Karlsruhe, Kiel, Konstanz, Magdeburg, Mannheim, Marburg, TU Mün-*

## »Das lokale W-Besoldungsrecht unterliegt erheblichen Qualitätsunterschieden.«

*chen, Münster, Paderborn, Potsdam, Rostock, Siegen, Stuttgart, Trier, Ulm, Wuppertal, Würzburg.*

*Steigerungspotential (heterogenes Verhandlungsklima):*

*RWTH Aachen, TU Berlin, Bonn, Bremen, Chemnitz, Dresden, Düsseldorf, Erlangen-Nürnberg, Frankfurt/Main,*

*Greifswald, Universität Hamburg, Heidelberg, Kassel, Koblenz-Landau, Universität Köln, Leipzig, Mainz, Ludwig-Maximilians-Universität München, Regensburg, Tübingen, Vechta.*

Insgesamt bleibt jedoch zu konstatieren, dass das *Verhandlungsklima in ca. 75 Prozent der ausgewerteten Fragebögen zumindest überwiegend als positiv beurteilt* worden ist. Ein gutes Ergebnis mit „Platz nach oben“.

### **Die hochschulspezifische Umsetzung der „W-Besoldung“**

Die Gesetzes- und Verordnungsgeber haben die Hochschulen zum einen verpflichtet, zum anderen aber auch in die Lage versetzt, der Besoldungspraxis unter dem Vorzeichen „W“ ihr eigenes Gepräge zu verleihen. Überspitzt formuliert verfügen bereits heute die meisten Hochschulen in Deutschland über ein eigenes „W-Besoldungsrecht“. Andere werden in Kürze nachziehen. Dabei darf freilich nicht übersehen werden, dass die Gesetzes- und Verordnungslage viele zwingende Vorgaben setzt. Gleichwohl verbleibt insbesondere, aber bei alle nicht nur, im Bereich der besonderen Leistungsbezüge den Hochschulen Raum, eine eigene *Besoldungsphilosophie* zu entwickeln. Erfasst wurden die Satzungen und Richtlinien von 55 Universitäten und Pädagogischen Hochschulen, deren Regelungen dem DHV im November 2007 zugänglich waren.

Leider kann nicht ausgeschlossen werden, dass hier nichtgenannte Universitäten (und Pädagogische Hochschulen) inzwischen über ein „lokales“ W-Recht verfügen, die entsprechenden Satzungen oder Richtlinien dem DHV jedoch nicht zur Verfügung gestellt haben. Auch könnte man dem „Ranking“ entgegenhalten, es bewerte nicht die Unterlassung vieler Hochschulen, bislang keine eigene W-Praxis fixiert zu haben. Die Aussagekraft der Bewertung wird hierdurch nicht geschwächt: Festzuhalten bleibt nämlich, dass es „gute“ und „schlechte“ W-Regelungswerke vor Ort gibt.

Die Hochschulen manövriren in diesem verminten Terrain (die W-Besoldung ist nach wie vor in erheblichem Maße nachbesserungsbedürftig) zwischen Skylla und Charybdis. Dies hat der DHV bei der Beurteilung des lokalen „W-Besoldungsrechts“ berücksichtigt. Trotz der normativen Vorgaben gibt es aus der Sicht der Justitiare des DHV erhebliche Qualitätsunterschiede des lokalen „W-Besoldungsrechts“.

Der Beurteilung unterzogen wurde dabei nur das normative Regelungsgerüst – nicht aber der *Vollzug dieser Regelungen* bei den diversen in Betracht kommenden Besoldungsentscheidungen (Berufungs- und Bleibeverhandlungen, Vergabe besonderer Leistungsbezüge u.v.a.m.).

Die Validität eines „Rankings“ der Richtlinien und Satzungen steht und fällt mit einem überzeugenden Kriterienkatalog. Die nachfolgenden Kriterien sind vor allem vor dem Hintergrund allfälliger Probleme in der Beratungspraxis definiert worden. Werden die „Positiv-Kriterien“ erfüllt, kann das lokale W-Besoldungsrecht auch eine „Best Practice“-Funktion erfüllen, an der sich andere Hochschulen, deren lokales W-Recht nachbesserungsbedürftig ist, in Zukunft orientieren könnten.

Im Sinne einer *Best Practice* wertet der DHV als positiv:

- Berufs- und Bleibeleistungsbezüge können regelmäßig unbefristet gewährt werden.* Nur die unbefristete Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen verschafft den Rufinhabern angesichts der nicht amtsangemessenen Ausgestaltungen der W-Grundgehälter eine auch dem Einzelfall gerecht werdenende dauerhafte amtsangemessene Besoldung.
- Jeder Rufinhaber hat grundsätzlich die Möglichkeit, Berufs- und Leistungsbezüge zu erhalten.* Aussagen, die darauf hinauslaufen, bestimmte Besoldungsgruppen oder bestimmte Fallkonstellationen (insbesondere sogenannte Erstberufungen) von der Vergabe der Berufungs-Leistungsbezüge auszunehmen, sind leistungsfeindlich, weil sie ersichtlich auf einer imparitätischen Verhandlungssituation aufbauen und die Aspekte des Einzelfalles und mithin auch das konkrete Leistungsvermögen eines Rufinhabers ausblenden.
- Besondere Leistungsbezüge werden in nachvollziehbaren Verfahren und der Höhe nach grundsätzlich „frei“ vergeben.* Es ist nicht leistungsorientiert, bestimmte normativ definierte Leistungen mit einem definierten Leistungsbezug zu verkoppeln. Dies führt zu einer mangelnden Flexibilität im System und dazu, zukünftige

Entwicklungen nicht angemessen berücksichtigen zu können. Auch wird ein fixiertes *Stufensystem* den Besonderheiten des Einzelfalles häufig nicht gerecht werden können.

- Die Gewährung besonderer Leistungsbezüge erfolgt unter Mitwirkung unbefangener und fachlich kompetenter „Gutachter“ (aus der Fakultät oder aber externe Gutachter).* Da wissenschaftliche Leistung nur in wissenschaftsadäquaten Verfahren beurteilt werden kann, muss

## »Transparenz und Zügigkeit der Berufungsverfahren sind vielerorts nachbesserungsbedürftig.«

im Hinblick auf jedwede Leistungsbewertung mit besoldungsrechtlichen Gegenleistungselementen eine fachkompetente Beurteilung ausschlaggebend sein. Die Fakultät sollte beteiligt werden.

- Die Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge müssen nachvollziehbar und transparent sein.* Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass sowohl das Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge als auch die Entscheidung über besondere Leistungsbezüge transparent, begründet und vor allem gleichförmig ausgestaltet sein müssen.
- Sonstige positive Aspekte: Vergabe der sog. *Funktions-Leistungsbezüge* je nach wahrgenommener Funktion in *angemessener Höhe*; explizite Darlegungen zu internen Rekurs- und förmlichen Rechtsschutzmöglichkeiten u.v.a.m.

### Ergebnisse W-Besoldung

Auf der Basis dieser Kriterien beurteilen die Justitiare des DHV das *lokale Regelwerk* zur W-Besoldung folgender Hochschulen als „gut“:

- Bamberg
- Kaiserslautern
- Universität des Saarlandes
- Weimar

Das *Regelwerk* zur W-Besoldung ist „befriedigend, aber in Einzelaspekten nachbesserungsbedürftig“ an folgenden Standorten:

Augsburg, Bayreuth, Humboldt-Universität zu Berlin, Bielefeld, Braunschweig, Darmstadt, Duisburg-Essen, Eichstätt-Ingolstadt, Erfurt, Flensburg, Frank-

furt/Oder, Gießen, Göttingen, Greifswald, Halle-Wittenberg, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, TU Hamburg-Harburg, Hohenheim, Ilmenau, Kiel, Sporthochschule Köln, Konstanz, Lübeck, PH Ludwigshafen, Magdeburg, Marburg, Ludwig-Maximilians-Universität München, TU München, Universität der Bundeswehr München, Oldenburg, Osnabrück, Paderborn, Passau, Potsdam, Trier, Würzburg.

„Erheblichen Nachbesserungsbedarf“ sehen die Justitiare des DHV bei folgenden Hochschulen:

Freie Universität Berlin, TU Berlin, Bremen, Clausthal, PH Freiburg, Universität Hannover, Heidelberg, Hildesheim, Kassel, Lüneburg, Mainz, Rostock, PH Schwäbisch-Gmünd, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, Ulm.

Das Gesamtergebnis ist mithin eher negativ. In puncto optimaler Ausgestaltung eines a priori suboptimalen Besoldungssystems sollten viele Hochschulen das Thema „W“ rasch wieder auf ihre Agenda setzen.

### Kein Ranking ohne Sieger

Gewichtet man die drei Blöcke Selbstbericht – Verhandlungsklima – lokales Besoldungsrecht im Verhältnis 5 : 3 : 2, ergibt sich für die Hochschulen, über die Ergebnisse in allen drei Sparten vorliegen, folgendes Gesamtergebnis:

1. Universität Bayreuth, TU Kaiserslautern
2. Humboldt-Universität zu Berlin, Universität Duisburg-Essen, Universität Göttingen, Universität Kiel
3. Augsburg, Bielefeld, Hohenheim, Magdeburg, TU München, Oldenburg, Osnabrück, Paderborn und Saarbrücken

Ein kurzes Resümee: Insbesondere in puncto Transparenz und Zügigkeit sind die Berufungsverfahren vielerorts noch nachbesserungsbedürftig. Die eigentlichen Verhandlungen sollten sodann idealtypisch als wesentlicher Schritt eines „vertrauensbildenden Prozesses“ verstanden werden. Eine „conditio sine qua non“ ist hierfür Verhandlungsbereitschaft „auf gleicher Augenhöhe“.

**Muster-Promotionsordnung  
der Universität Duisburg-Essen  
vom 21. Juli 2006**

Verkündungsblatt S. 441

Der Senat der Universität Duisburg – Essen hat in seiner Sitzung am 21.07. 2006 folgende Musterpromotionsordnung beschlossen, die hiermit veröffentlicht wird.

**§ 1  
Promotionsrecht und Doktorgrad**

- (1) Die Fachbereiche der Universität Duisburg-Essen haben das Recht der Promotion. Das Promotionsverfahren wird von einem Fachbereich durchgeführt, in dem das Fach, dem die Dissertation dem Inhalt nach zuzuordnen ist, in Forschung und Lehre vertreten ist. Aufgrund dieser Ordnung vergeben die Fachbereiche aa, bb und cc den Doktorgrad Dr. xx.
- (2) Die Fachbereiche können den genannten Doktorgrad auch ehrenhalber verleihen (§ 13).

**§ 2  
Promotion**

- (1) Durch die Promotion wird eine über das allgemeine Studienziel gemäß § 81 HG NW hinausgehende Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit nachgewiesen.
- (2) Die Befähigung wird auf Grund einer wissenschaftlich beachtlichen schriftlichen Arbeit (Dissertation) und einer mündlichen Prüfung (Disputation) festgestellt.
- (3) Eine Publikation von wissenschaftlichen Teilergebnissen in Laufe der Erstellung der Dissertation wird ausdrücklich begrüßt.
- (4) Das Promotionsverfahren besteht aus (a) der Zulassung zur Promotion, (b) der Zulassung zur Promotionsprüfung, (c) dem Promotionsprüfungsverfahren und (d) der Prüfung.

**Präambel**

Die folgende Musterordnung einer Promotionsordnung soll als Aufforderung an die Fachbereiche dienen, fachbereichs- und fächerübergreifende Promotionsordnungen zu erlassen. Um einheitliche Standards für einen Doktorstitel zu etablieren, sind die Fachbereiche aufgefordert, anzustreben, dass lediglich eine Promotionsordnung für einen zu vergebenden Doktorstitel an der Hochschule existiert.

Die Musterordnung berücksichtigt die allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Vorstellungen des Rektors zur Erreichung eines einheitlichen Qualitätsstandards für den zu vergebenden Titel. Kursiv gedruckte Passagen sind optionale Vorschläge. Unbeschadet dessen können die Fachbereiche bei der Erarbeitung ihrer Promotionsordnungen von dieser Musterordnung abweichen, um beispielsweise fachbereichsspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Um eine Erhöhung des Qualitätsstandard zu erreichen, sind die Fachbereiche im Falle von Abweichungen von der Musterordnung aufgefordert, darzulegen, in welcher Weise dies den Qualitätsstandard sichert.

**§ 3  
Berechtigung zur Teilnahme an einem Promotionsverfahren**

Berechtigt zur Teilnahme an einem Promotionsverfahren sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, außerplanmäßige Professorinnen und Professoren, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Privatdozentinnen und Privatdozenten, die Mitglieder der Universität Duisburg-Essen sind. Die Berechtigung gilt auch für den Fall des Weggangs einer der vorgenannten Personen hinsichtlich der Bewerberinnen und Bewerber, die zum Zeitpunkt des Weggangs bereits zum Promotionsverfahren zugelassen sind. Der Fachbereichsrat kann im Einzelfall

weiteren Personen die Teilnahme an Promotionsverfahren einräumen. § 95 Abs. 1 Satz 2 HG ist zu beachten.

#### **§ 4 Promotionsausschuss**

(1) Jeder Fachbereich bildet durch Wahl im Fachbereichsrat mindestens einen Promotionsausschuss mit einer Amtszeit von zwei Jahren. Im Promotionsausschuss sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verhältnis 3 : 1 vertreten. Anstelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters kann auch eine Promotionsstudierende oder ein Promotionsstudierender gem. § 97 Abs.2 Satz 2 HG gewählt werden. Vorsitzende oder Vorsitzender des Promotionsausschusses muss eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer sein, die oder der hauptberuflich an der Universität Duisburg-Essen tätig ist. Die oder der Vorsitzende muss über die Qualifikation nach § 46 Abs.1 Ziff.4 HG (zusätzliche wissenschaftliche Leistungen) verfügen. Wiederwahl ist zulässig.

(2) Der Promotionsausschuss ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. Er beschließt mit der Mehrheit seiner anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden.

(3) Dem Promotionsausschuss obliegen im Rahmen seiner Verfahrensleitung folgende Aufgaben:

- a) die Feststellung, ob die Bewerberin oder der Bewerber vor Eröffnung des Promotionsverfahrens auf die Promotion vorbereitende Studien zu absolvieren hat und ggf. eine Bestätigung zu Erforderlichkeit und Umfang dieser Studien zur Einschreibung der Bewerberin oder des Bewerbers gemäß geltender Einschreibungsordnung oder ob ein Forschungsstudium innerhalb eines Promotionsstudiengangs nach § 97 Abs.2 Satz 2 HG zu absolvieren ist,
- b) die Feststellung der Äquivalenz ausländischer Examina ggf. unter Einschaltung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz,
- c) die Aufnahme der Promovendin oder des Promovenden in die Promovendenliste des Fachbereichs und deren jeweilige Streichung gemäß gesonderter Regelung des Fachbereichs,
- d) die Bestätigung einer Betreuerin oder eines Betreuers der Promovendin oder des Promovenden und des vorläufigen Dissertationsthemas,
- e) der Abschluss einer Vereinbarung über die Regelung der Rechte und Pflichten des Fachbereichs, der Betreuerin oder des Betreuers und der Promovendin oder des Promovenden, die von der Dekanin oder dem Dekan des Fachbereichs und den übrigen Vertragspartnern zu unterzeichnen ist. Die Vereinbarung soll insbesondere Regelungen enthalten über die Benennung einer weiteren begleitenden Hochschullehrerin oder eines weiteren begleitenden Hochschullehrers gem. § 6 Abs.4, die Festlegung von Arbeitszielen der Promotionsphase, die Durchführung re-

gelmäßiger Zwischenevaluationen zum Fortgang der Dissertation sowie das Vorgehen in Konfliktfällen (Muster Anlage 1),

- f) die Behandlung von Rücktrittsgesuchen und Widersprüchen,
- g) die Beantragung einer Aberkennung des Doktorgrades bzw. einer Ungültigkeitserklärung der Promotionsleistungen,
- h) einmal jährlich einen Bericht an den Fachbereichsrat über die Entwicklung der Dauer und Qualität der Promotionsverfahren im Fachbereich zu verfassen. Der Bericht hat mindest auf die Dauer der Promotionsverfahren, die Erstellungsdauer der Gutachten sowie die Abschlussnoten einzugehen.

#### **§ 5 Zugangsvoraussetzungen zur Promotion**

(1) Zugang zur Promotion hat, wer

- a) einen Abschluss nach einem einschlägigen Universitäts- oder Kunsthochschulstudium mit einer Regelstudienzeit von wenigstens acht Semestern, für das ein anderer Grad als Bachelor verliehen wird, nachweist oder
- b) einen Abschluss nach einem einschlägigen Hochschulstudium mit einer Regelstudienzeit von wenigstens sechs Semestern und daran anschließende angemessene, auf die Promotion vorbereitende Studien in den Promotionsfächern nachweist oder
- c) einen Abschluss eines Master-Studiengangs im Sinne des § 85 Abs. 3 Satz 2 HG nachweist, d.h. einen weiteren berufsqualifizierenden Abschluss mit einer Regelstudienzeit von mindestens zwei Semestern. War der Abschluß nicht einschlägig, legt der Promotionsausschuss angemessene, auf die Promotion vorbereitende Studien in den Promotionsfächern fest, die vor einer endgültigen Zulassung zum Promotionsverfahren nachzuweisen sind.

(2) Die Zulassung zur Promotion ist zusätzlich vom Nachweis eines qualifizierten Abschlusses oder vom Nachweis weiterer Studienleistungen abhängig. Ein Abschluss wird dann als qualifiziert angesehen, wenn sowohl die Gesamtnote des Abschlusses wie auch die Note der Abschlussarbeit jeweils nicht schlechter als gut sind. Über begründete Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss.

(3) Mit den auf die Promotion vorbereitenden wissenschaftlichen Studien soll ein Ausbildungsstand erreicht werden, der dem von Bewerberinnen und Bewerbern gemäß Abs. 1 Ziff. a) und c) entspricht. Die vorbereitenden wissenschaftlichen Studien haben einen Umfang von maximal vier Semestern und werden vom Promotionsausschuss mit der Bewerberin oder dem Bewerber festgesetzt.

Sind noch auf die Promotion vorbereitende Studien zu absolvieren, erfolgt die Aufnahme in die Promovendenliste unter Vorbehalt und es gilt die Betreuungsvereinbarung des Fachbereichs.

(4) Erfolgt die Promotion in einem Promotionsstudiengang gemäß § 97 Abs. 2 in Verbindung mit § 84 Abs. 1 Satz 1 HG, ergeben sich Regelstudienzeit und Inhalte der auf die Promotion vorbereitenden Studien aus der jeweiligen Prüfungsordnung, die dem Promotionsstudiengang zugrunde liegt.

(5) Die Einstiglichkeit des Studiums ist gegeben, wenn es bestimmte, vom Fachbereich festzulegende Inhalte des Faches, in dem die Dissertation angefertigt werden soll, enthält. Der Fachbereich kann einen Katalog der in Frage kommenden Studiengänge erstellen. War das Promotionsfach nicht wesentlicher Gegenstand der Abschlussprüfung, kann der Promotionsausschuss im Rahmen des erfolgreichen Abschlusses von auf die promotionsvorbeitenden Studien einen Nachweis verlangen, der die Eignung für eine Promotion erkennen lässt.

(6) Gemeinsame Promotionsverfahren mit den Partnerhochschulen der Universität Duisburg-Essen können durchgeführt werden. Für den Fall, dass nicht bereits eine entsprechende Rahmenvereinbarung zwischen kooperierenden Graduiertenkollegs vorliegt, muss zwischen der Universität Duisburg-Essen und der jeweiligen Partnerhochschule für jedes einzelne Promotionsverfahren eine Vereinbarung geschlossen werden, die die wesentlichen Punkte des Promotionsverfahrens unter Beachtung der jeweiligen einschlägigen Rechtsgrundlagen regelt.

## **§ 6 Zulassung zum Promotionsverfahren**

(1) Die Zulassung zum Promotionsverfahren ist zum frühest möglichen Zeitpunkt zu beantragen. Der Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren ist schriftlich an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Promotionsausschusses zu richten.

(2) Dem Antrag sind beizufügen:

- a) ein Lebenslauf, der im Besonderen den Bildungsgang berücksichtigt,
- b) die Nachweise über das Vorliegen der gemäß § 5 erforderlichen Zugangsvoraussetzungen,
- c) das Reifezeugnis oder ein von der zuständigen staatlichen Stelle als gleichwertig anerkanntes Zeugnis,
- d) eine Erklärung über die vorläufige Thematik der beabsichtigten Dissertation,
- e) eine Erklärung, ob die Bewerberin oder der Bewerber bereits erfolglos einen Promotionsversuch unternommen hat,
- f) eine Erklärung der vorgesehenen Betreuerin oder des vorgesehenen Betreuers über die Bereitschaft, die Dissertation zu betreuen und die Betreuung auch im Falle eines Weggangs, wenn nicht wichtige Gründe dem entgegenstehen, weiter zu führen.

(3) Aufgrund des Antrags und der eingereichten Unterlagen entscheidet der Promotionsausschuss über die Zulassung der Bewerberin oder des Bewerbers als Promovendin oder als Promovend und die Eröffnung des Promotionsverfahrens.

Die Zulassung ist zu versagen, wenn

- a) der Fachbereich nicht zuständig ist
- b) die Voraussetzungen gemäß § 5 nicht erfüllt sind,
- c) die Unterlagen nach Absatz 2 nicht vollständig vorliegen.

Die Zulassung kann versagt werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber in einem vorausgegangenen Promotionsverfahren bereits erfolglos einen Promotionsversuch unternommen hat.

(4) Der Promotionsausschuss benennt gemäß den Regeln über die Rechte und Pflichten des Fachbereichs, der Betreuerin oder des Betreuers und der Promovendin oder des Promovenden aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer eine weitere Person, die den Promotionsprozess begleitet.

(5) Die Bewerberin oder der Bewerber erhält über die Zulassung oder die Ablehnung einen schriftlichen Bescheid, der im Falle der Ablehnung zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen ist.

(6) Mit der Zulassung geht die Eintragung in die Promovendensliste des Fachbereichs einher.

## **§ 7 Zulassung zur Promotionsprüfung**

(1) Der Antrag auf Zulassung zur Promotionsprüfung ist schriftlich an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Promotionsausschusses zu richten.

(2) Dem Antrag sind beizufügen:

- a) drei Ausfertigungen der Dissertation in gedruckter Form. Die Dissertation kann nach Wahl der Doktorandin oder des Doktoranden in deutscher oder in englischer Sprache abgefasst sein; über begründete Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss,
- b) eine kurze Zusammenfassung der Dissertation in jeweils der anderen Sprache, die die Doktorandin oder der Doktorand für die Dissertation selbst gewählt hat. Über begründete Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss,
- c) *im Falle einer Gruppenarbeit ein von der Doktorandin oder dem Doktoranden in deutscher Sprache verfasster Bericht über den Ablauf der Zusammenarbeit und die Vorhaben der weiteren Gruppenmitglieder hinsichtlich der Verwendung der jeweiligen Beiträge sowie eine Einverständniserklärung aller Gruppenmitglieder zur Verwendung der Arbeit im Promotionsverfahren,*
- d) eine Erklärung der Doktorandin oder des Doktoranden, dass sie oder er die eingereichte Dissertation selbstständig verfasst hat; Im Falle der Gruppenarbeit eine Erklärung der Doktorandin oder des Doktoranden, dass nur die genannten Personen an der Gruppenarbeit mitgewirkt haben,
- e) eine Erklärung der Doktorandin oder des Doktoranden, ob vorausgegangene Promotionsverfahren in dem betreffenden Fach oder in einem anderen Fach endgültig gescheitert sind,

- f) eine Erklärung der Doktorandin oder des Doktoranden, dass sie oder er bei der Abfassung der Dissertation nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle wörtlich oder inhaltlich übernommenen Stellen als solche gekennzeichnet hat,
- g) eine Erklärung des Doktorandin oder des Doktoranden, dass sie oder er die Dissertation nur in diesem Promotionsverfahren eingereicht hat.

(3) Auf Grund des Antrags und der eingereichten Unterlagen entscheidet der Promotionsausschuss über die Zulassung zur Prüfung. Die Zulassung ist zu versagen, wenn

- a) die Unterlagen nach Absatz 2 nicht vollständig vorliegen,
- b) wenn ein vorausgegangenes Promotionsverfahren der Doktorandin oder des Doktoranden in dem betreffenden Fach endgültig gescheitert ist

Die Zulassung kann versagt werden, wenn ein vorausgegangenes Promotionsverfahren der Doktorandin oder des Doktoranden in einem anderen Fach endgültig gescheitert ist.

Im Falle der Zulassung bestellt der Promotionsausschuss die Prüfungskommission.

(4) Die Doktorandin oder der Doktorand erhält über die Zulassung oder die Ablehnung einen schriftlichen Bescheid, der im Falle der Ablehnung zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen ist.

(5) Das Promotionsverfahren wird mit der Promotionsprüfung nach Maßgabe einer gesonderten Prüfungsordnung abgeschlossen, wenn die Promotion in einem Promotionsstudiengang gem. § 97 Abs.2 in Verbindung mit § 84 Abs.1 Satz1 HG erfolgt.

## **§ 8 Durchführung des Promotionsverfahrens**

(1) Das Promotionsverfahren wird durch Beschluss des Promotionsausschusses gem. § 6) Abs.3 eröffnet.

(2) Der Promotionsausschuss bestellt unverzüglich nach der Entscheidung über die Zulassung zur Promotionsprüfung gem. § 7) Abs.4 oder Abs.5 die Mitglieder der Prüfungskommission, bestehend aus einer oder einem Vorsitzenden und in der Regel zwei Gutachterinnen oder Gutachtern, wovon möglichst eine Person extern sein soll. In Ausnahmefällen ist die Bestellung einer weiteren Gutachterin oder eines weiteren Gutachters möglich (z.B. von außeruniversitären Forschungseinrichtungen), die oder der ebenfalls Mitglied der Prüfungskommission ist. Die oder der Vorsitzende muss dem promovierenden Fachbereich der Universität Duisburg-Essen angehören. Dies gilt auch für eine der Gutachterinnen oder Gutachter unter Beachtung des § 3 Satz 2.

(3) Die Mitglieder der Prüfungskommission müssen in ihrer Mehrheit der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer angehören. Die Doktorandin oder der Doktorand kann ein Mitglied vorschlagen. Alle Mitglieder müssen den zu verleihenden oder einen entsprechenden Doktorgrad besitzen.

(4) Die Prüfungskommission entscheidet auf der Grundlage der Gutachten über die Annahme der Dissertation, nimmt die Disputation ab und legt abschließend die Gesamtnote fest.

(5) Das Promotionsverfahren gilt als endgültig gescheitert, wenn die Doktorandin oder der Doktorand nach Zulassung zur Promotionsprüfung ohne triftige Gründe zurücktritt. Die Gründe sind schriftlich gegenüber dem Promotionsausschuss glaubhaft zu machen. § 6 Abs.5 gilt analog.

## **§ 9 Dissertation**

(1) Die Dissertation muss eine selbständige Forschungsleistung darstellen und den Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse erweitern. Die Vorveröffentlichung der Dissertation oder von Teilen daraus steht dem nicht entgegen. Über die Dissertation werden wenigstens zwei, höchstens drei Gutachten eingeholt, die unabhängig voneinander anzufertigen sind.

(2) Die Gutachten sollen spätestens zwei Monate nach Eröffnung des Promotionsprüfungsverfahrens beim Promotionsausschuss vorliegen. Der Eingang ist jeweils aktenkundig zu machen. Bei Fristüberschreitung ist eine Nachfrist von einem Monat einzuräumen, sodann ist vom Promotionsausschuss eine neue Gutachterin oder ein neuer Gutacher zu bestellen. Die Gutachten müssen einen Notenvorschlag gemäß § 11 enthalten. Unterscheiden sich die Notenvorschläge um mehr als ein Prädikat, so ist ein weiteres Gutachten einzuholen. Schlägt die Mehrheit der Gutachterinnen und Gutachter die Note nicht ausreichend vor, so gilt das Verfahren als nicht bestanden. Die oder der Vorsitzende des Promotionsausschusses erteilt der Doktorandin oder dem Doktorand hierüber einen schriftlichen mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehenen Bescheid.

(3) Die Ergebnisse der Gutachten werden der Doktorandin oder dem Doktoranden mitgeteilt, wenn alle Gutachten vorliegen.

(4) Nach Eingang der Gutachten liegen die Promotionsunterlagen im Dekanat zwei Wochen zur Einsicht für die Promotionsberechtigten gem. § 3 sowie für die Doktorandin oder den Doktoranden aus. Der Auslagezeitraum wird jeder Hochschullehrerin und jedem Hochschullehrer sowie der Doktorandin oder dem Doktoranden mitgeteilt. Die oder der Vorsitzende des Promotionsausschusses sorgt dafür, dass von dem Recht der Einsichtnahme in angemessenem Umfang Gebrauch gemacht wird. Etwaige Stellungnahmen müssen spätestens eine Woche nach Ablauf der Auslagefrist schriftlich bei der Prüfungskommission vorgelegt werden.

(5) Die Prüfungskommission entscheidet unverzüglich über die Annahme oder Ablehnung der Dissertation auf Grundlage der Gutachten und der Stellungnahmen. Im Falle einer Ablehnung erteilt der Promotionsausschuss der Doktorandin oder dem Doktoranden einen begründeten Bescheid, der mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen ist.

**§ 10  
Disputation**

(1) Unverzüglich nach Ablauf der Frist für die Stellungnahmen findet die Disputation statt. Der Termin wird der Doktorandin oder dem Doktoranden mindestens zwei Wochen vorher durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Promotionsausschusses mitgeteilt.

(2) Der Disputation beginnt mit einem einleitenden Vortrag. Die Doktorandin oder der Doktorand soll in dem einleitenden Vortrag von in der Regel 30 Minuten die Ergebnisse ihrer oder seiner Arbeit vorstellen und ihre Bedeutung innerhalb des Fachgebietes darlegen. Die Disputation kann auf Wunsch der Doktorandin oder des Doktoranden und in Absprache mit der Prüfungskommission in englischer Sprache stattfinden. Sie soll dazu dienen, die Fähigkeit der Doktorandin oder des Doktoranden zur mündlichen Erörterung wissenschaftlicher Probleme nachzuweisen. Ausgehend von der Dissertation soll sie sich auf angrenzende Teilgebiete des Fachs sowie auf den neueren Forschungsstand erstrecken. Die Disputation hat die Form einer Kollegialprüfung und dauert 60 bis 90 Minuten.

(3) Die Disputation und ihre Bewertung wird von den Mitgliedern der Prüfungskommission durchgeführt. Im Einvernehmen mit der Doktorandin oder dem Doktoranden kann die oder der Vorsitzende auch Fragen anderer teilnahmeberechtigter Personen zulassen.

(4) Der einleitende Vortrag ist hochschulöffentlich. Teilnahmeberechtigt an der anschließenden Kollegialprüfung sind die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des Fachbereichs und die Mitglieder des Promotionsausschusses. Teilnahmeberechtigt sind außerdem wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit sie promoviert sind, und in die Promovendenliste aufgenommenen Doktorandinnen und Doktoranden des Fachbereichs, sofern die Doktorandin oder der Doktorand nicht widerspricht. Die Anzahl der Zuhörerinnen und Zuhörer kann begrenzt werden.

(5) Über die Disputation wird ein Protokoll angefertigt, das die wesentlichen Bestandteile der Prüfung enthält. Die Bewertung der Disputation erfolgt gemäß § 11.

(6) Versäumt die Doktorandin oder der Doktorand ohne triftigen Grund den Prüfungstermin, oder bricht sie oder er ohne triftigen Grund ab, so gilt das Verfahren als nicht bestanden. Bei Vorliegen triftiger Gründe wird ein neuer Termin festgelegt. Die entsprechende Feststellung trifft der Promotionsausschuss.

(7) Eine mit nicht ausreichend bewertete Disputation kann einmal wiederholt werden. Die Wiederholungsprüfung muss innerhalb eines Jahres stattfinden. Wird auch die Wiederholungsprüfung nicht bestanden, so ist die Promotion endgültig gescheitert.

**§ 11  
Bewertung der Promotionsleistungen**

(1) Die Gesamtbewertung der Promotionsleistungen erfolgt mit den Prädikaten:

- mit Auszeichnung (summa cum laude)
- sehr gut (magna cum laude)
- gut (cum laude)
- genügend (rite)
- ungenügend (non rite).

(2) Unter Berücksichtigung der Begutachtung der Dissertation, den eingegangenen Stellungnahmen sowie des Verlaufs der Disputation setzt die Prüfungskommission die Gesamtnote fest. Den schriftlichen Gutachten ist bei Bildung der Gesamtnote besonderes Gewicht zu verleihen. Die Notenfindung ist im Protokoll darzulegen.

(3) Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission teilt der Doktorandin oder dem Doktoranden das Ergebnis unmittelbar im Anschluss an die Disputation mit und stellt ein vorläufiges Zeugnis aus Anlage (Muster Anlage 2). Binnen zwei Wochen erfolgt durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Promotionsausschusses eine schriftliche Mitteilung, die mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen ist.

**§ 12  
Veröffentlichung und Verfahrensabschluss**

(1) Hat die Prüfungskommission die Promotionsleistungen als bestanden bewertet, so ist die Dissertation in der von der Prüfungskommission angenommenen Fassung in angemessener Weise der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Der Vorsitzende der Prüfungskommission hat die Erfüllung etwaiger Auflagen zur redaktionellen Überarbeitung der Dissertation vor der Veröffentlichung zu bestätigen. Die Veröffentlichung erfolgt durch unentgeltliche Abgabe von

- a) 40 Exemplaren bei Eigendruck ohne Vertrieb über den Buchhandel, oder
- b) 3 Exemplaren bei Veröffentlichung in einer wissenschaftlichen Zeitschrift, einer Schriftenreihe oder als selbständige Monographie, die im Buchhandel vertrieben wird, oder
- c) 3 Exemplaren, wenn die Dissertation von einer gewerblichen Verlegerin oder einem gewerblichen Verleger vertrieben wird und eine Mindestauflage von 150 Exemplaren nachgewiesen wird, oder
- d) 4 gebundenen Exemplaren und einer elektronischen Version der Dissertation, deren Datenformat und deren Datenträger mit der Universitätsbibliothek abzustimmen sind.

In den Fällen der Buchstaben a) und d) überträgt die Doktorandin oder der Doktorand mit der Ablieferung an die Universitätsbibliothek dieser gleichzeitig das Recht, weitere Kopien von ihrer bzw. seiner Dissertation herzustellen und zu verbreiten oder in Datennetzen zur Verfügung zu stellen. Eventuelle patent- oder andere schutzrechtliche Fragen sollen einvernehmlich zwischen den Betroffenen und der Universitätsbibliothek gelöst werden.

Die Veröffentlichung muss den Vermerk enthalten, dass es sich um eine beim zuständigen Fachbereich der Universität Duisburg-Essen von der Doktorandin oder dem Doktoranden vorgelegte Dissertation zum Erwerb des Doktorgrades handelt, sowie das Datum der mündlichen Prüfung und die Namen der Gutachterinnen und Gutachter.

(2) Die Veröffentlichung hat in der Regel innerhalb eines Jahres zu erfolgen, über begründete Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss.

(3) Hat die Doktorandin oder der Doktorand alle von der Promotionsordnung vorgeschriebenen Verpflichtungen erfüllt, so wird ihr oder ihm die durch die Dekanin oder den Dekan und die Rektorin oder den Rektor unterzeichnete Promotionsurkunde ausgehändigt. Sie enthält den erteilten Doktortitel, den Titel der Dissertation, die Gesamtnote, ggf. den Namen des Fachbereiches, sowie die Namen der Gutachter und wird auf den Tag der mündlichen Prüfung datiert. Das Führen des Doktorgrades vor Aushändigung der Promotionsurkunde ist nicht zulässig.

### **§ 13 Ehrenpromotion**

(1) Durch die Verleihung des Doktorgrades ehrenhalber kann eine Persönlichkeit auf Grund hervorragender wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Leistungen und/oder auf Grund hervorragender ideeller Verdienste um die Förderung der Wissenschaft ausgezeichnet werden. Die zu ehrende Persönlichkeit darf nicht Mitglied der Universität Duisburg-Essen sein und sollte auf Grund wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Beziehungen mit der Universität Duisburg-Essen verbunden sein.

(2) Die Ehrenpromotion kann auf Antrag eines Mitglieds des Fachbereichs erfolgen. Der Fachbereichsrat setzt eine Prüfungskommission gemäß § 8 ein. Die Kommission holt in der Regel zwei auswärtige Gutachten ein und erarbeitet eine Empfehlung für den Promotionsausschuss. Der Promotionsausschuss erstellt einen Bericht für den Fachbereichsrat.

(3) Über die Ehrenpromotion beschließen alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des Fachbereichs mit Dreiviertelmehrheit.

(4) Die Ehrenpromotion wird nach Zustimmung des Senats gemäß der jeweils gültigen Fassung der Grundordnung der Universität Duisburg-Essen durch Überreichen einer von der Dekanin oder dem Dekan und der Rektorin oder dem Rektor unterzeichneten Urkunde vollzogen, in der die Leistungen der zu promovierenden Persönlichkeit gewürdigt werden.

### **§ 14 Abbruch, Entziehung**

(1) Ergibt sich vor Aushändigung der Promotionsurkunde, dass sich die Doktorandin oder Doktorand bei der Eröffnung des Promotionsverfahrens oder während des Promotionsverfahrens einer Täuschung schuldig gemacht

hat, so hat der Promotionsausschuss das Verfahren für ungültig zu erklären.

(2) Der Doktorgrad kann entzogen werden, wenn sich nach Aushändigung der Promotionsurkunde herausstellt, dass er durch Täuschung oder anderes wissenschaftliches Fehlverhalten erworben worden ist oder wenn wesentliche Voraussetzungen für die Verleihung des Doktorgrades fälschlicherweise als gegeben angenommen wurden sind. Die Entscheidung trifft der erweiterte Fachbereichsrat auf Vorschlag des Promotionsausschusses.

(3) Die Grundsätze für die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Universität Duisburg-Essen sind zu beachten.

### **§ 15 Rechtsbehelfe**

Ablehnende Entscheidungen im Rahmen des Promotionsverfahrens sind in Form eines schriftlichen Bescheides mit Begründung und Rechtsbeihilfsbelehrung zu erteilen und der Doktorandin oder dem Doktoranden zuzustellen.

Über einen Widerspruch zu Entscheidungen der Prüfungskommission, der innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung erfolgen muss, befindet der Promotionsausschuss nach Anhörung der Prüfungskommission und der Doktorandin oder des Doktoranden. Bei Widersprüchen zu Entscheidungen der Prüfungskommission zu den schriftlichen oder mündlichen Promotionsleistungen ist der Promotionsausschuss an die Stellungnahme der Prüfungskommission zu dem Widerspruch gebunden. Über einen Widerspruch zu Entscheidungen des Promotionsausschusses entscheidet der Fachbereichsrat nach Anhörung der oder des Vorsitzenden des Promotionsausschusses und der Doktorandin oder des Doktoranden.

### **§ 16 In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen**

(1) Die Promotionsordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Duisburg-Essen in Kraft.

(2) Doktorandinnen und Doktoranden, die ihr Gesuch um Zulassung zum Promotionsverfahren vor In-Kraft-Treten der Promotionsordnung eingereicht haben, werden nach der bisher für sie geltenden Promotionsordnung promoviert. Bewerberinnen und Bewerber, die als Doktorandin oder Doktorand angenommen sind, aber noch keinen Antrag auf Zulassung zur Prüfung gestellt haben, können bis spätestens 31.12.2006 wählen, ob das Verfahren nach den Bestimmungen der bisher geltenden oder der neuen Promotionsordnung durchgeführt werden soll. Danach gilt ausschließlich die neue Promotionsordnung.

Mit In-Kraft-Treten der neuen Promotionsordnung tritt die bisher geltende Promotionsordnung außer Kraft. § 16 Abs.2 bleibt unberührt.

\*

Diese Musterordnung wird veröffentlicht aufgrund des Beschlusses des Senats vom 21. Juli 2006.

Duisburg und Essen, den 17. August 2006

Für den Gründungsrektor  
der Universität Duisburg-Essen  
Der Kanzler  
In Vertretung  
Eva Lindenberg-Wendler

informell beseitigt werden. Erweisen sich diese Probleme als nicht lösbar, so hat der Doktorand ein Anrecht darauf, sich formell zu beschweren. Die Fachbereiche schaffen zu diesem Zweck die Institution eines weiteren Betreuers und/oder eines Ombudsmannes für alle Doktoranden. Der weitere Betreuer oder der Ombudsmann soll als thematisch nicht involvierte Person behilflich sein, Konflikte zu lösen und den Fortschritt der wissenschaftlichen Arbeit zu sichern. Nichtvermittelbare Konflikte werden vom Promotionsausschuß behandelt. Der Doktorand hat ein Recht darauf, über die Behandlung seiner Beschwerde fortlaufend unterrichtet zu werden.

Der Doktorand kann erwarten, dass der Betreuer in angemessenem Umfang für die wissenschaftliche Diskussion über die Forschungsarbeiten zur Verfügung steht. Ebenfalls kann er erwarten, dass der Betreuer ihm hilft, Zugang zur wissenschaftlichen Community zu bekommen.

Der Doktorand kann erwarten, dass die Universität ihm bei der Entwicklung der notwendigen Fähigkeit zur selbständigen wissenschaftlichen Arbeit unterstützt. Der Fachbereich organisiert dafür geeignete Lehr- und Ausbildungsmöglichkeiten.

Die Universität ist verpflichtet, den Doktoranden dabei zu unterstützen, sich in Hinblick auf seine zukünftige Karriere zu orientieren.

Der Doktorand kann erwarten, dass sein Betreuer ihn unterstützt, falls er sich um ein Stipendium oder ähnliches bewerben will. Er unterstützt ihn auch dadurch, dass er ihm auf Möglichkeiten der Finanzierung und Förderung durch Stipendien, Projekte, Zuschüsse, Wissenschaftsprämien und dergleichen hinweist.

Der Doktorand hat ein Anrecht darauf, dass alle am Promotionsverfahren Beteiligten sich um eine zügige Abwicklung der Bewertungs- und Prüfungsprozeduren bemühen.

Der Doktorand kann erwarten, dass der Fachbereich dafür Sorge trägt, dass er im Falle, dass Betreuer aus unabwendbaren Gründen seinen Verpflichtungen nicht mehr nachkommen kann (Weggang, Krankheit, Todesfall), sein Promotionsvorhaben zu einem erfolgreichen Ende bringen kann.

#### **Anrechte des Doktoranden:**

Der Doktorand kann erwarten, in seinem Promotionsvorhaben wissenschaftlich, persönlich und sachlich unterstützt zu werden. Die Universität wird ihm angemessenen Zugang zu den notwendigen Arbeitsmitteln gewähren und ihn gegebenenfalls dabei unterstützen, Zugang zu Quellen und Hilfsmitteln anderen Orts zu erhalten.

Der Doktorand kann erwarten, dass das Promotionsthema zu Beginn der Promotionsphase zusammen mit dem Betreuer definiert wird. Dabei werden Milestones, Zeitvorstellung und Erwartungen des Betreuers und des Doktoranden definiert und festgehalten.

Der Doktorand hat ein Anrecht auf ein jährliches Statusgespräch. Das Gespräch soll dem Doktoranden Orientierung über den bisher erreichten Fortschritt des Promotionsvorhabens, die Aussicht auf erfolgreichen Abschluss und das weitere Vorgehen geben. Muss das Promotionsthema verändert werden, so wird dies vereinbart. Über das Gespräch ist ein Kurzprotokoll anzufertigen.

Wenn ein Doktorand Schwierigkeiten sieht oder Probleme feststellt, ist es in aller Interessen, diese schnellsten zu lösen. Solche Hindernisse sollten, wo immer möglich,

Die Universität und der Betreuer kann erwarten, dass sich ein Doktorand seinem Forschungsvorhaben verpflichtet fühlt. Es wird daher erwartet, dass sich ein Doktorand dem Forschungsvorhaben mit der nötigen Verbindlichkeit und dem vereinbarten Arbeitseinsatz widmet.

Die Universität erwartet den verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit ihren Einrichtungen und Ressourcen.

Der Betreuer einer Doktorarbeit kann erwarten, dass er vom Doktoranden über den Fortgang der Arbeit auf dem Laufenden gehalten wird. Insbesondere kann er erwarten, dass ihm auftretende Schwierigkeiten und Probleme unverzüglich vorgetragen werden.

Der Betreuer kann erwarten, dass sich der Doktorand an der Präsentation wissenschaftlicher Ergebnisse auf Tagungen etc. und in Publikationen aktiv beteiligt.

Der Betreuer kann erwarten, dass der Doktorand die von der DFG festgelegten Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis beachtet. Insbesondere muss der Doktorand dazu beitragen, dass den festgelegten Dokumentationsregeln nachgekommen werden kann.

Der Betreuer kann erwarten, dass sich der Doktorand aktiv ins Team des Lehrstuhls oder der Arbeitsgruppe einbringt.

Die Universität strebt eine wirtschaftliche Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse an. Dabei sind von allen Seiten Vereinbarungen über Vertraulichkeit, Geheimhaltung und geistiges Eigentum einzuhalten. Die Verwertung in Form von Patenten, Gebrauchsmustern, Warenzeichen etc. erfolgt über die Universität. Die Verwertung darf nicht zu einer unangemessenen Behinderung der Promotion bzw. wissenschaftlichen Veröffentlichung führen.

**Allgemeine Regeln:**

Die Universität hat die rechtliche Verpflichtung, Sorge für die Sicherheit und den Erhalt der Gesundheit alle an der Universität Tätigen zu leisten. Die Universität stellt daher sicher, dass die Arbeitsumgebung den Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften genügt. Jeder Doktorand ist verpflichtet, sicher und umsichtig zu arbeiten und zur Einhaltung dieser Vorschriften beizutragen.

Die Universität strebt an, eine diskriminierungsfreie Umgebung für Lernen und Forschung zu schaffen. Sie toleriert daher keine Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, Nationalität, Rasse, sexueller Orientierung oder körperlicher Behinderung. Dieses Ziel zu erreichen erfordert die Anstrengung aller Universitätsmitglieder. Die Universität etabliert formelle Regeln, nach denen Sie mit Beschwerden über Diskriminierung und Belästigung umgeht.

Die Universität erwartet, dass alle ihre Mitglieder und die Doktoranden einander mit Fairness und Respekt begegnen.

Anlage 2: Vorläufiges Zeugnis

Der Dekan  
des Fachbereichs Geistige Natur  
der Universität Duisburg-Essen



## Bescheinigung

Herr/Frau *Michaela Musterfrau*

geb. am: 1.1.2000 in Musterdorf

hat am 31.3.2005 , nachdem seine/ihre als Dissertation eingereichte wissenschaftliche Arbeit mit dem Thema

### "Die Konzentration von Bla Bla Bla und ihre Relevanz für die Bescheidenheit"

vom Fachbereich Geistige Natur am xx.yy.zzzz angenommen worden ist, die Disputation als mündliche Prüfungsleistung erfolgreich bestanden. Als Gesamtnote wurde

**"summa cum rite"**

festsetzt.

Der Vollzug der Promotion durch Aushändigung der Promotionsurkunde kann nach §12 der Promotionsordnung erst nach Veröffentlichung der Dissertation erfolgen. Das Führen des Doktorgrades vor Aushändigung der Promotionsurkunde ist nicht zulässig.

Duisburg/Essen den 31.3.2005

Die Dekanin  
Fachbereich Geistige Natur

i.A.  
Der Vorsitzende der Prüfungskommission

Prof. Dr. XY

04 \_\_\_\_ .Sitzung

- Rektorat
- Senat
- Erw.Senat
- 

am  
28.05.08

TOP  
4.3

Drucksachennummer  
04\_04.3

Universität Duisburg-Essen

über den Kanzler: \_\_\_\_\_

Duisburg, den 16.05.2008

## VORLAGE

FÜR

X DAS REKTORAT

DEN SENAT

DEN ERW. SENAT

**BETREFF:** Juniorprofessur für eine Dame in der Elektrotechnik

**BERICHT-  
ERSTATTER:** Eckart Hasselbrink

**BESCHLUSS-  
VORSCHLAG:** Das Rektorat fordert die Fak. F. Ing-Wi auf einen Ausschreibungstext für eine Juniorprofessur in der Elektrotechnik, die durch eine Dame zu besetzen ist, vorzulegen. Grundlage für die Ausschreibung sind die von Prorektor Hasselbrink und dem Dekanat der Fak. Ing-Wi getroffenen Absprachen.

**BEGRÜNDUNG:** Siehe folgende Seite

## Übersicht: Innovationsprojekte Gleichstellung 2007 -2008

Verantwortliche	Thema	Förder- summe
Geisteswissenschaften Dr. Elke Reinhardt-Becker, Dr. Corinna Schlicht	<b>Absolventinnenförderung Germanistik</b> a) Workshops zur Berufsorientierung für Geisteswissenschaftlerinnen mit Vertreterinnen aus der Praxis b) Vortragsreihe zu genderspezifischen Themen der Geisteswissenschaften	9.800 €
Gesellschaftswissenschaften Prof. Dr. Ulrike Berendt, Sonja Neuerer	<b>Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften?</b> Eine empirische Untersuchung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden in den Bachelor- und Master- sowie Diplomstudiengängen der Sozialwissenschaften im Hinblick auf die Chancengleichheit von Studentinnen und Studenten. Befragung mittels eines standardisierten Fragebogens, Endbericht und Entwicklung von Empfehlungen	14.850 €
Gesellschaftswissenschaften Prof. Dr. Ulrike Berendt, Sonja Neuerer	Verbindung von Informations- und Serviceangeboten zu den gleichstellungsrelevanten Themen „Mit einem Kind an der Universität“ und „Karriereplanung von Frauen in den Sozialwissenschaften“ – Kooperation mit den Elternservicebüros und dem ZfH. Informationsveranstaltungen und Internetangebote	8.920 €
Bildungswissenschaften Prof. Dr. Anne Schlüter, Dipl. Päd. Nicole Justen	<b>Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz bei Studierenden der Diplompädagogik bzw. des M.A. Erwachsenenbildung/ Adult Education</b> Forschungsvorhaben: Planung, Durchführung und anschließende systematische Evaluation des geplanten Blockseminars „Genderkompetenz und pädagogische Bildungs- und Biographiearbeit“. Veröffentlichung der Ergebnisse und Erstellung von Studienmaterialien für genderrelevante Themen in der Lehre	5.040 €
Bildungswissenschaften Prof. Dr. Anne Schlüter, Dr. Ines Schell-Kiehl	<b>Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft.</b> Forschungsvorhaben: Vergleichende Untersuchung der aktuellen Fachkulturen in der Elektrotechnik und der Erziehungswissenschaft, Lehrforschungsprojekt für Studierende der EW, Ausgangsbasis für die Konzeption eines Mentoringprojekts für herausragende SchülerInnen	12.640 €
Bildungswissenschaften Prof. Dr. Anne Schlüter	<b>Mentoring für Frauen in Deutschland und den Niederlanden.</b> Forschungsvorhaben: Erhebung des Forschungsstandes in den Niederlanden sowie die Beschreibung der aktuellen Praxis des universitären Mentorings. Baustein für ein größeres Forschungsprojekt	5.740 €
Bildungswissenschaften Prof. Dr. Anne Schlüter, Dipl.Päd. Ulrike Nollmann	<b>Führungspositionen von Frauen in Leitungspositionen in pädagogischen Berufen</b> Forschungsvorhaben: Untersuchung von Karrierewegen von Frauen in Führungspositionen in Weiterbildungseinrichtungen. Fragebogenerhebung und Intensivinterviews	12.680
Prof. Dr. Anne Schlüter	<i>Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung.</i> Publikationsförderung	5.800
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) Dr. Renate Klees-Möller	<b>MediMent zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Medizin</b> Fortführung des Post-Doc-Projektes in Kooperation mit der Medizinischen Fakultät	25.000 €

<b>Verantwortliche</b>	<b>Thema</b>	<b>Förder- summe</b>
ZfH, Dr. Renate Klees-Möller	<b>Herbstakademie für Promovierende</b>	10.000 €
ZfH, Dr. Renate Klees-Möller	<b>Mentoring für neu berufene ProfessorInnen</b>  Mentoring-Tandem: eine Person aus der Verwaltung + eine erfahrene Professorin aus dem Fachbereich als MentorInnen.	8.430 €
ZfH, Dr. Renate Klees-Möller in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	<b>Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwick- lung</b>  Weiterentwicklung und Ausbau der Internetplattform Gen- der-Portal an der UDE.  Durchführung eines Workshops zum gleichstellungsori- entierten Wissensmanagement und zur Nutzung des Portals als Arbeitsinstrumentes für die Hochschulangehörigen.	23.100 €
ZfH, Dr. Nicole Auferkorte- Michaelis	<b>Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln: Netzwerken an der UDE!</b>  Fachtagung: „Und dann noch Gender“ – Anforderungen und Aufgaben für das Gender Mainstreaming in der Hochschul- entwicklung für Studium und Lehre  Aufbau eines Expert/innennetzwerks für Gendertrainings an Hochschulen  Erweiterung des Genderportals als Forum für hochschuldi- daktische Materialien zur Genderkompetenz und Gen- dertrainings im Hochschulbereich	32.230 €
ZfH, Prof. Dr. Michael Ker- res, Dr. Jörg Stratmann	<b>E-University und Gender</b>  E-Tutorinnen-Training für Frauen – daraus Entwicklung einer gendersensiblen E-Learning-Didaktik.  Erweiterung des Genderportals um die Kategorie E-Learning und Gender  Genderkonforme IT-Infrastruktur der UDE	18.350 €
ZfH, Simone Gruber, M.A.	<b>Geschlechtsspezifische Auswertung von Lehrveranstal- tungen</b>  Konzeptentwicklung zur Aufbereitung von Daten aus der studentischen Lehrveranstaltungsbewertung, das Lehrenden und Fachbereichen Informationen über die geschlechtsspezi- fischen Unterschiede der studentischen Wahrnehmung ihrer Lehre zur Verfügung stellt.  Daraus Entwicklung von Fortbildungsmaßnahmen und Ver- öffentlichung der Ergebnisse	12.600 €
ABZ, Barbara Berghuijsen, Kathrin Gräßle	<b>Koordination der Projekte zur gendergerechten Orientie- rung von Schülerinnen und Schülern an der UDE</b>  Schaffung einer zentralen Koordinierungsstelle zur Unter- stützung fachbereichsübergreifender Angebote für SchülerInnen	19.700
Physik, Prof. Dr. Markus Peschel	Girls' Day - Abschluss  Aufbereitung des Datenbestandes und der Arbeitsmateria- lien, Erstellung eines Leitfadens Girls' Day – Durchführung, Erstellung einer universitären Girls' Day  Homepage mit Archiv (2003-2008)	2.000
Essener Kolleg für Ge- schlechterforschung	<b>Neurowissenschaften im interdisziplinären Diskurs</b>  Förderung hoch qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerin- nen im Bereich der Neurowissenschaften	7.500
<b>Gesamtsumme der Projekte</b>		<b>234.380</b>

LE	Vergleich mit Uni NRW ***										Entwicklung Uni DUE															
			DUE 2003		D Uni NRW 2003		1998 insg.		w		2001 insg.		w		2003 insg.		w		2004 insg.		w		2005 insg.		w	
	Studierende WS 05/06	insg.	w																							
Studierende Köpfe																										
darunter: 1. FSem																										
in RSZ																										
Lehramt in RSZ																										
Studierende Fälle																										
darunter: 1. FSem																										
in RSZ																										
Lehramt in RSZ																										
örtl. Herkunft DUE u. Umgebung																										
übr. NRW																										
übr. BRD																										
Ausland																										
Internationalität: incoming																										
outgoing																										
AbsolventInnen Fälle																										
Absolv.<=RSZ+2 in %																										
Absolv. Lehramt																										
AbsolventInnenquote in % **																										
Forschung 2005																										
Drittmittel (Tgr98/99) in TEUR																										
DFG-Mittel in TEUR/MioEUR *																										
Anzahl Prom.																										
Anzahl Habil.																										
Kapazität WS05/06, Personal 2005																										
Finanzausstattung HH 2005																										
Lehrangebot																										
Lehrnachfrage																										
zugeordnete StG																										
nicht zugeordnete StG																										
Lehramt																										
Kapazitative Auslastung in %																										
Professuren																										
Wiss. MitarbeiterInnen																										
Finanzausstattung, TG 94; LE in EUR																										
Finanzausstattung, TG 94; FB in EUR																										
Kennzahlen																										
WM/Prof.																										
Stud.(Köpfe)/Prof.																										
Abs.(Fälle)/Prof.																										
Prom/Prof.																										
Dritt./Prof.																										
Dritt./WP																										

\* Landesvergleich: DFG-Bewilligungen von 1999-2001

\*\* AbsolventInnenquote=(Summe Abs. Fälle von SS 05 bis WS 02/03 \* 100) : (Summe Stud.1.FS Fälle von SS 00 bis WS 97/98)

\*\*\* Stammdaten der Hochschulen 2003