



Amtliche Bekanntmachungen

Herausgeber: Der Rektor der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Redaktion: Justitiariat, Tel. 81-11764

Nr.: 7/2013

Düsseldorf, den 24. April 2013

Seite 2 Frauenförderplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2012 – 2015 vom
18. Dezember 2012

**Frauenförderrahmenplan der
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
2012 - 2015**

Inhalt

Präambel.....	3
1. Geltungsbereich.....	3
2. Frauenförderpläne der einzelnen Organisationseinheiten	3
3. Bestandsaufnahme und Analyse	5
4. Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung	17
4.1. Amt, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	17
4.2. Stellenausschreibungen.....	19
4.3. Stellenbesetzungen	20
4.4. Besetzung und Mitarbeit in Berufungskommissionen.....	20
5. Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen sowie Fort- und Weiterbildung.....	21
5.1. Spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen.....	22
5.2. Qualifizierung und Förderung von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen.....	22
5.3. Qualifizierungsmaßnahmen für die Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	23
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.....	24
7. Studium	26
8. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien	27
9. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechterspezifischer Diskriminierung.....	28
10. Sprachliche Gleichbehandlung.....	30
11. Beteiligung von Frauen in der universitären Selbstverwaltung	30
12. Qualitätssicherung.....	30
13. Berichtspflicht.....	31
14. Inkrafttreten und Veröffentlichung.....	32

Präambel

Im Rahmen des Frauenförderrahmenplans sowie der Frauenförderpläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen wird durch die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) das Ziel verfolgt, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Dabei sollen für alle Gruppen der Universität Rahmenbedingungen geschaffen werden, die der Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen.

Vor dem Hintergrund des Gesetzesauftrags zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern wirkt die HHU bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hin sowie auf die Beseitigung bestehender Nachteile.

Der Frauenförderplan der HHU besteht aus diesem Rahmenplan und den Frauenförderplänen der einzelnen Organisationseinheiten.

Der Senat der HHU hat in seiner Sitzung vom 18.12.2012 beschlossen, der HHU diesen aktualisierten bzw. modifizierten Frauenförderrahmenplan zu geben.

1. Geltungsbereich

Die HHU verfügt in Kongruenz mit dem Grundgesetz (GG), dem Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen (HG NRW), dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der Berufsordnung der HHU, dem Berufungsleitfaden der HHU sowie der Ordnung für das Amt der Frauenbeauftragten der HHU den Frauenförderrahmenplan an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Der Frauenförderrahmenplan findet dabei uneingeschränkt Anwendung auf das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Hochschulpersonal sowie auf die Studierenden der HHU.

2. Frauenförderpläne der einzelnen Organisationseinheiten

Hinsichtlich der **Erstellung der Frauenförderpläne** erstellt jede organisatorische Einheit der HHU mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen entsprechenden Frauenförderplan; in Organisationseinheiten mit weniger als 20 Beschäftigten kann ein Frauenförderplan erstellt werden. Mehrere Organisationseinheiten können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden, soweit dadurch nicht eine erhebliche Unterrepräsentanz in einer Organisationseinheit durch eine erhebliche Überrepräsentanz in einer anderen ausgeglichen wird. Verantwortlich für die Erstellung des jeweiligen Frauenförderplans ist die Dekanin bzw. der Dekan, die Leiterin bzw. der Leiter einer zentralen oder zentralen wissenschaftlichen Einrichtung sowie die Kanzlerin oder der Kanzler. Die

Frauenförderpläne sind in den Fachbereichen den Fachbereichsräten zur Beschlussfassung vorzulegen. Um eine Vergleichbarkeit der verschiedenen Frauenförderpläne gewährleisten zu können, wurden die jeweiligen Frauenförderpläne der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen in Form von Abstracts zusammengefasst. Die vorliegenden Abstracts und dazugehörigen Frauenförderpläne werden entsprechend dem Frauenförderrahmenplan beigefügt. Den Frauenförderrahmenplan beschließt der Senat.¹

Als Grundlagen für den **Inhalt der Frauenförderpläne** dienen eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Die Daten werden den einzelnen Organisationseinheiten von der Verwaltung zur Verfügung gestellt. Die Frauenförderpläne enthalten für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen. Ferner ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sollen die Frauenförderpläne Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Die Frauenförderpläne sind den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich zu machen.²

Bezüglich des **Berichts und der Fortschreibung der Frauenförderpläne** befasst sich das Rektorat jährlich mit dem Stand der Gleichstellung. Nach Ablauf des jeweiligen Geltungszeitraums der Frauenförderpläne haben die Fakultäten und die Zentralen Einrichtungen einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Senat gemeinsam mit der Fortschreibung der Frauenförderpläne vorzulegen. Wird während der Geltungsdauer der Frauenförderpläne erkennbar, dass deren Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu treffen. Die Berichtspflicht bezieht sich auch auf diese ergänzenden Maßnahmen.

¹ Vgl. § 5a LGG NRW.

² Ebd.

3. Bestandsaufnahme und Analyse

Im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse soll im folgenden Verlauf ein Überblick über die personelle Struktur der HHU sowie der jeweilige Anteil an Frauen gegeben werden. Des Weiteren wird eine perspektivische Aussicht auf die freiwerdenden Professuren bis zum Jahr 2017 gegeben.

Die Bestandsaufnahme umfasst dabei folgende Statusgruppen bzw. Merkmale:

- a) Studierende

- b) Anzahl der Promotionen im Jahr

- c) Anzahl der Habilitationen im Jahr

- d) Juniorprofessuren (W1)

- e) Professuren (C3/W2)

- f) Professuren (C4/W3)

- g) Freiwerdende Professuren bis 2017

Verglichen werden dabei Kennzahlen aus dem Jahr 2008 mit den Kennzahlen aus dem Jahr 2010/2011. Als Grundlage für die Kennzahlen aus dem Jahr 2008 dient der Zahlenspiegel 2008 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, welcher im August 2009 veröffentlicht wurde. Die Kennzahlen aus dem Jahr 2010/2011 beruhen auf dem Zahlenspiegel 2010/2011 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, welcher im August 2012 bekannt gegeben wurde.

Abb. 1: Studierende insgesamt (Studienfälle) seit WS 2006/2007³

Studienfach	Abschluss	WS 2006/2007	WS 2007/2008	WS 2008/2009	WS 2009/2010	WS 2010/2011	WS 2011/2012
Philosophische Fakultät		16.063	13.627	12.097	11.686	11.047	13.778
Allgemeine Sprachwissenschaft		459	358	290	213	150	117
Anglistik und Amerikanistik (vorher Englisch)		2.275	1.803	1.541	1.700	1.469	1.804
Antike Kultur		120	182	226	163	168	227
Erziehungswissenschaft		343	208	54	22	14	11
European Studies					21	26	30
Germanistik		4.561	3.720	3.097	2.825	2.545	2.812
Geschichte		1.780	1.708	1.677	1.565	1.501	2.005
Griechisch		23	18	13	10	6	5
Informationswissenschaft und Sprachtechnologie		67	82	96	110	117	427
Informationswissenschaft		496	355	258	202	155	182
Italienisch							3
Jiddische Kultur, Sprache und Literatur		52	50	51	43	40	57
Jiddistik					1	3	5
Jüdische Studien		69	69	74	75	82	131
Kommunikations- und Medienwissenschaft		126	116	117	144	161	211
Kunstgeschichte		547	468	462	482	496	569
Latein		77	58	26	20	14	12
Linguistik		136	158	171	243	290	366
Literaturübersetzen		168	152	120	93	90	88
Medien- und Kulturwissenschaft		301	263	243	286	324	382
Medienkulturanalyse/Analyse des Pratiques Culturelles		67	93	89	80	75	94
Medienwissenschaft		314	204	142	22	9	9
Modernes Japan		461	443	480	570	553	591
Musikwissenschaft		136	129	151	131	147	217
Philosophie		883	856	868	876	823	1.250
Politikwissenschaft		459	388	306	269	275	286
Politische Kommunikation		31	34	44	43	59	69
Psychologie (Phil.-Fak.)		84	58	11	9	6	5
Romanistik		1047	846	834	800	732	965
Sozialwissenschaften		493	432	384	428	491	562
Soziologie		382	318	254	224	205	239
Sport		106	47	4	3	1	1
The Americas - Las Américas - Les Amériques			11	14	15	20	23
Juristische Fakultät		1.566	1.375	1.367	1.412	1.439	1.580
Rechtswissenschaft		1.545	1.368	1.364	1.411	1.438	1.579
Rechtswissenschaft für ausländische Juristen		21	7	3	1	1	1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät		1.173	1.042	969	945	984	1.191
Betriebswirtschaftslehre		1.173	1.042	969	945	913	1.017
Volkswirtschaftslehre						71	174
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät		5.068	4.872	4.943	5.314	5.483	6.670
Biochemie		125	134	144	169	195	247
Biologie		1.461	1.432	1.400	1.650	1.626	1.697
Chemie		668	546	554	551	584	769
Geographie		101	67	28	20	10	6
Informatik		614	613	622	610	618	806
Mathematik und Anwendungsgebiete		452	434	422	455	447	659
Medizinische Physik			35	65	94	129	149
Pharmazie		641	606	612	615	631	688
Physik		298	273	287	301	327	462
Psychologie		459	473	535	557	597	849
Wirtschaftschemie		249	259	274	292	319	338
Medizinische Fakultät		3.106	2.928	2.927	2.940	3.011	3.175
Medizin		2.665	2.482	2.510	2.531	2.604	2.747
Public Health		70	66	47	36	23	20
Toxikologie					13	27	41
Zahnmedizin		371	380	370	360	357	367
Hochschule Gesamt		26.976	23.814	22.303	22.299	21.964	26.394
- männlich		17.634	16.442	15.931	16.537	16.839	20.339
- Studentinnen		10.158	9.416	9.679	9.834	10.002	12.018
- (einkl. Studienfächer 12/13)		17.6	50	679	365	39	10

Ordentlich Studierende mit angestrebtem Abschluss, ohne Gasthörer, Beurlaubte und Besucher Deutschkurs
 in den Zahlen sind nicht die ordentlichen Studierenden enthalten, die einen Abschluss im Ausland, keinen Abschluss anstreben und die nicht an der HHU studieren

³ Vgl. Zahlenspiegel 2010/2011 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2012), S. 27.

Abb. 2: Promotionen und Habilitationen seit Studienjahr 2006⁴

Studienfach	Promotionen					Habilitationen				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Philosophische Fakultät	48	61	50	45	42	5	4	5	6	0
Allgemeine Sprachwissenschaft		1	1		3		1			
Anglistik und Amerikanistik	4	7	3	7		2				
Antike Kultur										
Erziehungswissenschaft	5	3	5	5	4					
European Studies										
Germanistik	4	14	10	11	6		1	1	1	
Geschichte	13	15	10	7	8	2		2	2	
Griechisch										
Informationswissenschaft und Sprachtechnologie										
Informationswissenschaft	3	1	1	5	2					
Jiddische Kultur, Sprache und Literatur										
Jiddistik										
Jüdische Studien		2			1					
Klassische Philologie	2	1							1	
Kommunikations- und Medienwissenschaft										
Kunstgeschichte	3	2	4	1	4		1			
Latein										
Linguistik										
Literaturübersetzen										
Medien- und Kulturwissenschaft			1							
Medienkulturanalyse/Analyse des Pratiques Culturelles										
Medienwissenschaft				1	4	1			1	
Modernes Japan					1					
Musikwissenschaft										
Philosophie	6	6	4	5	1		1	1	1	
Politikwissenschaft	2	4	2		1					
Politische Kommunikation										
Psychologie (Phil.-Fak.)	1		1		3					
Romanistik	2	4	4	1	3					
Sozialwissenschaften										
Soziologie	3	1	4	2	1			1		
Sport										
The Americas - Las Américas - Les Amériques										
Juristische Fakultät	33	36	33	38	26	1				1
Rechtswissenschaft	33	36	33	38	26	1				1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	4	11	11	10	18		1			
Betriebswirtschaftslehre	4	11	11	10	18		1			
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	123	160	170	165	157	10	8	6	5	4
Biochemie	1									
Biologie	59	84	84	66	79	3	5	1	2	
Chemie	22	28	28	36	36	1			1	2
Geographie	3	2		3						
Informatik	3	3	7	7	6			1		
Mathematik und Anwendungsgebiete	2	8	9	6	4	2		2	1	1
Pharmazie	16	15	20	20	17			1		
Physik	10	10	16	16	8	1	2	1	1	1
Psychologie	7	10	6	11	7	3	1			
Wirtschaftschemie										
Medizinische Fakultät	169	157	128	153	166	12	18	17	16	20
Medizin	140	136	112	131	138	12	17	17	14	18
Public Health		2		1	2					
Toxikologie										
Zahnmedizin	29	19	16	21	26		1		2	2
Hochschule Gesamt	377	429	392	411	409	28	31	28	27	25
<i>ohne Wählert</i>	177	166	121	162	162				8	2
<i>mit</i>	200	263	271	249	247	28	31	28	19	23

⁴ Vgl. Zahlenspiegel 2010/2011 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2012), S. 55.

Abb. 3: Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Haushaltsmitteln je Personalart nach Instituten und Fakultäten (Stand 2008)⁵

Institute	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Prof. C4 / W3	Prof. C3 / C2 / W2	Juniorprofessor / W1	Hochschuldoz. a.Z. C2 Oberassistent C2	wiss. Assistent C1	wiss. Mitarb. a. Zeit	wiss. Mitarb. a. Dauer	wiss. Personal	nicht-wiss. Personal	Summe	davon Teilzeit		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Anglistik	4	2				9	7	22	3	26	11		
Germanistik	4	3				6	8	21	5	26	6		
Geschichte	6	1				8	6	21	7	26	6		
Japanologie	2	1				3	3	9	2	11	4		
Judaistik	1	2				1	1	5	3	8	3		
Klassische Philologie	2		1					1	1	6	1		
Kunstgeschichte	1	1	1			1		4	1	6			
Linguistik	3		1			8	2	14	2	16	6		
Medien(kultur)wissenschaft	1		1			2	3	7	1	8	2		
Pädagogik	2	1				4	3	10	3	13	8		
Philosophie	2	3				2	3	10	5	16	4		
Romanistik	4	2		1		6	12	26	4	29	7		
Sozialwissenschaften	5	2	1			7	5	20	7	27	12		
Sport							2	2		2	1		
Dekanat Phil.Fak						1	2	3	4	7	6		
Philosophische Fakultät	37	18	5	1		58	58	177	48	225	77		
Juristische Fakultät	11	4			1	40	3	59	13	72	47		
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	8	2		1		26	2	39	12	51	17		
Biologie	13	10	1	1	2	36	20	83	118	201	81		
Chemie	9	4	1	1	3	63	13	94	57	151	77		
Geographie													
Informatik	5	4	2			19		30	10	40	10		
Mathematik	8	6			2	20	2	38	8	46	15		
Pharmazie	2	7				39	4	62	25	77	38		
Physik	9	6			3	26	6	50	44	94	22		
Psychologie	3	4				25		32	19	51	37		
Dekanat Math.Nat.							3	3	6	9	1		
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät	49	41	4	2	10	228	48	382	287	669	281		
Medizin	45	32		9	6	704	239	1.035		1.035	*		
Zahnmedizin	3					34	6	43		43	*		
Medizinische Fakultät	48	32		9	6	738	245	1.078		1.078	*		
Fakultäten gesamt	153	97	9	13	17	1.090	356	1.735	360	2.095	422		
Universitäts- u. Landesbibliothek									135	135	44		
Zentr. f. Informations- u. Medientechnologie									45	45	10		
Zentrale Einrichtungen									180	180	54		
Hochschulverwaltung									312	312	65		
Hochschule gesamt	153	97	9	13	17	1.090	356	1.735	852	2.587	541		
davon weibliche Beschäftigte	18	17	4	4	5	47	102	81	510	1.131	383		
Anteil weibliche Beschäftigte	12%	18%	44%	31%	29%	43%	29%	30%	60%	44%	71%		

Zusätzliche Angaben ohne Medizinische Fakultät: 51 Auszubildende; 1.510 Beschäftigungsverhältnisse werden von 1.462 Personen wahrgenommen, davon arbeiten 501 Personen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. In den Summen der Fakultäten sind die Beschäftigten der Dekanate enthalten.

*Keine Angaben über Teilzeitbeschäftigte vorhanden.

⁵ Vgl. Zahlenspiegel 2008 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2009), S. 41.

Abb. 4: Weibliche Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Haushaltsmitteln je Personalart nach Instituten und Fakultäten (Stand 2008)⁶

Institute	2 Prof. C4 / W3	3 Prof. C3 / C2 / W2	4 Juniorprofessor / W1	5 Hochschuldoz. a.Z. C2 Oberassistent C2	6 Wiss. Assistent C1	7 wiss. Mitarb. a. Zeit	8 wiss. Mitarb. a. Dauer	9 wiss. Personal	10 nicht-wiss. Personal	11 Summe	12 davon Teilzeit
Anglistik	1	2				4	2	9	3	12	7
Germanistik	2	1				5	2	10	5	15	5
Geschichte	1	1				3	1	5	7	13	4
Japanologie	1	1				2	2	5	2	8	4
Judaistik	1	1						2	3	5	3
Klassische Philologie			1			1		2	1	3	1
Kunstgeschichte		1				1		2	1	3	
Linguistik			1			5		6	1	7	2
Medien(kultur)wissenschaft						2	1	3	1	4	2
Pädagogik	2					3		5	3	8	6
Philosophie		1				1	1	3	4	7	4
Romanistik	1					5	7	13	4	17	6
Sozialwissenschaften			1			1	3	5	7	12	7
Sport											
Dekanat Phil.Fak.									4	4	4
Philosophische Fakultät	9	8	3			33	19	72	46	118	55
Juristische Fakultät		1				19	3	23	13	36	34
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät		1				10	1	12	12	24	11
Biologie	1	2	1		1	16	6	27	86	113	65
Chemie	1	1				21	1	24	37	61	36
Geographie											
Informatik						3		3	6	9	6
Mathematik	1							1	8	9	6
Pharmazie		1				24	1	25	20	45	28
Physik	1				1	4	1	7	18	25	14
Psychologie	2	1				15		18	7	25	19
Dekanat Math.Nat.							1	1	3	4	1
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät	6	5	1		2	83	10	107	185	292	175
Medizin	3	2		4	3	306	68	386		386	*
Zahnmedizin						20	1	21		21	*
Medizinische Fakultät	3	2		4	3	326	69	407		407	*
Fakultäten gesamt	18	17	4	4	5	471	102	621	256	877	275
Universitäts- u. Landesbibliothek									87	87	39
Zentr. f. Informations- u. Medientechnologie									16	16	7
Zentrale Einrichtungen									103	103	46
Hochschulverwaltung									151	151	62
Hochschule gesamt	18	17	4	4	5	471	102	621	510	1.131	383

Zusätzliche Angaben ohne Medizinische Fakultät: 16 Auszubildende; 724 Beschäftigungsverhältnisse werden von 689 Personen wahrgenommen, davon arbeiten 351 Personen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. In den Summen der Fakultäten sind die Beschäftigten der Dekanate enthalten.

*Keine Angaben über Teilzeitbeschäftigte vorhanden.

⁶ Vgl. Zahlenspiegel 2008 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2009), S. 42.

Abb. 5: Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Mitteln Dritter je Personalart nach Instituten und Fakultäten (Stand 2008)⁷

Institute	wiss. Personal	davon aus Studienbeiträgen	nicht-wiss. Personal	Summe	weibliche Beschäftigte	Teilzeit
1	2	3	4	5	6	7
Anglistik	6	6		6	3	2
Germanistik	10	10		10	5	7
Geschichte	6	5		6	3	5
Japanologie	2	2		2	1	2
Judaistik	1			1	1	1
Kunstgeschichte	3	1		3	2	
Linguistik	9	3	1	10	7	4
Medien(kultur)wissenschaft	3	3		3	2	3
Pädagogik	7	2		7	5	7
Philosophie	8	3		8	3	3
Romanistik	10	3		10	8	9
Sozialwissenschaften	8	6		8	4	6
Dekanat Phil.Fak.	2	2	2	4	4	4
Philosophische Fakultät	75	46	3	78	48	53
Juristische Fakultät	25	11		25	10	23
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	12	12		12	4	6
Biologie	111		10	121	77	94
Chemie	78		3	81	35	65
Informatik	17			17	5	3
Mathematik	10			10	3	3
Pharmazie	5			5	3	4
Physik	42		3	45	7	26
Psychologie	14			14	10	10
Dekanat Math.Nat.						
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät	277		16	293	140	205
Medizin	276		83	359	244	225
Zahnmedizin	4			4	2	4
Medizinische Fakultät	280		83	363	246	229
Fakultäten gesamt	609	69	102	771	448	516
Universitäts- u. Landesbibliothek	1			1	1	
Zentr. f. Informations- u. Medientechnologie	1		1	2	2	2
Zentrale Einrichtungen	2		1	3	3	2
Hochschulverwaltung	2		22	24	19	10
Hochschule gesamt	673	69	125	799	470	528
davon weibliche Beschäftigte	187	36	37	224		162
Anteil weibliche Beschäftigte	28%	52%	30%	28%		28%

Zusätzliche Angaben ohne Medizinische Fakultät: 435 (299) Beschäftigungsverhältnisse werden von 419 (214) Personen wahrgenommen, davon arbeiten 291 (156) Personen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. [in () weibliche Beschäftigte] *Ohne Teilzeitbeschäftigte der Medizinischen Fakultät. In den Summen der Fakultäten sind die Beschäftigten der Dekanate enthalten.

⁷ Vgl. Zahlenspiegel 2008 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2009), S. 43.

Abb. 6: Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Haushaltsmitteln je Personalart nach Instituten und Fakultäten (Stand 2010/2011)⁸

Institut/Einrichtung	Prof. C4 / W3	Prof. C3 / C2 / W2	Juniorprofessor / W1	wiss. Assistent C1	wiss. Mitarbeiter a.Z.	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Personal	Nichtwissenschaftliches Personal	Summe	davon Teilzeit
Philosophische Fakultät	35	19	5		95	56	210	50	260	107
Anglistik und Amerikanistik	3	2			13	7	25	4	29	16
Germanistik	4	3			11	8	26	7	33	14
Geschichtswissenschaften	6	1			11	4	22	5	27	5
Jüdische Studien	1	2			2	1	6	2	8	3
Klassische Philologie	2		1				3		3	
Kunstgeschichte	1	1	1		4	1	8	1	9	3
Medien- und Kulturwissenschaft		1	1		2	4	8	1	9	2
Modernes Japan	2	1			7	3	13	1	14	7
Philosophie	2	3	1		5	6	17	3	20	7
Romanistik	4	1			14	11	30	4	34	16
Sozialwissenschaften	6	4			15	7	32	8	40	18
Sprache und Information	4		1		9	3	17	7	24	10
Juristische Fakultät	11	4	1	1	43	2	62	11	73	43
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	9	3	2		30	3	47	13	60	26
Betriebswirtschaftslehre	8	2	1		28		39	11	50	25
Volkswirtschaftslehre	1	1	1		2	1	6		6	
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	52	41	3	2	255	50	403	282	685	300
Biologie	14	11		1	40	21	87	102	189	74
Chemie	10	4	1		68	17	100	69	169	86
Informatik	5	4	1		18		28	9	37	6
Mathematik und Anwendungsgebiete	8	4		1	29	2	44	6	50	27
Pharmazie	2	7			41	3	53	31	84	42
Physik	9	7	1		36	4	57	45	102	39
Psychologie	4	4			23		31	17	48	26
Medizinische Fakultät	46	38			754	344	1.182		1.182	*
Medizin	43	37			725	335	1.140		1.140	*
Zahnmedizin	3	1			29	9	42		42	*
Fakultäten										
Botanischer Garten								18	18	2
Universitäts- und Landesbibliothek					1		1	1	2	2
Universitäts- und Landesbibliothek					6	13	19	133	152	54
Zentrum für Informations- und Medientechnologie					22	3	25	24	49	9
Zentrale Einrichtungen										
Hochschulverwaltung								332	332	67
Summen	158	105	1	2	1.206	474	1.946	867	2.813	610
Anteil weiblich Beschäftigte	18%	27%	100%	100%	25%	35%	16%	6%	15%	65%
Anteil weiblich Beschäftigte	18%	27%	100%	100%	25%	35%	16%	6%	15%	65%

Zusätzliche Angaben ohne Medizinische Fakultät: 61 Auszubildende

In den Summen der Fakultäten sind die Beschäftigten der Dekanate enthalten.
HöH.Dienst ULB/ZIM den wiss. Mitarbeitern zugeordnet

* Keine Angaben vorhanden.

⁸ Vgl. Zahlenspiegel 2010/2011 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2012), S. 61.

Abb. 7: Weibliche Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Haushaltsmitteln je Personalart nach Instituten und Fakultäten (Stand 2010/2011)⁹

Institut/Einrichtung	Prof. C4 / W3	Prof. C3 / C2 / W2	Juniorprofessor / W1	wiss. Assistent C1	wiss. Mitarbeiter a.Z.	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Personal	Nichtwissenschaftliches Personal	Summe	davon Teilzeit
Philosophische Fakultät	10	8	2		52	21	93	46	139	70
Anglistik und Amerikanistik	1	2			10	2	15	4	19	12
Germanistik	2	1			6	3	12	7	19	10
Geschichtswissenschaften	3	1			6	1	11	5	16	4
Jüdische Studien	1	1			2		4	2	6	3
Klassische Philologie			1				1		1	
Kunstgeschichte		1			3		4	1	5	2
Medien- und Kulturwissenschaft						1	1	1	2	
Modernes Japan	1	1			5	2	9	1	10	6
Philosophie		1			1	1	3	3	6	3
Romanistik	1				11	7	19	4	23	13
Sozialwissenschaften					2	3	5	8	13	7
Sprache und Information	1		1		5		7	6	13	7
Juristische Fakultät		1			12	1	14	10	24	20
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät		1			14	1	16	13	29	17
Betriebswirtschaftslehre		1			13		14	11	25	16
Volkswirtschaftslehre					1		1		1	
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	6	8		1	89	8	112	195	307	174
Biologie	1	2		1	21	5	30	83	113	61
Chemie	1	2			28	1	32	44	76	50
Informatik	1				3		4	5	9	4
Mathematik und Anwendungsgebiete		1			3		4	6	10	6
Pharmazie		2			18	1	21	26	47	23
Physik	1				4		5	21	26	16
Psychologie	2	1			12		15	7	22	14
Medizinische Fakultät	2	6			364	117	489		489	*
Medizin	2	6			348	113	469		469	*
Zahnmedizin					16	4	20		20	*
Fakultäten	18	21	2	1	531	148	724	264	988	281
Botanischer Garten								5	5	1
Universitäts-sprachenzentrum							1			1
Universitäts- und Landesbibliothek					3	9	12	91	103	47
Zentrum für Informations- und Medientechnologie					1	8	9	11	20	7
Zentrale Einrichtungen					4	17	21	107	123	56
Hochschulverwaltung								162	162	63
Insgesamt	18	21	2	1	535	165	745	365	1100	337

Zusätzliche Angaben ohne Medizinische Fakultät: 21 Auszubildende

In den Summen der Fakultäten sind die Beschäftigten der Dekanate enthalten.

HöH. Diens ULB/ZIM den wiss. Mitarbeitern zugeordnet.

* Keine Angaben über Teilzeitbeschäftigte vorhanden.

⁹ Vgl. Zahlenspiegel 2010/2011 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2012), S. 62.

Abb. 8: Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Mitteln Dritter je Personalart nach Instituten und Fakultäten (Stand 2010/2011)¹⁰

Institut/Einrichtung	Wissenschaftliches Personal	davon aus Studienbeiträgen	Nichtwissenschaftliches Personal	Summe	Weibliche Beschäftigte	Teilzeit
Philosophische Fakultät	123	51	3	126	70	89
Anglistik und Amerikanistik	6	5		6	4	4
Germanistik	15	11		15	11	11
Geschichtswissenschaften	7	6		7	4	5
Jüdische Studien						
Klassische Philologie						
Kunstgeschichte	5	1		5	4	1
Medien- und Kulturwissenschaft	9	3		9	5	5
Modernes Japan	7	6		7	6	6
Philosophie	18	7		18	4	16
Romanistik	7	2		7	4	7
Sozialwissenschaften	26	8	1	27	13	18
Sprache und Information	22	1	1	23	14	15
Juristische Fakultät	33	19	1	34	18	34
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	50	27	2	52	23	44
Betriebswirtschaftslehre	31	23		31	16	29
Volkswirtschaftslehre	15		2	17	5	11
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	350	4	21	371	169	273
Biologie	156	1	14	170	99	124
Chemie	88		3	91	28	77
Informatik	16	1		16	2	4
Mathematik und Anwendungsgebiete	6	2		6	2	4
Pharmazie	29			29	19	27
Physik	38		4	42	8	26
Psychologie	16			16	11	11
Medizinische Fakultät	291	16	116	407	264	203
Medizin	289	16	116	405	262	198
Zahnmedizin	2			2	2	5
Fakultäten	817	117	143	990	544	643
Universitäts-sprachenzentrum	2	2	1	3	2	2
Universitäts- und Landesbibliothek	3		4	7	5	3
Zentrum für Informations- und Medientechnologie	2		1	3	2	2
Zentrale Einrichtungen	7	2	6	15	9	5
Hochschulverwaltung			31	31	27	14
Hochschule	824	119	149	1090	580	662
davon weibliche Beschäftigte	473	59	102	634	341	244
von weiblichen Beschäftigten	58%	50%	71%	58%		37%

In den Summen der Fakultäten sind die Beschäftigten der Dekanate enthalten.
HöH. Dienst ULB/ZIM den wiss. Mitarbeitern zugeordnet

¹⁰ Vgl. Zahlenspiegel 2010/2011 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2012), S. 63.

Abb. 9: Freiwerdende Professuren bis 2017¹¹

Institut/Einrichtung	Planstellen ^a	Davon besetzt	Freiwerden von Professuren (C3, C4, W2, W3) im Jahr...							Summe
			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Philosophische Fakultät	36	34	1	4	1	2		1	5	14
Anglistik und Amerikanistik	6	5	1						1	2
Kunstgeschichte	2	2							1	1
Modernes Japan	3	3						1		1
Philosophie	5	5		2						2
Romanistik	5	5		1	1	1				3
Sozialwissenschaften	10	10		1		1			2	4
Sprache und Information	5	4							1	1
Juristische Fakultät	15	15				2				2
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	10	10		3		1		1	1	6
Betriebswirtschaftslehre	10	10		3		1		1	1	6
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	94	89			1	5	1	3		10
Biologie	28	25				2		1		3
Chemie	17	14			1	1	1			3
Informatik	10	9				1				1
Mathematik und Anwendungsgebiete	13	12				1				1
Physik	18	16						1		1
Psychologie	8	8						1		1
Medizinische Fakultät	122	84	1	4	3	2	2	3	1	16
Heinrichschule	77	77		1	5		3	1		7

^a lt. Stellenplan, ohne Leerstellen und ohne C2 Professuren. Es werden nur die Institute aufgeführt, in denen bis 2017 Professuren frei werden.

a) Studierende - Abb. 1

- Vom WS 2007/2008 bis WS 2011/2012 ergab sich eine Zunahme der Studierenden von 16.262 Personen auf 20.339 Personen. Dabei erhöhte sich der Anteil der weiblichen Studierenden von 58,1% auf 59,1%.
- Als ein Handlungsfeld hinsichtlich der Unterrepräsentanz von weiblichen Studierenden wurde etwa die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät identifiziert. Durch konkrete Maßnahmen, wie etwa dem „Girls´Day“, soll dieser Bereich für potentiell weibliche Studierende beworben werden.

b) Anzahl der Promotionen im Jahr - Abb. 2

- Bei den Promotionen liegt in der Zeit von 2008 bis 2010 ein stabiler Wert mit jeweils 49% weiblicher Promovenden - mit einem Rückgang 2009 auf 45% - vor.

c) Anzahl der Habilitationen im Jahr - Abb. 2

- Bei den Habilitationen liegt in der Zeit von 2008 bis 2010 ein Rückgang der weiblichen Habilitandinnen von 14% auf 8% - mit einem Zuwachs 2009 auf 30% - vor.

¹¹ Vgl. Zahlenspiegel 2010/2011 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (veröffentlicht August 2012), S. 65.

d) Juniorprofessuren (W1) - Abb.3 / Abb. 6

- Im Jahr 2008 lag der Anteil der weiblichen Juniorprofessuren (W1) aus Haushaltsmitteln bei einem Anteil von 44%. Im Jahr 2010/2011 lag der Anteil der weiblichen Juniorprofessuren (W1) aus Haushaltsmitteln bei einem Anteil von 18%.
- ⇒ Es liegt somit ein Rückgang des Anteils der weiblichen Juniorprofessuren (W1) aus Haushaltsmitteln vor. An dieser Stelle sei auf den Umstand verwiesen, dass die Besetzung von Juniorprofessuren (W1) zeitlich befristet erfolgt und demnach ein gewisses Maß an stellenbedingter Fluktuation gegeben ist. Dennoch wurde dieser Bereich hinsichtlich der Unterrepräsentanz von Frauen als ein Handlungsfeld verifiziert, so dass durch entsprechende Maßnahmen (bspw. SelmaMeyerMentoring-Programm) Abhilfe geschaffen werden soll.

e) Professuren (C3/C2/W2) – Abb. 3 / Abb. 6

- Im Jahr 2008 lag der Anteil der weiblichen Professuren (C3/C2/W2) aus Haushaltsmitteln bei einem Anteil von 18%. Im Jahr 2010/2011 lag der Anteil der weiblichen Professuren (C3/C2/W2) aus Haushaltsmitteln bei einem Anteil von 23%.
- ⇒ Es liegt somit eine Steigerung des Anteils der weiblichen Professuren (C3/C2/W2) aus Haushaltsmitteln vor.

f) Professuren (C4/W3) – Abb. 3 / Abb. 6

- Im Jahr 2008 lag der Anteil der weiblichen Professuren (C4/W3) aus Haushaltsmitteln bei einem Anteil von 12%. Im Jahr 2010/2011 lag der Anteil der weiblichen Professuren (C4/W3) aus Haushaltsmitteln ebenfalls bei einem Anteil von 12%.
- ⇒ Es liegt somit ein gleichbleibender Anteil der weiblichen Professuren (C4/W3) aus Haushaltsmitteln vor. Die Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils ergibt sich aus Punkt g).

g) Freiwerdende Professuren bis 2017 – Abb. 9

- Perspektive: Bis zum Jahr 2017 ist mit einer Nachbesetzung von insgesamt 48 Professuren (C3/C4/W2/W3) auszugehen.
- ⇒ Zielsetzung: Im Rahmen der Neubesetzung dieser Professuren wird verstärkt angestrebt, die Unterrepräsentanz von Professorinnen zielgerichtet zu reduzieren.

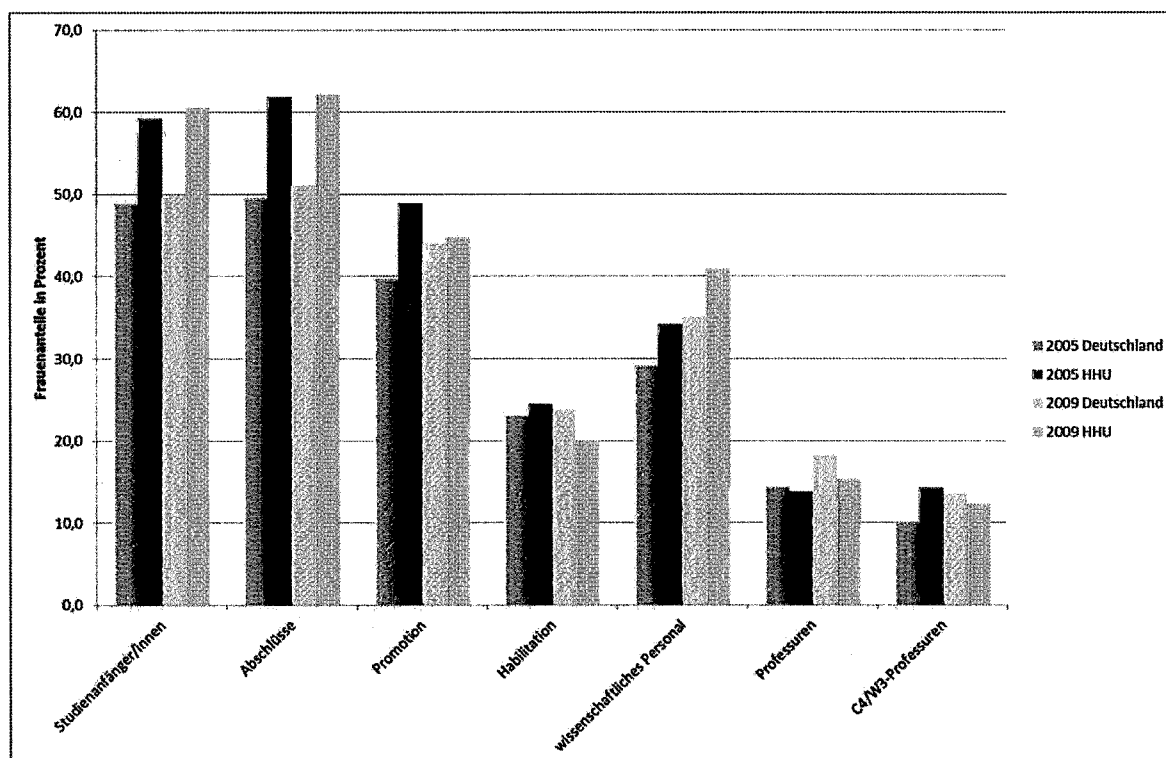
Dem Evaluationsbericht zur Gleichstellungsarbeit an der HHU vom 03. Mai 2012 ist folgende allgemeine Analyse zu entnehmen:

„Der Frauenanteil an den Immatrikulationen und den Abschlüssen liegt mit rund 60% seit mehreren Jahren deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (vgl. Abb. 10). Darüber hinaus liegt der

Frauenanteil in der Fächergruppe Naturwissenschaft und Mathematik an der HHU um 10 Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt, bedingt durch eine starke Präsenz der frauendominierten Fächer Biologie und Pharmazie (zusammen fast 50% der Studierenden in den Naturwissenschaften). Insgesamt ist der Zugang zum Studium jedoch kein Feld, auf dem die HHU gleichstellungspolitisch tätig werden muss. Dagegen liegt der Frauenanteil an den Promotionen mit knapp 50% (Summe der Promotionen 2007-2010) um rund 10 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an den Abschlüssen. Trotz der paritätischen Repräsentanz von Frauen erweist sich die Promotion damit auch an der HHU als erste Qualifikationsstufe, bei der Frauen stärker als Männer die wissenschaftliche Laufbahn verlassen. Die Promotion als erste kritische Stufe wird auch im bundesweiten Vergleich deutlich (vgl. Abb. 10): Während die HHU bei den Immatrikulationen und den Abschlüssen deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt, entspricht der Frauenanteil an den Promotionen in etwa dem Bundesdurchschnitt.¹²

In diesem Kontext ist festzuhalten, dass die HHU das SelmaMeyerMentoring-Programm u.a. passgenau auf die Schnittstelle Promotion/Habilitation ausrichtet und diesbezüglich spezielle Programme für Promovendinnen eingeführt hat. Die weitere Zielstellung ist die Fortführung und der fortlaufende Ausbau des SelmaMeyerMentoring-Programms (vgl. Punkt 5.2, S. 22).

Abb. 10: Frauenanteile an Studienanfänger/innen, Abschlüssen, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftlichem Personal, Professuren und C4/W3-Professuren, Universität Düsseldorf im Vergleich mit dem bundesweiten Durchschnitt, 2005 und 2009¹³



Habilitationen HHU: 2005 = Summe aus 2004, 2005 und 2006; 2009 = Summe aus 2008, 2009 und 2010

¹² Quelle: Evaluation der Gleichstellungsarbeit der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, April 2012; S. 11-14.

¹³ ebenda

4. Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung

4.1. Amt, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten¹⁴

Das **Amt, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten** richten sich vornehmlich nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW. Im Rahmen dieser gesetzlichen Grundlage sowie der Ordnung für das Amt der Frauenbeauftragten vom 15. November 1989 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendigen Mittel für Sach- und Personalausgaben im Haushalts- bzw. Stellenplan der HHU bereitzustellen.¹⁵ Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, die Infrastruktur der HHU zur Erfüllung ihrer Aufgaben in Anspruch zu nehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und beteiligt sich bei der Ausführung der gesetzlichen Vorschriften und Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen bzw. eine entsprechende Auswirkung zur Folge haben könnte. Dabei stehen besonders soziale, organisatorische und personelle Aspekte im Vordergrund und beinhalten u.a. Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche.

Die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** richtet sich demnach v.a. auf den Umstand, sich an Berufungs-, Einstellungs-, Vertretungs-, Beförderungs- und Höhergruppiervverfahren zu beteiligen.

Des Weiteren erhält die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, zu unterrichten und anzuhören. Ihr muss innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

¹⁴ Vgl. §§ 16, 17, 18 LGG NRW.

¹⁵ Als Mindestbezugsrahmen soll dabei der aktuelle Status quo zur Zeit des Inkrafttretens dieses Frauenförderrahmenplans gelten.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, muss die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche ausgesetzt und die Beteiligung nachgeholt werden. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AstA zusammen.

Sie kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der Mitarbeiterinnen einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie der Maßnahme innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung widersprechen (**Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten**); bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung muss der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt werden.

Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle und nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat, Stellung.

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden (**Anrufungsrecht der Beschäftigten**).

Für dieses Aufgabespektrum ist der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen vom Dienstherrn Gelegenheit zur Fortbildung zu geben. Nur aus entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen darf die Teilnahme versagt werden.

4.2. Stellenausschreibungen

Auf Grundlage des Gesetzes¹⁶ sind in der Stellenausschreibung sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. Eine Ausnahme von dieser Regelung besteht dann, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen zu einer Bewerbung auffordern. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss einer der folgenden Sätze aufgenommen werden:

- *„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“*
- *„Die HHU ist bestrebt, im Bereich ... den Frauenanteil zu erhöhen. Daher sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht und werden - bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“*

Bei Stellenausschreibungen von Professuren soll zusätzlich folgender Passus aufgenommen werden:

- *„Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf verfügt über einen Dual Career Service und ist Mitglied im Dual Career Netzwerk Rheinland und Düsseldorf. Näher Informationen unter: www.hhu.de/dual-career-service.“*

Des Weiteren sind - im Regelfall - in der jeweiligen Stellenausschreibung das Aufgabenprofil, die Qualifikationsanforderungen, die vorgesehene Vergütungs-, Lohn- bzw. Besoldungsgruppe und die wöchentliche Arbeitszeit anzugeben.

Um in den Stellenausschreibung Frauen und Männer in derselben Weise anzusprechen, sind entsprechende weibliche und männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen zu verwenden, sofern nicht ein spezifisches Geschlecht für die Ausübung der Tätigkeit eine unabdingbare Voraussetzung darstellt.

¹⁶ Vgl. § 8 Abs. 4 LGG NRW.

Die **Beurteilung der Unterrepräsentanz von Frauen** erfolgt dabei auf der gesetzlichen Grundlage des LGG NRW¹⁷, wonach ein jeweiliger Bezug zu bestimmten Referenz- bzw. Vergütungs-/Besoldungsgruppen hergestellt wird, abhängig davon, zu welcher spezifischen Statusgruppe die Stellenausschreibung zugerechnet wird.

4.3. Stellenbesetzungen

Im Rahmen der Stellenbesetzungen spielt der Aspekt der Frauenförderung eine entscheidende Rolle, gerade in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Bei jedem Stellenbesetzungsverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte über die Bewerbungslage frühzeitig und umfassend informiert sowie rechtzeitig zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Sowohl die Personalauswahl als auch die spätere Stellenbesetzung erfolgen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine gestaltende Mitwirkung sowie entsprechende Einflussnahme ist somit gewährleistet.

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sollen bei gleichartiger (fachlicher) Eignung, Befähigung und Leistung Frauen - bei einer entsprechenden Unterrepräsentierung - bevorzugt berücksichtigt werden, sofern keine in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe dominieren. Gleichwertiges gilt ebenso für den Bereich der Beförderungen, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Abordnungen und Umsetzungen, welche der Beförderung bzw. Einreihung in eine höhere Besoldung-/Vergütungsgruppe dienen.¹⁸

Dabei ist zu beachten, dass im Stellenbesetzungsverfahren die Qualifikationen und Kompetenzen berücksichtigt werden, die in der Familie oder im Rahmen von bürgerschaftlichem Engagement erworben wurden. Bei der Auswahl von Führungskräften ist der Beitrag der Bewerberinnen und Bewerber zur Förderung der Gleichberechtigung von Frau und Mann in der Personalplanung, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung ist, zu prüfen.

4.4. Besetzung und Mitarbeit in Berufungskommissionen

Die HHU beachtet bei der Besetzung von Berufungskommissionen den Grundsatz der Gleichberechtigung.

Demnach soll bei der Besetzung von Professuren jede Auswahlkommission (Berufungskommission) zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.¹⁹

Gemäß der Berufsordnung der HHU²⁰ ist dabei vorgesehen, dass der Berufungskommission mindestens zwei Frauen, darunter eine Professorin der HHU, angehören. Im

¹⁷ Vgl. § 7 Abs. 3, 4 LGG NRW.

¹⁸ Vgl. § 7 Abs. 2 LGG NRW.

¹⁹ Vgl. § 9 Abs. 2 LGG NRW

Vorfeld sind entsprechende Unterlagen und Informationen der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen, ebenso ist eine Einladung zu den Sitzungen der Berufungskommission obligatorisch. Hierbei kann die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vertreten werden.

Dabei sind, solange Professorinnen und Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert und damit durch die gesetzlich vorgeschriebene Mitarbeit in Berufungsverfahren besonders belastet sind²¹, sie auf Antrag den individuellen Gegebenheiten entsprechend zu entlasten.

Vor dem Hintergrund der bestehenden Berufsordnung der HHU ist zudem angestrebt, durch aktive Strategien der Rekrutierung, eine Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren zu erzielen.²² Berufungsbeauftragte und Vorsitzende von Berufungskommissionen sollen zukünftig an Maßnahmen zur Erhöhung der Kompetenzen im Bereich *Gender Mainstreaming* teilnehmen.

Am Ende des Verfahrens ist dem Berufsbericht eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beizufügen. Bei abweichendem Votum der Gleichstellungsbeauftragten sind die zuständigen Gremien verpflichtet, ebenfalls eine Stellungnahme einzureichen.²³

5. Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen sowie Fort- und Weiterbildung

Grundsätzlich wird von der HHU das Vorhaben ausdrücklich begrüßt, durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen einen Beitrag zu liefern. Dabei stehen neben Fort- und Weiterbildungen auch die Bereitstellung von Informationen, das Angebot von Beratungsmöglichkeiten sowie eine bedarfsorientierte Unterstützung im näheren Fokus.

Den Beschäftigten der HHU soll, sofern dem keine dienstlichen (und finanziellen) Gründe entgegenstehen, die Möglichkeit eingeräumt werden, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Die Teilnahme an solchen Qualifizierungsmaßnahmen soll, wenn möglich, während der Arbeitszeit realisiert werden. Hierbei sind die Veranstaltungen so zu planen, dass Frauen und Männer mit familiären Pflichten gleichermaßen an ihnen teilnehmen können.

So wird etwa jeweils zu Semesterbeginn ein aktuelles (internes) Fortbildungsheft, welches durch die Abteilung „Entwicklung und Organisation“ verantwortlich entwickelt und betreut wird, personalisiert an alle Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) der HHU verschickt. Die Fortbildungen finden in der Regel, sofern sich dies einrichten lässt, vormittags statt, so dass auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen (und Mitarbeitern) die Möglichkeit eingeräumt wird, sich fortbilden zu können. Bei zeitlich ausgedehnten Fortbildungen kann auf das Angebot einer

²⁰ Vgl. § 9 BO der HHU.

²¹ Vgl. § 9 Abs. 2 LGG NRW.

²² Vgl. § 17 Abs. 1 BO der HHU

²³ Vgl. § 24 Abs. 2 BO der HHU.

flexiblen Notfallbetreuung für Kinder zurückgegriffen werden, sofern keine anderweitigen adäquaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sind und genutzt werden können.

5.1. Spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen

Im Rahmen des (internen) Qualifizierungsangebotes werden neben einem allgemeinen Angebot von Fortbildungen, etwa zum Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenzen, zudem spezifische Angebote für Frauen, beispielsweise zu Aspekten der Karriereplanung oder des Führungs- und Selbstmanagements, Rhetorik- und Kommunikationskurse, aber auch zu Gesichtspunkten wie Work-Life-Balance oder Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld angeboten.

Das Fortbildungsprogramm wird dabei den beurlaubten Beschäftigten, die sich etwa in Elternzeit befinden, zugeschickt und die Teilnahme ermöglicht.

5.2. Qualifizierung und Förderung von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen

Im Hinblick auf Promotionen und Habilitationen ist bei der Vergabe von Promotions- und Habilitationsmöglichkeiten der Grundsatz der Gleichberechtigung einzuhalten.

Das etablierte SelmaMeyerMentoring-Programm wird, um Wissenschaftlerinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren, für Promovendinnen und Habilitandinnen weiter ausgebaut (vgl. Punkt 3, S. 16). Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen und anderen Qualifizierungsprogrammen sind erwünscht.

Darüber hinaus setzt sich die Hochschulleitung dafür ein, dass zusätzliche Fördermaßnahmen für die Promotion und Habilitation von Frauen eingerichtet werden. Förderungen, auf deren Vergabe die HHU Einfluss hat, sind entsprechend dem Anteil der Absolventinnen des jeweiligen Faches, zumindest jedoch idealerweise zur Hälfte an Frauen zu vergeben, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Voraussetzungen für die Vergabe von finanziellen Förderungen sind generell auf nachteilige Wirkungen von Altersgrenzen, die wegen Erfüllung familiärer und pflegerischer Aufgaben von den Bewerberinnen und Bewerbern überschritten werden, zu überprüfen und ggf. anzupassen bzw. zu ändern.

Die Geförderten können, im Falle besonderer familiärer und pflegerischer Aufgaben, das Arbeitsvorhaben unterbrechen und in vollständigem Umfang nach Beendigung der Unterbrechung fortsetzen.

Wiedereinstiegsprogramme - wie das COMEBACK-Programm - können als Teilzeitstellen mit entsprechend verlängerter Laufzeit vergeben werden (Vollzeit 2 Jahre, Teilzeit 3 Jahre).

Das Coaching für Frauen in Führungspositionen soll um den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen ausgebaut werden. Der Fokus soll nicht alleine auf der persönlichen Potenzialanalyse und der Erarbeitung eigener Ziele und Prioritäten liegen, sondern auch die Analyse der eigenen Rolle im Team, allgemeine Methoden und Techniken der Konfliktlösung sowie Kenntnisse über Kommunikation im beruflichen Alltag beinhalten.

Die HHU wird Post-Docs/Habilitandinnen Sonderprogrammen anbieten, die dem Training der Präsentationsfähigkeiten im Rahmen von Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen dienen.

Wissenschaftlerinnen, die im Rahmen von Forschungsaufenthalten ins Ausland gehen wollen, werden bei diesem Vorhaben besonders unterstützt, etwa durch Freistellung.

Bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren sind Wissenschaftlerinnen verstärkt zu berücksichtigen.²⁴

5.3. Qualifizierungsmaßnahmen für die Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Wie bereits dargestellt, stehen der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung.

Nach Maßgabe der Ressourcen, die die Zentrale Universitätsverwaltung und die weiteren Zentralen Einrichtungen der HHU für Maßnahmen in der Personalentwicklung bereitstellen können, gilt Folgendes:

Die Dienststelle erstellt Qualifizierungskonzepte, insbesondere für Mitarbeiterinnen der unteren Vergütungsgruppen, damit diese - bei Bedarf - Qualifikationen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erwerben können.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Ausbildungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote gezielt an Frauen zu richten. Soweit die HHU diese Qualifizierungs-

²⁴ Vgl. § 7 Abs. 3 der Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV (2012-2013) zwischen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen.

maßnahmen nicht selbst anbieten kann, soll der Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit anderen Institutionen angestrebt werden, die die entsprechenden Qualifikationen ermöglichen.

Auf der Grundlage einer langfristigen Personalplanung überprüft die Dienststelle, ob Beschäftigte der HHU bei zu besetzenden höherwertigen Stellen auf die Übernahme dieser Tätigkeiten hin qualifiziert werden können.

Mitarbeiterinnen, die ein Interesse an der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten der Dienststelle angezeigt haben, werden von ihr über geeignete Qualifizierungsmaßnahmen rechtzeitig informiert. Die Anzeige kann auf Wunsch der Mitarbeiterin in ihrer Personalakte vermerkt werden. Die Teilnahme an dieser Qualifizierungsmaßnahme ist zu ermöglichen und zu unterstützen. Sie darf nur versagt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe es erfordern. Verwaltungstechnische und/oder technische Erschwernisse reichen für die Ablehnung in keinem Fall aus. Die Gründe sind der Antragstellerin ggf. schriftlich darzulegen. Hat die Dienststelle ausreichend Gelegenheit für die erforderlichen organisatorischen Änderungen gehabt und stehen zwingende dienstliche Belange nicht mehr entgegen, muss die Teilnahme ermöglicht werden.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Im Jahr 2008 erhielt die HHU das Grundzertifikat zum Audit „familiengerechte hochschule“. Damit hat sich die Hochschule verpflichtet, familienbewusste Personal- und Studienpolitik als ein zentrales Anliegen zu definieren.

Im Rahmen des Audits „familiengerechte hochschule“ wurden in der ersten Phase (2008 - 2011) Zielvereinbarungen bezogen auf neun verschiedene Handlungsfelder mit entsprechend anhängigen Maßnahmen vereinbart.

Im Mai 2011 wurde das Zertifikat zum Audit „familiengerechte hochschule“ bestätigt. Mit der Re-Auditierung wird das Ziel verfolgt, die sozialen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende der HHU hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie weiterhin zu verbessern.

Dabei stehen exemplarisch folgende Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort im Mittelpunkt.²⁵

Im **Handlungsfeld Arbeitszeit** wird mit einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit u.a. das Ziel verfolgt, dass die persönliche Bedürfnisse der Beschäftigten besser berücksichtigen

²⁵ An dieser Stelle soll auf den Umstand verwiesen werden, dass sich bestimmte Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort mitunter an verschiedene Adressatengruppen an der HHU richten. Dieses ist der Tatsache geschuldet, dass beispielsweise verschieden Arbeitszeitmodelle (Gleitende Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit) an der HHU vorhanden sind.

werden können. Flexible Arbeitszeiten sollen insbesondere auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Im **Handlungsfeld Arbeitsorganisation** soll bei der Festlegung von Besprechungen vermehrt auf die Besprechungszeiten und deren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht genommen werden. Der Rektor bat daraufhin im Oktober 2008 die Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft mit einem Anschreiben darum, Besprechungen, Gremiensitzungen u.ä. rechtzeitig anzukündigen und nach Möglichkeit in die Arbeitszeit zu legen bzw. auf familiären Zeitbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen.

Zu Beginn des Wintersemesters 2011/2012 erging ein erneutes Schreiben des Rektors an alle Führungskräfte der HHU mit der Bitte um Beachtung von familienfreundlichen Besprechungszeiten.

Im **Handlungsfeld Arbeitsort** wird als ein Ziel die Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office) angestrebt, um auch in diesem Bereich für weitere Flexibilisierungen zu sorgen.

Das Dezernat „Personal und Organisation“ der HHU informiert in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten die Beschäftigten zu allen Themenstellen in den Bereichen Erziehungsurlaub, Mutterschutz, Beurlaubung, Freistellung, Reduzierung der Arbeitszeit sowie über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.²⁶

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium - gerade auch im Hinblick auf die **Kinderbetreuung** - weiter zu unterstützen, wird im FamilienBeratungsBüro (FBB) durch eine professionelle, individuelle Beratung und Betreuungsvermittlung die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Leben mit Kindern ermöglicht. Zu diesem Zweck hat die HHU einen Vertrag mit einem professionellen Unternehmen (B.u.K. Familienbewusstes Personalmanagement GmbH) zur Vermittlung von Notfallbetreuungen abgeschlossen.

In diesem Kontext bemüht sich die HHU weiter um die Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kleinkinder. In Zusammenarbeit mit der Stadt Düsseldorf, dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW und der Arbeiterwohlfahrt (AWO) als Trägergemeinschaft plant die HHU zusätzlich zu den 4 bereits vorhandenen Kindertagesstätten primär für die Kinder von Studierenden die Einrichtung einer weiteren Kindertagesstätte (für Kinder von Beschäftigten). Die neue Kindertagesstätte wird dabei die Gesamtzahl der Betreuungsplätze auf dem Campus auf über 300 Plätze erhöhen.

²⁶ Vgl. §§ 13, 14 LGG NRW.

Auch ist an dieser Stelle weiter aufzuführen, dass die **Babysitting-Börse** im Internet um weitere Angebote erweitert wird. Die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen der Babysitterinnen und Babysitter wird weiterhin von der HHU getragen.

Die **Ferienbetreuung** für Kinder von Beschäftigten und Studierenden werden auch zukünftig in den Oster-, Sommer- und Herbstferien angeboten (insgesamt 7 Wochen) und vom FBB organisiert.

Die HHU unterstützt alternative und entlastende Projekte zur Kinderbetreuung für Beschäftigte und Studierende, beispielsweise in Sonderforschungsbereichen oder Graduiertenkollegs.

Zusätzlich wird die HHU **Eltern-Kind-Räume** in jeder Fakultät und in der Universitätsbibliothek einrichten.

7. Studium

Die Fachbereiche und die zentrale Studienberatung entwickeln Konzepte, um Schülerinnen zur Aufnahme eines Studiengangs zu motivieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (besonders in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen). Die Aktivitäten werden hierfür im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten durch Bereitstellung von Haushaltsmitteln für Öffentlichkeitsarbeit unterstützt. Maßnahmen im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit können u.a. sein:

- Versorgung der Berufsberatungseinrichtungen der Arbeitsagenturen mit Informationsmaterialien.
- Regelmäßige Information von Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen- und Schülervertretungen über Studien- und Berufsperspektiven von Frauen in den betreffenden Fächern.
- Teilnahme am „Girls´Day“, um junge Frauen zur Aufnahme eines mit Frauen unterrepräsentierten Studiums zu motivieren.
- Veranstaltungen im Schülerlabor.

Im Kontext der **Frauenförderung während des Studiums** werden Studentinnen in der Abschlussphase des Studiums Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, um sie zur Aufnahme eines Promotionsstudiums zu motivieren (z.B. „Promovieren – Ja oder Nein?“)

In der Abschlussphase des Studiums (letztes Semester) kann Studentinnen, die unverschuldet in eine finanzielle Notlage geraten sind, welche den erfolgreichen Abschluss des Studiums gefährdet, unter bestimmten Auflagen eine einmalige Nothilfezuwendung gewährt werden.

Darüber hinaus erhalten Studentinnen mit studienverzögernden Familienaufgaben umfassende Beratungsangeboten zu den Themen "Studieren mit Kind", „Studienfinanzierung“ und „Stipendien“ Das FBB erweitern sein Beratungsangebot auf den Bereich der Studierenden.

Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrende und Studierende in Form von Workshops und Vorträgen sollen die Lehrenden bei einer geschlechtergerechten Wahrnehmung der Studierenden unterstützen. Gleichzeitig werden die Lehrenden dazu angehalten, qualifizierte Studentinnen bereits während des Studiums zu einer Promotion zu ermutigen.

Die HHU bietet weiterhin das studien- und berufsqualifizierende „**Gender-Training**“ im Rahmen des *Studium Universale* für Studierende an. Das Training vermittelt die Bedeutung von Gender für gesellschaftliche Ungleichheiten und alltägliche Kommunikationssituationen und regt die Auseinandersetzung mit genderbezogenen Stereotypen und Normen an. Die Studierenden erlernen Methoden zur Gender-Analyse, die auf verschiedene Aspekte des Alltags, des Berufslebens, der Universität und des Studiums angewandt werden können.

Die **Anerkennung von Kinderbetreuung und Schwangerschaft als wichtige Gründe** erfolgt durch die HHU für die Beurlaubung vom Studium im Sinne der Einschreibungsordnung, wenn dadurch eine ordnungsgemäße Durchführung des Studiums nicht ermöglicht ist.

In Bezug auf die **Verlängerung von Prüfungsfristen** werden Mutterschutzfristen auf Wunsch der Studentin bei der Terminierung von Prüfungen berücksichtigt, und, soweit gesetzlich möglich, auf Prüfungsfristen angerechnet.

8. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien

Alle wissenschaftlichen Einrichtungen der HHU sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre aufzunehmen und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussionen für methodologische sowie inhaltliche Probleme der Geschlechterforschung zu schaffen. Die beiden bereits existierenden Gender-Lehrstühle der HHU sind an ihren speziellen Lehr- und Forschungsauftrag gebunden und sollen erhalten bleiben. Sie gehören zum Netzwerk Frauenforschung NRW.

Die Geschlechterforschung wird insbesondere bei der Strukturplanung der Fakultäten der HHU im Hinblick auf die Zweckbestimmung und die Besetzung von Professuren berücksichtigt.

Die Universitäts- und Landesbibliothek stellt nach Maßgabe verfügbarer Ressourcen die für Geschlechterstudien und Geschlechterforschung relevante Literatur und Hilfsmittel zur Verfügung.

Ferner wird das Frauen-Kultur-Archiv durch angemessene Haushaltsmittel im Rahmen finanzieller Möglichkeiten für Sach- und Personalbedarf in seiner Arbeit unterstützt. Die Umstrukturierung des Frauen-Kultur-Archivs in ein Düsseldorfer Zentrum für Geschlechterforschung und Gender-Archiv wird in den nächsten Jahren in Angriff genommen werden, um die Zukunft der renommierten Institution zu sichern.

9. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechterspezifischer Diskriminierung

Die HHU bekämpft in ihrem Wirkungsbereich jede Form von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechterspezifischer Diskriminierung im Studium und Beruf.

Dabei ist sexuelle Belästigung jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und Studierenden an der Universität verletzt.²⁷ Dazu gehören:

- Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden sowie
- sexuelle Handlungen, die begangen werden von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten, von Studierenden oder von Dritten.

Sexuelle Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen, wird als besonders schwerwiegend bewertet. Gleichfalls besonders schwerwiegend ist ein Verhalten, das trotz mehrfacher Beschwerde der Betroffenen wiederholt wird oder das mit belastenden psychischen und physischen Folgen für die Betroffenen verbunden ist.

Bezugnehmend auf die **Rechte der Betroffenen** räumt die HHU sexuell belästigten Frauen und Männern die Möglichkeit einer sofortigen juristischen und psychologischen Beratung ein. Die betroffenen Personen werden während ihrer Arbeitszeit unter Wahrung strengster

²⁷ Vgl. § 3 Abs. 4 AGG.

Diskretion beraten und unterstützt. Anlaufstellen sind die Abteilung „Entwicklung und Organisation“ in der Zentralen Universitätsverwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte.

Als **Sanktionen** hat die HHU die im jeweiligen Einzelfall angemessenen disziplinarrechtlichen, arbeitsrechtlichen sowie strafrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Hierzu gehören nach ihrer Schwere und im Hinblick auf die Verhinderung weiterer Belästigung:

- Ein persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung,
- Verpflichtung zur offiziellen Entschuldigung,
- Vermerk in der Personalakte,
- Verwarnung bzw. Abmahnung,
- Umsetzung bzw. Versetzung,
- Kündigung bzw. Entfernung aus dem Dienst,
- Strafanzeige.

Dabei ist hervorzuheben, dass Beschäftigte, denen sexuelle Belästigung nachgewiesen wurde, für Führungspositionen grundsätzlich nicht geeignet sind.

Gegenüber Studierenden, denen sexuelle Belästigung nachgewiesen wurde, werden vom Rektor Maßnahmen ergriffen, die zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Lehrbetriebs und zur Wahrung der Rechte der Beteiligten erforderlich und zulässig sind.

Von sexueller Gewalt und Belästigung sind vorrangig Frauen betroffen. Die Verhinderung von sexueller Gewalt und Belästigung ist ein Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, denn sexuelle Gewalt und Belästigung ist Geschlechterdiskriminierung. Die nachfolgenden Maßnahmen und Sanktionen sollen sexuelle Gewalt und Belästigungen sowie Übergriffe verhindern.

Die **Arbeitsgruppe „Sicherheit auf dem Campus“** untersucht in Zusammenarbeit mit der Verwaltung, den Personalräten, den Studierenden, der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sowie der Gleichstellungskommission Gefahrenquellen im Universitätsbereich (innerhalb und außerhalb der Gebäude) und schlägt entsprechende Maßnahme mit der Zielsetzung vor, Abhilfe zu schaffen. Die Vorschläge sind kurzfristig umzusetzen.

Das Thema **„Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung“** wird in die **Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen** der HHU eingebunden.

Die HHU veröffentlicht **Informationsmaterial**, das konkrete Sicherheitsmaßnahmen und Ansprechpersonen im Notfall für Beschäftigte und Studierende aufführt (vgl. beispielsweise die Einführung der Sicherheitskarte der HHU).

Die Universität zeigt sich nach Maßgabe ihrer finanziellen Möglichkeiten dafür verantwortlich, durch gezielte Maßnahmen das subjektive **Sicherheitsempfinden auf dem Campus** zu erhöhen. Die gilt vor allem für die Abendveranstaltungen auf dem Campus.

10. Sprachliche Gleichbehandlung

Die HHU verwendet im allgemeinen Schriftverkehr sowie in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule entweder geschlechterneutrale Begriffe oder die weibliche und männliche Sprachform.²⁸

In diesem Zusammenhang verleiht die HHU Frauen die akademischen Grade in der weiblichen Sprachform. Diplome, Urkunden und Zeugnisse werden entsprechend ausgestellt. Sofern für einen akademischen Grad keine weibliche Form existiert, sollen Anstrengungen unternommen werden, dass eine solche gefunden wird.

Auch in Vorlesungen, Seminaren, Übungen etc. ist die Beachtung des Grundsatzes der sprachlichen Gleichbehandlung wünschenswert.

11. Beteiligung von Frauen in der universitären Selbstverwaltung

Die universitären Selbstverwaltungsgremien sollen nach gesetzlicher Maßgabe²⁹ gleichverteilt mit Frauen und Männern besetzt sein. Danach ist bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe ebenfalls auf eine paritätische Repräsentanz beider Geschlechter zu achten.

12. Qualitätssicherung

Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelvergabe wird berücksichtigt, inwieweit die Ziele des Frauenförderrahmenplans der HHU umgesetzt wurden und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden sind. Bei der Verteilung der Mittel, die den Fakultäten zugewiesen werden, sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.³⁰

Die Gleichstellungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung erarbeiten gemeinsam ein Anreizsystem mit Kriterien für die Verteilung der Mittel. Die

²⁸ Vgl. § 4 LGG.

²⁹ Vgl. § 12 Abs. 1 LGG NRW.

³⁰ Vgl. § 3 Abs. 4 HG NRW.

Fakultäten entwickeln Kriterien der Frauenförderung zur Vergabe dieser Mittel an die weiteren Organisationseinheiten.

In den Fakultäten werden Fonds für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet.

Ziel ist es, positive Anreize zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu schaffen.

13. Berichtspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Umsetzung dieses Frauenförderrahmenplans an der HHU zu verfolgen. Im Rahmen dieser Aufgabe ist sie von den entsprechenden Stellen über die Personalentwicklung innerhalb der HHU zu unterrichten.³¹

³¹ Vgl. § 24 HG NRW.

14. Inkrafttreten und Veröffentlichung

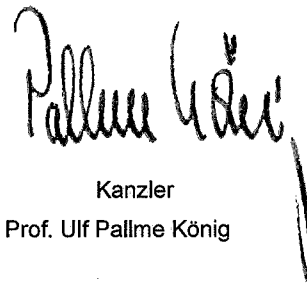
Der Frauenförderrahmenplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der HHU in Kraft.

Der Senat der HHU hat vorstehenden Frauenförderrahmenplan in seiner Sitzung am 18.12.2012 beschlossen.



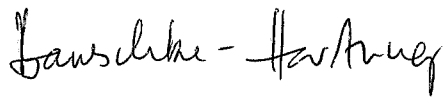
Rektor

Univ.-Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper



Kanzler

Prof. Ulf Pallme König



Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung

Univ.-Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung



Gleichstellungsbeauftragte

VDin Sanda Grätz

Ausgefertigt aufgrund des zuvor genannten Senatsbeschlusses:



Rektor

Univ.-Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper

Abstract

Frauenförderplan der Juristischen Fakultät¹

Gegenstand des Frauenförderplans gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sind

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
- Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind die Grundlagen eines Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inklusive einer Prognose bezüglich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Juristischen Fakultät wird auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren und Akademischen Räte auf Zeit verwiesen. Im Feld der wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil aktuell bei 41%, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften bei 50% und im Bereich der studentischen Hilfskräfte bei 57%. Bei den Promotionen stieg der Frauenanteil im Jahr 2011 auf 47%. Angestrebte Habilitationen von Frauen sind derzeit nicht aktuell.

Die beiden unbefristeten Mitarbeiterstellen (EG 6 / EG 8) sind von Frauen besetzt.

Im Rahmen der Studierendenstruktur lässt sich bei den Studierendenzahlen insgesamt aufzeigen, dass sich der Frauenanteil in der Juristischen Fakultät auf einem Niveau von ca. 60% etabliert hat. Die Frauenquote bei den bestandenen Abschlussprüfungen (staatliche Pflichtfachprüfung OLG Düsseldorf/universitäre Schwerpunktbereichsprüfung) lag in den Jahren 2010/2011 bei jeweils 50%.

¹ Im Rahmen dieses Abstracts werden zusammenfassend verschiedene Aspekte des Frauenförderplans der Juristischen Fakultät dargestellt. Das Abstract stellt nicht den Frauenförderplan in seiner Gesamtheit dar, sondern gibt zentrale Aspekte zusammenfassend wider. Die umfangreichen Ausführungen sind dem verabschiedeten Frauenförderplan der Juristischen Fakultät zu entnehmen

Prognose: In den Zeit von 2012 bis 2015 stehen Neubesetzungen von frei werdenden Professuren (u.a. zwei W3-Professuren) sowie weiteren Neubesetzungen, etwa im Bereich der Akademischen Räte auf Zeit, an. Diese sollen nach Möglichkeit mit Frauen besetzt werden.

2. Angabe von konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen / Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung sowie Darlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen

Hinsichtlich konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen strebt die Juristische Fakultät bei der Neubesetzung von perspektivisch frei werdenden Stellen im Bereich der oberen Statusgruppen einen höheren Anteil von Frauen an. Außerdem wird die Juristische Fakultät ihre Frauenförderbemühungen auf die Stabilisierung bzw. Erhöhung des Frauenanteils bei den Abschlussprüfungen und den abgeschlossenen Promotionen ausrichten.

Weitere Einzelmaßnahmen beziehen sich - in Bezugnahme auf den Frauenförderrahmenplan - etwa auf Qualifizierungsmaßnahmen für Professorinnen und Wissenschaftlerinnen, an denen sich die Juristische Fakultät im Rahmen ihrer Möglichkeiten beteiligen wird. Des Weiteren steht die Beratung an der Fakultät durch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit der Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses hinsichtlich einer wissenschaftlichen Karriere im Fokus.

Als Zielvorgaben werden insgesamt die Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils in der Juristischen Fakultät manifestiert.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung)

Bezugnehmend auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auf die Maßnahmen, welche im Frauenförderrahmenplan enthalten sind, verwiesen, an deren Umsetzung sich die Juristische Fakultät nach ihren Möglichkeiten beteiligen wird.

Auch wird in diesem Zusammenhang die Wahrnehmung von flexibleren Arbeitszeiten durch die Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) - wenn dies möglich ist - angeführt.

Abstract

Frauenförderplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät¹

Gegenstand des Frauenförderplans gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sind

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
- Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind die Grundlagen eines Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inklusive einer Prognose bezüglich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Mathematisch-Naturwissenschaftlich Fakultät (MNF) wird festgestellt, dass - bis auf nichtwissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse in den Entgeltgruppen 3 bis 10 - eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Vor diesem Hintergrund wird auf die positive Entwicklung und einen steigenden Anteil von Frauen im Kontext von Berufungen hingedeutet.

Hinsichtlich der Studierendenstruktur kann festgehalten werden, dass bei 14 Studiengängen (von insgesamt 19 angebotenen Studiengängen) der Frauenanteil bei 44% und höher liegt, in den Studiengängen Pharmazie und Psychologie Frauen sogar überrepräsentiert sind, wobei in den Studiengängen Informatik und Physik hingegen der Anteil von Frauen geringer ausfällt.

¹ Im Rahmen dieses Abstracts werden zusammenfassend verschiedene Aspekte des Frauenförderplans der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) dargestellt. Das Abstract stellt nicht den Frauenförderplan in seiner Gesamtheit dar, sondern gibt zentrale Aspekte zusammenfassend wider. Die umfänglichen Ausführungen sind dem verabschiedeten Frauenförderplan der MNF zu entnehmen.

Insgesamt gibt es in der MNF verschiedene Bereiche, die von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt sind. Diesbezüglich sollen Anstrengungen unternommen werden, den Anteil weiblicher Studierender zu erhöhen. Zudem wird auf notwendige Unterstützungsleistungen für Frauen innerhalb der wissenschaftlichen Qualifikationsphase nach der Promotion hingedeutet.

- 2. Angabe von konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen / Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung sowie Darlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen**
Hinsichtlich konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen hat die MNF eine Arbeitsgruppe gegründet, die Gleichstellungsmaßnahmen für die Fakultät erarbeiten soll. Dies wird als Ergänzung zu den bereits bestehenden Maßnahmen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des FamilienBeratungsBüros (umfassende Mentoring- und Coaching-Programme) gesehen.

Wenn man Frauen für die (Fort)führung einer akademischen Karriere motivieren und unterstützen möchte, erscheint eine Ausweitung der Maßnahmen zwingend notwendig. Weiter werden konkrete Maßnahmen in Hinsicht auf die Verbesserung der Berufung von Juniorprofessorinnen und der Berufung von Professorinnen dargelegt. Ebenfalls existiert seit 2008 ein spezieller Frauenförderungsfonds, der Frauen in schwierigen Situationen finanziell unterstützen soll (etwa Kinderbetreuung während Kongressreisen).

- 3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung)**

Bezugnehmend auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird u.a. angeführt, dass sich die MNF für die Schaffung eines adäquaten Kinderbetreuungsangebots für das wissenschaftliche Personal einsetzen wird.

Abstract

Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät¹

Gegenstand des Frauenförderplans gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sind

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
- Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind die Grundlagen eines Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inklusive einer Prognose bezüglich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Medizinischen Fakultät wird auf das noch nicht ausgeglichene Verhältnis von Frauen und Männern hingewiesen. So ist zu bemerken, dass der Anteil von Ärztinnen mit dem Grad der Qualifizierung bzw. Verantwortung sinkt.

Die Habilitationsrate von Frauen liegt gleichbleibend bei knapp unter 30%. Der Anteil von berufenen Professorinnen konnte von 6% auf 9% gesteigert werden. Hinsichtlich der Promotionsrate in der Humanmedizin kann ein Frauenanteil von 64% konstatiert werden, in der Zahnmedizin noch ein Anteil von 45%.

Mit Blick auf die Studierendenstruktur lässt sich festhalten, dass bei den Studienanfängerinnen in der Humanmedizin der Frauenanteil bei über 64% liegt. In der Zahnmedizin beläuft sich dieser Anteil auf über 50%.

Im Rahmen der Bestandsanalyse werden zudem konkrete Aspekte benannt, in denen Handlungsbedarf festgestellt wird. Zu diesen Bereichen zählen etwa die Anzahl an

¹ Im Rahmen dieses Abstracts werden zusammenfassend verschiedene Aspekte des Frauenförderplans der Medizinischen Fakultät dargestellt. Das Abstract stellt nicht den Frauenförderplan in seiner Gesamtheit dar, sondern gibt zentrale Aspekte zusammenfassend wider. Die umfangreichen Ausführungen sind dem verabschiedeten Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät zu entnehmen.

Professorinnen (insbesondere W3) und die Anzahl an Frauen im Fakultätsrat sowie in weiteren Gremien.

Vor dem Hintergrund frei werdender Professuren wird die Prognose erstellt, dass der Frauenanteil in der Fakultät nach Möglichkeit erhöht wird.

2. Angabe von konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen / Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung sowie Darlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen

Hinsichtlich konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen strebt die Medizinische Fakultät im Bereich der Studierenden einen weiterhin ausgeglichenen Zustand an. Bei der Neubesetzung von perspektivisch frei werdenden Professuren ist zudem eine Erhöhung des Anteils von Frauen beabsichtigt. Des Weiteren soll die Zunahme der Habilitationen von Frauen durch unterstützende Maßnahmen forciert werden.

Weitere konkrete Maßnahmen beziehen sich u.a. auf Berufungen bzw. Stellenbesetzungen, bei denen Frauen besonders berücksichtigt werden sollen. Auch stehen Maßnahmen zur weiteren Qualifizierung von Frauen im Fokus. Zudem wird derzeit eine nachhaltige Implementierung von Gender-Aspekten in der Lehre vorbereitet. Anhand eines internen Controllings findet jährlich innerhalb der Fakultät eine Überprüfung der Zielerreichung statt.

Zielvorgaben sind insgesamt die Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils in der Medizinischen Fakultät.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung)

Bezugnehmend auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf definiert die Medizinische Fakultät verschiedene familienfreundliche Maßnahmen. So sollen etwa flexiblere Arbeitszeitmodelle (Ausbau von Teilzeitmodellen) sowie eine den Anforderungen entsprechende Kinderbetreuung nach Möglichkeit realisiert werden.

Abstract

Frauenförderplans der Philosophischen Fakultät¹

Gegenstand des Frauenförderplans gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sind

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
- Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind die Grundlagen eines Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inklusive einer Prognose bezüglich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Philosophischen Fakultät wird eine leichte Fluktuation des Anteils weiblich Beschäftigter konstatiert.

Bezogen auf die verschiedenen Statusgruppen innerhalb der Fakultät lässt sich feststellen, dass die Entwicklung der Zahl der weiblichen Beschäftigten insgesamt und bezogen auf die verschiedenen Qualifikationsstufen in den verschiedenen Instituten der Fakultät sehr unterschiedlich ist. So liegt der Frauenanteil beispielsweise in den Instituten Erziehungswissenschaft und Romanistik bei fast 50% und mehr, in anderen Bereichen, etwa bei den Geschichtswissenschaften oder Sozialwissenschaften unter 40% und weniger.

Dennoch können auch Zuwächse, wie im Institut für Anglistik und Amerikanistik von 36,7% im Jahr 2007 auf 52,2% im Jahr 2009, beobachtet werden.

¹ Im Rahmen dieses Abstracts werden zusammenfassend verschiedene Aspekte des Frauenförderplans der Philosophischen Fakultät dargestellt. Das Abstract stellt nicht den Frauenförderplan in seiner Gesamtheit dar, sondern gibt zentrale Aspekte zusammenfassend wider. Die umfangreichen Ausführungen sind dem verabschiedeten Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät zu entnehmen.

Insgesamt wird aber auf den Umstand verwiesen, dass sich der Anteil weiblicher Personen mit der Höhe der akademischen Position verringert.

Im Rahmen der Studierendenstruktur lässt sich bei den Studierendenzahlen insgesamt ein positives Bild aufzeigen. Der Anteil weiblicher Studienanfänger liegt bei ca. 68%, im Jahr 2009 lag der Anteil der Absolventinnen bei ca. 73%. Der Anteil bei Promotionen von Frauen innerhalb der Philosophischen Fakultät lag im Jahr 2009 bei 60%, der Anteil bei den Habilitationen bei 50%.

2. Angabe von konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen / Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung sowie Darlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen
Hinsichtlich konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen strebt die Philosophische Fakultät u.a. an:

- ihren Möglichkeiten entsprechend Haushaltsmittel für die Frauenförderung zur Verfügung zu stellen,
- die Ausschreibungsrunde für Frauenförderstipendien zwei Mal im Jahr durchzuführen (anstatt bisher nur ein Mal),
- Frauen bei der Besetzung von Dauerstellen - wenn möglich - entsprechend zu berücksichtigen
- sowie die Besetzung von Lehrstühlen zu erhöhen.

Als Zielvorgaben werden insgesamt die Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils in der Philosophischen Fakultät manifestiert.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung)

Die im Kontext der im Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät angegebenen Zielvorgaben und Maßnahmen beinhalten verschiedene Aspekte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Abstract

Frauenförderplans der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät¹

Gegenstand des Frauenförderplans gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sind

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
- Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind die Grundlagen eines Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inklusive einer Prognose bezüglich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird auf die Disparität zu Ungunsten von Wissenschaftlerinnen im Bereich der C4/C3/W2-Professuren verwiesen. Gleichzeitig werden Bemühungen aufgezeigt, entsprechende Besetzungen mit Frauen zu erzielen. So wird beispielsweise angegeben, dass im Zuge von zwei Besetzungsverfahren (W3/W2) der Ruf jeweils an eine Wissenschaftlerin erging, dieser jedoch von den betreffenden Frauen nicht angenommen wurde. Zudem wird im Zuge der Ausführungen die signifikant geringere (qualifizierte) Bewerberlage von weiblichen Kandidaten im Gegensatz zu männlichen Bewerbern aufgezeigt.

Bei den wissenschaftlichen Nachwuchskräften (A13/E13) wird ein Anstieg des Frauenanteils festgestellt, wobei dieser bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geringer ausfällt.

¹ Im Rahmen dieses Abstracts werden zusammenfassend verschiedene Aspekte des Frauenförderplans der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät dargestellt. Das Abstract stellt nicht den Frauenförderplan in seiner Gesamtheit dar, sondern gibt zentrale Aspekte zusammenfassend wider. Die umfangreichen Ausführungen sind dem verabschiedeten Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zu entnehmen.

Im Rahmen der Studierendenstrukturen lässt sich bei den Studierendenzahlen insgesamt darlegen, dass sich der Frauenanteil in den verschiedenen Fachbereichen positiv entwickelt und sich mitunter auf einem Niveau von über 50% etabliert hat.

Prognose: Vor dem Hintergrund steigender weiblicher Studierendenzahlen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften ist im Ergebnis davon auszugehen, dass es zu einer Stabilisierung des Frauenanteils kommen wird.

2. Angabe von konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen / Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung sowie Darlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen

Hinsichtlich konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen strebt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät bei der Neubesetzung von perspektivisch frei werdenden Professuren einen höheren Anteil von Frauen und insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen an.

Des Weiteren sollen verschiedene Aspekte der Frauenförderung genutzt werden, wie etwa die Ermunterung/Motivation von qualifizierten Absolventinnen zur Promotion bzw. von qualifizierten promovierten Frauen zur Habilitation und deren jeweilige mögliche Berücksichtigung bei der Vergabe von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen bzw. Habilitationsstellen/Junior-Professuren. Dabei sollen zudem flexiblere Arbeitszeitmodelle, wenn möglich, realisiert werden.

Um eine Erhöhung der weiblichen Studienanfänger in unterrepräsentierten Bereichen erzielen zu können, werden sich die entsprechenden Fachbereiche beim Girls' Day der HHU präsentieren. Weitere Einzelmaßnahmen beziehen sich – in Bezugnahme auf den Frauenförderrahmenplan – etwa auf Qualifizierungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (z.B. Teilnahme am SelmaMeyerMentoring-Programm) oder der stärkeren Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Als Zielvorgaben werden insgesamt die Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät manifestiert.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung)

Bezugnehmend auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden die Wahrnehmung von flexibleren Arbeitszeiten und die Einrichtung von Home Office-Arbeitsplätzen – wenn dies möglich ist – angeführt. Des Weiteren unterstützt die Fakultät die Bestrebung der Universitätsleitung hinsichtlich der Etablierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten der HHU.

Abstract

Frauenförderplans der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV)¹

Gegenstand des Frauenförderplans gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sind

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
- Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind die Grundlagen eines Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inklusive einer Prognose bezüglich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur kann im Ergebnis festgehalten werden, dass in den Laufbahnen des Höheren und Gehobenen Dienstes mit einem Anteil von 56,3% bzw. 55,0% mehr als 50 % Frauen sowie im Mittleren Dienst mit 48,3% nahezu 50% Frauen beschäftigt sind.

Im Vergleich zu den Kennzahlen der Beschäftigungsstruktur aus dem Jahr 2008 ergibt sich ein Zuwachs von weiblichen Beschäftigten im Höheren Dienst von 7,46%, im Gehobenen Dienst von 6,49%, wobei im Mittleren Dienst ein leichter Rückgang um 1,42% zu verzeichnen ist.

Prognose: Es ist von einem weiterhin positiven Trend hinsichtlich des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern innerhalb der ZUV auszugehen. Dabei steht nicht nur die Konsolidierung längst bestehender ausgeglichener Beschäftigungsstrukturen, sondern auch eine Zunahme des weiblichen Anteils an Beschäftigten in noch unterrepräsentierten Bereichen (etwa Mittlerer Dienst) im weiteren Handlungsinteresse.

¹ Im Rahmen dieses Abstracts werden zusammenfassend verschiedene Aspekte des Frauenförderplans der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) dargestellt. Das Abstract stellt nicht den Frauenförderplan in seiner Gesamtheit dar, sondern gibt zentrale Aspekte zusammenfassend wider. Die umfangreichen Ausführungen sind dem verabschiedeten Frauenförderplan der ZUV zu entnehmen.

2. Angabe von konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen / Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung sowie Darlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen

Hinsichtlich konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen stehen u.a. die Bereiche der Personalauswahl, Stellenausschreibungen, Einstellungsverfahren, Aus- und Fortbildung im näheren Fokus.

Bei der Personalauswahl und speziell im Rahmen der Einstellungsverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte über die Bewerbungslage frühzeitig und umfassend informiert sowie rechtzeitig zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Sowohl die Personalauswahl als auch die spätere Einstellung erfolgen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine gestaltende Mitwirkung sowie entsprechende Einflussnahme ist somit gewährleistet.

Im Bereich der (internen) Fortbildungen finden diese in der Regel, sofern sich dies einrichten lässt, vormittags statt, so dass auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen (und Mitarbeitern) die Möglichkeit eingeräumt wird, sich fortbilden zu können. Bei zeitlich ausgedehnten Fortbildungen kann auf das Angebot einer flexiblen Notfallbetreuung für Kinder zurückgegriffen werden, sofern keine anderweitigen adäquaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sind und genutzt werden können.

Als Zielvorgaben werden insgesamt die Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils in der ZUV manifestiert.

Als weitere Zielvorgaben stehen neben der Konsolidierung, Verstetigung und Ausweitung bisheriger Maßnahmen auch neue Maßnahmen wie etwa die Einrichtung von Telearbeitsplätzen (Home Office) an.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung)

Bezugnehmend auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen dabei vor allem Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort und Personalentwicklung im näheren Fokus. So wird beispielsweise im Handlungsfeld Arbeitszeit mit einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit das Ziel verfolgt, die persönliche Bedürfnisse der Beschäftigten besser berücksichtigen zu können. Flexible Arbeitszeiten sollen insbesondere auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Abstract

Frauenförderplan der Universitäts- und Landesbibliothek (ULB)¹

Gegenstand des Frauenförderplans gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sind

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
- Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind die Grundlagen eines Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inklusive einer Prognose bezüglich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur kann im Ergebnis festgehalten werden, dass die Frauenquote im Höheren Dienst bei 63%, im Gehobenen Dienst bei 65% und im Mittleren Dienst bei 60% liegt, so dass der Frauenanteil bezogen auf die Gesamtheit 63% beträgt.

Prognose: Es kann davon ausgegangen werden, dass in den nächsten Jahren aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten frei werdende Stellen zu besetzen sein werden. Die Besetzung dieser Stellen soll unter Gleichstellungsaspekten erfolgen.

2. Angabe von konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen / Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung sowie Darlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen

Hinsichtlich konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen stehen u.a. Fortbildungsmaßnahmen, der systematische Wissenstransfer, ein (internes) Führungskräfte-Training

¹ Im Rahmen dieses Abstracts werden zusammenfassend verschiedene Aspekte des Frauenförderplans der Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) dargestellt. Das Abstract stellt nicht den Frauenförderplan in seiner Gesamtheit dar, sondern gibt zentrale Aspekte zusammenfassend wieder. Die umfangreichen Ausführungen sind dem verabschiedeten Frauenförderplan der ULB zu entnehmen.

sowie die Förderung von Berufsanfängerinnen und Wiedereinsteigerinnen im näheren Fokus.

So werden etwa weibliche Nachwuchskräfte gezielt in Fortbildungsmaßnahme auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung)

Bezugnehmend auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden beispielsweise Fortbildungen häufig als familienfreundliche Inhouse-Schulungen angeboten, unabhängig vom jeweiligen Arbeitszeitmodell der Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter). Als weitere Maßnahme kann die Realisierung von Teilzeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeführt werden.

Abstract

Frauenförderplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIM)¹

Gegenstand des Frauenförderplans gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sind

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
- Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind die Grundlagen eines Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inklusive einer Prognose bezüglich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur ist festzustellen, dass bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der Frauenanteil bei 36,94%, bei den sonstigen Beschäftigten bei 40,28% und bei den wissenschaftlichen Hilfskräften bei 50% liegt. Der Frauenanteil der Führungskräfte im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt bei 27,27%.

Prognose: Im Rahmen einer weiteren positiven Entwicklung bezüglich der Stellensituation weiblicher Beschäftigter wird die Konsolidierung und mögliche Verbesserung des Frauenanteils angestrebt.

¹ Im Rahmen dieses Abstracts werden zusammenfassend verschiedene Aspekte des Frauenförderplans des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIM) dargestellt. Das Abstract stellt nicht den Frauenförderplan in seiner Gesamtheit dar, sondern gibt zentrale Aspekte zusammenfassend wider. Die umfangreichen Ausführungen sind dem verabschiedeten Frauenförderplan des ZIM zu entnehmen.

- 2. Angabe von konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen / Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung sowie Darlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen**
- Hinsichtlich konkreter Zielvorgaben stehen u.a. die Konsolidierung und weitere Verbesserung des Frauenanteils insgesamt, die Nachwuchsförderung für zukünftige Führungskräfte und die Erhöhung des Anteils von Frauen mit unbefristeten Verträgen im näheren Fokus.

Um etwa die Konsolidierung des Frauenanteils unterstützen zu können, sollen weiterhin Projekte, insbesondere aus Drittmitteln, eingeworben werden. Zudem sollen bei der Besetzung von frei werdenden Stellen, wenn möglich, Frauen, welche sich in zeitlich befristeten Anstellungsverhältnissen befinden, berücksichtigt werden.

Als Zielvorgaben werden insgesamt die Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils im ZIM manifestiert.

- 3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung)**

Bezugnehmend auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die notwendige Flexibilisierung der Arbeitszeit als auch die Unterstützung von Frauen bei der Wiedereingliederung nach einer Familienphase angeführt.

Fortschreibung des Frauenförderplans der Juristischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf für den Zeitraum 2012 - 2015

A. Gegenstand des Frauenförderplans

Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW). Die Juristische Fakultät verfolgt das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft voranzutreiben, Diskriminierung jeglicher Art zu verhindern sowie konstruktive Veränderungen an der Fakultät zu realisieren, damit die Gleichberechtigung der Geschlechter zur Selbstverständlichkeit wird.

B. Grundlagen des Frauenförderplans

I. Verbindliche Inhalte des Frauenförderplans für die Juristische Fakultät

1. Grundsatz

Die Juristische Fakultät will die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG). Dabei ist sich die Fakultät bewusst, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf (Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG).

2. Regelung zu Stellenbesetzungen

Im Rahmen der gemeinschaftsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Vorgaben wird angestrebt, dem Petitum des § 7 LGG NW nachzukommen.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, sollen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese Regelung gilt für die Besetzung von Lehrstühlen und Professuren, für die Stellenbesetzung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals sowie für die Vergabe von Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Juristische Fakultät sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Lehr- und Forschungsbetrieb verwirklicht.

Sie unterstützt daher Frauen in Ihrer Karriereplanung nach allen Kräften. Ferner unterstützt die Juristische Fakultät alle Maßnahmen, die dazu

beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie trägt zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten bei, informiert über Freistellungsmöglichkeiten und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

4. Studium

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse darauf, dass jegliche Benachteiligung von Frauen oder Studierenden mit Kindern vermieden werden.

5. Stellenausschreibungen

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu werden die weibliche und die männliche Form verwandt. Alle Lehrstühle und Professuren sind öffentlich auszuschreiben. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 56-59 HG) sind mindestens fakultätsintern auszuschreiben. Zudem werden alle Stellenausschreibungen mit dem Hinweis versehen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen und soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. Gemäß § 7 Abs. 4 LGG NW gilt für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte der Fachbereich als zuständige Dienststelle.

II. Quantität:

Veränderungen im Ist-Stand des Geschlechterverhältnisses im Vergleich zum Soll-Stand

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Stichtag 31.12.2011)

Dienst- bezeichnung	30.09.2004		30.04.2008		31.12.2011				Verände- rung 2008-2011
	Männer	Frauen (Quote)	Männer	Frauen (Quote)	Anzahl der Stellen	Männer	Frauen	Frauen- quote	
Univ.-Prof. W3	11	1 (8%)	11	0 (0%)	11	11	0	0%	0 %
Univ.-Prof. W2	3	0 (0%)	3	1 (26%)	4	3	1	26%	0 %
Jun.-Prof. W1	0	0 (0%)	0	0 (0%)	1	1	0	0%	0 %
Akad. Rat auf Zeit	4	0 (0%)	7	0 (0%)	4	4	0	0%	0 %
Wiss. Besch.	20	16 (38 %)	25	28 (53%)	96	67	39	41%	-1.12 %
Wiss. HK	10	6	14	11 (44%)	24	12	12	50%	+ 6 %
Stud. HK	30	29	26	40 (61%)	64	36	48	57%	-1.4 %
Verw.-Besch. EG 6	0	1 (100%)	0	1 100%	1	0	1	100%	0 %
Verw.-Besch. EG 6	0	10 (10%)	0	14 100%	15	0	15	100%	0 %

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Professuren sowie die Stellen der Akademischen Räte auf Zeit sind Vollzeitstellen. Bei den Stellen der wissenschaftlichen Beschäftigten handelt es sich um Teilzeitstellen. Bezüglich der Arbeitszeiteinteilungen können keine einheitlichen Angaben gemacht werden.

Bei der Besetzung der Professuren ist im Berichtszeitraum keine personelle Änderung im Vergleich zum Ist-Stand des Jahres 2008 eingetreten. Da zum Stichtag keine Frau die Habilitation an der Juristischen Fakultät anstrebt, sind weibliche Beschäftigte in der Gruppe der Akademischen Räte nicht vertreten. In den oberen Statusgruppen weist die Beschäftigtenstruktur der Juristischen Fakultät damit nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten auf.

Die beiden unbefristeten Mitarbeiterstellen werden unverändert zu 100 % von Frauen besetzt. Im Übrigen hat sich Angebot an befristeten Stellen, die häufig mit der Möglichkeit der Promotion verbunden sind, im Berichtszeitraum deutlich erhöht. Der angestrebte Frauenanteil wurde dabei bezogen auf den Stichtag in der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte erreicht, in der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten leicht unterschritten. Im Vergleich zum letzten Stichtag hat sich die Quote der mit Frauen besetzten Hilfskraftstellen leicht gesteigert, wohingegen die Quote der mit Frauen besetzten Mitarbeiterstellen leicht gesunken ist. Diese auf den Stichtag bezogene Verschiebung ist vor dem Hintergrund der großen Fluktuation in diesen Gruppen zu würdigen. Zudem zeigt die prozentuale Entwicklung des Frauenanteils an abgeschlossenen Promotionen, dass die Unterrepräsentanz der Frauen in diesem Bereich abgebaut wurde. Während

der Frauenanteil bei den Promotionen im Jahr 2008 bei 38 % und im Jahr 2009 lediglich bei 21 % lag, war in den Jahren 2010 und 2011 ein deutlich erhöhter Anteil knapp unterhalb der angestrebten Quote in Höhe von 46 % bzw. 47 % zu verzeichnen.

Hoch ist nach wie vor der Anteil weiblicher Studierender, die den Abschluss 1. Juristische Prüfung anstreben. Im Wintersemester 2011/2012 sind insgesamt 1.398 Studierende, davon 815 weibliche Studierende, an der Juristischen Fakultät eingeschrieben. Bereits im Sommersemester 2008 lag die Frauenquote der eingeschriebenen Studierenden bei über 50 %, seit dem Wintersemester 2009/2010 bei konstant ca. 60 %. Der prozentuale Anteil der Frauen, die während des Studiums an der Juristischen Fakultät als studentische Hilfskraft tätig sind, entspricht dieser Geschlechterverteilung. Bei den bestandenen Abschlussprüfungen (staatliche Pflichtfachprüfung OLG Düsseldorf/universitäre Schwerpunktbereichsprüfung) lag der Frauenanteil in den Jahren 2010 und 2011 bei 50 %.

3. Prognose der Beschäftigtenstruktur

In den Jahren 2012 bis 2015 werden zwei W3-Professuren aus Altersgründen frei werden, so dass diese Professuren voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Hinzu kommt gegebenenfalls die im Hochschulentwicklungsplan der HHU vom 6.10.2011 vorgesehene W3-Professur für Regulierungs- und Wettbewerbsrecht.

Weiterhin sind im Jahr 2012 zwei im Jahr 2011 ausgeschriebene Juniorprofessuren zu besetzen; die Berufungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen. Auch bei den sonstigen Qualifikationsstellen (insbes. akad. Rat a.Z.) werden einige Neubesetzungen vorzunehmen sein.

Der Großteil der befristeten Stellen des Mittelbaus der Juristischen Fakultät wird im Zeitraum 2012 – 2015 neu zu besetzen sein, da es sich um befristete Stellen handelt. Einige Beschäftigungsverhältnisse werden dagegen voraussichtlich verlängert werden. Konkrete Prognosen sind daher kaum möglich. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich auf Grund dieser Fluktuation der Personalbestand im Laufe von drei Jahren erheblich erneuern wird, so dass erhebliche Spielräume für Neueinstellungen vorhanden sind.

III. Qualität:

Stand der Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen

Die Juristische Fakultät hofft, den durch den konstant hohen Frauenanteil im Bereich der Abschlussprüfungen und die erhebliche Steigerung der Frauenquote bei den abgeschlossenen Promotionen dokumentierten Erfolg ihrer Frauenförderbemühungen in den oberen Bereichen fortschreiben zu können. Sie wird außerdem darauf hinwirken, dass in den oberen Statusbereichen etwaig neu zu besetzende Stellen mit Frauen besetzt

werden. Hierzu wird die Juristische Fakultät weiterhin im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Absolventinnen bei gleicher Eignung und Befähigung zur Bewerbung ermutigen und Mitarbeiterinnen nach Kräften in ihren Karrierezielen unterstützen.

IV. Zukünftige Arbeitsschwerpunkte

Im Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung, zur Qualifizierung insbesondere von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geregelt, an deren Umsetzung die Juristische Fakultät sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten beteiligt.

Darüber hinaus werden die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Juristischen Fakultät sowohl die an ihren Lehrstühlen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, wissenschaftlichen Hilfskräfte und studentischen Hilfskräfte, als auch im Rahmen des Lehrbetriebes weibliche Studierende über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere informieren. Gute und motivierte weibliche Studierende sollen angeregt werden, eine wissenschaftliche Karriere zu beschreiten. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird sich die Juristische Fakultät bemühen, ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen noch flexiblere Arbeitszeiten anzubieten.

V. Fortschreibung

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes wird für den Zeitraum von drei Jahren erstellt (§ 5a LGG NW).

VI. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes der Juristischen Fakultät wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf veröffentlicht und tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.

Gleichstellungsplan

der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität (nach § 6 LGG NW)

2012

1. Gegenstand des Fakultätsvergleichsplans

Der Gleichstellungs-Rahmenplan der Heinrich-Heine-Universität gilt auch für die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF) und die ihr angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie die Studierenden. Ziel des Gleichstellungsplans der MNF ist die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium und Dienstleistung, und damit verbunden ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen der Fakultät, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft und die Verhinderung von Diskriminierung (inkl. sexueller Belästigung und Gewalt).

2. Analyse des Ist-Zustands, Entwicklung seit 2008

2.1 Studierende und Absolventinnen/Absolventen

Die MNF bietet zurzeit insgesamt 18 Bachelor- und Master-Studiengänge sowie einen Studiengang mit Staatsexamen an. Der Anteil der Frauen an den Studierenden insgesamt ist seit 2008 in allen Studiengängen weitgehend stabil geblieben (Tab. 1). In 14 Studiengängen wird dabei ein Frauenanteil von 44% und höher erreicht, in den Studiengängen der Pharmazie und Psychologie ist eine deutliche Überrepräsentation von Frauen zu beobachten. Unverändert deutlich unterrepräsentiert sind Frauen in den Studiengängen Informatik und Physik. Im Übergang von den Bachelor-Studiengängen in die Master-Studiengänge bleibt der Frauenanteil in allen Fächern weitgehend stabil. Bei den Studienabschlüssen (Tab. 2) hat sich der Frauenanteil seit 2008 in den meisten Fächern stabil auf relativ hohem Niveau gehalten oder positiv entwickelt und spiegelt den Anteil an den Studierenden weitgehend wider.

2.2 Promotionen und Habilitationen

Die Promotionen (Tabelle 3) spiegeln den Frauenanteil in den Studiengängen Biologie, Chemie, Physik wider, in den Fächern Pharmazie und Psychologie bleibt der Frauen-Anteil deutlich hinter dem Anteil an den Studierenden zurück. In Mathematik und Informatik ist der

Anteil der Frauen an den Promotionen stark schwankend, diese Zahlen sind aber aufgrund der geringen Gesamtzahl an Promotionen in diesen Fächern wenig aussagekräftig. Bei den Habilitationen in der MNF (Tabelle 3) liegt der Anteil der Frauen, mit Ausnahme des Jahres 2011, bei maximal 30 %. (obwohl bei Studierenden und Promotionen der Frauenanteil in der MNF bei >50 % liegt)

2.3. Beschäftigungsstruktur

Tabelle 4 zeigt bei den Nichtwissenschaftler-Stellen der Besoldungsgruppen EG 3 bis EG 10 eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen, in den Besoldungsgruppen EG 11 und EG 12 dreht sich das Verhältnis um. Bei den Wissenschaftler-Stellen (EG 13, EG14, A13, A14) sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert, insbesondere gilt das für unbefristete Stellen, bei denen der Frauenanteil noch niedriger liegt als bei gleichwertigen befristeten Stellen. Von vier Juniorprofessuren ist eine mit einer Frau besetzt. Bei den Professuren beträgt der Frauenanteil insgesamt 14.4 % (Stand Februar 2012; vgl. 2008 12%), liegt aber bei den ab 2005 eingeführten, W-besoldeten Stellen mit 22% mehr als doppelt so hoch wie bei den C-besoldeten Stellen. Bei der Berufung von Frauen ist somit insgesamt eine positive Entwicklung zu verzeichnen, die Realisierung des in den ZLV IV vereinbarten Anteils von 30 % Frauen bei den Professuren bis 2015 stellt aber nach wie vor eine Herausforderung dar.

Tabelle 1:
Anteil Studentinnen insgesamt (Summe Fachfälle)

Studiengang	Abschluß	in %	WS 04/05	WS 05/06	WS 06/07	WS 07/08	WS 08/09	WS 09/10	WS 10/11	WS 11/12
Biochemie	Bachelor		60.3	58.0	52.9	60.5	56.5	53.5	54.1	55.7
	Master			66.6	75.0	61.5	63.8	57.7	53.6	61.6
Biologie	Bachelor		58.3	64.6	71.6	68.2	64.1	61.4	58.5	56.7
	Master			100		60.0	63.6	73.3	76.5	63.4
Chemie	Bachelor			71.4	53.2	59.6	51.4	46.9	45.0	46.4
	Master						80.0	40.0	45.8	44.8
Informatik	Bachelor		17.0	16.0	14.0	14.0	14.2	14.1	16.5	18.5
	Master			40.0	32.1	20.0	14.1	11.8	16.0	12.3
Mathematik	Bachelor		43.1	48.5	48.1	50.0	48.3	49.6	44.7	44.4
	Master		25.0	42.9	58.9	58.8	54.5	28.6	31.3	46.8
Medizinische Physik	Bachelor					60.0	44.6	48.3	50.9	50.0
	Master							20.0	66.6	69.2
Pharmazie	Staatsexamen		76.6	76.4	75.7	74.0	74.6	75.3	76.4	77.4
	Bachelor		18.0	22.0	21.0	24.0	26.6	18.7	21.7	26.4
Psychologie	Bachelor						25.0	18.5	21.6	12.2
	Master				81.1		80.4	82.1	81.0	81.9
Wirtschaftschemie	Bachelor					62.2	44.2	39.2	80.4	81.6
	Master								41.8	40.9

0-30% über 30% über 50% über 70%

**Tabelle 2:
Studienabschlüsse**

Anteil Frauen an Absolventen

Studiengang (alle Abschlüsse)	in %	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Biochemie		66,6	81,2	48,1	65,5	56,2	66,6	51,5
Biologie		69,5	58,3	59,2	56,1	58,9	61,0	65,7
Chemie		25,0	48,8	38,7	44,9	42,9	50,0	45,9
Informatik		38,0	32,1	31,0	18,0	18,1	9,8	11,4
Mathematik		29,6	36,8	30,8	38,8	35,7	58,5	33,3
Medizinische Physik							90	66,6
Pharmazie		78,2	66,6	80,4	79,4	75,0	82,2	keine Angaben
Physik		16,6	20,0	29,2	34,3	11,1	5,0	25,7
Psychologie		65,8	77,3	83,6	88,8	80,4	80,7	75,8
Wirtschaftschemie		28,6	20,0	69,0	53,8	53,6	41,2	54,5
Insgesamt		56,6	55,5	56,5	54,0	49,2	56,4	49,5

0-30% über 30% über 50% über 70%

Promovendinnen

Fach	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Biochemie	30	52,6	1	100	47	55,9	23	53,5	40	60,6	48	66,6	54	69,2
Biologie	3	14,3	7	31,8	8	28,6	7	50,0	11	30,5	15	46,8	13	39,4
Chemie	1	50,0	1	33,3	0	0	2	40,0	2	28,6	2	40,0	2	40,0
Informatik	0	0	1	100	2	25,0	4	57,1	1	16,7	0	0	2	40,0
Mathematik	8	61,5	5	31,3	8	53,3	10	71,4	12	60,0	11	61,1	18	85,7
Pharmazie	1	9,1	1	10,0	0	0	1	9,0	2	12,5	0	0	6	50,0
Physik	5	62,5	5	71,4	4	40,0	2	40,0	5	45,5	6	60	5	55,5
Psychologie	48	41,4	61	49,6	69	43,1	49	49,5	74	44,8	82	55,0	100	65,4

Habilitationen

Fach	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Biochemie	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1
Biologie	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1
Chemie	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Informatik	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mathematik	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Pharmazie	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Physik	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Psychologie	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Insgesamt	5	1	8	2	6	2	5	1	4	1	4	0	5	3

0-30% über 30% über 50% über 70%

Stelle	Wissenschaftlerinnen										EG13
	C4	W3	C3	W2	W1	A14	A14aZ	A13hD	A13aZ	EG14	
m	28	14	21	14	3	12	0	6	17	23	368
w	3	4	2	4	1	0	1	1	9	5	257
% w	9,7	22,2	8,7	22,2	25	0	100	14,3	34,6	17,9	41,1
% Professuren			14,4								

Stelle	weitere Mitarbeiterinnen								EG3
	EG12	EG11	EG10	EG9	EG8	EG7	EG6	EG5	
m	17	16	8	26	9	7	8	5	3
w	2	0	6	60	42	2	91	8	7
% w	10,5	0	42,9	69,7	82,3	22,2	91,9	61,5	77,8

2.4 Fazit

Die MNF ist in vielen Bereichen nach wie vor deutlich von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt. Bei den Studierenden sollten insbesondere für die Studiengänge, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, über die bereits bestehenden Bemühungen hinaus verstärkt Anstrengungen unternommen werden, Frauen für ein Studium zu interessieren. Das ist gleichzeitig auch eine Chance, die Auslastung dieser Studiengänge zu verbessern. Umgekehrt sollten auch vermehrt Männer für Studiengänge motiviert werden, in denen Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Eine mögliche Strategie ist hier z.B. die Präsentation der Studiengänge durch geeignete Rollenvorbilder in den Schulen.

Vom Studium bis zur Promotion sind die Frauenanteile in den Fächern der MNF weitgehend stabil, bei Habilitationen und Professuren brechen sie dann aber dramatisch ein. Dieses gilt auch für die Fächer Pharmazie und Psychologie, bei denen unter Studierenden und Absolventen die Frauen noch deutlich überrepräsentiert sind! Frauen brechen also, unabhängig von der jeweiligen Fachrichtung, in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase nach der Promotion ihre akademische Karriere deutlich häufiger ab als Männer und brauchen dementsprechend besonders in dieser Phase Unterstützung.

3. Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung

Eine wesentliche Voraussetzung für die Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen akademischen Positionen ist die Zunahme von Frauen auf Qualifizierungsstellen des akademischen Mittelbaus mit der Möglichkeit zur Habilitation und insbesondere die verstärkte Berufung von Frauen auf Juniorprofessuren. Um Frauen verstärkt für die Fortführung einer akademischen Karriere zu motivieren, bietet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU bereits umfassende Mentoring- und Coaching-Programme sowie die Unterstützung des Familienberatungsbüros bei der Vereinbarung von Familie und Beruf an. Die MNF sieht diese Angebote als sehr hilfreich aber nicht ausreichend an, um die in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen gesteckten Ziele zu erreichen, und hat daher eine Arbeitsgruppe gegründet, die weitere Gleichstellungs-Maßnahmen für die Fakultät erarbeitet:

3.1 Kinderbetreuung

Die Intensivierung der wissenschaftlichen Tätigkeit von Eltern wird durch ein gut organisiertes System der flexiblen Kinderbetreuung unterstützt. Entsprechende Betreuungsangebote insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Professorinnen und Professoren fehlen auf dem Campus der HHU. Die bestehenden

Kindertagesstätten sind zum einen vorwiegend mit Kindern studierender Eltern ausgelastet, zum anderen sind die Öffnungszeiten mit intensivem, wissenschaftlichem Arbeiten nicht vereinbar. Die MNF wird sich für die Schaffung eines adäquaten Kinderbetreuungsangebots für das wissenschaftliche Personal der HHU einsetzen. Damit soll auch die Möglichkeit geschaffen werden, im Rahmen von Berufungsverhandlungen Kinderbetreuungsplätze zusagen zu können.

3.2 Berufung von Juniorprofessorinnen

Juniorprofessuren sind als Einstieg in das Professorenamt ein offensichtlicher Ansatzpunkt für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, werden aber bisher insgesamt von qualifizierten Kandidaten und Kandidatinnen wenig nachgefragt. Um insbesondere Frauen für eine Juniorprofessur zu motivieren, müssen diese Stellen adäquat ausgestattet und mit einer langfristigen Perspektive verknüpft werden. Die MNF wird Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option ausschreiben in Fachgebieten, die die Bewerbung hochqualifizierter Frauen erwarten lassen. Wird eine Juniorprofessur mit Tenure Track mit einer Frau besetzt, finanziert die Fakultät aus ihren Mitteln die W1-Stelle sowie eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiter-Stelle als Ausstattung für die Dauer der Juniorprofessur.

3.3 Berufung von Professorinnen

Die MNF wird, im Rahmen ihres strategischen Entwicklungsplans, Professuren bevorzugt in Fachgebieten ausschreiben, in denen bei Antrag auf Stellenfreigabe aussichtsreiche mögliche Bewerberinnen nachgewiesen werden können.

Die MNF fordert in der Regel von den Fächern eine Beteiligung an den von der Fakultät zu tragenden Berufungsinvestitionen. Bei der Berufung von Frauen wird die Fakultät in Zukunft diese Beiträge der Fächer dem Frauenförderungsfonds der MNF zur Verfügung stellen.

Die MNF ist bestrebt, Professur-Vertretungen bevorzugt, auch über den in den ZLV IV angestrebten Anteil von 40 % hinaus, mit Frauen zu besetzen.

3.4 Frauenförderungsfonds

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät hat im Jahr 2008 einen Frauenförderungsfonds eingerichtet. Dafür wurde eine Kommission aufgestellt, der Professorinnen aus drei verschiedenen Bereichen der Fakultät, eine Doktorandin und die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten angehören. Der Fonds wird aus den Zuwendungen der Gleichstellungsbeauftragten der HHU für erfolgreiche Berufungen von Frauen gespeist und soll insbesondere Frauen finanziell in schwierigen Situationen unterstützen (z.B. Kinderbetreuung während Kongressreisen). Aus Mitteln des Fonds wurden bisher vorwiegend Zuschüsse zu Tagungsreisen und Forschungsaufenthalten von Nachwuchswissenschaftlerinnen finanziert. Insgesamt wird der Fonds noch zu wenig

genutzt, daher werden die Richtlinien überarbeitet und das Programm in Zukunft verstärkt auf den Internetseiten der Fakultät präsentiert, um sein Förderpotential besser zu entfalten.

Frauenförderplan

der Medizinischen Fakultät



HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Medizinische Fakultät

2012-2014

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Dr. Anja Vervoorts und
Prof. Dr. Birgit Henrich

Die Intention zur Demokratisierung und zur Qualitätsverbesserung einer zeitgemäßen Universität – und nicht allein die gesetzliche Pflichterfüllung – bilden die Motivation für die Verabschiedung dieses Frauenförderplanes. Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine elementare Grundlage von Demokratie wie von Qualitätsverbesserung. Dieser Anforderung stellt sich die Medizinische Fakultät mit Nachdruck. Sie verfolgt weiterhin das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft voranzutreiben, Diskriminierung (inkl. sexueller Belästigung und Gewalt) zu verhindern sowie konstruktive Veränderungen an der Fakultät voranzutreiben, damit die Gleichberechtigung der Geschlechter zur Selbstverständlichkeit wird.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für **alle** Mitglieder der Medizinischen Fakultät, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Medizin, Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an **Frauen und Männer** gleichermaßen, denn

Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe der Medizinischen Fakultät!

Es sind im Frauenförderplan Festlegungen über konkrete Ziele sowie über Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zu deren Umsetzung, einschließlich Mittelzuweisungen, zu treffen. In diesem Sinne ist der Frauenförderplan als aktiver Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung zu verstehen, der dazu beiträgt, die tatsächliche Gleichberechtigung (Artikel 3 Abs. 2 GG) und Gleichstellung von Frauen in Anlehnung an bestehende rechtliche Vorgaben und inneruniversitäre Regelungen an der Medizinischen Fakultät herbeizuführen.

Unter dieser Zielsetzung stehen alle Maßnahmen der Frauenförderung unter der Überschrift einer Familienförderung und der Schaffung von Rahmenbedingungen, die in freier persönlicher Entfaltung die individuellen Karriereziele von Frauen und Männer umsetzbar machen. Zur Hervorhebung der verschiedenen Aspekte werden dem aktuellen Bericht die wesentlichen Stichworte des Frauenförderplans voran gestellt.

1. Verbindliche Inhalte des Frauenförderplans

1.1 Regelung zu Stellenbesetzungen

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, sollen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese Regelung gilt für die Besetzung von Professuren,
für die Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals,
für die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
und auch für die Vergabe von Lehraufträgen, Stipendien, Gast-
professuren und Lehrstuhlvertretungen.

1.2 Wissenschaftliches Personal

Die Medizinische Fakultät sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Lehr- und Forschungsbetrieb verwirklicht. Sie plant daher, Frauen in ihrer Karriereplanung stärker zu unterstützen.

1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Medizinische Fakultät unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie unterstützt flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

1.4 Studium und Ausbildung

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse und Kommissionen darauf, dass Benachteiligungen von Frauen und Studierenden mit Kindern vermieden werden.

1.5 Lehre

Die Lehrenden der Medizinischen Fakultät sind sich darüber bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Die Lehrenden vergegenwärtigen sich diese Prozesse und werden für entsprechende Fortbildungen freigestellt. Fragestellungen, die das biologische wie auch soziale Geschlecht beleuchten, sollen dabei fester Bestandteil des Lehrangebotes sein.

1.6 Sicherheit

Alle Mitglieder und Angehörigen der Medizinischen Fakultät, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden, und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

1.7 Stellenausschreibung

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu werden die weibliche und die männliche Form verwandt.

Alle Professuren sind öffentlich auszuschreiben. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 56-59 HG) sind mindestens fakultätsintern auszuschreiben. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie jedes Stellenangebotes.

Folgender Hinweis wird bei Stellenausschreibungen aufgenommen:

"Die Heinrich-Heine Universität Düsseldorf strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert deshalb nachdrücklich Frauen auf, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."

1.8 Kommissionen und Gremien

Kommissionen sollen geschlechtersparitatisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder eine der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät sind beratendes Mitglied der Auswahlkommission. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerin vertreten ist, sind Professorinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus verwandten Fächergruppen hinzuzuziehen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

1.9 Leistungsbezogene Mittelverteilung

Die für Frauenförderung vom Land zugewiesenen LGG- (Landesgleichstellungsgesetz-) Mittel werden von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten verwaltet und im Einvernehmen mit dem Dekanat für Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern verwendet.

Auf der Ebene der fakultätsinternen LOM (leistungsorientierten Mittel) werden die Kriterien zur Ermittlung der geleisteten Frauenförderung an den einzelnen Instituten und Kliniken in einem Leitfadens festgeschrieben, der ebenfalls den Schlüssel für die Verteilung der fakultätsinternen LOM an die Institute und Kliniken enthält (siehe Kap. 4.4).

1.10 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden **frühzeitig** von den jeweils zuständigen Stellen der Fakultät in **allen** Angelegenheiten unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät berühren. Sie und/oder die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine Universität können hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie werden wie ein Mitglied geladen und informiert.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Unterstützung der Fakultät zur Erstellung der Frauenförderpläne,
- Einberufung und Vorsitz der Fakultätsgleichstellungskommission,
- Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderpläne,
- sowie Stellungnahme gegenüber der Fakultätsleitung über Berufungsvorschläge.
- Das jeweilige Gremium / die Leitung der Fakultät hört die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur Sachlage an.
- Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit entsprechenden Sachmitteln von ihrer Fakultät unterstützt.

1.11 Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums der Heinrich-Heine Universität

Um eine lückenlose Gleichstellungsarbeit in den medizinischen Kliniken und Instituten sicherstellen zu können, werden die Gleichstellungsbeauftragten der Med. Fakultät und des Universitätsklinikums kooperierend zusammenarbeiten mit dem Ziel, auch gemeinsame Projekte durchzuführen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Med. Fakultät erhalten Zugang zu Informationen der Themen aus den Vorstandssitzungen, die Gleichstellungsbeauftragte des UKD entsprechend Informationen aus dem Dekanat. Beide Seiten haben auf Wunsch die Möglichkeit, an Sitzungen des Vorstands- bzw. des Dekanats zu einzelnen Tagesordnungspunkten teilzunehmen.

1.12 Gleichstellungskommission

Die Fakultätsgleichstellungskommission wirkt an der Aufstellung des Frauenförderplans mit und überwacht deren Umsetzung.

1.13 Berichte

Das Dekanat berichtet der Fakultät **jährlich** über den Frauenanteil bei Professuren, wissenschaftlichem Personal, abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen, Studienabsolventen und Studienanfängern.

Die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten erhalten die Berichte in schriftlicher Form.

Nach Ablauf des fortgeschriebenen Frauenförderplans berichtet die Fakultät dem Rektorat Anfang 2015 über den Stand der Personalentwicklung in Ihrem Bereich und nimmt Stellung zu den erzielten Fortschritten bei der Frauenförderung.

2. Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.1 Analyse

Wie in Abbildung 1 dokumentiert, überwiegt der Frauenanteil bei den Studienanfängern seit Jahren:

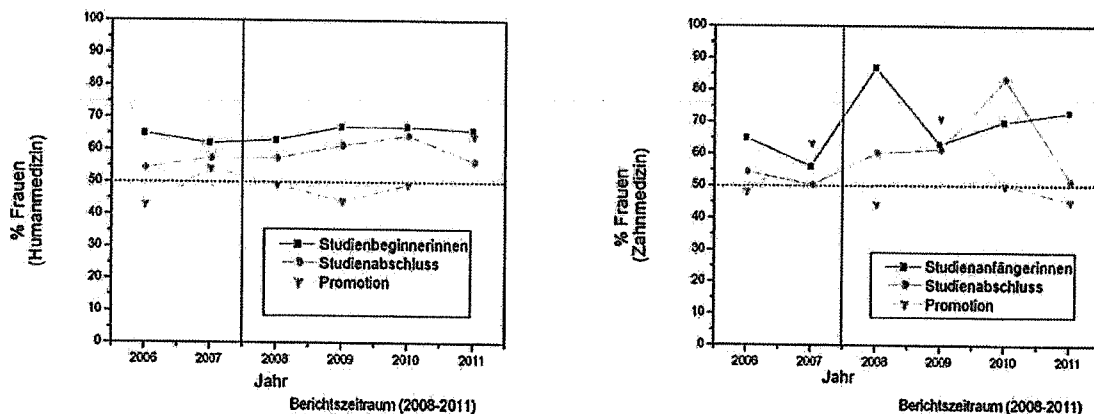


Abb.1: Anteil der Frauen in der Human- und Zahnmedizin

In der Humanmedizin lag er in den letzten 3 Jahren bei über 65%. In der Zahnmedizin, die im Vergleich zur Humanmedizin nur ca. 15% an Studierenden aufweist, hat er seit 2009 stetig zugenommen und liegt deutlich über der anzustrebenden 50%-Grenze. Vergleicht man in den zwei Studiengängen den Frauenanteil bei den Absolventen, so wird die 50%-Grenze in beiden Studiengängen zwar überschritten, der Frauenanteil nimmt jedoch im Vergleich zu den Studienanfängerinnen leicht ab. Bei Analyse der Promotionen zeigt sich in der Humanmedizin in den letzten drei Jahren eine

Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät 2012-2014

kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils auf 64%, der erstmalig dem Anteil der

Studienanfängerinnen entspricht. In der Zahnmedizin erreichte der Anteil der Promovendinnen in 2011 nur noch 45% (mit stetiger Abnahme seit 2009), wobei hierbei zu beachten ist, dass die Fallzahlen in der Zahnmedizin wesentlich geringer sind als in der Humanmedizin, was zu stärkeren Schwankungen führt.

Die Habilitationsrate von Frauen hat sich in den letzten beiden Jahren auf knapp unter 30% eingependelt, wohingegen APL-Professuren kaum an Frauen vergeben wurden.

Der Anteil der berufenen Professorinnen hat sich von 2008 (6,0%) in 2011 auf 9% verbessert, wobei dieser Anstieg nur durch die Berufung von W2 Professorinnen erfolgte. Der Anteil der W3 Professorinnen sank seit 2008 auf einen Tiefstand in 2010 von 4%.

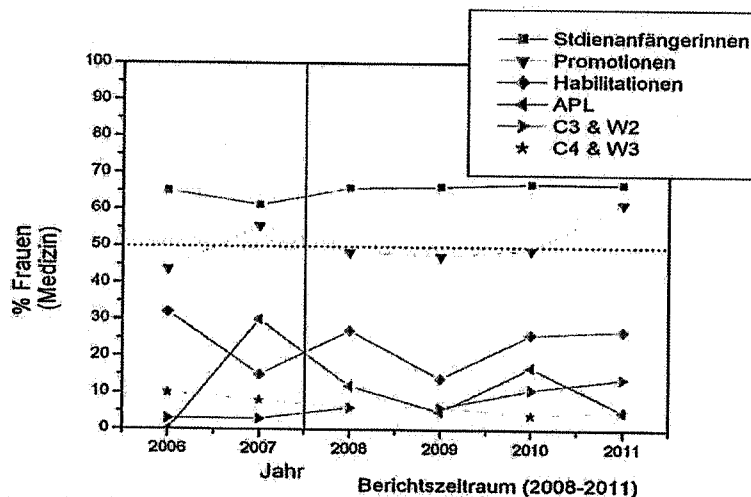


Abb. 2: Karriere in der Medizin für Frauen.

In der Ärzteschaft ist das Verhältnis von Frauen und Männern noch nicht ausgeglichen. In der Humanmedizin ist der Anteil der weiblichen Ärzte ohne Facharztanerkennung zwar auf 50% in 2011 gestiegen, dieses Verhältnis sinkt jedoch mit dem Grad der Qualifizierung bzw. Verantwortung. Laut Stellenplan erreichte der Frauenanteil der Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung in 2011 32%, Oberarztfunktion hatten 23% und Leitungsfunktion nur noch 6% (siehe Abb. 3). Gleiches gilt für die Zahnmedizin: liegt der Frauenanteil in der Ärzteschaft noch bei 36% und bei den Oberärztinnen bei 33%, besetzt leider immer noch keine Frau eine der fünf leitenden Positionen.

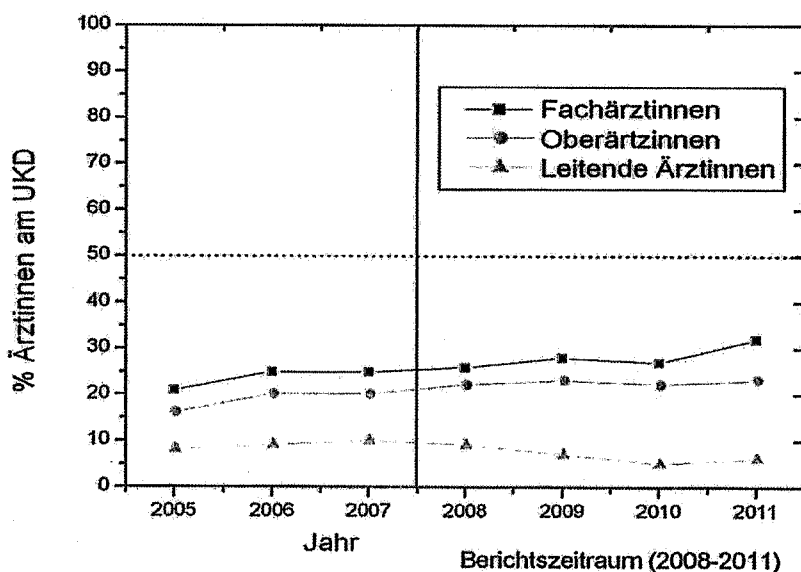


Abb. 3: Frauenanteil an der Ärzteschaft

Verbesserungswürdig zeigte sich die Medizinische Fakultät in Düsseldorf insbesondere in folgenden Punkten:

- Prozentsatz an Professorinnen (insbesondere W3),
- Anzahl an Frauen im Fakultätsrat und weiteren Gremien
- Frauenförderprogramme aus fakultären Mitteln wie Promotions- und Habilitationsstipendien,
- Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung,
- Vertretungsmöglichkeiten zu Beginn des Mutterschutzes und der Elternzeit sowie Kontakte und Informationen während des Mutterschutzes,
- Möglichkeiten der stundenweisen Betreuung von Kindern.
- systematischer Einbeziehung geschlechtsspezifischer Unterschiede in die Lehrpläne der Medizinischen Fächer.

2.2 Prognose

In den nächsten Jahren sind an der Medizinischen Fakultät noch eine Vielzahl an W2- und W3-Professuren neu zu besetzen. Dies gibt der Medizinischen Fakultät die Möglichkeit, den Anteil der Frauen in der Fakultät deutlich zu erhöhen, wenn sich qualifizierte Frauen für die jeweiligen Fachgebiete bewerben.

3. Zielsetzung

Im Bereich der Studierenden ist der Frauen/Männeranteil weitgehend ausgeglichen. Die Medizinische Fakultät setzt sich zum Ziel, diesen Zustand zu erhalten.

Die Medizinische Fakultät wird nach Maßgabe qualifizierter Bewerbungen den Frauenanteil an W3- und W2-Professuren weiterhin zu erhöhen versuchen, indem sie frei werdende W3- bzw. W2- Positionen zunehmend mit qualifizierten Frauen besetzt. Es ist das Ziel der Medizinischen Fakultät, anfallende Lehrstuhlvertretungen auch weiterhin an Frauen zu geben.

Wesentlich mitentscheidend für die Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen akademischen Positionen ist die Zunahme der Habilitationen von Frauen, die eine wichtige Qualifizierungsstufe in ihrer Karriere darstellt. Die Medizinische Fakultät wird interessierte junge Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung mit professionellen Maßnahmen unterstützen.

Intensive wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen wird z.Z. allerdings dadurch behindert, dass in der Medizin noch kein gut organisiertes System der flexiblen Kinderbetreuung existiert. Hier wird die Medizinische Fakultät alle Bestrebungen unterstützen, die Hochschule familienfreundlicher zu gestalten (siehe Re-Zertifizierung der HHU als familienfreundliche Universität und die damit verbundenen Maßnahmen).

Zudem wird sie im Falle der Erkrankung von Kindern die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig anwenden und Elternzeit-verträgliche Beschäftigungen anbieten.

Die Medizinische Fakultät wird darüber hinaus die Voraussetzungen schaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden.

4. Maßnahmen zur Frauenförderung

4.1 Berufungen/ Stellenbesetzungen

Frei werdende Stellen und deren Anforderungsprofil werden in der unter 1.7 dargestellten Weise ausgeschrieben.

Um das Ziel zu erreichen, den Frauenanteil bei den Bewerbungen und bei Professuren zu erhöhen, wird die Medizinische Fakultät in jeder Strukturkommission nach Sichtung des Bewerberfeldes eine Liste der qualifiziertesten Frauen (möglichst mindestens fünf) für die neu zu besetzende Professur erarbeiten. Diese Liste bildet einen neuen, festen Bestandteil der Strukturkommissionsprotokolle. Die Kommission wird hierzu die Wissenschaftlerinnen-Datenbank (<http://www.femconsult.de/>) nutzen und bei Bedarf die jeweilige Fachgesellschaft kontaktieren. Die ausgewiesenen Kandidatinnen werden dann zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung vom Dekan persönlich angeschrieben.

4.2 Qualifizierungsangebote für Wissenschaftlerinnen

Die Medizinische Fakultät informiert Mitarbeiterinnen über Möglichkeiten der Fortbildung und motiviert sie zur Weiterqualifizierung.

Um vermehrt Frauen zur wissenschaftlichen Arbeit und Habilitation zu motivieren, wird die Medizinische Fakultät das Zentrale Gleichstellungsbüro der Heinrich-Heine Universität in der Fortführung der Selma Meyer Mentoring Programme Med-Start, Med-Pro und Med-Grad ideell und finanziell unterstützen.

Die Medizinische Fakultät versucht mittels aktiver Be-Werbung, jährlich mindestens ein Wiedereinstiegsstipendium (TV-L E13) über die Forschungskommission an Wissenschaftler oder Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit vergeben.

4.3 Familienfreundliche Medizinische Fakultät

Neben der Unterstützung der Maßnahmen im Rahmen der Re-Zertifizierung der HHU als familienfreundliche Hochschule wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums eine Informationsschrift für Schwangere und Eltern erstellt, aus der die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber hervorgehen. Diese Information wird jeder Schwangeren bzw. jedem Elternteil und deren zuständigen Dienstvorgesetzten unmittelbar und automatisch nach Kenntnis der Schwangerschaft bzw. Elternschaft in der Personalverwaltung übergeben.

Zur Erhöhung der Chancengleichheit für Eltern in der Medizinischen Fakultät wird ein zweijähriges Projekt etabliert, das Eltern, die Veranstaltungen der Medizinischen Fakultät besuchen wollen, die Ihrer wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung dienen, aber außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, bei der Suche und Finanzierung von Kinderbetreuung unterstützt. Darüber hinaus wird ein Silencium für Eltern eingerichtet, um Freiräume zur Fertigstellung von wissenschaftlichen Arbeiten zu ermöglichen. (Die genaueren Regularien sind dem Flyer: Chancengleichheit für Eltern in der Medizinischen Fakultät zu entnehmen).

Auf Initiative der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Ärztlichen Direktors wird ein Projekt ins Leben gerufen, das Eltern für ein Jahr die Nutzung eines „home-office“-Platzes ermöglicht. Dieses Projekt ist vorrangig für Eltern in Elternzeit gedacht, die dann in der Regel für einen Tag in der Woche Zuhause tätig sein können, um so die Anbindung an die Fakultät/Klinik aufrecht zu erhalten. Auf Antrag kann dies jedoch auch wissenschaftlich oder ärztlich tätigen Eltern der Fakultät gewährt werden, die Teil- oder Vollzeit beschäftigt sind und Kinder unter 3 Jahren zu betreuen haben. Voraussetzung ist hier in jedem Falle die schriftliche Zustimmung der Instituts- bzw. Klinikleitung.

4.4 Fakultätsgleichstellungskommission und leistungsbezogene Mittelvergabe

Die Fakultät unterhält eine Gleichstellungskommission, die die Aufstellung und Einhaltung des Frauenförderplans mitgestaltet und über die Verteilung des Anteils des Fakultätshaushaltes informiert wird, der zur Frauenförderung vergeben wurde. Der Gleichstellungskommission gehören an: je zwei weibliche und männliche professorale Mitgliedern der Fakultät, ein Mitglied der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, ein Mitglied der Gruppe der Studierenden und die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten, die die Kommission einberufen und leiten.

Auf der Ebene der fakultätsinternen LOM werden die für Frauenförderung zugewiesenen Mittel nach Leistungskriterien wie dem Zugewinn an Frauen bei APL-Professuren, Habilitationen, Promotionen, externen Rufannahmen und Einwerbungen kompetitiver Drittmittel verteilt. Hierfür wird die Fakultätsgleichstellungskommission einen Leitfaden erarbeiten, der der Fakultät und dem Dekanat zur Diskussion und Verabschiedung vorgelegt wird.

4.5 Genderaspekte in der Lehre

Die nachhaltige Implementierung von Gender-Aspekten in die Lehre wird derzeit vorbereitet. Im Rahmen einer Dissertation (betreut durch PD Dr. H. Graß und Prof. Dr. S. Ritz-Timme) wurde über eine Befragung von Studierenden und Lehrenden erhoben, ob und wie solche Inhalte bereits gelehrt werden. Basierend auf den Ergebnissen dieser Erhebung wird in Zusammenarbeit mit dem Studiendekanat und dessen Arbeitsgruppen ein Konzept für eine didaktisch optimale Integration entsprechender Inhalte in das derzeit in Entwicklung befindliche Curriculum erarbeitet.

5. Controlling und Berichte

Die Medizinische Fakultät wird einmal jährlich über ihre Erfolge bei der Umsetzung des Frauenförderplans berichten. Sie geht dabei insbesondere ein auf den Frauenanteil bei den Professuren, den beamteten wissenschaftlichen Stellen, den studentischen Hilfskräften, den Lehrbeauftragten sowie bei den Promotionen und Habilitationen.

Anhand der jährlichen Berichte wird die Fakultät überprüfen, ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können. Sollte erkennbar sein, dass dies nicht der Fall ist, werden die Gründe dafür erhoben und bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen beschlossen bzw. bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die im Frauenförderplan gesetzten Zielvorhaben erreichen zu können.

Die Überprüfung der Zielerreichung wird von der Gleichstellungskommission in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät vorgenommen, die die Gelegenheit erhalten, dies dem Fakultätsrat vorzutragen.

Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät 2012-2014

Nach Ablauf dieses Frauenförderplanes wird die Medizinische Fakultät dem Rektorat Anfang 2015 über den Stand der Personalentwicklung in ihrem Bereich berichten.

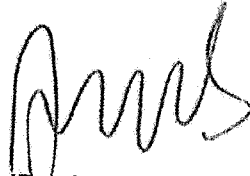
Düsseldorf im Februar 2011



(Prof. Dr. Birgit Henrich)

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und

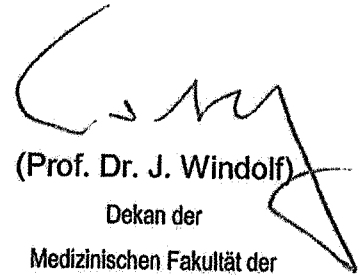
Vorsitzende der
 Gleichstellungskommission der
 Medizinischen Fakultät



(Dr. Anja Vervoorts)

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und

Vorsitzende der
 Gleichstellungskommission der
 Medizinischen Fakultät



(Prof. Dr. J. Windolf)

Dekan der
 Medizinischen Fakultät der
 Heinrich-Heine-Universität

Berichtsentwurf der Medizinischen Fakultät über die Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans 2008 - 2011

Die Medizinische Fakultät hat dem Rektorat nach Ablauf des fortgeschriebenen Frauenförderplans 2008 - 2011 schriftlich über den Stand der Personalentwicklung in Ihrem Bereich zu berichten. Sie geht dabei insbesondere ein auf den Frauenanteil bei:

1. den Studienanfängern,
2. den Studienabsolventen,
3. den Promotionen und Habilitationen,
4. den wissenschaftlichen Stellen und
5. den Professuren.

zu 1. und 2. In der Human- und Zahnmedizin lag der Frauenanteil in den Studienjahren 2008 - 2011 bei den Studienanfängerinnen und -absolventinnen deutlich über 50% (siehe Abb. 1). In der Humanmedizin liegt der Frauenanteil bei den Studienanfängern um 65%, sinkt bis zum Abschluss des Studiums jedoch unter diesem Wert.

zu 3. Der Frauenanteil an Neupromovierten hat im Berichtszeitraum in der Humanmedizin erstmalig in 2011 die erstrebenswerte Hürde von 50% deutlich überschritten, in der Zahnmedizin jedoch seit 2009 einen Abwärtstrend zu verzeichnen (Abb. 1).

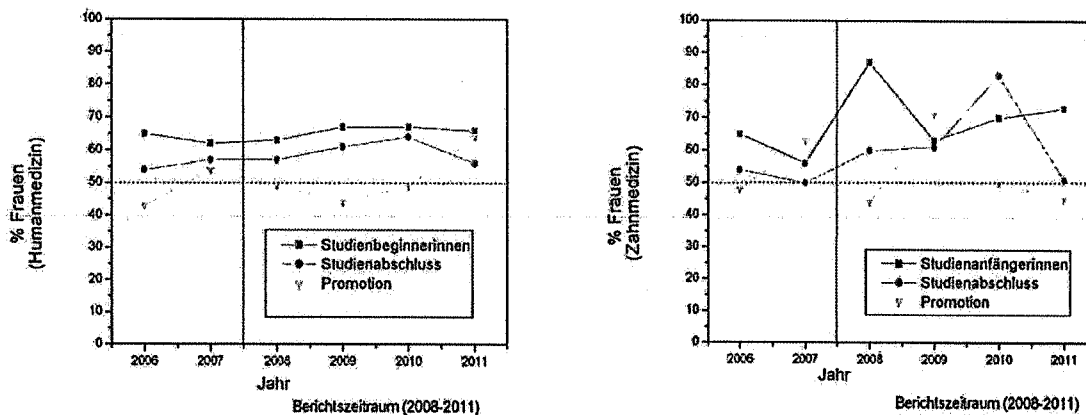


Abb.1: Anteil der Frauen in der Human- und Zahnmedizin

Bei den Habilitationen stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren zwar deutlich über 25%, hier zeigt sich aber immer noch, dass mit zunehmender Qualifikation der Frauenanteil sinkt. Noch deutlicher setzt sich der Trend fort wenn es um die Stellenbesetzungen geht (Abb.2).

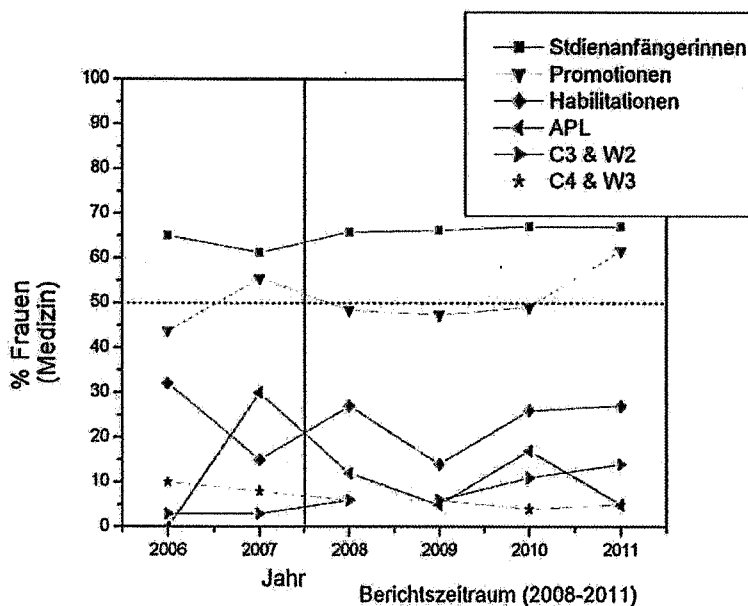


Abb. 2: Karriere in der Medizin für Frauen.

zu 4. Die Ärzteschaft der Humanmedizin hat im Berichtszeitraum einen leichten Zuwachs an Frauen von 33% (2008) auf 40% (2011) zu verzeichnen. Hierbei wurde erstmalig die 50%-Marke bei den Assistenzärzten erreicht und bei der Fachärzteschaft ein neues Hoch im Frauenanteil mit 32% erreicht. In der Zahnmedizin ist der Frauenanteil in der Ärzteschaft im Berichtszeitraum von 40% (2008) auf 36% (2011) gesunken.

zu 5. Die Medizinische Fakultät wollte nach Maßgabe qualifizierter Bewerbungen den Frauenanteil an W3- und W2-Professuren erhöhen und frei werdende W3- beziehungsweise W2-Positionen zunehmend mit Frauen besetzen. Dies hat sie insbesondere für die Besetzung von W2-Professuren in den letzten zwei Jahren realisieren können, wie aus Abbildung 2 ersichtlich stieg der Anteil in 2011 auf 14%. Diese Zahl umfasst auch Stiftungsprofessuren und Professuren der Aninstitute, die vom Land bei der Berechnung der leistungsbezogenen Budgetierung der Medizinischen Fakultät nicht berücksichtigt werden.

Das Ziel der Medizinischen Fakultät, Lehrstuhlvertretungen an Frauen der Fakultät zu vergeben, wurde weiter verfolgt. Prof. Monika Hampl ist seit 2009 stellvertretende Direktorin der Frauenklinik. Die Leitung des Funktionsbereiches der Kinderchirurgie in der Kinderklinik, die nach dem Weggang von Frau Prof. Röthe an die Charité neu zu besetzen war, konnte mit Frau Dr. Santos wieder mit einer Frau besetzt werden.

Bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Fakultät mit 27% neu habilitierter Wissenschaftlerinnen auf einem leichten Aufwärtstrend, wohingegen der Anteil der neuernannten APL-Professorinnen von 2008 - 2011 mit 5-17% stark schwankt. Um die Qualifikation von Frauen in diesen Karrierestufen weiter zu unterstützen, wurden als gemeinsames Projekt der Gleichstellungsbeauftragten und der Medizinischen Fakultät unter Koordination von Frau Demming-Pälmer im Wintersemester 2009 zwei neue Programmlinien des Selma-Meyer-Mentoring Programms gestartet.

Das Selma-Meyer-Med-Start ist für Medizinstudentinnen ab dem 9. Fachsemester und naturwissenschaftlicher Promovendinnen in der Medizin als Gruppenmentoring konzipiert; das Selma-Meyer-Med-Pro hingegen für Ärztinnen in Weiterbildung und promovierte Naturwissenschaftlerinnen in

der Medizin als one-to-one Mentoring. Beide Programme runden das bereits laufende Selma-Meyer-Med-Grad, das Mentoring-Programm für Doktorandinnen der Graduiertenkollegs ab.

Das Institut für Rechtsmedizin integrierte das Thema Gender in die eigene Lehre, im Rahmen von Wahlpflichtseminaren zum Stichwort Gewaltopferversorgung und in einem besonders Gender-fokussierten WPS mit dem Titel „Frauen und Männer als Ärzte und Patienten“.

Ein Forschungsprojekt zum Schwerpunkt „Gewalt gegen Frauen und ihre Kinder“ (www.migg-frauen.de) ist abgeschlossen. Ein Forschungsprojekt zum Thema Gender-gewichtete Kommunikation im Umgang mit Gewaltopfern ist in Kooperation mit dem Institut für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie in der Vorbereitung. Im Rahmen der Vorbereitung einer Graduiertenschule "Alter(n)skulturen" ist eine Mitwirkung des Instituts für Rechtsmedizin zum Schwerpunkt Gewalt gegen alte Menschen unter geschlechterdifferenzierender Sicht vorgesehen. Neben einer Vortragsreihe „Gender in der Medizin“ wurde im Rahmen einer Dissertation (betreut durch PD Dr. H. Graß und Prof. Dr. S. Ritz-Timme) eine Implementierung von Gender-Aspekten in die Lehre über eine Befragung von Studierenden und Lehrenden erhoben.

Bei den Erstantragstellern zur intramuralen Förderung von Forschungsvorhaben bei der Medizinischen Forschungskommission steigt der Anteil der Frauen in den Jahren von 2009 bis 2011 stetig von 33 auf 41%. Wenn dieser Trend unverändert bleibt, so ist in ein bis zwei Jahren damit zu rechnen, dass der Anteil der weiblichen Antragsteller 50% erreichen wird. Betrachtet man alle gestellten Anträge, so kommt jedoch nur etwa ein Drittel der Anträge von Wissenschaftlerinnen. Hier ist eine stärkere Beteiligung der Wissenschaftlerinnen als wiederholte Antragstellerinnen wünschenswert (Abb. 3).

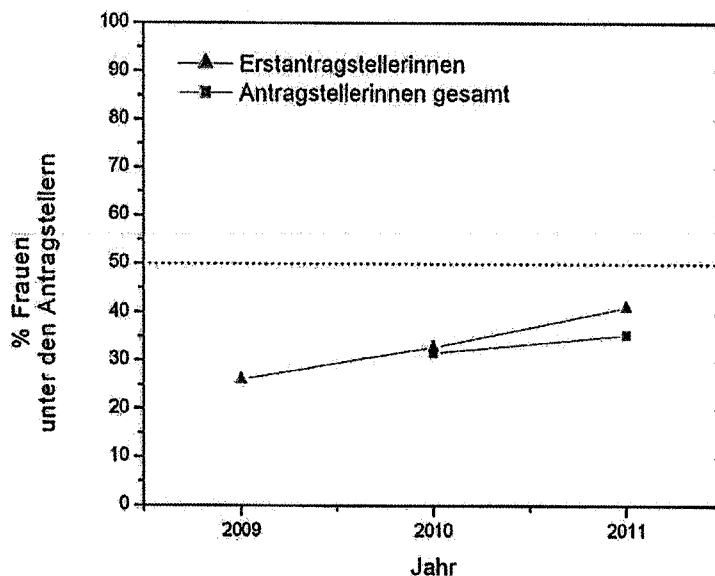


Abb. 3: Prozentualer Anteil von Frauen bei den Erstantragstellern und den Antragstellern gesamt

Im Jahr 2009 wurden 63% aller Erstanträge bewilligt, allerdings lag der Anteil der bewilligten Erstanträge von Frauen mit 40% weit unter dem Durchschnitt, während 79% aller Erstanträge der Männer bewilligt wurden. Für die Jahre 2010 und 2011 ist hier eine Gleichstellung erreicht, die Anträge der Männer und Frauen sind mit etwa 54% und 37% bewilligter Anträge gleichermaßen erfolgreich. Die Quote aller bewilligten Anträge von Frauen liegt für die Jahre 2010 und 2011 deutlich über dem Durchschnitt.

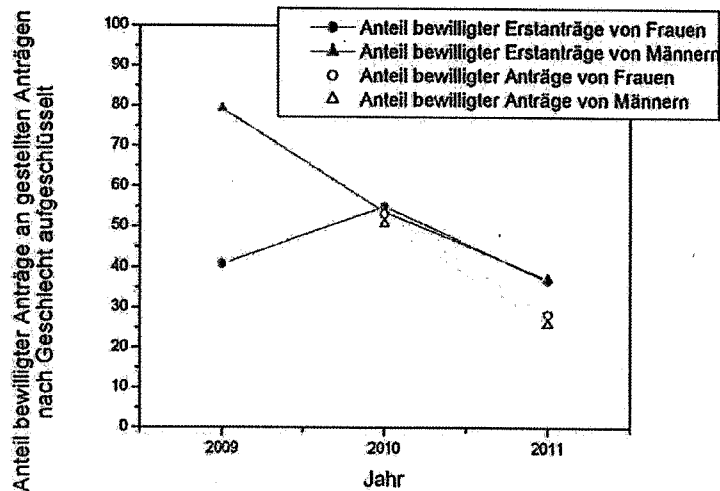


Abb. 4: Anteil der bewilligten Anträge

Die Fakultät hat das Zentrale Gleichstellungsbüro weiterhin mit Hilfskraftstunden unterstützt und somit ihr Ziel erreicht, fakultätsübergreifend eine effektive Förderung von Gleichstellungsanliegen zu leisten. Im Jahr 2011 wurde im Dekanat ein Büro für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte eingerichtet, das mit Sach- und Personalmitteln ausgestattet wurde.

Eine Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums wurde in 2010 begonnen und hat sich die Auswertung der Personalstruktur im nicht-wissenschaftlichen Bereich mit anschließender Konzeption eines Frauenförderplans für das Universitätsklinikum zum Ziel gesetzt. Das Universitätsklinikum strebt mit Unterstützung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme am Auditverfahren „Familienfreundliche Hochschule“ an.

Zur Erhöhung der Chancengleichheit für Eltern in der Medizinischen Fakultät wurde in 2011 eine Initiative des Dekanats und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Hierbei werden Eltern bei der Suche von qualifizierter Kinderbetreuung unterstützt, die Veranstaltungen der medizinischen Fakultät besuchen wollen (Medical Research School, Selma-Meyer-Mentoring). Darüber hinaus soll ein „Silencium“ Elternfreiräume zur Fertigstellung wissenschaftlicher Arbeiten ermöglichen. Das Silencium wurde bereits einmal genutzt um einen neuen DFG-Forschungsantrag auszuarbeiten, bei dem es um die Untersuchung von zirkulierenden und disseminierten Tumorzellen bei Patienten mit hepatozellulärem Karzinom geht

Düsseldorf im Februar 2011


(Prof. Dr. Birgit Henrich)

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und
Vorsitzende der
Gleichstellungskommission der
Medizinischen Fakultät


(Dr. Anja Vervoorts)

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und
Vorsitzende der
Gleichstellungskommission der
Medizinischen Fakultät


(Prof. Dr. J. Windolf)
Dekan der
Medizinischen Fakultät der
Heinrich-Heine-Universität



HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Philosophische Fakultät

**Bestandsaufnahme und Analyse der
Frauenfördermaßnahmen von 2007 – 2011
Fortschreibung des Frauenförderplans für
den Zeitraum
2012 – 2014**

verabschiedet vom Fakultätsrat am

17. Januar 2012

Dekanat der Philosophischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Autorin des Berichts
Prof. Dr. Annette Schad-Seifert
E-Mail
schad@phil.uni-duesseldorf.de
Fon 0211 – 81-14359

Inhalt

1. Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse für den Zeitraum 2007–2011 (gemäß § 6 (2) und (3) LGG)	3
2. Bericht über die Bestandsaufnahme und Datenanalyse für den Zeitraum 2008–2011	4
2.1 Auswertung und Analyse der Erhebungszahlen zum Frauenanteil an wissenschaftlichen Beschäftigten	4
2.2 Auswertung und Analyse der Erhebungszahlen zum Frauenanteil von Studienanfängern, Absolventen und Studienfällen in den einzelnen Instituten der Philosophischen Fakultät	9
2.3 Frauenfördermaßnahmen der Jahre 2009–2011	16
3. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG) für den Zeitraum 2012–2014	18
4. Literaturverzeichnis	20
Anhang	

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Entwicklung der Promotionen an der Philosophischen Fakultät und der Heinrich-Heine-Universität insgesamt
- Abbildung 2: Entwicklung der Habilitationen von Frauen an der Philosophischen Fakultät und der Heinrich-Heine-Universität
- Abbildung 3: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät im Jahr 2007 in Prozent
- Abbildung 4: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät im Jahr 2009 in Prozent

Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1: Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät 2007–2009 / Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)
- Tabelle 2: Wissenschaftliche Drittmittelbeschäftigte 2006–2009 Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)
- Tabelle 3: Frauenanteil auf verschiedenen Qualifikationsebenen der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät / Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)
- Tabelle 4: Übersicht der Verwendung der Frauenfördergelder nach Stipendienkategorie und Jahr

Anhang

Tabelle I: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät 2007

Tabelle II: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät 2008

Tabelle III: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät 2009

Tabelle IV: Prozentualer Frauenanteil der Studierenden im ersten Semester als Studienfälle der Abschlussart Bachelor (Kern- und Ergänzungsfach, Integrativ) nach Instituten und Studiengängen von 2007–2010

Tabelle V: Prozentualer Frauenanteil der Studierenden im ersten Semester als Studienfälle der Abschlussart Master nach Instituten und Studiengängen von 2007–2010

Tabelle VI: Prozentualer Anteil Absolventinnen 2007

Tabelle VII: Prozentualer Anteil Absolventinnen 2008

Tabelle VIII: Prozentualer Anteil an Absolventinnen 2009

Tabelle IX: Prozentualer Anteil Promovendinnen und Habilitandinnen von 2007–2009

Tabelle X: Übersicht des Prozentualen Anteils von Studentinnen im Promotionsstudium insgesamt unabhängig von der Semesterzahl von 2007–2010

1. Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse für den Zeitraum 2007–2011 (gemäß § 6 (2) und (3) LGG)

Das Landesgleichstellungsgesetz fordert im § 6 (2) eine Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur und Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät. Auf Grundlage dieser Bestandsaufnahme und Analyse ist der Frauenförderplan zu entwickeln, welcher für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben formuliert im Bezug auf den Anteil von Frauen bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen (§ 6 (3)). Dementsprechend wurde auf Grundlage der Beschäftigtenstruktur für alle Institute der Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der akademischen Laufbahn ermittelt.

Zu Beginn des folgenden Berichts wird zunächst der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät für den Zeitraum 2007 bis 2010 dargestellt. In diesem Zusammenhang wird ebenso ein Vergleich der Institute bezüglich der Vorgaben des LGG erstellt und zeitgleich die Erreichung der Zielvorgaben vorangegangener Frauenförderpläne überprüft.

Darauf folgt die Analyse der Drittmittelbeschäftigten für den Zeitraum 2007 bis 2010 sowie die Aufstellung des Anteils von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der akademischen Laufbahn für die Philosophische Fakultät insgesamt und ihrer Institute. Um die Qualifikationsstufen im Verhältnis zur Gruppe der Studierenden darstellen zu können, wurde der Anteil an Studienanfängerinnen und Absolventinnen pro Studienjahr ermittelt, wobei sich ein Studienjahr aus dem Sommersemester eines Jahres und dem jeweils vorausgegangenem Wintersemester bildet. Ferner findet eine Darstellung der Promotions- und Habilitationszahlen der Philosophischen Fakultät und ihrer Institute statt.

Im Anschluss daran werden die Frauenförderungsmaßnahmen der Philosophischen Fakultät für den Zeitraum von 2007 bis 2011 dargestellt. Im letzten Abschnitt werden Maßnahmen und Zielvorgaben für die Frauenförderung an der Philosophischen Fakultät für den Zeitraum von 2012 bis 2014 formuliert.

2. Bericht über die Bestandsaufnahme und Datenanalyse für den Zeitraum 2007–2011

2.1 Auswertung und Analyse der Erhebungszahlen zum Frauenanteil an wissenschaftlichen Beschäftigten

Die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals zeigt über die Jahre 2007 bis 2009 eine leichte Fluktuation des Anteils weiblicher Beschäftigter an (36,8%, 41,1% und 38,0%), wobei sich der Pool an verfügbaren Planstellen im Verlauf der Jahre langsam erhöht hat (vgl. Tabelle 1, S. 5).

Die Zahl der C4/W3 Professuren stieg von 2007 bis 2009 leicht an, wenngleich der Frauenanteil mit 25,6% im Jahr 2009 noch immer weit unter der 50% Marke des LGG § 6 (3) liegt. Allerdings weist die Philosophische Fakultät im Fakultätsvergleich den höchsten Prozentsatz an Professorinnen auf und erreicht somit zumindest die Zielvorgabe des Gleichstellungskonzepts der HHUD von 25% Frauenanteil an C4/W3 Professuren.¹

Die Prozentzahlen des Frauenanteils an C3/W2 Professuren unterliegen im Verlauf der Jahre von 2007 bis 2009 Schwankungen mit 33,3% im Jahr 2007, einem Hoch von 44,4% 2008 und 36,8% im darauf folgenden Jahr.

Mit nur einer Planstelle für Hochschuldozenten/-innen (C2) erreicht der Frauenanteil hier 0%, wohingegen in der Statusgruppe der Juniorprofessuren zwei von vier Stellen mit einer Frau besetzt sind. Die Statusgruppe der wissenschaftlichen Assistenten/-innen (C1) weist für die Jahre 2008 und 2009 keine Stellen auf.

Gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum ist der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen Dauerstellen kontinuierlich von 2007 bis 2009 gesunken (35,6%, 33,9% und 25,0%), was bedeutet, dass wieder verstärkt Anstrengungen unternommen werden müssen bei Einstellungen auf Dauerstellen mehr Bewerberinnen zu berücksichtigen. Der Anteil weiblicher Angestellter auf befristeten Planstellen ist mit der Erhöhung der Stellenzahl wiederum angestiegen und liegt aktuell im Jahr 2009 bei 55,8% (vgl. Tabelle 1, S. 5). Ein Zuwachs an befristeten Planstellen erhöht die Qualifikationschancen für Frauen in der akademischen Laufbahn und demnach ist der Anstieg zu begrüßen.

¹ Vgl. Heinrich-Heine-Universität: Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität 2009–2013. S. 12.

Tabelle 1: Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät 2007–2009 / Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)

	2007 ¹	2008 ²	2009 ²
Professuren C4/W3	22,9% (8/35)	24,3% (9/37)	25,6% (10/39)
Professuren C3/W2	33,3% (7/21)	44,4% (8/18)	36,8% (7/19)
Hochschuldozenten C2	33,3% (1/3)	0% (0/1)	0% (0/1)
Juniorprofessuren W1	25,0% (1/4)	60,0% (3/5)	50,0% (2/4)
Wiss. Assistenten C1	66,7% (2/3)	X	X
Wiss. Personal auf Dauer	35,6% (21/59)	33,9% (19/56)	25,0% (14/56)
Wiss. Personal auf Zeit	50,0% (23/46)	57,9% (33/57)	55,8% (38/68)
Gesamt	36,8% (62/171)	41,1% (72/175)	38,0% (71/187)

¹ Quelle: Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2004–2007.

² Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2008, 2009/2010.

Die Entwicklung der Zahl weiblicher Angestellter insgesamt und auf den verschiedenen Qualifikationsstufen in den einzelnen Instituten der Fakultät ist sehr unterschiedlich, insbesondere mit Blick auf die Vorgaben des LGG sowie der Maßnahmen und Zielvorgaben vorangegangener Frauenförderpläne.

Im Institutsvergleich des weiblichen wissenschaftlichen Personals insgesamt lagen 2007 (vgl. Tabelle I im Anhang, S. 21) die Institute Anglistik und Amerikanistik, Germanistik, Geschichtswissenschaften, Jüdische Studien, Klassische Philologie, Kunstgeschichte, Sprache und Information, Medien- und Kulturwissenschaft, Philosophie sowie Sozialwissenschaften deutlich unter der 50% Marke, d.h. unter 40% und weniger. Lediglich die Institute Erziehungswissenschaft² und Romanistik erreichten fast 50% und mehr. Deutlich über dem vorgeschriebenen Prozentsatz lag das Institut Modernes Japan. In einen Großteil der Institute

² Mit der Wirkung vom 30. September 2010 wurde das Institut für Erziehungswissenschaften aufgelöst.

kann bis 2007 kaum eine Wirksamkeit vergangener Frauenförderpläne nachgewiesen werden.

Schon ein Jahr später (vgl. Tabelle II im Anhang, S. 22) erreichen acht Institute die 50% Marke fast oder liegen sogar darüber. Dazu zählen die Institute Germanistik, Klassische Philologie, Kunstgeschichte, Sprache und Information, Medien- und Kulturwissenschaft, Erziehungswissenschaft aber auch Philosophie und Romanistik. Modernes Japan liegt weit über den 50% und die Institute Anglistik und Amerikanistik, Geschichte, Jüdische Studien und Sozialwissenschaften lagen deutlich unter 50% und somit den angestrebten Zielen der vergangenen Frauenförderpläne.

Im Jahr 2009 (vgl. Tabelle III im Anhang, S. 23) lag wiederum nur das Institut Modernes Japan deutlich über 50%, während die Anzahl der Institute mit fast 50% oder mehr weiblicher wissenschaftlicher Angestellter schrumpfte und nunmehr die Institute Anglistik und Amerikanistik, Erziehungswissenschaft, Jüdische Studien, Klassische Philologie wie auch Kunstgeschichte und Sprache und Information dazu zählen. Deutlich unter den 50% liegen Germanistik, Geschichtswissenschaften, Medien- und Kulturwissenschaft, Philosophie und Romanistik sowie Sozialwissenschaften.

Im Vergleich der Tendenzen (vgl. Tabelle I–III im Anhang, S. 21–23), welche die Institute generell aufweisen, kann jedoch ein deutliches Greifen der Zielvorgaben vergangener Frauenförderpläne vor allem in den Instituten Anglistik und Amerikanistik (36,7% weiblicher Angestellter 2007 und 52,2% 2009), Geschichte (30,4% 2007 und 40,9% 2009) sowie Sprache und Information (33,3% 2007 und 47,1% 2009) nachgewiesen werden. Einen geringen Anstieg der weiblichen Angestellten verzeichnen die Institute Jüdische Studien und Klassische Philologie. Darüber hinaus wird durch die Betrachtung der Tendenz deutlich, dass die Vorgaben nicht immer kontinuierlich gehalten werden können, wie im Fall der Institute Medien- und Kulturwissenschaft, Philosophie und Romanistik, welche eine fallende Tendenz bei der Gesamtzahl weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiter aufweisen. Ferner wird eine kontinuierliche Verfolgung der Zielvorgaben sichtbar wie durch das Institut Modernes Japan demonstriert. Des Weiteren macht sich Fluktuation bemerkbar (Germanistik) als auch Resistenz (Sozialwissenschaften). Insbesondere im Institut Sozialwissenschaften lassen sich fast keine Veränderungen in der Besetzung wissenschaftlicher Beschäftigter und somit der Umsetzung von Zielvorgaben und Maßnahmen vorangegangener Frauenförderpläne ausmachen, da selbst im Jahr 2009 von insgesamt 23 Stellen dort nur drei mit einer Frau besetzt sind.

Die Unterschiede zwischen den Instituten der Philosophischen Fakultät bei der Verteilung der weiblichen wissenschaftlichen Angestellten auf verschiedenen Qualifikationsebenen ist ebenso divergent wie aus den Daten bezüglich der C4/W3 Professuren sowie den Dauerstellen abzulesen ist. Vor allem bei der höchsten Statusgruppe, den C4/W3 Professuren, ist die unausgewogene Besetzung offensichtlich und dies vorrangig bei Instituten, die über zwei

und mehr Stellen in dieser Statusgruppe verfügen. Lediglich die Institute Germanistik und Modernes Japan erreichen 2009 hier den egalitären Prozentsatz. Die Institute Klassische Philologie, Philosophie wie auch Sprache und Information³ erreichen hier eine Nullrate (vgl. Tabelle I–III im Anhang, S. 21–23). Wünschenswert ist hier die verstärkte Bemühung um die Berufung weiblicher C4/W3 Professorinnen bei Besetzung der nächsten offenen Stelle. Gleiche Empfehlung gilt für die Institute Anglistik und Amerikanistik, Geschichtswissenschaften⁴, Romanistik und insbesondere Sozialwissenschaften, welches mit nur einer weiblichen C4/W3 Professur bei acht Stellen dieser Statusgruppe den niedrigsten Wert aufweist. Die Maßnahmenwirkung der vergangenen Frauenförderpläne kann insbesondere in dieser Statusgruppe an den Instituten ohne egalitären Prozentsatz bezweifelt werden. Selbst wenn der entgegenkommende Prozentsatz vergangener Frauenförderpläne von 29% und 30% als Durchschnittswert der Fakultät herangezogen wird, liegen die Institute Klassische Philologie, Philosophie, Romanistik, Sozialwissenschaften sowie Sprache und Information darunter, so dass die Vorgaben der Frauenförderpläne von 2005 und 2007 nicht erreicht wurden. Eine Maßnahme, die in Einklang mit dem LGG § 6 (6) ergriffen werden kann und über die Empfehlung einer verstärkten Berücksichtigung weiblicher Bewerber bei der Besetzung einer nächsten offenen C4/W3 Professur hinausgeht, wäre eine notwendige Begründung durch die Dienststelle bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, bis die Zielvorgaben erfüllt sind.⁵ Diese Maßnahme kann dementsprechend auf alle Bereiche und Statusgruppen bezüglich der Einstellung von Personen übertragen werden, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind (genaue Zahlen sind Tabelle III im Anhang auf S. 23 zu entnehmen).

Erfreulich ist, dass die Gleichstellungsmaßnahmen bei der Besetzung von Drittmittelstellen erfolgreich umgesetzt wurden, so dass sich mit dem Zuwachs dieser Stellen von 64 im Jahr 2007 auf 115 im Jahr 2009 auch der Prozentsatz weiblicher wissenschaftlicher Drittmittelangestellter von 40,6% auf 56,5% erhöhte, wenngleich der aktuelle Wert drei Prozentpunkte unter dem Wert von 2008 liegt. Unter einem Wert von 50% liegt lediglich das Institut Philosophie (vgl. Tabelle 2).

³ Im Oktober 2010 wurden zwei neue W3 Professorinnen an das Institut für Sprache und Information berufen (Fakultätsnewsletter 2010, S. 8), so dass die oben genannte Empfehlung bereits umgesetzt wird. Diese Veränderungen konnten in den vorliegenden Bericht nicht mit einbezogen werden, da die entsprechenden Statistiken für das Jahr 2010 zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht vorlagen.

⁴ Im Oktober 2010 wurden neue C4/W3 Professorinnen an das Institut für Anglistik und Amerikanistik sowie an das Institut für Geschichtswissenschaften berufen (Fakultätsnewsletter 2010, S. 8), so dass die oben genannte Empfehlung bereits umgesetzt wird. Diese Veränderungen konnten noch nicht mit einbezogen werden, da die entsprechenden Statistiken für das Jahr 2010 zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht vorlagen.

⁵ LGG § 6 (6) „Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf die Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen innerhalb des vorgegebenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.“

Tabelle 2: Wissenschaftliche Drittmittelbeschäftigte 2006–2009 Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)

Institute	2006 ¹	2007 ¹	2008 ²	2009 ²
Anglistik und Amerikanistik	100,0% (1/1)	100,0% (5/5)	50,0% (3/6)	50,0% (3/6)
Erziehungswissenschaft	100,0% (2/2)	60,0% (3/5)	71,4% (5/7)	63,6% (7/11)
Germanistik	66,7% (2/3)	75,0% (6/8)	50,0% (5/10)	63,6% (7/11)
Geschichtswissenschaften	40,0% (2/5)	20,0% (1/5)	50,0% (3/6)	63,6% (7/11)
Jüdische Studien	50,0% (1/2)	0% (0/3)	100,0% (1/1)	X
Kunstgeschichte	100,0% (1/1)	50,0% (1/2)	66,7% (2/3)	100% (3/3)
Medien- und Kulturwissen- schaft	X	100,0% (2/2)	66,7% (2/3)	60,0% (3/5)
Modernes Japan	100,0% (1/1)	X	50,0% (1/2)	83,3% (5/6)
Philosophie	66,7% (2/3)	0% (0/6)	37,5% (3/8)	30,0% (3/10)
Romanistik	100,0% (5/5)	16,7% (1/6)	80,0% (8/10)	50,0% (4/8)
Sozialwissenschaften	57,1% (4/7)	53,8% (7/13)	50,0% (4/8)	52,2% (12/23)
Sprache und Information	57,1% (4/7)	0% (0/9)	70,0% (7/10)	56,3% (9/16)
Philosophische Fakultät gesamt	67,6% (25/37)	40,6% (26/64)	59,5% (44/74)	56,5% (65/115)

¹ Quelle: Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2004–2007.

² Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2008, 2009/2010.

2.2 Auswertung und Analyse der Erhebungszahlen zum Frauenanteil von Studienanfängerinnen, Absolventinnen und Studienfällen in den einzelnen Instituten der Philosophischen Fakultät

Die Anzahl von Studentinnen im ersten Semester an den Instituten der Philosophischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität ist sehr hoch. Über die Jahre hinweg unterliegt der prozentuale Anteil an weiblichen Studenten im ersten Semester lediglich leichten Schwankungen (vgl. Tabelle 3) und erreicht derzeit 68,3%.

Tabelle 3: Frauenanteil auf verschiedenen Qualifikationsebenen der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät / Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)

	2007	2008	2009	2010	2011
Studienanfängerinnen Phil. Fak. gesamt ¹	69,3% (1061/1531)	68,6% (1692/2466)	68,6% (1672/2439)	70,9% (2055/2900)	68,3% (1855/2715)
Absolventinnen Phil. Fak. gesamt ²	73,0% (1359/1862)	71,4% (1175/1644)	73,3% (1499/2044)	unb. ⁶	unb.
Promotionen Phil. Fak. gesamt ²	57,4% (35/61)	55,6% (15/27)	60,0% (27/45)	unb.	unb.
Habilitationen Phil. Fak. gesamt ²	0% (0/4)	20,0% (1/5)	50,0% (3/6)	unb.	unb.

¹ Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2007, 2008, 2009/2010, sowie Studierendenstatistiken des SS 11 und WS 10/11 für die Zahlen von 2011. Studienanfänger ohne Promotionsstudenten nach Studierendenstatistiken des Dezernats 1; Studienanfänger für ein Studienjahr setzen sich zusammen aus den Anfängern des jeweiligen Sommersemesters und des vorherigen Wintersemesters.

² Quelle: Zahlenspiegel Heinrich-Heine-Universität 2007, 2008, 2009/2010.

Obwohl die bisherige Tendenz der Studienanfängerinnen bis 2010 steigend war, fällt diese Zahl 2011 nur knapp wieder unter das Niveau der Vorjahre, was wahrscheinlich mit dem Aussetzen der Wehrpflicht zusammen hängt. In der Abschlussart Bachelor erreichen im Jahr 2011 die Institute Kunstgeschichte, Medien- und Kulturwissenschaft und Romanistik einen Frauenanteil von über 80%, die Institute Anglistik und Amerikanistik, Germanistik als auch Sprache und Information Prozentwerte über 70%. Einen prozentualen Frauenanteil an Studenten von über 60% erreichen die Institute Modernes Japan und Sozialwissenschaften sowie Jüdische Studien. Über 50% Frauenanteil haben die Institute Geschichtswissenschaften, Klassische Philologie sowie Philosophie (vgl. Tabelle IV im Anhang, S. 24).

Ein signifikanter Rückgang des Anteils an Studentinnen im ersten Semester ist lediglich am Institut für Klassische Philologie zu bemerken und einen leichten Rückgang verzeichnen Germanistik und Philosophie. Schwankungen unterliegt der Frauenanteil am Institut für Ge-

⁶ Die Statistiken für diese Werte lagen zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme und Analyse noch nicht vor.

schichtwissenschaften wie auch Sozialwissenschaften. Eine Steigerung des Frauenanteils ist in der Kunstgeschichte sowie Sprache und Information Sozialwissenschaften zu verzeichnen. In den anderen Instituten sind die Werte zumeist stabil oder unterliegen leichten Schwankungen (vgl. Tabelle IV im Anhang, S. 24).

Beim Anteil der Masterstudierenden im 1. Semester ist der Frauenanteil dagegen weiterhin auf einem hohen Niveau. Neben Literaturübersetzen erreichten die Masterstudiengänge Jüdische Studien und Romanistik im Jahr 2011 einen absoluten Frauenanteil von 100%, gefolgt vom Kunstgeschichte mit über 80%. Über 70% der Masterstudentinnen im ersten Semester haben Englisch, Germanistik, Medienanalyse und Linguistik studiert, über 60% Frauenanteil hatten die Masterstudiengänge Geschichte und Informationswissenschaft und Sprachtechnologie. Die Masterstudiengänge Modernes Japan, The Americas, Sozialwissenschaften, Politische Kommunikation und European Studies erreichen Prozentwerte über 50%. Lediglich im Masterstudiengang Philosophie sind 2011 weniger Frauen mit 42,8% als Männer im ersten Semester eingeschrieben. Die Entwicklung bei Frauenanteil von Bachelorstudierenden und Masterstudierenden ist mit jeweils 69% gleich. Steigerungen konnten nur die jeweils jungen Masterstudiengänge wie European Studies verzeichnen, während bei allen weiteren Masterstudiengänge die Zahlen von Jahr zu Jahr lediglich etwas nach oben oder unten schwanken (vgl. Tabelle V im Anhang, S. 26).

Angesichts dieser Zahlen bleiben die geisteswissenschaftlichen Fächer und damit auch die Philosophische Fakultät bei Frauen sehr beliebt, wovon insbesondere jene Institute und Fächer mit einem Frauenanteil von über 80% zeugen. Dementsprechend scheint es nicht zwingend notwendig, spezifische Werbemaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils anzustreben.

In Übereinstimmung mit dem hohen Frauenanteil an Studierenden im ersten Semester verbleibt auch der Frauenanteil an Absolventen beachtlich. Im Jahr 2009 lag der Anteil von weiblichen Absolventen an der Philosophischen Fakultät insgesamt bei 73,3% (vgl. Tabelle 3, S. 9). Die Tabellen VI bis VIII im Anhang (S. 27–29) geben die prozentualen Anteile an Absolventinnen nach Fächern der Philosophischen Fakultät und Abschlussarten für die Jahre 2007 bis 2009 wieder. Zunächst werden basierend auf diesen Tabellen die Tendenzen für die Abschlussart Bachelor (Integrativ und Kombination) dargestellt und im Anschluss daran die Abschlussarten Diplom, Magister und Master, welche zu einem Promotionsstudium berechtigen.

Einen signifikanten Zuwachs an Absolventinnen kann für die Fächer Informations- und Sprachtechnologie (von 40% auf 73%), Medien- und Kulturwissenschaft (von 46% auf 72%) als auch Philosophie (von 28% auf 64%) festgestellt werden. Leichte prozentuale Zuwächse fanden in den Fächern Englisch, Antike Kultur und Linguistik statt. Kontinuierliche Prozentsätze beim Frauenanteil haben die Fächer Geschichte, Sozialwissenschaften (über 60%),

Jiddische Kultur, Sprache und Literatur sowie Jüdische Studien (nahezu 100%), Kunstgeschichte (mit fast 90%) wie auch Romanistik (knapp über 90%). Einen minimalen Rückgang der Absolventinnenzahlen findet sich im Fach Germanistik (um ca. 7%). Einen Rückgang der Anzahl an Absolventinnen über 10% kann in den Fächern Informationswissenschaft, Kommunikations- und Medienwissenschaft und Modernes Japan festgestellt werden und nur das Fach Soziologie weist einen signifikanten Rückgang um 20% auf.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden zunächst die auslaufenden Abschlussarten Diplom und Magister erläutert, gefolgt von der Abschlussart Master.

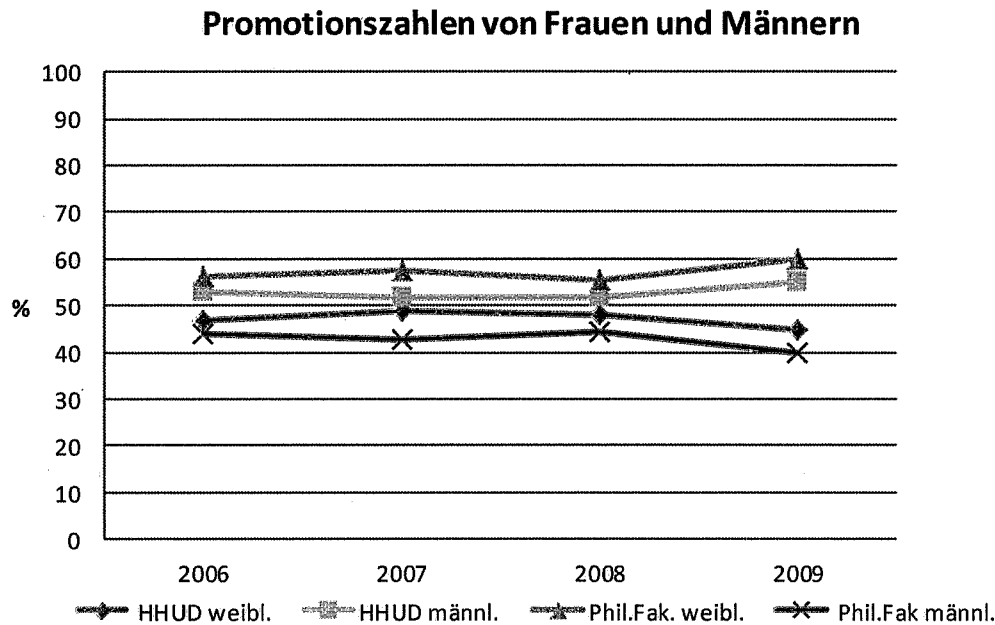
Die beiden Diplomstudiengänge Erziehungswissenschaft und Literaturübersetzen weisen in den Jahren 2007 bis 2009 kontinuierlich hohe Zahlen auf. Im Fall Erziehungswissenschaften lag dieser bei über 60% und bei Literaturübersetzen zeigen sich Schwankungen von über 80% im Jahr 2007 zum Hoch von 100% im Jahr 2008 und dem aktuellen Tief von 55% im Jahr 2009.

Bei der ebenfalls auslaufenden Abschlussart Magister weisen dennoch die Absolventinnenzahlen in den Fächern Allgemeine Sprachwissenschaft, Geschichte und Politikwissenschaft einen Anstieg von über 10% über die Jahre von 2007 bis 2009 auf. Einen Anstieg unter 10% ist im Fach Soziologie zu verzeichnen. Auf gleichbleibendem Niveau lagen die Zahlen der Absolventinnen in den Fächern Romanistik (fast 90%), Medienwissenschaft (über 60%) und Philosophie (um die 50%). Leicht rückläufig sind die Werte in den Fächern Germanistik, Informationswissenschaft, Jüdische Studien sowie Kunstgeschichte während im Fach Modernes Japan die Zahlen von Jahr zu Jahr schwanken.

In der Abschlussart Master sind die Werte in den Studiengängen Deutsch und Politische Kommunikation ebenfalls Schwankungen unterzogen. Rückläufig sind die Werte in den Studiengängen Englisch, Geschichte sowie Kunstgeschichte. Nur im Masterstudiengang Sozialwissenschaften ist ein Anstieg der Absolventinnen um 11% zu verzeichnen. Anzumerken ist hierbei, dass für einige Masterstudiengänge bis 2009 keine oder vergleichbare Werte vorlagen, so dass insbesondere die Werte zum Anteil weiblicher Absolventen erst im Laufe der kommenden Jahre aussagekräftig und vergleichbar werden.

Die Philosophische Fakultät steht mit einem Anteil von 60% Promotionen von Frauen im Jahr 2009 im universitären Vergleich überdurchschnittlich gut da. Innerhalb der Philosophischen Fakultät liegen die Werte des weiblichen Anteils an Promotionen deutlich über denen männlicher Promotionen, was im absoluten Gegensatz zur den Werten der Heinrich-Heine-Universität insgesamt steht, hier liegen die Anteile von Frauen wieder deutlich unter jenen der Männer (vgl. Abbildung 1, S. 12).

Abbildung 1: Entwicklung der Promotionen an der Philosophischen Fakultät und der Heinrich-Heine-Universität insgesamt in den Jahren von 2006–2009



Die formulierte Zielvorgabe und Maßnahme vergangener Frauenförderpläne sah vor, dass geeignete Frauen von Dozenten und Dozentinnen verstärkt zur Promotion in den Fächern ermutigt werden sollten, die den Durchschnittswert an Promotionen von Frauen der Philosophischen Fakultät um 15% und mehr unterschreiten.

Im Jahr 2007 lag der Durchschnittswert des Frauenanteils an Promotionen der Philosophischen Fakultät bei 57,4%, somit entspricht eine 15-prozentige Unterschreitung dieses Wertes einem Frauenanteil von 48,8%. 2007 unterschritten diesen Wert die Fächer Geschichte und Politikwissenschaften. Für das Jahr 2008 lag der Durchschnittswert der Fakultät bei 55,5%, womit eine 15-prozentige Unterschreitung dem Wert 47,2% gleichkommt, welcher von den Fächern Erziehungswissenschaft und Germanistik unerreicht blieb. 51% entspricht einer 15-prozentigen Unterschreitung des Durchschnittswerts der Fakultät mit 60% im Jahr 2009, der von den Fächern Anglistik und Amerikanistik, Geschichte sowie Sozialwissenschaften unterschritten wurde (vgl. Tabelle IX im Anhang, S. 30).

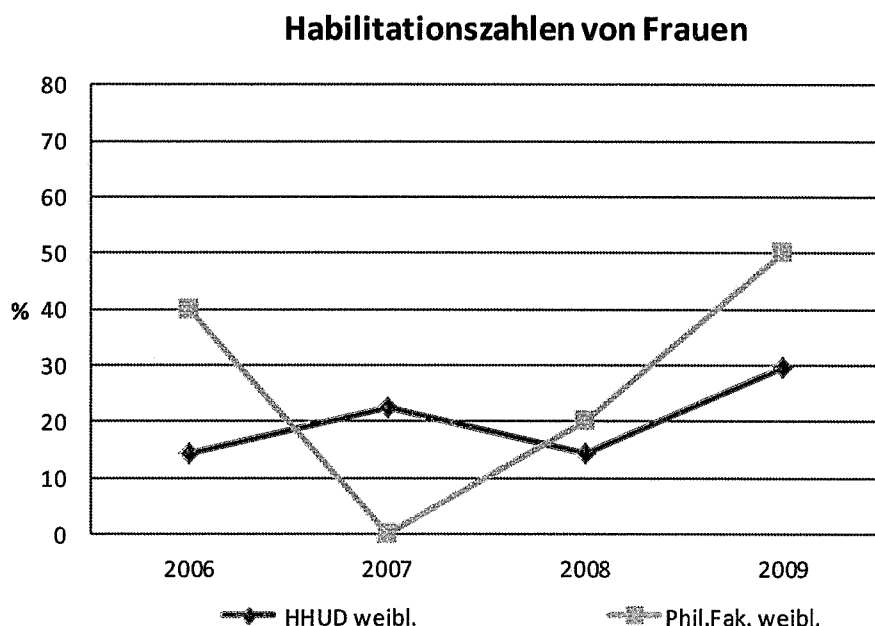
In Anbetracht der unterschiedlichen Zeitspanne bis zum erfolgreichen Abschluss einer Promotion werden in Tabelle X im Anhang (S. 31) die prozentualen Anteile von Frauen im Promotionsstudium, jedoch unabhängig von der Semesteranzahl, an der Philosophischen Fakultät für die Jahre 2007–2010 dargestellt. Bei Betrachtung dieser Zahlen mit den Werten der promotionsberechtigenden Abschlüsse für das Jahr 2009 zeigt sich, dass sich in jenen

Fächern, die einen überproportional hohen Anteil an Absolventinnen aufweisen, dieser in die Phase der Promotion überträgt. Vor allem wird dies bei Kunstgeschichte, Romanistik und Medienwissenschaft offensichtlich. Dementsprechend findet sich die negative Korrelation bei jenen Fächern, die einen unterdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Absolventinnen aufweisen. Wird als Vergleichsgrundlage wiederum eine 15-prozentige Unterschreitung des durchschnittlichen prozentualen Anteils an weiblichen Promotionsstudentinnen herangezogen, der sich von 2007 bis 2010 bei um die 60% einstellt, so fällt auf, dass dieser über die Jahre insbesondere von vier Instituten unterschritten wurde. Dies sind Geschichte, Philosophie, Politikwissenschaft und Soziologie (vgl. Tabelle X im Anhang, S 31). Aus diesem Grund sollten vor allem in diesen Instituten geeignete Frauen verstärkt durch Dozenten und Dozentinnen zur Promotion ermutigt werden.

Im universitären Vergleich ist die Philosophische Fakultät dennoch die einzige Fakultät der Heinrich-Heine-Universität, die nicht nur einen egalitären prozentualen Anteil von Promovendinnen und Promovenden erreicht, sondern diesen sogar überschreitet und somit die Zielvorgabe von 50% Promovendinnenanteil des Gleichstellungskonzepts der Heinrich-Heine-Universität erfüllt.

Wie Abbildung 2 zeigt, hat der Anteil an Habilitandinnen im Jahr 2009 einen egalitären Prozentsatz erreicht und ist nach dem Einbruch im Jahr 2007 kontinuierlich gestiegen (vgl. Tabelle IX im Anhang, S. 30). Im universitären Vergleich erreicht die Philosophische Fakultät hier einen überdurchschnittlich guten Wert, der sogar über der Zielvorgabe von 30% des Gleichstellungskonzeptes der Heinrich-Heine-Universität liegt.

Abbildung 2: Entwicklung der Habilitationen von Frauen an der Philosophischen Fakultät und der Heinrich-Heine-Universität



Der Philosophischen Fakultät sollte auch zukünftig daran gelegen sein insbesondere in den letzten beiden Bereichen weiterhin für eine Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu sorgen, da die Fakultät durch ihre Größe und ihrem hohen Anteil an Studentinnen und Absolventinnen erheblich zu den positiven Statistiken der Heinrich-Heine-Universität beiträgt.

Die folgenden Abbildungen 3 und 4 verdeutlichen zusammenfassend für die Jahre 2007 und 2009 die prozentualen Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn (ohne Habilitationen). Mit der Höhe der akademischen Position verringert sich der Anteil weiblicher Personen, wobei sich die Verschiebung zugunsten männlicher Personen in der Philosophischen Fakultät erst massiv nach der Promotion zeigt.

Abbildung 3: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät im Jahr 2007 in Prozent

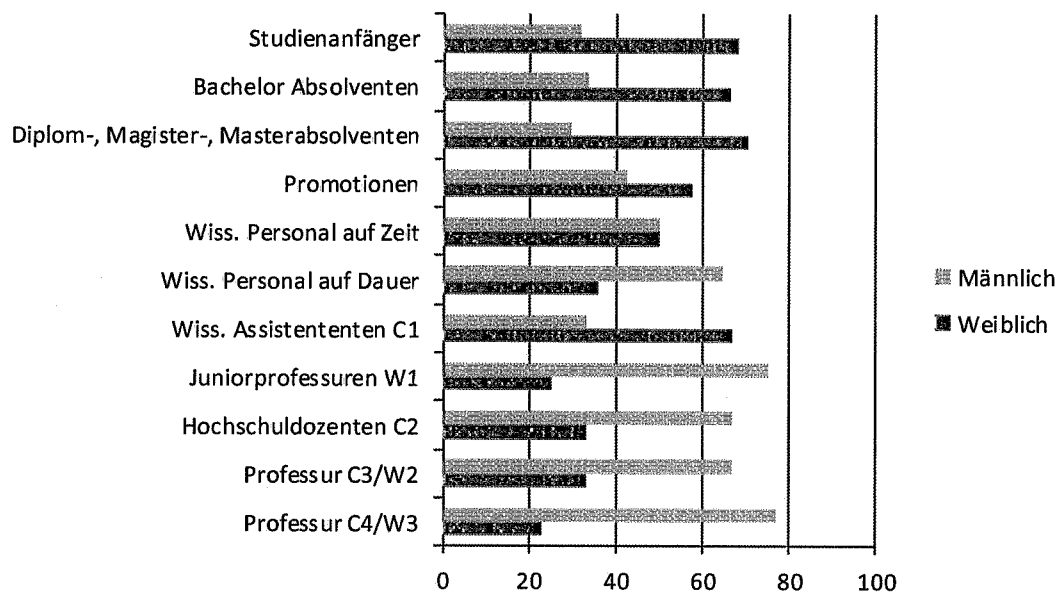
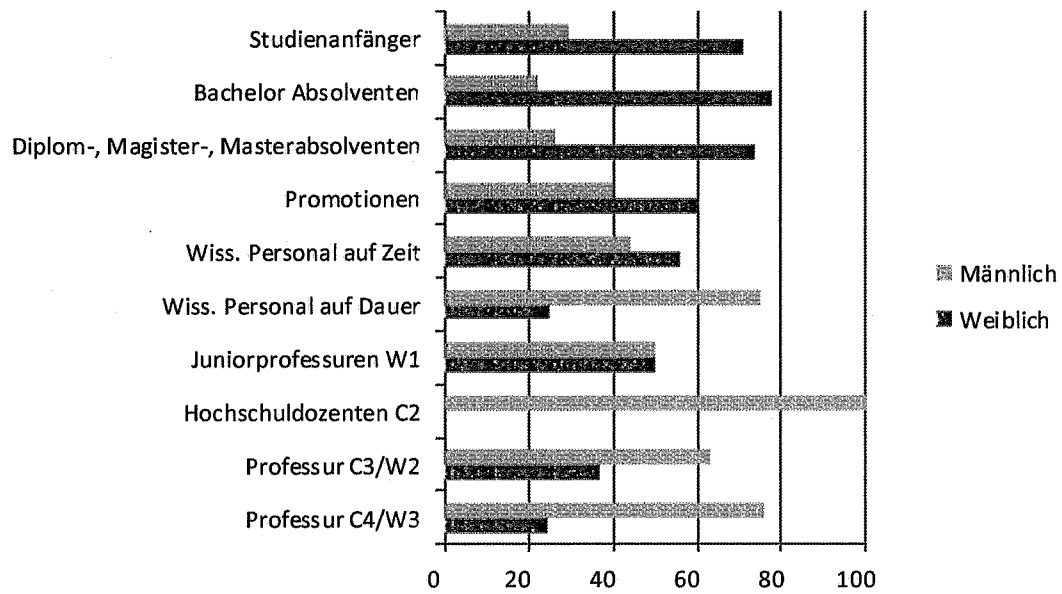


Abbildung 4: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät im Jahr 2009 in Prozent



2.3 Frauenfördermaßnahmen der Jahre 2008–2011

In den Jahren von 2008 bis 2011 stellte die Philosophische Fakultät in ihrem Haushalt jeweils 10.000 Euro für die Frauenförderung bereit, wobei 2009 durch zurücküberwiesene Mittel des Jahres 2008 insgesamt 11.000 Euro für die Frauenförderung zur Verfügung standen. Aus Mitteln des Strukturfonds des MIWFT 2009 standen 2011 weitere 25.000 Euro zur Verfügung, sodass 35.000 Euro verausgabt werden konnten.

Es erfolgten jeweils einmal jährlich Ausschreibungen von Stipendien für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, wobei die Ausschreibungsfristen jeweils in der Mitte der Sommersemester lagen (2008 und 2010 bis zum 30. Juni und 2009 bis zum 31. Mai). Seit dem Wintersemester 2010/2011 erfolgt die Ausschreibung der Stipendien zweimal jährlich.

Über den Ausschreibemodus und die Vergabe der Stipendien entschied die Frauenförderkommission. Das Gremium setzte sich zusammen aus der gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (2008 und 2009 Gloger-Tippelt und Schad-Seifert, 2010 und 2011 Schad-Seifert), einem Vertreter der Gruppe der Professoren (2008 Kann, 2009-2010 Görling, 2011 Kann), einem Vertreter der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter (2008 Kucharzewski, 2009-2011 Schiller) sowie einer nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterin (2008–2011 Volkmar) zusammen.

Im Zeitraum von 2008–2011 wurden folgende Stipendienkategorien ausgeschrieben:

1. Abschlussstipendien für Studentinnen mit Kind oder hochschulpolitischem Engagement
2. einmalige Unterstützung von ausländischen Studentinnen durch 500 €, denen keine Studiengebühren erlassen werden
3. Reisekostenzuschüsse für Tagungsteilnahmen im Ausland (a) und Reisekostenzuschüsse für Recherchen/Datenerhebungen (b).

Vergabekriterien für die Stipendien waren immer soziale Bedürftigkeit, Qualität des Forschungsprojekts und Leistungen. Im Jahr 2008 gingen insgesamt 20 Anträge ein, von denen 16 bewilligt wurden; im Jahr 2009 trafen 16 Anträge ein, von denen 13 entsprochen werden konnte und im Jahr 2010 kamen 32 Anträge bis zum Ende der Bewerbungsfrist an, von denen 24 (jeweils nur anteilig) genehmigt wurden.

Tabelle 4: Übersicht der Verwendung der Frauenfördergelder nach Stipendienkategorie und Jahr (Semester)

Stipendien- kategorie	2008	2009	2010																								
1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Höhe</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>1.100€</td> <td>3.300€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Höhe	Summe	3	1.100€	3.300€	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Höhe</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>1.500 €</td> <td>6.000€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Höhe	Summe	4	1.500 €	6.000€	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Höhe</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1.000€</td> <td>2.000€</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>900€</td> <td>900€</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>500€</td> <td>1.500€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Höhe	Summe	2	1.000€	2.000€	1	900€	900€	3	500€	1.500€
Anzahl	Höhe	Summe																									
3	1.100€	3.300€																									
Anzahl	Höhe	Summe																									
4	1.500 €	6.000€																									
Anzahl	Höhe	Summe																									
2	1.000€	2.000€																									
1	900€	900€																									
3	500€	1.500€																									
2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Höhe</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>500€</td> <td>1.500€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Höhe	Summe	3	500€	1.500€	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Höhe</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>500€</td> <td>2.000€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Höhe	Summe	4	500€	2.000€	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Höhe</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>500€</td> <td>1.000€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Höhe	Summe	2	500€	1.000€						
Anzahl	Höhe	Summe																									
3	500€	1.500€																									
Anzahl	Höhe	Summe																									
4	500€	2.000€																									
Anzahl	Höhe	Summe																									
2	500€	1.000€																									
3	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10</td> <td>5.200€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Summe	10	5.200€	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>3.000€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Summe	5	3.000€	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16</td> <td>8.565€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Summe	16	8.565€												
Anzahl	Summe																										
10	5.200€																										
Anzahl	Summe																										
5	3.000€																										
Anzahl	Summe																										
16	8.565€																										
Stipendien- kategorie	2011 (ohne WS)																										
1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Höhe</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1.500€</td> <td>3.000€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Höhe	Summe	2	1.500€	3.000€																				
Anzahl	Höhe	Summe																									
2	1.500€	3.000€																									
2	-																										
3	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzahl</th> <th>Summe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13</td> <td>12.545€</td> </tr> </tbody> </table>	Anzahl	Summe	13	12.545€																						
Anzahl	Summe																										
13	12.545€																										

2008 verteilten sich die Fördermaßnahmen auf die Fächer Germanistik, Deutsch als Fremdsprache, Pädagogik, Sozialwissenschaften, Kunstgeschichte, Geschichte, Wirtschaftsgeschichte und Linguistik, während im Jahr 2009 die Fächerverteilung Anglistik, Amerikanistik, Germanistik, Jüdische Studien, Neue Geschichte, Informationswissenschaft, Sozialwissenschaften, Kunstgeschichte und Romanistik umschloss. Die Fördermaßnahmen wurden 2010 auf die Fächer Anglistik, Germanistik, Geschichte, Informationswissenschaft, Jüdische Studien, Kunstgeschichte, Medien- und Kulturwissenschaft, Modernes Japan, Sozialwissenschaften, und Romanistik distribuiert. Zum Sommersemester 2011 verteilten sich die Fördermaßnahmen auf die Fächer Germanistik, Informations- und Sprachtechnologie, Kunstgeschichte, Literaturübersetzen, Medien- und Kulturwissenschaft, Modernes Japan und Romanistik.

Für neu berufene Professorinnen an der Philosophischen Fakultät wurde in der Sitzung der Frauenförderplankommission 2011 beschlossen jeweils 1.500 Euro Fördergelder zu bewilligen. Demnach wurden 7.500 Euro anteilig auf fünf Professorinnen verteilt.

3. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG) für den Zeitraum 2012–2014

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wurde seit 2008 in einer Doppelbesetzung vertreten. Allerdings wird es seit der Emeritierung von Professorin Gloger-Tippelt im März 2010 nunmehr von Professorin Schad-Seifert (Modernes Japan) allein besetzt. Die Sicherstellung der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen bei Neubesetzung von Stellen obliegt daher der Amtsinhaberin. Aufgrund der hohen Belastung des Amtes wurde Frau Schad-Seifert eine wissenschaftliche Hilfskraft zur Seite gestellt.

- Die Philosophische Fakultät verpflichtet sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin im Haushalt Mittel für die Frauenförderung in angemessenem Umfang auszuweisen.
- Die Ausschreibungsrunde der Frauenförderstipendien der Philosophischen Fakultät sollte auch weiterhin zwei Mal im Jahr durchgeführt werden, um auch Absolventinnen und Promovendinnen eine Bewerbung zu ermöglichen, die beispielsweise ihren Abschluss zum folgenden Sommersemester anstreben oder Tagungsvorträge bzw. Forschungsreisen im Frühjahr und Sommer durchführen wollen, da besonders für diese beiden Stipendienkategorien (1 und 3) die höchste Nachfrage vorliegt. In diesem Zusammenhang sollten die jeweiligen Geschäftsführer und Mitarbeiter der Institute verstärkt auf die Fördermöglichkeiten im Rahmen der Frauenförderung der Philosophischen Fakultät hinweisen.
- In den Fächern (Geschichte, Philosophie, Politikwissenschaft und Soziologie), in denen der Anteil an Promotionsstudentinnen den Durchschnittswert der Fakultät um 15% und mehr unterschreitet, sollen geeignete Frauen von Dozenten und Dozentinnen verstärkt zur Promotion ermutigt werden, wobei wissenschaftliche Hilfskraftstellen bzw. Qualifizierungsstellen gezielt zur ihrer Förderung eingesetzt werden sollten.
- Bei der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen auf Zeit sowie Drittmittelstellen sollte der derzeitige Trend zur Egalität beibehalten werden, um auch zukünftig Frauen Qualifizierungsstellen und -chancen für eine höhere akademische Laufbahn zu eröffnen.
- Um in allen Instituten der Philosophischen Fakultät den Anteil von Frauen auf Dauerstellen auf min. 50% zu erhöhen, ist es erforderlich, bei der Besetzung dieser Stellen weibliche Bewerber vermehrt zu berücksichtigen. Eine Maßnahme dazu kann in der Begründung durch die Dienststelle gesehen werden, die bei Einstellung eines Man-

nes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eingefordert werden kann.

- Als Zielvorgabe für die Besetzung von C4/W3 Professuren soll in Einklang mit derzeitigen politischen und wirtschaftlichen Bemühungen ein Anteil von 50% weiblicher Personen in allen Instituten der Fakultät angestrebt werden. Bis zur Erreichung dieses Ziels an allen Instituten der Philosophischen Fakultät sind unbedingt vermehrt weibliche Kandidaten bei Neubesetzung nächster offener Stellen zu berücksichtigen und bei Einstellung eines Mannes in frauenanteilig unterrepräsentierten Instituten kann eine Begründung durch die Dienststelle eingefordert werden.

4. Literaturverzeichnis

- Gerken, J., Sossna, A. (2008): Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2007. http://www.uni-duesseldorf.de/home/Kopfnavigation/Mitarbeiter/Organisation/Dez2/Dez21/Daten_und_Zahlen/Zahlenspiegel/Dateien/zsp_2007.pdf (Zugriff am 15.08.2010).
- Gerken, J., Sossna, A. (2009): Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2008: http://www.uni-duesseldorf.de/home/Kopfnavigation/Mitarbeiter/Organisation/Dez2/Dez21/Daten_und_Zahlen/Zahlenspiegel/Dateien/zsp_2008.pdf (Zugriff am 15.08.2010).
- Gerken, J., Sossna, A. (2011): Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2009/2010. http://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Dezernat_2/Abteilung_2.2/Zahlenspiegel/110308_Zahlenspiegel_2009_2010_Druckversion.pdf (Zugriff am 29.03.2011).
- Gloger-Tippelt, G. und A. Schad-Seifert (2008): Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2004–2007. <http://www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/fileadmin/Fakultaet/Downloads/Dokumente/ffp2009.pdf> (Zugriff am 15.08.2010).
- Heinrich-Heine-Universität : Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität 2009–2013. http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/PDF/HH_UD_Gleichstellungskonzept_2009.pdf (Zugriff am 29.09.2010).
- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (2007, 2008, 2009, 2010, 2011): Studierendenstatistiken der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf der Jahre 2007, 2008, 2009, 2010, 2011. <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/weiterfuehend/zahlen-und-fakten/die-universitaet-in-zahlen/studierendenstatistik.html> (Zugriff am 02.01.2011).
- Heinze, M. (2010): Fakultätsnewsletter – Berichte und Mitteilungen Oktober 2010.
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Alter und Pflege des Landes Nordrhein-Westfalen (1999): Landesgleichstellungsgesetz http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/lgg_gleich.pdf (Zugriff am 03.08.2010).
- Neuhaus-Koch, A. (2005): Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät 2005. http://www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/fileadmin/Fakultaet/Downloads/Dokumente/ffp_2005.pdf (Zugriff am 15.08.2010).

Anhang
Tabelle I: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät 2007

Institute	Prof. C4/M3	Prof. C4/M3 (weibl.)	Prof. C3/M2	Prof. C3/M2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	Hochschuldoz. a. Z. C2	Hochschuldoz. a. Z. C2 (weibl.)	wiss. Assistent C1	wiss. Assistent C1 (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Zeit	wiss. Mitarbeiter a. Zeit (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Mitarbeiter a. Dauer (weibl.)	wiss. Personal insgesamt	wiss. Personal insgesamt (weibl.)	Wiss. Teilzeit an wiss. Personal insgesamt	Wiss. Teilzeit an wiss. Personal insgesamt (weibl.)
Anglistik	3		2	2 (100%)							7	2 (28,6%)	7	3 (42,9%)	19	7 (36,8%)	7	4 (57,1%)
Germanistik	3	1 (33,3%)	4								4		12	4 (33,3%)	23	5 (21,7%)	4	
Geschichte	6	1 (16,7%)	1	1 (100%)	1		1 (100%)				7	3 (42,9%)	7	1 (14,3%)	23	7 (30,4%)	1	
Judaistik	1	1 (100%)	2	1 (50,0%)							1		1		5	2 (40,0%)		
Klass. Philologie	2							1 (100%)			2	1 (50,0%)			5	2 (40,0%)		
Kunstgeschichte	1		1	1 (100%)	1			1							4	1 (25,0%)		
Linguistik	3										4	3 (75,0%)	2		9	3 (33,3%)	2	2 (66,7%)
Medien- und Kulturwissenschaft	0		1		1								3	1 (33,3%)	5	1 (20,0%)		
Modernes Japan	2	1 (50,0%)	1	1 (100%)							4	2 (50%)	2	2 (100%)	9	6 (66,7%)	2	2 (33,3%)
Pädagogik	2	2 (100%)	1								2	2 (100%)	4		9	4 (44,4%)	5	4 (100%)
Philosophie	2		3	1 (33,3%)							2	1 (50%)	3	1 (33,3%)	10	3 (30,0%)	1	
Romanistik	4	1 (25,0%)	2				1				7	6 (85,7%)	12	7 (58,3%)	26	14 (53,8%)	5	5 (35,7%)
Sozialwissenschaften	6	1 (16,7%)	2		1		1 (100%)		1 (100%)		6	3 (50,0%)	4	2 (50,0%)	21	8 (38,1%)	7	4 (50,0%)
Sport			1										2		3			
Phil. Fak. Gesamt	35	8 (22,9%)	21	7 (33,3%)	4	1 (25,0%)	3 (33,3%)	3	2 (66,7%)	46	23 (50,0%)	59	21 (35,6%)	171	63 (36,8%)	34	21 (33,3%)	

Quelle: Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2004-2007. Prozentangaben berechnen sich aus der Gesamtzahl weibl. wissenschaftlicher Mitarbeiter.

Anhang
Tabelle II: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät 2008

Institute	Prof. C4/M3	Prof. C4/M3 (weibl.)	Prof. C3/M2	Prof. C3/M2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	Hochschuldoz. a. Z. C2	Hochschuldoz. a. Z. C2 (weibl.)	wiss. Assistent C1	wiss. Assistent C1 (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Zeit	wiss. Mitarbeiter a. Zeit (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Mitarbeiter a. Dauer (weibl.)	wiss. Personal insgesamt	wiss. Personal insgesamt (weibl.)
Anglistik	4	1 (25,0%)	2	2 (100%)							9	4 (44,4%)	7	2 (28,6%)	22	9 (40,9%)
Germanistik	4	2 (50,0%)	3	1 (33,3%)							6	5 (83,3%)	8	2 (25,0%)	21	10 (47,6%)
Geschichte	6	1 (16,7%)	1	1 (100%)							8	3 (37,5%)	6	1 (16,7%)	21	6 (28,6%)
Judaistik	1	1 (100%)	2	1 (50%)							1		1		5	2 (40,0%)
Klass. Philologie	2				1	1 (100%)					1		1	1 (100%)	4	2 (50,0%)
Kunstgeschichte	1		1	1 (100%)	1						1	1 (100%)			4	2 (50,0%)
Linguistik	3				1	1 (100%)					8	5 (62,5%)	2		14	6 (42,9%)
Medien- und Kulturwissenschaften	1				1						2	2 (100%)	3	1 (33,3%)	7	3 (42,9%)
Modernes Japan	2	1 (50%)	1	1 (100%)							3	2 (66,7%)	3	2 (66,7%)	9	6 (66,7%)
Pädagogik	2	2 (100%)	1	0 (0%)							4	3 (75,0%)	3		10	5 (50,0%)
Philosophie	2		3	1 (33,3%)							2	1 (50,0%)	3	1 (33,3%)	10	5 (50,0%)
Romanistik	4	1 (25,0%)	2				1				6	5 (83,3%)	12	7 (58,3%)	25	13 (52,0%)
Sozialwissenschaften	5		2		1	1 (100%)					7	1 (14,3%)	5	3 (60,0%)	20	5 (25,0%)
Sport													2		2	
Phil. Fak. Gesamt	37	9 (24,3%)	18	8 (44,4%)	5	3 (60,0%)					57	33 (57,9%)	56	18 (32,1%)	175	72 (41,1%)

Quelle: Zahlenspiegel der HHUD 2008, S. 41-42.

Anhang
Tabelle III: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät 2009

Institute	Prof. C4/M3	Prof. C4/M3 (weibl.)	Prof. C3/M2	Prof. C3/M2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	Hochschuldoz. a. Z. C2	Hochschuldoz. a. Z. C2 (weibl.)	wiss. Assistent C1	wiss. Assistent C1 (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Zeit	wiss. Mitarbeiter a. Zeit (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Mitarbeiter a. Dauer (weibl.)	wiss. Personal insgesamt	wiss. Personal insgesamt (weibl.)
Anglistik und Amerikanistik	3	1 (33,3%)	1	1 (100%)							12	8 (66,7%)	7	2 (28,6%)	23	12 (52,2%)
Erziehungswissenschaft	1	1 (100%)	1								2	2 (100%)	3		7	3 (42,9%)
Germanistik	4	2 (50%)	3	1 (33,3%)							6	3 (50%)	9	3 (33,3%)	22	9 (40,9%)
Geschichtswissenschaften	6	2 (33,3%)	1	1 (100%)							11	5 (45,5%)	4	1 (25%)	22	9 (40,9%)
Jüdische Studien	1	1 (100%)	2	1 (50%)							2	1 (50%)	1		6	3 (50%)
Klass. Philologie	2				1 (100%)						1	1 (100%)			4	2 (50%)
Kunstgeschichte	1		1	1 (100%)	1						3	3 (100%)	1		7	4 (57,1%)
Medien- und Kulturwissenschaft											2		4	1 (25%)	6	1 (16,7%)
Modernes Japan	2	1 (50%)	1	1 (100%)							3	2 (66,7%)	3	2 (66,7%)	9	6 (66,7%)
Philosophie	2		3	1 (33,3%)	1						2		3	1 (33,3%)	11	2 (18,2%)
Romanistik	4	1 (25,0%)	2				1				7	6 (85,7%)	12	2 (16,7%)	26	9 (34,6%)
Sozialwissenschaften	8	1 (12,5%)	3								8		4	2 (50%)	23	3 (13,0%)
Sprache und Information	5		1		1 (100%)						8	7 (87,5%)	2		17	8 (47,1%)
Phil. Fak. Gesamt	39	10 (25,6%)	19	7 (36,8%)	4	2 (50,0%)					68	38 (55,8%)	56	14 (25%)	187	71 (38,0%)

Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2009/2010.

Anhang
Tabelle IV: Prozentualer Frauenanteil der Studierenden im ersten Semester als Studienfälle der Abschlussart Bachelor (Kern- und Ergänzungsfach, Integrativ) nach Instituten und Studiengängen von 2007–2011 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Institut	Studiengang	2007	2008	2009	2010	2011
Anglistik u. Amerikanistik	Englisch KF	71,9% 146/203	80,0% 84/105	78,0% 96/123	80,2% 150/187	77,4% 137/177
	Englisch EF	73,2% 188/257	82,0% 81/102	76,1% 89/117	76,1% 229/301	77,4% 86/111
	Gesamt	72,6% 334/460	79,7% 165/207	77,1% 185/240	77,7% 379/488	77,4% 223/288
Germanistik	Germanistik KF	77,8% 347/446	74,1% 143/193	76,6% 183/239	77,7% 220/283	77,6% 191/246
	Germanistik EF	65,8% 125/190	69,6% 56/79	78,4% 69/88	77,2% 179/232	69,5% 187/269
	Gesamt	74,2% 472/636	72,8% 198/272	77,1% 252/327	77,5% 399/515	73,4% 378/515
Geschichtswissenschaften	Geschichte KF	38,4% 58/151	57,4% 116/202	49,2% 96/195	36,8% 39/106	46,7% 91/195
	Geschichte EF	57,7% 94/163	65,8% 106/161	66,5% 155/233	61,8% 110/178	66,4% 85/128
	Gesamt	48,4% 152/314	61,2% 222/363	58,6% 251/428	52,5% 149/284	54,5% 176/323
Jüdische Studien	Jüdische Studien KF	54,5% 6/11	53,3% 8/15	64,3% 9/14	71,4% 10/14	85,7% 6/7
	Jüdische Studien EF	75,0% 6/8	100% 9/9	50,0% 4/8	66,7% 2/3	54,5% 6/11
	Gesamt	70,8% 17/24	61,1% 11/18	60,0% 12/20	71,4% 9/7	71,4% 5/7
Klassische Philologie	Antike Kultur Integrativ	67,4% 29/43	66,7% 28/42	59,5% 25/42	70,8% 17/24	68% 17/25
	Kunstgeschichte KF	71,3% 67/94	65,9% 81/123	64,0% 80/125	59,1% 26/44	50,8% 30/59
	Gesamt	78,3% 108/138	83,7% 41/49	92,5% 49/53	86,7% 84/98	91% 70/77
Kunstgeschichte	Kunstgeschichte EF	84,4% 103/122	82,6% 19/23	88,9% 16/18	80,0% 16/20	87,1% 27/31
	Gesamt	81,2% 211/260	83,5% 60/72	87,3% 62/71	84,7% 100/118	89,8% 97/108
	Medien- u. Kulturwissenschaft	70,1% 40/57	75,7% 56/74	84,4% 54/64	83,5% 71/85	83,1% 74/89
Modernes Japan	Modernes Japan KF	62,4% 58/93	61,9% 52/84	63,6% 63/99	67,2% 86/128	71,8% 56/78
	Modernes Japan EF	87,5 21/24	83,3% 15/18	65,0% 13/20	58,5% 31/53	58,5% 31/53
	Gesamt	67,5% 79/117	65,7% 67/102	63,9% 76/119	64,6% 117/181	66,4% 87/131
Musikwissenschaft	Musikwissenschaft EF	63,3% 31/49	60,8% 31/51	50,8% 33/65	61,1% 22/36	58,3% 35/60

Anhang

Philosophie	Philosophie KF	43,5%	58,2%	49,6%	49,4%	45,0%
	Philosophie EF	37/85	53/91	61/123	88/178	58/129
	Gesamt	63,3%	57,7%	60,1%	58,2%	65,4%
Romanistik	Romanistik KF	81/128	75/130	98/163	46/79	55/84
	Romanistik EF	55,4%	57,9%	55,6%	52,1%	53,1%
	Gesamt	118/213	128/221	159/286	134/257	113/213
Sozialwissenschaften	Romanistik KF	83,5%	81,2%	82,4%	86,9%	84,4%
	Romanistik EF	86/103	69/85	140/170	119/137	103/122
	Gesamt	73,7%	78,0%	83,8%	84,1%	84,8%
Sprache und Information	Romanistik KF	56/76	46/59	93/111	53/63	56/66
	Romanistik EF	79,3%	79,9%	82,9%	86,0%	84,6%
	Gesamt	142/179	115/144	233/281	172/200	159/188
Philosophische Fakultät	Sozialwissenschaften, Politik, Gesellschaft u. Medien	67,0%	62,2%	54,8%	65,6%	66,9%
	Kommunikations- und Medienwissenschaft EF	61/91	61/86	51/93	86/131	93/139
	Gesamt	63,9%	55,2%	60,0%	79,2%	82,1%
Philosophie	Politikwissenschaft EF	23/36	16/29	27/30	42/53	46/56
	Soziologie EF	50,0%	50,0%	36,7%	45,1%	37,9%
	Gesamt	19/38	14/28	11/30	23/51	25/66
Sozialwissenschaften	Soziologie EF	58,8%	80,0%	64,5%	66,7%	74,6%
	Linguistik IS	20/34	20/25	20/31	36/54	44/59
	Gesamt	61,8%	67,3%	59,2%	64,7%	65,0%
Sprache und Information	Linguistik IS	123/199	111/165	109/184	187/289	209/320
	Linguistik EF	73,9%	81,5%	69,2%	78,9%	84,7%
	Gesamt	17/23	22/27	18/26	56/71	61/72
Philosophische Fakultät	Informationswissenschaft und Sprachtechnologie EF	76,9%	80,0%	79,9%	75,7%	80%
	Informationswissenschaft EF	20/26	20/25	22/29	28/37	32/40
	Gesamt	55,6%	46,2%	60,0%	67,9%	53,3%
Philosophische Fakultät	Informationswissenschaft EF	15/27	12/26	15/25	19/28	8/15
	Informationswissenschaft EF	60,0%	53,8%	53,8%	60,9%	71,4%
	Gesamt	6/10	7/13	7/13	14/23	15/21
Philosophische Fakultät	Informationswissenschaft EF	67,4%	67,0%	66,7%	73,6%	78,4%
	Informationswissenschaft EF	58/86	61/91	62/93	117/159	116/148
	Gesamt	68,9%	68,7%	66,0%	70,5%	69,4%
Philosophische Fakultät	Informationswissenschaft EF	1789/2613	1323/1927	1581/2325	1890/2680	1713/2467
	Informationswissenschaft EF	68,9%	68,7%	66,0%	70,5%	69,4%
	Gesamt	1789/2613	1323/1927	1581/2325	1890/2680	1713/2467

Abschlussart Bachelor setzt sich zusammen aus Kernfach, Ergänzungsfach und Integrativ

Studienjahr setzt sich zusammen aus dem Sommersemester eines Jahres und dem vorherigen Wintersemester

Quellen: Studienendstatistiken der HHUD von WS 06/07 bis SS 11 erhältlich unter: <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/weiteruehrend/zahlen-und-fakten/die-universitaet-in-zahlen/studierendenstatistik.html>

Tabelle V: Prozentualer Frauenanteil der Studierenden im ersten Semester als Studienfälle der Abschlussart Master nach Instituten und Studiengängen von 2007–2011 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Institut	Studiengang	2007	2008	2009	2010	2011
Anglistik u. Amerikanistik	Englisch	90,0% 9/10	80,0% 8/10	93,3% 14/15	78,6% 11/14	77,8% 7/9
	Literaturübersetzen			100% 5/5	0% 0/1	100% 6/6
	Gesamt			95,0% 19/20	73,3% 11/15	86,7% 13/14
Germanistik	Germanistik	100% 6/6	82,6% 19/23	83,3% 15/18	87,1% 54/62	75,0% 33/44
	Geschichte	75,0% 3/4	57,1% 4/7	63,6% 7/11	57,1% 12/21	61,1% 11/18
Jüdische Studien	Jüdische Studien			100% 1/1	100% 1/1	100% 1/1
Kunstgeschichte	Kunstgeschichte		83,3% 5/6	66,7% 8/12	88,2% 15/17	86,2% 23/27
	Medien- und Kulturwissenschaften	60,0% 15/25	70,4% 19/27	87,5% 21/24	94,4% 17/18	70,6% 12/17
Modernes Japan	Modernes Japan	50,0% 1/2	50,0% 1/2	0% 0/1	100% 6/6	50% 4/8
	Philosophie	50,0% 1/2	75,0% 3/4	50,0% 3/6	57,1% 4/7	42,9% 3/7
Romanistik	Romanistik	100% 3/3	100% 2/2	50,0% 2/4	100% 5/5	100% 5/5
	The Americans etc.		75,0% 6/8	100% 9/9	100% 5/5	50% 2/4
	Gesamt		80,0% 8/10	84,6% 11/13	100% 10/10	77,8% 7/9
Sozialwissenschaften	Sozialwissenschaften	68,2% 15/22	50,0% 3/6	62,5% 5/8	69,6% 16/23	56,3% 7/12
	Politische Kommunikation	71,4% 10/14	100% 2/2	42,9% 6/14	30,0% 3/10	57,9% 11/19
	European Studies				40,0% 8/20	56,0% 14/25
Sprache und Information	Gesamt	69,4% 25/36	62,5% 5/8	50,0% 11/22	42,9% 27/63	57,1% 32/56
	Linguistik		60,0% 3/5	62,5% 5/8	66,7% 2/3	75,0% 6/8
	Informationswissenschaft und Sprachtechnologie	0% 0/1	50,0% 1/2	60,0% 3/5	85,7% 6/7	66,7% 2/3
Philosophische Fakultät	Gesamt	57,1% 4/7	57,1% 4/7	61,5% 8/13	80,0% 8/10	72,7% 8/11
	Gesamt	70,8% 63/89	75,0% 78/104	73,8% 104/141	71,7% 166/230	69,0% 147/213

Das Studienjahr setzt sich zusammen aus den Zahlen vom Sommersemester eines Jahres und dem vorherigen Wintersemester.

Quellen: Studierendenstatistiken der HHUJ von WS 06/07 bis SS 11 erhältlich unter: <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/weiteruehrend/zahlen-und-fakten/die-universitaet-in-zahlen/studierendenstatistik.html>

Anhang

Tabelle VI: Prozentualer Anteil Absolventinnen 2007 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Abschluss → Fach ↓	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Summe
Allgemeine Sprachwissenschaft				79,3% 23/29		79,3% 23/29
Anglistik/Englisch		80,0% 12/15		78,0% 145/186		78,1% 157/201
Erziehungswissenschaft			84,4% 38/45	82,2% 37/45		83,3% 75/90
Germanistik/Deutsch		88,9% 8/9		80,9% 343/424	100% 1/1	81,1% 352/434
Geschichte		66,7% 16/24		48,0% 48/100	66,7% 2/3	52,0% 66/127
Informationswissenschaft		71,4% 5/7		70,7% 58/82		70,8% 63/89
Informationswiss. u. Sprachtechnologie					100% 3/3	100% 3/3
Jiddische Kultur, Sprache u. Literatur				100% 3/3		100% 3/3
Jüdische Studien				100% 2/2		100% 2/2
Kommunikations- u. Medienwissenschaft		87,0% 20/23				87,0% 20/23
Kunstgeschichte		100% 13/13		84,6% 22/26	100% 6/6	91,1% 41/45
Linguistik		66,7% 4/6				66,7% 4/6
Literaturübersetzen			84,6% 22/26			84,6% 22/26
Medienwissenschaft				65,4% 53/81		65,4% 53/81
Medien- u. Kulturwissenschaft	46,5% 33/71					46,5% 33/71
Medienkulturanalyse					71,4% 5/7	71,4% 5/7
Modernes Japan		77,8% 7/9		100% 13/13		91,0% 20/22
Musikwissenschaft		100% 1/1		50,0% 1/2		66,7% 2/3
Philosophie		27,6% 2/7		57,4% 27/47		53,7% 29/54
Politikwissenschaft		50,0% 3/6		37,0% 17/46		38,5% 20/52
Politische Kommunikation					80,0% 4/5	80,0% 4/5
Psychologie				94,7% 18/19		94,7% 18/19
Romanistik/Französisch/Italienisch/ Spanisch		83,3% 15/18		92,2% 47/51		90,0% 62/69
Sozialwissenschaften	66,4% 77/116				60,7% 17/28	65,3% 94/144
Soziologie				67,3% 37/55		67,3% 37/55
Sport				37,5% 3/8		37,5% 3/8
Philosophische Fakultät	48,8% 110/187	76,8% 106/138	84,5% 60/71	73,6% 897/1219	70,4% 38/54	72,6% 1211/1669

Das Studienjahr setzt sich Zusammen aus den Zahlen vom Sommersemester eines Jahres und dem vorherigen Wintersemester.

Die Zahlen wurden ohne Absolventen der Abschlussart Lehramt berechnet.

Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2007.

Anhang

Tabelle VII: Prozentualer Anteil Absolventinnen 2008 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Abschluss Fach	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Summe
Allgemeine Sprachwissenschaft				81,3% 26/32		81,3% 26/32
Anglistik/Englisch		76,0% 19/25		83,5% 137/164	100% 3/3	82,8% 159/192
Antike Kultur		100% 3/3				100% 3/3
Erziehungswissenschaft			63,6% 7/11	76,7% 23/30		73,2% 30/41
Germanistik/Deutsch		83,3% 40/48		78,1% 296/379	66,7% 2/3	78,6% 338/430
Geschichte		64,7% 22/34		46,9% 46/98	50,0% 3/6	51,4% 71/138
Griechisch				0% 0/1		0% 0/1
Informationswissenschaft		60,0% 3/5		69,1% 47/68		68,5% 50/73
Informationswiss. u. Sprachtechnologie	40,0% 2/5					40,0% 2/5
Jiddische Kultur, Sprache u. Literatur		100% 1/1		100% 2/2		100% 3/3
Jüdische Studien		100% 2/2		66,7% 2/3		80,0% 4/5
Kommunikations- u. Medienwissenschaft		88,9% 24/27				88,9% 24/27
Kunstgeschichte		86,7% 13/15		82,3% 14/17	77,8% 7/9	82,9% 34/41
Linguistik	83,3% 15/18	77,8% 7/9			100% 1/1	82,1% 23/28
Literaturübersetzen			100% 15/15			100% 15/15
Medienwissenschaft				60,0% 27/45		60,0% 27/45
Medien- u. Kulturwissenschaft	62,5% 35/56				77,8% 21/27	67,5% 56/83
Modernes Japan		71,4% 10/14		52,9% 9/17		61,3% 19/31
Musikwissenschaft		100% 1/1		66,7% 4/6		71,4% 5/7
Philosophie		58,3% 7/12		57,6% 19/33		55,8% 26/45
Politikwissenschaft		57,1% 12/21		48,8% 21/43		51,6% 33/64
Politische Kommunikation					54,5% 6/11	54,5% 6/11
Psychologie				60,0% 3/5		60,0% 3/5
Romanistik/Französisch/Italienisch/ Spanisch		90,0% 18/20		87,1% 27/31		88,2% 45/51
Sozialwissenschaften	67,9% 74/109				66,7% 12/18	67,7% 86/127
Soziologie		85,7% 6/7		67,7% 21/31		71,0% 27/38
Sport				0% 0/3		0% 0/3
Philosophische Fakultät	67,0% 126/188	77,0% 188/244	61,1% 22/36	70,4% 710/1008	73,3% 55/75	70,9% 1101/1551

Das Studienjahr setzt sich Zusammen aus den Zahlen vom Sommersemester eines Jahres und dem vorherigen Wintersemester. Die Zahlen wurden ohne Absolventen der Abschlussart Lehramt berechnet.
Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2008.

Anhang

Tabelle VIII: Prozentualer Anteil an Absolventinnen 2009 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Abschluss → Fach ↓	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Summe
Allgemeine Sprachwissenschaft				92,7% 51/55		92,7% 51/55
Anglistik/Englisch		85,1% 92/108		77,6% 90/116	85,7% 6/7	81,4% 188/231
Antike Kultur		60,0% 6/10				60,0% 6/10
Erziehungswissenschaft			66,7% 4/6	87,5% 7/8		78,6% 11/14
Germanistik/Deutsch		81,6% 192/238		76,8% 291/379	100% 5/5	68,3% 425/622
Geschichte		64,8% 70/108		58,9% 66/112	28,6% 2/7	60,8% 138/227
Informationswissenschaft		55,6% 5/9		62,2% 23/37		61,0% 28/46
Informationswiss. u. Sprachtechnologie	73,3% 11/15					73,3% 11/15
Jiddische Kultur, Sprache u. Literatur		100% 3/3				100% 3/3
Jüdische Studien		100% 3/3		50,0% 1/2		80,0% 4/5
Kommunikations- u. Medienwissenschaft		77,8% 14/18				77,8% 14/18
Kunstgeschichte		89,1% 57/64		80,0% 16/20	85,7% 6/7	86,8% 79/91
Linguistik	68,2% 15/22	80,0% 12/15			100% 1/1	73,7% 28/38
Literaturübersetzen			55,0% 11/20			55,0% 11/20
Medienwissenschaft				63,6% 14/22		63,6% 14/22
Medien- u. Kulturwissenschaft	72,3% 34/47					72,3% 34/47
Medienkulturanalyse					78,1% 25/32	78,1% 25/32
Modernes Japan		66,7% 18/27		68,8% 11/16	0% 0/1	65,9% 29/44
Musikwissenschaft		66,7% 10/15		100% 1/1		68,8% 11/16
Philosophie		64,4% 29/45		52,2% 24/46	100% 1/1	58,7% 54/92
Politikwissenschaft		52,4% 11/21		48,8% 21/43		50,0% 32/64
Politische Kommunikation					75,0% 9/12	75,0% 9/12
Psychologie				66,7% 4/6		66,7% 4/6
Romanistik/Französisch/Italienisch/ Spanisch		91,1% 51/56		88,6% 31/35		90,1% 82/91
Sozialwissenschaften	62,7% 47/75				70,0% 21/30	64,8% 68/105
Soziologie		60,0% 9/15		66,7% 26/39		64,8% 35/54
The Americas-Las Américas-Les Améri- ques					100% 4/4	100% 4/4
Philosophische Fakultät	67,3% 107/159	77,1% 582/755	57,7% 15/26	72,3% 677/937	70,2% 80/114	73,7% 1461/1991

Das Studienjahr setzt sich Zusammen aus den Zahlen vom Sommersemester eines Jahres und dem vorherigen Wintersemester. Die Zahlen wurden ohne Absolventen der Abschlussart Lehramt und dem Fach Sport berechnet.

Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2009/2010.

Tabelle IX: Prozentualer Frauenanteil Promovendinnen und Habilitandinnen von 2007-2009 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Fach	2007			2008			2009		
	Promotion	Habilitationen		Promotion	Habilitationen		Promotion	Habilitationen	
Allgemeine Sprachwissenschaft	100% 1v1	0% 0v1		100% 1v1					
Anglistik und Amerikanistik	57,1% 4v7			100% 1v1			28,6% 2v7		
Erziehungswissenschaft	100% 3v3			33,3% 1v3			60% 3v5		
Germanistik	50% 7v14			40,0% 2v5	0% 0v1		63,6% 7v11	0% 0v1	
Geschichte	40,0% 6v15	0% 0v1		0% 0v5	0% 0v2		42,9% 3v7	50,0% 1v2	
Jüdische Studien	100% 2v2								
Klassische Philologie	100% 1v1							100% 1v1	
Kunstgeschichte	100% 2v2	0% 0v1					100% 1v1		
Medien- u. Kulturwissenschaft				100% 1v1			100% 1v1	0% 0v1	
Modernes Japan									
Philosophie	66,7% 4v6	0% 0v1		50,0% 1v2	100% 1v1		60,0% 3v5	100% 1v1	
Politikwissenschaft	25,0% 1v4								
Romanistik	75,0% 3v4			100% 4v4					
Sozialwissenschaften	100% 1v1			100% 2v2	0% 0v1		50,0% 1v2		
Sprache und Information				100% 1v1			100% 5v5		
Insgesamt	57,4% 35v61	0% 0v4		55,5% 15v27	20,0% 1v5		60,0% 27v45	50,0% 3v3	

Quellen: Zahlenspiegel der Heinrich Heine Universität 2007, 2008, 2009/2010.

Anhang

Tabelle X: Übersicht des Prozentualen Anteils von Studentinnen im Promotionsstudium insgesamt unabhängig von der Semesterzahl von 2007 bis 2010 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Promotionsstudiengang	2007	2008	2009	2010
Allgemeine Sprachwissenschaft	55,6% 10/18	50,0% 6/12	50,0% 6/12	46,7% 7/15
Anglistik	62,2% 69/111	55,0% 33/60	54,5% 30/55	63,0% 29/46
Erziehungswissenschaft	62,2% 46/74	66,7% 20/30	63,6% 14/22	61,5% 8/13
Germanistik	65,0% 167/257	64,4% 96/149	63,5% 99/156	65,1% 95/146
Geschichte	34,3% 60/175	37,8% 37/98	33,3% 33/99	37,4% 37/99
Griechisch	50,0% 2/4	50,0% 1/2	0% 0/2	
Informationswissenschaften	68,2% 15/22	46,9% 15/32	68,2% 15/22	66,7% 12/18
Jiddistik			100% 1/1	100% 1/1
Jüdische Studien	50,0% 2/4	50,0% 1/2	50,0% 1/2	100% 2/2
Kommunikations- und Medienwissenschaft	100% 1/1	57,1% 4/7	50,0% 3/6	50,0% 4/8
Kunstgeschichte	82,5% 33/40	82,4% 28/34	80,5% 33/41	77,1% 27/35
Latein	50,0% 4/8	0% 0/3	66,7% 2/3	100% 2/2
Medien- u. Kulturwissenschaft	100% 2/2	100% 7/7	86,7% 13/15	76,0% 19/25
Medienwissenschaft	45,8% 11/24	44,4% 8/18	46,2% 6/13	50,0% 3/6
Modernes Japan	75,0% 6/8	87,5% 7/8	86,7% 13/15	92,3% 12/13
Philosophie	43,2% 38/88	39,5% 15/38	35,0% 14/40	35,7% 15/42
Politikwissenschaft	31,8% 14/44	47,8% 11/23	41,6% 10/24	39,1% 9/23
Romanistik	75,4% 52/69	86,5% 32/37	86,1% 31/36	89,7% 26/29
Sozialwissenschaften	50,0% 1/2	50,0% 1/2	50,0% 1/2	50,0% 1/2
Soziologie	40,0% 18/45	46,7% 7/15	38,5% 5/13	46,7% 7/15
Insgesamt	55,3% 551/996	57,0% 329/577	58,5% 330/564	58,1% 314/540

Quellen: Studierendenstatistiken der HHUD der Sommersemester der Jahre 2007, 2008, 2009, 2010.



WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Dekanat

Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät für den Zeitraum 2011 bis 2013

Beschluss durch den Fakultätsrat vom 7. März 2012

1. Gegenstand des Frauenförderplans

Der Fakultätsrat hat in seiner Sitzung vom 7. März 2012 diesen Frauenförderplan beschlossen. Grundlagen des Frauenförderplanes sind Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG) vom 9.11.1999 sowie das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz HG) vom 01.01.2007. Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW). Insofern setzt dieser Frauenförderplan den Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 01.02.2005 für den Bereich der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät um und schreibt den Frauenförderplan der Fakultät vom 15. Oktober 2008 fort.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat die im Frauenförderplan 2008 angekündigten Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durchgeführt und darüber hinaus weitere Förderangebote gemacht. Für die neu eingerichtete Forschergruppe "Empirische Wettbewerbsanalyse" am Institute for Competition Economics (DICE) wurde eine Stipendium für eine zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiterin bereitgestellt, das aus Mitteln der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bis zum Jahr 2014 finanziert wird. Für die Forschergruppe und die HHU Graduate School in Economics stehen insgesamt 9 Stipendien zur Verfügung, aus denen gegenwärtig 5 Doktorandinnen und 4 Doktoranden finanziert werden.

2. Ist-Analyse

a) Beschäftigten- und Studierendenstruktur

wissenschaftliche Beschäftigte	Frauen		Männer		Frauenquote	
	Stellen	Personen	Stellen	Personen	Stellen	Personen
C 4	0	0	6	6	0,0 %	0,0 %
C 3	0	1	1	1	0,0 %	0,0 %
W 3	0	0	5	5	0,0 %	0,0 %
W 2	1	1	2	2	33,3 %	33,3 %
W 1	0	0	2	2	0,0 %	0,0 %
A 13 unbefristet	0	0	1	1	0,0 %	0,0 %
A 13 befristet	0	0	2	2	0,0 %	0,0 %
EG 14 unbefristet	1	1	1	1	50,0 %	50,0 %
EG 13 befristet	15	18	15	23	50,0 %	43,9 %
WS 2011 / 2012						
Studierende der Fakultät		586		605		49,2 %
BWL Diplom		33		46		41,8 %
BWL Bachelor		359		316		53,2 %
BWL Master		116		95		55,0 %
VWL Bachelor		54		102		34,6 %
VWL Master		8		10		44,4 %
Wirtschaftschemie Diplom		31		35		47,0 %
Wirtschaftschemie Bachelor		100		144		41,0 %
Wirtschaftschemie Master		16		8		66,6 %

Quelle: HHU Düsseldorf, D2 – Hochschulmanagement und D3 – Personal und Organisation.

Tab. 1: Beschäftigten- (Stand: 31. Dezember 2011) und Studierendenstruktur (Stand: 15. November 2011)

Die Beschäftigtenstruktur der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät weist bei den C 4/ C 3 / W 2–Professuren weiterhin eine Disparität zu Ungunsten von Wissenschaftlerinnen auf. Im Zuge der Wiederbesetzung einer BWL-Professur, durch den Aufbau des Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie (DICE) und durch die Schaffung von zwei Juniorprofessuren wurden in den vergangenen Jahren acht Stellen für Professoren/Professorinnen (vier W3-Stellen, zwei W2-Stellen und zwei W1-Stellen) neu besetzt. Im Zuge der Besetzungsverfahren erging der Ruf zunächst in zwei Fällen an Wissenschaftlerinnen (jeweils eine W3- und eine W2-Professur). In beiden Verfahren wurde der Ruf nicht angenommen, sodass alle Stellen zwischenzeitlich mit Wissenschaftlern besetzt wurden. Die vorhandene Disparität in der Fakultät spiegelte sich auch in den Bewerbungen für diese Stellen wider. Die Anzahl der qualifizierten Bewerberinnen lag in allen Besetzungsverfahren signifikant unter der Zahl der entsprechenden männlichen Bewerber, dies gilt überwiegend auch für die aktuell laufenden Berufungsverfahren (Stand: März 2012). In einem – seitens der Fakultät weitgehend abgeschlossenen – Verfahren kann voraussichtlich eine Wissenschaftlerin auf eine Juniorprofessur berufen werden.

Beim wissenschaftlichen Nachwuchs (A 13, EG 13) besetzen Wissenschaftlerinnen genau 50 % der vorhandenen Stellen, damit ist der Frauenanteil gegenüber der letzten Erhebung im Jahr 2008 deutlich gestiegen. Betrachtet man hingegen die Zahl der beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, ergibt sich lediglich eine Quote von 43,9 %. Mit anderen Worten, die Zahl der Mitarbeiterinnen, die in Vollzeit arbeiten, liegt erheblich höher als bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern.

Angesichts des in den letzten Jahren signifikant angestiegenen Frauenanteils bei den Studierenden der Betriebswirtschaftslehre sowie der zunehmenden Zahl an Absolventinnen ist zu erwarten, dass sich dieses Verhältnis auf Dauer stabilisieren wird.

**b) Absolventinnen und Absolventen
des Diplom-Studiengangs Betriebswirtschaftslehre
mit dem Abschluss Diplom-Kauffrau oder Diplom-Kaufmann**

	Frauen	Männer	Summe	Frauenquote
SS 2001	11	33	44	25,0 %
WS 2001/02	11	32	43	25,6 %
SS 2002	18	28	46	39,1 %
WS 2002/03	17	29	46	37,0 %
SS 2003	25	26	51	49,0 %
WS 2003/04	14	35	49	28,6 %
SS 2004	15	23	38	39,5 %
WS 2004/05	20	28	48	41,7 %
SS 2005	27	26	53	50,9 %
WS 2005/06	25	25	50	50,0 %
SS 2006	32	31	63	50,8 %
WS 2006/07	35	35	70	50,0 %
SS 2007	27	23	50	54,0 %
WS 2007/08	26	36	62	41,9 %
SS 2008	36	31	67	53,7 %
WS 2008/09	15	32	47	31,9 %
SS 2009	22	33	55	40,0 %
WS 2009/10	27	23	50	54,0 %
SS 2010	25	30	55	45,5 %
WS 2010/11	18	33	51	35,3 %
SS 2011	24	24	48	50,0 %

Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.

Tab. 2: Absolventinnen und Absolventen des Diplom-Studiengangs Betriebswirtschaftslehre mit dem Abschluss Dipl.-Kff. oder Dipl.-Kfm. (Stand: 31. Dezember 2011)

Seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Sommersemester 2001 ist im Trend ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei den Diplomexamina zu beobachten. Die Schwankungen am aktuellen Rand werden allerdings durch die sinkenden Absolventenzahlen im auslaufenden Diplom-Studiengang verzerrt.

c) Studierendenzahlen im Studiengang Betriebswirtschaftslehre (Bachelor)

Semester	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
WS 2006/07	193	101	92	47,7 %
SS 2007	189	99	90	47,6 %
WS 2007/08	343	168	175	51,0 %
SS 2008	297	139	158	53,2 %
WS 2008/09	456	224	232	50,9 %
SS 2009	420	206	214	51,0 %
WS 2009/10	572	271	301	52,6 %
SS 2010	497	234	263	52,9 %
WS 2010/11	602	287	315	52,3 %
SS 2011	531	253	278	52,4 %
WS 2011/12	671	316	359	53,2 %

Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.

Tab. 3: Studierendenzahlen im Studiengang Betriebswirtschaftslehre Bachelor
(Stand: 15.11.2011)

Seit Einführung des Bachelor-Studiengangs in Betriebswirtschaftslehre hat sich der Frauenanteil an den Studierenden auf einem Niveau von über 50 % etabliert und liegt damit deutlich über den Zahlen im auslaufenden Diplom-Studiengang. Für den im Wintersemester 2010/2011 gestarteten Bachelor-Studiengang in Volkswirtschaftslehre ergibt sich hingegen zunächst ein anderes Bild; von den 156 Studierenden im Wintersemester 2011/2012 sind lediglich 54 Studentinnen (34,6 %). Um die Zahl der Studienanfängerinnen zu erhöhen, sollen die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge – und insbesondere der Bachelor-Studiengang Volkswirtschaftslehre – ab dem Jahr 2013 im Rahmen des Girls' Day an der Heinrich-Heine-Universität vorgestellt werden.

**d) Studierendenzahlen im Studiengang Wirtschaftschemie
(Diplom / Bachelor)**

Semester	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
WS 2001/02	210	139	71	33,8 %
SS 2002	190	129	61	32,1 %
WS 2002/03	206	138	68	33,0 %
SS 2003	186	126	60	32,3 %
WS 2003/04	207	135	72	34,8 %
SS 2004	172	106	66	38,4 %
WS 2004/05	184	106	78	42,4 %
SS 2005	172	100	72	41,9 %
WS 2005/06	204	119	85	41,7 %
SS 2006	201	118	83	41,3 %
WS 2006/07	237	128	109	46,0 %
SS 2007	214	114	100	46,7 %
WS 2007/08	194	106	88	45,4 %
SS 2008	171	94	77	45,0 %
WS 2008/2009	141	75	66	46,8 %
SS 2009	129	69	60	46,5 %
WS 2009/10	111	60	51	45,9 %
SS 2010	103	59	44	42,7 %
WS 2010/11	85	45	40	47,1 %
SS 2011	75	40	35	46,6 %
WS 2011/12	66	35	31	47,0 %

Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.

Tab. 4a: Studierendenzahlen im Studiengang Wirtschaftschemie Diplom
(Stand: 15.11.2011)

Seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Sommersemester 2001 war auch im Diplom-Studiengang Wirtschaftschemie ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu beobachten, der sich seit dem WS 2006/2007 bei über 45 % stabilisiert hat.

Semester	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
WS 2007/08	53	20	33	62,3 %
SS 2008	49	20	29	59,2 %
WS 2008/2009	117	64	53	45,3 %
SS 2009	110	61	49	44,5 %
WS 2009/10	170	103	67	39,4 %
SS 2010	166	98	68	41,0 %
WS 2010/11	225	130	95	42,2 %
SS 2011	197	118	79	40,1 %
WS 2011/12	243	144	100	41,0 %

Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.

Tab. 4b: Studierendenzahlen im Studiengang Wirtschaftschemie Bachelor (Stand: 2011)

Die ersten viereinhalb Jahre mit dem neuen Bachelor-Studiengang bestätigen die Entwicklung im auslaufenden Diplom-Studiengang Wirtschaftschemie; die Frauenquote beträgt am aktuellen Rand über 40 %. Für den erst im Sommersemester 2011 gestarteten Master-Studiengang in Wirtschaftschemie lässt sich festhalten, dass zwei Drittel der 24 Studierenden weiblich sind.

**e) Absolventinnen und Absolventen
des Diplom-Studiengangs Wirtschaftschemie
mit dem Abschluss Diplom-Wirtschaftschemikerin oder Diplom-
Wirtschaftschemiker**

	Frauen	Männer	Summe	Frauenquote
WS 2004/05	2	2	4	50,0 %
SS 2005	0	3	3	0,0 %
WS 2005/06	1	3	4	25,0 %
SS 2006	1	5	6	16,7 %
WS 2006/07	4	2	6	66,7 %
SS 2007	5	2	7	71,4 %
WS 2007/08	6	8	14	42,8 %
SS 2008	8	7	15	53,3 %
WS 2008/09	5	7	12	41,7 %
SS 2009	10	6	16	62,5 %
WS 2009/10	6	2	8	75,0 %

SS 2010	2	8	10	20,0 %
WS 2010/11	5	6	11	45,5 %
SS 2011	4	4	8	50,0 %
alle Semester	59	65	124	47,6 %

Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.

Tab. 5: Absolventinnen und Absolventen des Diplom-Studiengangs Wirtschaftschemie mit dem Abschluss Diplom-Wirtschaftschemikerin oder Diplom-Wirtschaftschemiker (Stand: 31. Dezember 2011)

Aufgrund der geringen Anzahl von Absolventinnen und Absolventen im Diplom-Studiengang Wirtschaftschemie lassen sich keine validen Aussagen über die Entwicklung des Frauenanteils im Zeitablauf treffen. Über alle Semester betrachtet liegt der Frauenanteil allerdings bei 47,6 %.

e) Entwicklung der Qualifikationen

QUALIFIKATION	2009			2010			2011		
	Frauen	Männer	Frauenquote	Frauen	Männer	Frauenquote	Frauen	Männer	Frauenquote
Habilitationen	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Promotionen	3	6	33,3 %	3	8	27,3 %	2	0	100,0 %
Diplome (BWL)	37	65	36,3 %	52	53	49,5 %	42	57	42,4 %
Bachelor (BWL)	25	15	62,5 %	34	33	50,7 %	53	49	52,0 %

Tab. 6: Entwicklung der Qualifikationen (Stand: Februar 2012)

Infolge der geringen Grundgesamtheit schwankt die Frauenquote bei Promotionen, wenngleich auch hier der Erfolg der Frauenförderungsaktivitäten erkennbar ist. Insgesamt zeigt die Ist-Analyse, dass die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät den Frauenförderplan sehr konsequent und mit Erfolg in einzelnen Segmenten umgesetzt hat.

3. Zielsetzung

Bei der Formulierung von Zielsetzungen der Frauenförderung im Zeitraum 2011 bis 2013 ist von folgenden Bedingungen auszugehen:

- Bis Mitte 2014 stehen altersbedingt drei C4-Professuren und eine C3-Professur im Bereich der Betriebswirtschaftslehre bzw. der Statistik / Ökonometrie zur Neubesetzung an. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät strebt bei der Neubesetzung dieser Professuren ausdrücklich einen höheren Anteil von Frauen und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Allerdings bleibt zu beachten, dass qualifizierte Wissenschaftlerinnen im Bereich der Wirtschaftswissenschaft – die sich bewerben und für eine Besetzung von Professuren in Frage kommen – auch weiterhin nur im begrenzten Umfang verfügbar sind.

Die Fakultät strebt auch weiterhin an, den vorhandenen Handlungsspielraum zur Frauenförderung zu nutzen, indem

- qualifizierte Absolventinnen von Diplom- und Master-Studiengängen zur Promotion ermuntert und bei der Vergabe von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen wie bisher berücksichtigt werden. Dabei wird angestrebt, den Anteil der Doktorandinnen nachhaltig bei über 40 % zu etablieren;
- qualifizierte promovierte Frauen zur Habilitation motiviert und entsprechend bei der Vergabe von Habilitationsstellen / Junior-Professuren berücksichtigt werden. Ausnahmeregelungen bei der Einhaltung von Altersgrenzen im Zuge der Verbeamtung werden dabei potenziellen Bewerberinnen gegenüber kommuniziert. Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung der Inhaberinnen von Habilitationsstellen soll entsprochen werden, sofern dies möglich ist;
- Schülerinnen im Rahmen von Informationsveranstaltungen für die Abschlussklassen der Gymnasien – beispielsweise durch den Girls' Day ab 2013 – auf die beruflichen Perspektiven eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums (Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre bzw. Wirtschaftschemie) aufmerksam gemacht werden;

- die Stellenstruktur in den Sekretariaten so angepasst wird, dass die höchstmögliche Vergütungsgruppe bei einer Stelle auch tatsächlich und unverzüglich erreicht wird.

Damit kommt die Fakultät, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben dem Petikum des § 7 LGG NW nach, wonach bei der Einstellung Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind.

4. Einzelmaßnahmen

Der Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität sieht eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen der Frauenförderung vor, die auch für die Fakultät verbindlich sind. Daher werden nachfolgend nur diejenigen Ziele bzw. Maßnahmen genannt, welche den Frauenförderrahmenplan konkretisieren:

- Die Qualifizierungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs u.a. im Bereich der Lehr- und Schlüsselqualifikationen sollen fortgeführt werden. Dies schließt beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschuldidaktik ein. Die Angebote an Doktorandinnen, promovierte Wissenschaftlerinnen und Habilitandinnen im Rahmen des Selma Meyer Mentoring-Programm sollen verstärkt in den Fokus gerückt werden, da sie zurzeit nur in einem geringen Umfang durch Wissenschaftlerinnen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät genutzt werden.
- Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung sowie der Einrichtung von Home Office-Arbeitsplätzen bei Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienverantwortung soll, soweit es möglich ist, entsprochen werden.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät sollen verstärkt zum Besuch von Wissenschaftlichen Kongressen, Tagungen, Konferenzen, Workshops etc. entsandt und hierbei aus Mitteln der Fakultät bzw. aus Drittmitteln gefördert werden. Zu diesem Zweck wird die Fakultät ab dem Jahr 2012 einen Nachwuchsförderungsfonds in Höhe von 2.000,- EUR pro Jahr aus Fakultätsmitteln bereit-

stellen. Die Fakultät wird sich um die Einwerbung zusätzlicher Mittel für diesen Fonds bemühen, der für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler der Fakultät offensteht.

- Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei forschungs- und lehrorientierten Auslandsaufenthalten sowie Publikationsprojekten gefördert werden.
- Die Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät soll beginnend mit dem Sommersemester 2012 durch eine spezifische Vortragsreihe im Rahmen des DICE-Forschungsseminars verstärkt werden. Zu diesem Zweck werden im Sommersemester an 13 Terminen namhafte Wissenschaftlerinnen in- und ausländischer Universitäten zum Vortrag eingeladen. Die Aufwendungen für dieses Seminar in Höhe von ca. 6.500,- EUR werden dabei zur Hälfte aus dem Etat der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Heinrich-Heine-Universität finanziert.
- Die Fakultät ist bestrebt, verstärkt Forschungsprojekte, die sich mit dem geschlechterspezifischen ökonomischen Verhalten beschäftigt, zu initiieren. Das Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE) hat vor diesem Hintergrund ein Projekt gestartet, das sich mit dem geschlechterspezifischen Verhalten in Laborexperimenten beschäftigt. Zu diesem Zweck wurden beim Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen Projektmittel beantragt und in Höhe von 38.600,- EUR für den Zeitraum vom 15.09. – 31.12.2011 bewilligt. Projektverantwortliche waren neben zwei DICE-Professoren insbesondere eine Doktorandin des DICE sowie eine Studierende des Master-Studiengangs BWL der Fakultät.
- Im Rahmen der integrierten Qualitätsoffensive in Lehre und Studium (iQu) hat die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät bei der Stellenbesetzung (2 • 0,5 EG 13) für das Qualitätsmanagement und für die Hochschuldidaktik in beiden Fällen Wissenschaftlerinnen eingestellt, die ihren Dienst zum 1. April 2012 bzw. zum 1. Mai 2012 aufnehmen.
- Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Dienst soll die Möglichkeit der Fort- und Weiterqualifizierung auch während der Arbeitszeit

eingräumt werden, wobei hier insbesondere die Bereiche EDV- und Internetnutzung sowie E-Learning gefördert werden sollen. Dabei sollen auch verstärkt die Angebote der hochschulübergreifenden Fortbildung des Landes NRW genutzt werden.

- Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Dienst soll bei der Gestaltung der Arbeitszeit und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange insoweit entgegengekommen werden, als dadurch Beruf und Familie leichter vereinbart werden können. Auch dies wurde in einzelnen Bereichen durch Stellen-Splitting bereits realisiert.
- Die Fakultät unterstützt die Bestrebungen der Universitätsleitung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Bediensteten auf dem Campus zu etablieren.

5. Fortschreibung

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird für den Zeitraum von 3 Jahren erstellt und anschließend fortgeschrieben (§ 5 a LGG NW).

6. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität veröffentlicht und tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

Fortschreibung des Frauenförderplans der Zentralen Universitätsverwaltung der Heinrich-Heine-Universität für den Zeitraum 2012-2015

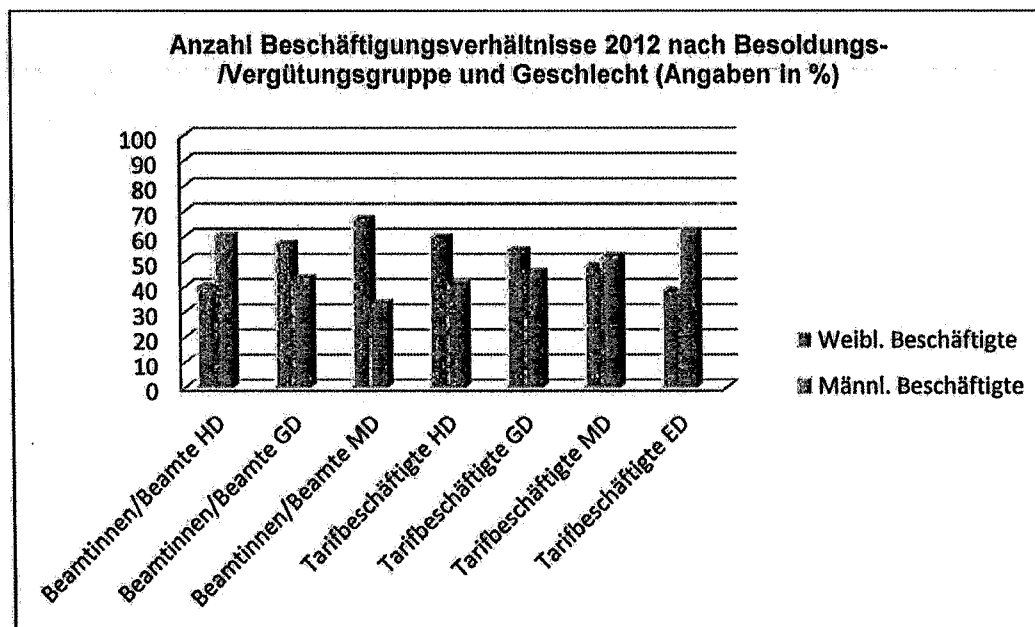
Inhaltsverzeichnis

1. Beschäftigte nach Laufbahnen/Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht	2
2. Analyse der Beschäftigungsstruktur	3
3. Prognose der Beschäftigungsstruktur	5
4. Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung	6
Personalauswahl.....	6
Stellenausschreibungen.....	6
Einstellungsverfahren.....	6
Ausbildung.....	7
Fortbildung.....	7
5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8
Handlungsfeld Arbeitszeit.....	9
Handlungsfeld Arbeitsorganisation.....	9
Handlungsfeld Arbeitsort.....	10
Handlungsfeld Personalentwicklung.....	10
6. Ziele	10
Konsolidierung, Verstetigung und Ausweitung bisheriger Maßnahmen.....	11
Neue Ziele.....	11

1. Beschäftigte nach Laufbahnen/Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht¹

Besoldungs-/Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse 2012		
	männlich	weiblich	Gesamt
Beamtinnen/Beamte Höherer Dienst	6	4	10
Beamtinnen/Beamte Gehobener Dienst	16	21	37
Beamtinnen/Beamte Mittlerer Dienst	1	2	3
Tarifbeschäftigte (w/m) Höherer Dienst	22	32	54
Tarifbeschäftigte (w/m) Gehobener Dienst	43	51	94
Tarifbeschäftigte (w/m) Mittlerer Dienst	76	70	146
Tarifbeschäftigte (w/m) Einfacher Dienst	13	8	21
Gesamt	177	188	365

(Die Angaben für 2012 wurden zum Stichtag 01.01.2012 erhoben.)



(HD = Höherer Dienst / GD = Gehobener Dienst / MD = Mittlerer Dienst / ED = Einfacher Dienst)

¹ Aufgrund der derzeit vorhandenen Datenlage ist nur eine grundsätzliche Darstellung der Beschäftigungsstruktur nach Besoldungs-/Vergütungsgruppe möglich, so dass eine differenzierte Betrachtung innerhalb der unterschiedlichen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gegenwärtig nicht darstellbar ist.

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Vor dem Hintergrund der dargestellten Beschäftigungsstruktur nach Laufbahnen, Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht (vgl. Tabelle Nr. 1) kann im Ergebnis festgehalten werden, dass in den Laufbahnen des Höheren und Gehobenen Dienstes mit einem Anteil von 56,3% bzw. 55,0% mehr als 50 % Frauen sowie im Mittleren Dienst mit 48,3% nahezu 50% Frauen beschäftigt sind.

Die Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) gliedert sich in Dezernate und diese sich in Abteilungen.² Auf Ebene der 16 Abteilungsleitungen herrscht mit einer Verteilung von jeweils acht Besetzungen durch weibliche und männliche Führungskräfte ein ausgewogenes Verhältnis. Auf Dezernatsebene hingegen liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, da vier von fünf Dezernaten von männlichen Führungskräften geleitet werden. Allerdings wird momentan das Finanzdezernat kommissarisch durch die Abteilungsleiterin „Haushalt“ geführt. Die Leitung der Verwaltungsgeschäfte obliegt dabei gegenwärtig dem Kanzler, wobei zu diesem Zeitpunkt die Position der Vertretung des Kanzlers vakant ist.

Beschäftigungsstruktur 2012	Anteil an weibl. Beschäftigten
Höherer Dienst	56,3%
Gehobener Dienst	55,0%
Mittlerer Dienst	48,3%
Gesamt	51,5%

(Die Angaben für 2012 wurden zum Stichtag 01.01.2012 erhoben.)



² vgl. Geschäftsordnung der Zentralen Universitätsverwaltung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

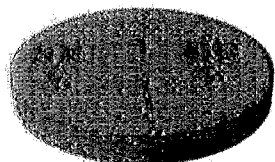
Im Vergleich zu den Kennzahlen der Beschäftigungsstruktur aus dem Jahr 2008 ergibt sich ein Zuwachs von weiblichen Beschäftigten im Höheren Dienst von 7,46%, im Gehobenen Dienst von 6,49%, wobei im Mittleren Dienst ein leichter Rückgang um 1,42% zu verzeichnen ist.

Beschäftigungsstruktur 2008	Anteil an weibl. Beschäftigten
Höherer Dienst	48,84%
Gehobener Dienst	48,51%
Mittlerer Dienst	49,72%
Gesamt	47,23%

(Angaben Beschäftigungsstruktur 2008)

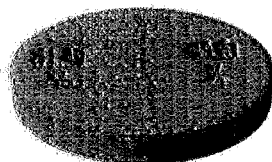
Höherer Dienst

- Weibl. Beschäftigte
- Männl. Beschäftigte



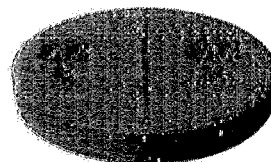
Gehobener Dienst

- Weibl. Beschäftigte
- Männl. Beschäftigte



Mittlerer Dienst

- Weibl. Beschäftigte
- Männl. Beschäftigte



Insgesamt herrscht aktuell in der ZUV mit einem Gesamtwert von 51,5% ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Von 2008 bis 2012 kam es zu einem Zuwachs von 4,27%.

Beschäftigungsstruktur 2012 Zentrale Universitätsverwaltung Gesamtanteil weiblicher Beschäftigter

- Weibl. Beschäftigte
- Männl. Beschäftigte



3. Prognose der Beschäftigungsstruktur

Besoldungs-/ Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse						Anteil an weibl. Beschäftigten		Veränderung 2012 zu 2008
	2008			2012			w 2008	w 2011	
	m	w	Ges.	m	w	Ges.			
Beamtinnen/Beamte Höherer Dienst	8	0	8	6	4	10	0%	40%	40%
Beamtinnen/Beamte Gehobener Dienst	18	17	35	16	21	37	49%	57%	8%
Beamtinnen/Beamte Mittlerer Dienst	1	3	4	1	2	3	75%	67%	-8%
Zwischensumme Beamtinnen/Beamte	27	20	47	23	27	50	43%	54%	11%
Tarifbeschäftigte (w/m) Höherer Dienst	14	21	35	22	32	54	60%	59%	-1%
Tarifbeschäftigte (w/m) Gehobener Dienst	34	32	66	43	51	94	48%	54%	6%
Tarifbeschäftigte (w/m) Mittlerer Dienst	88	85	173	76	70	146	49%	48%	-1%
Tarifbeschäftigte (w/m) Einfacher Dienst	18	4	22	13	8	21	18%	38%	20%
Zwischensumme Beschäftigte (w/m)	154	142	296	154	161	315	48%	51%	3%
Auszubildende (w/m)	18	9	27	17	5	22	33%	23%	-11%
Gesamt Inkl. Auszubildende	199	171	370	194	193	387	46%	50%	4%

(Die Angaben für 2012 wurden zum Stichtag 01.01.2012 erhoben.)

Wie bereits im Rahmen der Analyse der Beschäftigungsstruktur dargestellt, ist von einem weiterhin positiven Trend hinsichtlich des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern innerhalb der ZUV auszugehen. Dabei steht nicht nur die Konsolidierung längst bestehender ausgeglichener Beschäftigungsstrukturen, sondern auch eine Zunahme des weiblichen Anteils an Beschäftigten in noch unterrepräsentierten Bereichen (etwa Mittlerer Dienst) im weiteren Handlungsinteresse.

In nahezu den gesamten Besoldungs- und Vergütungsgruppen lassen sich Zunahmen an weiblichen Beschäftigten aufzeigen.

Nach Statusgruppe unterschieden, stieg der Anteil an Beamtinnen im Höheren Dienst um 40% und im Gehobenen Dienst um 8%. Lediglich im Bereich der Beamtinnen des Mittleren Dienstes nahm der Anteil um 8% ab, wobei allerdings die Vermutung naheliegend ist, dass es sich bei dieser Abnahme um den Zuwachs innerhalb Gehobenen Dienstes handelt. Im Ganzen stieg der Anteil an Beamtinnen um 11% auf 54%.

Bei den weiblichen Tarifbeschäftigten kam es zu Zuwächsen von 6% im Bereich des Gehobenen Dienstes und von 20% innerhalb des Einfachen Dienstes. In den Bereichen des Höheren und Mittleren Dienstes verringerte sich dagegen der Anteil der weiblichen Beschäftig-

ten jeweils um 1%. Letztendlich kam es aber auch im Bereich der weiblichen Tarifbeschäftigten zu einem Anstieg um 3%.

Abschließend lässt sich ein positives Bild aufzeigen, da sowohl bei den Beamtinnen als auch tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen insgesamt Zuwächse zu verzeichnen sind.

4. Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung

Innerhalb der ZUV lassen sich (exemplarisch) verschiedene Einzelmaßnahmen zur beruflichen Frauenförderung aufzeigen.

Personalauswahl

Im Rahmen der Personalauswahl spielt der Aspekt der Frauenförderung eine entscheidende Rolle, gerade in den Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen. Bei jedem Einstellungsverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte über die Bewerbungslage frühzeitig und umfassend informiert sowie rechtzeitig zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Sowohl die Personalauswahl als auch die spätere Einstellung erfolgen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine gestaltende Mitwirkung sowie entsprechende Einflussnahme ist somit gewährleistet.

Stellenausschreibungen

Die Stellenausschreibungen der ZUV sind dabei derart gestaltet, dass sie für Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen gelten, jedoch die Bewerbung von Frauen dabei ausdrücklich begrüßt und gefördert werden.

Einstellungsverfahren

Wie bereits dargelegt, kann durch die Einstellungszahlen belegt werden, dass ein tendenzieller Zuwachs in nahezu allen Laufbahnen erfolgt ist. Mit einem Zuwachs seit 2008 von weiblichen Beschäftigten im Höheren Dienst von 7,46% und im Gehobenen Dienst von 6,49% kann hier von einem deutlichen Anstieg gesprochen werden.

So wurden im Jahr 2011 etwa in der Abteilung „Hochschul- und Qualitätsentwicklung“ im Dezernat „Hochschulmanagement“ eine weibliche Beschäftigte als QVM-Koordinatorin in der Entgeltgruppe 12, in der Abteilung „Entwicklung und Organisation“ eine Auszubildende zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen und zwei Personalsachbearbeiter-

rinnen in der Besoldungsgruppe A 9/10 in der Abteilung „Nichtwissenschaftliches Personal und Sondergebiete“ im Dezernat „Personal und Organisation“ eingestellt.

Ausbildung

Im Rahmen der Ausbildung kam es insgesamt zu einem Rückgang der Ausbildungszahlen. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden verringerte sich dabei um 11% auf einen Anteil von 23% im Jahr 2011. Um dieser Entwicklung entgegensteuern sowie Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge aufzeigen zu können, ist in der Abteilung „Entwicklung und Organisation“ im Dezernat „Personal und Organisation“ die Entwicklung ein sogenanntes Nachwuchskonzepts angedacht, um gerade auch Aspekte der beruflichen Frauenförderung nachhaltig zu integrieren, mit dem Ziel, den Anteil an weiblichen Auszubildenden zu erhöhen.

Fortbildung

Zu Semesterbeginn wird das jeweils aktuelle Fortbildungsheft, welches durch die Abteilung „Entwicklung und Organisation“ verantwortlich entwickelt und betreut wird, personalisiert an alle Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) der HHU verschickt. Die Fortbildungen finden in der Regel, sofern sich dies einrichten lässt, vormittags statt, so dass auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen (und Mitarbeitern) die Möglichkeit eingeräumt wird, sich fort- und weiterzubilden zu können. Bei zeitlich ausgedehnten Fortbildungen kann auf das Angebot einer flexiblen Notfallbetreuung für Kinder zurückgegriffen werden, sofern keine anderweitigen adäquaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sind und genutzt werden können.

Neben einem allgemeinen Angebot von Fortbildungen, etwa zum Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenzen, werden zudem spezifische Angebote für Frauen, beispielsweise zu Aspekten der Karriereplanung oder des Führungs- und Selbstmanagements, aber auch zu Gesichtspunkten wie Work-Life-Balance oder Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld angeboten. Dies soll insgesamt dem Erwerb von Weiterqualifikation ermöglichen.

Das Fortbildungsprogramm wird dabei den beurlaubten Beschäftigten, die sich etwa in Elternzeit befinden, zugeschickt und die Teilnahme ermöglicht.

Im Jahr 2011 haben insgesamt 745 Beschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Der Anteil an weiblichen Beschäftigten lag mit einer Anzahl von 479 Teilnehmerinnen bei 64,3%.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Am 30. Juni 2008 erhielt die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf das Grundzertifikat zum Audit „familiengerechte hochschule“. Damit hat sich die Hochschule verpflichtet, familienbewusste Personal- und Studienpolitik als ein zentrales Anliegen zu definieren.

Im Rahmen des Audits „familiengerechte hochschule“ wurden in der ersten Phase (2008 - 2011) Zielvereinbarungen bezogen auf neun verschiedene Handlungsfelder mit entsprechend anhängigen Maßnahmen vereinbart.

Am 25. Mai 2011 wurde das Zertifikat zum Audit „familiengerechte hochschule“ bestätigt. Mit der Re-Auditierung wird das Ziel verfolgt, die sozialen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende der Heinrich-Heine-Universität hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie weiterhin zu verbessern.

Vor dem Hintergrund der Re-Auditierung wurden - bezogen auf eine zweite Phase (2011 - 2014) - wiederum Zielvereinbarungen hinsichtlich verschiedener Handlungsfelder mit entsprechend verbundenen Maßnahmen erarbeitet und vereinbart sowie laufende Projekte in einen neuen Handlungsplan eingebunden. Dabei ist festzuhalten, dass die Überprüfung der Umsetzung der konkreten Ziele und Maßnahmen jährlich durch die „berufundfamilie gGmbH“ erfolgt. Der erste Jahresbericht im Rahmen der Re-Auditierung wird zum 31.03.2012 erstellt. Zum 31.03.2013 erfolgt der zweite Jahresbericht und am 31.03.2014 wird die dritte Auditphase (Konsolidierung) angestrebt.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden Zielvereinbarungen über folgende Handlungsfelder vereinbart:

- Handlungsfeld 1 - Arbeitszeit,
- Handlungsfeld 2 - Arbeitsorganisation,
- Handlungsfeld 3 - Arbeitsort,
- Handlungsfeld 4 - Informations- und Kommunikationspolitik,
- Handlungsfeld 5 - Führungskompetenz,
- Handlungsfeld 6 - Personalentwicklung,
- Handlungsfeld 7 - Entgeltbestandteile & geldwerte Leistungen (keine Ziele und Maßnahmen vereinbart),
- Handlungsfeld 8 - Service für Familien sowie
- Handlungsfeld 9 - Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung.

Bezogen auf die ZUV stehen dabei vor allem Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort und Personalentwicklung im näheren Fokus.

Handlungsfeld Arbeitszeit

- **Ziel ist eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit:**

Mit einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit wird u.a. das Ziel verfolgt, dass die persönliche Bedürfnisse der Beschäftigten besser berücksichtigt werden können. Flexible Arbeitszeiten sollen insbesondere auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Derzeit finden Abstimmungen hinsichtlich der Verabschiedung einer Dienstvereinbarung über eine Flexibilisierung der Arbeitszeit statt.

Handlungsfeld Arbeitsorganisation

- **Frühzeitig angekündigte Besprechungstermine, die den familiären Zeitbedarf aller Beschäftigten berücksichtigen:**

In diesem Handlungsfeld wurde bereits in der ersten Auditphase vereinbart, dass bei der Festlegung von Besprechungen vermehrt auf die Besprechungszeiten und deren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht genommen werden soll. Der Rektor bat daraufhin im Oktober 2008 die Führungskräfte in Verwaltung (und Wissenschaft) in einem Anschreiben darum, Besprechungen, Gremiensitzungen u.ä. rechtzeitig anzukündigen und nach Möglichkeit in die Arbeitszeit zu legen bzw. auf familiären Zeitbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen.

Zu Beginn des Wintersemesters 2011/2012 erging ein erneutes Schreiben des Rektors an die Führungskräfte der HHU mit der Bitte um Beachtung von familienfreundlichen Besprechungszeiten.

Handlungsfeld Arbeitsort

- **Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office) - vorgesehen bis zum Jahresbericht 3:**

Im Rahmen der Re-Auditierung wird als ein Ziel die Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office) angestrebt. In diesem Zusammenhang ist es angedacht, zeitnah eine Arbeitsgruppe zu etablieren, um die relevanten Planungs- und Umsetzungsschritte in Angriff nehmen zu können.

Handlungsfeld Personalentwicklung

- **Entwicklung eines Leitfadens für strukturierte Mitarbeitergespräche zur Begleitung von Freistellung bzw. Elternzeit und Wiedereinstieg:**

In dem Zeitraum 2010 bis 2011 wurde in der Abteilung Entwicklung und Organisation im Dezernat Personal und Organisation ein Verfahren samt Gesprächsleitfaden zur Einführung von Kooperations- und Qualifizierungsgesprächen in der Zentralen Universitätsverwaltung der Heinrich-Heine-Universität entwickelt und befindet sich derzeit in der finalen Abstimmungsphase.

Mit diesem Leitfaden wird dabei einerseits die Zielsetzung verfolgt, den kooperativen Führungsstil in der ZUV weiter auszubauen und andererseits den Mitarbeiterinnen (und Mitarbeitern) die Möglichkeit zu geben, Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten mit dem/der Vorgesetzten zu erörtern.

6. Ziele

Als vorrangiges Ziel steht bis 2014 zunächst der Abschluss der Re-Auditierung als familien-gerechte Hochschule im weiteren Mittelpunkt.

Neben der Konsolidierung, Verstetigung und Ausweitung von Maßnahmen wird zudem auch die Verwirklichung neuer Ziele angestrebt. An dieser Stelle soll noch einmal ein Rückgriff auf Punkt 5 („Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“) vorgenommen werden, da dort bereits verschiedene zukünftige Ziele genannt wurden, die hier zum Teil noch einmal exemplarisch vorgestellt und beschrieben werden sollen.

Konsolidierung, Verstetigung und Ausweitung bisheriger Maßnahmen

Als eine Bestrebung sollen bereits existierende Maßnahmen verstärkt, verstetigt und bei Bedarf hinsichtlich Anwendungsbereich und thematischer Verortung ausgeweitet werden.

Als ein maßgebliches Beispiel ist in diesem Zusammenhang die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit zu nennen.

- **Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Mit einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit wird u.a. die Absicht verfolgt, dass die persönliche Bedürfnisse der Beschäftigten besser berücksichtigt werden können. Flexible Arbeitszeiten sollen insbesondere auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Neue Ziele

Als weitere Intention steht zudem die Verwirklichung neuer Maßnahmen im näheren Fokus. Hierbei handelt es sich beispielsweise um die Einrichtung von Telearbeitsplätzen (Home Office), die Entwicklung einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung des gesetzlichen Anspruches von Beamtinnen und Beamten auf ein Freistellungsjahr (laut LBG NRW § 64) und zur Anwendbarkeit auf die Gruppe der sonstigen Beschäftigten („Sabbaticals“).

- **Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office)**

Durch die Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office) wird angestrebt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten der Hochschule zu gewährleisten, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und ein soziales Umfeld weiter zu entwickeln. Die Einführung und das Angebot einer (alternierenden) Tele-/ Wohnraumarbeit, die einen Wechsel zwischen dem Arbeitsplatz in der Behörde und einem häuslichen Arbeitsplatz vorsieht, kann dabei eine attraktive Variante zu herkömmlichen Arbeitsformen bieten.

In diesem Sinne soll mit der Einführung von Telearbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert und der Vielfalt von Lebensentwürfen Rechnung getragen werden.

- **Entwicklung einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung des gesetzlichen Anspruches von Beamtinnen und Beamten auf ein Freistellungsjahr (laut LBG NRW § 64) und zur Anwendbarkeit auf die Gruppe der sonstigen Beschäftigten („Sabbaticals“)**

Bei den sogenannten „Sabbaticals“ handelt es sich um Arbeitszeitkonten, bei denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmte Arbeitszeitvolumina ansparen, um dann, bei Fortzahlung des Einkommens, für einen längeren Zeitraum, beispielsweise ein Jahr, vollständig freigestellt zu werden. Dies bietet eine besondere Flexibilität für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa auch bei der Pflege von Angehörigen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass durch die bereits erfolgten Maßnahmen sowie die anstehenden neuen Zielsetzungen die positive Entwicklung sowohl im Rahmen der beruflichen Frauenförderung als auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter fortgesetzt wird.

1.) D 3.3 mdB um Kenntnisnahme

2.) D 3 mdB um Kenntnisnahme

3.) K mdB um Kenntnisnahme und Freigabe

4.) D 3.3. zwV

Pod 19/4

i. V. 9/8 2014.

i. V. Luppere 23.4.

Frauenförderplan der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

– Fortschreibung für den Zeitraum 2012 bis 2015 –

Nach § 5a Landesgleichstellungsgesetz (LGG) stellt die Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf den nachfolgenden Frauenförderplan auf.

Grundlage ist nach § 6 LGG zunächst die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur. Stichdatum ist der 31.12.2011. Zu diesem Zeitpunkt waren auf 133 Haushaltsstellen und 6 Drittmittelstellen (VZÄ) insgesamt 150 Personen beschäftigt. Davon waren 5 Personen beurlaubt, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder verrentet auf Zeit. Von diesen 133 Stellen waren Stellen im Wert von 256.000 € Stellen aufgrund der Abgaben im Rahmen des strukturellen Defizits nicht besetzt.

Die Auszubildendenstellen sind in der Übersicht nicht enthalten. Zum Stichtag wurden in der Bibliothek drei Frauen ausgebildet.



Universitätsstr. 1
40225 Düsseldorf
Gebäude 24.41

www.ub.uni-duesseldorf.de

1. Beschäftigte nach Gruppen und Geschlecht

	weiblich	männlich	gesamt	Frauenquote
Beamt/-innen hD	9	4	13	69 %
Beamt/-innen gD	33	11	44	75 %
Beamt/-innen mD	4	2	6	67 %
Beschäftigte hD	6	5	11	55 %
Beschäftigte gD	12	13	25	48 %
Beschäftigte mD	27	19	46	59 %
Summe	91	54	145	63 %

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Die Übersicht der Beschäftigungsstruktur der ULB zeigt, dass in der Gesamtheit wie auch in allen Laufbahnen und Beschäftigungsverhältnissen zu mindestens 50 % Frauen beschäftigt sind.

In der nachfolgenden Tabelle wird nochmals zusammengefasst, wie sich die Frauenquote in den einzelnen Laufbahnen darstellt.

	weiblich	männlich	gesamt	Frauen- quote (2011)	Frauen- quote (2008)
Höherer Dienst	15	9	24	63 %	58,8 %
Gehobener Dienst	45	24	69	65 %	70,60 %
Mittlerer Dienst	31	21	52	60%	63,6 %
Gesamt				63%	63,6 %

Die Frauenquote ist im Bereich des gehobenen und mittleren Dienstes leicht gesunken, konnte im höheren Dienst jedoch gesteigert werden.

Beschäftigte mit Teilzeitbeschäftigung nach Gruppen und Geschlecht

	weiblich	männlich	gesamt	Frauen- quote	Gesamt- quote
Beamt/- innen hD	3 (von 9)	2 (von 4)	5 (von 13)	23 %	38 %
Beamt/- innen gD	17 (von 33)	1 (von 11)	18 (von 44)	39 %	41 %
Beamt/- innen mD	1 (von 4)	0 (von 2)	1 (von 6)	17 %	17 %
Beschäftigte hD	3 (von 6)	0 (von 5)	3 (von 11)	27 %	27 %
Beschäftigte gD	4 (von 12)	0 (von 13)	4 (von 25)	16 %	16 %
Beschäftigte mD	11 (von 27)	1 (von 19)	12 (von 46)	24 %	26 %
Summe	39 (von 91)	4 (von 54)	43 (von 145)	27 %	30 %

3. Prognose der Beschäftigungsstruktur

Seit der letzten Fortschreibung des Frauenförderplans hat die Bibliothek weitere 10 Stellen abgebaut. Der Anteil der Frauenquote ist minimal von 63,6 % auf 63 % gesunken.

Trotz des massiven Abbaus von 28 Stellen konnten in den Jahren 2009 bis 2011 acht Personen unbefristet eingestellt bzw. verbeamtet werden: Drei Männer im höheren Dienst, zwei Männer und eine Frau im gehobenen Dienst und eine Frau im mittleren Dienst.

In den nächsten Jahren sieht sich die Bibliothek aufgrund des hohen Altersdurchschnitts der Mitarbeitenden vor einem Generationswechsel. Aufgrund des traditionell hohen Frauenanteils im bibliothekarischen Beruf ist zu erwarten, dass Stellenbesetzungen unter dem Gleichstellungsaspekt kein Problem darstellen werden.

Bei einer Verjüngung der Mitarbeitenden ist wieder mit einer Steigerung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten zu rechnen, die momentan trotz sinkender Zahlen mit 27 % (Frauenquote) immer noch einen hohen Anteil haben.

4. Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen im zurückliegenden Zeitraum und mit Ausblick auf den Zeitraum 2012 - 2015

Vorstellungsverfahren werden in der ULB stets unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt.

Nach wie vor unterstützt die Bibliothek mit einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mitarbeitende mit einer Teilzeitbeschäftigung werden bei den Dienstplänen für Spätdienste nur auf eigenen Wunsch berücksichtigt.

Fortbildungsmaßnahmen werden nach einem Fortbildungskonzept allen Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Arbeitszeitmodell ermöglicht, häufig als familienfreundliche Inhouse-Maßnahmen. Systematischer Wissenstransfer innerhalb der Bibliothek wird über die sogenannten „8-9-Infos“ organisiert. Diese Veranstaltungen sind bewusst in einem Zeitrahmen organisiert, der nahezu allen Mitarbeitenden eine Teilnahme ermöglicht. Für Führungskräfte gibt es seit Jahren ein internes Führungstraining, das kontinuierlich fortgesetzt wird.

Befördert wurden im gehobenen Dienst 4 Personen (davon 3 Frauen) und im mittleren Dienst ein Mann. Im höheren Dienst wurde eine Frau höhergruppiert.

Bedingt durch Stellenabbau und Stellenplan gab es in den letzten Jahren wenig Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten. Da in den nächsten Jahren viele Mitarbeitende in den Ruhestand gehen werden, können hoffentlich vermehrt ausstehende Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der Universität ausgesprochen werden. Mit einem Frauenanteil von 63 % sind keine besonderen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu treffen.

Gezielt gefördert werden Berufsanfängerinnen und Wiedereinsteigerinnen durch Einarbeitungsprogramme, Mentoring und Hospitation. In Führungspositionen wird ergänzend auch ein Coaching angeboten und genutzt. Nachwuchsführungskräfte, in der Bibliothek immer über 50% Frauen, werden gezielt in Fortbildungsmaßnahmen auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet.

Unterstützt wird auch die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen mit dem Ziel einer höheren Qualifikation. Im Februar 2012 hat eine Mitarbeiterin erfolg-

reich die externe Abschlussprüfung in dem Ausbildungsberuf Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek bestanden. Die Bibliothek wird baldmöglichst ein entsprechendes Arbeitsumfeld anbieten und eine Höhergruppierung beantragen.

Ab dem Sommersemester 2012 werden drei Mitarbeitende, davon zwei Frauen, für den berufsbegleitenden MALIS-Weiterbildungsstudiengang an die Fachhochschule Köln entsandt. Hier werden gezielt bewährte Mitarbeiterinnen für die Führungsebene weiterqualifiziert.

Frauenförderplan des Zentrums für Informations- und Me- dientechnologie 2012 - 2014

Einleitung

Das Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIM) ist eine zentrale Betriebseinheit der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Es ist ein Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum für alle technischen Aspekte zur digitalen Informationsversorgung und -verarbeitung zur digitalen Kommunikation und zum Einsatz digitaler Medien (IKM).

Das ZIM unterstützt die Ziele der Hochschule auch im Hinblick auf die Gleichstellung von beschäftigten Männern und Frauen. Chancengleichheit auf der Grundlage von Differenzierungen wie Geschlecht, Alter, Status und familiärer Situation ist außer der ethischen Selbstverständlichkeit auch unabdingbar für erfolgreiches Arbeiten gerade in einem anspruchsvollen wissenschaftlichen und technischen Umfeld.

Darstellung der Situation

In den vergangenen Jahren hat sich die Bedeutung der zentralen IT für die gesamte Universität verändert. Die Anforderungen an das ZIM als Dienstleistungseinrichtung sind gestiegen. Außerdem wird nunmehr eine Reihe von Projekten der Universität durch das ZIM wesentlich gestützt oder sogar federführend durchgeführt. Dies hatte zur Folge, dass sich das ZIM strukturell und personell schnell verändert hat und weiter verändern wird.

Zum Stichtag 31.12.2011 stellt sich die personelle Situation wie folgt dar:

Von den insgesamt knapp 46 Vollzeitstellen inklusive der Beschäftigten aus dem MMZ, den Projekt- und Drittmittelbeschäftigten gehören 27,75 dem wissenschaftlichen Personal an. Zusätzlich werden zwei wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt. Die folgende Tabelle zeigt die genaue Analyse der Situation.

	Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	27,75	10,25	36,94%
Davon Führungskräfte	11	3	27,27%
Sonstiges Personal	18	7,25	40,28%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	2	1	50,00%

Zusammenfassend stellt sich ein positives Bild der Stellensituation weiblicher Beschäftigter im ZIM dar. Diese Situation ist insbesondere die Folge einer Entwicklung der letzten Jahre. Im April des Jahres 2009 waren lediglich 5,5 wissenschaftliche Stellen im ZIM durch Frauen

besetzt und nur eine Führungskraft (von damals 7) war weiblich. Als weniger positiv muss bewertet werden, dass ein Großteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen nur befristet eingestellt ist.

Ziele und Maßnahmen

Da das ZIM nur am Rande (Übernahme einiger Vorlesungen und Übungen in der Informatik, Betreuung von Hausarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten und das Angebot von Praktikumsplätzen) direkt mit dem Lehr- und Forschungsbetrieb befasst ist, sind die Ziele der Frauenförderung und Gleichstellung im ZIM vor allem im Bereich der allgemeinen Personalsituation zu sehen.

Ausgehend von einem für IT-Verhältnisse hohen Ausgangsniveau stellen sich für die kommenden Jahre die folgenden Ziele:

- Konsolidierung und weitere Verbesserung des Frauenanteils insgesamt
- Nachwuchsförderung für zukünftige Führungskräfte
- Erhöhen des Anteils von Frauen mit unbefristeten Verträgen
- Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf
- Einführung der Gleitzeit
- Qualifizierung von weiblichem Nachwuchs und Unterstützung von Frauen bei der Wiedereingliederung nach einer Familienphase.

Nach derzeitigem Stand ist in den kommenden Jahren nicht automatisch mit einer ähnlichen Entwicklung wie in den Vorjahren zu rechnen. Durch die vorfristige Besetzung von mehreren Stellen ist nicht zu erwarten, dass in nennenswertem Umfang weitere unbefristete Stellen zu besetzen sind. Die Erhaltung des jetzigen Frauenanteils kann aber erreicht werden, indem weiterhin Projekte, insbesondere aus Drittmitteln, eingeworben werden. Bei frei werdenden festen Stellen kann insbesondere aus dem Potential von jetzt befristet eingestellten Frauen geschöpft werden.

Die Altersstruktur insbesondere der ZIM-Führungskräfte erfordert zielgerichtet die Förderung geeigneten Nachwuchses. Hier werden insbesondere auch die im ZIM beschäftigten Frauen einbezogen.

Bei allen Überlegungen muss berücksichtigt werden, dass es außerordentlich schwierig ist, geeigneten Nachwuchs sowohl für die technischen als auch für die Führungspositionen zu gewinnen. Dabei spielt eine Rolle, dass die Bezahlung im öffentlichen Dienst für IT-Fachkräfte im Vergleich zur freien Wirtschaft viel zu niedrig ist. Erschwerend kommt hinzu, dass die hohen Lebenshaltungskosten im Düsseldorfer Raum die Anwerbung von auswärtigen Bewerbern sehr erschweren. Hier gilt es, über Zulagen Anreizsysteme zu schaffen. Für die Frage der Gleichstellung von Männern und Frauen in IT-Berufen kommt der geringe Frauennachwuchs für IT-Berufe hinzu. So steigt die Quote bei den Studienanfängerinnen im Fach Informatik zwar zur Zeit leicht an, übertrifft aber nicht die 20 Prozent-Marke (Zahlen aus dem Jahre 2010, s. <http://www.kompetenzz.de/Daten-Fakten/Studium>). Als erfolgversprechenden Ausweg hat sich die gezielte Förderung von Frauen in der Wiedereingliederungsphase herausgestellt. Die gezielte Ausbildung für die im ZIM ausgeübte Tätigkeit kann und muss „On-the-Job“ erfolgen. Notwendige Sekundärfähigkeiten, wie Team- und Organisationsfähigkeit, bringen diese Frauen häufig mit. Leider fehlt zur noch die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel einzuteilen. Die Umsetzung einer flexiblen Arbeitszeitregelung für alle Beschäftigten des ZIM ist zwingende Voraussetzung für die Arbeit des ZIM insgesamt und besonders für die weiblichen Beschäftigten.

Bericht des Zentrums für Informations- und Medientechnologie der Heinrich-Heine-Universität zur Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans 2008 – 2011

In der Fortschreibung des Frauenförderplans für das Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIM) der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) vom 13.1.2009 konnten seinerzeit wegen fehlender Einstellungsmöglichkeiten noch keine Ziele zur Verbesserung der personellen Situation weiblicher Beschäftigter angegeben werden.

Entgegen dieser sehr pessimistischen Einschätzung des Entwicklungspotentials des ZIM veränderten sich die Aufgaben der Hochschul-IT und somit auch die Erwartungen an das ZIM sehr. Dies zeigt sich unter anderem auch in einigen Punkten im Hochschulentwicklungsplan sowie in mehreren Rektoratsbeschlüssen. Beispielsweise wurde im Jahr 2011 die vorfristige Besetzung von fünf Stellen durch das Rektorat genehmigt. Mit dem gewonnenen Spielraum konnte auch der Anteil von Frauen im ZIM beim wissenschaftlichen Personal verbessert werden. Es gelang auch, den Anteil von weiblichen Führungskräften zu steigern.

Im Einzelnen zeigt die folgende Tabelle die Personalentwicklung im ZIM. Die folgenden Zahlen beinhalten die Stellen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die organisatorisch dem ZIM zugeordnet oder unter einheitlicher personeller Führung waren oder sind, also auch Beschäftigte des UKD, die im MMZ arbeiten, die Mitarbeiter des ehemaligen Lehrstuhls „Prof. Olbrich“, der Datenschutzbeauftragte und sein Mitarbeiter und diverse Drittmittelprojekte wie HeinEcomp und die Kooperation Bull. Der Stichtag 1.1.2009 wurde gewählt, weil ältere Zahlen im ZIM nicht vorliegen. Zum Stichtag 31.12.2011 ist der Lehrstuhl von Prof. Olbrich aufgelöst und der Datenschutzbeauftragte ist eine Stabsstelle des Rektorats. Es werden die jeweils besetzten Stellen (bzw. die des Mitarbeiters in Altersteilzeit komplett) aufgeführt.

1.4.2009	insgesamt	Davon weiblich
Wissenschaftliches Personal	27,5	5,5
Davon Führungskräfte	7	1
Sonstiges Personal	22,5	9,5
31.12.2011		
Wissenschaftliches Personal	27,75	10,25
Davon Führungskräfte	11	3
Sonstiges Personal	18	7,25

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Anteil der Frauen am Wissenschaftlichen Personal des ZIM und an den Führungskräften deutlich gesteigert werden konnte.