

Die Gleichstellungsbeauftragte



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Rechenschaftsbericht
01.10.2010 – 30.09.2012

Inhaltsverzeichnis

VORWORT.....	5
Übersicht 2010 – 2012: Ausgewählte Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und gleichstellungsbezogene Ereignisse, an denen das GI-Büro beteiligt war	7
1. Personalverfahren.....	10
1.1 Auswahlverfahren	10
1.1.1 Berufungen	10
1.1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau.....	11
1.1.3 Stellenbesetzungsverfahren der weiteren Beschäftigten	12
1.2 Personalentwicklung, Tariffragen, Leistungszulagen	12
2. Beratung der Gremien	12
2.1 Hochschulleitung, Senat, DekanInnen-Runde	12
2.2 Senatskommissionen.....	13
2.2.1 Kommission für Diversity-Management (DiM).....	13
2.3 Gleichstellungskommission	13
2.4 Sonstige Kommissionen und Ausschüsse	14
3. Ausstattung und Mitteleinwerbung des Gleichstellungsbüros	14
3.1 Ausstattung.....	14
3.2 Studentin für Gleichstellungsarbeit.....	15
3.3 Mitteleinwerbung	15
4. Kooperationen	16
4.1 Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) ...	16
4.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ).....	17
4.3 Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE).....	17
4.3.1 Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS).....	18
4.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten.....	18
4.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten	19
4.6 Zusammenarbeit mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG).....	19

4.7	Externe Kooperationen.....	19
4.7.1	Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof und BuKof).....	19
4.7.2	Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen	20
4.7.3	Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW	20
4.7.4	Netzwerk Gender Mainstreaming.....	20
5.	Einzelfallberatung	20
6.	Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie.....	21
6.1	Elternservice.....	21
6.2	„audit familiengerechte hochschule“	21
6.3	Flexibilität und Qualität in der Kindertagesbetreuung – Konzepte für Studierende und Beschäftigte an der Universität	22
6.4	Studien-/Prüfungsorganisatorische Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit.....	22
7.	Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung.....	23
7.1.	Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE und Frauenförderpläne der Fakultäten	23
7.2	Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten/zentralen Einrichtungen.....	24
7.3	Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (ZLV 201 -2013) zwischen dem Land NRW und der UDE	24
7.4	Zwischenbericht der UDE zu den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG.....	25
8	Förderung der Gleichstellung an der UDE durch das Land.....	25
8.1	Gender-Report 2010.....	25
8.2	Gender-Kongress: Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen des MIWF am 22.09.2011 in Düsseldorf	26
8.3	Strukturfonds des Landes NRW 2010 und 2011.....	26
8.4	Mittel für den Bereich Gleichstellung aus dem Landeshaushalt 2011.....	27
8.5	Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule	27
9.	Weitere Tätigkeitsfelder	28
9.1	Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten	28
9.2	Frauenversammlung	28
9.2.1	Frauenversammlungen in den Fakultäten.....	29

9.3	Veranstaltungen/Herausgaben.....	29
9.3.1	Workshop „Profilbildung/-schärfung der Gender-Einrichtungen an der UDE am 02. Mai 2011	29
9.3.2	Internationaler Frauentag 2011 und 2012.....	29
9.3.3	Fotoband „Faszination Frauen Forschung - Professorinnen der UDE“	30
9.3.4	Fotoband „Frauen Motivation Beruf – Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung der UDE“	30
Anhang	31

VORWORT

Unsere dritte zweijährige Amtszeit läuft Anfang November 2012 aus. Deshalb wollen wir wieder einen zusammenfassenden Überblick über die geleistete Arbeit in dem zurückliegenden Zeitraum geben und dabei die aus unserer Sicht besonders wichtigen Gleichstellungsaktivitäten und –ereignisse etwas ausführlicher vorstellen.

Die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen in Nordrhein-Westfalen, insbesondere was den Gleichstellungsbereich anbelangt, haben sich seit unserem letzten Rechenschaftsbericht von Herbst 2010 verbessert. Die Akzente, die die rot-grüne Landesregierung hier setzt, stimmen zuversichtlich. Das neue Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule, die Ausfinanzierung des Professorinnenprogramms mit Landesmitteln sind dafür gute Beispiele, ebenso wie der aktive Dialog und Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten und WissenschaftlerInnen im Bereich Gender- und Geschlechterforschung, wie er nun im Rahmen der Genderkongresse gepflegt wird. Die Universität Duisburg-Essen hat davon profitiert.

Das Thema Gleichstellung findet im politischen und öffentlichen Raum – zwar mit unterschiedlichen Akzentuierungen - mittlerweile breite Akzeptanz und gehört zur Agenda des Hochschulmanagements dazu. Nichtsdestotrotz ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in vielen gesellschaftlichen Bereichen noch keine Selbstverständlichkeit. Trotz aller positiven Veränderungen in den letzten Jahren stellt auch die UDE davon keine Ausnahme dar. Uns ist bewusst, dass Hochschulen nach wie vor kein geschlechtsneutraler Raum, sondern ein traditionell männlich geprägtes System sind. Das spiegelt sich beispielweise in den Leitungsstrukturen aber auch dem tariflichen Entgeltsystem wider. Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen bleibt eine wichtige Aufgabe und ist auch an der UDE durchaus eine Herausforderung.

Unser bisheriges Wirken hat sich mit jeweils unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten an drei Zielsetzungen orientiert:

- Erreichtes muss gesichert werden
- Gleichstellung ist weiter auszubauen und zu verankern
- Netzwerke müssen gepflegt, weiterentwickelt, auf- und ausgebaut werden.

Diese Ziele waren für uns auch für die hinter uns liegende Amtsperiode weiterhin handlungsleitend. Wir freuen uns, dass es uns im Zeitraum 2010-2012 wieder gelungen ist, vieles von dem, was wir uns vorgenommen haben, anzustoßen und umzusetzen. Mit den nachfolgenden Ausführungen zu den verschiedenen Aufgabenfeldern wollen wir das genauer darstellen.

Auch bezogen auf die 3. Amtsperiode ist es uns ein Anliegen zu unterstreichen, dass ohne Unterstützung und gute Zusammenarbeit die Erfolge und positiven Veränderungen nicht möglich gewesen wären. Deshalb möchten wir uns ausdrücklich bei allen an der UDE bedanken, die uns dabei geholfen haben, die Gleichstellung an unserer Hochschule zu befördern.

Besonders danken möchten wir den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros, die uns immer engagiert zur Seite gestanden haben, allen voran Doris Lutat, Lisa Mense, Sonja Neuerer sowie Saliha Kubilay und seit Mai 2012 Kasthury Lokanathan, ebenso wie den Mitarbeiterinnen des Elterservicebüros und von DU-E-Kids, stellvertretend Claudia Kippschull und Regina Hausdorf.

Erfreulich war auch die Zusammenarbeit mit der von der studentischen Frauenversammlung gewählten ‚Studentin für Gleichstellungsarbeit‘, Edona Tahiri, und ist es mit Jana Hermann, die diese Funktion seit Juni 2012 übernommen hat und das Gleichstellungsbüro seitdem verstärkt.

Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte

Elke Währisch-Große, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Duisburg/Essen Oktober 2012

Übersicht 2010 – 2012: Ausgewählte Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und gleichstellungsbezogene Ereignisse, an denen das GI-Büro beteiligt war

IV. Quartal 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an der LaKof am 21.10.2010 in Düsseldorf mit dem Schwerpunkt „Gleichstellungspolitik nach der Landtagswahl 2010“. • Vorstellung des Gleichstellungskonzepts der UDE auf der Informationsveranstaltung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) am 27.10.2010 in Bonn zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. • Beteiligung an der vom ZfH durchgeführten Tagung „Gender als Indikator für gute Lehre“ am 03.11.2010. • Erneute Verleihung des Total E-Quality Prädikats an die UDE im Rahmen einer Festveranstaltung am 04.11.2010 in Erfurt. • Bestätigung des Vorschlags des Wahlfrauengremiums zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch den Senat am 05.11.2010 - Wiederwahl der Amtsinhaberinnen. • Fortschreibung des „Zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE“: am 03.12.2010 vom Senat verabschiedet. • Aktualisierung der UDE-Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt: am 03.12.2010 vom Senat verabschiedet. • Zuwendungsbescheid der Stadt Duisburg vom 03.12.2010 über 45.720,- Euro für Umbau und Einrichtung der DU-E-Kids-Räume Kammerstrasse 206-208. • Studentische Frauenversammlung wählt am 17.12.2010 für ein weiteres Jahr „Studentin für Gleichstellungsarbeit“ als Interessensvertreterin im GI-Büro.
I. Quartal 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Zuwendungsbescheid der Stadt Essen vom 21.01.2011 über 97.200,- Euro für Umbau und Einrichtung der DU-E-Kids-Räume im Gebäude R13 (Gruppe 1). • Veröffentlichung des Fotobands „Faszination Frauen Forschung - Professorinnen der UDE“ in der Schriftenreihe der Gleichstellungsbeauftragten. • Zwischenbericht der UDE zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG zum Stichtag 15.02.2011 eingereicht. • Empfang aus Anlass des hundertjährigen Bestehens des Internationalen Frauentags mit Wissenschaftsministerin Svenja Schulze am 08.03.2011 in Kooperation mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW und dem Gleichstellungsreferat des MIWF. • Teilnahme an der LaKof am 24.03.2011 in Köln mit dem Schwerpunkt „Politische und strukturelle Prozesse in der LaKof NRW“.
II. Quartal 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop „Profilbildung/ -schärfung der Gender-Einrichtungen der UDE“ am 02.05.2011. • Teilnahme an der Landtagsanhörung am 06.05.2011 „Familienfreundlichkeit an Hochschulen verbessern“; Mitarbeit an der LRK-Stellungnahme des Rektors. • Übergabe des Zertifikats „audit familiengerechte Hochschule“ im Rahmen eines Festakts der berufundfamilie gGmbH am 25.05.2011 in Berlin. • Zwischenbericht der UDE zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ wird von DFG als vorbildlich bezeichnet und die UDE in die höchste zu erreichende Stufe (Stadium 4) eingruppiert. • UDE erhält insgesamt 223.500,- Euro aus dem Strukturfonds für Gleichstellungsmaßnahmen des Landes NRW.

<p>III. Quartal 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UDE erhält insgesamt 188.143,- Euro an zusätzlichen Landesmitteln zur Ko-Finanzierung der drei Professuren des Professorinnenprogramms. • UDE wirbt erfolgreich die Förderung für drei Gender-Forschungsprojekte ein (EKfG, Prof'in A. Schlüter, Prof'in A. Eggert – Gesamtsumme 92.730,- Euro) im Rahmen der vom Land für Kurzprojekte im Gleichstellungsbereich zur Verfügung gestellten Mittel (TG 73). • Zuwendungsbescheide der Stadt Essen vom 01.08.2011 über insgesamt 122.400,- Euro für Umbau und Einrichtung der DU-E-Kids-Räume im Gebäude R13 (Gruppe 2 und 3). • 1. Jahresbericht zur Umsetzung des „audits familiengerechte hochschule“ zum Stichtag 30.08.2011 eingereicht. • Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten als Expertin am ersten Gender-Kongress des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung am 22.09.2011 in Düsseldorf. • Teilnahme an der BuKoF vom 19.09. – 21.09.2011 in Cottbus mit dem Thema „Kompetenzen im Umbruch“.
<p>IV. Quartal 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an der LaKoF am 05.10.2011 in Bochum mit dem Schwerpunkt „Gleichstellung konkret“. • Teilnahme an der 6. Tagung des Netzwerks „Gleichstellung an Hochschulen“ am 17. und 18.10.2011 in Berlin. • Teilnahme und Ko-Moderation des Workshops „Prekarisierungsprozesse im Mittelbau - Intersektionale Perspektiven und politische Handlungsfelder“ veranstaltet vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW am 28. und 29.10.2011 in Hattingen. • Teilnahme an der Jahrestagung "25 Jahre Netzwerk Frauenforschung NRW" am 11.11.2011 an der Universität Paderborn. • Teilnahme an der Tagung „Gute Arbeit für Frauen statt prekäre Beschäftigung“ der GIB.NRW am 30.11.2011 in Bottrop. • Betreuungsbeginn bei DU-E-Kids, Campus Essen Gruppe 2. • Teilnahme am Auftakttreffen des Schwerpunkts Geschlechterforschung - Profilbildung/-schärfung der Gender-Einrichtungen an der UDE am 13.12.2011 beim EKfG. • Frauenvollversammlung an der UDE am 15.12.2011. • Relaunch des Gender-Portals zum fünfjährigen Bestehen.
<p>I. Quartal 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuungsbeginn bei DU-E-Kids, Campus Duisburg Mülheimer Str. 146. • Auftakttreffen der Projektgruppe „Perspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus“ am 07.02.2012 im Rahmen der Audit-Umsetzung. • Teilnahme an der Präsentation des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen des MIWF am 05.03.2012 in Düsseldorf. • Anlässlich des Internationalen Frauentages am 08. März 2012 Vorführung des Films „Made in Dagenham“ und Vorträge zum Thema Lohnungleichheit – Equal Pay. • Zuwendungsbescheid der Stadt Duisburg vom 09.03.2012 über 49.855,- Euro für Umbau und Einrichtung der DU-E-Kids-Räume Mülheimer Str.146. • Teilnahme an der Veranstaltung des DGB „Zeit für ein Entgeltgleichheitsgesetz“ am 13.03.2012 in Düsseldorf.

<p>II. Quartal 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UDE erhält aus dem neu aufgelegten Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen 180.000,- Euro für die Gleichstellungsarbeit. • UDE erhält 1. Tranche (50%) der insgesamt 188.143,- Euro an zusätzlichen Landesmitteln zur Ko-Finanzierung der Professuren des Professorinnenprogramms. • Betreuungsbeginn bei DU-E-Kids, Campus Essen Gruppe 3. • Studentische Frauenversammlung wählt am 25.04.2012 die „Studentin für Gleichstellungsarbeit“. • Teilnahme an der LaKof am 08.05.2012 in Münster mit dem Schwerpunkt „Genderreport 2013 – Berufungsverfahren nach Gleichstellungsaspekten“. • Moderation des Workshops „Gendersensible Qualitätssicherung durch Systemakkreditierung“, ausgerichtet vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung in Kooperation mit der LaKoF am 14.06.2012 in Essen. • Teilnahme an der Fachtagung des BMBF „Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ am 18.06. und 19.06.2012 in Berlin. • Gender-Portal der UDE als Best-Practice Beispiel im Rahmen des Professorinnenprogramms ausgezeichnet. • Wahl des neuen Wahlfrauengremiums im Rahmen der Gremienwahlen vom 19.07. – 21.07.2012. • Teilnahme an der Regionalkonferenz „Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess“ am 22.06.2012 in Dortmund im Rahmen des Projekts EQUISTU - Equality Implementation Standards for Universities.
<p>III. Quartal 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UDE erhält Urkunde anlässlich der Beteiligung am Internationalen Tag der Familie (15. Mai) im Rahmen des Essener Bündnis für Familie von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Kristina Schröder. • 2. Jahresbericht zur Umsetzung des „audits familiengerechte hochschule“ zum Stichtag 30.08.2012 eingereicht.

1. Personalverfahren

Ein zentrales Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten ist die Begleitung von Personalverfahren, denn nach dem Landesgleichstellungsgesetz wirkt die Gleichstellungsbeauftragte an sämtlichen Personalmaßnahmen mit. Dies gilt sowohl für Ausschreibungen, Auswahlverfahren und Einstellungen als auch für Beurteilungsgespräche.

1.1 Auswahlverfahren

1.1.1 Berufungen

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Um dieses Ziel zu erreichen sind qualitativ gute Berufungsverfahren notwendig, die auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, ihren wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsaktivitäten beruhen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahren soll insbesondere ihre geschlechtergerechte Gestaltung gewährleisten. Hierbei kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, sie ist jedoch für die Stellungnahme im Rektorat und Senat verantwortlich.

Die Steigerung des Professorinnenanteils verläuft sehr langsam. So hat sich der Anteil der Frauen an den Professuren (inklusive Juniorprofessuren) zwar von 20,2 % auf 21,8 % im Berichtszeitraum erhöht (vgl. Tab. 5 im Anhang), er ist aber nach wie vor deutlich von der im Hochschulentwicklungsplan 2009-2014 festgelegten Zielquote von 25 % entfernt.

Insofern kommt dem Berufungsgeschehen besondere Bedeutung zu. Insgesamt wurden in der vergangenen Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten 100 Berufungsverfahren mit einer Rufannahme abgeschlossen, d.h. die Neuberufenen, darunter 30 Frauen, haben ihre Professur angetreten. Nachdem der Frauenanteil an den Neuberufungen im Jahr 2010 23 % betrug (vgl. Tab 1), stieg er im Jahr 2011 auf 29 % und liegt aktuell bei erfreulichen 37 %.

Tab.1: Neuberufungen an der Universität Duisburg-Essen

Fakultät	2010			2011			bis einschl. 01.10.2012		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	3	1	33%	7	3	43%	7	3	43%
GesWi	-	-	-	9	4	44%	3	0	0%
BiWi	2	0	0%	1	1	100%	4	4	100%
WiWi	2	0	0%	3	0	0%	4	0	0%
BWL	2	0	0%	4	1	25%	-	-	-
Mathe	3	2	67%	5	2	40%	2	0	0%
Physik	-	-	-	2	1	50%	-	-	-
Chemie	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
Bio	4	1	25%	-	-	-	1	0	0%
IngWi	3	0	0%	5	1	20%	-	-	-
Medizin.	1	1	100%	10	1	10%	7	4	57%
Gesamt	22	5	23%	48	14	29%	30	11	37%

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

Die Steigerungsrate beim Frauenanteil an den Berufungsverfahren spiegelt sich auch in den Listenplatzierungen der Frauen wider. Insbesondere der Anteil von Frauen an den Erstplatzierungen ist von 18 % im Jahr 2010 auf 37 % zum Stichtag 01.10.2012 angewachsen (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Entwicklung des Frauenanteils an den Listenplatzierungen bei Berufungsverfahren von 2010 - 2012

Listenplatz	2010			2011			bis einschl. 01.10.2012		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Erstplatziert	22	4	18%	48	17	35%	30	11	37%
Zweitplatziert	21	5	24%	44	9	21%	25	8	32%
Drittplatziert	17	3	18%	37	10	27%	22	8	36%
Listenplätze gesamt:	60	12	20%	129	36	28%	77	27	35%

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

Wenn die UDE das selbstgesetzte Ziel eines 25%igen Frauenanteils an den Professuren bis 2014 erreichen will, wird es darauf ankommen, weiterhin qualifizierte Kandidatinnen für die Berufungsverfahren zu gewinnen.

1.1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau

Die Gleichstellungsbeauftragte ist ebenfalls bei den Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Mittelbaus involviert. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten passiert auf der Grundlage eines zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter abgestimmten Verfahrens. Aufgrund der Fülle der Einstellungen im Bereich des Mittelbaus (vgl. Tab. 3) konnte eine persönliche Beteiligung an Auswahlverfahren nur in Ausnahmefällen stattfinden.

Tab. 3: Einstellungsverfahren des Wissenschaftlichen Mittelbaus in der Amtszeit 2010 - 2012

Fakultät	Bewerbungen			Vorstellungsgespräche			Einstellungen		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeWi	943	685	72,6%	292	138	47,3%	184	86	46,7%
GesWi	885	327	36,9%	342	149	43,6%	129	50	38,8%
BiWi	543	370	68,1%	199	125	62,8%	130	83	63,8%
WiWi	727	315	43,3%	190	79	41,6%	90	38	42,2%
BWL	184	88	47,8%	84	37	44,0%	53	17	32,1%
Mathe	194	59	30,4%	98	31	31,6%	80	23	28,8%
Physik	681	172	25,3%	158	47	29,7%	104	26	25,0%
Chemie	163	79	48,5%	128	60	46,9%	101	44	43,6%
Bio	357	204	57,1%	73	49	67,1%	49	28	57,1%
IngWi	413	92	22,3%	262	78	29,8%	145	25	17,2%
Medizin	836	460	55,0%	344	161	46,8%	170	63	37,1%
Sonstige	1373	641	46,7%	370	178	48,1%	236	89	37,7%
Summe	7.299	3.492	47,8%	2.540	1.132	44,6%	1.471	572	38,9%

Quelle: Eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros (GLB)

So war das Gleichstellungsbüro in der Amtszeit 2010-2012 mit 1.471 Einstellungsverfahren befasst. Der Frauenanteil an den Bewerbungen in diesen Verfahren beträgt 47,8 %, eingeladen wurden Frauen mit einem Anteil von 44,6 % und bei den Einstellungen sinkt ihr Anteil schließlich auf 38,9 %. Die Chancen von Frauen, bei den Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Mittelbau berücksichtigt zu werden, sind gegenüber den Männern demnach geringer. Dieser Befund gilt insbesondere für die Fakultät für Geisteswissenschaften, die Medizinische Fakul-

tät sowie die weiteren Einrichtungen. Welche Ursachen für diese Diskrepanz verantwortlich sind, lässt sich anhand der vorliegenden Daten jedoch nicht beantworten. Hier sind die einzustellenden Bereiche gefordert, im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ihre Einstellungspraxis auch unter dem Blickwinkel der Frauenförderung zu überprüfen.

1.1.3 Stellenbesetzungsverfahren der weiteren Beschäftigten

Bezüglich der Begleitung dieser Stellenbesetzungsverfahren gilt das zu Personalverfahren im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Gesagte: Aufgrund der Vielzahl von Verfahren war die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Auswahlgesprächen nur in Ausnahmefällen möglich. Besonderes Augenmerk galt den Einstellungsverfahren im technischen Bereich und im oberen Bereich der Verwaltungshierarchie, um vor allem den Frauenanteil zu erhöhen. Außerdem wurden Arbeitsbereiche mit besonders belastenden Rahmenbedingungen (z. B. hohe zeitliche Flexibilität, Reisetätigkeiten, Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten), in denen Frauen tätig sind, in den Blick genommen, um dort gezielt Verbesserungen anzuregen.

1.2 Personalentwicklung, Tariffragen, Leistungszulagen

Im Rahmen der Arbeitsgruppe, in der die Vorsitzende des Personalrats der weiteren Beschäftigten, Vertreterinnen des Sachgebiets Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) sowie die Gleichstellungsbeauftragten vertreten waren, wurden insbesondere Auswirkungen von Zentralisierungs-/ Dezentralisierungsreformen auf die Arbeitsplätze in den Fakultäten thematisiert. Daraus resultierende Tariffolgen sind noch nicht abschließend diskutiert. Das avisierte Ziel, Rahmenbedingungen für eine betriebliche Fachkarriere für Beschäftigte auch der Fakultätsverwaltungen zu verabreden, wurde gemeinsam mit dem Sachgebiet PE/OE und dem Personalrat weitere Beschäftigte beraten. Aufgrund der Neueinführung der SAP-Software ruht das Verfahren.

Über die Möglichkeit der Zahlung von Leistungsentgelten nach § 40 und § 18(5-8) TV-L wurde informiert. Anlässlich der Mitteilung des Kanzlers, die Zahlung von Leistungsentgelten in der Verwaltung einzustellen, hat die Gleichstellungsbeauftragte um eine genderbezogene Statistik über die bisherigen Zahlungen gebeten. Darauf wird im nächsten Rechenschaftsbericht einzugehen sein.

2. Beratung der Gremien

Die Begleitung und Beratung der Gremien ist ein weiterer wichtiger Bereich der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, um dazu beizutragen, dass Gleichstellungsbelange und Frauenförderung im Sinne einer Querschnittsaufgabe berücksichtigt werden. Laut Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen kann die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen aller Gremien der Universität mit beratender Stimme teilnehmen.

2.1 Hochschulleitung, Senat, DekanInnen-Runde

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats, des Rektorats, des Senats und an den Besprechungen der Dekane/Dekaninnen teil. Im Berichtszeitraum tagten der Hochschulrat 7-mal, das Rektorat an 78 und der Senat an 23 Terminen. Die Besprechung der Dekane und Dekaninnen fand 15-mal statt.

2.2 Senatskommissionen

Die folgenden Senatskommissionen haben im Berichtszeitraum entsprechend den in Klammern angegebenen Zahlen getagt.

- Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung (15)
- Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer (20)
- Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen (10)
- Kommission für Diversity Management (17)
- Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium (3)

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben nach Möglichkeit an den Kommissionssitzungen teilgenommen. Hierdurch konnten Gleichstellungsbelange frühzeitig in die Beratungen eingebracht werden.

2.2.1 Kommission für Diversity-Management (DiM)

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 17 Sitzungen stattgefunden, die sich mit unterschiedlichen Diversityaspekten befassten, wie z. B. Inklusion, Internationalisierung und Studierende mit Migrationshintergrund sowie mit der Entwicklung und Umsetzung von DiM-Konzepten an der UDE. Aufgrund der inhaltlichen Schnittmengen kooperiert die DiM-Kommission themenbezogen mit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten. Ein wichtiges gemeinsames Thema waren und sind Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf. In diesem Kontext stellte eine Vertreterin des Gleichstellungsbüros am 21.05.2012 die Umsetzung des „audits familiengerechte hochschule“ vor (vgl. Kap. 6.2).

2.3 Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission (GLK) tagte im Berichtszeitraum insgesamt sieben Mal. Zu den Sitzungen wurden neben den Mitgliedern der Kommission auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie das Prorektorat für Diversity Management eingeladen. Ein Schwerpunkt der Arbeit der GLK war die Verteilung der Mittel aus dem Strukturfonds des Landes NRW, die die UDE gleichstellungsbezogen in den Jahren 2010 und 2011 zugewiesen bekommen hat. Hierzu wurden Anträge begutachtet und entsprechende Finanzierungsempfehlungen gegeben, die seitens der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zur Durchführung von Gleichstellungsprojekten gestellt wurden. In 2012 hat das Land die gleichstellungsbezogene Mittelverteilung mit dem „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen“ neu aufgestellt, womit sich die Gleichstellungskommission ebenfalls befasste.

Weiterer thematischer Schwerpunkt der GLK im Berichtszeitraum war die Beratung der neuen Berufsordnung der UDE, die im Mai 2012 verabschiedet wurde sowie die Erarbeitung von Empfehlungen zur Durchführung geschlechtergerechter Berufungsverfahren, die in den geplanten Berufsleitfaden der UDE einfließen sollen. Darüber hinaus beriet die GLK die Fortschreibung der Frauenförderpläne in den Fakultäten und diskutierte einen so genannten Musterfrauenförderplan, der den Fakultäten als Vorlage zur Erstellung ihrer Frauenförderpläne dienen soll. Der Musterfrauenförderplan befindet sich zurzeit in Abstimmung mit den Personalräten.

Leider gelang es im Berichtszeitraum nicht, die Laufzeiten der Frauenförderpläne aller Fakultäten anzugleichen. Zudem verfügen einige Fakultäten nach wie vor über keinen gültigen Frauenförderplan, da die Fortschreibung nicht fristgemäß vorgenommen wurde bzw. Empfehlungen zur Überarbeitung des Plans nicht zeitnah umgesetzt wurden. Die bisherige Beteiligungsstruktur (Fakultätsrat, Gleichstellungskommission, Personalräte, Senat) bis zur endgültigen Verabschiedung eines Frauenförderplans und den damit verbundenen Rückkopplungsschleifen war für diese unbefriedigende Situation mitverantwortlich. Mit den zu beteiligenden AkteurInnen wurde ein schlankeres Verfahren vereinbart, was nun gemeinsam erprobt wird.

2.4 Sonstige Kommissionen und Ausschüsse

Die Gleichstellungsbeauftragten nahmen im Rahmen ihrer terminlichen Möglichkeiten an den Sitzungen weiterer Gremien teil, wie z. B.

- der Vertrauenskommission,
- der Auswahlkommission zur Vergabe der zentralen Stipendien im Rahmen des NRW-Stipendienprogramms oder
- dem Ausschuss für Lehrerbildung.

3. Ausstattung und Mitteleinwerbung des Gleichstellungsbüros

3.1 Ausstattung

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) institutionalisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden für ihr Amt, das sie hauptberuflich ausüben, freigestellt. Über den gesetzlichen Auftrag hinausgehend, sind die Aufgaben und Anforderungen universitärer Gleichstellungsarbeit komplexer geworden. So sind Gleichstellungsaspekte auch im Rahmen der Beantragung von Drittmitteln bei der DFG oder der EU relevant, ebenso wie im Rahmen der Akkreditierung von Studiengängen. Gleichstellung ist zu einem durchaus bedeutenden Faktor in der Profilierung einer Hochschule geworden. Um die vielfältigen Aufgaben im Bereich der Gleichstellung zufriedenstellend auszuführen, bedarf es einer guten Ausstattung und ausreichender Ressourcen. Für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten steht ein Budget im Umfang von zwei Vollzeit-Stellen zur Verfügung. Zusammen mit einer Vollzeit-Bürokraft (Sekretariat) und einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin (75 % einer Vollzeitstelle) sowie einem Sachbudget von 25.500,- Euro verfügt das Gleichstellungsbüro über eine sehr gute Ausstattung im Landesvergleich.

Für das Aufgabenfeld Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft/ Beruf ist auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten bereits im Jahr 2005 das Elternservicebüro (ESB) (vgl. Kap. 6) eröffnet worden, das in den ersten zwei Jahren mit ESF-Mitteln der Europäischen Union gefördert wurde. Das ESB mit seinen mittlerweile drei unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen ist organisatorisch dem Gleichstellungsbüro zugeordnet und wird aus Gleichstellungsmitteln des Landes finanziert. Kernstück des ESB ist die universitätseigene Kinderbetreuungseinrichtung DU-E-KIDS, die in Form einer außerhäuslichen Tagespflegestelle geführt wird und deren insgesamt 21 Mitarbeiterinnen ebenfalls organisatorisch zum ESB und damit zum Gleichstellungsbüro zählen.

Bemerkenswert ist, dass die DU-E-KIDS-Mitarbeiterinnen keinen der ansonsten für Tagespflegepersonen üblichen Arbeitsverträge haben, sondern regulär als Hochschulangestellte nach TV-L beschäftigt sind. Hier nimmt die UDE im Landesvergleich eine Vorreiterrolle ein.

Im Rahmen der Umsetzung des „audits familiengerechte hochschule“ unterstützt außerdem eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (50 % einer Vollzeitstelle) das Gleichstellungsbüro, insbesondere bei der Begleitung und Berichterstattung in diesem Bereich. Diese Stelle wird ebenfalls aus Landesmitteln für Gleichstellung finanziert.

3.2 Studentin für Gleichstellungsarbeit

Das Hochschulgesetz NRW lässt eine Studentin als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu. Daher wurde an der UDE die Position einer „Studentin für Gleichstellungsarbeit“ geschaffen, die im Büro der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von 10 Wochenstunden als Studentische Hilfskraft beschäftigt wird und auf der Grundlage einer mit studentischen GremienvertreterInnen abgestimmten Aufgabenbeschreibung tätig ist. Die Studentin für Gleichstellungsarbeit wird für jeweils ein Jahr von den Studentinnen an der UDE im Rahmen der Wahl-Vollversammlung des autonomen Frauenreferats gewählt und im Anschluss von den Wahlfrauen bestätigt. Edona Tahiri bekleidete diese Position von 2009 bis zum Frühjahr 2012. Im April 2012 wählte die studentische Frauenvollversammlung Jana Herrmann als „Studentin für Gleichstellungsarbeit“, die nach der Bestätigung durch das Wahlfrauengremium seit dem 01.06.2012 nun die Belange der Studentinnen vertritt.

3.3 Mitteleinwerbung

Durch die Teilnahme an verschiedenen Ausschreibungen und Programmen warb das Gleichstellungsbüro in den vergangenen Jahren beträchtliche Mittel ein, die für Gleichstellungsmaßnahmen an der UDE verwendet werden. Für die Jahre 2010 bis 2012 betragen diese Zuwendungen insgesamt 1.559.749,- Euro.

Darüber hinaus stellte das Gleichstellungsbüro erfolgreich Anträge im Rahmen des jeweiligen Bundes- und Landesprogramms bei den Städten auf Zuwendungen für Investitionen zum Ausbau von Plätzen für Kinder unter drei Jahren bei DU-E-KIDS. Diese Zuwendungen betragen insgesamt 315.175,- Euro in den vergangenen drei Jahren.

Tab. 4: Übersicht über die Mitteleinwerbungen von 2010-2012

Mittelgeber	2010	2011	bis 01.10.2012
MIWF NRW – Strukturfonds für Gleichstellung	299.500,- €	223.500,- €	
MIWF NRW – Sockelbetrag „Gleichstellung“ im Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule			180.000,- €
MIWF NRW – Landesanteil im Professorinnenprogramm		188.143,- €	94.098,75€
Professorinnenprogramm - Bundesanteil	198.221,- €	188.143,- €	188.143,- €
Zwischensumme	497.721,- €	599.786,- €	462.241,75 €
DU-E-KIDS - Investitionskostenzuschüsse	2010	2011	2012
Stadt Duisburg – DU-E-KIDS, DU – Kammerstr.	45.720,- €		
Stadt Duisburg – DU-E-KIDS, DU – Mülheimerstr.			49.855,- €
Stadt Essen – DU-E-KIDS, KTP 1		97.200,- €	
Stadt Essen – DU-E-KIDS, KTP 2		61.200,- €	
Stadt Essen – DU-E-KIDS, KTP 3		61.200,- €	
Zwischensumme	45.720,- €	219.600,- €	49.855,- €

4. Kooperationen

4.1 Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)

Das ZfH hat als zentrale Serviceeinrichtung der UDE den Aufgabenschwerpunkt, die Qualitätsentwicklung in den Bereichen Studium und Lehre sowie im Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation voranzubringen und die Entwicklung von Diversity-Sensibilität an der UDE zu fördern. Insofern leistet das ZfH einen wichtigen Beitrag zur Organisationsentwicklung und ist damit auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten von zentraler Bedeutung. Die Teilnahme an den Beratssitzungen sowie der informelle Austausch mit den KollegInnen sind die Grundlage für die Zusammenarbeit mit dem ZfH.

Das zentrale Kooperationsprojekt zwischen ZfH und Gleichstellungsbüro ist die Pflege und Weiterentwicklung der Internetplattform „Gender-Portal“, das Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung an Hochschulen sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung aufbereitet und gebündelt zur Verfügung stellt. Das Gender-Portal ist im deutschsprachigen Raum ein Alleinstellungsmerkmal der UDE und wurde mehrfach als Good-Practice-Beispiel ausgezeichnet; zuletzt im Rahmen der im Juni 2012 veranstalteten Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenpro-

gramm des Bundes und der Länder“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Außerdem ist das im Bereich Studium und Lehre angesiedelte bundesweite ExpertInnen-Netzwerk „Gender in Studium und Lehre“ hervorzuheben, dem auch die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros angehört. Der bisherige Bereich Karriereentwicklung, indem insbesondere Mentoring-Programme zur Karriereförderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt und angeboten wurden, ist ebenfalls von herausgehobener Bedeutung für die Gleichstellungsarbeit, da diese Programme zentraler Bestandteil der Frauenförderung an der UDE waren und sind.

Durch die letzte Umstrukturierung in 2012 wurden diese Angebote zum Teil innerhalb des ZfH anders zugeordnet oder auch verlagert. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten wird darauf zu achten sein, dass sowohl die konzeptionelle Qualität der Angebote erhalten bleibt bzw. bedarfsgerecht weiterentwickelt wird als auch die Ressourcenausstattung in diesem Bereich nicht nennenswert sinkt, da diese Angebote ein wichtiger Baustein bei der Bewertung der UDE als geschlechtergerechter Hochschule sind - z. B. im DFG-Kontext - und die Ressourcen in diesem Bereich einen Teil des notwendigen finanziellen Eigenanteils der UDE im Rahmen des Professorinnen-Programms ausmachen.

4.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ)

Unter Federführung des ABZ werden die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern zentral koordiniert. Begleitet durch die Gleichstellungsbeauftragte vernetzt die Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, Projekte zur gendergerechten Studienwahl universitätsintern und stellt sie nach außen dar. Im Mittelpunkt stehen dabei Projekte, die Schülerinnen für den Bereich Naturwissenschaft und Technik interessieren sollen, wie z. B. der Girls’ Day oder die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I.). Darüber hinaus bietet das ABZ seit dem Frühjahr 2011 auch einen so genannten JungsTag an, an dem Jungen der Klassen 9 und 10 die Möglichkeit haben, einen Vormittag lang in Studiengänge hineinzuschnuppern, in der männliche Studierende unterrepräsentiert sind. Das Elternservicebüro und die Tagespflegestelle DU-E-KIDS haben sich unter dem Titel „Männer in die KITA. Wandel der Geschlechterrollen in der Gesellschaft“ am Programm des JungsTag beteiligt.

Seit September 2012 bietet das ABZ außerdem Mentoringprogramme für Studierende im Übergang in den Beruf an.

4.3 Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)

Zwischen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Sachgebiet PE/OE bestehen vielfältige thematische Bezüge. Denn eine zielgerichtete Personalentwicklung, die die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten zum Ziel hat, beinhaltet wichtige Anknüpfungspunkte für gleichstellungsrelevante Themen. So wird im Bereich der PE/OE der Frauenförderplan für die weiteren Beschäftigten in der Zentralverwaltung fortgeschrieben. Zudem wird ein umfangreiches internes Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot bereitgestellt, das auch genderbezogenen Er-

fordernissen Rechnung trägt, wie z. B. der Frage der Kostenübernahme von Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber bei Fortbildungen. Am Verfahren „Einführung der online-gestützten Fortbildungsanmeldung“ wurde die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Die Anzahl der Frauen bei den intern durchgeführten Fortbildungen lag 2010 bei ca. 75 %. Welchen Einfluss eine Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen auf den beruflichen Werdegang und die berufliche Weiterentwicklung hat, steht noch zur Auswertung auf der Agenda der Gleichstellungsbeauftragten.

Die aktuellen Arbeiten zur Umstellung des Campus-Management (HIS-in-one) und SAP binden zu großen Teilen die Ressourcen der Verwaltung, so dass diese Arbeiten zunächst abzuwarten bleiben. Konkret findet die Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Bereich durch die Teilnahme an den turnusmäßigen internen Beiratstreffen statt.

4.3.1 Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS)

Das 2010 gegründete Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS) arbeitet in Kooperation von PE/OE und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten erfolgreich unter Beteiligung von mittlerweile 80 Teilnehmerinnen. Das Netzwerk trifft sich 2-mal jährlich im März und September. Gut besuchte passgenaue Workshops zum Thema FSV (Beschaffungssoftware) und „dezentrales Veranstaltungsmanagement an der UDE“ wurden angeboten.

Die Gründung eines Uni Duisburg-Essener Netzwerkes der technischen Mitarbeiterinnen ist geplant.

4.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der UDE bei ihren Aufgaben. Dies betrifft insbesondere die Beteiligung an Berufungsverfahren in den jeweiligen Fakultäten, wobei die abschließenden Stellungnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der UDE erfolgen.

Um den Austausch, die Information und die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten untereinander und mit weiteren AkteurInnen im Bereich der Gleichstellung zu unterstützen, werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu den Sitzungen der Gleichstellungskommission als Gäste eingeladen. Am 23.05.2011 fand zudem eine gemeinsame Sitzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission zum Thema „geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren“ statt, auf der die spezifischen Fragen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten diskutiert wurden. Darüber hinaus erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten bei inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben auf Wunsch Beratung und Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro.

Die Grundordnung der UDE sieht vor, in den Fakultäten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte möglichst jeder Statusgruppe zu wählen. Die Option eine Mitarbeiterin aus Technik und Verwaltung zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu machen, wurde bisher nur in wenigen Fakultäten realisiert. Hier gibt es noch Verbesserungsbedarf.

4.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten

Der Personalrat für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten sowie der Personalrat für die weiteren Beschäftigten vertreten die Interessen der MitarbeiterInnen an der UDE gemäß dem Landespersonalvertretungsgesetz. Zu ihren Aufgaben zählt auch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule. Insbesondere ist hier das Mitbestimmungsverfahren bei den Frauenförderplänen der Fakultäten und der UDE insgesamt zu nennen. Fragen der Personalentwicklung, der Arbeitsorganisation und des Arbeits- und Tarifrechts sind eine weitere wichtige Schnittstelle zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Durch die gute Zusammenarbeit in den genannten Themenfeldern konnten in vielen Fragen tragfähige Lösungen gefunden werden. Die Berücksichtigung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Rahmen der Frauenförderpläne der Fakultäten ist gemeinsames Anliegen.

4.6 Zusammenarbeit mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)

Mit dem EKfG verfügt die UDE über eine überregional anerkannte Einrichtung auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Vorstand des EKfG und nimmt an den Sitzungen dieses Gremiums teil. Darüber hinaus ist die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros Mitglied im EKfG und arbeitet im Bereich der Geschlechterforschung mit dem EKfG zusammen.

Des Weiteren arbeiten das EKfG und das Gleichstellungsbüro im Rahmen der Initiative „Profilbildung/-schärfung der Gender-Einrichtungen an der UDE“ zusammen. Das EKfG koordiniert innerhalb dieser Initiative den forschungsorientierten Schwerpunkt und vernetzt die im Bereich der Geschlechterforschung aktiven WissenschaftlerInnen an der UDE (vgl. Kap. 9.3.1).

4.7 Externe Kooperationen

4.7.1 Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof und BuKof)

Die Teilnahme an den Konferenzen und Mitgliederversammlungen dient dem Informationsaustausch, der Vernetzung und der Erarbeitung gemeinsamer Ziele und Strategien sowie der Formulierung von Forderungen an die politischen EntscheidungsträgerInnen auf Landes- und Bundesebene.

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKoF)

Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich landesweit in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof) zusammengeschlossen. Die LaKof nimmt hochschulübergreifende Angelegenheiten im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung wahr, befasst sich dabei mit der nordrhein-westfälischen Hochschulpolitik und gibt regelmäßig Stellungnahmen zu aktuellen Einzelthemen ab. Die LaKof lädt in der Regel zwei Mal im Jahr zu einer Tagung und Mitgliederversammlung ein.

Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF)

Die BuKoF ist der deutschlandweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Sie vertritt die Interessen von Frauen an Hochschulen bzw. Gleichstellungsbelange für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. So gibt es Kommissionen zu verschiedenen Schwerpunktthemen und Fragestellungen. Die BuKoF-Mitglieder treffen sich ein Mal im Jahr zur bundesweiten Tagung und Mitgliederversammlung, ihre Kommissionen laden regelmäßig zu Arbeitstreffen ein. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“, die sich der Fragestellung „Equal Pay“ besonders widmet. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin nimmt regelmäßig an den Sitzungen der BuKoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ teil.

4.7.2 Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen

Das Gleichstellungsbüro der UDE ist vernetzt mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. An den von den Gleichstellungsbüros der Städte organisierten Arbeitstreffen nimmt das Gleichstellungsbüro der UDE im Rahmen seiner terminlichen Möglichkeiten teil.

4.7.3 Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Seit 2010 hat die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung seinen Standort an der Universität Duisburg-Essen. Die derzeitige Sprecherin des Netzwerks, Prof. Dr. Anne Schlüter aus der Fakultät für Bildungswissenschaften, ist Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle und außerdem die Vorsitzende der Gleichstellungskommission an der UDE. Das Gleichstellungsbüro kooperiert mit dem Netzwerk in verschiedenen Bereichen. So wurde z. B. der Empfang aus Anlass des hundertjährigen Bestehens des Internationalen Frauentags mit Wissenschaftsministerin Svenja Schulze am 08.03.2011 gemeinsam ausgerichtet.

4.7.4 Netzwerk Gender Mainstreaming

Im Januar 2008 hat sich ein bundesweites „Netzwerk Gender Mainstreaming an Hochschulen“ gegründet, das innovative und effektive Konzepte und Strategien zu den Themenkomplexen Frauenförderung und Gender Mainstreaming an Hochschulen erarbeitet. Die UDE ist durch die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros im Netzwerk vertreten, die an den jährlich stattfindenden zweitägigen Netzwerktreffen teilnimmt.

5. Einzelfallberatung

Zahlreiche Frauen haben sich mit spezifischen Fragen oder Problemen an das Gleichstellungsbüro gewandt, um sich individuell beraten zu lassen. Thematisch lassen sich die meisten Einzelfallberatungen unter den Überschriften „Mutterschaft im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Situation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bzw. Teilzeit- und Befristungsgesetzes“ oder „Ansprüche und Möglichkeiten aufgrund des Bundeselterngeld und –elternzeitgesetzes“ zusammenfassen. Vermehrt haben sich Studentinnen wegen Vereinbarungsproblemen ihrer Familienaufgaben und den Rahmenbedingungen des Studiums hilfesuchend an das Gleichstellungsbüro gewandt. Es lässt sich feststellen, dass insbesondere die diesen Problemen Rechnung tragende Regelungen in Prüfungsordnungen noch besser kommuniziert werden müssen. Zur grundsätzlichen Beschlusslage des Senats in diesem Kontext vgl. Kapitel 6.4.

Erfreulicherweise hatten im Berichtszeitraum nur zwei Beratungsfälle den Bereich der sexuellen Belästigung zum Gegenstand.

Gerade bei den Einzelfallberatungen hat sich der enge Austausch mit den Personalräten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bewährt.

6. Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie

6.1 Elternservice

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 für die Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Familienaufgaben von wesentlicher Bedeutung. Zum ESB gehören die Tagespflegestellen von DU-E-Kids an beiden Campi, die Betreuung für Kinder bis zu drei Jahren von an der UDE beschäftigten Eltern anbieten, ein regelmäßiges spezielles Betreuungsangebot für Schulkinder in den Schulferien, die Babysittervermittlung sowie Betreuungsangebote bei Veranstaltungen an der UDE. Außerdem bietet das ESB Beratung in den Feldern Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung sowie Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld an. Neu dazugekommen ist im Berichtszeitraum der Bereich der Vereinbarkeit von Studium/ Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben bzw. Betreuungstätigkeiten von Angehörigen. Eine wöchentliche telefonische Pflegeberatung wurde im ESB neu eingerichtet.

Der Ausbau der Kinderbetreuung durch die Erhöhung von Platzzahlen in der universitätseigenen Einrichtung DU-E-KIDS wurde im Berichtszeitraum weiter fortgeführt. Am Campus Duisburg gibt es nun insgesamt 24 Betreuungsplätze. Am Campus Essen wurde die im Mai 2010 eröffnete Tagespflegestelle im Berichtszeitraum um zwei Gruppen erweitert, so dass hier nun insgesamt 27 Plätze zur Verfügung stehen. Aufgrund der Erweiterung der Platzzahlen wurden weitere Betreuungskräfte eingestellt (vgl. Kap. 3.1).

Die Schulferienbetreuung findet durch Kooperation mit dem Universitätsklinikum jeweils für zwei Wochen in den Osterferien, sechs Wochen in den Sommerferien und zwei Wochen in den Herbstferien statt. Dieses Angebot kann auch tageweise in Anspruch genommen werden.

6.2 „audit familiengerechte hochschule“

Anfang 2010 hat sich die UDE dem „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH, einer Tochter der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, unterzogen und ist seit August 2010 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Im Rahmen des Auditierungsverfahrens wurden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Familienaufgaben in unterschiedlichen Handlungsfeldern an der Hochschule erarbeitet und in einer Zielvereinbarung zwischen dem Rektorat und der berufundfamilie gGmbH festgelegt. Im Rahmen eines Festaktes am in Berlin 25. Mai 2011 wurde das audit-Zertifikat der UDE offiziell überreicht.

Im Berichtszeitraum stand die Umsetzung, der in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen, im Fokus der Arbeit des Gleichstellungsbüros. Den Stand der Umsetzung dokumentieren die jährlichen Jahresberichte an die berufundfamilie gGmbH, die das Gleichstellungsbüro in Ab-

stimmung mit der Prorektorin für Diversity Management jeweils fristgerecht zum 30.08. des Jahres eingereicht hat. Um einen breiten Kreis von Hochschulangehörigen - Studierende wie Beschäftigte - in den Prozess der Umsetzung der Maßnahmen einzubinden, informiert die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über den Sachstand per eMail, im Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten, dem universitätszentralen *Campus Aktuell* sowie in den Hochschulgremien und richtete eine eigene Homepage zum Auditierungsverfahren ein, auf der alle relevanten Informationen und Hinweise zum Ablauf sowie zu der weiteren Planung eingestellt werden. Hier stehen ebenfalls die Jahresberichte zur Einsicht bereit.

6.3 Flexibilität und Qualität in der Kindertagesbetreuung – Konzepte für Studierende und Beschäftigte an der Universität

Im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ ist der Aufbau einer Kurzzeit- und Notfallbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten als Maßnahme definiert worden, da vor allem die Anforderungen des Studiums oft nicht mit den Betreuungszeiten vieler Kinderbetreuungseinrichtungen zusammenpassen.

Das Angebot der Kurzzeitbetreuung ist eine differenzierte Ergänzung als Baustein neben der regulären Betreuung in Kindergarten oder in der Tagespflege und soll helfen, Betreuungslücken hauptsächlich am Nachmittag oder abends zu schließen, die durch Veranstaltungen an der UDE entstehen.

Neu an dieser Maßnahme wird die enge räumliche und in Teilen auch personelle Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Essen-Duisburg sein.

Um die pädagogische Qualität dieses aber auch des übrigen flexiblen Kinderbetreuungsangebots an der UDE zu sichern, wurde die Abteilung „Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST)“ am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) von der Gleichstellungsbeauftragten beauftragt, ein wissenschaftliches Begleitprojekt durchzuführen. Die Ergebnisse des Projekts und die Schlussfolgerungen daraus sollen 2013 eine wichtige Grundlage sein für die Perspektive und konzeptionelle Weiterentwicklung der Kinderbetreuung an der UDE.

6.4 Studien-/Prüfungsorganisatorische Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit

Die im Zusammenhang mit dem letzten Rechenschaftsbericht thematisierte Änderung im Hochschulgesetz (§48, Abs. 5, HG NW) hat der Landtag beschlossen. Nunmehr ermöglicht das Hochschulgesetz Studierenden mit Familienaufgaben auch innerhalb einer Beurlaubung Prüfungen abzulegen.

An der UDE sind Regelungen für „Studierende in besonderen Situationen“ in allen Rahmenprüfungsordnungen verankert worden.

Im Zuge der Auslaufregelung der (Diplom-)Studiengänge hat der Senat auf Anregung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten beschlossen, Härtefallregelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Studium vorzusehen. Die Beratungserfahrung im Gleichstellungsbüro macht deutlich, dass insbesondere studentische Mütter kleiner Kinder angesichts der Auslaufristen für Prüfungen vor großen Vereinbarkeitsproblemen stehen. Der Senat hat mit seinem Grundsatzbeschluss die Prüfungsausschüsse in diesen besonderen Fällen zu Sondervereinbarungen legitimiert.

Zudem wurde am 02.09.2012 das Handbuch für Prüfungsausschussvorsitzende vom Senat verabschiedet und auf der Homepage der UDE veröffentlicht. Hier wird auf die notwendigen und möglichen Spielräume und Flexibilisierungsmöglichkeiten für eine gute Vereinbarkeit von Studium und Familie explizit hingewiesen und entsprechende verbindliche Regelungen aufgenommen.

Als weiteres wichtiges Handlungsfeld zur Verbesserung der Studienorganisation hat sich die Maßnahme „Bevorzugte Anmeldung zu Lehrveranstaltungen für studierende Eltern“ gezeigt. Sowohl im Rahmen des Campus-Management-Systems HIS-in-one als auch in der fakultätsbezogenen Verteilung von Lehrveranstaltungen hat die UDE ihren Studierenden diese Möglichkeit zugesichert.

7. Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung

7.1. Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE und Frauenförderpläne der Fakultäten

Am 03. Dezember 2010 wurde die Fortschreibung des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE“ im Senat verabschiedet und trat nach seiner Veröffentlichung im Verkündungsblatt der UDE am 13.01.2011 in Kraft. Der Rahmenplan gibt auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NW) Ziele zur Gleichstellung und Frauenförderung vor und legt Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zur Zielerreichung für eine Laufzeit von drei Jahren fest.

Der Rahmenplan wurde vom Gleichstellungsbüro erarbeitet und unter Berücksichtigung der Stellungnahmen des Rektorats, des Personaldezernats, der Gleichstellungskommission und der Personalräte der wissenschaftlich/künstlerisch und der weiteren Beschäftigten dem Senat zur Verabschiedung vorgelegt. Erstmals umfasst dieser Rahmenplan auch die Gruppe der weiteren Beschäftigten an der UDE, die bisher im Frauenförderplan der Verwaltung betrachtet wurde. Aufgrund der seit 2006 auf die Fakultäten, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten übertragenen Budgetverantwortung ist dies sinnvoll.

Die Fakultäten sind ebenfalls gefordert, Frauenförderpläne vorzulegen. Diese ergänzen und konkretisieren die im zentralen Rahmenplan genannten Gleichstellungsziele und –maßnahmen. Bislang sind die Laufzeiten der Frauenförderpläne der Fakultäten unterschiedlich und einige Fakultäten haben nach wie vor keinen gültigen Frauenförderplan. Die Vereinheitlichung von gemeinsamen Laufzeiten war ein Ziel der letzten Amtszeit, das leider nicht realisiert werden konnte. Gründe hierfür sind einerseits die verschiedenen Beteiligungsstrukturen, die ein Frauenförderplan bis zu seiner Verabschiedung im Senat durchläuft, aber auch die teilweise wenig engagierte Bearbeitung der Frauenförderpläne in den Fakultäten. Für Ersteres, die Beteiligungsnotwendigkeiten, wurde eine neue Verfahrensweise gefunden, die nun zu erproben ist. Für das Zweite, die Fakultäten, die keine gültigen Frauenförderpläne vorzuweisen haben, wurde im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen verpflichtet, gültige Frauenförderpläne im Sommersemester 2012 im Senat abstimmen zu lassen.

7.2 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten/zentralen Einrichtungen

Gleichstellungsaspekte sind im Sinne einer Querschnittsaufgabe als Zielkategorie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen seit der Laufzeit 2006/2007 implementiert. Für die ZLV werden nach Geschlecht differenzierte Kennziffern in den Bereichen Studium, Promotion, Habilitation, wiss. MitarbeiterInnen und Professuren erhoben. Während der Amtszeit 2010-2012 fanden sowohl die Abschlüsse der ZLV (2010-2012) mit den zentralen Einrichtungen als auch die Entwicklungsgespräche und Abschlüsse der ZLV (2012-2014) mit den Fakultäten statt. Um die ZLV besser mit den Frauenförderplänen der Fakultäten zu verzahnen, wurden die Fakultäten aufgefordert, in den Kernbereichen Studium und Lehre, Forschung, Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Personal- und Strukturentwicklung Gleichstellungsziele zu nennen, die in den jeweiligen Frauenförderplänen der Fakultäten ausformuliert sind. Darüber hinaus benennen die Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen die Teilziele in den Bereichen Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung, denen im Rahmen der ZLV-Laufzeit besondere Bedeutung beigemessen wird. Außerdem wurde der Bereich Diversity Management aufgenommen. Unter diesem Punkt geben die Fakultäten an, wie sie sich an der Umsetzung der Zielvereinbarungen zum „audit familiengerechte hochschule“ beteiligen und welche fakultätsbezogenen Maßnahmen zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit sie ergreifen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde und wird über die wesentlichen Schritte und Ergebnisse der ZLV-Gespräche informiert. Sie erhält alle erforderlichen Unterlagen. Aufgrund der Terminflülle ist es allerdings nicht möglich, an sämtlichen ZLV-Gesprächen persönlich teilzunehmen. Daher hat das Gleichstellungsbüro, wo notwendig, Empfehlungen auf Grundlage der eingereichten Controllingberichte der Fakultäten oder Einrichtungen erarbeitet und in den Beratungsprozess schriftlich eingebracht.

7.3 Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (ZLV 201 -2013) zwischen dem Land NRW und der UDE

Im Januar 2012 unterzeichnete die UDE die vierte Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung des Landes NRW (MIWF) mit einer Laufzeit vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2013. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde in den Prozess der Zielformulierungen eingebunden, dies betraf insbesondere die in der ZLV geforderten Gleichstellungsziele und Angaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Studium/Beruf. Wichtige Indikatoren der ZLV betreffen die Erhöhung des Professorinnenanteils an den Neuberufungen, die Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden, den Promotionen und den Lehrstuhlvertretungen sowie die Festschreibung von Professuren mit einer Gender-Denomination.

Darüber hinaus musste sich die UDE, wie die übrigen NRW-Universitäten auch, verpflichten, bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV gültige Frauenförderpläne gemäß §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz vorzulegen. Kommen die Universitäten dieser Verpflichtung nicht nach, wird es erstmals finanzielle Sanktionen seitens des Landes geben.

7.4 Zwischenbericht der UDE zu den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG

Die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) haben im Jahr 2008 forschungsorientierte Gleichstellungsstandards entwickelt und vereinbart und in diesem Zuge ihre Mitgliedseinrichtungen verpflichtet, diese Standards zu implementieren. Um einen Überblick zum Stand der Umsetzung zu bekommen, sind die Hochschulen zu einer regelmäßigen Berichterstattung aufgefordert, die auch Zielvorgaben für die Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen der Wissenschaft enthält. Eine Arbeitsgruppe der DFG begutachtete die eingereichten Konzepte zur Gleichstellung und ordnete sie vier Stadien zu, wobei das Stadium 4 die höchste zu erreichende Stufe darstellt.

Die Berichte der UDE wurden vom Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit der Gleichstellungskommission und dem Rektorat erstellt. Die UDE reichte ihren Erstbericht fristgerecht im März 2009 ein und wurde neben 11 weiteren Hochschulen als vorbildlich eingestuft und dem Stadium 4 zugeordnet. Im Februar 2011 wurde der Zwischenbericht eingereicht und wie bei der Bewertung des Erstberichts befindet sich die UDE nach wie vor in Stadium 4 der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Besonders würdigte die DFG, dass Gleichstellung an der UDE als Leitungsaufgabe definiert und diese in alle relevanten Organisationseinheiten und -prozesse implementiert ist. Darüber hinaus wurde der umfassende Ansatz des Prorektors für Diversity Management als zukunftsweisend und als beispielhaft bewertet. Die Arbeitsgruppe wies jedoch auch auf die nur langsame Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren hin und brachte die Erwartung zum Ausdruck, dass dieser Parameter mit Blick auf den Abschlussbericht in 2013 zu verbessern sei.

Die Berichte zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ sind auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht:

<http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/förderplan.shtml>

8 Förderung der Gleichstellung an der UDE durch das Land

Mit dem Regierungswechsel im Sommer 2010 in Nordrhein-Westfalen erstellte das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW (MIWF) ein neues Konzept zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen, das nach einer Übergangszeit und der Neuwahl schließlich im Jahr 2012 in die Praxis umgesetzt wurde.

8.1 Gender-Report 2010

Mit dem Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes am 01.01.2007 sind die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts geworden. Im Landesgleichstellungsbericht werden sie deshalb seit 2007 nicht mehr erfasst. Daher wurde das Netzwerk Frauen- und Geschlechter vom MIWF beauftragt, in dreijährigem Abstand einen Gender-Report zur geschlechtergerechten Hochschule zu erstellen. Der erste Gender-Report erschien im Dezember 2010.

Bestandteil des Reports sind die sogenannten „Gender-Profile“ der 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes, darunter die UDE. Die Gender-Profile beinhalten u. a. jeweils zentrale geschlechterdifferenzierte Daten zur Entwicklung aller Qualifikationsstufen und Statusgruppen,

Geschlechteraspekte in den Außendarstellungen und Leitbildern der Hochschulen, Institutionalisierung der Gleichstellung, den Stand der Umsetzung der Frauenförderpläne in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen, die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Maßnahmen zur Kinderbetreuung. Der Gender-Report belegt für die UDE, dass zwar der Anteil an Frauen insbesondere in den oberen Positionen der Universität gesteigert, aber nach wie vor zu niedrig ist und es an unterschiedlichen Stellen Handlungsbedarfe im Bereich der Gleichstellung gibt.

Außerdem wurde deutlich, dass Frauenfördermaßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gleichermaßen im Blick des Ministeriums bleiben müssen. Es ist gelungen, in der Struktur der Fördermittel für Gleichstellungsarbeit an Hochschulen Maßnahmen für diese Gruppe einzubringen. Eine Evaluation über die diesbezügliche Verwendung der Mittel wäre zu einem späteren Zeitpunkt erforderlich und wünschenswert.

Der Report steht zum Download bereit unter:

www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/genderreport.html.

8.2 Gender-Kongress: Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen des MIWF am 22.09.2011 in Düsseldorf

Um erfolgreiche Konzepte und Strategien zur Gestaltung einer geschlechtergerechten Hochschule weiter zu entwickeln, fand auf Einladung der Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung, Svenja Schulze, am 22. September 2011 der erste Gender-Kongress zur Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen des Landes NRW statt. Der Kongress wurde vorbereitet durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das an der UDE angesiedelt ist. Rund 200 TeilnehmerInnen folgten der Einladung, darunter waren VertreterInnen von Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, WissenschaftlerInnen und VertreterInnen aus der Landespolitik.

Ziel dieses 1. Gender-Kongresses war es, sich über geeignete Schwerpunkte und Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung an den Hochschulen zu verständigen. Die auf dem Gender-Kongress diskutierten Handlungsempfehlungen, waren – wie seitens des Wissenschaftsministeriums angekündigt - Grundlage für die Struktur und finanzielle Ausstattung des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen, das im 1. Quartal 2012 vorgestellt wurde.

8.3 Strukturfonds des Landes NRW 2010 und 2011

In den Jahren 2010 und 2011 stellte das MIWF wie in den vorangegangenen Jahren den Hochschulen Mittel als Vorwegabzug aus dem Strukturfonds zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung. In die Berechnung der jeweiligen Fördersummen flossen zu je 50 % die Höhe des Professorinnenanteils sowie dessen Steigerungsrate im Vergleich zum Vorjahr ein. Im Jahr 2010 erhielt die UDE 299.500,- Euro und im Jahr 2011 223.500,- Euro. Ein Teil der Mittel floss in die Finanzierung der von der UDE eingeworbenen Vorgriffs-Professur aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, da die Ko-Finanzierung in NRW bis Ende 2010 aus den Strukturfondsgeldern seitens der einzelnen Hochschule zu leisten war. Ein weiterer Teil der Mittel war für das Elternservicebüro vorgesehen. Die darüber hinaus zur Verfügung stehenden Mit-

tel konnten im Rahmen eines Antragsverfahrens, das durch die Gleichstellungskommission der UDE begleitet wurde, von den Fakultäten und Einrichtungen der UDE beantragt werden.

In 2011 wurde die Mittel des Strukturfonds letztmalig an die Hochschulen in NRW verteilt, allerdings war hier der gesamte Mittelumfang gegenüber dem Vorjahr vom Land deutlich reduziert worden, da ein Teil der Gelder nun direkt in die Ko-Finanzierung der Professuren aus dem Professorinnenprogramm und für die Projektförderungen im Bereich Gleichstellung umverteilt wurden.

8.4 Mittel für den Bereich Gleichstellung aus dem Landeshaushalt 2011

Wie oben beschrieben, stellte das MIWF NRW im Jahr 2011 erstmalig Mittel für die Ko-Finanzierung der Professuren aus dem Professorinnenprogramm zur Verfügung. Da die UDE zwei Regel- und ein Vorgriffsprofessur im Professorinnenprogramm eingeworben hat, wurde für die Vorgriffsprofessur in 2011 eine Summe von 61.070,- Euro, die ausschließlich der Ausfinanzierung dieser Professur dient, der UDE zur Verfügung gestellt. Für die beiden Regel-Professuren erhielt die UDE insgesamt 127.073,- Euro, die nach den Richtlinien des Professorinnenprogramms für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden müssen. An der UDE wurden und werden die Mittel in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission und dem Rektorat für den weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsangebote eingesetzt.

Darüber hinaus konnten sich die Hochschulen des Landes auch um projektbezogene Mittel zur Förderung der Gleichstellung, insbesondere um Forschungsprojekte mit einem geschlechterdifferenten Ansatz bewerben. Trotz der Kurzfristigkeit der Ausschreibung, die im Juni 2011 die Hochschulen erreichte und der kurzen Laufzeit der Förderung bis Ende 2011 konnte die UDE erfolgreich drei Anträge in die Ausschreibung einbringen, wobei das Gleichstellungsbüro die Antragsstellung koordinierte. Das EKFG beantragte Projektmittel zum Aufbau eines „Interdisziplinären ExpertInnen-Netzwerks zur Geschlechterforschung im Gesundheitswesen in Nordrhein-Westfalen“ und Prof. Dr. Anne Schlüter, Fakultät für Bildungswissenschaften, reichte ein Projekt zur „Gender-Analyse der fachspezifischen Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW“ ein. Der dritte Antrag mit dem Titel „Erstellung und Evaluation Gender-spezifischer Patienteninformation bei Krebserkrankten/ Aufklärungsfilm und Patientenordner“, den Prof. Dr. Angelika Eggert aus der medizinischen Fakultät eingereicht hatte, war ebenfalls erfolgreich. Das Gesamtvolumen dieser Förderung betrug 92.730,- Euro.

8.5 Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule

Am 5. März 2012 stellte die Wissenschaftsministerin Svenja Schulze das neue Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen vor. Das Programm mit einem Volumen von 5,4 Millionen Euro jährlich basiert u. a. auf den Handlungsempfehlungen für eine bessere Gleichstellungssituation an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, die im Herbst 2011 auf dem ersten Gender-Kongress des Landes von den TeilnehmerInnen erarbeitet wurden.

Das Landesprogramm besteht aus drei Säulen:

1. der Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten (Gesamtvolumen 3 Mio. Euro pro Jahr)
2. der Nachwuchsförderung (Gesamtvolumen 1,5 Mio. Euro pro Jahr) und
3. der Genderforschung (Gesamtvolumen 900.000,- Euro pro Jahr)

Aus der 1. Säule erhält die UDE als Hochschule mit über 30.000 Studierenden nun jährlich 180.000,- Euro. Diese Mittel werden, wie die in den Vorjahren für Gleichstellung zugewiesenen Gelder des Strukturfonds, hauptsächlich zur Finanzierung der Personalkosten des Elternservicebüros verwendet.

Zu den zwei weiteren Säulen, der Nachwuchsförderung sowie der Förderung der Genderforschung, erfolgten die Ausschreibungen im Juli 2012, worüber die Gleichstellungsbeauftragte die Fakultäten und die mit Forschungsförderung befassten Gremien an der UDE umgehend informierte sowie die Antragstellung in Abstimmung mit dem Rektorat und insbesondere der Prorektorin für Diversity Management koordinierend unterstützte.

In dem Programmstrang Nachwuchsförderung konnte die UDE drei qualifizierte Anträge, zwei Junior-Professuren und eine Post-Doc-Stelle, zur Förderung einreichen. Die Entscheidung hierüber will das Ministerium bis zum 31.10.2012 treffen.

Bis zum 31.08.2012 konnten sich die Hochschulen mit Anträgen um Mittel für Genderforschungsprojekte bewerben, die sich thematisch auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Klimawandel, demografische Entwicklung, Gesundheit, Ernährung, Ressourcen- und Energieknappheit oder Mobilität beziehen soll. Trotz der Kurzfristigkeit der Antragsfrist ist es der UDE gelungen, zwei Anträge (EKfG, Institut für Entwicklung und Frieden) einzureichen. Eine Jury wird über die Anträge beraten und ihre Entscheidung bis zum 30.11.2012 treffen.

9. Weitere Tätigkeitsfelder

9.1 Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten

Das Gleichstellungsbüro gibt einmal im Quartal einen elektronischen Newsletter heraus. Dieser informiert über die Arbeit des Gleichstellungsbüros und die verschiedenen Aktivitäten im Bereich der Gleichstellungspolitik anderer Akteure an der UDE (u. a. das ZfH). Darüber hinaus werden Hinweise zu interessanten Studien, Publikationen und Veranstaltungsankündigungen veröffentlicht. Der Newsletter wird auf der Homepage des Gleichstellungsbüros archiviert und steht dort zum Download zur Verfügung.

9.2 Frauenversammlung

Die Gleichstellungsbeauftragten luden am 15. Dezember 2011 zu einer Frauenvollversammlung gemäß Landesgleichstellungsgesetz ein. Schwerpunkt der Versammlung war der moderierte Erfahrungsaustausch unter dem Motto „Was läuft gut? – Was könnte verbessert werden?“ entlang der vier Themen Studium und Lehre, Gleichstellung in den Fakultäten/Einrichtungen, Arbeitsorganisation sowie Karriereentwicklung. Das Gleichstellungsbüro hatte im Vorfeld zu den Themenblöcken mögliche Fragen vorbereitet, die von den Teilnehmerinnen diskutiert wurden. Die

auf der Frauenversammlung erörterten Problemfelder und daraus resultierende mögliche Handlungsoptionen wurden schriftlich festgehalten. Somit fließen die Ergebnisse der Diskussion in die weitere Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ein.

9.2.1 Frauenversammlungen in den Fakultäten

Einige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte haben unter Beteiligung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gesonderte Frauenversammlungen zu verschiedenen Fragestellungen durchgeführt, z. B. in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.

9.3 Veranstaltungen/Herausgaben

9.3.1 Workshop „Profilbildung/-schärfung der Gender-Einrichtungen an der UDE am 02. Mai 2011

An der UDE gibt es verschiedene Einrichtungen, die sich mit Gender- und Geschlechterfragen sowie der Forschung in diesem Bereich beschäftigen – so z. B. das EKfG, die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das ABZ und das ZfH. Außerdem gibt es in den Fakultäten, zentralen Einrichtungen und Instituten verschiedene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich ebenfalls mit geschlechterbezogenen Fragestellungen auseinandersetzen. Um die Profilbildung der genannten Einrichtungen zu stärken und Kooperationen und den Austausch untereinander zu verbessern, initiierte die Gleichstellungsbeauftragte einen Workshop zu dieser Thematik. Gemeinsam mit dem EKfG, dem ZfH und dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung lud die Gleichstellungsbeauftragte zu dem Workshop „Profilbildung/-schärfung der Gender-Einrichtungen an der UDE“ ein.

Auf dem Workshop haben sich zwei Schwerpunktbereiche – *Geschlechterforschung* und *Gleichstellung* herauskristallisiert, die jeweils eigene Themensetzungen und Vernetzungsbedarfe notwendig machen. Hierzu wurde beschlossen, dass sich diese beiden Bereiche jeweils getrennt zu bestimmten Fragestellungen treffen. Die Vernetzung der GeschlechterforscherInnen wird durch das EKfG (vgl. Kap. 3.6), die Vernetzung des Bereichs Gleichstellung durch das Gleichstellungsbüro übernommen. Darüber hinaus soll auch die interne Kommunikation zwischen den beiden Schwerpunktbereichen intensiviert und Arbeits- und Forschungsvorhaben gemeinsam diskutiert werden. Der Schwerpunktbereich Geschlechterforschung traf sich auf Einladung des EKfG am 13.12.2011 und am 20.04.2012. Aus zeitlichen Gründen ist es bisher noch nicht gelungen, zu einem gesonderten Treffen des Schwerpunkts Gleichstellung einzuladen.

9.3.2 Internationaler Frauentag 2011 und 2012

Unter dem Titel „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen. 100 Jahre Internationaler Frauentag“ lud das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der UDE und dem Gleichstellungsreferat des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW anlässlich des hundertjährigen Bestehens des Internationalen Frauentages am 8. März 2011 zu einem Empfang in das Gerhard-Mercator-Haus an die UDE ein.

Am 08. März 2012 lud das Gleichstellungsbüro zu einer Filmvorführung und Vorträgen in das CinemaxX Essen ein. Die Thematik „Equal Pay“ stand im Mittelpunkt der Veranstaltung und wurde durch den Film „Made in Dagenham - We want sex“ veranschaulicht. Begleitet wurde die

Filmvorführung durch Vorträge zum Themenschwerpunkt von Gabi Schulte, der Vorsitzenden des Personalrats der weiteren Beschäftigten, und von Dr. Claudia Weinkopf, der stellvertretenden geschäftsführenden Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation an der UDE.

9.3.3 Fotoband „Faszination | Frauen | Forschung - Professorinnen der UDE“

Anfang 2011 erschien der Fotoband „Faszination | Frauen | Forschung - Professorinnen der UDE in der Schriftenreihe des Gleichstellungsbüros. Er zeigt 42 erfolgreiche und hervorragende Wissenschaftlerinnen verschiedener Fächer an der UDE und skizziert ihre unterschiedlichen Wege in die Wissenschaft. Mit diesem Band sollen nicht nur forschende Frauen in ihren Fachgebieten sichtbar gemacht und ein Einblick in die vielfältigen und spannenden Forschungsbereiche an der UDE gegeben werden, sondern insbesondere junge Frauen sollen durch die Porträts für eine Wissenschaftskarriere begeistert werden.

Zum Gelingen dieses Bandes haben viele Personen beigetragen: an erster Stelle sind hier natürlich die Professorinnen zu nennen, die mit Ihren Porträts den Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Vorbild geben. Inhaltlich betreut und auf den Weg gebracht wurde der Fotoband von Dr. Anne Schlüter, Professorin an der Fakultät für Bildungswissenschaften und Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Die Fotografin, Verena Schuh, hat die Wissenschaftlerinnen fotografiert und die Porträts zusammengetragen. Die Finanzierung erfolgte aus den gleichstellungsbezogenen Mitteln des ehemaligen Strukturfonds des Landes NRW.

Der Fotoband „Faszination | Frauen | Forschung“ kann über das Gleichstellungsbüro bezogen werden.

9.3.4 Fotoband „Frauen | Motivation | Beruf – Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung der UDE“

Band 2 porträtiert Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an der UDE. Er zeigt 40 Frauen der verschiedensten Berufsgruppen und Fakultäten sowie aus anderen Einrichtungen der UDE und schildert ihre beruflichen Motive, ihre Lebenswege und das Besondere ihrer Arbeitsplätze. Mit diesem Band sollen nicht nur die in diesen Bereichen an der UDE tätigen Frauen in den Fokus rücken und die Vielzahl der Berufe sichtbar gemacht werden, die zum Gelingen einer Universität nötig sind, es soll dadurch auch die Wertschätzung der Tätigkeit dieser Beschäftigtengruppe verdeutlicht werden.

Zum Gelingen dieses Bandes haben viele Personen beigetragen: den interviewten Frauen ist deshalb an dieser Stelle noch einmal zu danken. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Elke Währisch-Große hat gemeinsam mit Carla Gottwein, einer Absolventin des UDE-Studiengangs Literatur- und Medienpraxis den Fotoband erstellt. Carla Gottwein hat auch fotografiert. Die Finanzierung erfolgte aus Budgetmitteln des Gleichstellungsbüros.

Dieser Fotoband „Frauen | Motivation | Beruf“ ist ebenfalls über das Gleichstellungsbüro zu beziehen.

Anhang

Frauen an der Universität Duisburg-Essen¹

Frauen sind in unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Positionen an der UDE tätig oder befinden sich auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung. Für alle Bereiche gilt jedoch, dass der Frauenanteil mit steigender Position in der Hierarchie oder der wissenschaftlichen Laufbahn und in den höheren Tarif- bzw. Besoldungsgruppen abnimmt, wie die folgende statistische Übersicht zeigt.

Professorinnen an der UDE

Wie die Tab. 5 zeigt, hat sich der Frauenanteil an den Professuren seit dem Jahr 2010 nur leicht erhöht. In absoluten Zahlen sind gegenüber 2010 elf Professorinnen mehr zu verzeichnen. Insbesondere in der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 sind Frauen mit einem Anteil von 16,7 % unterrepräsentiert. Demgegenüber liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe C3/W2 mit 28,6 % deutlich höher. Mit der Einführung der Juniorprofessur in 2002 sollten die Zugangswege zu einer Professur vielfältiger und attraktiver gestaltet werden. Die frühzeitige Gelegenheit selbstständig wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre zu betreiben, sind das Ziel der Juniorprofessur. In 2012 ist das Geschlechterverhältnis in dieser Kategorie ausgewogen.

Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren von 2010-2012

Besoldungsgruppe	2010			2011			2012		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
C4/W3	206	33	16,0%	213	33	15,5%	215	36	16,7%
C3/W2	87	23	26,4%	97	27	27,8%	98	28	28,6%
W1	8	3	37,5%	11	5	45,5%	12	6	50,0%
Seniorprofessuren	4	0	0,0%	4	0	0,0%	5	0	0,0%
C2	13	3	23,1%	11	3	27,3%	10	3	30,0%
Gesamt	318	62	19,5%	336	68	20,2%	340	73	21,8%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.09.2012; Köpfe

Die Professorinnenanteile verteilen sich nach Fakultät sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 6). Die unterschiedlichen Fachkulturen spiegeln sich in den Anteilen der Lehrstuhlinhaberinnen deutlich wider und können nicht ausschließlich über den Anteil an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Fach erklärt werden. So verzeichnet die Fakultät für Geisteswissenschaften, die neben der Fakultät für Bildungswissenschaften einen Studentinnenanteil von über 70 % aufweist, einen Professorinnenanteil von lediglich 24,6 %, während die Fakultät für Bildungswissenschaften durch eine deutliche Erhöhung auf 48,6 % den höchsten Anteil an Professorinnen an der UDE aufweist. Eine besondere Diskrepanz zwischen dem überaus geringen Frauenanteil bei den Professuren mit gerade einmal 5,9 % und den Studierenden mit 36,2 % ist in den Wirtschaftswissenschaften zu verzeichnen. Die Fakultäten für Physik und Ingenieurwissenschaften gehören dagegen zu den Fächern, die insgesamt als „frauenarm“ gelten können, denn sie haben sowohl geringe Frauenanteile bei den Professuren als auch bei den Studierenden.

¹ Leider waren für diesen Bericht keine Daten für das wissenschaftliche Personal der medizinischen Fakultät verfügbar. Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung werden insgesamt dem Universitätsklinikum zugerechnet.

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren nach Fakultäten von 2010-2012

Fakultäten	2010			2011			2012		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	50	13	26,0%	54	13	24,1%	57	14	24,6%
GesWi	19	6	31,6%	27	10	37,0%	26	10	38,5%
BiWi	36	15	41,7%	33	13	39,4%	35	17	48,6%
WiWi	31	2	6,5%	31	1	3,2%	34	2	5,9%
BWL/MSM	18	4	22,2%	22	5	22,7%	21	5	23,8%
Mathe	22	4	18,2%	25	6	24,0%	24	6	25,0%
Physik	25	1	4,0%	25	2	8,0%	25	2	8,0%
Chemie	22	2	9,1%	22	2	9,1%	22	2	9,1%
BioGeo	18	5	27,8%	18	5	27,8%	19	5	26,3%
IngWi	74	9	12,2%	77	10	13,0%	75	9	12,0%
Summe	315	61	19,4%	334	67	20,1%	338	72	21,3

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.09.2012; Köpfe

Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau ist für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses trotz der zunehmenden Bedeutung eines Promotionsstudiums nach wie vor von zentraler Bedeutung. Frauen sind hier immer noch unterrepräsentiert. Nachdem im Jahr 2011 der Anteil der Frauen am Wissenschaftlichen Mittelbau mit 40,3 % einen Höchststand während der Amtszeit erreichte, sank ihr Anteil im Jahr 2012 auf aktuell 36 %. Dieser Befund korrespondiert sehr deutlich mit der Entwicklung der Einstellungen im Bereich der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die im Berichtsteil aufgezeigt wurde (s. Tab. 3), denn die Quote der Frauen bei den Neueinstellungen betrug während der Amtszeit 39 % (inkl. Medizin).

Tab. 7: Entwicklung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau

	2010			2011			2012		
	Ges.	Frauen	w in %	Ges.	Frauen	w in %	Ges.	Frauen	w in %
BeamtInnen	190,6	44,5	23,4%	182,1	49,8	27,3%	190,0	51,9	27,3%
Tarifbeschäftigte	1383,3	507,9	36,7%	1425,1	524,6	36,8%	1421,3	528,7	37,2%
Gesamt	1573,8	552,4	35,1%	1607,2	574,3	40,3%	1611,3	580,6	36,0%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.09.2012; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Im Bereich der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung liegt der Anteil der Frauen im Jahr 2012 bei 54 % (Tab. 8). Auch im Bereich der sogenannten weiteren Beschäftigten wiederholt sich das bekannte Muster, dass Frauen innerhalb der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe in der Regel im mittleren und gehobenen Dienst überproportional vertreten sind, während sie im höheren Dienst unterrepräsentiert sind. Im Bereich der „technische Berufe“ sind die Frauen in allen Entgeltstufen unterrepräsentiert.

Tab. 8: Entwicklung des Frauenanteils bei den weiteren Beschäftigten

2010			2011			2012		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
1307,1	697,0	53,3%	1309,57	711,61	54,35%	1364,37	742,81	54,4%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 03.08.2012; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Vor allem Frauen arbeiten in Teilzeit. So liegt die Teilzeitquote von Frauen unter den weiteren Beschäftigten im Jahr 2012 bei 41,9 %, während die Teilzeitquote von Männern lediglich 5,2 % (2010: 18 %) beträgt. Der größte Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen ist auch in absoluten Zahlen in den Entgeltgruppen E3 - E9 mD zu verzeichnen; bei den höheren Entgeltgruppen nimmt die Teilzeitquote ab.

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittstor in die Wissenschaft. Die Studierenden bzw. AbsolventInnen 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. Allerdings sind insbesondere die wissenschaftlichen Hilfskraftverträge arbeitsrechtlich durchaus problematisch. So werden sie zwar seit 2011 durch den Personalrat vertreten, allerdings gehören sie keiner Statusgruppe an, es sei denn, sie sind zusätzlich noch als StudentIn eingeschrieben.

Tab. 9: Entwicklung der Frauenanteils an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften

	2010			2011			2012		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
WHK	244,6	119,7	48,9%	224,2	108,7	48,5%	225,8	111,8	49,5%
SHK	958,5	391,7	40,9%	909,1	369,9	40,7%	696,3	289,9	41,6%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.09.2012; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Die Wissenschaftlichen Hilfskraftstellen teilen sich Frauen und Männer an der UDE nahezu paritätisch (vgl. Tab. 9). Die Verteilung ist je nach Fakultät unterschiedlich. Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind die Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, vor allem auch im Hinblick auf ihren Anteil an den Studierenden. Der ausgeglichene Anteil von Frauen und Männern an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen kann jedoch nicht direkt mit dem Anteil an den studentischen Hilfskraftstellen verglichen werden, vielmehr muss der Befund zu den Stellen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Bezug gesetzt werden. Die Vermutung liegt nahe, dass Frauen eher wissenschaftliche Hilfskraftstellen bekommen, während Männer die Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter erhalten.

Lehrbeauftragte

Lehraufträge können ebenfalls zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen, da sie den angehenden WissenschaftlerInnen Erfahrungen im Bereich der Lehre ermöglichen. Lehraufträge werden in der Regel als Honorarverträge vergeben.² Bedingt durch eine Um-

² Die Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben sind in der Gruppe des Wissenschaftlichen Mittelbaus erfasst.

stellung des Erfassungssystems von Semester hin zu Jahren, liegen die Zahlen für 2012 noch nicht vollständig vor.

Tab. 10: Entwicklung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten *

2010			2011			2012*		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
618	285	46,1%	637	299	46,9%	42	26	61,9%

Quelle: SuperX; *Daten für 2012 unvollständig

Wissenschaftliche Qualifikation

Ähnliches wie für das Personal an der UDE gilt auch für den Bereich der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, dass Frauen und Männer im Studium noch gleichermaßen vertreten sind, mit den weiteren Stufen der akademischen Karriere die Frauenanteile aber zu sinken beginnen.

Habilitationen

Habilitationen sind nach wie vor eine entscheidende Voraussetzung für eine Professur. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen an der UDE aktuell bei 25 % und ist damit nach einem Hoch im Jahr 2010, wo der Frauenanteil 43 % betrug, wieder wieder bei knapp einem Viertel angelangt (vgl. Tab. 11). Aufgrund der kleinen Zahlen bei den Habilitationen sind die Frauenanteile aber nur vorsichtig zu deuten.

Tab. 11: Entwicklung der Frauenanteile an den Habilitationen

Fakultäten	2010			2011			2012*		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeWi	4	3	75,0	3	2	66,7	1	1	100,0
GesWi	-	-	-	1	0	-	-	-	-
BiWi	3	2	66,7	-	-	-	-	-	-
WiWi	-	-	-	2	-	-	-	-	-
BWL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mathe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Physik	1	-	-	1	0	-	-	-	-
Chemie	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Bio	-	-	-	1	1	100,0	2	0	0,0
IngWi	2	0	0,0	3	1	33,3	2	0	0,0
Medizin	19	8	42,1	19	4	21,1	15	4	26,7
Gesamt	30	13	43,3	30	8	26,7	20	5	25,0

Quelle: Stabsstelle Controlling der UDE; *Daten für 2012 sind vom 19.09.2012 und daher noch vorläufig

Promotionen

Die Promotion ist die entscheidende Schnittstelle auf dem Karriereweg in die Wissenschaft, an der sich die Schere zwischen Frauen und Männern im Vergleich zum Studienabschluss öffnet. Wesentliche Änderungen in der Entwicklung der Frauenanteile an den Promotionen hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben. Insgesamt betrachtet ist der Anteil der Promovendinnen in der Tendenz eher rückläufig, dies gilt insbesondere für die medizinische Fakultät.

Tab. 12: Entwicklung der Frauenanteile von 2010-2012 an den Promotionen nach Fakultäten

Fakultäten	2010			2011			2012*		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	22	11	50,0%	16	9	56,3%	25	13	52,0%
GesWi	11	5	45,5%	14	3	21,4%	11	4	36,4%
BiWi	9	5	55,6%	11	3	27,3%	14	4	28,6%
WiWi	14	5	35,7%	27	6	22,2%	29	14	48,3%
BWL	11	2	18,2%	9	3	33,3%	14	4	28,6%
Mathe	6	3	50,0%	6	3	50,0%	10	4	40,0%
Physik	15	2	13,3%	18	8	44,4%	18	4	22,2%
Chemie	40	17	42,5%	30	11	36,7%	27	11	40,7%
Bio	43	26	60,5%	39	28	71,8%	25	20	80,0%
IngWi	57	10	17,5%	63	13	20,6%	69	17	24,6%
Medizin	185	101	54,6%	169	87	51,5%	95	48	50,5%
Gesamt	413	187	45,3%	402	174	43,3%	337	143	42,4%

Quelle: SuperX, Prüfungsjahr: Sommersemester und vorhergehendes Wintersemester; die Daten für 2012 sind noch vorläufig, da noch Nachmeldungen zu erwarten sind.

Insbesondere in der Medizin wird eine besonders hohe Anzahl an Promotionen im Vergleich zu den übrigen Fakultäten abgeschlossen und der Frauenanteil liegt hier bei über 50 %. Werden die Promotionen in der medizinischen Fakultät für die Jahre 2010, 2011 und 2011 herausgerechnet, ergibt sich ein leichter Abstieg des Frauenanteils von 37,7 % in 2010 auf 37,3 % in 2011, gefolgt von einem vorläufigen Anstieg auf 39,3 % in 2012.

Studium

Tab. 13: Entwicklung der Frauenanteile von 2010-2012 im Studium

Fakultäten	Studienanfängerinnen			Studentinnen			Absolventinnen		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
GeiWi	71,9%	69,4%	73,5%	69,2%	69,8%	71,3%	73,2%	74,1%	77,2%
GesWi	52,1%	49,3%	51,2%	48,6%	48,5%	50,2%	55,9%	52,6%	49,5%
BiWi	74,7%	75,7%	78,0%	71,7%	72,3%	73,2%	74,9%	74,2%	74,9%
WiWi	40,3%	38,7%	44,2%	35,3%	36,9%	39,8%	36,6%	34,9%	36,2%
BWL	58,8%	59,2%	55,4%	53,0%	54,4%	55,5%	51,4%	51,4%	52,5%
Mathe	59,7%	55,5%	53,5%	60,5%	59,7%	59,7%	68,8%	67,1%	66,2%
Physik	29,9%	28,6%	24,0%	22,6%	23,4%	22,5%	35,8%	24,3%	20,0%
Chemie	48,9%	46,0%	46,6%	49,3%	48,2%	49,8%	56,3%	53,8%	48,9%
Bio	71,3%	68,7%	65,6%	69,2%	67,4%	67,5%	74,6%	74,0%	67,1%
IngWi	24,7%	23,3%	29,5%	24,2%	23,7%	25,2%	30,5%	28,9%	29,1%
Medizin	56,6%	65,9%	67,3%	60,7%	62,1%	63,8%	63,3%	61,2%	57,9%
Gesamt	53,9%	48,1%	48,9%	51,2%	50,4%	50,9%	58,6%	57,5%	54,9%

Quelle: Super X; Studierende 1. Fachsemester: HaupthörerInnen, Köpfe; Studienjahr = Sommersemester und nachfolgendes Wintersemester

Der Frauenanteil an den Studierenden lag im Studienjahr 2012 bei 50,9 % und bei Studienbeginn bei 48,9 % (Tab. 13). Damit ist das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis im Studium ausgeglichen. Der Studienerfolg der Frauen ist wie in den Jahren zuvor sogar höher als bei den Männern. Inhaltlich zeigt die Verteilung der Studentinnen und Studienanfängerinnen auf die Fakultäten ein gemischtes Bild. Während in einigen Fakultäten das Geschlechterverhältnis als ungefähr ausgeglichen gelten kann, gibt es sowohl Fakultäten mit einer deutlichen Überrepräsentanz (Biologie, Geistes- und Bildungswissenschaften) wie auch mit einer klaren Unterrepräsentanz (Physik und Ingenieurwissenschaften) von Frauen.

Frauen in Führungs- und Leitungspositionen an der UDE

In der im Jahr 2012 neu gewählten Hochschulratszusammensetzung sind Frauen angemessen vertreten. Von den zehn Hochschulratsmitgliedern sind wie in der Wahlperiode (2007-2012) zuvor vier Frauen. Nicht nur der Frauenanteil von 40 % ist bei der Zusammensetzung des Hochschulrats erfreulich, sondern auch die bei den Mitgliedern vorhandene Kompetenz in Gleichstellungsfragen.

Das Rektorat besteht einbezüglich des Kanzlers aus sechs Personen, wovon zwei Mitglieder Frauen sind. Die drei hauptamtlichen Positionen sind jedoch sämtlich mit Männern besetzt.

Die Fakultäten sind zum Zeitpunkt des Sommersemesters 2012 nach wie vor mehrheitlich von Männern geleitet. Keine Frau bekleidet z. Z. das Amt der Dekanin, lediglich eine Frau ist als Prodekanin (Mercator School of Management) gewählt und zwei weitere als Studiendekaninnen (Geisteswissenschaften, Bildungswissenschaften). Dies zeigt eine enorme Unterrepräsentanz in den Leitungsstrukturen der Fakultäten auf, ist und die sich gegenüber dem letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten nicht verändert hat. Diese Unterrepräsentanz ist zum Teil auch der insgesamt geringen Anzahl von Professorinnen geschuldet.

In der obersten Führungsebene der Verwaltung der UDE gestaltet sich das Bild ähnlich, denn von fünf Dezernaten wird nur eines von einer Frau geleitet. Erfreulich ist, dass sämtliche fünf Stabsstellen von Frauen geleitet werden, entweder alleine oder in einer Doppelspitze. 2010 besetzten lediglich zwei Frauen in diesem Bereich eine Leitungsposition. Sämtliche zentrale wissenschaftliche Werkstätten hingegen werden ausschließlich von Männern geleitet.