



Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 9. November 1999
in der Fassung vom 15.12.2016

Bericht zum Rahmenplan 2014 bis 2017, verlängert bis 2019
und Fortschreibung 2019 bis 2022

Verabschiedet vom Senat am: 03.05.2019

Zeitraum der Gültigkeit: vom 22.05.2019 - 21.05.2022

INHALT

Einleitung

1. Entwicklungsanalyse zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen

Beschäftigte der UDE

Professuren

Professurvertretungen

Neuberufungen

Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Lehrbeauftragte

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Beamt*innen

Beförderungen

Tarifbeschäftigte Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Veränderte Eingruppierungen / Höhergruppierungen

Auszubildende

Studium

Studienanfänger*innen

Studierende

Absolvent*innen

Übergang vom Bachelor zum Master

Wissenschaftliche Qualifizierung

Promotionen

Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Fazit

2. Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen 2019–2022

Zielgruppenspezifische Maßnahmen und daraus abgeleitete Handlungsfelder

Handlungsfeld 1: Steigerung des Professorinnenanteils

Handlungsfeld 2: Die neuen W1-Professorinnen und das TT Plus

Handlungsfeld 3: Karriere und Nachwuchsförderung im Graduate Center Plus (GC Plus)

Handlungsfeld 4: Rekrutierung und Karriereförderung von Studentinnen

Handlungsfeld 5: Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Handlungsfeld 6: Auf dem Weg zu einer familiengerechten Arbeits- und Campuskultur

Übergeordnete Handlungsfelder

Handlungsfeld 7: Paritätische Gremienbesetzung und Entlastung

Handlungsfeld 8: Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Handlungsfeld 9: Grundsätze der Stellenbesetzung und Beförderung der UDE

Handlungsfeld 10: Fort- und Weiterbildung

Handlungsfeld 11: Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Handlungsfeld 12: Geschlechtergerecht in Wort, Schrift und Bild

3. Gleichstellung in Ämtern und Funktionen

4. Erfolgskontrolle und Bericht

5. Schlussbestimmungen

Zentraler Rahmenplan: Bericht und Fortschreibung

Hiermit legt das Rektorat nach Ende der Laufzeit des bisherigen „Zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen (UDE) vom 4. April 2014“ die Fortschreibung des Rahmenplans für den Zeitraum 2019–2022 vor.

Rechtlicher Rahmen: Grundlage des Rahmenplans ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) in der Fassung vom 15.12.2016, das den rechtlichen Rahmen zur Erstellung, Berichterstattung und der inhaltlichen Ausgestaltung vorgibt. Mit der Novellierung des LGG heißen die Frauenförderpläne im LGG Gleichstellungspläne. Für die Hochschulen besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Organisation sowie aus den Gleichstellungsplänen der Fakultäten, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Die Berichterstattung ist gesetzlich vorgegeben, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind.

Steuerungsinstrumente: Neben dem zentralen Rahmenplan sowie den dezentralen Frauenförderplänen wurden an der UDE weitere Steuerungsinstrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern implementiert. Dies sind das im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder von 2013 entwickelte Gleichstellungskonzept, das aktuell in ein Hochschulzukunftskonzept überführt wird, der Hochschulentwicklungsplan der UDE (2016–2020) sowie die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten bzw. den zentralen Einheiten. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sowie eine zentrale Aufgabe der Hochschulleitung.

Wesentliche Ziele und Maßnahmen des Rahmenplans 2014

- _ Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere bei den Professuren und Leitungspositionen
- _ Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung in der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- _ Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter geschlechterkategorialen Gesichtspunkten
- _ Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium bzw. Beruf
- _ Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern besteht aus einem Bericht, der die Ergebnisse der Umsetzung im Geltungszeitraum analysiert. Vor diesem Hintergrund werden weiterführende Gleichstellungsziele formuliert und entsprechende Maßnahmen für den Anschlusszeitraum beschrieben.

1. Entwicklungsanalyse zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen

Im vorliegenden Berichtsteil wird eine umfassende Daten- und Indikatorenanalyse für den Zeitraum 31.12.2012 bis zum 30.06.2018 vorgenommen. Damit schließt der Berichtsteil an den vorangegangenen Rahmenplan der Jahre 2008 bis 2012 an. Im Folgenden wird die Entwicklung der Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Statusgruppen und Qualifikations- bzw. Karrierestufen untersucht. Die Daten beziehen sich auf die gesamtuniversitäre Ebene. Die Frauenförderpläne der Fakultäten spezifizieren diese Daten in einem vergleichbaren Berichtsteil.

Die hier verwendeten Statistiken stammen aus unterschiedlichen Quellen wie dem Datenbanksystem der UDE SuperX/HISinONE BI, vom Personaldezernat der UDE und des Universitätsklinikums sowie von dem Sachgebiet Finanzmanagement und Controlling. Die Quellen, Zeiträume und Betrachtungsweise der Daten sind in den jeweiligen Tabellen angegeben.

Zielvorgaben: Laufzeit 2014–2017

- _Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren auf mind. 25%
- _Steigerung der Frauenanteile bei den Neuberufungen auf 50%
- _Steigerung der Frauenanteile bei den Fachvertretungen auf 40%
- _Steigerung der Frauenanteile bei den Post-Docs entsprechend der Frauenanteile der Promotionen auf mind. 35%
- _Steigerung der Frauenanteile bei den Promotionen entsprechend der Frauenanteile der Absolventinnen in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- _Ausgleich der Frauen- und Männeranteile beim Übergang von der Bachelor- in die Masterphase
- _Steigerung des Frauenanteils um mind. 15% in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- _Berücksichtigung struktureller Veränderungen und Anforderungen beim Zuschnitt der administrativen Aufgaben von Fakultätsverwaltung und Professurmanagement und entsprechende tarifgerechte Eingruppierung (§ 13 TV-L) im Änderungsfall
- _Entgeltung der Anreicherung von Arbeitsvorgängen, wobei der quantitative Zuschnitt der Aufgaben dem jeweiligen Beschäftigungsumfang entsprechen muss

Beschäftigte der UDE

Tabelle 1: Überblick: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der UDE (in Vollzeitäquivalenten)

	31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
Professuren	84	314	21,1%	95	321	22,8%	104,3	338,2	23,6%
Professurvertretungen	12	15	44,4%	4	7	36,4%	6	7,67	43,9%
Juniorprofessuren	4	9	30,8%	10	16	38,5%	7	14,1	33,2%
Wissenschaftlicher Mittelbau	1126,7	1680,8	40,1%	1375,7	1700,2	44,7%	1234,8	1494,7	45,2%
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	753,7	621,6	54,8%	794,6	611,4	56,5%	744	554,3	57,3%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen¹

Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der UDE von 2012 bis 2018 verzeichnet mit Ausnahme der Professurvertretungen insgesamt einen Anstieg der Frauenanteile über alle Statusgruppen. Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil auf 57,3% angestiegen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau ist im Berichtszeitraum von 40,1 auf 45,2% gestiegen. Frauen sind im wissenschaftlichen Mittelbau damit immer noch leicht unterrepräsentiert. Die Anzahl der Juniorprofessuren ist wie der Frauenanteil insgesamt von 2012–2018 angewachsen, allerdings von 2016 zu 2018 rückläufig: (Anzahl insgesamt: 13 (2012), 26 (2016), 21 (2018); Frauenanteil: 30,8% (2012), 38,5% (2016), 33,2% (2018)). Die rückläufige und schwankende Anzahl der Professurvertretungen ist möglicherweise darauf rückführbar, dass an einigen Fakultäten die Stellen geschöpft werden.

Im Folgenden werden die Daten differenziert nach den verschiedenen Beschäftigtengruppen analysiert.

Professuren

Tabelle 2: Professuren nach Besoldungsgruppen der UDE gesamt (Köpfe)

Besoldungsgruppe	31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
C4/W3	46	222	17,2%	51	225	18,6%	56	230	19,6%
C3/W2	35	84	29,4%	42	91	31,5%	56	113	33,1%
W1	4	9	30,8%	10	16	38,5%	10	19	34,5%
C2	3	8	27,3%	1	2	33,3%	1	2	33,3%
gesamt	88	323	21,4%	104	334	23,8%	123	364	25,3%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Von 2012 bis 2018 ist es gelungen, den Frauenanteil an den Professuren, von 21,4% in 2012 (21,1% ohne W1) über 23,7% in 2016 (22,8% ohne W1) auf 25,3% in 2018 (24,7% ohne W1) kontinuierlich zu steigern.

¹ Aufgrund der Softwareumstellung von Super X zu HISinONE BI basieren die abgerufenen Daten aus den Jahren 2012 und 2016 auf Super X, während die Daten aus 2018 aus HISinONE BI entnommen wurden.

Damit wurde das im Rahmenplan für 2017 angestrebte Ziel eines Frauenanteils von 25% (ohne W1) in 2018 annähernd erreicht. Der Professorinnenanteil an der UDE liegt damit etwa im Bundesdurchschnitt (24,1% im Jahr 2017) aber unter dem Landesdurchschnitt (25,7% im Jahr 2017).

Die Zahlen bestätigen, dass die Frauenanteile mit der Höhe der Besoldungsgruppe sinken. Die Zahl der C4/W3-Professorinnen hat sich von 17,2% (2012) über 18,6% (2016) auf 19,6% (2018) leicht erhöht. Die darunter liegende Besoldungsgruppe C3/W2 zeigt einen vergleichbar leichten kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils von 29,4% (2012) über 31,5% (2016) auf 33,1% (2018). Die Anzahl der Juniorprofessuren ist von 13 (2012) über 26 (2016) auf 29 (2018) gestiegen. Ebenso ist der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren von 30,8% (2012) auf 38,5% (2016) gestiegen, allerdings mit 34,5% in 2018 wieder leicht rückläufig. Die sinkenden Zahlen der C2-Gruppe erklären sich durch deren Auslaufen und werden daher nicht weiter betrachtet.

Die Zahl der Professuren an der UDE hat sich im Erhebungszeitraum 2012–2018 insgesamt gesteigert. Der Anteil der Professorinnen verteilt sich in den Fakultäten sehr unterschiedlich, wie Tabelle 3 zeigt:

Tabelle 3: Professuren (mit W1-Professuren) nach Fakultäten (Köpfe)

Fakultät	2012			2016			2018		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
GeiWi	15	44	25,4%	20	41	32,8%	27	40	40,3%
GesWi	10	16	38,5%	12	15	44,4%	13	20	39,4%
BiWi	17	19	47,2%	18	17	51,4%	22	22	50%
WiWi	2	32	5,9%	4	35	10,3%	4	36	10%
BWL	4	16	20,0%	5	17	22,7%	6	19	24%
Mathe	5	18	21,7%	5	26	16,1%	5	24	17,2%
Physik	2	20	9,1%	4	18	18,2%	4	19	17,4%
Chemie	2	19	9,5%	2	22	8,3%	1	24	4%
Biologie	5	14	26,3%	4	15	21,1%	5	16	23,8%
IngWi	10	66	13,2%	10	61	14,1%	12	69	14,8%
Medizin	16	59	21,3%	20	67	23,6%	24	75	24,4%
UDE gesamt	88	323	21,4%	104	334	23,8%	123	364	25,3%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Von insgesamt elf Fakultäten verzeichnen acht einen Zuwachs des Frauenanteils bei Professuren; hierbei erfolgt bisher noch keine binnendifferenzierte Betrachtung der einzelnen Fächer. Wie schon in den vorangegangenen Datenanalysen der Frauenförderpläne weisen die Bildungswissenschaften mit 50% den höchsten Anteil an Professorinnen auf. Es folgen die Geisteswissenschaften mit einem Frauenanteil von 40,3% bei den Professuren und die Gesellschaftswissenschaften mit 39,4%. Die Fakultät für Geisteswissenschaften hat die Zahl der Professorinnen durch die Berufung von 12 Professorinnen seit 2012 deutlich gesteigert. In den Gesellschaftswissenschaften hat sich die Zahl der Professorinnen von 2012–2018 um drei erhöht. Allerdings ist der Anteil der Professorinnen im Vergleich zur Gesamtzahl der Professuren an der Fakultät durch die Berufung von 5 Männern von 2016 zu 2018 um 5 Prozentpunkte gesunken. In der Physik, in der Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert sind, ist der Frauenanteil an Professuren erfreulicherweise von 9,1% in 2016 auf 18,2% um das Doppelte gestiegen, in 2018 aber leicht auf 17,4% gesunken. Ebenfalls deutlich unterrepräsentiert sind Professorinnen in der Fakultät für Chemie mit einem Anteil von aktuell 4% sowie in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (10%), auch wenn hier durch die Berufung von zwei Juniorprofessorinnen (ohne Tenure Track) der Anteil leicht erhöht werden konnte. In der Fakultät für Mathematik ist zwar die Zahl der Professorinnen konstant geblieben, der Frauenanteil aber durch Neuberufungen von Männern insgesamt gesunken. In der Fakultät für Biologie ist die Anzahl der Professorinnen im gesamten Berichtszeitraum gleich geblieben, von 5 (2012), 4 (2016) zu 5 (2018),

während sich der Männeranteil insgesamt um zwei Professuren auf 16 (2018) erhöht hat. In den Fakultäten BWL, Ingenieurwissenschaften und der Medizin ist der Frauenanteil leicht gestiegen.

Professurvertretungen

Tabelle 4: Professurvertretungen (in Vollzeitäquivalenten)

31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
12	15	44,4%	4	7	36,4%	6	7,67	43,9%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Das Ziel, den Frauenanteil von 40% an Fachvertretungen zu halten, wurde zum Stichtag 31.12.2016 mit einem Anteil von 36,4% nicht realisiert. 2018 war der Anteil auf 43,9% angewachsen. Aufgrund der geringen Anzahl an Fachvertretungen und der Fluktuation sind generalisierende Aussagen hier nicht möglich.

Neuberufungen

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren verläuft nur sehr langsam. Dies ist unter anderem auf den zum Teil sehr niedrigen und schwankenden Anteil an neuberufenen Professorinnen im Berichtszeitraum zurückzuführen. Daher wird hier ein Fünf-Jahreszeitraum aufgeführt.

Tabelle 5: Neuberufungen (W1-, W2-, W3-Professuren) (Köpfe)

	2012			2013			2014			2015			2016			2017		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
ge- samt	13	25	34,2%	12	17	41,4%	9	33	21,4%	3	16	15,8%	13	20	39,4%	8	16	33,3%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Nachdem der Frauenanteil an den Neuberufungen im Jahr 2012 noch 34,2% betrug und im Jahr 2013 auf 41,4% gestiegen ist, sank der Anteil im Jahr 2014 auf 21,4%, um im Jahr 2015 durch eine besonders hohe Zahl an Berufungen in den sogenannten Mint-Fächern mit einem Anteil von 15,8% deutlich unter die 20%-Marke zu fallen. Auch wenn im Jahr 2016 der Frauenanteil auf 39,4% erhöht werden konnte und im Jahr 2017 mit 33,3% einen guten Wert erzielte, ist dem Berufungsgeschehen unter Gleichstellungsgesichtspunkten eine hohe Priorität (s. Handlungsfeld 1 und 2) zuzumessen.

Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Tabelle 6: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen (in Vollzeitäquivalenten)

Bezeichnung	31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
Beamt*innen, unbefristet	53,1	153,6	25,7%	51,2	106,8	32,4%	49,5	112,6	30,5%
Beamt*innen, befristet	9,5	42	18,4%	19,5	36,8	34,6%	25,2	42	37,6%
Tarifbeschäftigte, unbefristet	166,9	280,9	37,3%	259,2	333,1	43,8%	302,4	368,5	45,1%
Tarifbeschäftigte, befristet	897,3	1204	42,7%	1046	1223,5	46,1%	1039,2	1263,4	45,1%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	117,4	121,3	49,2%	117,4	98,3	54,4%	206,4	202,7	50,5%
gesamt	1244,2	1801,8	40,8%	1493,3	1798,5	45,4%	1622,7	1989,2	44,9%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Insgesamt ist der Frauenanteil des wissenschaftlichen Mittelbaus im Betrachtungszeitraum bis 2018 in allen Beschäftigtengruppen gestiegen, seit 2016 ist die Entwicklung bei den unbefristeten Beamtinnen und bei den befristeten Tarifbeschäftigten tendenziell rückläufig (vgl. Tab. 6). In 2018 sind Frauen nach wie vor sowohl bei den unbefristeten Beamt*innen mit einem Anteil von 30,5% als auch den befristeten Beamt*innenstellen mit einem Anteil von 37,6% deutlich unterrepräsentiert.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten nähern sich die Frauenanteile sowohl der befristeten als auch der unbefristeten Stellen in 2018 mit 45,1% einer ausgeglichenen Verteilung an. In diesem Bereich ist auch ein insgesamt starker Zuwachs an Stellen zu verzeichnen.

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind die Stellen der Tarifbeschäftigten häufig in Teilzeit besetzt. Diesem Sachverhalt trägt die vorangehende Tabelle 6 mit der Kalkulation in Vollzeitäquivalenten, also der Darstellung des zeitlichen Stellenumfanges, Rechnung; allerdings lässt sich nicht erkennen, ob Frauen überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt sind. Anhand der folgenden Tabelle 7, die die Tarifbeschäftigten nach Köpfen berechnet, lässt sich das Geschlechterverhältnis von Teil- und Vollzeitbeschäftigten genauer betrachten.

Tabelle 7: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	71	108	39,7%	194	311	38,4%	264	431	38,0%
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	32	4	88,9%	110	39	73,8%	142	65	68,6%
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) befristet	240	580	29,3%	645	929	41,0%	650	1004	39,3%
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) befristet	391	400	49,4%	676	506	57,2%	680	520	56,7%
gesamt	734	1092	40,2%	1625	1785	47,7%	1736	2020	46,2%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Auffällig ist zunächst die erhebliche Personalaufstockung im wissenschaftlichen Bereich an der UDE, die sich auf allen Ebenen der Tarifbeschäftigten niederschlägt – insgesamt liegt von 2012 bis 2018 eine Steigerungsrate von 18,6% vor (in Vollzeitäquivalenten, siehe Tabelle 6). Die Zahl der Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau steigt in dieser Zeit von 40,2% auf 46,2% (siehe Tabelle 7). Vor diesem Hintergrund sind zwei Aspekte besonders augenfällig: Erstens sinkt der prozentuale Anteil der Frauen bei den unbefristet Beschäftigten sowohl in Voll- als auch in Teilzeit von 2012 zu 2018; zweitens liegt bei den Teilzeitbeschäftigten ein insgesamt überproportionaler Frauenanteil vor und zwar insbesondere bei den unbefristet Teilzeitbeschäftigten. Bei den befristet Vollzeitbeschäftigten steigt der Frauenanteil zwar erfreulicherweise von 29,3% auf 39,3%, dennoch bleiben die Frauen sowohl bei den befristet als auch den unbefristet Vollzeitbeschäftigten unterrepräsentiert. Frauen sind demnach eher in Teilzeit beschäftigt als Männer.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Unter den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten im Mittelbau befinden sich auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Da die vorliegenden Daten eine Einordnung nach Stellentyp nicht zulassen, kann zu dieser Gruppe im Zentralen Rahmenplan nicht berichtet werden. Die Frauenförderpläne der Fakultäten betrachten die Lehrkräfte für besondere Aufgaben jedoch gesondert.

Lehrbeauftragte

Tabelle 8: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
Lehrbeauftragte	280	362	43,6%	310	310	50,0%	284	280	50,35

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Im Berichtszeitraum ist die Anzahl an Lehraufträgen bis 2018 kontinuierlich gesunken. Diese Entwicklung ist auf veränderte Vergabekriterien zurückzuführen und im Interesse der Schaffung auskömmlicher Beschäftigungsverhältnisse positiv zu bewerten. Das Geschlechterverhältnis ist von 2012 bis 2016 leicht gestiegen und verblieb zum Stichtag 2016 und zum Stichtag 2018 auf etwa ausgeglichenem Niveau.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften (SHK) zeigen sich im Vergleich zum Stichtag 2012 zu 2018 nur geringfügige Veränderungen (vgl. Tab. 9). Der Anteil an SHK-Stellen ist bis 2016 leicht gestiegen und bis 2018 wieder etwas gesunken. Dem entspricht auch die Entwicklung in den einzelnen Stundenumfangskategorien. Nach wie vor aber bleiben Frauen bei den SHK im Vergleich zu ihrem Anteil von 50,2% an den Studierenden (vgl. Tab. 15) leicht unterrepräsentiert.

Tabelle 9: Studentische Hilfskräfte (SHK) nach Stunden

Bezeichnung	31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
SHK ≤ 9 Std.	193,7	242,2	44,4%	129,1	146,6	46,8%	123,3	115,58	51,6%
SHK ≥10 ≤15	121,5	181,5	40,1%	192,8	255,3	43,0%	151,28	168,27	47,3%
SHK ≥16 Std.	75,2	126,8	37,2%	103	149,6	40,8%	75,11	107,39	41,2%
SHK gesamt	390,4	550,5	41,5%	424,9	551,5	43,5%	349,69	391,24	47,2%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zeigt die Gesamtbetrachtung der Beschäftigten eine leichte Überrepräsentanz von Frauen. Die Gruppen der Beamt*innen und Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung werden getrennt betrachtet.

Beamt*innen

Tabelle 10: MTV Beamt*innen (Köpfe) nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe		31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
		w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
A13–A16 (hD)	Vollzeit	3	8	27,3%	3	6	33,3%	5	7	41,7
	Teilzeit	-	-	-	2	1	66,7%	-	-	-
A9–A13 (gD)	Vollzeit	50	26	65,8%	48	27	64,0%	44	25	63,8%
	Teilzeit	40	2	95,2%	38	1	97,4%	38	1	97,4%
A6–A9 (mD)	Vollzeit	16	9	64,0%	20	3	87,0%	14	3	82,35%
	Teilzeit	18	-	100,0%	14	-	100,0%	18	1	94,74%
gesamt		127	45	73,8%	125	38	76,7%	206	70	74,6%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18)

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind Frauen in der Gruppe der Beamt*innen zum Stichtag 2018 insgesamt mit 74,6% überproportional vertreten und es hat insgesamt eine leichte Steigerung im Berichtszeitraum gegeben. Bisher wird im zentralen Rahmenplan keine Differenzierung zwischen Verwaltung und Technik vorgenommen; im folgenden Rahmenplan wird geprüft, ob das technische Personal getrennt ausgewiesen werden kann. **Wie auch beim wissenschaftlichen Personal sinkt der Frauenanteil mit steigender Besoldungsgruppe.** Erfreulich ist, dass der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A13–A16 insgesamt von 27,3% auf 41,7% gestiegen ist und die Geschlechterverteilung sich damit der Pa-

rität nähert. Zudem waren zum Stichtag 31.12.2016 zwei Frauen und ein Mann in dieser Besoldungsgruppe in Teilzeit beschäftigt. Dies war in 2012 und auch in 2018 nicht der Fall. Insgesamt ist die Teilzeitquote für Frauen deutlich höher als für Männer.

Beförderungen

Vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2016 sind insgesamt 40 Beamt*innen befördert worden (vgl. Tab. 11a) und vom 01.01.2017 bis zum 30.06.2018 insgesamt 21 (vgl. Tab. 11b). Während im ersten Berichtszeitraum der Anteil der Frauen bei den Beförderungen von 70% vor dem Hintergrund ihres Anteils von 76,7% an den Beamt*innen insgesamt leicht unterrepräsentiert ist, liegt im späteren Berichtszeitraum ihr Anteil mit 85,7% aller Beförderungen über ihrem Gesamtanteil von 74,6%.

Tabelle 11a: Beförderungen im Zeitraum 01.01.2014–31.12.2016

Besoldungsgruppe	Frauen VZ	Frauen TZ	Männer VZ	Männer TZ
A6–A9	2	2	0	0
A9–A13	19	5	10	0
A13–A15	0	0	2	0
gesamt	21	7	12	0

Quelle: Dezernat P&O

Tabelle 11b: Beamte MTV: Beförderungen im Zeitraum 01.01.2017–30.06.2018

Besoldungsgruppe	Frauen VZ	Frauen TZ	Männer VZ	Männer TZ
A6–A9mD	9	2	1	0
A9gD–A13gD	4	3	2	0
A13hD–A15	0	0	0	0
gesamt	13	5	3	0

Quelle: Dezernat P&O

Tarifbeschäftigte Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Über alle Entgeltgruppen ist der Frauenanteil an den tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (nach Köpfen) im Berichtszeitraum mit einem leichten Absinken von 58,0% auf 57,6% nahezu konstant geblieben (vgl. Tab. 12).

In der höchsten Stufe, den Entgeltgruppen E13–E15, liegt in 2018 bei den Vollzeitstellen ein ausgewogener Frauenanteil vor, bei den Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 94,4%.

Nach wie vor auffällig ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen E9g–E12 in den Vollzeitstellen, hier liegt der Frauenanteil in 2018 bei nur 34,7%, während Frauen bei den Teilzeitstellen dieser Entgeltgruppe mit 71,9% überproportional vertreten sind.

In der Entgeltgruppe 9k ist der Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten von 47,8% in 2012 auf 55,8% in 2018 leicht angestiegen. Etwas gesunken ist der Frauenanteil im Bereich der Teilzeitbeschäftigten, der aber mit 92,9% nach wie vor im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung sehr hoch ist.

Die Entgeltgruppe 8 ist ähnlich wie die Entgeltgruppen 5 und 6 durch einen hohen Frauenanteil sowie durch eine hohe Anzahl an Teilzeitstellen gekennzeichnet. Daher werden zunächst diese drei Entgeltgruppen zusammen betrachtet, denn dies sind insbesondere die Stellen, die im Büromanagement der Fakultäten zu finden sind und typischerweise von Frauen besetzt werden. Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 8 beträgt in 2018 bei den Vollzeitstellen 77,9% und bei den Teilzeitstellen 98,6%. Für die Gruppen E5 und E6 lässt sich insgesamt feststellen, dass es eine weitere Abnahme der Beschäftigungsverhältnisse

im Berichtszeitraum gegeben hat. Diese Entwicklung ist insbesondere die Folge veränderter Tätigkeiten und entsprechend veränderter Arbeitsplatzbeschreibungen im Bereich des Büromanagements (vgl. Tabelle 13a und 13b), das heißt, es ist zu Höhergruppierungen von Frauen in Technik und Verwaltung gekommen. Der Anteil von Frauen in der Entgeltgruppe 6 beträgt insgesamt 64,4%. Bei den Vollzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei 49,3%, während der Anteil an Teilzeitstellen überproportional 97% erreicht. Dieses Verhältnis lässt sich ebenso für die Entgeltgruppe 5 feststellen. Der Frauenanteil gesamt beträgt 56,6% und die Teilzeitstellen sind zu 93,8% mit Frauen besetzt. Die Besetzung in Teilzeit kennzeichnet insbesondere die Arbeitsplätze im Büromanagement (E5–E9).

Tabelle 12: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
		w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
E13–E15	Vollzeit	32	27	54,2%	36	31	53,7%	31	27	53,4%
	Teilzeit	8	3	72,7%	7	5	58,3%	17	1	94,4%
E9g–E13	Vollzeit	64	163	28,2%	78	163	32,4%	85	160	34,7%
	Teilzeit	45	17	72,6%	58	23	71,6%	69	27	71,9%
E9k	Vollzeit	111	121	47,8%	133	115	53,4%	134	106	55,8%
	Teilzeit	68	2	97,1%	82	6	93,2%	92	7	92,9%
E8	Vollzeit	94	36	72,3%	101	28	78,3%	102	29	77,9%
	Teilzeit	89	5	94,7%	132	2	98,5%	137	2	98,6%
E7	Vollzeit	3	61	4,7%	5	62	7,5%	7	69	9,2%
	Teilzeit	4	-	100%	5	1	83,3%	4	1	80%
E6	Vollzeit	60	44	57,7%	48	44	52,2%	35	36	49,3%
	Teilzeit	82	4	95,3%	43	5	89,6%	32	1	97%
E5	Vollzeit	53	32	62,4%	45	40	52,9%	41	42	49,4%
	Teilzeit	23	-	100%	24	-	100%	15	1	93,8%
E4	Vollzeit	1	17	5,6%	-	8	-	-	9	-
	Teilzeit	-	-	-	1	-	100%	1	-	100%
E3	Vollzeit	5	8	38,5%	3	7	30,0%	3	8	27,3%
	Teilzeit	12	2	85,7%	2	-	100%	2	1	66,7%
E2	Vollzeit	-	1	-	-	-	-	-	2	-
	Teilzeit	-	2	-	-	-	-	-	-	-
gesamt		754	545	58%	803	540	59,8%	1009	744	57,6%

Quelle: Super X (abgerufen am 06.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.2018)

Für die Entgeltgruppe 7 sind im Berichtszeitraum nur leichte Veränderungen festzustellen. Diese Entgeltgruppe entstammt dem früheren Manteltarifvertrag für Arbeiter*innen, also der ehemaligen Eingruppierung handwerklicher Berufe.

In den Entgeltgruppen E2 bis E4 ist die Anzahl an Beschäftigten insgesamt sehr niedrig. Hier sind vor allem Mitarbeiter*innen im Hausdienst und der Kinderbetreuung während der Einarbeitungszeit eingestuft. In der Entgeltgruppe 4 sind in 2018 nur neun Männer vollzeit- und eine Frau teilzeitbeschäftigt. In der Entgeltgruppe 3 sind drei von elf Vollzeitstellen mit Frauen besetzt; von den drei Teilzeitstellen sind zwei mit Frauen besetzt. Insgesamt haben die Beschäftigtenzahlen in dieser Entgeltgruppe, insbesondere die der

Teilzeitbeschäftigten, stark abgenommen. In E2 sind zum Stichtag 2016 keine Stellen mehr vorhanden, zum Stichtag in 2018 sind zwei Vollzeitstellen von Männern besetzt.

Veränderte Eingruppierungen / Höhergruppierungen

Da eine Darstellung der einzelnen Veränderungen in den Eingruppierungen zu Unübersichtlichkeiten führen würde, wurden die Veränderungen in den Eingruppierungen entlang der Entgeltgruppen zusammengefasst.

Tabelle 13a: Veränderte Eingruppierungen/Höhergruppierungen im Bereich MTV im Zeitraum 01.01.2014–31.12.2016

Höhergruppierungen	Frauen VZ	Frauen TZ	Männer VZ	Männer TZ
Von E4 nach E5	0	0	2	0
Von E5 nach E6–E9k	10	2	11	0
Von E6 nach E7–E9k	11	16	4	0
Von E7 nach E8–E9k	2	2	4	1
Von E8 nach E9k–E11k	9	9	5	0
Von E 9k nach E9g–E10	4	1	6	0
Von E9g–E14 nach E11–E15	6	3	11	2
gesamt	42	33	43	3

Quelle: Dezernat P&O

Tabelle 13b: Tarifbeschäftigte MTV: Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01.2017–30.06.2018

Höhergruppierungen	Frauen VZ	Frauen TZ	Männer VZ	Männer TZ
Von E3 nach E5	1	1	0	0
Von E4 nach E5	0	0	0	0
Von E5 nach E6–E9k	1	4	6	0
Von E6 nach E7–E9k	1	3	3	0
Von E6 nach E10	0	0	1	0
Von E7 nach E8–E9k	0	0	4	0
Von E7 nach E10	0	1	0	0
Von E8 nach E9k–E11	3	7	1	0
Von E9k nach E9g–E10	2	0	2	0
Von E9k nach E11	2	0	3	0
Von E9k nach E13	1	0	0	0
Von E9g–E14 nach E11–E15	1	2	2	0
gesamt	12	18	22	0

Quelle: Dezernat P&O

Von 2014 bis 2016 gab es insgesamt 121 Höhergruppierungen über alle Entgeltgruppen hinweg, davon 75 bei Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 62%. Vom 01.01.2017 bis 30.06.2018 gab es insgesamt 52 Höhergruppierungen, davon 30 bei Frauen, was einem Anteil von 57,7% entspricht. Damit sind Frauen in 2018 an den Höhergruppierungen nicht entsprechend ihres Beschäftigtenanteils berücksichtigt. Ein Großteil der Höhergruppierungen erfolgte ausgehend von den Entgeltgruppen 5 und 6 und betraf insbesondere Frauen. Bis 2016 fanden Höhergruppierungen aufgrund veränderter und neuer Tätigkeitsübertragungen gemäß § 13 TV-L statt. Dies betrifft insbesondere die komplexer gewordenen Tätigkeiten im Büromanagement, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden. Veränderte Eingruppierungen von

E9g nach E13 bzw. E14 lassen sich auf die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zurückführen bzw. auf einen Stellenwechsel. In dieser Gruppe wurden bis 2016 neun Frauen und 13 Männer höhergruppiert, was bei einem Frauenanteil von 41% in dieser Gruppe ebenfalls für eine annähernd ausgeglichene Verteilung spricht. Bis 2018 waren es drei Frauen und zwei Männer, was einem Frauenanteil von 60% entspricht, wogegen der Frauenanteil insgesamt in dieser Eingruppierungsgruppe bei 45,2% liegt. Damit sind Frauen überrepräsentiert. Weiterer Grund für eine veränderte Eingruppierung kann ein Wechsel des Arbeitsplatzes an der UDE sein, der mit einer damit verbundenen besseren Tätigkeitsbewertung einhergeht. Dies lässt sich aus den Daten nicht ablesen.

Wie die Zahlen dokumentieren, ist die Teilzeitbeschäftigung insbesondere in Technik und Verwaltung ein Thema der Gleichstellung, dem in Zukunft mehr Aufmerksamkeit gegeben werden muss.

Auszubildende

Die Anzahl der Auszubildenden sinkt im Betrachtungszeitraum kontinuierlich, ebenso wie der Frauenanteil dieser Gruppe (vgl. Tab. 14). In 2012 liegt der Frauenanteil der Auszubildenden bei 38,2% und sinkt in 2016 auf 32,9%. Bei gleichbleibender Kopfzahl an weiblichen Auszubildenden erhöht sich der Frauenanteil in 2018 auf 45,1%, da sich die Personenzahl der männlichen Auszubildenden um 19 verringert.

Tabelle 14: Auszubildende an der UDE

31.12.2012			31.12.2016			30.06.2018		
w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
29	47	38,2%	23	47	32,9%	23	28	45,1%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Studium

Studienanfänger*innen

Tabelle 15: Studienanfänger*innen

Fakultät	2014			2015			2016			2017		
	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %
GeWi	2.241	1.636	73,0%	2.335	1.689	72,3%	2.292	1.748	76,3%	2.299	1.653	71,9%
GesWi	907	478	52,7%	896	508	56,7%	965	528	54,7%	975	563	57,7%
BiWi	521	398	76,4%	506	410	81,0%	661	523	79,1%	663	525	79,2%
WiWi	1.731	725	41,9%	1.616	685	42,4%	1.913	788	41,2%	1.438	560	38,9%
BWL	896	507	56,6%	870	467	53,7%	902	493	54,7%	973	516	53,0%
Mathe	982	538	54,8%	1.026	547	53,3%	1.293	733	56,7%	1.189	635	53,4%
Physik	280	85	30,4%	287	102	35,5%	326	108	33,1%	362	125	34,5%
Chemie	398	183	46,0%	559	281	50,3%	425	193	45,4%	479	252	52,6%
Biologie	417	289	69,3%	502	329	65,5%	517	334	64,6%	437	290	66,4%
IngWi	3.316	850	25,6%	3.439	968	28,2%	3.463	929	26,8%	3.093	819	26,5%
Medizin	312	202	64,7%	316	189	59,8%	322	213	66,1%	313	198	63,9
UDE gesamt	12.001	5.891	49,1%	12.352	6.175	50,0%	13.079	6.590	50,4%	12.221	6.136	50,2%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Insgesamt hat sich der Anteil der Studienanfängerinnen von 2014 mit 49,1% zu 2017 mit 50,2% alles in allem unverändert und bewegt sich auf einem ausgeglichenen Niveau. Auch in den einzelnen Fakultäten sind nur geringfügige Veränderungen bemerkbar.

Die höchsten Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen weisen die Fakultäten für Bildungswissenschaften (79,2%) und Geisteswissenschaften (71,9%) auf, gefolgt von den Fakultäten für Biologie (66,4%) und Medizin (63,9%). Nach wie vor schreiben sich unterproportional wenig Frauen in den Ingenieurwissenschaften ein. Hier liegt der Frauenanteil im Studienjahr 2017 bei 26,5%. Ähnliches gilt für die Fakultät für Physik mit einem Anfängerinnenanteil von 34,5%. Die Muster einer geschlechterspezifischen Studienfachwahl werden hier deutlich. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat ihren Frauenanteil bei ca. 40% stabilisiert, sodass hier nicht mehr von einer Unterrepräsentanz gesprochen werden kann. Relativ ausgeglichen sind die Anteile von Frauen und Männern an den Studierenden im ersten Fachsemester in den Fakultäten für Gesellschaftswissenschaften, BWL/MSM, Mathematik und Chemie.

Studierende

Tabelle 16 Studierende (Studienjahr: jeweils Sommersemester und vorhergehendes Wintersemester)

Fakultät	2014			2015			2016			2017		
	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %
GeiWi	8.283	5.926	71,5%	8.261	5.908	71,5%	8.181	5.936	72,6%	8.050	5.819	72,3%
GesWi	3.003	1.536	51,1%	3.126	1.634	52,3%	3.250	1.718	52,9%	3.303	1.734	52,5%
BiWi	2.205	1.630	73,9%	2.081	1.568	75,3%	2.113	1.578	74,7%	2.137	1.602	75%
WiWi	5.559	2.169	39,0%	5.541	2.157	38,9%	5.889	2.253	38,3%	5.631	2.063	36,6%
BWL	2.978	1.504	50,5%	2.997	1.527	51,0%	2.990	1.535	51,3%	3.105	1.601	51,6%
Mathe	3.019	1.678	55,6%	2.904	1.532	52,8%	2.992	1.550	51,8%	2.946	1.546	52,5%
Physik	756	195	25,8%	760	212	27,9%	812	239	29,4%	885	271	30,6%
Chemie	1.420	675	47,5%	1.616	785	48,6%	1.529	719	47,0%	1.527	708	46,4%
Biologie	1.388	944	68,0%	1.530	1.013	66,2%	1.570	1.021	65,0%	1.567	708	45,2%
IngWi	10.557	2.592	24,6%	11.211	2.832	25,3%	11.653	2.972	25,5%	11.597	2.946	25,4%
Medizin	1.989	1.257	63,2%	2.057	1.268	61,6%	2.082	1.304	62,6%	2.095	1.315	62,8%
UDE gesamt	41.157	20.106	48,9%	42.084	20.436	48,6%	43.061	20.825	48,4%	42.843	20.313	47,4%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Die berichteten Entwicklungen bei den Studienanfängerinnen lassen sich ebenfalls in den Daten der Studierenden ablesen. Insgesamt ist der Anteil an Frauen im Studium leicht rückläufig und liegt im Studienjahr 2016 bei 48,4%, 2017 bei 47,4%. Dieser Trend konnte schon in der Datenanalyse 2009–2013 beobachtet werden. Hier sank der Frauenanteil von 50,6% (2009) auf 49,4% (2013), bei gleichzeitigem Anstieg der Gesamtstudierendenzahlen.

Absolvent*innen

Auch bei den Zahlen der Absolvent*innen gibt es kaum nennenswerte Veränderungen im Betrachtungszeitraum 2014–2017. Der Gesamtanteil an Absolventinnen bleibt konstant und liegt knapp bei 60% und damit deutlich über dem Frauenanteil von 48% an den Studierenden.

Der Fakultätenvergleich der Frauenanteile bei den Absolvent*innen spiegelt die Daten der Studierenden und der Studienanfänger*innen wider: An oberster Spitze stehen die Fakultäten für Bildungswissenschaften (71,1%), Biologie (73,7%) und für Geisteswissenschaften (78,2%), an unterster Stelle stehen die Fakultäten für Ingenieurwissenschaften (27,8%) und für Physik (28,7%).

Tabelle 17: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (Prüfungsjahr: jeweils Sommersemester und vorhergehendes Wintersemester)

Fakultät	2014			2015			2016			2017		
	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %
GeiWi	2.111	1.595	75,6%	1.842	1.429	77,6%	1.803	1.382	76,7%	1.991	1.556	78,2%
GesWi	411	217	52,8%	429	250	58,3%	493	279	56,6%	552	336	60,9%
BiWi	634	482	76,0%	986	716	72,6%	1.200	900	75,0%	1.554	1.105	71,1%
WiWi	577	258	44,7%	643	293	45,6%	628	292	46,5%	677	340	50,2%
BWL	541	289	53,4%	499	261	52,3%	512	279	54,5%	529	276	52,2%
Mathe	504	338	67,1%	524	351	67,0%	600	397	66,2%	579	392	67,7%
Physik	83	28	33,7%	100	32	32,0%	109	28	25,7%	101	29	28,7%
Chemie	190	101	53,2%	223	131	58,7%	268	167	62,3%	276	180	65,2%
Biologie	290	224	77,2%	285	217	76,1%	396	286	72,2%	334	246	73,7%
IngWi	1.171	318	27,2%	1.304	349	26,8%	1.421	371	26,1%	1.539	428	27,8%
Medizin	218	140	64,2%	228	162	71,1%	225	140	62,2%	240	153	63,75%
UDE gesamt	6.730	3.990	59,3%	7.063	4.191	59,3%	7.655	4.521	59,1%	8.372	5.041	60,2%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Übergang vom Bachelor zum Master

Tabelle 18: Übergang vom Bachelorabschluss in das 1. Fachsemester Master

Prüfungsjahr	B.A. Abschlüsse	davon Frauen	davon Männer	Übergang 1. FS Master	davon Frauen	davon Männer	Übergangsquote gesamt	Übergangsquote Frauen	Übergangsquote Männer
2014	2.424	1.299	1.125	1.340	671	669	55,3%	51,7%	59,5%
2015	2.568	1.389	1.179	1.481	745	736	57,7%	53,6%	62,4%
2016	2.893	1.679	1.214	1.640	902	738	56,7%	53,7%	60,8%
2017	2.675	1.517	1.158	1526	806	720	57,05%	53,1%	47,2%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Der Übergang vom Bachelor zum Master stellt die erste Schwelle für den Einstieg in eine wissenschaftliche Qualifizierung dar. In der Datenanalyse zum Rahmenplan 2014–2017 zeigte sich, dass die Übergangsquoten der Frauen deutlich unterhalb der Übergangsquoten der Männer lagen. Diese Differenz verringert sich langsam, wobei auch die Gesamtzahl der Bachelorabschlüsse in den konsekutiven Studiengängen im Betrachtungszeitraum genommen hat. Im Prüfungszeitjahr 2014 hat die Differenz zwischen der Übergangsquote der Frauen und der Männer noch 7,8 Prozentpunkte betragen und ist im Prüfungsjahr 2015 auf 8,8 Prozentpunkte leicht gestiegen, während sie im Prüfungsjahr 2016 wieder leicht auf 7,1 Prozentpunkte gesunken ist. Im Prüfungsjahr 2017 hat sich die Differenz umgekehrt, hier ist der Frauenanteil um 5,9 Prozentpunkte höher.

Wissenschaftliche Qualifizierung

Promotionen

Tabelle 19: Abgeschlossene Promotionen der letzten vier Jahre

Fakultät	2014			2015			2016			2017		
	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %	Gesamt	w	w %
GeiWi	21	12	57,1%	27	15	55,6%	25	13	52,0%	24	15	62,5%
GesWi	20	6	30,0%	15	3	20,0%	18	8	44,4%	15	8	53,3%
BiWi	28	15	53,6%	25	12	48,0%	19	12	63,2%	12	4	33,3%
WiWi	28	6	21,4%	28	7	25,0%	22	3	13,6%	34	9	26,47%
BWL	16	3	18,8%	14	7	50,0%	19	4	21,1%	13	1	7,7%
Mathe	16	9	56,3%	6	1	16,7%	14	3	21,4%	13	3	23,1%
Physik	21	2	9,5%	24	7	29,2%	26	7	26,9%	13	5	38,5%
Chemie	56	28	50,0%	35	12	34,3%	42	19	45,2%	38	11	28,9%
Biologie	51	33	64,7%	48	35	72,9%	47	37	78,7%	48	28	58,3%
IngWi	70	11	15,7%	91	22	24,2%	122	14	11,5%	80	24	30%
Medizin	171	104	60,8%	129	84	65,1%	161	88	54,7%	77	40	51,9%
UDE gesamt	498	229	46,0%	442	205	46,4%	515	208	40,4%	367	148	40,3%
UDE ohne Medizin	327	125	38,2%	313	121	38,7%	354	120	33,9%	290	108	37,2%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil, der sich in 2014 mit 46% und 2015 mit 46,4% auf fast ausgeglichenem Niveau bewegte, für das Prüfungsjahr 2016 und 2017 mit einem Anteil von 40,4% und 40,3% tendenziell rückläufig. Inwiefern dieser Rückgang um 5,6 bzw. 5,7 Prozentpunkte eine Ausnahme darstellt, lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten, zumal die Frauenanteile an den Promotionen im Berichtszeitraum in den Fakultäten schwanken. Bei den zum Teil geringen absoluten Zahlen an Promotionen lassen sich Aussagen zu Veränderungen in der Promotionsbeteiligung von Frauen in den Fakultäten nur bedingt treffen. Hier liefern die Frauenförderpläne der Fakultäten nähere Hinweise. Auch die prozentuale Abnahme der Promotionen von Frauen in der Medizinischen Fakultät kann den Rückgang im Jahr 2016 nur zum Teil erklären. Werden die Promotionen in der Medizinischen Fakultät in der Berechnung nicht berücksichtigt, lagen die Frauenanteile in 2014 bei 38,2% und in 2015 bei 38,7%. Dies bedeutet 2016 immer noch einen Rückgang um 4,3 Prozentpunkte auf 33,9%, während sich für 2017 wiederum ein Anstieg auf 37,2% abzeichnet.

Tabelle 20: Eingeschriebene Promotionsstudierende

2014			2015			2016			2017		
gesamt	w	w %	gesamt	w	w %	gesamt	w	w %	gesamt	w	w %
2.150	911	42,4%	2.143	921	43,0%	2.043	874	42,8%	1965	855	43,5%

Quelle: Super X (abgerufen am 31.03.2017) und HISinONE BI (abgerufen am 23.07.18) und ergänzend Dezernat Personalwesen Uniklinikum Essen

Das Informationssystem Super X erfasst neben den Daten zu den abgeschlossenen Promotionen ebenfalls die eingeschriebenen Promotionsstudierenden. Hier zeigt sich der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum 2014–2016 relativ stabil. Allerdings lässt sich anhand dieser Daten nicht eruieren, wie viele Frauen und Männer tatsächlich mit einer Promotion befasst sind und unter welchen Bedingungen dies erfolgt.

Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tabelle 21: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitverlauf

2012		2013		2014		2015		2016		2017	
w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
7	21	9	23	7	23	7	19	8	17	9	26
25%		28,1%		23,3%		26,9%		32%		25,7%	

Quelle: Stabstelle Controlling

Bei den Habilitationen bewegt sich der Frauenanteil mit Schwankungen meist unterhalb der 30%-Marke. In dieser Zeitspanne wurden insgesamt 176 Habilitationen abgeschlossen, darunter 47 von Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 26,7%. Wie die Berichte aus den beiden vorangehenden zentralen Rahmenplänen zeigen, lag der Frauenanteil an Habilitationen von 2008–2012 bei 30% und von 2005–2008 bei 30,5%. **Seit nunmehr elf Jahren gibt es hier also erstaunlich wenig Veränderungen.**

Insgesamt hat die Habilitation als Weg zu einer Professur je nach Fach an Bedeutung verloren. Weitere Karrierewege, wie die Leitung von Nachwuchsgruppen oder eine Juniorprofessur haben sich zwischenzeitlich etabliert. Die vorliegenden Daten in Super X bzw. in HISinONE lassen leider keine spezifische Betrachtung von Post-Doc-Stellen zu. Auch für diesen Bereich liefern die Frauenförderpläne der Fakultäten genauere Informationen. Trotz dieser Einschränkungen lässt sich feststellen, dass beim Übergang von der Promotion in die Post-Doc-Phase überdurchschnittlich viele Frauen aus der Wissenschaft ausscheiden.

Der Blick auf den ab der Promotion sinkenden Frauenanteil, der dort in 2017 noch bei 40,3% liegt, zeigt, dass Frauen nach der Promotion wesentlich häufiger als Männer ihre wissenschaftliche Karriere nicht weiter verfolgen.

Fazit

Die Datenanalyse hat gezeigt, dass im Berichtszeitraum in der Wissenschaft signifikante quantitative Veränderungen hin zu einer geschlechterparitätischen Beteiligung von Frauen kaum erfolgt sind. So konnten im Wissenschaftsbereich wesentliche Ziele des zentralen Rahmenplans 2014–2017 noch nicht realisiert werden.

Zwar erhöhte sich der Frauenanteil an den Professuren inklusive der Juniorprofessuren von 21,4% auf 25,3%. Das für 2016 angestrebte Ziel, einen Frauenanteil von 25% bei den Professuren (ohne Juniorprofessuren) zu erreichen, wurde 2018 mit 24,8% annähernd erreicht.

Das gesetzte Ziel von 50% Frauenanteil an den Neuberufungen wurde im Jahr 2016 mit 39,4% und auch 2017 mit nur 33,3% nicht erreicht. Über einen Zeitraum von sechs Jahren (2012–2017) waren von den 185 Neuberufenen 58 Frauen, was einem Anteil von 31,4% entspricht.

In der Laufzeit des Zentralen Rahmenplans hat sich der Frauenanteil an den Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau (Vollzeitäquivalente) von 40,1% auf 45,2% gesteigert. Unterrepräsentiert sind Frauen insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen Beamt*innen, auch wenn hier die Anteile bei den befristet beschäftigten Frauen auf 37,6% und den unbefristet beschäftigten Frauen auf 30,5% gestiegen sind. Weiterhin ist auffällig, dass Frauen überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt sind, insbesondere in der Gruppe der befristeten Tarifbeschäftigten.

Im Bereich der Hilfskraftverträge sind die Frauen- und Männeranteile relativ ausgeglichen. Insgesamt liegen die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Hilfskräften zum Stichtag 30.06.2018 bei 50,5%. Frauen sind dagegen, insbesondere im Vergleich zu ihren Anteilen an den Studierenden (48,1%), mit einem Anteil von 47,1% an studentischen Hilfskraftverträgen nahezu ausgewogen vertreten.

Frauen sind in der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung mit Anteilen von 57,3% leicht überproportional vertreten, insbesondere in den unteren und mittleren Entgeltgruppen. Positive Entwicklungen hat es in der Gruppe (A13–A16) der Beamt*innen gegeben. Hier konnte der Frauenanteil deutlich von 27% auf 42% gesteigert werden und ist damit immer noch unterproportional. Erfreulich ist ebenfalls, dass die Frauen- und Männeranteile an den Tarifbeschäftigten in der höchsten Entgeltgruppe E13–E15 nahezu ausgeglichen sind. Unterrepräsentiert sind Frauen dagegen in der Gruppe der Tarifbeschäftigten in E9g–E13 mit einem Anteil von 45,2% zum Stichtag 2018, auch wenn der Anteil deutlich gestiegen ist. Auffällig ist zudem, dass vor allem Frauen überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt sind. Im Rahmen von Beförderungen sind Frauen mit einem Anteil von 85,7% vertreten und bei den Höhergruppierungen liegt ihr Anteil bei 57,7%. Bislang wurde bei der Berichterstattung nicht zwischen Vollzeit und Teilzeit unterschieden.

In der Gruppe der Auszubildenden lag der Frauenanteil an den Auszubildenden in 2012 noch bei 38,2%, zum Stichtag 31.12.2016 betrug er nur noch 32,9%. Bei gleicher Gesamtzahl der Frauen in 2018 ist ihr prozentualer Anteil wegen einer sinkenden Gesamtzahl der Auszubildenden auf 45,1% gestiegen.

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen ist in den Jahren 2016 und 2017 bei knapp über 40% rückläufig. Mit Blick auf die Absolventinnenanteile mit konstanten ca. 60% im Berichtszeitraum 2014–17 schließen Frauen im Durchschnitt deutlich seltener eine Promotion ab als Männer. Damit entspricht der Anteil der Promotionen von Frauen nicht dem Anteil der Absolventinnen, wie es das Ziel des Rahmenplans 2014–2017 vorgegeben hat. Auch der Frauenanteil an den Habilitationen, der 2016 zum ersten Mal über 30% lag, ist 2017 auf 25,7% gesunken.

Die Frauenanteile sind im Studium sowohl bei den Studienanfänger*innen als auch den Studierenden gleichgewichtig zu den Männeranteilen. Bei den Absolvent*innen sind Frauen sogar überproportional häufig vertreten. Nach wie vor wirksam sind jedoch die Muster der geschlechterspezifischen Studienwahl. In den Ingenieurwissenschaften stieg der Frauenanteil zwar leicht von 24,6% auf 25,4% an, aber die gesetzte Steigerungsrate von 15% ist damit nicht erreicht worden.

Nach wie vor aufmerksam zu beobachten, ist die Entwicklung beim Übergang von der Bachelorphase zur Masterphase im Studium. Die Quote der Frauen, die ins Masterstudium wechseln, liegt nicht mehr hinter derjenigen der Männer.

Die vorgelegte Datenanalyse macht deutlich, dass sich Veränderungen hin zu mehr Chancengleichheit nicht nur langsam vollziehen. In Teilen sind die Veränderungen auch gegenläufig.

Viele der im Zentralen Rahmenplan vom 04. April 2014 formulierten Ziele wurden daher nicht erreicht. Dies betrifft insbesondere die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren sowie die Beteiligung von Frauen auf dem Weg in eine wissenschaftliche Karriere sowohl auf der Ebene der Promotion als auch in der Post-Doc Phase. Hier ist die UDE als Ganze, vor allem gemeinsam mit den Fakultäten, dringend gefordert, gezielte Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln.

Es wird sich außerdem zeigen, inwieweit die fakultätsspezifischen Gleichstellungsquoten gemäß § 37a HG NRW im Hinblick auf einen höheren Anteil an Professor*innen an der UDE greifen werden.

2. Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen 2019–2022

Quantitative Ziele

Die Universität Duisburg-Essen setzt sich für den Zeitraum des Rahmenplans 2019–2022 die folgenden quantitativen Ziele entsprechend des Kaskadenmodells:

- _Steigerung der Frauenanteile bei den W2/C3 und W3/C4 Professuren auf 28%
- _Steigerung der Frauenanteile bei den Juniorprofessuren auf 40%
- _Steigerung der Frauenanteile bei den Habilitationen entsprechend den Frauenanteilen bei den Promotionen (derzeit 40%), jedoch mindestens auf durchschnittlich 35%
- _Steigerung der Frauenanteile an den Promotionen entsprechend den Frauenanteilen an den Absolventinnen (derzeit 60,2%), jedoch mindestens auf 45%
- _Weiterer Abbau der Differenz zwischen den Übergangsquoten von Frauen und Männern beim Übergang von der Bachelor- in die Masterphase
- _Gewinnung von Studentinnen für diejenigen Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in der Physik und in den Ingenieurwissenschaften um 3%
- _Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Führungs- und Leitungspositionen (die Möglichkeit einer Erhebung belastbarer Zahlen wird geprüft)
- _Erhöhung des Frauenanteils beim Personal in technischen Berufen
- _Erhöhung des Anteils von Frauen an den Auszubildenden

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, wendet die UDE alle im Rahmenplan aufgeführten Maßnahmen zur Gleichstellung konsequent an und entwickelt diese kontinuierlich weiter.

Zielgruppenspezifische Maßnahmen und daraus abgeleitete Handlungsfelder

Handlungsfeld 1: Steigerung des Professorinnenanteils

Die Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz

Das Hochschulgesetz NRW vom 16.09.2014 verpflichtet die Hochschulen dazu, Gleichstellungsquoten für angemessene und anzustrebende Verhältnisse zwischen Professorinnen und Professoren in unterschiedlichen Fächergruppen festzulegen. Die Quote ist dabei nicht direkt vorgegeben, sondern ihre Festlegung wird an die Hochschulen delegiert. Grundlage für die Festlegung von Fächergruppen als auch der Gleichstellungsquoten ist § 37a HG. Das Rektorat legt für zuvor festgelegte Fächergruppen im Einvernehmen mit den Fakultäten Gleichstellungsquoten für in der Regel drei Jahre fest: „Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen“ (HG § 37 a (1)). Das nähere Verfahren zur Festlegung der Fächergruppen und Quoten und zur Beteiligung der Gremien regelt die Berufsordnung (siehe § 9a der Berufsordnung der Universität Duisburg-Essen vom 11. Mai 2012).

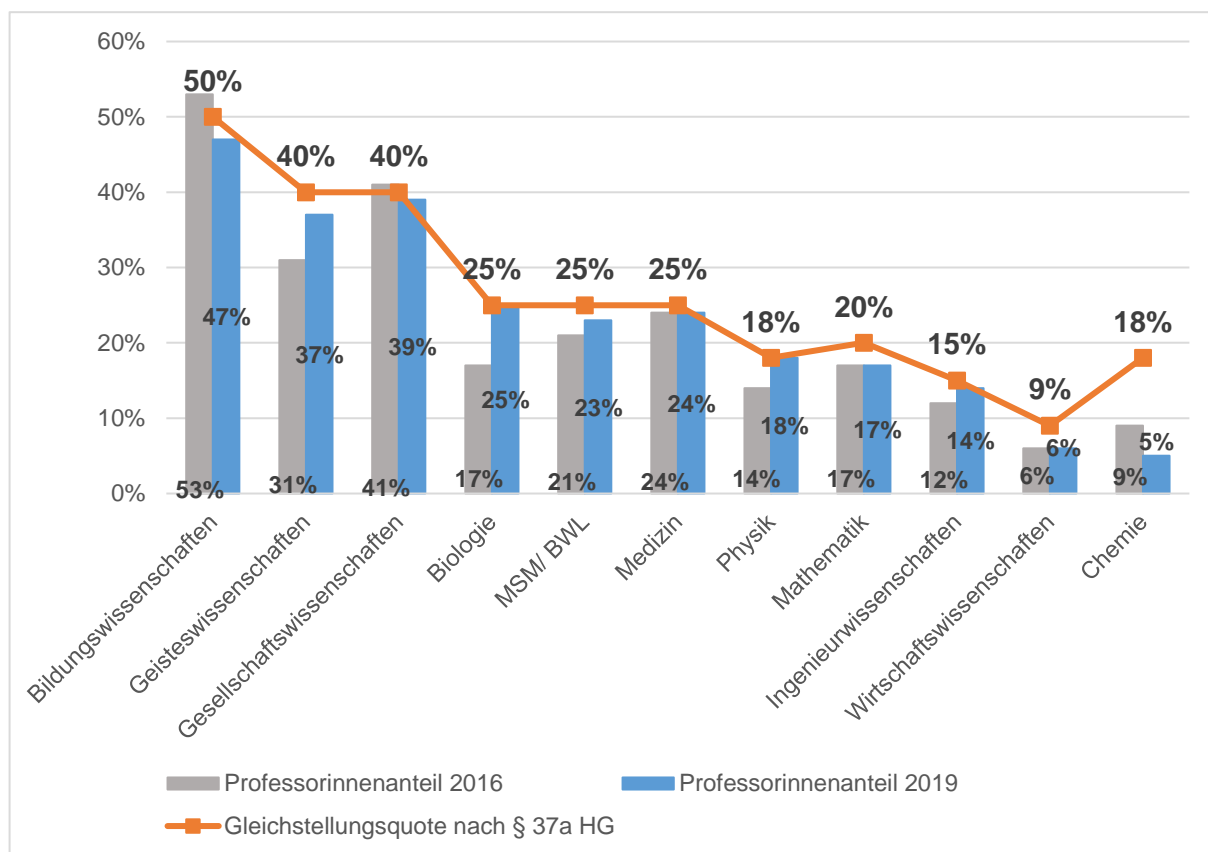


Abb. 1: Darstellung des Professorinnenanteils und der Gleichstellungsquoten nach § 37a HG nach Fakultäten in Prozent (Stand 25.01.2019)²

² Daten **2016**: HISinOne BI nach Köpfen (ohne W1), Stichtag: 01.03.2016; Medizin: nach Köpfen, Stichtag: 31.12.2016; Daten: **2019**: HISinOne BI nach Köpfen (ohne W1), Stichtag: 25.01.2019; Medizin: nach Köpfen, Stichtag: 31.12.2018

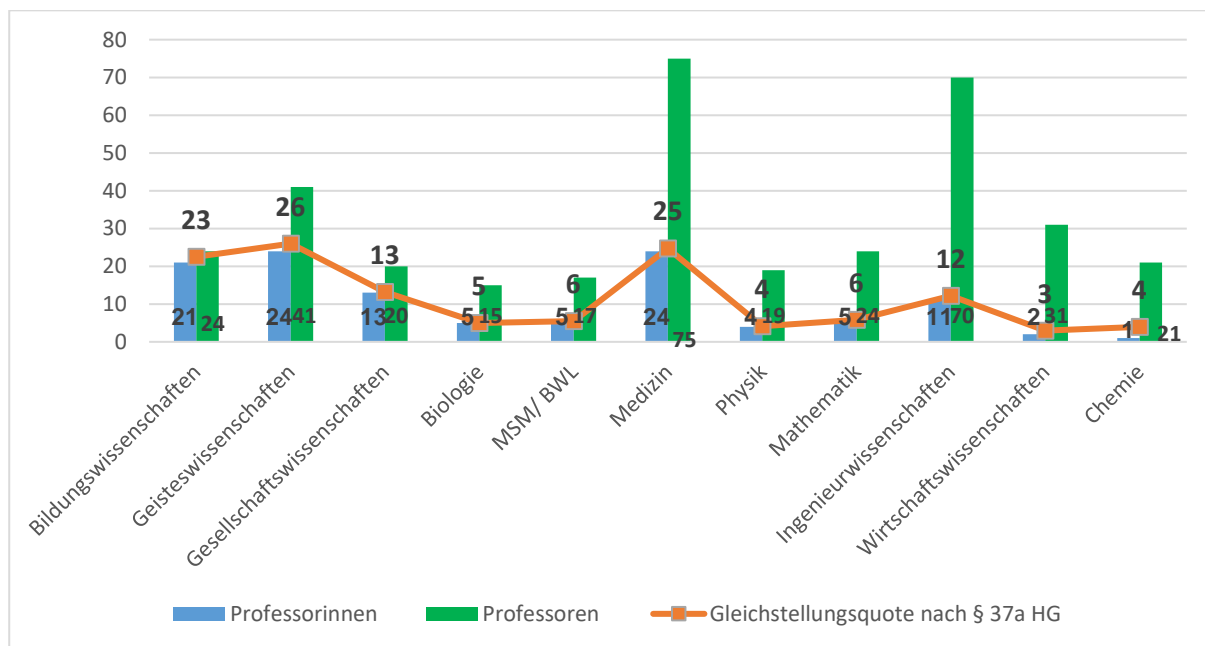


Abb. 2: Darstellung des Professorinnenanteils und der Gleichstellungsquoten nach § 37a HG nach Fakultäten in absoluten Zahlen (Stand 25.01.2019)³

Die UDE hat 2016 auf Vorschlag der Gleichstellungskommission Fächergruppen festgelegt, die mit dem Zuschnitt der Fakultäten identisch sind. In einem Dialogverfahren sind die Gleichstellungsquoten gemeinsam mit den Fakultäten erarbeitet und mit Rektoratsbeschluss vom 03.08.2016 im Einvernehmen mit den Dekanen für einen Geltungszeitraum von drei Jahren verbindlich festgelegt worden. Die Gleichstellungsquote ist bei der Entscheidung zum Berufungsvorschlag zu beachten.

2019 erfolgt eine Überprüfung der Zielerreichung. Das Ergebnis wird mit der Festsetzung der nächsten Gleichstellungsquote veröffentlicht. In 2019 wird der Zuschnitt der Fächergruppen durch die Gleichstellungskommission evaluiert und neu dem Senat empfohlen. Die Festlegung der Gleichstellungsquoten für die Jahre 2019–22, also für die Laufzeit des Rahmenplans, erfolgt daraufhin in einem dialogorientierten Verfahren zwischen Rektorat und Fakultäten. Zur Berechnung der Ausgangsgesamtheit, die auf den Pool von potentiellen Bewerberinnen in der nächstunteren Qualifikationsstufe bezogen ist, steht das Statistikportal NRW zur Verfügung.⁴ Die neuen Gleichstellungsquoten werden als Ergänzung des Rahmenplans veröffentlicht. Um das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung von Professuren auch in Fächergruppen mit einem sehr geringen Frauenanteil zu realisieren, entwickelt die UDE flankierende Maßnahmen, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen hinwirken.

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Instrumente zur Gewinnung von Professorinnen

Im August 2014 wurde der Universität das **Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)** für faire und transparente Berufungsverfahren verliehen. Im August 2017 hat die UDE das Re-Auditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen und wurde für fünf weitere Jahre mit dem Gütesiegel ausgezeichnet. Um auch in Zukunft führende Hochschullehrerinnen zu gewinnen, ist eine proaktive Vorgehensweise mit der gezielten Auswahl und Ansprache geeigneter nationaler wie internationaler Kandidatinnen ebenso bedeutsam wie die Fortsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung des **qualitativ hochwertigen Berufungs-**

³ Daten: HISinOne BI nach Köpfen (ohne W1), Stichtag: 25.01.2019; Medizin: nach Köpfen, Stichtag: 30.06.2018).

⁴ http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/

managements, das im Personaldezernat verortet ist. Das Berufungsverfahren stellt das wesentliche strategische Instrument zur Gewinnung von Spitzenwissenschaftlerinnen für die UDE dar und dient daher sowohl der Profilbildung als auch der Qualitätssteigerung und -sicherung. Die geschlechtergerechte Ausgestaltung des Berufungsverfahrens wird im Zuge der Umsetzung des neuen **Personalentwicklungskonzeptes (PE PLUS)** und des **Onboarding** für neuberufene Professorinnen durch das Berufungsmanagement weiterentwickelt. Die konzeptionelle Entwicklung des ‚Onboarding‘ für Professor*innen und Juniorprofessor*innen an der UDE besteht aus der Planung und Organisation von Einführungsveranstaltungen und Workshops mit dem Ziel des Austauschs und der Vernetzung sowie von Fort- und Weiterbildungen speziell für Neuberufene unter Nutzung ihrer Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge. Das Berufungsmanagement bietet Unterstützung familienbezogener Themen im Rahmen von Berufungsverfahren und für Neuberufene und bietet mit dem **Dual Career Service** eine Kontaktstelle an, die Informationen für Doppelkarrierepaare bereitstellt.

Die UDE hat seit April 2017 einen **Berufungsleitfaden** zur Durchführung von Berufungsverfahren, in dem die geschlechtergerechte Ausgestaltung des Verfahrens integraler Bestandteil ist und der alle Beteiligten unterstützen soll. Der Berufungsleitfaden wird regelmäßig aktualisiert. Im Anhang ist u.a. eine „Checkliste Gleichstellungsbeauftragte“ enthalten. Zusätzlich zur geregelten Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren (§ 4a, Abs. 3 Berufsordnung, §§ 17,18 LGG), der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen (§ 3, Abs. 10 Berufsordnung; § 12, Abs. 1 LGG; § 11c HG) sowie der paritätischen Berücksichtigung von Frauen bei der Einladung zu den Vortragsveranstaltungen (§ 5, Abs. 3 Berufsordnung, § 9 Abs. 1 LGG) ist die **aktive Rekrutierung** von qualifizierten Wissenschaftlerinnen, insbesondere in Fächern, in denen Frauen und/oder internationales Personal unterrepräsentiert sind (Berufungsleitfaden der UDE 2.4), anzuwenden und zu dokumentieren.

Die **Berufungsbeauftragten** und die zentralen bzw. dezentralen **Gleichstellungsbeauftragten** begleiten das Verfahren qualitätssichernd und wirken beratend auf die Einhaltung der Verfahrensvorschriften, die paritätische Besetzung der Berufungskommissionen, auf die Offenlegung von **Befangenheiten** sowie die Wahrung des kompetitiven Charakters hin und tragen Sorge dafür, dass das Verfahren zügig und transparent durchgeführt wird, die Beschlussfassung von sachfremden Erwägungen frei bleibt und eine entsprechende Informationspolitik gegenüber Bewerber*innen stattfindet. **Biographische Aspekte** (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerber*innen berücksichtigt. Zur **Professionalisierung** der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hat die UDE in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ein Fortbildungsangebot zu gendersensiblen Berufungsverfahren aufgesetzt. Dieses Angebot soll weiterentwickelt und bedarfsorientiert verstetigt werden. Entsprechende Fortbildungen auf UA Ruhr Ebene, die sich an die Mitglieder von Berufungskommissionen richtet, werden in Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten der drei Universitäten weiterentwickelt.

Die Hochschulleitung unterstützt die Einrichtung bzw. Neubesetzung von Netzwerkprofessuren mit Genderdenomination.

Handlungsfeld 2: Die neuen W1-Professorinnen und das TT Plus

Mit der Bewilligung des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) für 21 zusätzliche W1-Professor*innen mit Tenure-Track und der damit einhergehenden Einführung des neuen Tenure-Track-Programms TT Plus hat die UDE ihre Verfahren 2018 so angepasst, dass die Evaluationen für Juniorprofessor*innen transparenter, konkreter und damit planbarer sind. Die Tenure-Track-Professur richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Karrierephase und sieht nach erfolgreicher Bewährungsphase den unmittelbaren Übergang in eine Lebenszeitprofessur vor. Den großen Erfolg im WISNA-Programm nutzt die UDE für strukturelle und grundlegende Verbesserungen

der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Ausweitung der Unterstützungsangebote. Die neuen Tenure-Track-Professuren werden in allen Fakultäten zu finden sein und diesen Einstieg in die akademische Karriere damit zu einem qualitätsgesicherten Standard in allen Fakultäten machen. Bei der Beantragung der Ausschreibung einer neuen W1-Professur mit Tenure-Track ist eine Liste mit einer ausreichenden Anzahl von potentiellen Bewerber*innen und darunter eine der Fachkultur entsprechende Anzahl von Frauen vorzulegen, um daran die Realitätsnähe und den Erfolg der Ausschreibung nachzuweisen. Damit kann vermieden werden, dass bereits die Aufgabenumschreibung Wissenschaftlerinnen grundsätzlich ausschließt. Diese Kultur der **Sondierung des potentiellen Bewerber*innenfelds** bereits vor einer Ausschreibung hat dazu beigetragen, auch die proaktive Suche nach möglichen Bewerberinnen in anderen Berufungsverfahren stärker zu routinieren. Mit den im TT Plus gebündelten Maßnahmen verfolgt die UDE das strategische Ziel, den Anteil der Professorinnen signifikant zu erhöhen.

Die Denominationen sind im WISNA-Programm so angelegt, dass die am Beginn ihrer Laufbahn stehenden Professor*innen beste Voraussetzungen für die Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen erhalten und sich an den etablierten und neu zu etablierenden Forschungsschwerpunkten der UDE beteiligen können. Die UDE strebt an, die Zahl der W1-Professuren bis zum Jahr 2030 deutlich auf 45 zu steigern. Zur Unterstützung und weiteren Qualifizierung bietet **TT Plus** den Tenure-Track-Professor*innen verschiedene Angebote in den Bereichen Mentoring, Hochschuldidaktik, Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, Führungskompetenz und Karriereentwicklung. Zusätzlich wird TT Plus von gendersensiblen Maßnahmen und proaktiver Gleichstellungsarbeit flankiert, um dazu beizutragen, dass Frauen wie Männer den Karriereanforderungen gewachsen sind, familiären Verpflichtungen nachkommen können und der Frauenanteil im Wissenschaftssektor deutlich erhöht wird. Die innovative Begleitung spezieller Familienphasen durch das Familienservicebüro „keep in touch“ bietet bedarfsabhängige und individuelle Unterstützungsmaßnahmen während der Elternzeit mit oder ohne Teilzeitbeschäftigung, Mutterschutz oder Stillzeit entsprechend den individuellen Notwendigkeiten. Diese sollen die Weiterführung der wissenschaftlichen Karriere unterstützen und ermöglichen. Die bereits in einigen Fakultäten erfolgreich entwickelten Maßnahmen sollen hochschulweit stärker kommuniziert und ausgebaut werden.

Handlungsfeld 3:

Karriere und Nachwuchsförderung im Graduate Center Plus (GC Plus)

Fachübergreifend ist auch in Fakultäten mit einem hohen Anteil an Studentinnen festzustellen, dass Frauen deutlich seltener als Männer den Weg hin zu einer wissenschaftlichen Karriere einschlagen. Die Frauenanteile sinken mit der jeweils nächsthöheren Qualifikationsstufe. Die Fakultäten ermutigen gezielt Studentinnen zur Promotion und für einen Einstieg in die bzw. für die Weiterführung einer wissenschaftlichen Karriere. Die entsprechenden Maßnahmen für die Promotions- und insbesondere die Post-Doc-Phase werden in den Fakultäten kontinuierlich weiterentwickelt, evaluiert und in den Frauenförderplänen dokumentiert.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Interesse fairer Arbeitsverhältnisse ist ein Kernelement in der Nachwuchsentwicklung der UDE. Mit der Implementierung des neuen **Personalentwicklungskonzeptes (PE Plus)**, des neuen Konzeptes für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im **Graduate Center Plus (GC Plus)** und des neuen **Tenure-Track-Programms (TT Plus)** werden Personalentwicklung und Nachwuchsförderung nachhaltig miteinander verbunden. Das Nachwuchsförderprogramm des GC Plus zielt darauf ab, klare, transparente und verlässliche Informationen zu den **unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten** bereitzustellen. GC Plus leistet einen wesentlichen Beitrag zur strukturierteren Förderung sowie zur Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses, unterstützt eine ganzheitlich ausgerichtete Personalentwicklung an der UDE und ist auf eine systematische, bedarfsgerechte Förderung

junger Wissenschaftler*innen ausgerichtet. Die zielgruppenspezifischen Angebote für Masterstudierende, Promovierende, Postdocs und Professor*innen umfassen umfangreiche Informationen, Beratungen, Veranstaltungen und Fördermaßnahmen zur Realisierung der eigenen Forschungsprojekte sowie überfachliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. GC Plus angedockt sind auch verschiedene **Mentoringprogramme**. Ab 2019 sollen über einen „Train the trainer“-Ansatz begabte Wissenschaftlerinnen bereits während des Masterstudiums identifiziert und gezielt gefördert werden. Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ab der Promotion existieren bereits seit vielen Jahren die erfolgreichen Programme mentoring³ und Mediment. **Mentoring³** richtet sich im jährlichen Wechsel an Doktorandinnen bzw. Postdoktorandinnen/Habilitandinnen der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) und bietet eine „One-to-one-Betreuung“ einer Mentee durch eine*n Mentor*in. **Mediment** ist auch personell seit 2018 an der Medizinischen Fakultät verortet und richtet sich dort an Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Im Rahmen des TT Plus wird aktuell ein neues **Mentoringprogramm für Juniorprofessor*innen** aufgelegt. Dieses thematisiert die besondere Situation von Juniorprofessorinnen, welche sich noch in der Qualifikationsphase befinden und gleichzeitig bereits Aufgaben einer Hochschullehrerin innehaben. Dabei soll die Vernetzung der Juniorprofessorinnen einen Schwerpunkt bilden. Der Doppelstrategie der UDE aus Gendermainstreaming und Frauenförderung ist das GC Plus in besonderem Maße verpflichtet und in 2018 mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet worden. Ab 2019 werden innovative Beratungs- und Weiterbildungsangebote für den **weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs** entwickelt, ausgebaut und durch eine neu geschaffene Stelle für die Förderung von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase am GC Plus gebündelt. Ziel ist eine Zusammenstellung, Auswertung, Bündelung und Sichtbarmachung von Angeboten zur Förderung von Frauen sowie die Vernetzung von zentralen und dezentralen Akteuren in diesem Bereich und die Erschließung von Kooperationsmöglichkeiten. Darüber hinaus werden 2018/19 innovative Förderformate und Qualifizierungsangebote zur Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren für Frauen in der Qualifizierungsphase entwickelt und diversitätsgerechte Angebote zur Selbstermächtigung etabliert. Geplant ist der Aufbau einer Beratung für Wissenschaftlerinnen zur Karrieregestaltung innerhalb und außerhalb der Hochschule. Als Serviceleistung für DFG Graduiertenkollegs und vergleichbare Verbundprogramme wird damit eine Infrastruktur zur Verfügung gestellt, die die Umsetzung von gezielten Angeboten zur Frauenförderung unterstützt. In Kooperation mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) werden zudem **Gendersensibilisierungs-Workshops** für alle Wissenschaftler*innen der Verbünde angeboten. In den vergangenen Jahren wurden an der UDE einige spezifische Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auch für Männer geöffnet. Da die Steigerung der Frauenanteile in diesem Bereich jedoch nach wie vor stagniert bzw. teilweise sogar rückläufig ist, ist es wichtig, im Rahmen der Entwicklung zentraler Nachwuchsprogramme besonders darauf zu achten, dass Frauenförderung wieder verstärkt in den Blick genommen wird.

Handlungsfeld 4: Rekrutierung und Karriereförderung von Studentinnen

Fächer und Fakultäten, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, verfolgen drei Strategien: Gewinnung von Studentinnen, Förderung des Studienerfolgs und Karriereförderung. Hierzu legen die Fakultäten geeignete Maßnahmen in ihren Frauenförderplänen dar, die über zentrale Maßnahmen hinausgehen oder im Verbund mit diesen organisiert sind.

Gewinnung von Studentinnen

Die Initiativen zur **gengerechten Studienwahl von Schülerinnen und Schülern** an der UDE werden zentral koordiniert. Unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums (ABZ) vernetzt die **Gender & Co. Koordinierungsstelle (GeCKo)** Projekte zur gengerechten Studienwahl universitätsintern und stellt sie nach außen dar. Im Fokus stehen dabei Projekte für Schülerinnen im Bereich Naturwissenschaft und Technik, wie z.B. anlässlich des **Girls' Day** oder der **Bundesweiten Sommeruniversität in Natur-**

und und Ingenieurwissenschaft (S.U.N.I.). Die UDE stellt die erforderlichen Ressourcen zur Weiterführung der GeCKo Koordinierungsstelle über eingeworbene Gelder aus dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern bereit. Darüber hinaus wird geprüft, ob eine Verzahnung der Programme für Schüler*innen mit der Ferienbetreuung der UDE möglich ist (s. „Ferienbetreuung“ im Handlungsfeld 6).

Die **geschlechtergerechte Repräsentation** von Fakultäten und Studiengängen in Sprache und Bild, wie z.B. über die Gestaltung der Homepage, die Selbstdarstellung der Fakultäten und die Informationsmaterialien zu Studiengängen und Karrierechancen ist eine grundlegende Notwendigkeit, damit sich junge Frauen von dem Studienangebot angesprochen fühlen und sich mit den Fachinhalten identifizieren können. Diese Notwendigkeit der geschlechtergerechten Repräsentation gilt für die gesamte Universität. Anlässlich des Layoutwechsels der Internetseiten der UDE werden diese Aspekte mitgedacht und bei der Gestaltung der Seiten berücksichtigt. (s. Handlungsfeld 12). Zur Sichtbarmachung der Angebote für Schüler*innen wird vom ABZ geprüft, ob zusätzlich zu der Zielgruppennavigation für Studieninteressierte eine Zielgruppennavigation für Eltern sowie für Schüler*innen eingerichtet werden kann.

Förderung des Studienerfolgs von Studentinnen

Entscheidenden Einfluss können **weibliche Rollenvorbilder** haben, sodass die Fakultäten Professorinnen und Dozentinnen bei Einführungs- oder Orientierungsveranstaltungen systematisch beteiligen, um den Studentinnen frühzeitig Identifikationsmöglichkeiten mit den Studienfächern zu geben.

Das **UDE-Mentoring-System (UMS)** ist 2008 mit dem Leitgedanken gestartet, über professorale Mentoring-Strukturen allen Studierenden der UDE in ihren Fakultäten auf ihren Studienverlauf bezogen individuelle Beratung und Betreuung zu bieten. Im UDE-internen QM-System sind die **Qualitätskonferenzen** auf Studiengangs- und Lehreinheitsebene, die jährlich von den Fakultäten durchgeführt werden, ein zentrales Element. Insbesondere in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine paritätische Einbindung von Studentinnen anzustreben. Hier ist zu prüfen, ob die Belange von Studentinnen eine besondere Aufmerksamkeit erhalten können, vor allem in den Fächern oder fachbezogenen Angeboten, in denen Studentinnen in der Minderzahl sind.

Die UDE hat bereits Maßnahmen zur Umsetzung des **Mutterschutzgesetzes** realisiert (siehe z.B. www.uni-due.de/studierendensekretariat/studium_und_mutterschutz.php, www.uni-due.de/imperia/md/content/familiengerechte-hochschule/flyer_studienregelungen_2017.pdf). Der geforderte **Nachteilsausgleich** hat zum Ziel, zeitliche Verzögerungen des Studiums möglichst zu minimieren. Deshalb verstärkt die UDE das Beratungsangebot für Studentinnen hinsichtlich der Studienorganisation sowie für Lehrende und Prüfende. Studien- und Prüfungsordnungen werden – soweit erforderlich – angepasst.

Karriereförderung von Studentinnen

Eine hochschulweite **Gender- und Diversitybefragung zur Intention von Studierenden, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen**, wurde im April 2017 von Prof. Dr. Nicole Krämer, Leiterin des Fachgebiets Sozialpsychologie an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, und Dr. Sabrina Sobieraj initiiert und durchgeführt. Hochschulweit wurden Masterstudierende, Doktorand*innen und Post-Doktorand*innen befragt. Eine zentrale abhängige Variable war dabei: „Momentan kann ich mir vorstellen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben“. Erste Auswertungen der Befragung wurden in der Gleichstellungskommission und im Senat vorgestellt. Ein wesentliches Ergebnis ist die Vermutung, dass Frauen biographisch gesehen bereits viel früher für die Wissenschaft verloren werden, als bisher angenommen worden ist. Bereits vor der Entscheidung zu promovieren, lassen sich Frauen im Vergleich zu Männern vor allem durch eine geringere Selbstwirksamkeit und einen größeren Wunsch nach Balance von Kindern und Karriere abhalten. Als mögliche Gegenmaßnahme ergibt sich die Notwendigkeit, Frauen häufiger und früher Möglichkeiten zur **Steigerung der Selbstwirksamkeit** zu verschaffen (z.B. als SHK oder Tutorin) und die Mög-

lichkeiten der **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf (z.B. durch Rollenvorbilder, faktische Betreuungsmöglichkeiten) zu vermitteln. Darüber hinaus sollen qualifizierte B.A.-Absolventinnen gezielt – u.a. durch persönliche Ansprache und Informationsveranstaltungen – zum Übergang in die Masterphase und für den wissenschaftlichen Karriereweg ermutigt werden.

Den vorgestellten Untersuchungsergebnissen folgend soll überprüft werden, wie es gelingen kann, Studentinnen – insbesondere mit Familienaufgaben – durch gezielte Ansprache zu ermutigen, sich stärker auf **Stipendienprogramme** zu bewerben.

Mit dem Programm **ChanceMint NRW** haben Studentinnen aus den ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen und der Informatik seit 2013 an der UDE die Möglichkeit, studienbegleitend Einblicke in die berufliche Praxis zu erhalten. Dieses Karriereentwicklungsprogramm fokussiert darauf, wie es auf entscheidungsrelevante, studienbiographische Wendepunkte wirken kann. Für die Wirkungsanalyse des ChanceMINT.NRW-Programms spielen fünf grundlegende Wendepunkte für Studentinnen, die weichenstellend für den Studien- und Berufserfolg zu sein scheinen, eine bedeutende Rolle: (Selbst-)Bilder; sich selbst entdecken; abwertende, geschlechterstereotypisierende Sprüche; Identifikation; positive/negative Bestätigungen.

Im Sommersemester 2019 wird erstmals ein neues Workshop-Format des Fair Pay Innovation Lab (FPI) und Henrike von Platen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für Studierende und Berufseinsteiger*innen sowie Berater*innen und Lehrkräfte angeboten: Der Workshop „Reich, schön, glücklich“ untersucht Fragen der Chancengleichheit im Zusammenhang zwischen Berufswahl und **Gender Pay Gap** und zielt auf Reflexionsmöglichkeiten der individuellen Berufseinstiegsphase.

Handlungsfeld 5: Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die UDE hat die Überzeugung, dass Wissenschaft und Lehre nur exzellent sein kann, wenn Wissenschaftler*innen bestmögliche Unterstützung erfahren. Die UDE verfolgt eine moderne Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter*innen in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen Technik und Verwaltung, von denen zunehmend ein höheres Maß an Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit erwartet wird. Die UDE achtet darauf, dass die übertragenen Aufgaben den Arbeitsplatzbeschreibungen entsprechen. Im Hinblick auf sich wandelnde Strukturen und Arbeitsabläufe, u.a. durch die Digitalisierung der Arbeitswelt, werden neu zu berücksichtigende Aufgabenübertragungen fortlaufend überprüft und aktualisiert. Personalverantwortliche bedienen sich dabei der „Arbeitshilfen Arbeitsplatzbeschreibungen“.

Insbesondere Neuberufene werden in diesen Aufgaben unterstützt. Hierzu bietet die Personalentwicklung ein spezifisches Angebot für Führungskräfte an. Seit März 2019 wird in der Berufsvereinbarung mit neuberufenen Professor*innen die Teilnahme an Fortbildungsprogrammen in den Bereichen Lehre, Beratung und Personalführung im Gewährungszeitraum (fünf Jahre) vereinbart. Verpflichtend sind dabei Fortbildungen in den Bereichen „Personalführung“ und „Arbeits- und Gesundheitsschutz inkl. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ (Führungskräfteschulung).

Zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Bereiche und des Personals wird für Stellenvakanzen des Büromanagements die Schaffung eines „Vertreter*innen-Pools“ im Hinblick auf eine Realisierbarkeit im zentralen oder dezentralen Bereich geprüft.

Es soll ein Leitlinienpapier für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und Regeln guter Praxis für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung entwickelt werden. Bestandteil soll unter anderem eine bedarfsgerechte Erweiterung des Fortbildungsangebots, z.B. Digitalisierung, Fremdsprachen, Metho-

denkompetenz sein. Außerdem strebt die Hochschulleitung an, für bestehende schwierige Beschäftigungskonstellationen (z.B. Mitarbeiter*innen, die gleichzeitig mehrere Teilzeitbeschäftigungen an der Hochschule ausüben), Lösungen zur Verbesserung der individuellen Situation zu finden.

Handlungsfeld 6: Auf dem Weg zu einer familiengerechten Arbeits- und Campuskultur

Familie umfasst nach dem erweiterten Familienbegriff der UDE alle (Lebens-)Gemeinschaften, in denen eine langfristige, gegenseitige, soziale Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium ist ein zentrales Zukunftsthema, um die Attraktivität der UDE als Arbeits- und Studienort nachhaltig zu entwickeln und damit Rahmenbedingungen zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen zu schaffen. Familiengerechtigkeit als Querschnittsthema adressiert alle Mitglieder der Hochschule und fordert diese gleichzeitig dazu auf, an der Gestaltung mitzuwirken und für die Umsetzung Sorge zu tragen. Insbesondere im Hinblick auf die immer noch ungleiche Verteilung von Fürsorgearbeit, ermutigt die UDE zur aktiven Vaterschaft als gelebte Campuskultur. Das Diversity Monitoring im Rahmen der 6. Studierendeneingangsbefragung (WS 2017/18) hat gezeigt, dass 14% der Studierenden Fürsorgeaufgaben (8% Kinderbetreuung, 6% Pflegeaufgaben) übernehmen. Auch in dem Studierendenpanel zeigt sich deutlich das Ungleichgewicht in der Verteilung der Fürsorgeaufgaben.

Die UDE beteiligt sich an verschiedenen Zertifizierungsprogrammen, die auf Familiengerechtigkeit ausgerichtet sind und erstellt in diesem Kontext Entwicklungskonzepte:

audit familiengerechte hochschule

Die UDE nutzt das "audit familiengerechte hochschule" der berufundfamilie Service GmbH seit 2010, um nachhaltig familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen zu entwickeln. An der strategischen Weiterentwicklung arbeitet das Prorektorat für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro. In den Zielvereinbarungen sind strukturelle Maßnahmen beschlossen worden, von denen die unterschiedlichen Statusgruppen der UDE profitieren. Aktuell befindet sich die UDE in der zweiten Phase der Re-Auditierung, die als "Konsolidierungsphase" auf die Durchdringung der Universität mit Informationen zu familienfreundlichen Angeboten abzielt. Im Frühjahr 2019 werden sich Gleichstellungskommission und Hochschulleitung erneut positionieren, ob der Auditierungsprozess in das „Dialogverfahren“ und damit in die letzte Phase des Auditierungsprozesses überführt wird.

Total E-Quality Zertifikat mit Zusatzprädiat Diversity

Seit 2007 hat sich die UDE alle drei Jahre erfolgreich um das Prädiat Total E-Quality beworben. 2016 ist das Zusatzprädiat „Diversity“ hinzugekommen. Das Prädiat zeichnet Universitäten aus, die Gleichstellung und Diversity als Querschnittsaufgaben über die gesetzlichen Vorgaben hinaus verstehen und leben. Dies korrespondiert mit den Leitlinien der Universität, die die Heterogenität der Studierenden und Beschäftigten als Beitrag zur Exzellenz verstehen und Geschlechtergerechtigkeit als integralen Bestandteil betrachten, der sich zudem zunehmend als relevantes Kriterium im wissenschaftlichen Wettbewerb der Hochschulen entwickelt. Gleichstellungskommission und Hochschulleitung werden sich im Frühjahr 2019 zu einer erneuten Bewerbung positionieren.

Das Audit familiengerechte Hochschule und das Total E-Quality Zertifikat haben in der Vergangenheit dazu beigetragen, dass sich die Entwicklung einer familiengerechten Campuskultur kontinuierlich fortsetzt und in die verschiedenen Bereiche der Hochschule getragen worden ist.

Kinderbetreuungsangebote

Kinder der Studierenden können in den KiTas und der Kindertagespflegestelle des Studierendenwerkes betreut werden. Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben verfügt die UDE seit 2005 über ein **Familienservicebüro (FSB, bis 2017 Elternservicebüro)**. Dazu gehört u.a. die universitätseigene U3-Kinderbetreuungseinrichtung **DU-E-KIDS** in Form einer **Großtagespflege** für Kinder von Beschäftigten an beiden Standorten. 2019 wird der Prozess abgeschlossen, im Zuge dessen wird die Großtagespflege dem Projektstatus enthoben und in eine eigene **Betriebseinheit** überführt. Damit verbunden sind dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse für die Mitarbeiterinnen geschaffen worden. Sowohl für die DU-E-Kids am Standort Essen als auch am Standort Duisburg sind zusätzliche Leitungsstellen und damit zwei höherwertige Arbeitsplätze eingerichtet worden. Außerdem ist die Stelle einer Gesamtleitung für DU-E-Kids und Familienservice neu eingerichtet worden. Aufgrund der zahlreichen, strukturellen und personellen Wechsel ist zunächst eine Konsolidierungsphase notwendig, die insbesondere der **Qualitätssicherung** der Kindertagespflege dient.

Während der Laufzeit des Rahmenplans und darüber hinaus steht die UDE vor der Herausforderung, dass die DU-E-Kids am Standort Essen im Rahmen der HKoP-Sanierung von V15 ihre Räumlichkeiten verlassen müssen und für die drei Essener Gruppen ab 2021 **Ausweichflächen** gefunden werden müssen, die den hohen Standards für eine Großtagespflege in allen Belangen entsprechen. Gebäudemanagement und Familienservice erarbeiten in enger Abstimmung mit dem Jugendamt bzw. dem Fachverband Arbeiterwohlfahrt ein tragfähiges Konzept. Es wird geprüft, ob Perspektiven für eine **dauerhafte Erweiterung** der Kinderbetreuung geschaffen werden können.

Kurzzeitbetreuung, Babysittervermittlung, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

Die Kurzzeitbetreuung hilft Zeiten, die über reguläre Kinderbetreuungsangebote nicht abgedeckt werden können – insbesondere nachmittags und in den frühen Abendstunden – zu überbrücken. Grundsätzlich ist anzustreben, dass Sitzungstermine universitärer Institutionen und Gremien zeitlich so angesetzt und auch verlässlich hinsichtlich des Sitzungsendes sind, dass diese sich mit den familiären Aufgaben bzw. mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen. Zwischen dem Zeitfenstermodell, das Überschneidungen zwischen Lehrveranstaltungen minimieren soll, und der Ermöglichung familienfreundlicher Zeiten für Studierende und Lehrende besteht ein bisher ungelöster Zielkonflikt, da Lehrveranstaltungen diesem Modell folgend an fünf Tagen der Woche regulär zwischen 8 und 20 Uhr geplant werden. Die Kurzzeitbetreuung hilft, die daraus resultierenden Betreuungslücken zu schließen. Hier können entwickelte und durch die Lehrstrategie der UDE unterstützte digitale Angebote in der Lehre weitere Flexibilisierungen unabhängig vom Studienort ermöglichen.

Ergänzt wird das Angebot des Familienservicebüros durch eine Babysittervermittlung sowie Betreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen an der UDE. Dementsprechend besteht die Absicht, über die bestehende Kurzzeitbetreuung des FSB hinaus innovative Kinderbetreuungskonzepte als Rahmenprogramm für Tagungen und Kongresse über das bereits bestehende Angebot hinaus fortzuentwickeln, um eine familiengerechte Teilnahme zu ermöglichen und ein attraktives Angebot auch für auswärtige Gäste bereitzustellen.

Eltern-Kind-Büros, Spielekisten sowie Ruhe-, Wickel- und Stillräume

Mittlerweile verfügen alle Fakultäten der UDE über ein Eltern-Kind Büro. Außerdem gibt es mobile Spielekisten. Die Einrichtung eines zentralen Eltern-Kind-Büros wird aktuell geprüft. Zudem gibt es an allen UDE Standorten Ruhe-, Wickel- und Stillräume. Für diese Räume wird ein Hinweissystem entwickelt, das zur Sichtbarmachung der vorhandenen Angebote beiträgt. In diesem Zusammenhang wird u.a. für Personen mit Kinderwagen eine Navigation entwickelt, die barrierefreie Wege auf dem Campus sichtbar macht. Die

Ruhe-, Still- und Wickelräume werden im Hinblick auf ihre Ausstattung, Zugangsmöglichkeiten und Wartung weiterhin regelmäßig überprüft und ggf. modernen Anforderungen angepasst.

Feuerwehrtopf

Zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kindern und/oder weiteren Pflege- und Fürsorgeaufgaben gibt es an der UDE einen „Feuerwehrtopf“. Dieser erstattet einen Teil der Kosten für einen kurzfristigen Kinderbetreuungsbedarf in besonderen Situationen (u.a. plötzliche Erkrankung, Teilnahme an auswärtigen Tagungen – auch für Familienangehörige, die zum Zweck der Kinderbetreuung mitreisen), sofern die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist.

Ferienbetreuung

Die UDE macht schulpflichtigen Kindern von Mitarbeiter*innen aller Statusgruppen ein regelmäßiges Ferienangebot in den Oster-, Sommer- und Herbstferien. Mit Blick darauf, dass Semesterzeiten und insbesondere die Prüfungszeiten im Sommersemester in die Schulferien hineinreichen, prüft die UDE, ob sich das Angebot auch auf schulpflichtige Kinder von Studierenden ausweitet lässt. Darüber hinaus wird ein Konzept für eine Ausweitung der Ferienbetreuung (Ü12) entwickelt. Es wird geprüft, ob eine Verzahnung mit den Programmen für Schüler*innen möglich ist. Beide Zielgruppen sollten im Interesse der Gewinnung künftiger Studienbewerber*innen im Fokus der UDE sein, insbesondere in einer Phase, in der Berufsorientierung stattfindet.

Beratungsangebote des Familienservicebüros

Durch die Einrichtung des Familienservicebüros (FSB) ist für alle Beschäftigten der UDE eine umfassende Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichergestellt. Diese umfasst sowohl Fragen zur Kinderbetreuung als auch zur Pflege. Seit 2016 ist „Väterarbeit“ als neuer Schwerpunkt hinzugekommen und wird weiterentwickelt. Das FSB bietet Beratung zu den Themen Kinderbetreuung, Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und Pflege von kranken oder älteren Angehörigen an und entwickelt Angebote zum Thema „aktive Vaterschaft“. Darüber hinaus ist ein Eltern-Café in Planung, das Austausch und Vernetzung anregt und unterstützt sowie eine Veranstaltungsreihe mit Vorträgen und Workshops zu Themen und Belangen von Familienfragen und Pflege.

Die Zuständigkeit des FSBs beschränkt sich auf Mitarbeiter*innen. Weitere Beratungsangebote stehen durch Soziale Ansprechpartner*innen (SozAP), das Studierendenwerk und den AstA zur Verfügung.

Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten

Neben den oben genannten Maßnahmen nutzt die UDE alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten. Familienbedingte Unterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen in der Qualifikationsphase einschließlich der Juniorprofessur werden durch Ausschöpfung möglicher Verlängerungszeiten aufgefangen. Fristen für die Evaluierung verschieben sich hierdurch zugunsten der Beschäftigten. Durch eine Regelung in den an der UDE geltenden Budgetierungsrichtlinien ist gewährleistet, dass den Forschungsbereichen und weiteren Einrichtungen, insbesondere bei Drittmittelprojekten, Mittel zur Überbrückung von Ausfallzeiten, die durch Elternzeiten entstehen können, unter Berücksichtigung befristungsrechtlicher Möglichkeiten zur Verfügung gestellt werden können.

Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen sind bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie im Hinblick auf Qualifikationszeiten für die Gesamtbeurteilung der Person positiv zu berücksichtigen. Mit der strukturierten Personalauswahl und der lebensereignisorientierten Personalentwicklung realisierte die UDE ein diversitätsgerechtes Personalmanagement, das Gendergerechtigkeit einschließt und anwendet. Eine Dienstvereinbarung regelt die Einrichtung von Telearbeitsplätzen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Ziel ist auch hier, die Vereinbarkeit von beruflichen mit familiären Aufgaben verbindlich, verlässlich und strukturiert besser zu unterstützen.

Flexibilisierungsmöglichkeiten für Studierende mit Kindern

Für Studierende können familiengerechte Unterstützungsangebote helfen, familienbedingte Studienabbrüche oder frühzeitige Verzichte auf wissenschaftliche Karrieren zu verhindern. Zu diesem Zweck bieten die Fakultäten die Möglichkeit der **bevorzugten Zulassung zu Lehrveranstaltungen** für Studierende mit Fürsorgeaufgaben. Damit wird im Rahmen des bestehenden Lehrangebotes die Möglichkeit gegeben, die Stundenpläne individuell an die vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten anzupassen. Die Studiendauer kann dadurch vor unnötigen Verlängerungen bewahrt werden. Zur Sichtbarmachung des Angebotes werden die entsprechenden Informationen auf den Internetseiten aller Studiengänge zur Verfügung gestellt und Ansprechpersonen durch Verlinkung zum Studierendensekretariat benannt.

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Dem ist, insbesondere in Studien- und Prüfungsordnungen, im Sinne eines Nachteilsausgleichs Rechnung zu tragen (Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen, alternative Studienleistungen bei Fehlzeiten). Um flexibler auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können, hat die UDE ergänzend zum regulären Studienangebot Studiengänge in Teilzeit sowie eine umfassende E-Learning-Strategie entwickelt und eingerichtet. Diese Entwicklung soll fortgeführt werden.

Übergeordnete Handlungsfelder

Handlungsfeld 7: Paritätische Gremienbesetzung und Entlastung

Die Gremien der UDE sind gemäß § 11c Abs. 1 HG geschlechtersparitätisch zu besetzen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, ist bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie für Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter zu achten (§ 12, Abs. 4 LGG. und § 11c, Abs. 1 HG). Aktuelle Wahlen zu Selbstverwaltungsgremien haben gezeigt, dass eine paritätische Besetzung der Gremien (Fakultätsrat, Senatskommissionen) mit der jetzt gültigen Wahlordnung nicht möglich ist. Entsprechend wird ein hochschulweiter Diskussionsprozess zu einer möglichen **Änderung der Wahlordnung** initiiert, sodass die Zusammensetzungen aller Gremien entsprechend HG § 11c sicherstellt wird.

Entlastung von Frauen für Gremienarbeit

In Fachgebieten, in denen Wissenschaftlerinnen in ihrer Statusgruppe unterrepräsentiert sind, werden sie entsprechend häufiger für Aufgaben der Selbstverwaltung angefragt. Dies betrifft auch die Anfragen für Fachkollegien, Gutachter*innentätigkeiten oder Berufungskommissionen. Damit Wissenschaftlerinnen trotz solcher Mehrbelastungen nicht den Anschluss an die Forschung verlieren, ist die Identifikation und Entwicklung von Maßnahmen notwendig, die eine zeitliche Entlastung oder eine Kompensation für die Gremienarbeit ermöglicht.

In einem Pilotprojekt der Gleichstellungsbeauftragten und des Rektorates soll ein Gleichstellungsfonds in Höhe von zunächst 50.000 EUR bereitgestellt werden, aus dem Hilfskraftstunden und Sachmittel auf Antrag finanziert werden können. Ziel des Projektes ist über die faktische zeitliche Entlastung und die Honorierung des erhöhten Einsatzes hinaus die Erhebung und qualitative Beschreibung von Mehrbelastungen für Wissenschaftlerinnen sowie die Überprüfung der Wirksamkeit von Entlastungsmaßnahmen.

Handlungsfeld 8: Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt finden die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind von der Universität sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden anzuwenden.

Die UDE trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die UDE hat die Richtlinie intern veröffentlicht, kommuniziert sie innerhalb der Universität unter Einbeziehung der Führungskräfte, der Fachschaften und der Studienberatungseinrichtungen und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Zum Thema „Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ erstellt die UDE unter Federführung des Kanzlers ein Konzept und setzt die erforderlichen Maßnahmen, u.a. unter Einbeziehung des bereits etablierten Runden Tisches zur „Sicherheit auf dem Campus“, um.

Handlungsfeld 9: Grundsätze der Stellenbesetzung und Beförderung der UDE

An der UDE werden grundsätzlich alle Stellen ausgeschrieben. Das gilt auch für Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden. In allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchiestufen der UDE, in denen der Frauenanteil der Beschäftigten unter 50% liegt, sind dabei besonders die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 7-10 LGG) hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen konsequent anzuwenden. Hierbei gilt insbesondere der Grundsatz, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind. Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über die Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen informiert und beteiligt. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie den übrigen Interessensvertretungen kann von einer externen Ausschreibung in Einzelfällen abgesehen werden.

Um Stellenbesetzungsverfahren möglichst transparent zu gestalten, wird das vom Sachgebiet Personalentwicklung in der Zentralverwaltung eingeführte Instrument des strukturierten Auswahlverfahrens empfohlen. Die Fakultäten und zentralen Einrichtungen können hierzu Beratungs- und Unterstützungsangebote durch die Personalentwicklung erhalten.

Die Ausschreibung von Stellen soll gem. § 7 Abs. 1 TzBfG grundsätzlich sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit erfolgen; dies gilt auch für Leitungsstellen. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine Leitungstätigkeit auch im Rahmen zweier Teilzeitbeschäftigungen von zwei Personen wahrgenommen werden kann, es sei denn, gewichtige Gründe machen die Aufteilung der in einer Position auszuübenden Tätigkeiten unmöglich.

In die Stellenausschreibung sind die formalen Qualifikationskriterien sowie die fachliche Ausrichtung aufzunehmen, die während des laufenden Verfahrens nicht geändert werden dürfen. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerber*innen fest. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird frühzeitig über alle Stellenausschreibungen informiert.

Bei Stellenausschreibungen, bei denen ein Mangel an Bewerberinnen absehbar ist, hat die einstellende Einrichtung nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen, z.B. durch Nutzung wissenschaftlicher oder berufsspezifischer Netzwerke und Expertinnendatenbanken. Dies gilt insbesondere für Leitungspositionen sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen Bereich. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren. Soweit Personen gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden, sind Frauen in gleicher Weise zu berücksichtigen.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen sind hochschulintern bekannt zu machen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über diese Stellenausschreibungen informiert. Qualifizierte Studentinnen werden durch die jeweiligen Organisationseinheiten gezielt aufgefordert, sich auf die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben.

Alle Stellenausschreibungen der UDE sind grundsätzlich im Stellenmarkt der UDE zu veröffentlichen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. zu befördern und höher zu gruppieren, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das Gleiche gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen.

Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals

Die UDE hat im Jahr 2014 „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ verabschiedet. Diese Regelungen sind mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2016 in Teilen obsolet. Auch weiterhin ist es ein Anliegen der Universität, ihren Beschäftigten auskömmliche und verlässliche Rahmenbedingungen für die Planung einer wissenschaftlichen Karriere zu bieten. Dies ist nicht zuletzt auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten von Belang. Daher beabsichtigt die UDE, die bisherige Selbstverpflichtung durch die Leitlinie im Sinne des WissZeitVG weiterzuentwickeln und eine entsprechende Dienstvereinbarung mit dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten abzuschließen.

Bei der Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innenstellen sowie studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen gelten weiterhin folgende Grundsätze und Verfahren: Bei allen Einstellungsverfahren sind die jeweiligen Frauenförderpläne zugrunde zu legen. Um eine angemessene Beteiligung von Frauen bei der Besetzung von Plan- und Drittmittelstellen sicherzustellen, sind die Fakultäten und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die zentralen Betriebseinheiten aufgefordert, angemessene Ziel- und Zeitvorgaben zu entwickeln. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Dekanin oder der Dekan der Fakultät sowie die Leitungen der anderen wissenschaftlichen Einrichtungen oder zentralen Betriebseinheiten.

Werden zur Besetzung der Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9, Abs. 2 LGG). Darüber hinaus werden gemäß des Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Professurvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt. Die Fakultäten, in denen Frauen sehr stark unterrepräsentiert sind, können sich hier auch an dem Kaskadenmodell orientieren.

Besetzung von Stellen in Technik und Verwaltung

Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Laufbahnen bzw. auf den Leitungspositionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder sogar alle Frauen, die die geforderte Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden (§ 9, Abs. 1 LGG). Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sind bei der Beurteilung des beruflichen Lebensweges von Bewerberinnen und Bewerbern zu berücksichtigen.

Die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung werden über Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen und diesbezüglichen Qualifikationsmöglichkeiten frühzeitig informiert. Die UDE strebt in vorausschauender Personalplanung an, Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen zu ermöglichen.

Bei Stellenbesetzungsverfahren im Bereich Büromanagement werden die Äquivalenzkriterien berücksichtigt, die die IHKs formuliert haben, um Qualifikationen, die nicht im Rahmen einer für die ausgeschriebene Stelle einschlägigen Berufsausbildung erworben wurden, vergleichbar zu machen.

Teilzeitbeschäftigte werden gefördert, indem vollzeitnahe Teilzeit ermöglicht wird. Durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wird Teilhabe geschaffen und werden Karrierechancen verbessert. Teilzeitkräfte werden durch die Führungskräfte gezielt ermutigt, sich auf Führungsaufgaben zu bewerben. Um die Teilhabe von Teilzeitbeschäftigten zu fördern, werden Dienstbesprechungen, Weiterbildungen und Gremienarbeit terminlich auf die Dienstzeiten ausgerichtet.

Eine besondere Arbeitssituation ist für Mitarbeiter*innen gegeben, die gleichzeitig mehrere Teilzeitstellen innehaben, s. hierzu auch Handlungsfeld 5. Bei Neubesetzungen soll daher vom einstellenden Bereich der Aspekt der räumlichen Nähe im Vorfeld besonders berücksichtigt werden.

Da Frauen im Ausbildungsbereich an der UDE unterrepräsentiert sind, sind die Vorgaben des LGG gerade auch für diese Gruppe anzuwenden. So ist in entsprechenden Ausbildungsberufen gemäß § 7, Abs. 2 LGG die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen. Darüber hinaus sollen Personen, die an der UDE erfolgreich eine Ausbildung abgeschlossen haben, bei der Übernahme bzw. Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt werden. Dabei sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bevorzugt zu übernehmen.

Eingruppierungen im Bereich Technik und Verwaltung

Da im administrativen Bereich der UDE Frauen in der Regel nicht unterrepräsentiert sind, sind nach § 6, Abs. 3 LGG Maßnahmen aufzuführen, die der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen dienen. Verantwortlich für die Umsetzung der folgenden Maßnahmen sind die jeweiligen Dienststellenleitungen bzw. die Dekanin/der Dekan.

Die UDE berücksichtigt strukturelle Veränderungen der Arbeitsprozesse und Anforderungen beim Zuschnitt administrativer Aufgaben im Bereich der Verwaltung, der Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen und achtet auf tarifgerechte Eingruppierung im Änderungsfall (§ 13 TV-L). Sie überprüft, ob die übertragenen Aufgaben der Arbeitsplätze dem aktuellen Stand der zu erledigenden Aufgaben entsprechen. Beim Auftreten von Diskrepanzen soll eine Aktualisierung mit dem Ziel einer benachteiligungsfreien Bewertung erfolgen.

Alle Arbeitsplätze unterliegen einem kontinuierlichen Wandel im Hinblick auf die auszuübenden Aufgaben, Anforderungen und Qualifikationen. Vorgesetzte sind gehalten, regelmäßig zu überprüfen, ob die Arbeitsplatzbeschreibung noch aktuell für den konkreten Arbeitsplatz ist. Tätigkeiten, die grundsätzlich neu sind oder den bisherigen Aufgabenzuschnitt qualitativ oder quantitativ deutlich verändern, werden ausschließlich von dem*der Kanzler*in übertragen.

Handlungsfeld 10: Fort- und Weiterbildung

Die UDE sieht die Fort- und Weiterbildung als originäre und unverzichtbare Aufgabe der Personalentwicklung an. Umfassende Konzepte der Personalentwicklung mit differenzierten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden aktuell im Rahmen des TT Plus für die Juniorprofessor*innen (s. Handlungsfeld 2)

und im Rahmen von GC Plus (s. Handlungsfeld 3) sowie verpflichtenden Führungskräftebildungen für Neuberufene (s. Handlungsfeld 5) umgesetzt.

Die Themen „Gender Mainstreaming“ und „Sensibilisierung im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung am Arbeits- und Studienplatz“ sollen in das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsprogramm aufgenommen werden. Bei Veranstaltungen, die auf die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Führungsaufgaben abzielen, sollen die Themen „Geschlechtersensibilisierung und Gleichstellung (Gender-Training)“ in geeigneter Weise integriert werden (s. auch Handlungsfeld 4).

Ziel von Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist sowohl die Anpassung an sich ändernde Anforderungen des gegenwärtigen Arbeitsplatzes als auch die bedarfsorientierte weitere Qualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder. Um die beruflichen Chancen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in allen Einrichtungen der UDE einschließlich der Teilzeitbeschäftigten in diesem Bereich zu erhöhen, wird der entsprechende Fortbildungsbedarf gezielt ermittelt. Die Fortbildung ist so gestaltet, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben sowie bei Teilzeitarbeit möglich ist. Eine Kinderbetreuung während Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der UDE findet statt bzw. die Kosten dafür werden individuell erstattet, sofern es sich um einen zwingenden und beruflich veranlassten kurzfristigen Betreuungsbedarf handelt.

Beurlaubte Beschäftigte werden während der Beurlaubungszeit von der jeweiligen Hochschuleinrichtung über das aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebot informiert. Gegen Ende oder direkt nach Auslaufen der Beurlaubung wird diesen Beschäftigten ermöglicht, bevorzugt zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zugelassen zu werden.

Die UDE hält mit einer jährlichen, geschlechterdifferenzierten Fort- und Weiterbildungsstatistik nach, wie die Teilnahme von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie bisher beurlaubten Mitarbeiter*innen am Fort- und Weiterbildungsangebot aussieht; dabei wird auch der Frauenanteil bei den Referent*innen/Vortragenden dokumentiert.

Handlungsfeld 11: Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Verankert ist die Geschlechterforschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) und bei den Professuren des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Die UDE fördert die Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fakultäten. Die UDE beteiligte sich erfolgreich in 2015 an der Ausschreibung im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen im Programmstrang „Förderung von Denominationen in der Genderforschung“. Infolgedessen erhielten drei bestehende Professuren eine zusätzliche Genderdenomination. Damit sind insgesamt sechs Netzwerkprofessuren an der UDE angesiedelt, die in das hochschulübergreifende Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW eingebunden sind.

Die Integration der Geschlechterfrage wird in Forschung und Lehre aller Fakultäten realisiert und ist damit Zielkategorie der ZLV zwischen dem Rektorat und den Fakultäten. Zu den Umsetzungsmöglichkeiten zählen:

- _die Teildenomination von Professuren für Frauen-/Genderforschung;
- _die Gewährleistung entsprechender Lehrangebote;
- _die Aufnahme von Gendermodulen in das Studienangebot;
- _die Berücksichtigung von Fragestellungen der Frauen-/Genderforschung in den Studien- und Prüfungsordnungen.

Seit dem Sommersemester 2016 gibt es das regelmäßige Angebot eines Blended Learning Seminars mit dem Titel „Gender is [...] something you do. Wechselnde Perspektiven auf Geschlecht“, das durch das Gleichstellungsbüro und das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des Studium Liberales angeboten wird.

Das EKfG bietet ein interdisziplinäres Peer-Kolloquium zur Geschlechterforschung an. Für Nachwuchswissenschaftler*innen, die zu Themen der Geschlechterforschung promovieren oder sich in der Postdoc-Phase befinden, bietet das EKfG ein fachübergreifendes Vernetzungsangebot auf dem Gebiet der Geschlechterforschung und leistet gleichzeitig einen Beitrag zu deren Selbstorganisation. Die Treffen des Nachwuchsforums finden in regelmäßigen Abständen zu unterschiedlichen, von den Teilnehmer*innen selbstgewählten Themen statt.

Handlungsfeld 12: Geschlechtergerecht in Wort, Schrift und Bild

Sprache ist die Grundlage gesellschaftlichen und institutionellen Handelns und prägt zugleich unser Handeln. In allen öffentlichen Texten und Visualisierungen der UDE sollten Personen wertschätzend und angemessen angesprochen werden, sodass sie sich weder lediglich als mitgemeint denken müssen oder ausgeschlossen fühlen. Das Landesgleichstellungsgesetz § 4 (vom 09.11.1999) verpflichtet die Hochschule dazu, in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In der gesellschaftlichen Zeitgenossenschaft einer fortschrittlichen Bildungs- und Forschungsinstitution bedeutet eine geschlechtergerechte Sprache darüber hinaus, dass alle Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität, sexuellen Orientierung und ihren diversen Lebensbiographien gleichermaßen angesprochen werden. Im Rahmen des Layoutwechsels der UDE-Internetseiten 2019 wird diesen Aspekten eine erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet.

Aktuell wird ein Sprachleitfaden für alle offiziellen Texte der UDE entwickelt. Eine Studie zur „(sprachlichen und visuellen) Repräsentation von Geschlecht und Genderperspektiven in wissenschaftlichen Fachdiskursen zwischen Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit“ ist in Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) in Planung.

3. Gleichstellung in Ämtern und Funktionen

Die Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 15 LGG, § 24 Abs. 1 HG sowie § 9 der Grundordnung der UDE wählt der Senat die Gleichstellungsbeauftragte sowie bis zu drei Stellvertreterinnen. Insbesondere die §§ 16 – 20 LGG sind bezüglich der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen maßgebend.

Gleichstellungskommission

Die UDE richtet gemäß § 24 Abs. 4 HG NRW in Verbindung mit § 8 Abs. 5 Grundordnung der UDE eine Gleichstellungskommission ein. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Mitglieder der Gleichstellungskommission können zur Beratung unter gleichstellungsbezogener Perspektive von anderen Kommissionen der UDE hinzugezogen werden.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten

Nach § 9, Abs. 3, 4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, darunter möglichst auch eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie eine Studentin.

Der Dekan bzw. die Dekanin, die Geschäftsführenden Direktor*innen der Institute und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen sowie der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen, und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt. Zur Professionalisierung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein entsprechendes Fortbildungsangebot zur Verfügung gestellt (s. Handlungsfeld 1). Zur Vernetzung zwischen zentraler und dezentraler Ebene wird eine regelmäßige Netzwerkveranstaltung etabliert.

[Dezentrale Frauenförderpläne gemäß LGG vom 15.12.2016](#)

Der Zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE ist durch Frauenförderpläne der Verwaltung, der Fakultäten, der anderen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit ihnen mindestens 20 Beschäftigte angehören, zu ergänzen und konkretisieren. Verantwortlich für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne und der Erarbeitung verbindlicher Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung sind die jeweiligen Dekane und Dekaninnen der Fakultäten sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen. Die Frauenförderpläne sind der Gleichstellungskommission vor Verabschiedung durch den Senat zur Beratung und Stellungnahme vorzulegen.

Die Dekanin oder der Dekan der Fakultät sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen berichten jährlich im Fakultätsrat gegenüber der Gleichstellungskommission zur Mitte der Laufzeit sowie dem Rektorat nach drei Jahren über den Stand der Umsetzung und Realisierung ihres Frauenförderplans. Nach insgesamt drei Jahren ist der Frauenförderplan fortzuschreiben.

Hochschulsteuerungssysteme

[Verzahnung von Frauenförderplänen mit der Entwicklungsplanung der Fakultäten und Einrichtungen](#)

Gleichstellungsaspekte sind Zielkategorien der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen dem Rektorat und den Fakultäten bzw. den zentralen Einrichtungen.

[Anreizsysteme und leistungsorientierte Mittelverteilung](#)

Das Land NRW hat ein Verteilungsmodell der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) aufgelegt, mit den drei Indikatoren Absolvent*innen, Drittmittel und Gleichstellung (Anteil der weiblich besetzten Professuren). In Analogie zur landesweiten Mittelverteilung hat die UDE bei ihrer internen Mittelverteilung den Parameter Gleichstellung in ihre Verteilungssystematik einbezogen. Eine weiterentwickelte Variante dieser Mittelverteilungssystematik, die auch die Frauenanteile an den Absolvent*innen und Promovierenden berücksichtigt, hat der Senat der UDE am 11.01.2013 beschlossen; diese wird seitdem weitergeführt.

[Gleichstellungscontrolling und gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement](#)

Im Sinne ihrer Gender Mainstreaming Strategie verfolgt die UDE einen gleichstellungsorientierten Controlling-Ansatz. Dabei sind die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, die Frauenförderpläne, das Berichtswesen sowie Kennzahlen die zentralen Elemente des Gleichstellungscontrollings.

Zentrales Projekt im Rahmen ihres gleichstellungsorientierten Wissensmanagements an der UDE ist nach wie vor die Internetplattform „Gender-Portal“. Das Gender-Portal wurde mehrfach als nachhaltige Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit hervorgehoben und 2012 im Rahmen des Professorinnenprogramms des BMBF als Good-Practice-Projekt ausgezeichnet.

Die UDE übermittelt den Leitungen der Fakultäten und weiteren Einrichtungen alle relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften, die Gleichstellung und Frauenförderung betreffen. Diese sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu geben.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

§ 5 LGG und § 5a LGG Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

Die Fakultäten und weiteren Einrichtungen haben der Gleichstellungskommission regelmäßig über den Stand ihrer Umsetzungen von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen zu berichten. Alle Berichte und Stellungnahmen sind der Gleichstellungskommission vorzulegen und von ihr zu prüfen und zu bewerten. Sie hat das Recht, gegebenenfalls weitere Auskünfte zur Umsetzung der Frauenförderpläne in den Fakultäten und weiteren Einrichtungen einzuholen und Maßnahmen zur Umsetzung anzuregen.

Das Rektorat legt zum Ende der dreijährigen Laufzeit des geltenden Zentralen Rahmenplans sowohl einen Bericht vor, in dem Effektivität, Erfolge und Misserfolge in der Umsetzung der Frauenförderpläne der Fakultäten und weiteren Einrichtungen dargestellt und evaluiert werden (Bericht zum Rahmenplan), als auch die Fortschreibung des Rahmenplans für die kommenden drei Jahre, in dem Zielsetzungen und entsprechende Maßnahmen für diesen Zeitraum beschrieben und festgelegt werden. Dieser Bericht und die Fortschreibung des Rahmenplans werden von der Gleichstellungskommission beraten und im Sinne einer Empfehlung beschlossen; zusammen sind sie dann dem Senat zur abschließenden Beschlussfassung vorzulegen.

Evaluation gemäß §5 Absatz 7 LGG

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

5. Schlussbestimmungen

Der vorliegende Zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen wurde am 03.05.2019 vom Senat der UDE verabschiedet und tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Duisburg-Essen in Kraft. Gleichzeitig löst er den „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ vom 04.04.2014 ab.

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

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

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

Duisburg und Essen, den 15. Mai 2019

Für den Rektor
der Universität Duisburg-Essen

Der Kanzler
Dr. Rainer Ambrosy