
Rechenschaftsbericht

für den Zeitraum vom 01.10.2006 bis zum 30.09.2008

September 2008

VORWORT.....	4
1. Personalauswahlverfahren.....	5
1.1 Berufungen.....	5
1.1.1 Neuberufungen an der UDE.....	5
1.1.2 Listenplatzierungen in Berufungsverfahren.....	6
1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau.....	6
1.3 Stellenbesetzungsverfahren der weiteren Beschäftigten.....	7
2. Gremienbetreuung.....	7
2.1 Organe der UDE.....	7
2.2 Senatskommissionen.....	8
2.3 Gleichstellungskommission:.....	8
3. Kooperationen.....	9
3.1 Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH).....	9
3.1.1 Gender-Portal.....	9
3.1.2 Arbeitsstelle Gender and Diversity.....	9
3.1.3 Projekt „Gender Mainstreaming im Fachbereich“.....	10
3.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ).....	10
3.3 Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE).....	10
3.4 Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche.....	11
3.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten.....	11
3.6 Externe Kooperationen.....	12
3.6.1 LaKof und BuKof.....	12
3.6.2 UAMR – Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	12
3.6.3 Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen.....	12
4. Einzelfallberatung.....	13
5. Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie.....	13
5.1 Elternservice.....	13
5.2 Bewerbung „Familie in der Hochschule“.....	13
5.3 Personalkosten für Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.....	14
5.4 Prüfungsmöglichkeit für Studierende, die aufgrund von Schwangerschaft oder Kinderpflege beurlaubt sind.....	14

6. Qualitätssicherung /Zertifizierung.....	14
6.1 Entwicklungsplanung als Steuerungsinstrument von Gleichstellungspolitik	14
6.1.1 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen/zentralen Einheiten	14
6.1.2 Hochschulentwicklungsplanung.....	15
6.1.3 Anreizsysteme zur Gleichstellung	15
6.2 Auszeichnung für Chancengleichheit in der Personalpolitik. Die UDE erhält das Total E- Quality Prädikat.....	15
6.3 Erfolgreiche Teilnahme am BLK-Professorinnenprogramm.....	16
7. Weitere Tätigkeitsfelder	17
7.1 Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten.....	17
7.2 Frauenversammlung	17
7.3 Ideenkonferenz	18
7.4 Verbesserung Sicherheit.....	18
7.5 Teilnahme der UDE an der Studie „Gender Mainstreaming an Hochschulen“	19
7.6 Internationaler Frauentag	19
Anhang	20

VORWORT

Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Überblick über die in unserer Amtszeit (Oktober 2006 bis September 2008) geleistete Arbeit geben und dabei einige aus Gleichstellungssicht wichtige Bereiche etwas ausführlicher behandeln.

Angesichts der Tatsache, dass die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen in Nordrhein-Westfalen zunehmend schwieriger geworden sind und im Bewusstsein, dass Hochschulen kein geschlechtsneutraler Raum, sondern ein traditionell männlich geprägtes System sind, wovon auch die Universität Duisburg-Essen keine Ausnahme darstellt, haben wir bei unserem Amtsantritt die Aufgaben des Gleichstellungsbüros schwerpunktmäßig unter drei Zielsetzungen gestellt:

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

Wir freuen uns, dass es gelungen ist, vieles von dem, was wir uns vorgenommen haben, anzustoßen und einiges sogar bereits umzusetzen. Mit den nachfolgenden Ausführungen zu den verschiedenen Aufgabenfeldern wollen wir das verdeutlichen.

Doch ohne Unterstützung und gute Zusammenarbeit wäre das nicht möglich gewesen. Deshalb möchten wir uns ausdrücklich bei allen an der UDE bedanken, die uns dabei geholfen haben, die Gleichstellung an unserer Hochschule zu befördern.

Ein besonderer Dank gilt außerdem den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros, Doris Lutat und Lisa Mense sowie Saliha Kubilay, die uns immer engagiert zur Seite gestanden haben.

Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte

Elke Währisch-Große, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

1. Personalauswahlverfahren

1.1 Berufungen

Ein wichtiger Indikator für die Chancengleichheit von Frauen an den Hochschulen ist ihr Anteil an Professuren. Auch wenn der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen bundesweit in den letzten zehn Jahren von 9% auf 16% in 2007 gestiegen ist, sind Professorinnen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.¹ Den Berufungsverfahren kommt daher nicht nur unter Gleichstellungsgesichtspunkten eine besondere Bedeutung zu. Sie stellen eine zentrale Aufgabe für die Gleichstellungsbeauftragte im Bereich der Personalentwicklung dar.

Vor dem Hintergrund des so genannten Generationenwechsels in der ProfessorInnenschaft nahm der Anteil der Berufungsverfahren insgesamt deutlich zu, so auch an der UDE. Seit dem Amtsantritt am 01.10.2006 bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind an der UDE insgesamt 142 Berufungsverfahren durchgeführt worden. Von diesen sind mit Stichtag 31.08.2008 75 Verfahren abgeschlossen – d. h. die Neuberufenen haben ihre Stelle angetreten – und 28 Verfahren liegen dem Rektorat zur Entscheidung vor. Aktuell gibt es noch 39 laufende Berufungsverfahren.

1.1.1 Neuberufungen an der UDE

An der UDE gelang es den Frauenanteil an den Neuberufungen zu steigern (vgl. Tab.1). In 2006 waren 22% der neuberufenen HochschullehrerInnen Frauen; in 2007 waren Frauen bereits mit 32% vertreten. In diesem Jahr konnte der Frauenanteil an den Neuberufungen noch einmal gesteigert werden und liegt bis zum 31.08.2008 bei 50%. In 2008 gelang es nun auch dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften erstmals zwei Lehrstühle mit Frauen zu besetzen.

Tab.1: Berufungen an der Universität Duisburg-Essen

Fachbereich	2006			2007			bis 31.08.2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	4	1	25%	9	5	56%	3	3	100%
GesWi	4	1	25%	1	1	100%	1	0	0%
BiWi	2	2	100%	2	2	100%			
KuD	3	1	33%						
WiWi				3	0	0%	4	2	50%
BWL	1	0	0%	2	1	50%			
Mathe				3	0	0%	1	0	0%
Physik				2	0	0%	2	0	0%
Chemie	3	0	0%	2	0	0%	2	1	50%
BioGeo	2	0	0%	1	0	0%	1	1	100%
IngWi	5	1	20%	6	1	17%	4	2	50%
Medizin.	3	0	0%	6	2	33%	8	4	50%
Gesamt	27	6	22%	37	12	32%	26	13	50%

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

¹ siehe Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 07.07.2008

1.1.2 Listenplatzierungen in Berufungsverfahren

In wie weit sich der hohe Frauenanteil bei Berufungen in 2008 fortführen lässt, wird sich in den kommenden Verfahren zeigen. Ein Blick auf die Listenplatzierungen zeigt (vgl. Tab.2), dass insgesamt der Anteil von Frauen auf Listenplätzen von 23% in 2006 auf gegenwärtig 27% gestiegen und dabei insbesondere der Prozentsatz an den Erstplatzierungen mit 46% beachtlich ist.

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

Listenplatz	2006			2007			bis 31.08.2008		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Erstplatziert	27	5	19%	39	11	28%	26	12	46%
Zweitplatziert	27	6	22%	36	10	28%	21	5	19%
Drittplatziert	25	7	28%	32	3	9%	20	3	13%
Listenplätze gesamt:	79	18	23%	107	24	22%	75	20	27%

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

Für diese unter Gleichstellungsaspekten erfolgreiche Berufungspolitik erhielt die UDE in 2007 658.600 Euro an Landesmitteln aus dem sogenannten Innovationsfonds des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie.

1.2. Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau

Um die Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau abzubauen, stützt sich der zentrale Frauenförderplan der UDE hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen vor allem auf die gesetzlichen Vorgaben des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7-12, LGG, NRW). Dies betrifft insbesondere die öffentliche Ausschreibung der Stellen, die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Tab. 3: Einstellungsverfahren des Wissenschaftlichen Mittelbaus vom 01.10.2006 – 31.08.2008

Fachbereiche	Abgeschlossene Verfahren				Frauen in %	Laufende Verfahren
	gesamt	Frauen	Männer			
GeiWi	32	19	13	59,4%	7	
GesWi	15	8	7	53,3%	8	
BiWi	15	7	8	46,7%	8	
KuD	4	2	2	50,0%	0	
WiWi	32	9	23	28,1%	15	
BWL	17	6	11	35,3%	2	
Mathe	27	8	19	29,6%	3	
Physik	35	11	24	31,4%	17	
Chemie	31	13	18	41,9%	5	
BioGeo	14	8	6	57,1%	9	
IngWi	61	7	54	11,5%	12	
Med	36	9	27	25,0%	31	
Sonstige	7	6	1	85,7%	10	
Gesamt	548	197	351	35,9%	127	

Quelle: Eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros (GLB)

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

So ist das Gleichstellungsbüro seit dem 01.10.2006 mit insgesamt 675 Einstellungsverfahren befasst, wovon 548 Verfahren zum Stichtag 31.08.08 abgeschlossen wurden. Die Einstellungsquote von Frauen beträgt 35,9% und liegt damit etwa gleich auf mit dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Mittelbau. Die Einstellungsquote der Frauen variiert dabei je nach Fachbereich. Insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, der Medizin und den Wirtschaftswissenschaften sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert.

1.3 Stellenbesetzungsverfahren der weiteren Beschäftigten

Hier gilt das zu Besetzungsverfahren der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Gesagte: Aufgrund der Vielzahl der Verfahren war die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten nur in Ausnahmefällen möglich. Besonderes Augenmerk galt sowohl den Einstellungsverfahren im oberen Bereich der betrieblichen Hierarchie, um vor allem dort den Frauenanteil zu erhöhen, als auch auf Arbeitsbereiche von Frauen mit besonders belastenden Rahmenbedingungen, um Verbesserungen anzuregen.

2. Gremienbetreuung

Gremienarbeit ist ein weiterer wichtiger Bereich der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, um dazu beizutragen, dass die Belange der Gleichstellung und Frauenförderung im Sinne einer Querschnittsaufgabe berücksichtigt werden. Laut Hochschulgesetz des Landes Nordrhein Westfalen kann die Gleichstellungsbeauftragte an sämtlichen Sitzungen der Gremien der Universität mit beratender Stimme teilnehmen.

2.1 Organe der UDE

Mit In-Kraft-Treten des neuen Hochschulgesetzes (HG) in NRW zum 01.01.2007 waren für die Hochschulen entscheidende Strukturveränderungen verbunden. So musste die UDE neue Leitungsstrukturen einführen und den Aufgabenzuschnitt sowie die Entscheidungskompetenzen der Gremien neu ordnen.

Gemäß dem neuen Gesetz ist der Hochschulrat, dessen Mitglieder im Mai 2007 vom Senat der UDE gewählt wurden, das höchste Gremium an der Universität. Die Gleichstellungsbeauftragte war am Auswahlverfahren der Hochschulratsmitglieder angemessen beteiligt.

An den Sitzungen des Hochschulrates nimmt die Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme teil.

An der Besetzung der Position eines Rektors/einer Rektorin war die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls durch ihre beratende Mitarbeit in der Findungskommission umfassend beteiligt. Dies gilt ebenso für die Auswahl der weiteren Rektoratsmitglieder.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Senats und Rektorats teil. Im Berichtszeitraum tagten das Rektorat an 45 und der Senat an 29 Terminen.²

2.2 Senatskommissionen

Durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen der Senatskommissionen

- Kommission für Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs
- Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung, einschließlich erweiterte Kommission
- Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen
- und dem Prüfungsgremium zur Sicherung der Qualität der Lehr- und Studienorganisation

konnten Gleichstellungsbelange bereits frühzeitig in die Beratungen eingebracht werden.

Beispielhaft genannt seien:

- die Frage der Partizipation von Frauen und Männern an der hochschulinternen Forschungsförderung
- die Frage der wissenschaftsstützenden Assistenz in Fachbereichen: welchen Service benötigen Dekanate / Fachbereiche / Institute von ihren Beschäftigten? Wie korrespondiert dieses mit der tariflichen Eingruppierung?
- die Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten bei der Erarbeitung von BA/MA-Studien- und Prüfungsordnung, z.B. bei der hausintern festgelegten Konzeption von Prüfungsabläufen
- die Einbringung der Problematik Teilzeitstudiengänge
- die Vereinbarkeit von Studium und Familienpflichten
- die ZLV Essener Kolleg für Geschlechterforschung

2.3 Gleichstellungskommission:

Die Gleichstellungskommission tagte im Berichtszeitraum insgesamt sechs Mal. Schwerpunkte ihrer Arbeit im Rahmen ihres Aufgabenbereiches waren die Begutachtung von Anträgen zur Durchführung von Gleichstellungsprojekten seitens der Fachbereichen und zentralen Einrichtungen, die im Rahmen der Mittelverteilung aus dem Innovationsfonds des Landes NRW finanziert wurden, die Beratung der Frauenförderpläne der Fachbereiche und der Verwaltung, die Erarbeitung von Empfehlungen zum Gleichstellungsbereich für die neue Grundordnung der UDE sowie die Begleitung der Entwicklungsgespräche mit den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen.

² Die Daten wurden für den Zeitraum 01.10. – 31.08.08 erhoben

3. Kooperationen

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

Die Kooperation mit dem ZfH, das eine wichtige Einrichtung der UDE zur Organisationsentwicklung darstellt und damit auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten von Bedeutung ist, war nicht nur reibungslos, sondern ausgesprochen fruchtbar. Regelmäßige Arbeitstreffen, die Teilnahme an Vorstandssitzungen und der unkomplizierte informelle Austausch sind die Regel.

Im Folgenden werden drei Beispiele beschrieben.

3.1.1 Gender-Portal

Das *Gender-Portal* der UDE wird vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Arbeitsstelle „Gender and Diversity“ (ehemals Geschäftsbereich Frauenförderung/ Gender Mainstreaming im ZfH) betrieben und weiterentwickelt. Im Jahr 2006 wurden die ersten Inhalte im Internet veröffentlicht und das Portal seitdem kontinuierlich weiter ausgebaut. Das Gender-Portal unterstützt die Mitglieder der UDE im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming, indem es Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung aufbereitet und gebündelt zur Verfügung stellt.

Die Schwerpunkte des Portals beziehen sich auf Themen, die im Rahmen der Hochschulentwicklung der UDE relevant sind:

- Gender in der Hochschulentwicklungsplanung
- Genderaspekte in Studium und Lehre
- Gender in den Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Frauen- und Geschlechterforschung

Das Gender-Portal ist im deutschsprachigen Raum ein Alleinstellungsmerkmal der UDE und wurde deswegen in der Begründung zur Verleihung des Total-E-Quality Prädikats an die UDE explizit erwähnt.

3.1.2 Arbeitsstelle Gender and Diversity

Aufgrund von Umstrukturierungen im ZfH wurde die Arbeitsstelle Gender and Diversity im August 2008 eingerichtet. Der frühere Geschäftsbereich Frauenförderung/ Gender Mainstreaming hat sich im Zuge seiner Aufgabenerweiterung in den Geschäftsbereich Karriereentwicklung umbenannt. Ein Schwerpunkt des Geschäftsbereiches ist nach wie vor die akademische Personalentwicklung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Im Sinne der Gender Mainstreaming Strategie als einer Querschnittsaufgabe sind Genderaspekte aber auch in den drei weiteren Geschäftsbereichen des ZfH von Bedeutung und in unterschiedlicher Breite implementiert. Aufgrund des übergeordneten Charakters von Gender Mainstreaming wurde daher die Arbeitsstelle Gender and Diversity eingerichtet, die die entsprechenden Aktivitäten koordiniert und initiiert. So gibt es bereits in allen vier Geschäftsbereichen Gender-Projekte. Darüber hinaus berät die Arbeitsstelle in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten die Fachbereiche, Gremien und weiteren Einrichtungen der Universität bei der Umsetzung von Gender

Mainstreaming und Diversity Management. So nimmt das Gleichstellungsbüro an den vierteljährlich stattfindenden Arbeitstreffen der von der Arbeitsstelle initiierten AG „Gender im ZfH“ teil. In 2008 fanden bisher drei Sitzungen der AG statt.

3.1.3 Projekt „Gender Mainstreaming im Fachbereich“

Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe ist auf der Ebene der Hochschulsteuerung an der UDE weitestgehend integriert. Der Umsetzungsgrad von Gender Mainstreaming ist dagegen in den Fachbereichen noch sehr gering und weist je nach Fachbereich große Schwankungen auf. Eine Analyse der Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2007 zwischen den Fachbereichen und dem Rektorat zeigt hier den Handlungsbedarf auf.

In Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle Gender and Diversity und dem Geschäftsbereich Evaluation im ZfH ist ein Pilotprojekt zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Fachbereich geplant. Ein erster Entwurf für die Durchführung des Implementierungsprozesses ist durch das Gleichstellungsbüro erfolgt. Im Wintersemester sollen die Gespräche mit einem Fachbereich aufgenommen werden.

Auf Grundlage des Pilotprojektes lassen sich Handlungsempfehlungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den weiteren Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der UDE ableiten und konkrete Arbeitshilfen bereitstellen, die auf die unterschiedlichen Bedarfe abgestimmt sind.

3.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ)

Unter Federführung des ABZ und mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten vernetzt eine Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, Projekte zur gendergerechten Orientierung universitätsintern und stellt sie nach außen dar.

Im Fokus stehen dabei Projekte für Schülerinnen im Bereich Naturwissenschaft und Technik:

- Girls' Day – Mädchenzukunftstag
- S.U.N.I – Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Oberstufe
- Trau' Dich - Probestudium der Physik für Schülerinnen der Oberstufe (organisiert durch den Fachbereich Physik).

Daneben baut die Koordinierungsstelle eine TutorInnen-Datenbank auf. Auch Konzepte der Einbeziehung von Jungen und Männern, etwa die Förderung von Männern im Grundschulbereich, sollen kooperativ entwickelt und erprobt werden.

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

Mit den KollegInnen des Sachgebiets sind wir in gutem Kontakt und nehmen an den turnusmäßigen internen Beiratstreffen, zu denen das Sachgebiet einlädt, teil.

Aufgrund der nach wie vor vorhandenen Entgeltdiskriminierung, die auch durch den neuen Tarifvertrag TVL noch nicht beseitigt wurde, wurde die Diskussion aufgenommen, wie die, durch

wissenschaftliche Studien belegte Minderbewertung von Tätigkeiten der sog. Frauenarbeitsplätze im wissenschaftsstützenden Bereich an der UDE verbessert werden kann. Eine Arbeitsgruppe der auch der Personalrat der weiteren Beschäftigten angehört, bearbeitet dieses Thema nun zielgerichtet.

3.4 Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche

Die Aufgabendichte der Gleichstellungsbeauftragten und die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Universität machten es erforderlich, AnsprechpartnerInnen für Gleichstellung auf den verschiedenen Ebenen der Universität zu institutionalisieren. In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2005 – 2006 wurde daher mit den Fachbereichen vereinbart, AnsprechpartnerInnen für Gleichstellung zu benennen. Um Frauen in den Fachbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu entlasten sowie aus einer Gender Mainstreamingperspektive heraus, konnten diese Funktion sowohl Männer als auch Frauen übernehmen. Um diesen Personenkreis zu vernetzen und über den Stand der Gleichstellungsarbeit an der UDE regelmäßig zu informieren, wurde er regelmäßig zu den Sitzungen der Gleichstellungskommission als beratende Mitglieder eingeladen.

Das im Januar 2007 in Kraft getretene Hochschulgesetz (HG) des Landes NRW sieht erstmals das Amt der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich auch von gesetzlicher Seite aus vor. Da erst die Grund- und Wahlordnung hochschulintern an das neue Gesetz angepasst werden mussten, sind bisher nur in drei Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte gewählt worden. Im Verlauf des kommenden Wintersemesters wird es sie dann flächendeckend geben.

Die Vernetzung sowie der Aufbau verlässlicher Kooperationsstrukturen zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen sind eine wichtige Aufgabe in der nächsten Amtsperiode. Dazu soll es u.a. turnusmäßige Treffen geben.

Wir haben im März 2007 bereits die damaligen AnsprechpartnerInnen für Gleichstellung aus den Fachbereichen und weitere an Berufungsverfahren Beteiligte zu einem gemeinsam mit dem ZfH durchgeführten Workshop "Qualität und Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren" eingeladen, um konkrete Möglichkeiten einer gleichstellungsorientierten Berufungspolitik und einer entsprechenden Verfahrensgestaltung zu besprechen. Wir planen vergleichbare Veranstaltungen zu verschiedenen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen auch mit dem neuen Personenkreis durchzuführen.

Außerdem ist es selbstverständlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche Hilfe, Beratung und Unterstützung bei inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben durch das Gleichstellungsbüro erhalten.

3.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten

Arbeitsrechtliche und arbeitsorganisatorische Fragen sowie das Thema Personalentwicklung sind Bereiche, wo es große Schnittmengen zwischen den Aufgaben der Personalräte und der Gleichstellungsbeauftragten gibt. Wir pflegen daher einen engen sachbezogenen Austausch.

3.6 Externe Kooperationen

3.6.1 LaKof und BuKof

Der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen auf Landes- und Bundesebene ist ein wichtiges Instrument für den Erfahrungs- und Informationsaustausch und um der Gleichstellungsarbeit vor Ort neue Impulse zu geben. Von daher haben wir an den diesbezüglichen Terminen gerne teilgenommen.

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

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

Bundeskongress der Frauenbeauftragten (BuKoF)

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ist der deutschlandweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Die BuKoF vertritt die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. So gibt es Kommissionen zu verschiedenen Schwerpunktthemen und Fragestellungen. Die BuKoF-Mitglieder treffen sich ein Mal im Jahr zur bundesweiten Tagung und Mitgliederversammlung, ihre Kommissionen laden ebenfalls regelmäßig zu Arbeitstreffen ein.

3.6.2 UAMR – Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die UDE kooperiert mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Universität Dortmund im gemeinsamen Mentoring-Programm mentoring³, das die Potenziale und Kompetenzen von fortgeschrittenen Doktorandinnen fördert und unterstützt. Die UDE, vertreten durch den Geschäftsbereich Karriereentwicklung des ZfH, koordiniert in diesem Programm den Schwerpunkt Geistes- Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften. Zukünftig soll das Programm neben Doktorandinnen auch Post-Docs offen stehen und um weitere Aktivitäten der Nachwuchsförderung ergänzt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Kooperationspartnerin und nimmt an den regelmäßigen Arbeitstreffen teil.

3.6.3 Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen

Das Gleichstellungsbüro der UDE ist vernetzt mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. An den von den Gleichstellungsbüros der Städte organisierten regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen nehmen wir nach Möglichkeit teil.

4. Einzelfallberatung

Zahlreiche Frauen haben sich mit spezifischen Fragen oder Problemen an das Gleichstellungsbüro gewandt, um sich individuell beraten zu lassen. Thematisch lassen sich die meisten Einzelfallberatungen unter den Überschriften Mutterschutzgesetzgebung im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Situation oder Ansprüche und Möglichkeiten aufgrund des Bundeselterngeld und -erziehungsgesetzes zusammenfassen. Erfreulicherweise haben ganz wenige Anfragen den Bereich der sexuellen Belästigung berührt.

Gerade bei den Einzelfallberatungen hat sich der enge Austausch mit den Personalräten bewährt.

5. Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie

5.1 Elternservice

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

Für studierende Eltern ist ebenfalls ein Servicebüro eingerichtet, das Beratung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbietet.

Der weitere Ausbau der Kinderbetreuung an beiden Campi durch die Erhöhung der Platzzahlen in der außerhäuslichen Tagespflege wird am Campus Duisburg zum Beginn des Wintersemesters 2008/2009 realisiert und am Campus Essen im nächsten Jahr.

Darüber hinaus ist mit dem Studierendenwerk vereinbart, ein gemeinsames abgestimmtes Rahmenkonzept zur Kinderbetreuung zu erarbeiten, das alle Standorte inklusive den Klinikums-campus in den Blick nehmen sowie die Ressourcen, die die verschiedenen Akteure einbringen können, bündeln soll.

5.2 Bewerbung „Familie in der Hochschule“

Die UDE hat sich das Ziel einer familiengerechten Hochschule gesetzt. Hierzu hat sie, wie oben beschrieben, in den letzten Jahren Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/wissenschaftlicher Karriere und Studium mit Aufgaben in der Familie initiiert und umgesetzt. Diese Angebote im Bereich der Vereinbarkeit sollen weiter ausgebaut werden.

Daher nahm die UDE im November 2007 an der von der Robert Bosch Stiftung, dem Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung in seiner Funktion als Beauftragter der Bundesre-

gierung für die neuen Länder sowie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) ausgelobten Wettbewerbs „Familie in der Hochschule“ teil, der zum Ziel hatte, dass die prämierten acht Hochschulen (von denen vier aus den neuen Bundesländern stammen sollten) einen gemeinsamen best practice-Club gründen und in diesem Zuge eine Förderung von bis zu 100.000 € für die Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen und Strukturen erhalten.

Trotz umfangreicher Antragsunterlagen und eines verbindlichen Konzepts auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule war die UDE leider genauso wenig wie die anderen sich beworben habenden Hochschulen aus NRW hier erfolgreich. Trotzdem sollen die im Konzept aufgeführten Weiterentwicklungen der Verbesserung der Vereinbarkeit weitergeführt werden.

5.3 Personalkosten für Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

Die Finanzierung von Ersatzpersonal für Mitarbeiterinnen während der Mutterschutzfristen ist vor dem Hintergrund einer landesgesetzlichen Änderung an der UDE für die betroffenen Bereiche verbessert worden. Ein neues hochschulinternes Verfahren wurde zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat verabredet: Der von der gesetzlichen Krankenkassen erstattete Zuschuss des sog. U2Umlageverfahrens zu den Personalkosten von Angestellten wird nun an der UDE auf Antrag direkt den betroffenen Arbeitsbereichen bereitgestellt.

5.4 Prüfungsmöglichkeit für Studierende, die aufgrund von Schwangerschaft oder Kinderpflege beurlaubt sind

Eine im Gesetz zur Erhebung von Studiengebühren festgelegte Regelung besagt, dass (z. B. wegen Kinderpflege oder Mutterschutzfristen) beurlaubte Studierende keine Prüfungsleistungen während ihrer Beurlaubung ablegen dürfen. Eine Regelung, die besonders im Falle von Schwangerschaft (und damit der Strategie, möglichst vor einer Entbindung noch viele begonnene Studienleistungen mit Prüfung abzuschließen) negative Auswirkungen hat. Obwohl eine pragmatische hochschulinterne Verfahrensweise versucht, glimpfliche Lösungen im Einzelfall zu finden, setzen wir uns im Konzert mit der LaKoF für eine klare gesetzliche Lösung zugunsten der Studierenden ein. Mittlerweile kann gehofft werden, dass das gelingt, da es eine fraktionsübergreifende Gesetzesinitiative im Landtag NRW dazu gibt.

6. Qualitätssicherung /Zertifizierung

6.1 Entwicklungsplanung als Steuerungsinstrument von Gleichstellungspolitik

6.1.1 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen/zentralen Einheiten

Es ist gelungen, Gleichstellungsaspekte als Zielkategorie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Querschnittsaufgabe zu implementieren.

Für die ZLV werden nach Geschlecht differenzierte Kennziffern in den Bereichen Studium, Promotion, Habilitation, wiss. Mitarbeiter/innen und Professuren erhoben. Zudem werden die Fachbereiche und zentralen Einheiten aufgefordert, in den Kernbereichen Studium und Lehre, Forschung, Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Interne Prozesse Gleichstellungsziele zu be-

nennen. Die Gespräche zu den ZLV 2007/2008 zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen fanden zum Beginn der Amtszeit Ende 2006 statt. Auf Grundlage der eingereichten Controllingberichte der Fachbereiche zu den Zielen im Bereich der Gleichstellung erarbeitete die Gleichstellungsbeauftragte, wo notwendig, Empfehlungen zur Angabe von Zielzahlen, die bereits in den Frauenförderplänen formuliert waren oder zu einem möglichen Einbezug von Genderaspekten bei Lehre oder Forschung. Bei den anstehenden ZLV-Gesprächen ist eine bessere Verzahnung der in den ZLV formulierten Gleichstellungsziele mit den Frauenförderplänen der Fachbereiche geplant.

6.1.2 Hochschulentwicklungsplanung

Gleichstellungsziele sind im Hochschulentwicklungsplan der UDE festgeschrieben. Hierzu haben wir Empfehlungen sowohl zur quantitativen und qualitativen Zielfestlegung als auch zu Strategien zur Zielerreichung erarbeitet.

6.1.3 Anreizsysteme zur Gleichstellung

Im Rahmen eines Antragverfahrens, das durch die Gleichstellungskommission der UDE begleitet wird, können sich die Fachbereiche und Einrichtungen jährlich um Mittel bewerben, die die UDE aus dem Strukturfonds des Landes NRW zur Förderung der Gleichstellung bekommt. Aufgrund ihrer erfolgreichen Steigerung des Professorinnenanteils erhielt die UDE im Jahr 2007 658.600 Euro. Neben konkreten Fördermaßnahmen für Frauen der unterschiedlichen Statusgruppen können auch gleichstellungsrelevante Forschungsvorhaben durchgeführt werden. Alle geförderten Projekte sind gehalten, einen Abschlussbericht zu machen, in dem möglichst auch konkrete Verbesserungsempfehlungen gegeben werden sollen. So können diese dezentralen Projekte eine multiplikatorische Wirkung entfalten und zur Stärkung und Weiterentwicklung der Gleichstellung in den Fachbereichen sowie der gesamten Universität beitragen. Geplant ist außerdem, die Abschlussberichte nicht nur der Gleichstellungskommission zur Kenntnis zu geben, sondern auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten im Netz zu veröffentlichen.

Leider fiel 2008 der Betrag des Landes deutlich geringer aus wegen der statistischen Daten, die das MIWFT seinen Berechnungen der Mittelhöhe zugrunde legte.

6.2 Auszeichnung für Chancengleichheit in der Personalpolitik. Die UDE erhält das Total E-Quality Prädikat

Mit dem Total E-Quality Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. Das Prädikat wird vom Verein Total E-Quality Deutschland e.V. vergeben.

Zum Stichtag 31. Januar 2007 hatte sich die UDE mit umfangreichen Antragsunterlagen um das Total E-Quality Prädikat beworben. Die Bewerbung um das Prädikat basierte auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme der Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung und Gleichstellung in den folgenden sieben Aktionsfeldern abfragte: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung; Karriere- und Personalentwicklung; Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (worklife-balance); Institutionalisierte Gleichstel-

lungspolitik; Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung; Organisationskultur; Forschung, Lehre und Studium.

Im Auftrag des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. prüfte eine unabhängige Jury, prominent besetzt mit Frau Prof. Dr. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Dr. h. c. Peter Meyer-Dohm, International Partnership Initiative e.V. und Dr. Hadumod Bußmann, Sprachwissenschaftlerin, Universität München, die Bewerbung der UDE. Die Jury beschied der UDE einen nachweislich positiven Einsatz für Chancengleichheit von Frauen und Männern und begründet die Prädikatsvergabe wie folgt:

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

Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen und besteht aus einer Urkunde sowie den Nutzungsrechten des TOTAL E-QUALITY Logos für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Im Jahr 2010 können mit einer Folgebewerbung weitere Fortschritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule überprüft und deutlich gemacht werden.

6.3 Erfolgreiche Teilnahme am BLK-Professorinnenprogramm

Die Bund-Länder Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat im November 2007 ein Professorinnenprogramm zur Förderung der Gleichstellungsaktivitäten und zur Erhöhung der Anteile von Frauen in Spitzenfunktionen an Hochschulen vereinbart. In den nächsten fünf Jahren stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zusammen mit den Ländern hierfür 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert werden bis zu 200 Professuren durch eine Anschubfinanzierung für fünf Jahre für – hauptsächlich vorgezogene - Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Stellen; aber auch die Finanzierung von Berufungen auf eine freie Professur (Regelberufung) ist möglich. Die Teilnahme an dem Programm setzt die positive Begutachtung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule voraus.

Die UDE hat sich zum Stichtag 16. Juni 2008 für das Professorinnenprogramm beworben. Dazu hat die Gleichstellungsbeauftragte in Absprache mit dem Rektorat und dem Kanzler ein Gleichstellungskonzept erarbeitet, das den bisher erreichten Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Hochschule einer umfassenden Analyse unterzieht sowie erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen darlegt und in den drei folgenden Schwerpunkten weiterführt:

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

Das vorgelegte Gleichstellungskonzept hat die Jury überzeugt und so kann die UDE gemeinsam mit 79 Hochschulen am Professorinnenprogramm teilnehmen.

7. Weitere Tätigkeitsfelder

7.1 Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten

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

Wissenschaftlerinnen an der UDE - Portraitreihe

Seit Ende 2006 werden im Newsletter in loser Folge Portraits von Wissenschaftlerinnen an der UDE veröffentlicht. Anliegen der Portraitreihe ist es, vor allem jungen Frauen die Chancen, die ihnen die Wissenschaft bieten kann, aufzuzeigen und ihnen Beispiele für erfolgreiche Berufs- und Karrierebiografien von Frauen vorzustellen. In den Portraits werden Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fächer an der UDE vorgestellt und verschiedene Wege - gerade und ungerade - in die Wissenschaft präsentiert

Schwerpunktheft des Newsletters 2007

Erstmals hat das Gleichstellungsbüro Anfang 2008 ein Schwerpunktheft des Newsletters herausgegeben. Damit wird das Informationsangebot über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros erweitert. Das Schwerpunktheft berichtet in Form eines Jahresrückblicks über die Aktivitäten im und mit dem Gleichstellungsbüro sowie über die vorhandenen vielfältigen Strukturen der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechterforschung an der UDE.

7.2 Frauenversammlung

In ihrer Amtszeit luden die Gleichstellungsbeauftragten im Januar 2007 und im Januar 2008 zu einer Frauenvollversammlung an der UDE ein. Im Januar 2007 fand die Frauenversammlung am Campus Duisburg statt. Schwerpunkte der Versammlung waren die Vorstellung der neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten Ingrid Fitzek und ihrer Stellvertreterin Elke Währisch-Große, der Rechenschaftsbericht der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Bärbel Rompeltien sowie die veränderten landesrechtlichen Rahmenbedingungen aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive.

Im Januar 2008 fand die Frauenversammlung erstmals an beiden Campi statt: am 22.01. am Campus Duisburg und am 24.01.2008 am Campus Essen. Schwerpunkte waren ein Überblick über die Arbeit des Gleichstellungsbüros in 2007 sowie Informationen zur Umsetzung des neuen Hochschulgesetzes in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit an der Universität. Außerdem wurde über Fragen zum TVL und zur Entgeltbewertung informiert, die insbesondere die Tätigkeiten von Hochschulsekretärinnen betreffen.

7.3 Ideenkonferenz

An der UDE tragen viele Akteurinnen mit Projekten und Initiativen dazu bei, die Situation von Frauen am Lernort und Arbeitsplatz Hochschule zu verbessern, weiterzuführen oder auch neu zu entwickeln. Aus diesem Anlass lud das Gleichstellungsbüro Frauen, die sich an der UDE mit gleichstellungsrelevanten Themen befassen, zu einem Workshop am 13. März 2008 ein. Der Workshop verfolgte die folgenden Zielsetzungen:

- eine bessere Information über bisherige gleichstellungsbezogene Projekte und Aktivitäten
- das Kennen lernen anderer mit Gender- oder Gleichstellungsfragen befasster Frauen in der Wissenschaft und in anderen relevanten Tätigkeitsfeldern der UDE
- die Möglichkeit zur Diskussion über notwendige gegenwärtig oder zukünftig zu bearbeitende Themenstellungen aus dem Gender- bzw. Gleichstellungsbereich

Die Konferenz stieß auf gute Resonanz. Rund 30 Frauen diskutierten unter der Beteiligung des Netzwerks Frauenforschung NRW einen Tag lang verschiedene Perspektiven und Ideen für die Gleichstellungsarbeit und Genderforschung. Es wurde vereinbart, die Ideenkonferenz weiterzuführen.

7.4 Verbesserung Sicherheit

Vor allem aus der Perspektive von Frauen gibt es den Bedarf, die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl auf dem Uni-Gelände zu verbessern. Um nicht nur auf konkrete Beschwerden angewiesen zu sein, sondern den tatsächlichen Bedarf besser einschätzen zu können und neben den bereits bekannten Hinweisen zu Gefahrenräumen, wie z.B. das Parkhaus am Campus Essen, weitere Erkenntnisse zu gewinnen, wurde im Frühjahr 2007 in den Abendstunden je eine Begehung an beiden Haupt-Campi unter Beteiligung von externen Fachleuten durchgeführt.

Die im Rahmen der Begehungen ermittelten Gefahrenbereiche wurden zusammengestellt und mit Verbesserungsvorschlägen dem Rektorat übergeben. Bemängelt wurden vor allem die Beleuchtungssituation, dunkle Anstriche und unzureichend gepflegte Grünbereiche, wodurch Außenflächen unübersichtlich werden. Insgesamt ist die Situation an beiden Campi jedoch relativ positiv bewertet worden. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind größtenteils im Rahmen des laufenden Betriebs umsetzbar. So konnten am Campus Essen die vorgeschlagenen Verbesserungen im Zuge der laufenden Baumaßnahmen zum großen Teil bereits durchgeführt werden.

Dementsprechend ist die Beleuchtung im Parkhaus und auf dem Behelfsparkplatz erneuert und verbessert worden, Seitenwände, Säulen und Fassaden wurden hell gestrichen und es konnte eine zeitliche Abstimmung bei der abendlichen Beleuchtung zwischen der UDE und der Stadt erreicht werden.

Auch am Campus Duisburg wurden die ersten Verbesserungsmaßnahmen, insbesondere die Pflege der Grünbereiche umgesetzt. Die durch die Bausubstanz nur wenig beeinflussbaren Innenhöfe in Duisburg bzw. die dunklen „Tunnel“ in Essen sollen ebenfalls durch eine veränderte Beleuchtungssituation verbessert werden.

Wir werden uns dafür einsetzen, dass im Zuge des geplanten Ausbaus am Campus Essen „Tor zur Stadt“ von vorne herein die Planungen auch unter dem Sicherheitsaspekt geprüft werden.

7.5 Teilnahme der UDE an der Studie „Gender Mainstreaming an Hochschulen“

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Augsburg, Prof. Dr. Hildegard Macha führte von September 2006 bis Februar 2008 ein vom BMBF finanziertes Forschungsprojekt „Gender Mainstreaming an Hochschulen - Bilanzierung und Optimierung“ durch, an der sich das Gleichstellungsbüro der UDE beteiligte. Das mittlerweile abgeschlossene Projekt verfolgte das Ziel, den Status Quo von Gender Mainstreaming mittels einer empirischen Erhebung an deutschen Hochschulen zu bilanzieren und entsprechend erfolgreiche Strategien der Umsetzung des Konzepts zu systematisieren. Untersucht wurde der aktuelle Ist- Stand der Gender Mainstreaming-Aktivitäten an den Hochschulen.

Ausgehend von dem Projekt hat sich im Januar 2008 ein Netzwerk der an der Studie teilnehmenden Hochschulen gegründet, das innovative und effektive Konzepte und Strategien zu den Themenkomplexen Frauenförderung und Gender Mainstreaming erarbeiten will. Die UDE wird durch die ZfH-Arbeitsstelle „Gender and Diversity“ vertreten sein.

7.6 Internationaler Frauentag

2007 und 2008 hat das Gleichstellungsbüro diesen Tag genutzt, in den Mensabereichen der beiden Campi mit Informationsmaterial präsent zu sein und die Frauen der UDE mit einer Rose zu beschenken.

Anhang

Frauen an der Universität Duisburg-Essen.

Dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der UDE noch nicht verwirklicht ist, lässt sich an den Frauenanteilen bei den Studierenden, den NachwuchswissenschaftlerInnen und dem Personal auf den verschiedenen Karrierestufen ablesen. Die hier verwendeten Statistiken stammen aus unterschiedlichen Quellen. Die Daten der ProfessorInnen werden als Personen ausgegeben, die des Mittelbaus und des weiteren Personals als Vollzeitäquivalente. Der Stichtag der Personaldaten ist jeweils der 31. März. Die Lehrbeauftragten und die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sind nach Verträgen gezählt, während die Studierendendaten sich auf die Personen beziehen. Die Quellen, Zeiträume und Betrachtungsweise der Daten sind in den jeweiligen Tabellen angegeben.

Die wissenschaftlichen und weiteren Beschäftigten an der UDE

Frauen sind in unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Positionen an der UDE tätig. Allerdings gilt sowohl für den wissenschaftlichen als auch für den wissenschaftsstützenden Bereich, dass der Frauenanteil mit steigender Position in der Hierarchie und in den höheren Tarif- bzw. Besoldungsgruppen abnimmt.

Professorinnen an der UDE

Wie die Tab. 4 zeigt, stieg der Professorinnenanteil von 12,9% in 2006 auf 16,8% in 2008.

Tab. 4: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren von 2006 -2008

Tarif- gruppe	2006			2007			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
C4/W3	231	21	9,1%	237	23	9,7%	233	27	11,6%
C3/W2	144	27	18,8%	134	30	22,4%	116	30	25,9%
W1	2	0	0,0%	2	0	0,0%	5	3	60,0%
C2	42	6	14,3%	31	5	16,1%	21	3	14,3%
gesamt	419	54	12,9%	404	58	14,4%	375	63	16,8%

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

Zwar ist in der höchsten Tarifgruppe C4/W3 der Professorinnenanteil mit 11,6% immer noch sehr niedrig, aber es gelang in 2008 die 10%-Hürde zu überspringen. Demgegenüber liegt der Frauenanteil in der Tarifgruppe C3/W2 mit 25,9% deutlich höher. Auch der Anteil der Juniorprofessuren, die als W1-Professuren ausgewiesen sind, trägt insgesamt zu einer Steigerung der Professorinnenzahlen bei. Da C2-Professuren als Kategorie bundesweit abgeschafft wurden, nimmt hier die Zahl der Professuren stetig ab, so dass eine Betrachtung der Frauenanteile hier entfallen kann.

Die Professorinnenanteile verteilen sich nach Fachbereich sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 5). Die unterschiedlichen Fachkulturen spiegeln sich in den Anteilen der Lehrstuhlinhaberinnen deutlich wider und können nicht ausschließlich über den Anteil an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Fach erklärt werden. So verzeichnet der Fachbereich Geisteswissenschaften, der neben dem Fachbereich Bildungswissenschaften einen Studentinnenanteil von fast 70% aufweist, einen Professorinnenanteil von 19,6% während der Fachbereich Bildungswissenschaften

mit 47,1% den höchsten Anteil an Professorinnen an der UDE hat. Dieser Unterschied ist ebenfalls für das Fach der Medizin gültig. Die Fachbereiche Physik und Ingenieurwissenschaften gehören dagegen zu den Fächern, die insgesamt als „frauenarm“ gelten können, denn sie haben sowohl geringe Frauenanteile bei den Professorinnen als auch bei den Studierenden.

Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren nach Fachbereichen von 2006 -2008

Fach- bereiche	2006			2007			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	53	5	9,4%	49	6	12,2%	51	10	19,6%
GesWi	21	6	28,6%	22	7	31,8%	22	8	36,4%
BiWi	38	14	36,8%	38	17	44,7%	34	16	47,1%
K & D ¹	21	6	28,6%	22	6	27,3%	4	1	25,0%
WiWi	27	0	0,0%	28	0	0,0%	29	0	0,0%
BWL	18	3	16,7%	17	3	17,7%	16	4	25,0%
Mathe	27	3	11,1%	23	3	13,0%	23	3	13,0%
Physik	27	1	3,7%	27	1	3,7%	24	1	4,2%
Chemie	17	0	0,0%	19	1	5,3%	20	2	10,0%
BioGeo	17	4	23,5%	16	3	18,8%	17	4	23,5%
IngWi	75	5	6,7%	73	5	6,9%	72	7	9,7%
Medizin	78	7	9,0%	70	6	8,6%	63	7	11,1%
FB ges.	419	54	12,9%	404	58	14,4%	375	63	16,8%

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

Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften war bis zum 31.03.2008 keine Professorin vertreten. Zwischenzeitlich haben zwei Frauen den Ruf auf eine Professur in den Wirtschaftswissenschaften angenommen und zum 01.04.2008 ihre Stelle angetreten.

Juniorprofessorinnen

Mit der Einführung der Juniorprofessuren in 2002 sollten die Zugangswege zu einer Professur vielfältiger und attraktiver gestaltet werden. Die frühzeitige Gelegenheit selbstständig wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre zu betreiben, sind das Ziel der Juniorprofessur. An der UDE wurden die ersten Juniorprofessuren in den Ingenieurwissenschaften besetzt. Dies waren ausschließlich Männer. In 2008 sind nun drei Frauen als Juniorprofessorinnen berufen worden und erhöhen den Frauenanteil somit auf 60%.

Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau ist für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses trotz der zunehmenden Bedeutung eines Promotionsstudiums nach wie vor von zentraler Bedeutung. Frauen sind hier immer noch unterrepräsentiert, auch wenn ihr Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau seit 2006 von 32% auf 36% angestiegen ist.

¹ Da große Teile des Fachbereichs Kunst & Design an die Folkwang Hochschule gewechselt sind, hat sich hier die Zahl der Professuren erheblich verkleinert.

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau

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

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

Je nach Fachbereich und Beschäftigtenstatus gestalten sich die Anteile von Frauen im Mittelbau sehr unterschiedlich. Während in den Geisteswissenschaften der Frauenanteil außer in der Gruppe der unbefristeten Beamtinnen nunmehr über 60% beträgt, liegt er in den Ingenieurwissenschaften bei 12 -14%.

Weitere Beschäftigte

Im wissenschaftsstützenden Bereich der UDE² sind Frauen mit einem Anteil von 50,25% insgesamt ausgeglichen vertreten (Tab. 7). Allerdings ist die Verteilung nach Laufbahn bzw. Besoldungsgruppe höchst unterschiedlich. Frauen sind insbesondere im gehobenen und mittleren Dienst überproportional vertreten, während sie im höheren Dienst unterrepräsentiert sind.

Tab. 7: Entwicklung des Frauenanteils bei den weiteren Beschäftigten

2006			2007			2008		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
1297,63	628,18	48,41%	1285,48	640,97	49,86%	1257,27	631,84	50,25%

Quelle: UDE, SuperX vom 14.04.2008 Essen; Personalstandsdatum vom 31.03.2008; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Der Frauenförderplan für die weiteren Beschäftigten ist im Berichtszeitraum erstmals für die fusionierte Universität erstellt worden. Derzeit ist unklar, inwieweit von der Hochschulleitung der auch nach neuem Tarifrecht mögliche Spielraum zur Beurteilung der Aufgaben von weiteren Mitarbeiterinnen tatsächlich genutzt wird, um bessere Eingruppierungen möglich zu machen. In Abstimmung mit dem Personalrat haben wir dieses Thema auf die Tagesordnung gesetzt.

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittstor in die Wissenschaft. Die Studierenden bzw. AbsolventInnen haben die Möglichkeit, Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen. Für die Absolventinnen ergibt sich im Rahmen eines wissenschaftlichen Hilfskraftvertrages oftmals die Gelegenheit zu einer Promotion. Allerdings sind insbesondere die wissenschaftlichen Hilfskraftverträge arbeitsrechtlich durchaus problematisch. So ist diese Gruppe tarifrechtlich nicht eingebunden und kann daher auch nicht durch die Personalräte der Universität vertreten werden. Ebenso gehören sie keiner Statusgruppe an, es sei denn, sie sind zusätzlich noch als StudentIn eingeschrieben.

² Die Daten der Medizin sind hier nicht erfasst.

Tab. 8: Entwicklung der Frauenanteils an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften

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

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

An der UDE liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen bei 53,3% (vgl. Tab. 8). Die Verteilung ist je nach Fachbereich unterschiedlich. Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind die Frauen noch unterrepräsentiert. Dies ist zum Teil auf die hohe Anzahl an studentischen Hilfskraftstellen in den Ingenieurwissenschaften zurückzuführen.

Lehrbeauftragte

Lehraufträge können ebenfalls zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen, da sie den angehenden WissenschaftlerInnen Erfahrungen im Bereich der Lehre ermöglichen. Lehraufträge werden in der Regel als Honorarverträge vergeben. Der Anteil der Frauen an den Lehraufträgen liegt an der UDE bei ca. 46% (vgl. Tab. 9) und schwankt nur gering.

Tab. 9: Entwicklung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten

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

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

Wissenschaftliche Qualifikation

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

Habilitationen

Habilitationen sind nach wie vor eine entscheidende Voraussetzung für eine Professur. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen an der UDE für 2007 bei 33% (vgl. Tab. 10). Aufgrund der kleinen Zahlen bei den Habilitationen sind die Frauenanteile nur sehr vorsichtig als Erfolgskriterien zu deuten. Die absolute Anzahl an Habilitationen von Frauen stieg von 13 in 2005 auf 16 in 2007. In der Medizin werden im Vergleich zu den anderen Fachbereichen die meisten Habilitationen abgelegt. Hier sank der Frauenanteil an den Habilitationen, während die absolute Anzahl stagniert.

Tab. 10: Entwicklung der Frauenanteile an den Habilitationen

Fachbereiche	2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	3	1	33 %	4	2	50%	2	1	50%
GesWi	2	0	0%	2	0	0%			
BiWi	3	1	33%	1	0	0%	2	2	100%
KuD									
WiWi				3	2	67%			
BWL	4	1	25%	1	0	0%			
Mathe	2	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
Physik	1	0	0%				1	0	0%
Chemie	2	1	50%						
BioGeo	2	0	0%	1	0	0%			
IngWi							2	1	50%
Medizin	12	5	42%	25	6	24%	31	6	19%
Gesamt	50	13	26%	51	16	31%	49	16	33%

Quelle: Stabsstelle Controlling der UDE

Promotionen

Die Promotion ist die entscheidende Schnittstelle auf dem Karriereweg in die Wissenschaft, an der sich die Schere zwischen Frauen und Männern im Vergleich zum Studienabschluss öffnet. Insgesamt konnte die Promotionsbeteiligung von Frauen seit 2005 auf insgesamt 40,4% gesteigert werden, wobei sie sich nach Fachbereich sehr unterschiedlich gestaltet.

Tab. 11: Entwicklung der Frauenanteile von 2005 - 2007 an den Promotionen nach Fachbereichen

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

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008

Studium

Der Frauenanteil an den Studierenden lag im Studienjahr 2007 bei 49,2% und bei Studienbeginn bei 53,8% (Tab. 11). Damit ist das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis im Studium ausgeglichen. Der Studienerfolg der Frauen ist sogar, wie ein Blick auf die Absolventinnenanteile zeigt, höher als bei den Männern.

Tab. 11: Entwicklung der Frauenanteile von 2005 - 2007 im Studium

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

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

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

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

Tab. 11: Frauenanteile beim Übergang vom B.A. zum M.A.

	Studienanfängerinnen			Studentinnen			Absolventinnen		
	B.A.	M.A.	M.A./ B.A.	B.A.	M.A.	M.A./ B.A.	B.A.	M.A.	M.A./ B.A.
UDE ges.	46,2%	52,4%	1,1	43,9%	36,6%	0,8	48,8%	31,1%	0,6

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 20.05.2008 (Köpfe)

Frauen in Führungs- und Leitungspositionen an der UDE

In dem im Mai 2007 gewählten Hochschulrat sind Frauen angemessen vertreten. Von den zehn Hochschulratsmitgliedern sind vier Frauen. Nicht nur der Frauenanteil von 40% ist bei der Zusammensetzung des Hochschulrats erfreulich, sondern auch die bei den Mitgliedern vorhandene Kompetenz in Gleichstellungsfragen.

Mit der Komplettierung des Rektorats im Juli 2008 und dem Amtsantritt der neuen Prorektorin für Diversity Management zum 01.10.2008 werden von den fünf Mitgliedern zwei Frauen sein.

Die Fachbereiche werden nach wie vor mehrheitlich von Männern geleitet. Nur eine Dekanin gegenüber 11 Dekanen und zwei Prodekaninnen gegenüber 28 Prodekanen zeigen eine enorme Unterrepräsentanz in den Leitungsstrukturen der Fachbereiche auf, die zum Teil auch der insgesamt geringen Anzahl von Professorinnen geschuldet ist.

In der obersten Führungsebene der Verwaltung der UDE gestaltet sich das Bild ähnlich, denn von fünf Dezernaten wird nur eines von einer Frau geleitet. Bei den fünf Stabsstellen haben nur zwei Frauen eine Leitungsposition inne. Sämtliche zentrale wissenschaftliche Werkstätten werden ausschließlich von Männern geleitet.