
V e r k ü n d u n g s b l a t t

der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen

Jahrgang 12 Duisburg/Essen, den 16. April 2014 Seite 321 Nr. 33

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

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

- gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999 -

Bericht zum Rahmenplan 01/2011 bis 01/2014 und Fortschreibung

Vom 16. April 2014

Verabschiedet vom Senat am 04.04.2014

Zeitraum der Gültigkeit: vom 17.04.2014 – 16.04.2017

Zentraler Rahmenplan: Bericht und Fortschreibung

Hiermit legt das Rektorat nach Ende der Laufzeit des bisherigen „Zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen (UDE) vom 11. Januar 2011“ einen Bericht vor, der die Ergebnisse der Umsetzung im Geltungszeitraum analysiert und vor diesem Hintergrund die Zielsetzung weiterentwickelt und entsprechende Maßnahmen für den Anschlusszeitraum beschreibt. Der Zentrale Rahmenplan mit seinen regelmäßigen Fortschreibungen ist somit das Controlling- und Planungsinstrument zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der UDE nach § 5a des nordrheinwestfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW).

Wesentliche Ziele und Maßnahmen des Rahmenplans 2011 waren:

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

Im vorliegenden Berichtsteil wird eine umfassende Daten- und Indikatorenanalyse für den Zeitraum 31.12.2008 bis 31.12.2012 vorgenommen. Dieser Berichtszeitraum wird gewählt, da damit der Anschluss an den Berichtsteil des vorangegangenen Rahmenplans der Jahre 2005 bis 2008 gegeben ist. Bericht und Fortschreibung zum Rahmenplan orientieren sich für den wissenschaftlichen Bereich an der Dokumentation des Gleichstellungskonzepts, das die UDE im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder im März 2013 eingereicht hatte. Das Gleichstellungskonzept hat ebenfalls diesen Zeitraum als Grundlage.

1 Entwicklungsanalyse zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE

Im Folgenden werden die Entwicklungen der Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Statusgruppen und Qualifikations- bzw. Karrierestufen untersucht. Die Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals und des Personals in Technik und Verwaltung, der Qualifizierung und im Studium beziehen sich insbesondere auf die gesamtuniversitäre Ebene. Die Frauenförderpläne der Fakultäten spezifizieren diese Daten, da sie ebenfalls einen vergleichbaren Berichtsteil enthalten.

Die hier verwendeten Statistiken stammen aus unterschiedlichen Quellen wie dem Datenbanksystem der UDE, SuperX, vom Personaldezernat der UDE und des Universitätsklinikums sowie von der Stabsstelle Controlling. Die UDE hat die Systeme zur Finanz- und Personalverwaltung ab dem 07.01.2013 auf SAP umgestellt. Bisher konnten die neueren Daten noch nicht im System Super X abgebildet werden, die Anpassung des Datenmodells steht noch aus. Daher liegen verlässliche Personaldaten nur mit einem Stand bis einschließlich 31.12.2012 vor. Die Quellen, Zeiträume und Betrachtungsweise der Daten sind in den jeweiligen Tabellen angegeben.

Als Zielvorgaben wurden im Rahmenplan für die Laufzeit 2011 – 2014 die folgenden quantitativen Ziele festgelegt:

- Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren auf mindestens 25%
- Steigerung der Frauenanteile an den Post-Docs und Promotionen entsprechend der Absolventinnenanteile,
- Ausgleich der Frauen und Männeranteile in den Master-Studiengängen entsprechend ihren Anteilen an den Bachelor-Abschlüssen im Falle von Unterrepräsentanzen,
- Gewinnung von Studentinnen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge
- Erhöhung der Anzahl von Frauen aus den Gruppen des wissenschaftlichen wie auch des wissenschaftsstützenden Personals in Führungs- und Leitungspositionen.

1.1 Beschäftigte der Fakultät

Ein erster tabellarischer Überblick gibt die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der UDE seit dem vorherigen Frauenförderplan wieder.

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der UDE

Bezeichnung	31.12.2008			31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	71	326	17,9%	88	323	21,4%
Lehrstuhlvertretungen	4	17	19,0%	12	15	44,4%
Juniorprofessuren	4	3	57,1%	4	9	30,8%
Wissenschaftlicher Mittelbau ¹	780,6	1367,9	36,3%	1126,7	1680,8	40,1%
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ¹	628,32	601,74	51,1%	753,74	621,61	54,8%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

Im Berichtszeitraum sind über alle Statusgruppen hinweg die Beschäftigtenzahlen insgesamt gestiegen. In der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegt eine nahezu paritätische Verteilung von Frauen und Männern vor. Der Frauenanteil stieg im Berichtszeitraum sogar von 51,1% auf 54,8%. Die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal sind im Berichtszeitraum ebenfalls gestiegen. Es zeigt sich jedoch nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich. Diese ist besonders deutlich bei den Professuren, auch wenn hier Steigerungsraten zu verzeichnen sind. So stieg der Professorinnenanteil von 17,9% auf 21,4%, was einer Steigerungsrate von ca. 20% entspricht. Allerdings liegt diese Steigerungsrate deutlich niedriger als im Berichtszeitraum des vorangegangenen Rahmenplans für die Jahre 2005 bis 2008. In diesem Zeitraum betrug die Steigerungsrate 40%. Auffällig ist zudem dass der Frauenanteil an den Juniorprofessuren von 57,1% zum Stichtag 2008 auf 30,8% zum Stichtag 2012 gesunken ist.

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

1.1.1 Professuren

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Auch wenn der Anteil der Professorinnen gestiegen ist, konnte das im Rahmenplan 2011 – 2014 festgelegte Ziel eines Frauenanteils von 25% an den Professuren nicht erreicht werden.

¹ Hier sind aus organisatorischen Gründen Vollzeitäquivalente (VZÄ) angegeben, da die Daten aus der Medizin nur in VZÄ vorlagen und diese sonst nicht hätten einfließen können.

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	31.12.2008			31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	36	220	14,1%	46	222	17,2%
C3/W2	27	86	23,9%	35	84	29,4%
W1	4	3	57,1%	4	9	30,8%
C2	4	17	19,0%	3	8	21,4%
gesamt	71	326	17,9%	88	323	21,4%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

Nach wie vor sind Frauen in der höchsten Besoldungsgruppe der C4/W3-Professuren am deutlichsten unterrepräsentiert, auch wenn ihr Anteil von 14,1% auf 17,2% gestiegen ist. Demgegenüber fällt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe C3/W2 mit einem Anteil von 29,4 % zum Stichtag 31.12.2012 höher aus. Aber auch für diese Gruppe besteht Unterrepräsentanz. Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren, die als W1-Professuren ausgewiesen sind, ist im Berichtszeitraum sogar gesunken, bei gleichzeitiger Erhöhung der absoluten Anzahl dieser Professuren.

Im Bundesvergleich² liegt die UDE mit einem Frauenanteil von 21,4% knapp über dem Durchschnitt. Im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil an den Professuren in Deutschland 20,3%. Bei den Juniorprofessuren liegt die UDE hingegen unterhalb des bundesweiten Durchschnittswerts; hier betrug der Anteil der Frauen an den Juniorprofessuren 38%. Im Vergleich mit dem Land NRW liegt die UDE ebenfalls nur knapp über dem Landesdurchschnitt beim Professorinnenanteil von 20,6% und unterhalb des Frauenanteils an den Juniorprofessuren, der im Land NRW bei 37,6% liegt.

Tab.: Professuren nach Fakultäten

Fakultät	2008			2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
GeiWi	13	40	24,5 %	15	44	25,4%
GesWi	7	13	35,0 %	10	16	38,5%
BiWi	16	19	45,7 %	17	19	47,2%
WiWi	2	29	6,5 %	2	32	5,9%
BWL	4	11	26,7 %	4	16	20,0%
Mathe	3	22	12,0 %	5	18	21,7%
Physik	1	25	3,8 %	2	20	9,1%
Chemie	2	20	9,1 %	2	19	9,1%
Biologie	4	11	26,7 %	5	14	26,3%
IngWi	7	65	9,7 %	10	66	13,2%
Medizin	12	66	15,4 %	16	59	21,3%
UDE ges.	71	326	17,9 %	88	323	21,4%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

² Quelle:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschule_n2110440127004.pdf?__blob=publicationFile

Die Professorinnenanteile verteilen sich je nach Fakultät sehr unterschiedlich. Die Fakultät für Bildungswissenschaften hat mit einem Frauenanteil von 47,2% das Ziel einer nahezu paritätischen Besetzung der Professuren erreicht, während die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften, für Physik und Chemie nach wie vor einen Professorinnenanteil von unter 10% aufweisen, wobei die Physik im Berichtszeitraum zumindest eine weitere Professorin berufen konnte. Erfreulich ist demgegenüber, dass es gelungen ist, den Anteil der Frauen sowohl in der Medizin als auch in der Mathematik deutlich zu steigern. Beide Fakultäten liegen mit einem Anteil von ca. 21% im Durchschnitt der UDE.

Lehrstuhlvertretungen

Tab.: Lehrstuhlvertretungen

31.12.2008			31.12.2012		
Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
4	17	19,0%	12	15	44,4%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

Der Frauenanteil an den Lehrstuhlvertretungen ist im Berichtszeitraum deutlich gestiegen. Mit einem Anteil von 44% ist eine paritätische Verteilung nahezu erreicht.

Neuberufungen

Zwar kann eine Steigerung des Frauenanteils an den Professuren im Berichtszeitraum verzeichnet werden, doch verläuft diese nur langsam und schwankend, wie die Entwicklung der Frauenanteile an den Neuberufungen verdeutlicht.

Tab.: Neuberufungen

	2008			2009			2010			2011			2012		
	w.	m	w in %												
Gesamt	16	25	39%	7	24	23%	5	17	23%	14	34	29%	13	25	34%

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

Nachdem der Frauenanteil an den Neuberufungen im Jahr 2008 noch 39% betrug, sank der Anteil in den Jahren 2009 und 2010 auf 23%, während er im Jahr 2011 auf 29% und im Jahr 2012 auf 34% gesteigert werden konnte. Seit dem Jahr 2008 wurden insgesamt 180 Personen an die UDE neu berufen, darunter 55 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von ca. 31%.

Für das Jahr 2013 hat das Gleichstellungsbüro die Daten der Neuberufungen vorläufig auswerten können. Unter den 22 Neubesetzungen von Professuren im Jahr 2013 waren zehn Professorinnen, die an die UDE berufen wurden. Somit konnte eine nahezu paritätische Verteilung bei den Neubesetzungen im Jahr 2013 erzielt werden.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Tab.: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten;

Bezeichnung	31.12.2008			31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
BeamtInnen, unbefristet	39,9	138,7	22,3%	53,1	153,6	25,7%
BeamtInnen, befristet	13,1	33,0	28,4%	9,5	42,0	18,4%
Tarifbeschäftigte, unbefristet	118,5	231,1	33,9%	166,9	280,9	37,3%
Tarifbeschäftigte, befristet	605,3	927,5	39,5%	897,3	1204,2	42,7%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	84,1	83,7	50%	117,4	121,3	49,2%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

Der Anteil der Frauen im Mittelbau ist von 2008 bis 2012 insgesamt gestiegen. Je nach Beschäftigtenstatus gestalten sich die Anteile von Frauen im Mittelbau sehr unterschiedlich. So sind Frauen bei den BeamtInnenstellen deutlich unterrepräsentiert, sowohl bei den befristeten mit einem Anteil von 18,4% als auch bei den unbefristeten Beamtenstellen mit einem Anteil von 25,7%. Bei den Tarifbeschäftigten mit sogenannten Dauerstellen ist der Frauenanteil zwar insgesamt höher und ebenfalls gestiegen, nämlich von 33,9% auf 37,3%, aber auch hier sind die Frauen- und Männeranteile nicht annähernd paritätisch verteilt.

Bei den befristeten Tarifbeschäftigten, deren Stellen in der Regel der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen, stieg der Frauenanteil von 39,3% auf 42,7%. In diesem Bereich hat es eine deutliche Zunahme an Stellen gegeben, was vor allem auch auf eine Zunahme an drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten zurückzuführen ist.

Ausgeglichen ist dagegen der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen. Im Vergleich mit den Angestelltenstellen des wissenschaftlichen Mittelbaus scheinen Frauen demnach eher wissenschaftliche Hilfskraftstellen zu erhalten.

Insgesamt zeigt sich in den letzten Jahren eine zunehmende Ausdifferenzierung der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, wie eine Zunahme an drittmittelfinanzierten Stellen, die Stellenkategorie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben bzw. Stellen, die eher dem Wissensmanagement zuzurechnen sind. Diese Heterogenität des Mittelbaus lässt sich anhand der vorliegenden Daten für die gesamte Universität nur schlecht abbilden. Hier geben die Frauenförderpläne der Fakultäten Auskunft.

Insbesondere die befristeten Stellen der Tarifbeschäftigten sind im Mittelbau oftmals in Teilzeit besetzt. Die Angabe in Vollzeitäquivalenten anstatt in „Köpfen“ berücksichtigt bereits die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeiten, allerdings lässt sie nicht genau erkennen, ob Frauen eher in Teilzeitbeschäftigungen, Männer eher in Vollzeitbeschäftigungen arbeiten.

Daher werden im Folgenden die Tarifbeschäftigten im Mittelbau und die wissenschaftlichen Hilfskräfte unter dem Blickwinkel der Teilzeitbeschäftigung und Befristung noch genauer betrachtet.

Tab.: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	31.12.2008			31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	56	101	35,7%	71	108	39,7%
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	20	4	83,3%	32	4	88,9%
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	157	419	27,3%	240	580	29,3%
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	246	263	48,3%	391	400	49,3%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

Es zeigt sich, dass die Frauenanteile an den Vollzeitbeschäftigten insgesamt niedriger liegen als an den Teilzeitbeschäftigten. Insbesondere die befristeten Stellen der Tarifbeschäftigten sind im Mittelbau oftmals in Teilzeit besetzt. In dieser Gruppe sind die Frauen- und Männeranteile bereits seit dem Jahr 2008 ausgeglichen, bei den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen mit einem Anteil von 29,3% unterrepräsentiert.

Bei den unbefristeten Tarifbeschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau sind die Stellen überwiegend in Vollzeit besetzt. Frauen sind in dieser Gruppe jedoch mit einem Anteilswert von unter 40% unterrepräsentiert. Deutlich überrepräsentiert sind Frauen mit einem Anteil von über 80% der unbefristet in Teilzeit Beschäftigten. Frauen sind in der Gruppe der unbefristet Beschäftigten demnach überwiegend in Teilzeit beschäftigt während Männer überdurchschnittlich in Vollzeit tätig sind.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

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

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen ist relativ ausgeglichen. Die im Jahr 2013 noch vorhandene Überrepräsentanz von Frauen unter den Beschäftigungsverhältnissen mit einem Umfang von unter 9 Stunden lässt sich für das Jahr 2012 nicht mehr feststellen. Gesunken ist dagegen der Anteil der Frauen, die zwischen 9 und 15 Stunden beschäftigt sind, von 48,3% auf 39,2%, wohingegen der Frauenanteil an den Beschäfti-

gungsverhältnissen mit mehr als 16 Stunden von 48,3% auf 52,3% gestiegen ist. Insgesamt ist die Verteilung von Frauen und Männern auf diesen Stellen jedoch ausgeglichen.

Tab.: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden

Bezeichnung	31.12.2008			31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	12,9	6,26	67,4%	20,7	20,2	50,5%
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥10 ≤15	12,3	14,6	45,6%	20,3	31,5	39,2%
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥16 Std.	58,8	62,8	48,3%	76,5	69,6	52,3%
Wissenschaftl. Hilfskräfte ges.	84,1	83,7	50,1%	117,4	121,3	49,2%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

Studentische Hilfskräfte

Tab.: Studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente)

Bezeichnung	31.12.2008			31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 9 Std.	96,1	140,2	40,7%	193,7	242,2	44,4%
Studentische Hilfskräfte ≥10 ≤15	173,0	228,1	43,1%	121,5	181,5	40,1%
Studentische Hilfskräfte ≥16 Std.	59,5	115,3	34,0%	75,2	126,8	37,2%
Studentische Hilfskräfte gesamt	328,6	483,6	40,5%	390,4	550,5	41,5%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil nur minimal von 40,5% auf 41,5% gestiegen. Im Vergleich mit einem Frauenanteil von 50% an den Studierenden erhalten Frauen demnach seltener eine Hilfskraftstelle als ihre Kommilitonen. Zugleich hat es eine deutliche Zunahme an Stellen mit einem Arbeitszeitvolumen von weniger als 9 Stunden gegeben. In dieser Gruppe ist der höchste Frauenanteil (44,4%) zu verzeichnen, während der Frauenanteil (37,2%) an den studentischen Hilfskraftstellen mit einem Arbeitszeitvolumen von über 16 Stunden deutlich niedriger ausfällt.

Lehrbeauftragte

Im Berichtszeitraum ist der Anteil der Frauen an den Lehraufträgen etwas angestiegen, von 41,3% auf 43,6%.

Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	31.12.2008			31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	245	349	41,3%	280	362	43,6%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013, Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen

1.1.3 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Im Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zeigt die Gesamtbetrachtung der Beschäftigten eine leichte Überrepräsentanz von Frauen. Die Gruppe der BeamtInnen und Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung werden getrennt betrachtet.

Beamtinnen und Beamte

Tab.: MTV Beamtinnen und (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Besoldungsgruppe		31.12.2008			31.12.2012		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
A13 – A16 (hD)	Vollzeit	3	8	27,3%	3	8	27,3%
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A9 - A13 (gD)	Vollzeit	39	33	54,2%	50	26	65,9%
	Teilzeit	38	2	95,0%	40	2	95,2%
A6 – A9 (mD)	Vollzeit	19	11	63,3%	16	9	64,0%
	Teilzeit	16	0	100,0%	18	0	100,0%
gesamt		115	54	68,1%	127	45	73,8%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013

Bei den BeamtInnen, die im Bereich Technik und Verwaltung beschäftigt sind, haben sich nur wenige Veränderungen im Berichtszeitraum ergeben. Insgesamt sind Frauen in der Gruppe der BeamtInnen überrepräsentiert und es hat zudem eine Steigerung des Frauenanteils von 68,1% auf 73,8% im Berichtszeitraum gegeben. Dies korrespondiert mit der Zunahme an Beschäftigungsverhältnissen von Frauen bei einem gleichzeitigen Rückgang der Anzahl an den Beschäftigungsverhältnissen bei den verbeamteten Männern. Dieser Trend lässt sich insbesondere für den gehobenen Dienst feststellen. Hier stieg der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 54,2% auf 65,9% (Vollzeit) an und unterscheidet sich daher nicht mehr vom Frauenanteil im mittleren Dienst. Auffällig ist, dass fast ausschließlich Frauen in Teilzeit arbeiten und Teilzeitstellen ausschließlich im mittleren und gehobenen Dienst besetzt sind.

In der höchsten Besoldungsstufe, dem höheren Dienst, liegt der Frauenanteil gleichbleibend bei 27,3%. Hier hat es seit der Verabschiedung des vorangegangenen Zentralen Rahmenplans keine Veränderungen gegeben.

Beförderungen

Zwischen 2009 und 2012 sind insgesamt 61 Beamte und Beamtinnen befördert worden. Darunter stellen Frauen mit 67,2% den Hauptanteil. Auffällig ist jedoch, dass die Beförderungen im Bereich der obersten Gehaltstufen im gehobenen Dienst A 13S bis A 16 überwiegend zugunsten von Männern ausfielen.

Beförderungen im Zeitraum 01.01.2009 bis 31.12.2012

Beförderungsstufe	Frauen VZ	Frauen TZ	Männer VZ	Männer TZ
A10 auf A11	5	8	1	1
A9 auf A10	9	2	1	1
A11 auf A12	4	2	3	0
A12 auf A13	1	0	0	0
A12 auf A13S	1	1	2	0
A13 auf A13S	0	0	2	0
A13 auf A14	0	0	3	0
A14 auf A15	1	0	1	0
A15 auf A16	0	0	2	0
A6 auf A7	2	1	1	0
A7 auf A8	2	1	1	0
A8 auf A9	0	0	1	0
A9 auf A9S	1	0	0	0
Gesamt	26	15	18	2

Quelle: Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM), ERP Systeme vom 28.11.2013 und eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros

Tarifbeschäftigte MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Über alle Entgeltgruppen hinweg stieg der Frauenanteil an den tarifbeschäftigten MTV (nach Köpfen) im Berichtszeitraum von 54,9% auf 58,1%.

Im Berichtszeitraum ist die Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen E13-E15 deutlich gestiegen und das Geschlechterverhältnis ist relativ ausgeglichen. Inwiefern dieser Anstieg in einer Zunahme an Stellen zur Administration bzw. zur Koordinierung von Forschungsprojekten geschuldet ist, geben die Daten nicht zu erkennen. Hier müssten die Frauenförderpläne der Fakultäten genauer Aufschluss geben können.

In den Entgeltgruppen E 9 bis E 12 sind Frauen mit einem Anteil von insgesamt 38% dagegen unterrepräsentiert und dieser Befund wird besonders im Bereich der Vollzeitstellen deutlich. Frauen sind überwiegend auf Teilzeitstellen beschäftigt. Im Berichtszeitraum lassen sich für diese Entgeltgruppe insgesamt keine nennenswerten Veränderungen feststellen.

Für die Entgeltgruppen E8 und E9 m zeigt sich ein Anstieg der Beschäftigten insgesamt. Da diese Entwicklung insbesondere einer vermehrten Beschäftigung von Frauen, in E9 m zu verdanken ist, stieg im Bereich der Vollzeitbeschäftigung der Frauenanteil von 31,3% auf 47,8% im Berichtszeitraum an. Gleichbleibend hoch ist der Frauenanteil im Bereich der Teilzeitbeschäftigten mit über 90%, auch hier stieg die Beschäftigtenzahl insgesamt. Eine vergleichbare Entwicklung gibt es für die Entgeltgruppe E8 zu konstatieren. In dieser Gruppe sind überwiegend Frauen beschäftigt, ihr Anteil im Bereich der Vollzeitbeschäftigten stieg von 59,2 % in 2009 auf 72,3% in 2012. Die erheblichen Veränderungen in E9 sind weitgehend dem Tarifabschluss 2012 zur Entgeltordnung zuzurechnen, in der eine verbesserte Eingruppierung verabredet wurde („kleine E9“).

Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		31.12.2008			31.12.2012		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E13 -15	Vollzeit	18	17	51,3%	32	27	54,2%
	Teilzeit	1	1	50,0%	8	3	72,7%
E12 - E9g ³	Vollzeit	58	162	26,4%	64	163	28,2%
	Teilzeit	29	8	78,4%	45	17	72,6%
E9 m ⁴	Vollzeit	46	101	31,3%	111	121	47,8%
	Teilzeit	32	3	91,4%	68	2	97,1%
E8	Vollzeit	74	51	59,2%	94	36	72,3%
	Teilzeit	49	3	94,2%	89	5	94,7%
E7	Vollzeit	3	52	5,5%	3	61	4,7%
	Teilzeit	1	0	100,0%	4	0	100,0%
E6	Vollzeit	90	49	64,8%	60	44	57,7%
	Teilzeit	78	1	98,7%	82	4	95,4%
E5	Vollzeit	64	28	69,6%	53	32	62,4%
	Teilzeit	70	0	100,0%	23	0	100,0%
E4	Vollzeit	0	15	0,05	1	17	5,6%
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
E3	Vollzeit	2	13	13,3%	5	8	38,5%
	Teilzeit	0	1	0,0%	12	2	85,7%
E2	Vollzeit	0	1	0,0%	0	1	0,0%
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
gesamt		615	506	54,9%	754	543	58,1%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013

In der Entgeltgruppe E7 sind Frauen dagegen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Vollzeitbeschäftigten liegt bei unter 5%. In diesem Bereich sind lediglich die Teilzeitstellen mit Frauen besetzt, hier wurde ihre Anzahl von eins auf vier erhöht. Insgesamt sind somit sieben Frauen gegenüber 61 Männern tätig. Diese Entgeltgruppe entstammt dem früheren Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen, also der ehemaligen Eingruppierung handwerklicher Berufe.

³ Das ‚g‘ steht äquivalent für die in der Beamtenlaufbahn geltende Einordnung des ‚gehobenen Dienstes‘, obgleich es diese für die Tarifbeschäftigten nicht gibt.

⁴ Das ‚m‘ steht äquivalent für die in der Beamtenlaufbahn geltende Einordnung des ‚mittleren Dienstes‘, obgleich es diese im Tarifrecht so nicht gibt und kennzeichnet damit eine niedrigere Qualifizierung.

Für die Gruppen E5 und E6 lässt sich insgesamt feststellen, dass es eine Abnahme der Beschäftigungsverhältnisse im Berichtszeitraum gegeben hat. In diesen Entgeltgruppen sind Frauen insgesamt überrepräsentiert und überdurchschnittlich häufig in Teilzeit beschäftigt. Inwiefern diese Entwicklung eine Folge von Höhergruppierungen im Büromanagement ist soll im Absatz „Veränderte Eingruppierungen“ näher betrachtet werden. Erfreulich ist zudem die Abnahme der Zahl der Beschäftigten in E5, die in Teilzeit beschäftigt sind. Dies kann vermutlich auf eine höhere Bewertung der Tätigkeiten zurückgeführt werden. Weitere Details zu den Hintergründen dieser Veränderungen sind insbesondere den Frauenförderplänen der Fakultäten und dem Frauenförderplan der Verwaltung zu entnehmen.

In den untersten Entgeltgruppen E2 bis E4 sind vor allem Beschäftigte im Hausdienst und der Kinderbetreuung eingestuft. In E4 war zum Stichtag 2012 eine Frau gegenüber 17 Männern beschäftigt. In der Entgeltgruppe E3 stieg im Berichtszeitraum sowohl die Anzahl der dort tätigen Frauen als auch der Frauenanteil an den Beschäftigten. Diese Entwicklung ist auf den Ausbau der Tagespflegestellen an der UDE zurückzuführen, da hier verstärkt Betreuungskräfte, auch in Teilzeit, eingestellt wurden. In E2 ist unverändert ausschließlich ein Mann eingestuft.

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, insbesondere des Büromanagements, unterliegen erheblichen strukturellen Veränderungen. Anforderungen sind komplexer geworden und vielfältig gestiegen. Diesen veränderten Bedingungen wurde teilweise Rechnung getragen, es wurden anfallende höherwertige Tätigkeiten, wie es § 13 TV-L vorsieht, übertragen und anlässlich einer Neubewertung mit E8 bzw. E9 bewertet. Insgesamt drohen dieser Beschäftigtengruppe „Übergangsphänomene“ des TVÜ zum TV-L, die bei Arbeitsplatzwechsel zu besser bewerteten Tätigkeiten monetäre Verluste zur Folge haben können.

Veränderte Eingruppierungen / Höhergruppierungen

Da eine Darstellung der einzelnen Veränderungen in den Eingruppierungen zu Unübersichtlichkeiten führen würde, wurden die Veränderungen in den Eingruppierungen entlang der Entgeltgruppen zusammengefasst. Zudem werden auffällige Entwicklungen genauer betrachtet.

Zwischen 2009 und 2012 gab es insgesamt 416 Höhergruppierungen über alle Entgeltgruppen hinweg, davon 312 bei Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 75%.

Die folgende Tabelle zeigt zum einen die gesamten Höhergruppierungen innerhalb der Entgeltgruppen E3 bis E9m. In dieser Gruppe haben sich im Berichtszeitraum die häufigsten Veränderungen vollzogen. Es wurden insgesamt 358 Beschäftigte höhergruppiert. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 79%. Die grau hinterlegten Zeilen der Tabelle spezifizieren typische Veränderungen innerhalb dieser Gruppe, die sich zum Teil durch unterschiedliche Anlässe erklären.

Tab.: Veränderte Eingruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung in den Entgeltgruppen E3 bis E9m im vom 01.01.2009 bis 31.12.2012

Höhergruppierungen	2009-2012			
	Frauen VZ	Frauen TZ	Männer VZ	Männer TZ
Innerhalb E3 bis E9m	109	174	70	5
Von E3/E4 auf E5 bis E9m	7	5	7	1
Von E5 auf E6 bis E9m	32	72	13	1
Von E6 auf E7 bis E9m	33	53	19	
Von E8 auf E9m	34	44	17	3
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (E03-E09m auf E09-E13g)	5	10	11	0

Quelle: Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM), ERP Systeme vom 28.11.2013 und eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros

So wurden im Berichtszeitraum 20 Personen, die in E3 und E4 eingestuft waren, höher eingruppiert und erreichten mindestens E5. Zwei Frauen wurden ausgehend von E3 neu in E9m eingruppiert. Insgesamt wurden 12 Frauen und 8 Männer neu eingruppiert.

Ein Großteil der Höhergruppierungen erfolgte von E5 und E6 aus und betraf insbesondere Frauen. Hier fanden Höhergruppierungen aufgrund veränderter und neuer Tätigkeitsbewertungen gemäß § 13 TV-L statt. Dies betrifft insbesondere die komplexer gewordenen Tätigkeiten im Büromanagement, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden.

Darüber hinaus ergaben sich neue Eingruppierungen aufgrund des Tarifabschlusses 2012 zur Entgeltordnung. Die bis dato in E8 eingruppierten Beschäftigten des allgemeinen Verwaltungsdienstes wurden neu in E9 („kleine E9“) eingestuft. Diese Veränderung betraf insgesamt 98 Beschäftigte, darunter 78 Frauen.

Durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten konnten insgesamt 15 Frauen und 11 Männer in deutlich höhere Entgeltgruppen (E9 – E13g) eingestuft werden. Auch wenn im Tarifrrecht die Laufbahngruppen nicht vorgesehen sind, ist diese neue Eingruppierung mit einem Wechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst vergleichbar. Weiterer Grund für eine veränderte Eingruppierung kann auch ein Wechsel des Arbeitsplatzes an der UDE sein, der mit einer damit verbunden besseren Tätigkeitsbewertung einhergeht. Dies lässt sich aus den Daten nicht ablesen.

Tab.: Veränderte Eingruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung in den Entgeltgruppen E9g bis E13g⁵ im vom 01.01.2009 bis 31.12.2012

Höhergruppierungen	2009-2012			
	Frauen VZ	Frauen TZ	Männer VZ	Männer TZ
Innerhalb E9g-E13g	6	1	6	2
Innerhalb E13-E15Ü ⁶	1	0	4	0
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (E09-E13g auf E13-E15Ü)	6	2	3	0

Quelle: Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM), ERP Systeme vom 28.11.2013 und eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros

Ausgehend von den Entgeltgruppen E9g bis hin zu E13g hat es im Berichtszeitraum 14 Höhergruppierungen gegeben. Frauen und Männer wurden nahezu gleichermaßen berücksichtigt. In der höchsten Entgeltstufe überwiegen die Männer gegenüber den Frauen (4:1) bei den Höhergruppierungen. Durch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten wurden insgesamt 8 Frauen und 3 Männer neu in E13 – E15Ü eingestuft. Auch dies ist vergleichbar mit einem Wechsel vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst.

Auszubildende

Insgesamt ist die Anzahl der Auszubildenden seit dem 31.12.2008 erneut von 82 auf 76 gesunken, ebenso wie der Frauenanteil, der nunmehr unter die 40 Prozent Marke gefallen ist.

Tab.: Auszubildende an der UDE

31.12.2008			31.12.2012		
Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
33	49	40,24%	29	47	38,2%
0	0	0	1	0	100,0%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013

⁵ Auch hier steht das ‚g‘ für ‚gehobener Dienst‘. Im Vergleich zu E13h (höherer Dienst), drückt sich in dieser Bezeichnung eine niedrigere Qualifikation aus.

⁶ Ü bedeutet hier „übertarifliche Bezahlung“

1.2 Studium

1.2.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

Tab.: Studienanfängerinnen nach Fakultäten pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WiSe)

Studiengänge	2013			2011			2009		
	Ge- sam t	Frauen	Frauen in %	Ge- sam t	Frauen	Frauen in %	Ge- sam t	Frauen	Frauen in %
GeiWi	1.402	1.040	74,2%	2.319	1.630	70,3%	1.971	1.446	73,4%
GesWi	714	390	54,6%	783	386	49,3%	625	311	49,8%
BiWi .	593	479	80,8%	566	426	75,3%	502	381	75,9%
WiWi	1.454	669	46,0%	1.305	505	38,7%	802	272	33,9%
BWL	690	345	50,0%	763	415	54,4%	635	338	53,2%
Mathe	659	374	56,8%	976	545	55,8%	763	463	60,7%
Physik	188	46	24,5%	299	85	28,4%	100	24	24,0%
Chemie	339	167	49,3%	519	240	46,2%	363	181	49,9%
Biologie	356	241	67,7%	289	198	68,5%	249	175	70,3%
IngWi	3.122	841	26,9%	2.933	685	23,4%	1.775	454	25,6%
Medizin	303	190	62,7%	284	186	65,5%	211	126	59,7%
Summe UDE	9.820	4.782	48,7%	11.036	5.301	48,0%	7.996	4.171	52,2%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013

Insgesamt ist der Anteil der Studienanfängerinnen von 52,2% auf 48,7% gesunken. Dieser Rückgang kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass sich seit 2009 die AnfängerInnenzahlen in den Ingenieurwissenschaften insgesamt deutlich erhöht haben. Schrieben sich 2009 1.775 Studierende im ersten Fachsemester in die Studiengänge der Ingenieurwissenschaften ein, waren dies im Jahr 2013 insgesamt 3.122. Die Zahl der Studienanfängerinnen verdoppelte sich ebenfalls nahezu und liegt mit einem Anteil von 26,9% etwas höher als im Studienjahr 2009 (25,6%).

Die Tabelle bestätigt weiterhin die Muster einer geschlechterspezifischen Studiengangwahl. Während in einigen Fakultäten wie den Gesellschaftswissenschaften, der Betriebswirtschaftslehre oder der Chemie und Mathematik das Geschlechterverhältnis als ungefähr ausgeglichen gelten kann, gibt es sowohl Fakultäten mit einer deutlichen Überrepräsentanz (Geistes- und Bildungswissenschaften sowie Biologie) als auch mit einer klaren Unterrepräsentanz (Physik und Ingenieurwissenschaften) von Frauen. Die einzige deutliche Veränderung lässt sich lediglich für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften feststellen, der geringe Frauenanteil von 33,9% im Studienjahr 2009 stieg im Berichtszeitraum auf 46%.

1.2.2 Studierende

Tab.: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WiSe)

Fakultät	2013			2011			2009		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
GeiWi	8.112	5.779	71,2%	9.062	6.384	70,5%	7.265	5.022	69,1%
GesWi	2.723	1.370	50,3%	2.692	1.302	48,4%	2.647	1.283	48,5%
BiWi .	2.196	1.634	74,4%	2.166	1.565	72,3%	2.211	1.594	72,1%
WiWi	5.089	1.990	39,1%	4.450	1.643	36,9%	3.933	1.365	34,7%
BWL	2.871	1.411	49,2%	3.380	1.708	50,5%	3.479	1.659	47,7%
Mathe	2.985	1.708	57,2%	3.009	1.798	59,8%	2.429	1.508	62,1%
Physik	660	153	23,2%	629	147	23,4%	407	85	20,9%
Chemie	1.400	667	47,6%	1.334	645	48,4%	1.142	549	48,1%
Biologie	1.259	844	67,0%	944	635	67,3%	1.092	735	67,3%
IngWi	9.661	2.419	25,0%	7.908	1.875	23,7%	5.684	1.369	24,1%
Medizin	1.956	1.247	63,8%	1.755	1.088	62,0%	1.649	1.010	61,3%
Summe UDE	38.914	19.222	49,4%	37.434	18.871	50,4%	31.840	16.101	50,6%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013

Die berichteten Entwicklungen bei den StudienanfängerInnen lassen sich ebenfalls in den Daten der Studierenden ablesen. Zwar ist der Anteil von Frauen und Männern an den Studierenden insgesamt ausgeglichen, jedoch sank der Frauenanteil von 50,6% auf 49,4% bei gleichzeitigem Anstieg der Studierendenzahlen insgesamt.

1.2.3 Absolventinnen und Absolventen

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil an den AbsolventInnen von 60,4% auf 56,7% gesunken, liegt aber nach wie vor mit über 50% höher als der Frauenanteil an den Studierenden. Demnach scheinen Frauen im Durchschnitt ihr Studium etwas erfolgreicher abzuschließen als die männlichen Studierenden.

Tab.: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (Prüfungsjahr: jeweils SoSe + vorhergehendes WiSe)

Fakultät	2013			2011			2009		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
GeiWi	1.482	1.130	76,3%	1.601	1.195	74,6	1560	1235	78,2
GesWi	295	154	52,2%	510	267	52,4%	459	274	59,7%
BiWi .	483	368	76,2%	609	452	74,2%	533	375	70,4%
WiWi	439	169	38,5%	586	204	34,8%	517	209	40,4%
BWL	512	296	57,8%	649	333	51,3%	574	269	46,9%
Mathe	334	219	65,6%	337	226	67,1%	245	188	76,7%
Physik	56	7	12,5%	74	18	24,3%	47	15	31,9%
Chemie	157	84	53,5%	224	121	54,0%	152	69	45,4%
Biologie	158	123	77,9%	215	159	74,0%	193	145	75,1%
IngWi	1.045	244	23,4%	780	226	29,0%	682	206	30,2%
Medizin	224	147	65,6%	278	170	61,2%	227	149	65,6%
Summe UDE	5.185	2.941	56,7%	5.863	3.371	57,5%	5.189	3.134	60,4%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013

1.2.4 Übergang vom Bachelor zum Master

Tab. Übergang vom Bachelorabschluss in das 1. Fachsemester Master

Prü-fungsjahr	B.A. Ab-schlüsse	davon Frauen	davon Männer	Über-gang 1. FS Master	davon Frauen	davon Männer	Über-gangs-quote gesamt	Über-gangs-quote Frauen	Über-gangs-quote Männer
2013	1.731	866	865	431	170	261	24,9%	19,6%	30,2%
2011	1.666	885	781	356	154	202	21,4%	17,4%	25,9%
2009	792	399	393	142	32	110	17,9%	8,0%	28,0%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013

Seit der Einführung gestufter Studiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses wird durch den Übergang vom Bachelor zum Master ein frühes Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft befürchtet. Wie die vorliegenden Daten für die konsekutiven Studiengänge aufzeigen, liegen die Übergangsquoten der Frauen deutlich unterhalb der Übergangsquoten der Männer, auch wenn der Unterschied seit dem Prüfungsjahr 2009 nicht mehr so gravierend ist. Im Prüfungsjahr 2009 schrieben sich 28,0% der Bachelorabsolventen in das 1. Fachsemester des weiterführenden Masters ein, gegenüber 8% bei den Absolventinnen: ein Unter-

schied von 20 Prozentpunkten. Zum Prüfungsjahr 2013 liegt die Übergangsquote bei den Männern bei 30,2% und bei den Frauen bei 19,6%, einem Unterschied von 10,6 Prozentpunkten.

1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1 Promotionen

Die Promotion ist die entscheidende Station auf dem Karriereweg in die Wissenschaft, an der sich die Schere öffnet und die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern deutlich werden.

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Fakultät	2013			2011			2009		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
GeiWi	14	13	51,9%	9	7	56,3%	11	5	68,8%
GesWi	3	10	23,1%	3	10	23,1%	8	2	80,0%
BiWi .	11	8	57,9%	8	10	44,4%	9	4	69,2%
WiWi	7	14	33,3%	6	20	23,1%	6	17	26,1%
BWL	2	12	14,3%	3	5	37,5%	1	9	10,0%
Mathe	1	3	25,0%	3	3	50,0%	1	7	12,5%
Physik	5	20	20,0%	8	11	42,1%	4	17	19,1%
Chemie	23	24	48,9%	11	19	36,7%	10	17	37,0%
Biologie	28	15	65,1%	28	11	71,8%	19	11	63,3%
IngWi	11	8	57,9%	8	10	44,4%	9	4	69,2%
Medizin	83	56	59,7%	81	83	49,4%	76	58	56,7%
Summe UDE	189	230	45,1%	171	232	42,4%	151	192	44,0%

Quelle: Super X, abgerufen am 26.11.2013

Insgesamt ist die Promotionsbeteiligung von Frauen an der UDE seit dem Jahr 2009 erfreulicherweise auf über 40% gestiegen und hat sich auf diesem Niveau stabilisiert. Mit einem Frauenanteil von 45,1% an den Promotionen im Prüfungsjahr 2013 ist eine gleichgewichtige Verteilung von Frauen und Männern demnach annähernd erreicht. Allerdings wird im Vergleich zum Frauenanteil an den Studienabschlüssen, der im Jahr 2013 56,7% betrug, deutlich, dass Frauen im Vergleich zu Männern seltener eine Promotion abschließen.

Insgesamt ist die Datenlage im Bereich der Promotionen jedoch als schwierig anzusehen. In Super X sind ausschließlich die Daten zu den abgeschlossenen Promotionen erhältlich. Wie viele Frauen und Männer aktuell mit einer Promotion befasst sind und unter welchen Bedingungen dies erfolgt, lässt sich nicht eruieren.

Die Frauenanteile an den Promotionen schwanken im Berichtszeitraum in den Fakultäten deutlich. Bei den zum Teil geringen absoluten Zahlen an Promotionen lassen sich Aussagen zu Veränderungen in der Promotionsbeteiligung von Frauen in den Fakultäten nur bedingt treffen. Hier liefern die Frauenförderpläne der Fakultäten nähere Hinweise.

1.3.2 NachwuchswissenschaftlerInnen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Die Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Habilitationen an der UDE stagniert im Zeitverlauf. Für das Jahr 2012 liegt der Anteil der Frauen an den Habilitationen bei 25% (7 von 28). Insgesamt wurden seit 2008 152 Habilitationen abgeschlossen, darunter 45 von Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 30%.

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2008		2009		2010		2011		2012	
Frauen	Männer								
11	24	7	23	12	17	8	22	7	21

Quelle: Stabsstelle Controlling

Insgesamt hat die Habilitation als Weg zu einer Professur je nach Fach an Bedeutung verloren. Weitere Karrierewege, wie die Leitung von Nachwuchsgruppen oder eine Juniorprofessur haben sich zwischenzeitlich etabliert.

Die vorliegenden Daten in Super X lassen leider keine spezifische Betrachtung von Post-Doc-Stellen zu. Auch für diesen Bereich liefern die Frauenförderpläne der Fakultäten genauere Informationen. Trotz dieser Einschränkungen lässt sich feststellen, dass beim Übergang von der Promotion in die Post-Doc-Phase überdurchschnittlich viele Frauen aus der Wissenschaft ausscheiden.

1.4 Fazit

Zwar konnten in vielen Bereichen, wie bei den Professuren, den Fachvertretungen, dem wissenschaftlichen Mittelbau und den Promotionen die Frauenanteile gesteigert werden, nichtsdestotrotz wurden die im Zentralen Rahmenplan vom 11. Januar 2011 festgelegten Vorgaben im Berichtszeitraum nicht erreicht.

Während der Laufzeit des Frauenförderplans stieg der Frauenanteil an den Professuren von 17,9% auf 21,4%. Damit wurde das Ziel der UDE verfehlt, einen Frauenanteil von 25% an den Professuren zu erreichen. Die UDE strebt daher mit Nachdruck an, qualifizierte Kandidatinnen für die Berufungsverfahren zu gewinnen. Dies gilt insbesondere auch für die Juniorprofessuren, wo ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen ist. Hier gilt es den Frauenanteil in Zukunft zumindest soweit zu steigern, dass er dem Bundesdurchschnitt von 38% entspricht.

In der Laufzeit des Zentralen Rahmenplans konnte der Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Mittelbau von 36% auf 40% gesteigert werden. Das Ziel, eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Mittelbau zu erreichen, bleibt insofern bestehen. Insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen BeamtInnen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert und der ohnehin geringe Frauenanteil sank in der Gruppe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten von 28% auf 18%. Damit setzt sich der Trend aus dem Bericht zum Zentralen Rahmenplan von 2011 fort. Die Zunahme an Stellen in diesem Bereich ging zu Lasten des Frauenanteils. Die Steigerung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau ist demnach aufgrund der Steigerung des Anteils in der Gruppe der Tarifbeschäftigten zurückzuführen. Weiterhin ist auffällig, dass Frauen überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt sind.

In der Gruppe der Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil bereits seit dem Jahr 2005 bei konstant über 40%. Zum Stichtag 31.12.2012 betrug der Frauenanteil ca. 44%, so dass hier die Frauen- und Männeranteile fast ausgeglichen sind.

Im Bereich der Hilfskraftverträge sind die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Hilfskraftverträgen ausgeglichen. Der Frauenanteil zum Stichtag 2012 lag bei 49,2%. Frauen sind dagegen, insbesondere im Vergleich zu ihren Anteilen an den Studierenden (49%), mit einem Anteil von 42% an studentischen Hilfskraftverträgen nach wie vor unterproportional vertreten. Hier hat es im Berichtszeitraum keine nennenswerten Veränderungen gegeben.

Frauen sind in der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung mit Anteilen über 50% überproportional vertreten, insbesondere in den unteren und mittleren Entgeltgruppen. Positive Entwicklungen hat es in der Gruppe der BeamtInnen (Vollzeit) im gehobenen Dienst gegeben. Hier konnte der Frauenanteil deutlich von 54% auf 66% gesteigert werden. Erfreulich ist ebenfalls, dass die Frauen- und Männeranteile an den Tarifbeschäftigten in der höchsten Entgeltgruppe ausgeglichen sind. Unterrepräsentiert sind Frauen dagegen mit einem Anteil von 27% in der Gruppe der BeamtInnen im höheren Dienst sowie in der Gruppe der Tarifbeschäftigten in EG 9g – EG 12 mit einem Anteil von 38% zum Stichtag 2012. Auffällig ist zudem dass vor allem Frauen überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt sind, dies gilt sowohl für die Tarifbeschäftigten als auch für die BeamtInnen. Im Rahmen von Beförderungen sind Frauen mit einem Anteil von 67% vertreten und bei den Höhergruppierungen liegt ihr Anteil bei 75%. Veränderte Eingruppierungen erfolgten insbesondere aufgrund veränderter und neuer Tätigkeitsbewertungen im Bereich des Büromanagements, die zuvor in EG 5 oder EG 6 zur Folge hatten. Die Überprüfung von Tätigkeitsprofilen vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsanforderungen gilt es weiterhin im Blick zu behalten.

Vergleichende Daten zur Zahlung von Leistungszulagen, -prämien oder einer Vorweggewährung von Entwicklungsstufen für Beschäftigte des Tarifbereichs liegen nicht vor. Diese Thematik ist insgesamt neu in das Gleichstellungscontrolling aufzunehmen. Nicht nur im Hinblick auf die schwierige Datensituation angesichts einer Umstellung auf die Software SAP bleibt es Zukunftsaufgabe, auch gilt es hier diskriminierungsfreie Kriterien zur Vergabe von Leistungskomponenten festzulegen, die der Gruppe der in der Regel überrepräsentierten weiblichen Teilzeitbeschäftigten gleiche Chancen einräumen.

In der Gruppe der Auszubildenden ist der Frauenanteil von 40% auf 38,2% gesunken, hier besteht demnach weiterhin Handlungsbedarf.

Im Bereich der wissenschaftlichen Qualifizierung zeigt sich ein zwiespältiges Bild. Der Frauenanteil von 45% an den Promotionen hat sich zum Stichtag 2012 stabilisiert. Frauen und Männer sind nahezu paritätisch vertreten. Mit Blick auf die Absolventinnenanteile (57% im Prüfungsjahr 2013) schließen Frauen jedoch durchschnittlich seltener eine Promotion ab als Männer. Damit entspricht der Anteil der Promotionen von Frauen nicht dem Anteil der Absolventinnen. Auch der Frauenanteil an den Habilitationen entspricht nicht dem Anteil an den Promotionen. Die diesbezüglichen Zielmargen des Zentralen Rahmenplans vom 11. Januar 2011 wurden nicht erreicht.

Die Frauenanteile sind im Studium sowohl bei den StudienanfängerInnen, den Studierenden als auch den AbsolventInnen gleichgewichtig zu den Männeranteilen. Nach wie vor wirksam sind jedoch die Muster der geschlechtsspezifischen Studienwahl. So konnte der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen in den Fächern Ingenieurwissenschaften nur leicht von 24% auf 26% gesteigert werden und in der Physik liegt er wie im Jahr 2005 bei etwa 32%.

Nach wie vor sorgsam zu beobachten ist der Übergang von der Bachelorphase zur Masterphase im Studium, da die Quote der Frauen, die ins Masterstudium wechseln, deutlich hinter der der Männer liegt.

Die vorgelegte Analyse macht deutlich, dass sich Veränderungen hin zu mehr Chancengleichheit nur langsam vollziehen. Viele der im Zentralen Rahmenplan vom 11. Januar 2011 formulierten Ziele wurden nicht erreicht. Dies betrifft insbesondere die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren sowie eine paritätische Beteiligung von Frauen an Führungs- und Leitungspositionen. Auch bei der geschlechterspezifischen Studienwahl, im Übergang von der Bachelor- in die Masterphase sowie in der Post-Doc-Phase stagnieren bzw. verschlechtern sich die Anteile von Frauen. In diesen Bereichen sieht die UDE daher nach wie vor dezidierten Handlungsbedarf.

Vor diesem Hintergrund sind für die vorzunehmende Fortschreibung des „Zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ für den Zeitraum bis 2017 die im geltenden Hochschul- und Entwicklungsplan 2009 – 2014 verankerten Ziele weiterhin maßgebend. Darüber gehen die Gleichstellungsziele, die die UDE im März 2013 in der Dokumentation ihres Gleichstellungskonzepts zum Professorinnenprogramm I im Hinblick auf die Teilnahme am Professorinnenprogramm II festgelegt hat, in die folgende Zielsetzung ein:

- Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren auf mindestens 25 %;
- Steigerung der Frauenanteile bei den Neuberufungen auf 50%;
- Steigerung der Frauenanteile an den Fachvertretungen auf 40%;
- Steigerung der Frauenanteile an den Post-Docs entsprechend der Frauenanteile an den Promotionen (derzeit 45%), jedoch mindestens auf 35%;
- Steigerung der Frauenanteile an den Promotionen entsprechend der Frauenanteile an den Absolventinnen, in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;

- Ausgleich der Frauen- und Männeranteile beim Übergang von der Bachelor- in die Masterphase;
- die UDE strebt in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Steigerung des Frauenanteils um mindestens 15% an;
- die UDE berücksichtigt strukturelle Veränderungen und Anforderungen beim Zuschnitt der administrativen Aufgaben von Fakultätsverwaltung und Lehrstuhlmanagement und achtet auf tarifgerechte Eingruppierung (§ 13 TV-L) im Änderungsfall. Die qualitative Anreicherung von Arbeitsvorgängen soll auch entgeltet werden, wobei der quantitative Zuschnitt der Aufgaben dem jeweiligen Beschäftigungsumfang entsprechen muss;
- die UDE strebt eine diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungskomponenten gem. § 16 Abs. 5 bzw. § 40 TV-L an.

2 Gleichstellungsmaßnahmen an der UDE

Zur Förderung der Chancengleichheit in den in der Einleitung genannten Zielkategorien entwickelt die UDE ihre Gleichstellungspolitik weiter. Weiterhin versteht die UDE in Übereinstimmung mit ihrem Gender Mainstreaming Ansatz die Umsetzung von Gleichstellung als Doppelstrategie, die sowohl Strukturmaßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern als auch Maßnahmen zur individuellen Frauenförderung umfasst. Darüber hinaus ist die Gleichstellungspolitik integraler Bestandteil der Diversity Management-Strategien an der UDE, wobei Gender Mainstreaming und Diversity Management als zwei sowohl eigenständige als auch sich ergänzende, nicht konkurrierende Konzepte verstanden werden.

2.1 Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen für das wissenschaftliche Personal und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Nach wie vor sind Maßnahmen notwendig, um den Anteil von Frauen auf allen Qualifikations- und den oberen Leitungsebenen zu steigern. Daher sind in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchiestufen der UDE, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten unter 50 % liegt, die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 7-12, LGG) hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen anzuwenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen zu informieren und zu beteiligen.

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

2.1.1 Stellenausschreibungen

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

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

In die Stellenausschreibung sind die formalen Qualifikationskriterien sowie die fachliche Ausrichtung aufzunehmen, die während des laufenden Verfahrens nicht geändert werden dürfen. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber fest.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der jeweiligen Fakultät sind frühzeitig über alle Stellenausschreibungen zu informieren.

Bei Stellenausschreibungen bei denen ein Mangel an Bewerberinnen absehbar ist, hat die einstellende Einrichtung nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen, z.B. durch Nutzung wissenschaftlicher oder berufsspezifischer Netzwerke und Expertinnendatenbanken. Dies gilt insbesondere für Leitungspositionen sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen Bereich.

Soweit Personen gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden, sind Frauen in gleicher Weise zu berücksichtigen.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen sind hochschulintern bekannt zu machen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden qualifizierte Studentinnen gezielt aufgefordert, sich auf die studentischen Hilfskraftstellen zu bewerben.

Alle Stellenausschreibungen der UDE sind grundsätzlich im Stellenmarkt im Intranet der UDE zu veröffentlichen.

2.1.2 Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

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

Besetzung von Professuren

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

- Zusätzlich zur geregelten Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren (§ 3 Abs. 3 Berufsordnung, §§ 17, 18 LGG), der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen (§ 3 Abs. 2 Berufsordnung; § 12 Abs. 1 LGG) sowie der paritätischen Berücksichtigung von Frauen bei der Einladung zu den Vortragsveranstaltungen (§ 4 Abs. 3 Berufsordnung, § 9 Abs. 1 LGG) ist die aktive Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen anzuwenden. In Fächern, in denen nur wenige bzw. keine Bewerbungen von Frauen zu erwarten sind, sollen Kandidatinnen gezielt gesucht und aufgefordert werden, sich zu bewerben.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sollen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerbern und Bewerberinnen stärker berücksichtigt werden.
- Bei der Ausschreibung von Professuren soll in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, darauf geachtet werden, dass die Aufgabenumschreibung nicht von vorne herein Wissenschaftlerinnen ausschließt.
- Bei der Festlegung der Neuwidmung einer Professur soll überprüft werden, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse als Bestandteil in das Aufgabenfeld der Professur aufgenommen werden kann und soll.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.

Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals

Bei der Besetzung wissenschaftlicher MitarbeiterInnenstellen sowie studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen werden weiterhin folgende Grundsätze und Verfahren gelten:

- Bei allen Einstellungsverfahren sind die jeweiligen Frauenförderpläne zugrunde zu legen. Um eine angemessene Beteiligung von Frauen bei der Besetzung von Plan- und Drittmittelstellen sicherzustellen, sind die Fakultäten und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die zentralen Betriebseinheiten aufgefordert, angemessene Ziel- und Zeitvorgaben zu entwickeln. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Dekanin oder der Dekan der Fakultät sowie die Leitungen der anderen wissenschaftlichen Einrichtungen oder zentralen Betriebseinheiten.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Fakultät veröffentlicht wird.
- Werden zur Besetzung der Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9, Abs. 2).

- Darüber hinaus werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt. Die Fakultäten, in denen Frauen sehr stark unterrepräsentiert sind, können sich hier auch an das Kaskadenmodell der DFG orientieren. Hierbei richten sich die Frauenanteile dann an den Frauenanteilen der AbsolventInnen.

Besetzung von Stellen in Technik und Verwaltung

- Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Laufbahnen bzw. auf den Leitungspositionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder sogar alle Frauen, die die geforderte Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden (§ 9 Abs. 1 LGG).
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sollen bei der Beurteilung des beruflichen Lebensweges von Bewerberinnen und Bewerbern stärker berücksichtigt werden.
- Die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind über Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen und diesbezüglichen Qualifikationsmöglichkeiten frühzeitig zu informieren. Die UDE wird im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen auch für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ermöglichen.
- Eine besondere Arbeitssituation ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben, die gleichzeitig mehrere Teilzeitstellen innehaben. Es wird in diesem Fall auf Antrag angestrebt, diesen Mitarbeiterinnen die Arbeit an einem Arbeitsplatz bzw. in räumlicher Nähe zu ermöglichen.
- Sofern in der UDE Teilzeitbeschäftigte vorhanden sind, die ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, werden ihnen bei Neuorganisation/Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.

Diskriminierungsfreie Bewertung von Tätigkeiten und Eingruppierungen im Bereich Technik und Verwaltung

Da im administrativen Bereich der UDE Frauen in der Regel nicht unterrepräsentiert sind, sind nach § 6 Abs. 4 LGG Maßnahmen aufzuführen, die der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen dienen. Verantwortlich für die Umsetzung der folgenden Maßnahmen sind die jeweiligen Dienststellenleitungen bzw. die Dekanin / der Dekan.

- Die UDE berücksichtigt strukturelle Veränderungen der Arbeitsprozesse und Anforderungen beim Zuschnitt administrativer Aufgaben im Bereich der Verwaltung, der Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen und achtet auf tarifgerechte Eingruppierung (§ 13 TV-L) im Änderungsfall. Sie überprüft, ob die übertragenen Aufgaben der Arbeitsplätze dem

aktuellen Stand der zu erledigenden Aufgaben entsprechen. Bei Auftreten von Diskrepanzen soll eine Aktualisierung mit dem Ziel einer diskriminierungsfreien Bewertung erfolgen.

- Bei Tätigkeiten des Büromanagements sind die tatsächlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (z.B. Fremdsprachenkenntnisse, Anforderungen an die Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit, EDV-Kenntnisse), bei der Eingruppierung angemessen zu berücksichtigen und entsprechend entgeltrelevant umzusetzen. Dabei sind alle Instrumente des § 16 – 18 TV-L zu nutzen.
- Zur Vermeidung einer „typischen“ Abwertung von Frauenarbeit wird hinsichtlich des Einsatzes der SAP-Software die Aufgabenverteilung dokumentiert und Änderungen in den Verfahrenswegen (z. B. hinsichtlich der Anteile selbständiger Leistungen) verschriftlicht. Eine aktualisierte Tätigkeitsbewertung berücksichtigt die Komplexität der Arbeitsprozesse und -abläufe in diskriminierungsfreier Form.
- Tätigkeiten, die grundsätzlich neu sind oder den bisherigen Aufgabenzuschnitt qualitativ oder quantitativ deutlich verändern, werden vom Kanzler/Kanzlerin bzw. Dekanin/Dekan übertragen.

Auszubildende

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

2.1.3 Fort- und Weiterbildung

Die UDE sieht die Fort- und Weiterbildung als originäre und unverzichtbare Aufgabe der Personalentwicklung an. Ziel von Fort- und Weiterbildung ist sowohl die Erfüllung sich ändernder Anforderungen an dem gegenwärtigen Arbeitsplatz als auch die weitere Qualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder. Um die beruflichen Chancen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung der unteren und mittleren Entgeltgruppen in allen Einrichtungen der UDE sowie für Teilzeitbeschäftigte in diesem Bereich zu erhöhen, wird der entsprechende Fortbildungsbedarf gezielt ermittelt.

Die Fortbildung ist so zu gestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben sowie bei Teilzeitarbeit möglich ist. Eine Kinderbetreuung soll während der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen stattfinden bzw. die Kosten dafür übernommen werden.

Beurlaubte Beschäftigte sind während der Beurlaubungszeit von der jeweiligen Hochschuleinrichtung über das aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebot zu informieren. Gegen Ende und direkt nach Auslaufen der Beurlaubung sind diese Beschäftigten bevorzugt zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zuzulassen.

Die Themen „Gender Mainstreaming“ und „Sensibilisierung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung am Arbeits- und Studienplatz“ sind im hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsprogramm aufzunehmen.

Bei Veranstaltungen, die auf die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Führungsaufgaben abzielen, sind die Themen Geschlechtersensibilisierung und Gleichstellung (Gender-Training) zu integrieren. Außerdem sind spezifische Angebote zur Qualifizierung weiblicher Beschäftigten vorzuhalten z. B. im Bereich Kommunikation, mit dem Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

Die UDE erstellt eine jährliche, geschlechterdifferenzierte Fort- und Weiterbildungsstatistik; hierbei soll die Teilnahme (inkl. d. Berücksichtigung der beurlaubten Beschäftigten) an entsprechenden Veranstaltungen festgehalten werden, aber auch der Frauenanteil bei den ReferentInnen/Vortragenden.

2.2 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/AbsolventInnen

Die UDE fördert durch verschiedene Maßnahmen eine geschlechtergerechte Studiensituation. Diese Maßnahmen sind nicht als „Sonderprojekte“ im Gleichstellungsbüro angesiedelt, sondern in den Einrichtungen, die sich beispielsweise mit der Karriereentwicklung oder der Studienwahl befassen. Dies sind insbesondere das Akademische Beratungszentrum Studium und Beruf (ABZ) und das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH). Die gleichstellungsorientierten Maßnahmen werden in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und weiterentwickelt.

2.2.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden (insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften, Natur- und Ingenieurwissenschaften)

GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle

Die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an der UDE werden zentral koordiniert. Unter Federführung des Akademischen Beratungszentrums, begleitet durch die Gleichstellungsbeauftragte, vernetzt die 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, wie z.B. der Girls' Day. Eine herausgehobene Position in den Angeboten für Schülerinnen nimmt die „Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I.)“ ein. Vor dem Hintergrund eines verstärkten Angebots an ähnlichen Projekten in der bundesweiten Hochschullandschaft und des damit verbundenen Rückgangs an bundesweiten Teilnehmerinnen, die sich auch in einem Rückgang der Gesamtteilnehmerinnenzahl ausdrückt, wurde eine Neukonzipierung der Sommeruniversität geplant. Diese sieht eine Öffnung der S.U.N.I. auch für junge Männer (ab 16 Jahren) vor. Der Fokus soll hier insbesondere auf der Verringerung von Fehlentscheidungen bei der Studienwahl sowie den damit einhergehenden Abbruchquoten liegen. Beibehalten wird die genderspezifische Ausrichtung, in dem jeweils ein monoedukatives Programm für Schü-

lerinnen und Schüler erstellt wird und feste Platzkontingente für die Schülerinnen vorhanden sind. Die UDE stellt die erforderlichen Ressourcen zur Weiterführung der Koordinationsstelle „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“ bereit.

Weitere Maßnahmen

Fakultäten, in den Studentinnen unterrepräsentiert sind, legen in ihren Frauenförderplänen eigene Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen dar.

Um junge Frauen für ein Studium in den Ingenieurwissenschaften oder in naturwissenschaftlichen Fächern wie der Chemie zu gewinnen, hat sich gezeigt, dass anwendungsorientierte und interdisziplinäre Studienprogramme hierzu beitragen können.

Einführung von Genderkompetenztrainings für PraktikumsleiterInnen und Lehrende für einen gendersensiblen Umgang mit SchülerInnen und StudienanfängerInnen.

Gendersensible Präsentation von Fakultäten und Studiengängen, wie z.B. die Gestaltung der Homepages, Selbstdarstellungen der Fakultäten, Informationsmaterialien über Studiengänge und Karrierechancen.

2.2.2 Studienerfolg

ChanceMINT. NRW

Das Pilotprojekt „ChanceMINT. NRW“ startete zum 1. Januar 2013 und bietet Bachelor-Studentinnen ab dem 3. Fachsemester in ausgewählten ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen die Möglichkeit, durch Unternehmenspatenschaften frühzeitig Praxiserfahrungen zu sammeln. Begleitend erhalten die Teilnehmerinnen vielfältige Workshop- und Vernetzungsangebote. Das Projekt wird vom ZfH in Kooperation mit der RWTH Aachen durchgeführt und aus Ziel-2-Mitteln des Landesministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter für eine Laufzeit von zwei Jahren gefördert. Es ist geplant, bei erfolgreicher Evaluation des Pilots, das Projekt der Unternehmenspatenschaften für Promovendinnen im MINT und BWL-Bereich zu erweitern, da sich in Berufungsverfahren in diesen Fächern immer wieder zeigt, dass Frauen oftmals die erforderliche Praxiserfahrung in Unternehmen fehlt.

Mentoringprogramm DiMento am ABZ

Zum Sommersemester 2013 startete das auf den Zielsetzungen des Diversity Managements beruhende neu konzipierte Mentoringprogramm DiMento, das sich an Masterstudierende aller Fakultäten in der Endphase des Studiums richtet. Es vereint damit die in den Vorjahren angebotenen Programme „MentoDue“ (ausschließlich für Studentinnen) und „MentoDue-Interkulturell“, die letztmalig im April 2012 für ein Jahr gestartet sind. Ein Mentoringprogramm, das sich ausschließlich an Studentinnen richtet, besteht auf zentraler Ebene an der UDE nicht mehr.

Weitere Maßnahmen

Weitere Maßnahmen, die zum Studienerfolg von Frauen beitragen bzw. den Übergang gestalten, sind in den Frauenförderplänen der Fakultäten zu verankern. Darüber hinaus sollten die Fakultäten Professorinnen und Dozentinnen bei Einführungs- oder Orientierungsveranstaltungen systematisch beteiligen, um den Studierenden frühzeitig weibliche Rollenvorbilder zu geben.

Qualifizierte B.A.-Absolventinnen sollen gezielt – u.a. durch persönliche Ansprache – zum Übergang in die Masterphase ermutigt werden.

2.2.3 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Auf zentraler Ebene der UDE unterstützt das ZfH Promovierende und PostdoktorandInnen mit überfachlichen Unterstützungsangeboten für ihre individuelle Karriereentwicklung. Es werden hierzu vielfältige Angebote im Bereich Mentoring, Beratung und Coaching sowie Weiterbildung in Form von Workshops und Seminaren für WissenschaftlerInnen auf allen Karrierestufen bereitgehalten, wobei die Schwerpunkte bei gender- und diversityspezifischen Maßnahmen liegen.

Mentoring hoch drei

Im Rahmen von ScienceCareerNet Ruhr wird das gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Hochschule Dortmund durchgeführte Mentoring-Programm „mentoring³“ angeboten. „mentoring³“ richtet sich im jährlichen Wechsel jeweils an Doktorandinnen bzw. Postdoktorandinnen/Habilitandinnen. Ein weiteres Modul von SCN Ruhr sind die jährlich an der UDE stattfindenden Herbstakademien für Promovierende und die Frühjahrsakademie für Promotionsinteressierte.

Unter Federführung des Prorektors für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer, Prof. Dr. Jörg Schröder, wurde die Onlinepräsenz „Werkstatt Wissenschaftskarriere“ implementiert. Die Website bündelt alle relevanten Informationen und Aktivitäten für Promovierende und Postdocs an der UDE, sowohl die fakultätsspezifischen als auch überfachliche Angebote. Im Zuge dieser Programmgestaltung soll darauf geachtet werden, dass eine im Vergleich zu den Studentinnenanteilen an der UDE entsprechende Beteiligung von Frauen angestrebt wird.

Interdisziplinäres Peer-Kolloquium zur Geschlechterforschung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung

Das EKfG-Nachwuchsforum bietet NachwuchswissenschaftlerInnen, die zu Themen der Geschlechterforschung promovieren oder sich in der Postdoc-Phase befinden, ein fachübergreifendes Vernetzungsangebot auf dem Gebiet der Geschlechterforschung und leistet gleichzeitig einen Beitrag zu deren Selbstorganisation. Die Treffen des Nachwuchsforums finden in regelmäßigen Abständen zu unterschiedlichen, von den TeilnehmerInnen selbstgewählten Themen statt.

Im Zeitraum der Laufzeit des Rahmenplans vom 11. Januar 2011 sind spezifische Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auch für Männer geöffnet worden. Da die Steigerung der Frauenanteile in diesem Bereich stagniert bzw. rückläufig ist, sollte im Rahmen der Entwicklung zentraler Programme, Frauenförderung, wieder verstärkt in den Fokus genommen werden.

Weitere Maßnahmen

Die UDE wirkt darauf hin, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien bzw. Stellen zur Studienförderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, beim Einwerben von Promotionsstellen bzw. -stipendien mindestens entsprechend dem Anteil an AbsolventInnen unterstützt und beim Einwerben von Habilitationsstellen bzw. -stipendien mindestens entsprechend dem Frauenanteil an Promovierten unterstützt werden (Kaskadenmodell).

Die Fakultäten sind aufgefordert, gezielt Studentinnen zur Promotion und für einen Einstieg in die wissenschaftliche Karriere bzw. für die Weiterführung einer wissenschaftlichen Berufslaufbahn zu ermutigen.

Für Post-Doktorandinnen werden Informationen zu Antragstellungen im Forschungsbereich, Leitung von Nachwuchsgruppen entwickelt und diesem Personenkreis zur Verfügung gestellt.

2.3 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Um die Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche und berufliche Laufbahn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verbessern, sind an der UDE alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten zu nutzen. Darüber hinaus sind in allen Fakultäten und weiteren Einrichtungen die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u. 14, LGG) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen anzuwenden. Über gute Beispiele wird in der Hochschulöffentlichkeit proaktiv berichtet.

Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen sind bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie im Hinblick auf Qualifikationszeiten für die Gesamtbeurteilung der Person positiv zu berücksichtigen.

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen weder zur Benachteiligung der beruflichen Situation noch zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Dem ist insbesondere in Studien- und Prüfungsordnungen im Sinne eines Nachteilsausgleichs Rechnung zu tragen (Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen, alternative Studienleistungen bei Fehlzeiten).

Die UDE stellt ihren Lehrstühlen und Einrichtungen Mittel zur Überbrückung von Ausfallzeiten, die durch Mutterschutzfristen entstehen können, zur Verfügung.

Alle Sitzungstermine universitärer Institutionen und Gremien sind zeitlich so festzulegen, dass diese sich mit den familiären Aufgaben bzw. sich mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen. Die Fakultäten sind aufgefordert, ein Mindestan-

gebot an Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (i.d.R. 8.00 – 16.00 Uhr) anzubieten. Darüber hinaus sollen die Fakultäten studierenden Eltern die Möglichkeit einer bevorzugten Anmeldung zu Lehrveranstaltungen, die mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen vereinbar sind, anbieten.

Um flexibler auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können, hat die UDE ergänzend zum Studienangebot Teilzeitstudiengänge entwickelt und eingerichtet. Diese Entwicklung soll fortgeführt werden.

Die UDE sorgt durch die Einrichtung des Eltern-Service-Büros (ESB) dafür, dass eine umfassende Beratung aller Universitätsmitglieder zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Wissenschaft sichergestellt ist. Zum ESB gehören die Tagespflegestellen von DU-E-KIDS an beiden Campi, die Betreuung für Kinder bis zu drei Jahren von an der UDE beschäftigten Eltern anbieten, ein regelmäßiges spezielles Betreuungsangebot für Schulkinder in den Schulferien, die Babysittervermittlung sowie Betreuungsangebote bei Veranstaltungen an der UDE. Neu dazugekommen ist im letzten Jahr der Bereich der Vereinbarkeit von Studium/Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben bzw. Betreuungstätigkeiten von Angehörigen. Eine wöchentliche telefonische Pflegeberatung wurde im ESB eingerichtet.

Im Jahr 2012 wurde in Kooperation mit dem Studentenwerk Essen-Duisburg eine Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten aufgenommen. Dies Angebot ist eine differenzierte Ergänzung als Baustein neben der regulären Betreuung im Kindergarten oder in der Tagespflege und soll helfen, Betreuungslücken hauptsächlich am Nachmittag oder abends zu schließen, die durch Veranstaltungen an der UDE entstehen.

Die Entwicklung eines Gesamtkonzepts für die Familienfreundlichkeit der Universität im Rahmen des von der Hertie-Stiftung betriebenen „Audits familiengerechte Hochschule“ wurde im Jahr 2010 durchgeführt. Zurzeit durchläuft die UDE die Re-Auditierung des Audits „familiengerechte hochschule“. Die Zertifikatsübergabe erfolgt im Frühjahr 2014.

2.4 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Verankert ist die Geschlechterforschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und bei den Professuren des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Die UDE fördert die Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fakultäten. Die Integration dieser Thematik in die Forschung und in die Studiengänge ist eine Zielkategorie der ZLV zwischen dem Rektorat und den Fakultäten.

Frauen-/Genderforschung in Lehre und Forschung ist darüber hinaus in alle Fakultäten zu integrieren, z. B. durch:

- die Teildenomination von Professuren für Frauen-/Genderforschung
- die Gewährleistung entsprechender Lehrangebote
- die Aufnahme von Gendermodulen in das Studienangebot

- Berücksichtigung von Fragestellungen der Frauen-/Genderforschung in den Studien- und Prüfungsordnungen

Hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote für Lehrende unter Berücksichtigung gendersensibler Lehr- und Lernformen sind an der UDE durch das ZfH realisiert. Die Angebote werden im Rahmen der Diversity Management Strategie stetig weiterentwickelt.

Um die Kompetenzentwicklung der Akteursgruppen in Studium und Lehre wie Lehrende, StudiengangsentwicklerInnen, studentische MultiplikatorInnen in Aspekten der gendersensiblen Gestaltung von Strukturen und Interaktionsmuster im Hochschulbereich zu stärken und unterstützen wurde an der UDE ein bundesweiter ExpertInnenkreis „Genderkompetenz in Studium und Lehre“ initiiert, der die UDE zu einem Netzwerkknoten in der hochschuldidaktischen Diskussion zur Gestaltung einer gendersensiblen Lehre und Studiengangsentwicklung ausbaut. In diesem Rahmen lädt das Netzwerk alle zwei Jahre zu Fachtagungen an die UDE ein. Die UDE unterstützt die Fortführung dieses Netzwerks.

2.5 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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

Die UDE trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die UDE macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

2.6 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, ist, gemäß LGG § 12.1, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter zu achten (LGG § 12.1).

Aufgrund der je nach Statusgruppe oder Fakultät hohen Unterrepräsentanz von Frauen ist diese Vorgabe aktuell nur schwer zu verwirklichen. Damit die paritätische Besetzung von Gremien oder Kommissionen nicht zu einer Überlastung von Frauen aus Fächern mit einem niedrigen Professorinnenanteil führt, sind verschiedene Maßnahmen wie die Bildung eines Fonds für Lehrersatzleistungen, Hilfskraftstunden und andere Entlastungen anzustreben.

2.7 Gleichstellung in Ämtern und Funktionen

2.7.1 Die Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 7 der Grundordnung der UDE, § 15 LGG und § 24, Abs. 1 HG bestellt der Senat eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität (Gleichstellungsbeauftragte sowie bis zu drei Stellvertreterinnen). Die §§ 16 – 19 LGG bezüglich der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind zu beachten.

2.7.2 Gleichstellungskommission

Um die Gleichstellung zwischen Frau und Mann zu gewährleisten, setzt der Senat eine Gleichstellungskommission nach § 6, Abs. 8, Grundordnung der UDE ein.

Zur Gewährleistung von Gleichstellungsaspekten können Mitglieder der Gleichstellungskommission zur Beratung anderer Kommissionen der UDE hinzugezogen werden.

2.7.3 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten

Nach § 7, Abs. 3, 4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, darunter auch eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.

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

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben können die Gleichstellungsbeauftragten mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt werden.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beraten die Fakultät insbesondere hinsichtlich der Verbesserungsmöglichkeiten der eigenen Statusgruppe.

2.7.4 Studentin für Gleichstellungsarbeit

Im Gleichstellungsbüro ist die „Studentin für Gleichstellungsarbeit“ als studentische Hilfskraft mit einem Stundenvolumen von 10 Std. pro Woche eingestellt. Die Studentin für Gleichstellungsarbeit wird für jeweils ein Jahr von den Studentinnen an der UDE im Rahmen der Wahl-Vollversammlung des autonomen Frauenreferats gewählt. Die UDE trägt dafür Sorge, dass die Gruppe der StudentInnen weiterhin durch eine Studentin für Gleichstellungsarbeit repräsentiert wird.

Im vorliegenden Entwurf des Hochschulzukunftsgesetzes wird es wieder ermöglicht, dass auch Studentinnen als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden können, was, wenn das HZG so vom Landtag beschlossen wird, diese an der UDE wegen der geltenden Rechtslage gefundene Übergangslösung überflüssig macht.

2.7.5 Dezentrale Frauenförderpläne

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch Frauenförderpläne der Verwaltung, der Fakultäten, der anderen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit ihnen mindestens 20 Beschäftigte angehören, zu ergänzen und konkretisieren. Verantwortlich für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne und der Erarbeitung verbindlicher Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung sind die jeweiligen Dekane und Dekaninnen der Fakultäten sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen.

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

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

2.8 Hochschulsteuerungssysteme

2.8.1 Verzahnung von Frauenförderplänen mit der Entwicklungsplanung der Fakultäten und Einrichtungen

Gleichstellungsaspekte sind Zielkategorien der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen dem Rektorat und den Fakultäten bzw. den zentralen Einrichtungen. Die in den dezentralen Frauenförderplänen genannten Gleichstellungsziele und -maßnahmen dienen dabei als Grundlage für die jeweils im Folgejahr anstehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

2.8.2 Anreizsysteme und leistungsorientierte Mittelverteilung

Bis zum Jahr 2011 stellte die UDE den Fakultäten und zentralen Einrichtungen zur Durchführung von Gleichstellungsprojekten diskretionäre Mittel des Strukturfonds des Landes NRW im Rahmen eines Antragsverfahrens, das durch die Gleichstellungskommission der UDE begleitet wurde, zur Verfügung. In 2012 hat das Land die gleichstellungsbezogene Mittelverteilung mit dem „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen“ neu aufgestellt. So erhalten die Hochschulen des Landes einen sogenannten Sockelbetrag zur Förderung der Gleichstellung, der nach Größe der Hochschulen (Anzahl der Studierenden) verteilt wird. An der UDE wird dieser Sockelbetrag in einem vergleichbaren Verfahren verteilt wie vormals die Strukturfondsmittel.

Darüber hinaus hat das Land NRW zum Haushaltsjahr 2012 ein neues Verteilungsmodell der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) aufgelegt, mit den drei Indikatoren AbsolventInnen, Drittmittel und – neu hinzugekommen – Gleichstellung (Anteil der weiblich besetzten Professuren). In Analogie zur landesweiten Mittelverteilung hat die UDE bei ihrer internen Mittelverteilung den Parameter Gleichstellung in ihre Verteilungssystematik einbezogen. Eine weiterentwickelte Variante dieser Mittelverteilungssystematik, die auch die Frauenanteile an den AbsolventInnen und PromovendInnen berücksichtigt, hat der Senat der UDE am 11.01.2013 beschlossen und soll weitergeführt werden.

2.8.3 Gleichstellungscontrolling

Im Sinne ihrer Gender Mainstreaming Strategie verfolgt die UDE einen gleichstellungsorientierten Controlling-Ansatz. Dabei sind die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, die Frauenförderpläne, das Berichtswesen sowie Kennzahlen die zentralen Elemente des Gleichstellungscontrollings. Die UDE entwickelt ihr gleichstellungsorientiertes Controlling weiter. Insbesondere alle Bestandteile von Leistungskomponenten in Entgelt oder Besoldung sind dabei zu ermitteln.

Darüber hinaus verfügt die UDE über ein Konzept zur Qualitätsentwicklung, das ebenfalls gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt, wie z. B. die Erhebung von nach Geschlecht differenzierten Kennziffern in den Bereichen Studium (AnfängerInnen, Studierende, AbsolventInnen), Promotion, Habilitation, wissenschaftliche Beschäftigte und Professuren. Zurzeit wird das bestehende QM-System der UDE um die Qualitätssicherung ihrer Studiengänge erweitert, mit dem Ziel, das Verfahren der Systemakkreditierung erfolgreich zu durchlaufen. In diesem Prozess ist das Gleichstellungsbüro kontinuierlich eingebunden, und es wird in Zusammenarbeit mit dem ZFH ein umfassendes gleichstellungsorientiertes Controlling installiert.

Die UDE überprüft ihre Gleichstellungsmaßnahmen nicht ausschließlich durch interne Controllinginstrumente, sondern nutzt auch die Teilnahme an gleichstellungsorientierten Ausschreibungen, Wettbewerben und Zertifizierungen. Hierzu zählten die Berichterstattung im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (2009 - 2013), die erfolgreiche Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat (2007, 2010 und 2013), die erfolgreiche Teilnahme am ersten Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (2008 - 2014) mit der Einwerbung von drei Professuren sowie der erfolgreichen Bewerbung zur Teilnahme am Professorinnenprogramm II (2013).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Zugang zum Online-Informationssystem des zentralen und dezentralen Controllings der UDE und somit zu den gleichstellungsrelevanten Daten zu Studierenden, Prüfungen, zu dem UDE-Haushalt sowie zu Personalbestand und -struktur an beiden Campi. Aktuelle Daten zur Gleichstellung werden im Gender-Portal der UDE veröffentlicht.

Wünschenswert ist es, Daten zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in das Gleichstellungscontrolling aufzunehmen und Gleichstellungsaspekte in die Evaluierung der internen Fort- und Weiterbildungsangebote aufzunehmen.

2.8.4 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement

Zentrales Projekt im Rahmen ihres gleichstellungsorientierten Wissensmanagements an der UDE ist nach wie vor die Internetplattform „Gender-Portal“. Das Gender-Portal ist im deutschsprachigen Raum ein Alleinstellungsmerkmal der UDE und wurde mehrfach als Good-Practice-Beispiel ausgezeichnet; zuletzt im Rahmen der im Juni 2012 veranstalteten Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

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

3 Erfolgskontrolle und Bericht

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

Alle Berichte und Stellungnahmen sind der Gleichstellungskommission vorzulegen und von ihr zu prüfen und zu bewerten. Sie hat das Recht, gegebenenfalls weitere Auskünfte zur Umsetzung der Frauenförderpläne in den Fakultäten und weiteren Einrichtungen einzuholen und Maßnahmen zur Umsetzung anzuregen.

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

4 Schlussbestimmungen

Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen wurde am 04.04.2014 vom Senat der Universität verabschiedet und tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Duisburg - Essen in Kraft. Gleichzeitig löst er den „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ vom 11. Januar 2011 ab.

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

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

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

*

Duisburg und Essen, den 16. April 2014

Für den Rektor
der Universität Duisburg-Essen

Der Kanzler

In Vertretung

Eva Lindenberg-Wendler