

Die Gleichstellungsbeauftragte

Rechenschaftsbericht

Oktober 2014 – September 2016

Inhaltsverzeichnis

VORWORT.....	4
Übersicht 2014 – 2016 Schlaglichter und ausgewählte Aktivitäten im Gleichstellungsbereich	6
1. Personalverfahren.....	8
1.1 Auswahlverfahren	8
1.1.1 Berufungen	8
1.1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau.....	9
1.1.3 Personalmaßnahmen bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	10
1.2 Personalentwicklung, Tariffragen, Leistungszulagen	11
2. Beratung der Gremien	12
2.1 Hochschulleitung, Senat, Dekan_innen-Runde.....	12
2.2 Senatskommissionen.....	12
2.2.1 Kommission für Diversity-Management (DiM)	13
2.3 Gleichstellungskommission	13
2.4 Sonstige Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen	13
3. Ausstattung und Mitteleinwerbung des Gleichstellungsbüros	14
3.1 Ausstattung	14
3.2 Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden	15
3.3 Mitteleinwerbung.....	15
4. Kooperationen	16
4.1 Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)	16
4.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ)	17
4.3 Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)	17
4.3.1 Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS).....	18
4.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten.....	18
4.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten.....	19
4.6 Zusammenarbeit mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG).....	19
4.7 Zusammenarbeit mit dem Science Support Center (SSC)	19
4.8 Externe Kooperationen	20
4.8.1 Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW	20
4.8.2 Universitätsklinikum Essen (UK-E)	20

4.8.3	Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof und BuKof)	20
4.8.4	Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen	21
4.8.5	Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbünden	22
5.	Einzelfallberatung	22
6.	Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie	23
6.1	Elternservicebüro (ESB)	23
6.2	„audit familiengerechte hochschule“	23
6.3	„Feuerwehrtopf“ - Kostenerstattung für den Kinderbetreuungsbedarf in besonderen Situationen	23
7.	Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung	24
7.1	Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE und Frauenförderpläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen	24
7.2	Einführung der Gleichstellungsquote nach § 37 HZG NRW	24
7.3	Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten/zentralen Einrichtungen	25
7.4	Hochschulvertrag (2015-2016) zwischen dem Land NRW und der UDE	25
7.5	Hochschulentwicklungsplan 2016-2020	26
7.6	Erfolgreiche Folgebewerbung um das Total E-Quality Prädikat	26
7.7	Gender-Reporting im Rahmen der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG	27
7.8	Ausbau eines Gleichstellungscontrollings	27
8.	Weitere Tätigkeitsfelder	28
8.1	Maßnahmen zur Integration von Geschlechterforschung in Studium und Lehre	28
8.2	Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros	28
8.2.1	Das Gender-Portal	28
8.2.2	Teilnahmen an internen und externen Veranstaltungen	29
ANHANG		30

VORWORT

Das Auslaufen unserer Amtszeit Ende September möchten wir zum Anlass nehmen, um für die zurückliegende zweijährige Amtsperiode erneut einen zusammenfassenden Überblick über die geleistete Arbeit zu geben und dabei die aus unserer Sicht besonders wichtigen Gleichstellungsaktivitäten und -ereignisse etwas ausführlicher vorzustellen, denn am 14. Oktober 2016 steht im Senat der Universität Duisburg-Essen (UDE) die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen auf der Tagesordnung.

In Nordrhein-Westfalen sind die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen mit Blick auf den Gleichstellungsbereich weiter positiv. So profitiert die UDE vom Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen ebenso wie von den Landesmitteln beim Professorinnenprogramm. Mit dem Ende 2014 verabschiedeten Hochschulzukunftsgesetz sind strukturelle Veränderungen verankert worden – insbesondere die Gleichstellungsquote, die geschlechterparitätische Gremienbesetzung sowie die (Wieder-)Zulassung von Studentinnen für das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten sind hier zu nennen –, die deutliche Verbesserungen in gleichstellungsrelevanten Bereichen an den Hochschulen zum Ziel haben.

Allerdings müssen wir auch für diese Amtsperiode konstatieren, dass, obwohl das Thema Gleichstellung im politischen und öffentlichen Raum – zwar mit unterschiedlichen Akzentsetzungen – mittlerweile breite Akzeptanz findet und zur Agenda des Hochschulmanagements dazugehört, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in vielen gesellschaftlichen Bereichen aber noch keine Selbstverständlichkeit ist. Die Hochschulen sind da leider keine Ausnahme. Und trotz aller erfreulichen Erfolge an der UDE ist der Handlungsbedarf auch hier offensichtlich, wie z. B. der stagnierende Frauenanteil bei den Professuren belegt. Gleichstellungsarbeit ist nach wie vor eine wichtige Aufgabe und bleibt eine Herausforderung.

So hat seit Ende letzten Jahres die Begleitung von Personalvorgängen im Gleichstellungsbüro insgesamt deutlich mehr Raum eingenommen, nachdem das Oberverwaltungsgericht Münster im Juni 2015 geurteilt hatte, dass ein Arbeitgeber sicherstellen muss, dass die Gleichstellungsbeauftragte von allen Personalvorgängen Kenntnis und damit die Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten muss.

Die vielfältigen Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte wären in der nun abgelaufenen Amtsperiode nicht zu bewältigen gewesen ohne die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten Dr. Lisa Mense und Elke Währisch-Große. Dadurch konnten die Berufungsverfahren wieder intensiv begleitet werden, ebenso wie die den MTV*-Bereich betreffenden Personalmaßnahmen.

Im Gleichstellungsbüro arbeiten wir mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und haben unterschiedliche formale Kompetenzen bzw. Befugnisse; nichtsdestotrotz verstehen wir uns als Team. Deshalb werden im Folgenden Aktivitäten und Erfolge in der Regel nicht einer konkreten Person zugeschrieben, vielmehr sprechen wir im vorliegenden Bericht fast durchgängig von der Gleichstellungsbeauftragten.

* Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Und natürlich wären die positiven Veränderungen und Erfolge nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung von und gute Zusammenarbeit mit Vielen an der UDE. Deshalb möchten wir uns ausdrücklich bei Allen bedanken, die uns dabei geholfen haben, die Gleichstellung an unserer Hochschule zu befördern.

Besonders danken möchten wir den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros, Gisela Kaisowski, Stephanie Sera, Stefanie Richter und Kasthury Lokanathan, die uns immer engagiert zur Seite gestanden haben. Ebenso bedanken wir uns bei den Mitarbeiterinnen des Elternservicebüros und von DU-E-Kids, stellvertretend genannt seien hier Claudia Kippschull und Regina Hausdorf.

Erfreulich und konstruktiv war und ist auch die Zusammenarbeit mit der von der studentischen Frauenversammlung gewählten ‚Studentin für Gleichstellungsarbeit‘ Leonie Holtmann, die diese Funktion seit Anfang 2015 inne hat und seit Juni 2016 vom Senat als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden bestätigt ist.

In den zurückliegenden zwei Jahren ist es erneut gelungen, viele gleichstellungsrelevante Dinge anzustoßen und umzusetzen. Mit den nachfolgenden Ausführungen zu den verschiedenen Aufgabenfeldern möchten wir Ihnen das genauer darstellen.

Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Lisa Mense, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Elke Währisch-Große, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Duisburg/Essen September 2016

Übersicht 2014 – 2016

Schlaglichter und ausgewählte Aktivitäten im Gleichstellungsbereich

Ab 01.10.2014	• Der Senat bestätigt den Vorschlag des Wahlfrauengremiums zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer beiden Stellvertreterinnen am 17.10.2014 — Wiederwahl der Amtsinhaberinnen Ingrid Fitzek, Lisa Mense und Elke Währisch-Große. • Teilnahme und Moderation der Expert_innenrunde „Genderspezifische Hochschulstatistik in NRW“ am 19.11.2014 in Essen, ausgerichtet vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. • Teilnahme an der Abschlussveranstaltung und Zertifikatsverleihung im Rahmen des Diversity-Audits "Vielfalt gestalten in NRW" am 09.12.2014 in Düsseldorf.
I. Halbjahr 2015	• Frauenvollversammlung gemäß § 18 Landesgleichstellungsgesetz am 15.01.2015 am Campus Essen. • Grußwort anlässlich der Festveranstaltung zum 10-jährigen Jubiläum des Mentoring-Programms „MediMent“ der Medizinischen Fakultät am 29.01.2015. • Der Senat bestätigt den Vorschlag der studentischen Frauenversammlung und wählt Leonie Holtmann am 06.02.2015 als studentische Gleichstellungsbeauftragte. • Vortrag zum Thema „Studium mit Familienaufgaben“ am 25.03.2015 im Rahmen der ProDiversität Kompaktwoche.
II. Halbjahr 2015	• Förderzusage des Landes im Rahmen des Professorinnenprogramms II (PPII). • Informationsveranstaltung „Verantwortung Gemeinsam tragen – Pflege von Angehörigen“ am 28.09.2015 am Campus Essen. • Ko-Organisation der Zukunftswerkstatt „Doing Gender Research – Geschlechterforscher*innen und Hochschulpolitik“ des Mittelbaus des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung am 09.10.2015 in Köln. • Beteiligung an der Fachtagung „Gleichstellungsquote und Kaskadenmodell. Ein Jahr Hochschulzukunftsgesetz NRW“ am 17.11.2015 an der Universität Siegen. • Vortrag zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ im Rahmen des Diversity Tages der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften am 15.12.2015. • Förderzusage am 07.12.2015 für die drei von der UDE eingereichten Anträge im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen, Programmstrang „Genderdenomination“.

I. Halbjahr 2016	• Teilnahme an der Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW: „Wer mit wem wozu? - Netzwerke in der Wissenschaft“ am 20.01.2016 am Campus Essen. • Förderzusage im Januar 2016 für zwei Juniorprofessorinnen im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen, Programmstrang „Nachwuchsförderung“. • Ausrichtung des Frühjahrstreffens des bundesweiten Netzwerks „Gender Consulting in Forschungsverbünden“ am 15.04.2016 am Campus Essen. • Verabschiedung der Wahlordnung mit Regelungen zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung nach § 11c HG NRW am 08.04.2016 durch den Senat.
II. Halbjahr 2016	• Positiver Jurybescheid zur Weiterführung des Total E-Quality Prädikats am 11.07.2016. • Festlegung der Gleichstellungsquote nach § 37a Abs. 4 HG NRW – abschließender Rektoratsbeschluss am 15.08.2016. • Vortrag zu „Gender Mainstreaming and Diversity Management in the Context of University Development“ am 23.08.2016 im Rahmen des Leadership Programms für Führungskräfte äthiopischer Hochschulen an der UDE. • Vortrag zu Gender Equality bei der Summer School „Perspectives for Young Researches in Science and Education“ am 25.08.2016 an der UDE. • Veranstaltung „Väter-Kinder-Treffen“ am 10.09.2016 am Campus Essen im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“. • Beteiligung mit einem Panel zum Thema „The role of LGBTI in anti-discrimination and gender diversity work in European Higher Education: Queering and Diversifying Gender in Higher Education“ an der „European Conference on Gender Equality in Higher Education“ vom 12.-14.09.2016 in Paris.

1. Personalverfahren

Ein zentrales Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten ist die Begleitung der Personalverfahren, denn nach dem nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte an sämtlichen Personalmaßnahmen, auch an der Besetzung von Professuren, mit. Diese Mitwirkung gilt sowohl für die Ausschreibungen, das Auswahlverfahren und die Einstellungen als auch für Beurteilungs- oder Vorstellungsgespräche. Das Oberverwaltungsgericht Münster hat dies im Juni 2015 noch einmal bekräftigt.

1.1 Auswahlverfahren

1.1.1 Berufungen

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Um dieses Ziel zu erreichen, sind qualitativ gute Berufungsverfahren notwendig, die auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, ihren wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsaktivitäten beruhen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahren soll insbesondere ihre geschlechtergerechte Gestaltung gewährleisten. Hierbei kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit den Fakultätsvergleichungsbeauftragten; sie ist jedoch für die abschließende Stellungnahme im Rektorat und Senat verantwortlich. Die Gleichstellungsbeauftragte stimmt sich bei eventuellen Problemen im Verfahrensverlauf ebenfalls mit den Berufsbeauftragten ab. Sie nimmt zudem an den einmal im Semester stattfindenden Austauschtreffen zwischen Rektor und Berufsbeauftragten teil. Um die geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren als Querschnittsaufgabe in die Verfahren zu integrieren, beriet die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum die damit befassten Gremien bei der Gestaltung und Änderung der Berufsordnung. Sie hat in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission Vorschläge zur Entwicklung eines geschlechtergerechten Berufsleitfadens eingebracht, der die Arbeit der Berufungskommissionen unterstützen soll.

Tab.1: Neuberufungen an der Universität Duisburg-Essen

Fakultät	2014			2015			bis einschl. 15.09.2016		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	9	5	56%	2	1	50%	3	1	33%
GesWi	1	0	0%	2	1	50%	3	2	67%
BiWi	4	3	75%	/	/	/	/	/	/
WiWi	2	1	50%	2	0	0%	1	1	100%
BWL	2	0	0%	3	0	0%	1	1	100%
Mathe	8	0	0%	1	0	0%	1*	0	
Physik	1	0	100%	/	/	/	1	0	0%
Chemie	3	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Bio	/	/	/	3	0	0%	3	2*	67%
IngWi	6	0	0%	2	1	50%	1	0	0%
Medizin	6	0	0%	3	0	0%	10	3	30%
Gesamt	42	9	21%	19	3	16%	25	10	40%

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

* Neuberufung auf W2 aufgrund Tenure Track-Verfahren.

Die Datenanalyse im Anhang zeigt (vgl. Tab. 5), dass im Bereich der Professuren die Frauenanteile bei 22 % stagnieren. Dies ist unter anderem auf den sehr niedrigen Anteil an neuoberufenen Professorinnen im Berichtszeitraum zurückzuführen, auch wenn in diesem Jahr der Frauenanteil an den Neuberufungen auf 40 % gestiegen ist. Insgesamt wurden im Zeitraum von 2014 bis zum 15.09.2016 mit einer Rufannahme 86 Berufungsverfahren abgeschlossen, d.h. die Neuoberufenen, darunter 22 Frauen, haben ihre Professur angetreten, was einer Berufsquote von ca. 26 % entspricht. Im Vergleich zum Rechenschaftsbericht 2012 – 2014 ist die Neuoberufenen-Quote damit von 34 % auf 26 % gesunken. Der Anteil von Frauen auf Listenplätzen in den Jahren 2014 und 2015 ist zwar etwas höher als der Anteil von Frauen an den Neuberufungen, spiegelt aber den Trend gut wieder. Die niedrige Neuoberufenen-Quote von Frauen kann auch nicht auf eine vermehrte Anzahl von Rufablehnungen zurückgeführt werden.

Tab. 2: Entwicklung des Frauenanteils an den Listenplätzen bei Berufungsverfahren von 2014 - 2016

Listenplatz	2014			2015			bis einschl. 01.10.2016		
	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %
GeWi	24	12	50%	6	2	33%	9	5	56%
GesWi	3	0	0%	2	1	100%	7	6	86%
BiWi	10	6	60%	/	/	/	/	/	/
WiWi	4	1	25%	5	1	20%	2	1	50%
BWL	4	0	0%	8	2	25%	2	1	50%
Mathe	26	1	4%	3	1	33%	1	0	0%
Physik	4	2	50%	/	/	/	4	1	25%
Chemie	7	0	0%	1	0	0%	3	0	0%
Bio	/	/	/	7	1	25%	3	2	67%
IngWi	11	0	0%	6	2	33%	2	1	50%
Medizin	16	6	38%	9	0	0%	24	4	17%
Listenplätze gesamt:	109	28	26%	47	10	21%	57	21	37%

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

1.1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau

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

Tab. 3: Einstellungsverfahren des Wissenschaftlichen Mittelbaus (01.10.2014 – 31.08.2016)

Fakultät	Bewerbungen			Vorstellungsgespräche			Einstellungen		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeWi	841	465	55,29%	235	143	60,85%	83	47	56,63%
GesWi	679	289	42,56%	194	104	53,61%	53	23	43,40%
BiWi	361	260	72,02%	97	73	75,26%	41	33	80,49%
WiWi	653	283	43,34%	122	43	35,25%	61	21	34,43%
BWL	269	126	46,84%	80	40	50,00%	30	14	46,67%
Mathe	143	35	24,48%	66	15	22,73%	38	7	18,42%
Physik	228	39	17,11%	53	10	18,87%	27	4	14,81%
Chemie	407	169	41,52%	128	59	46,09%	88	39	44,32%
Bio	510	262	51,37%	75	39	52,00%	35	21	60,00%
IngWi	1238	291	23,51%	305	94	30,82%	140	34	24,29%
Medizin	1883	1007	53,48%	518	265	51,16%	178	94	52,81%
Sonstige	1057	736	69,63%	217	144	66,36%	53	30	56,60%
Summe	8.269	3.962	47,91%	2.090	1.029	49,23%	827	367	44,38%

Quelle: Eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros anhand der Dokumentenablage. Da einige Vorgänge ausschließlich elektronisch bearbeitet wurden, gibt es eine Schwankungsbreite bei der Anzahl der Verfahren.

In der Amtszeit 2014-2016 war das Gleichstellungsbüro mit etwa 827 Einstellungsverfahren befasst (siehe die Erläuterung bei der Tabelle zur Verfahrenszahl). Der Frauenanteil an den Bewerbungen bei diesen Verfahren beträgt 47,9 %, eingeladen wurden Frauen mit einem Anteil von 49,3 %. Bei den Einstellungen sinkt der Frauenanteil leicht auf 44,4 %.

Im vorherigen Rechenschaftsbericht 2012-2014 war noch festzustellen, dass die Chancen einer Frau auf Einstellung bei diesen Stellenbesetzungsverfahren deutlich geringer waren als die eines Mannes. Eine nennenswerte Diskrepanz zwischen Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und tatsächlicher Einstellung gab es insbesondere in der Fakultät für Geisteswissenschaften und in der Medizinischen Fakultät. In beiden Fakultäten sind nun im aktuellen Berichtszeitraum zahlenmäßig die Frauenanteile der Bewerbungen mit den Frauenanteilen der Einstellungen in Übereinstimmung.

Die Gesamtzahl der Einstellungsverfahren ist gegenüber dem Berichtszeitraum 2012-2014 zurückgegangen. Ein Grund dafür könnten die im Sommer 2014 an der UDE eingeführten „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ sein, da diese u. a. längere Vertragslaufzeiten für das einzelne Beschäftigungsverhältnis vorsehen. Anhand der vorliegenden Daten lässt sich dazu aber keine valide Aussage treffen.

1.1.3 Personalmaßnahmen bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Bezüglich der Begleitung dieser Personalverfahren gilt dasselbe wie schon bei den Verfahren im wissenschaftlichen Mittelbau: aufgrund der Vielzahl der Personalvorgänge ist eine persönliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nur in besonderen Fällen möglich. Der Schwerpunkt der Teilnahme lag vor allem in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Hierzu zählen insbesondere die technischen Berufe, das Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM) und das Dezernat Gebäudemanagement.

1.1.3.1 Auszubildende

Die UDE ist als große Universität auch im Bereich der beruflichen Bildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) aktiv und bildet in folgenden Ausbildungsgängen aus: Baustoffprüfer_innen, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Chemielaborant_innen, Elektroniker_innen, Fachinformatiker_innen für Systemintegration, Industriemechaniker_innen, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Tischler_innen, Werkstoffprüfer_innen. Für diese Berufsfelder gilt, was gemeinhin als Berufswahlbeobachtung bekannt ist: Eine Unterrepräsentanz von Frauen gibt es in den meisten typischen sogenannten Männerberufen. Eine diesbezüglich positive Entwicklung zeigt sich bei den Ausbildungsgängen Chemielaborant_innen und Schreiner_innen, andersherum lassen sich ebenso zunehmend junge Männer in der „Frauendomäne“ Bibliothek zu Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) ausbilden. Die Ausbildung von Kauffrauen/-männern für Büromanagement ist an der UDE im Jahr 2016 wieder aufgenommen worden. Auch hier ist die Gleichstellungsbeauftragte an den Auswahlverfahren in der Regel beteiligt.

1.2 Personalentwicklung, Tariffragen, Leistungszulagen

Die Einführung von SAP in die Verwaltungsprozesse der UDE hat in den letzten Jahren viele Veränderungen mit sich gebracht. Aufgaben wurden neu zwischen Bereichen sowie zwischen Mitarbeiter_innen verteilt. Insgesamt waren neben vielen betrieblichen und Software-Anpassungen auch Schulungen und Rollenklärungen als notwendige Folge zu leisten.

Auch wenn die Klärung notwendiger Schulungsinhalte noch nicht abgeschlossen ist, konstatieren insbesondere die Mitglieder des „UDE Netzwerks Sekretariate“ (UNS), die Mitarbeiter_innen in den Sekretariaten, eine gute Entwicklung.

So ist UNS auch im Gespräch mit Fachabteilung und Fakultäten, um gemeinsam die unterschiedlichen Bedarfe aufzunehmen und zu berücksichtigen. An diesen Verfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte in der Regel beteiligt.

Ebenso berücksichtigt das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) die Wünsche der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl und Konzeption des Jahresplanes für Fortbildungen. Frauen sind unter den Teilnehmenden der hausinternen Fortbildung insgesamt sehr gut repräsentiert.

SAP hatte - wie oben beschrieben - erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und hat oftmals zu Aufgabenverlagerungen geführt. Im Zuge dieser Neuerungen und auch als Folge der Selbstverpflichtungen der Fakultäten in den Frauenförderplänen sind die Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer tariflichen Wertigkeit neu überprüft worden. Insgesamt ist auch in diesem Kontext festzustellen, dass Aufgabenübertragungen eine höhere Eingruppierung notwendig gemacht haben. In wenigen Fakultäten sind diese Überprüfungen zu anderen Ergebnissen gekommen, so dass keine höherwertige Eingruppierung vorgenommen wurde. Wo das passiert ist, wird die Gleichstellungsbeauftragte das Gespräch suchen und die Gründe hinterfragen. Ein möglicher Grund könnte sein, dass in diesen Bereichen die veränderten - höherwertigen - Aufgaben anstelle von Mitarbeiter_innen in den Sekretariaten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen übertragen wurden, was aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten nicht wünschenswert wäre.

Seit Februar 2016 gilt die „Dienstvereinbarung für die Gewährung von Leistungszulagen, Leistungsprämien und Sonderzahlungen im Drittmittelbereich gemäß TV-L/LPZVO an der Universität Duisburg-Essen“ für Beschäftigte in Technik und Verwaltung der UDE.

Erfreulich ist, dass aktuell vor allem Frauen von dieser Vereinbarung profitieren, da ihre Vorgesetzten die Möglichkeiten nutzen, besondere bzw. zusätzliche Leistungen zu honorieren, für die es ansonsten keine finanzielle Vergütung gäbe.

2. Beratung der Gremien

Die Begleitung und Beratung der Gremien ist ein weiterer wichtiger Bereich der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, der dazu beiträgt, dass Gleichstellungsbelange und Frauenförderung im Sinne einer Querschnittsaufgabe berücksichtigt werden. Gemäß nordrhein-westfälischem Hochschulgesetz kann die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen aller Gremien der Universität mit beratender Stimme teilnehmen.

2.1 Hochschulleitung, Senat, Dekan_innen-Runde

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats, des Rektorats und des Senats teil. Im Berichtszeitraum tagte der Hochschulrat zehn Mal, das Rektorat an 83 und der Senat an 22 Terminen.

Zudem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte nach Möglichkeit und Tagesordnung an den turnusmäßigen Besprechungen der Dekan_innen, der sogenannten „Dekane-Runde“ teil. Die Dekane-Runde fand im Berichtszeitraum neunzehn Mal statt.

2.2 Senatskommissionen

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

- Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung (13)
- Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer (17)
- Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen (9)
- Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium (5)

Die Senatskommissionen beziehen gemäß § 6, Absatz 4 der Grundordnung gleichstellungsrelevante Aspekte in ihre Arbeit ein. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben nach Möglichkeit bzw. Tagesordnung an den Kommissionssitzungen teilgenommen. Hierdurch konnten Gleichstellungsbelange frühzeitig in die Beratungen eingebracht werden.

So hat z. B. die Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer mit Beratung der Gleichstellungsbeauftragten die Bedingungen des UDE-Programms zur Förderung des exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses dahingehend verändert, dass Familienaufgaben bei den Förderentscheidungen berücksichtigt werden. Damit folgt die Kommission dem Beispiel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

2.2.1 Kommission für Diversity-Management (DiM)

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 13 Sitzungen der Kommission für Diversity Management stattgefunden. Schwerpunkte der Kommissionsarbeit waren insbesondere Themen, die Fragen der Inklusion und Barrierefreiheit sowie der Internationalisierung betreffen. Darüber hinaus engagierte sich die Kommission seit Jahresbeginn 2016 auch für Geflüchtete, insbesondere geflüchtete Studierende. Weitere Themen waren Altersdiskriminierung, der Umgang mit Trans-Studierenden und -Beschäftigten, sowie die Entwicklung und Umsetzung von DiM-Konzepten an der UDE.

2.3 Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission (GLK) tagte im Berichtszeitraum insgesamt 17 Mal. Zu den Sitzungen wurden neben den Kommissionsmitgliedern und der Prorektorin für Diversity Management immer auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten eingeladen, um die Vernetzung im Gleichstellungsbereich zu stärken.

Eine zentrale Aufgabe der GLK ist die Befassung der Frauenförderpläne (FFP) der Fakultäten und in diesem Zusammenhang die Zwischenberichtserstattung über den Stand der Umsetzung der in den Fakultäten beschlossenen Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele. Hierbei wurde seitens der GLK ein Fokus auf die Belange der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gelegt.

Anhand der vorgelegten Zwischenberichte wurde eine Zusammenstellung von „Good-Practice“-Beispielen erarbeitet, die in die für die Fakultäten vorgesehene Arbeitshilfe zur Fortschreibung der FFP einfließen und voraussichtlich im Herbst 2016 der „Dekane-Runde“ vorgestellt wird.

Eine besondere Aufgabe der GLK war die Erarbeitung eines Umsetzungs- und Implementierungsvorschlags für die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW sowie für die geschlechterparitätische Besetzung der Hochschulgremien gemäß § 11c HG NRW (vgl. Kap. 7). Darüber hinaus befasste sich die Kommission in mehreren Sitzungen mit den Regelungen für ein möglichst überschneidungsfreies Studium, dem sogenannten Zeitfenstermodell, hinsichtlich seiner Implikationen für die Vereinbarkeit von Studium und Lehre mit Familienaufgaben.

2.4 Sonstige Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen

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

- der Vertrauenskommission zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie von Forschungs- und Lehrzulagen,
- der Auswahlkommission zur Vergabe der zentralen Stipendien im Rahmen des NRW-Stipendienprogramms,
- der AG des Rektorats - Rahmenprüfungsordnung für BA/MA Studiengänge im Lehramt,
- dem Lenkungskreis „Gute Arbeit“,
- der AG Dienstvereinbarung „Telearbeit“,
- der AG Inklusion,
- dem Ausschuss für Lehrerbildung.

3. Ausstattung und Mitteleinwerbung des Gleichstellungsbüros

3.1 Ausstattung

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) institutionalisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre (nicht-studentischen) Stellvertreterinnen werden für das Amt, das sie hauptberuflich ausüben, freigestellt.

In den letzten Jahren sind die Aufgaben und Anforderungen universitärer Gleichstellungsarbeit noch komplexer geworden. So sind Gleichstellungsaspekte auch im Zuge der Beantragung von Drittmitteln bei der DFG oder der EU relevant, ebenso wie im Rahmen der Akkreditierung von Studiengängen. Gleichstellung ist zu einem durchaus bedeutenden Faktor für die Profilierung einer Hochschule geworden. Um die vielfältigen Aufgaben im Bereich der Gleichstellung zufriedenstellend auszuführen, bedarf es einer guten Ausstattung und ausreichender Ressourcen.

Für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten steht an der UDE ein Budget im Umfang von zwei Vollzeit-Stellen zur Verfügung. Zusammen mit einer Vollzeit-Bürokraft (Sekretariat) und einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (75 % einer Vollzeitstelle) sowie einem jährlichen Sachbudget von 25.500,- Euro verfügt das Gleichstellungsbüro über eine im Landesvergleich sehr gute Ausstattung. Außerdem unterstützen zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit insgesamt 75% einer Vollzeitstelle das Gleichstellungsbüro bei der Weiterführung und -entwicklung des Gender-Portals und der Umsetzung des Gleichstellungs-Controllings sowie bei der Umsetzung der Zielvereinbarungen im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“. Die erste Stelle wird aus dem Professorinnenprogramm II, die zweite aus dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen finanziert.

Für das Aufgabenfeld Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft/ Beruf ist auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten bereits im Jahr 2005 das Elternservicebüro (ESB) (vgl. Kap. 6) eingerichtet worden, das in den ersten zwei Jahren mit ESF-Mitteln der Europäischen Union gefördert wurde. Das ESB mit seinen mittlerweile drei unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen (1 Vollzeit- und 2 Teilzeitstellen) ist organisatorisch dem Gleichstellungsbüro zugeordnet; die Personalkosten werden aus Gleichstellungsmitteln des Landes finanziert (Sockelbetrag des Landesprogramms geschlechtergerechte Hochschulen). Kernstück des ESB ist die universitätseigene Kinderbetreuungseinrichtung DU-E-Kids, die an beiden Campi jeweils drei Tagespflegegruppen mit insgesamt 50 Betreuungsplätzen für unter-dreijährige Kinder von UDE-Beschäftigten umfasst. Hervorzuheben ist, dass die Betreuungskräfte keinen der ansonsten im Tagespflegebereich üblichen, eher prekären Arbeitsverträge haben, sondern regulär als Hochschulangestellte nach TV-L beschäftigt sind. Für fünfzehn Beschäftigte, die teilweise seit Jahren bei DU-E-Kids arbeiten, hat das Rektorat nun im September 2016 die Entfristung der Arbeitsverträge ab 2017 beschlossen. Die UDE nimmt hier im Landesvergleich eine Vorreiterrolle ein.

3.2 Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden

Mit dem am 01. Oktober 2014 in Kraft getretenen nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz können Studentinnen wieder stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte werden. Vor diesem Hintergrund wurde das an der UDE ersatzweise implementierte Konzept der „Studentin für Gleichstellungsarbeit“, das es seit dem Jahr 2009 gibt, damit studentische Gleichstellungsbelange vertreten werden, in das Amt der studentischen Gleichstellungsbeauftragten als weitere Stellvertreterin überführt. Wie die „Studentin für Gleichstellungsarbeit“ ist auch die studentische Gleichstellungsbeauftragte wieder als studentische Hilfskraft mit einem Stundenvolumen von 10 Std. pro Woche im Gleichstellungsbüro beschäftigt. Die Amtszeit beträgt an der UDE ein Jahr.

Leonie Holtmann bekleidet diese Position seit Februar 2015 und wurde zuletzt durch den Senat am 03.06.2016 als studentische Gleichstellungsbeauftragte für ein weiteres Jahr gewählt. Sie arbeitet insbesondere mit den Vertreter_innen des AStAs sowie mit den Studierenden in den Gremien der UDE zusammen. Außerdem ist sie in der „Kommission für studentische Angelegenheiten (KostA)“ der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika NRW (LaKof) engagiert und wurde im November 2015 als Sprecherin der KostA gewählt. In dieser Funktion ist Frau Holtmann beratendes Mitglied des Sprecherinnenremiums der LaKof.

3.3 Mitteleinwerbung

Mit dem nordrhein-westfälischen Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen stellt das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) einen Sockelbetrag zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zur Verfügung, aus dem die UDE jährlich 180.000 Euro erhält.

Die UDE beteiligte sich im Jahr 2014 erfolgreich an der zweiten Ausschreibung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (PPII) und erhielt die Bewilligung zur Förderung von drei Professuren, zwei Regel- und einer Vorgriffsprofessur. Aufgrund der Ausschöpfung des Finanzrahmens für die Bundesmittel erfolgt die Finanzierung bisher jedoch ausschließlich mit den Landesmitteln.

Wie bisher im PPII sind die Mittel für die Vorgriffsprofessur weiterhin ausschließlich für deren Finanzierung einzusetzen. Die Mittel für die beiden Regelprofessuren müssen und können dagegen für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden. Mit diesen Geldern wird sowohl eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro zur Weiterführung der Wissensplattform Gender-Portal sowie zur Konzeption und Umsetzung des Gleichstellungscontrollings finanziert, als auch eine halbe Stelle für einen wissenschaftlichen Mitarbeiter im Akademischen Beratungszentrum (ABZ) zur Konzeptionierung, Koordination u. Vernetzung von Projekten u. Maßnahmen zur gendergerechten Studienwahl von Schülerinnen und Schülern.

Die Gesamtsumme der genannten Landesmittel für die UDE betrug im Zeitraum 2014 bis 2016 insgesamt 1.022.437 Euro (vgl. Tab. 4).

Tab. 4: Übersicht über die Mitteleinwerbungen von 2014-2016

Mittelgeber	2014	2015	bis einschl. 2016
MIWF – Sockelbetrag „Gleichstellung“ im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen	180.000,- €	180.000,- €	180.000,- €
MIWF NRW – Landesanteil im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder	188.143,- €	147.147,- €	147.147,- €
Summe	368.143,- €	327.147,- €	327.147,- €
MIWF – Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen, Programmstrang Nachwuchsförderung			130.000,- €

Die UDE hat sich außerdem an den Ausschreibungen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen beteiligt, sowohl im Programmstrang „Nachwuchsförderung“ als auch im Programmstrang „Genderdenomination“.

Im Programmstrang „Nachwuchsförderung“ konnten zwei Anträge, einer der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und einer der Fakultät für Geisteswissenschaften, erfolgreich eingebracht werden. Gefördert wird jeweils eine Juniorprofessur mit einer Laufzeit vom 01.01.2016 bis 31.12.2018 mit je 65.000 Euro pro Jahr. Bei diesen Anträgen erfolgten die Antragsberatung und die Koordination mit dem Rektorat, die Vorbereitung der Rektoratsentscheidung sowie die fristgerechte Einreichung der Anträge durch das Gleichstellungsbüro.

Im Programmstrang „Genderdenomination“ des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen war die UDE mit den eingereichten drei Anträgen erfolgreich, zwei davon aus der Medizinischen Fakultät und einer aus der Fakultät für Ingenieurwissenschaften. Die Fördersumme beträgt pro Antrag 75.000 Euro jährlich. Dabei hat das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung die Fakultäten beraten und die Antragstellung begleitet.

4. Kooperationen

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

Das ZfH steht als Zentrale Betriebseinheit der UDE den „Fakultäten und der Hochschulleitung zur Beratung, Unterstützung und Realisierung von Innovationen und Entwicklungsprozessen entlang der Kernzielsetzungen des Bologna Prozesses sowie als Dienstleister für übergreifende Aufgaben (Qualitätssicherung, hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildung und fachübergreifende Qualifikationsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs) zur Verfügung.“ (siehe UDE-Webseiten).

Das Aufgabenspektrum des ZfH ist auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten von zentraler Bedeutung, insbesondere die Angebote im Bereich der Karriereentwicklung für Nachwuchswis-

senschaftlerinnen, wie z. B. die Mentoringprogramme in der Medizinischen Fakultät sowie das im Rahmen von ScienceCareerNet Ruhr gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der TU Dortmund durchgeführte Programm „mentoring³“.

Neben dem kollegialen Austausch gibt es deshalb auch eine institutionalisierte Zusammenarbeit.

So ist die Gleichstellungsbeauftragte Ingrid Fitzek Mitglied des Beirats, der die aktuelle Tätigkeit des ZfH begleitet und Vorschläge für dessen perspektivische Entwicklung erarbeitet.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Elke Währisch-Große ist Projektpartnerin im Programm ProDiversität (Programm zur Kompetenzentwicklung für den Umgang mit Diversität im Rahmen von Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben). In dieser Funktion nimmt sie an Planungstreffen teil und bietet zudem Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Studium mit Familienaufgaben“ an.

Außerdem wird vorhabenbezogen kooperiert. Im Zuge der Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements-Systems und der Vorbereitung der Systemakkreditierung ist die Gleichstellungsbeauftragte in diese Prozesse eingebunden und hat unter anderem an den Vor-Ort-Begehungen der Gutachter_innen im Januar 2015 und im Juni 2016 im Rahmen des Verfahrens teilgenommen.

4.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ)

Die „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“ - begleitet durch die Gleichstellungsbeauftragte - vernetzt Aktivitäten zur gendergerechten Studienwahl universitätsintern und bewirbt diese nach außen, wie z. B. den „Girls‘ Day“ oder die „SommerUni in Natur- & Ingenieurwissenschaften“ (S.U.N.I.), mit dem Ziel, Schülerinnen für den Bereich Naturwissenschaft und Technik zu interessieren.

Aus Gleichstellungssicht ist es darüber hinaus wünschenswert, den Girls‘ Day zu nutzen, um junge Frauen für Ausbildungsberufe (nach BBiG) in Laboren und Werkstätten der UDE zu interessieren.

Die Angebote zur gendergerechten Studienwahl richten sich auch an junge Männer und unterstützen diese darin, sich bei ihrer Entscheidung für einen Studiengang unabhängig von geschlechterstereotypen Motiven an ihren individuellen Interessen und Fähigkeiten zu orientieren. So werden mit dem „Boys‘ Day“ an der UDE Jungen der Klassen 9 und 10 angesprochen, die an diesem Tag die Möglichkeit erhalten, Studiengänge und damit zusammenhängende Berufe kennenzulernen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, insbesondere im pädagogischen Bereich aber auch in den Geisteswissenschaften.

Seit dem Jahr 2013 ist die SommerUni S.U.N.I. ebenfalls für junge Männer (ab 16 Jahren) offen, allerdings unter Beibehaltung der genderspezifischen Ausrichtung mit einem jeweils monoedukativem Programm für Schülerinnen und Schüler sowie festen Platzkontingenten für die Schülerinnen.

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

Zwischen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Sachgebiet PE/OE bestehen vielfältige thematische Bezüge. Denn eine zielgerichtete Personalentwicklung, die die berufliche

Qualifizierung der Beschäftigten zum Ziel hat, ist ohne die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte nicht zielführend. So wird ein umfangreiches internes Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot bereitgestellt, das auch genderbezogenen Erfordernissen Rechnung trägt und in diesem Zusammenhang die spezifischen Bedarfe von Teilzeitbeschäftigten - überwiegend Frauen - berücksichtigt.

Ein gemeinsames Kooperationsprojekt ist das im Folgenden genannte Netzwerk für Sekretariate.

4.3.1 Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS)

Das seit 2010 gut etablierte Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS) arbeitet in Kooperation von PE/OE und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, Elke Währisch-Große, unter Beteiligung von mittlerweile 170 Teilnehmenden. Damit ist ca. die Hälfte aller Mitarbeiter_innen aus den Fakultätssekretariaten und denen anderer Einrichtungen vernetzt.

Im Berichtszeitraum traf sich das Netzwerk am 12.03.2015 und 24.05.2016. Es bietet den Netzwerkteilnehmenden in halbjährlichen Treffen neben aktuellem Austausch über Entwicklungen der UDE guten Einblick in Service-Bereiche, Informationen zu den zentralen Services aus Technik, Bibliothek und sämtlichen Bereichen der Verwaltung. Das Netzwerk hat als Schwerpunkt die Einführung von SAP ebenso wie Fragen der SAP-Fortbildung begleitet. Anlässlich des fünfjährigen Bestehens des Netzwerkes im Jahr 2015 trafen die Sprecherinnen und fachlichen Begleiterinnen den Kanzler zu einem informellen Gedankenaustausch.

4.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der UDE bei ihren Aufgaben gemäß § 24 Abs. 3 HG NRW. Dies betrifft insbesondere die Beteiligung an Berufungsverfahren in den jeweiligen Fakultäten, wobei aber die zentrale Gleichstellungsbeauftragte abschließend dazu Stellung nimmt – siehe § 9 Abs. 3 der geltenden Grundordnung der UDE.

In allen Fakultäten wurden dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt. Die Option, eine Mitarbeiterin aus Technik und Verwaltung zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu machen und somit die spezifischen Interessen dieser Statusgruppe stärker in die Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten einzubringen, wurde bisher nicht in allen Fakultäten realisiert. Hier gibt es noch Verbesserungsbedarf. Das ZfH als große Zentrale Betriebseinheit der UDE hat ebenfalls dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt.

Um den Austausch und die Information der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten untereinander sowie mit weiteren Akteur_innen im Gleichstellungsbereich zu unterstützen, werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu den Sitzungen der Gleichstellungskommission eingeladen. Um die Vernetzung zu stärken, sollen turnusmäßig Treffen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stattfinden. Das Gleichstellungsbüro sucht noch nach einem geeigneten Format, da bisherige Terminangebote nicht die erhoffte Resonanz zeigten. Erstmals wurde auf Initiative der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Geisteswissenschaften im April 2016 ein zweitägiger Workshop für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte über das Sachgebiet PE/OE der UDE als Fortbildungsveranstaltung angeboten, wo insbesondere Fragen

des Selbstverständnisses sowie Kommunikationskompetenzen thematisiert wurden. Da dieser Workshop gut angenommen wurde, soll er weitergeführt werden.

4.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten

Zu den Aufgaben des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten sowie des Personalrats der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung gehört auch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule. Neben der Mitbestimmung bei den konkreten Personalvorgängen ist die Mitbestimmung bei den Frauenförderplänen der Fakultäten und dem entsprechenden Rahmenplan der UDE zu nennen.

Fragen der Personalentwicklung, der Arbeitsorganisation und des Arbeits- und Tarifrechts sind eine weitere wichtige Schnittstelle zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Durch die gute Zusammenarbeit in den genannten Themenfeldern konnten in vielen Fragen tragfähige Lösungen gefunden werden.

Die Personalräte haben im Oktober 2013 gemeinsam mit Rektor und Kanzler das Projekt „Arbeitsplatz UDE – Gute Arbeit an den NRW-Hochschulen“ vorgestellt, in dessen Rahmen die Schwerpunkte „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und „Analyse der Situation des technischen Personals“ thematisiert wurden. Unter Federführung der Personalräte wurden dazu mit einer flächendeckenden Befragung der Beschäftigten relevante Daten erhoben.

Mit Auslaufen des Projekts wurde Ende 2014 ein Lenkungskreis gebildet, in dem die Personalräte, das Rektorat sowie das Sachgebiet PE/OE vertreten ist und dem ebenfalls die Gleichstellungsbeauftragte angehört. In den Handlungsfeldern „Stressmanagement“, „Informationen über vorhandene Angebote“, „Familienfreundlichkeit, insbesondere pflegende Angehörige“, „Situation des technischen Personals“ werden im Lenkungskreis Maßnahmen vereinbart, um die Befragungsergebnisse aufzugreifen und die UDE im Sinne guter Beschäftigungsverhältnisse weiterzuentwickeln.

4.6 Zusammenarbeit mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)

Mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) verfügt die UDE über eine überregional anerkannte Einrichtung auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Die Gleichstellungsbeauftragte Ingrid Fitzek gehört als Vorstandsmitglied dem EKfG an; ihre Stellvertreterin Dr. Lisa Mense arbeitet als Mitglied des EKfG wissenschaftlich mit. Zusätzlich ist die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros, Stephanie Sera, thematisch als Mitglied im Nachwuchsforum des EKfG eingebunden.

Besonders erfolgreich gestaltete sich die Zusammenarbeit mit dem EKfG im Rahmen der Antragstellung im Programmstrang „Genderforschung“ des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen (vgl. Kap. 3.3), denn alle gestellten Anträge haben eine Förderzusage bekommen.

4.7 Zusammenarbeit mit dem Science Support Center (SSC)

Das Science Support Center unterstützt Wissenschaftler_innen an der UDE bei ihren vielfältigen Forschungsaktivitäten. Insbesondere im Bereich der Antragstellung bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat sich die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit

dem SSC in den letzten Jahren intensiviert, weil die DFG bei Anträgen zu Sonderforschungsreichen oder Graduiertenkollegs erwartet, dass gleichstellungsfördernde Maßnahmen integriert sind, die entweder die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen oder die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie erleichtern, insbesondere mit Blick auf Wissenschaftler_innen mit Kindern. Die DFG unterstützt diese Antragskomponenten mit zweckgebundenen Fördermitteln. In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten berät und unterstützt das SSC Antragstellende, Gleichstellungsaspekte in ihre Anträge zu integrieren und bei der Konzipierung von möglichen Maßnahmen zur Verwendung der Gleichstellungsmittel der DFG. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach Möglichkeit ebenfalls an den Vor-Ort-Begehungen im Rahmen der Begutachtung durch die DFG teil.

4.8 Externe Kooperationen

4.8.1 Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat ihren Standort an der UDE. Die derzeitige Sprecherin des Netzwerks, Prof. Dr. Anne Schlüter aus der Fakultät für Bildungswissenschaften, ist Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle. Das Gleichstellungsbüro kooperiert mit dem Netzwerk in verschiedenen Bereichen. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen regelmäßig aktiv an den Veranstaltungen sowie an den Jahrestagungen des Netzwerks teil. Darüber hinaus ist die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Lisa Mense, seit 2011 als Wissenschaftliche Beirätin im Netzwerk aktiv. Stephanie Sera, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro, ist ebenfalls seit Juni 2016 Beirätin im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

4.8.2 Universitätsklinikum Essen (UK-E)

Die Kooperation zwischen der UDE und dem UK-E erfolgt vor allem im Bereich der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da beide Einrichtungen ein entsprechendes Auditierungsverfahren durchlaufen haben, das Auswirkungen für Beschäftigte und Studierende der Medizinischen Fakultät hat, die das organisatorische Bindeglied zwischen der UDE und dem UK-E ist.

Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit steht die Schulferienbetreuung, die durch einen Kooperationsvertrag seit Juni 2011 bis vorerst Oktober 2017 geregelt ist. Die UDE, konkret das ESB, hat seitdem den gesamten Part der Planung, Organisation und Durchführung der Schulferienbetreuung übernommen, das UK-E im Gegenzug die Finanzierung von zusätzlich notwendigem Personal sowie klinikumsbezogenen organisatorischen Aufgaben in diesem Kontext.

Im Rahmen der seit 2011 existierenden gemeinsamen Arbeitsgruppe von UDE und UK-E zur Vereinbarung von Beruf/Studium mit Familie, in der die Gleichstellungsbeauftragte der UDE mitwirkt, wird u. a. die Umsetzung dieser Kooperationsvereinbarung begleitet.

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

Die Teilnahme an den Konferenzen und Mitgliederversammlungen dient dem Informationsaustausch, der Vernetzung und der Erarbeitung gemeinsamer Ziele und Strategien sowie der Formu-

lierung von Forderungen an die politischen Entscheidungsträger_innen auf Landes- und Bundesebene.

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes NRW (LaKof)

Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich landesweit in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof) zusammengeschlossen. Die LaKof nimmt hochschulübergreifende Angelegenheiten im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung wahr, befasst sich dabei mit der nordrhein-westfälischen Hochschulpolitik und gibt regelmäßig Stellungnahmen zu aktuellen Einzelthemen ab. Innerhalb der LaKof befassen sich die Kommissionen „Kliniken“, „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung/ MTV“ und die „Kommission für studentische Angelegenheiten der LaKof NRW (KostA)“ mit den spezifischen Belangen der angesprochenen Gruppen.

Die LaKof lädt zwei Mal im Jahr zu einer Tagung und Mitgliederversammlung ein. Im Berichtszeitraum nahmen die Gleichstellungsbeauftragte und/ oder ihre Stellvertreterinnen an den folgenden Tagungen und Mitgliederversammlungen teil:

- 12.03.2015 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit dem Schwerpunkt „Umsetzung HZG - gleichstellungsrelevante Aspekte“
- 20.11.2015 an der UDE mit dem Schwerpunkt „LGG-Novellierung“
- 10.03.2016 an der Fachhochschule Dortmund mit dem Schwerpunkt „LGG-Novellierung 2.0“

Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF)

Die BuKoF ist der deutschlandweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Sie vertritt die Interessen von Frauen an Hochschulen bzw. Gleichstellungsbelange für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. Die BuKoF-Mitglieder treffen sich einmal im Jahr zur bundesweiten Tagung und Mitgliederversammlung. Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der Jahrestagung mit dem Schwerpunkt „Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik?“, die vom 23.-25.09.2015 in Kassel stattfand, teilgenommen. An der diesjährigen Jahrestagung, die vom 28.-30.09.2016 in Freiburg unter dem Motto „Nachhaltige Gleichstellungspolitik“ stattfindet, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls teil.

Zudem gibt es Kommissionen zu verschiedenen Schwerpunktthemen und Fragestellungen. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Elke Währisch-Große, ist seit September 2015 Sprecherin der BuKoF-Kommission „MTV“ und nimmt in dieser Funktion auch an den Treffen des erweiterten Vorstandes der BuKoF teil. Dr. Lisa Mense ist Mitglied in der BuKoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“.

4.8.4 Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen

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

4.8.5 Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbünden

Das Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbünden ist ein Zusammenschluss von Gleichstellungsakteur_innen, die mit der Beratung sowie mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Forschungsverbünde an Hochschulen befasst sind (vgl. Kap. 4.7). Das Netzwerk trifft sich zweimal jährlich zum Erfahrungsaustausch. Darüber hinaus arbeitet das Netzwerk mit der DFG zusammen, um die Förderung von Gleichstellung in Forschungsverbünden nachhaltig zu verankern. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Netzwerk und nahm im Berichtszeitraum an den Netzwerktreffen teil. Im April 2016 traf sich das Netzwerk an der UDE.

5. Einzelfallberatung

„Zahlreiche Frauen haben sich mit spezifischen Fragen oder Problemen an das Gleichstellungsbüro gewandt, um sich individuell beraten zu lassen. Thematisch lassen sich die meisten Einzelfallberatungen unter den Themenkreisen „Elternschaft im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Situation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bzw. Teilzeit- und Befristungsgesetzes“, dem Mutterschutzgesetz oder „Ansprüche und Möglichkeiten aufgrund des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ zusammenfassen. Beratungen wurden von Angehörigen aller Statusgruppen an der UDE in Anspruch genommen, wobei sich vermehrt studierende Eltern über Sachverhalte der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Studium beraten lassen.

Im Berichtszeitraum sind auch Beschwerden aufgrund verbaler sexualisierter Belästigung eingegangen. Einige Studentinnen berichteten gegenüber der Studentin für Gleichstellungsarbeit/ studentische Gleichstellungsbeauftragte von diskriminierenden Äußerungen durch Dozenten sowie Kommilitonen, mochten sich aber nicht offiziell beschweren, da sie dadurch Nachteile im Studium befürchteten. Ebenso gab es einige Beschwerden von Mitarbeiterinnen aufgrund von Mobbing-situationen im Arbeitskontext.

Gerade bei den Einzelfallberatungen hat sich der enge Austausch mit den Personalräten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie zunehmend auch der Ombudsfrau für Studierende bewährt.

Neu erreicht haben das Gleichstellungsbüro Anfragen von Trans*-Studierenden, deren amtliche Personenstandsänderung noch nicht abgeschlossen ist. Vor dem Hintergrund gesetzlicher Vorgaben müssen Trans*-Personen einen erheblichen Zeitraum in der gewählten geschlechtlichen Identität leben, ohne rechtliche Vornamensänderung. In dieser Zeit, in der das „äußere“ und das rechtliche Geschlecht auseinanderfallen, müssen sich die Studierenden in Lehr- und Prüfungskontexten immer wieder offenbaren, was zu diskriminierenden Situationen führen kann. Die Studierenden baten um Unterstützung bei dem Anliegen, ihren Vornamen im Studierendenausweis vor Abschluss der amtlichen Namens- bzw. Personenstandsänderung anzupassen. Aufgrund rechtlicher Bedenken seitens der Hochschulleitung ist diesem Anliegen leider nicht entsprochen worden. Deutlich wurde zudem, dass an der UDE keine Anlaufstellen für Trans*- oder auch Inter*Personen vorhanden sind. Dieser Umstand wurde auch gemeinsam in der Kommission für Diversity Management diskutiert.

Vor diesem Hintergrund steht die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Lisa Mense, als Ansprechperson in diesen Fragen zur Verfügung.

6. Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie

Die Maßnahmen zur Verbesserung von Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance sind ein wichtiger Baustein im Gleichstellungs- und Diversityprofil der UDE. Gemeinsam mit der Prorektorin für Diversity Management und der Gleichstellungsbeauftragten wurde die Re-Zertifizierung als familiengerechte Hochschule durch die berufundfamilie gGmbH im Rahmen des gleichnamigen Audits im Jahr 2014 durchgeführt.

6.1 Elternservicebüro (ESB)

Die UDE hat seit der Einrichtung des Elternservicebüros (ESB) im Jahr 2005 ihre Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Wissenschaft/Studium mit Familienaufgaben insbesondere im Zuge des „audits familiengerechte hochschule“ verstetigt und kontinuierlich weiterentwickelt. Hierzu zählen die Beratungsangebote des Elternservicebüros für sämtliche Beschäftigte an der UDE, die universitätseigene U3-Kinderbetreuungseinrichtung „DU-E-Kids“, die Schulferienbetreuung für Schulkinder von Beschäftigten, das Angebot einer Kurzzeitbetreuung in Randzeiten und die Vermittlung von Babysittern.

6.2 „audit familiengerechte hochschule“

Im Jahr 2010 wurde die UDE von der berufundfamilie gGmbH erstmals als „familiengerechte hochschule“ zertifiziert, im Jahr 2014 erfolgte die Re-Zertifizierung, in deren Rahmen es sich die UDE zum Ziel gesetzt hat, das Familienbewusstsein weiter zu verbessern sowie gute und damit auch familienbewusste Führung an der UDE systematisch fortzuentwickeln und im Universitätsalltag zu verankern. Das „audit familiengerechte hochschule“ liegt in der Zuständigkeit der Prorektorin für Diversity Management (Frau Prof. Dr. Ute Klammer bis Ende September 2015, Frau Prof. Dr. Evelyn Ziegler seit Anfang Oktober 2015). Mit der Durchführung des Audits wurde das Gleichstellungsbüro vom Rektorat beauftragt.

Neben der Frage der Kinderbetreuung wird zunehmend auch das Themenfeld „Pflege von kranken oder älteren Angehörigen“ berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund wurde im September 2015 ein Informationstag zum Thema „Verantwortung gemeinsam tragen – Pflege von Angehörigen“ durchgeführt, um über bestehende Angebote zu informieren sowie für das Thema zu sensibilisieren. Darüber hinaus gab das Gleichstellungsbüro 2015 die Broschüre „Pflege und Beruf vereinbaren. Anlaufstellen an der UDE“ heraus. Die Broschüre gibt einen ersten Überblick über zentrale Ansprechpersonen zu arbeitsrechtlichen, organisatorischen und persönlichen Aspekten der Vereinbarkeit zwischen Pflege und Beruf.

Um die Zielgruppe der Väter anzusprechen, lud das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Väterbeauftragten des UK-E, Dr. Raphael Schwiertz, am 10.09.2016 zu einem „Väter-Kinder-Treff“ ein. Diese Veranstaltung hatte gute Resonanz und soll daher turnusmäßig weitergeführt werden.

6.3 „Feuerwehrtopf“ - Kostenerstattung für den Kinderbetreuungsbedarf in besonderen Situationen

Nachwuchswissenschaftler_innen aber auch Studierende mit Kindern sind oftmals vor besondere Herausforderungen gestellt, wenn es darum geht, Betreuungsaufgaben mit einer Wissenschafts-

karriere, die hohe Flexibilität und Mobilität erfordert, zu vereinbaren. Um Notfallsituationen, wie z. B. die plötzliche Erkrankung des Kindes, den plötzliche Ausfall der Betreuungskraft des Kindes durch Krankheit oder andere Umstände, finanziell abzufedern, wurde der sogenannte Feuerwehrtopf durch das Prorektorat für Diversity Management installiert. Er bietet die Möglichkeit zur Kostenerstattung für solche besonderen Kinderbetreuungsbedarfe. Neben den genannten Notfallsituationen können ebenfalls zusätzliche Kinderbetreuungs- oder Unterbringungskosten, die aufgrund der Teilnahme an einer auswärtigen Tagung oder einer anderweitigen beruflich wichtigen Veranstaltung entstehen, bezuschusst werden.

Elke Währisch-Große ist als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin für den Feuerwehrtopf.

7. Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung

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

Der „Zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE“ setzt die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung des nordrheinwestfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) um, die für die gesamte Universität Gültigkeit besitzen. Er gibt Ziele zur Gleichstellung und Frauenförderung vor und legt Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zur Zielerreichung für eine Laufzeit von drei Jahren fest. Der aktuell gültige Rahmenplan trat am 16.04.2014 in Kraft. Auch die Frauenförderpläne (FFP) der Fakultäten wurden im Wintersemester 2013/2014 durch den Senat verabschiedet (vgl. Tätigkeitsbericht 2012 -2014). Im Wintersemester 2014/2015 wurden an der UDE erstmals eigene FFP in den zentralen Einrichtungen, die über mehr als 20 Beschäftigte verfügen, verabschiedet.

Das Gleichstellungsbüro berät die Fakultäten und zentralen Einrichtung bei der Erstellung der FFP und hat in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission und den Personalräten eine Arbeitshilfe zur Erstellung von FFP erarbeitet ebenso wie für die notwendigen Zwischenberichte. Die Arbeitshilfe gibt Standards und Mindestanforderungen vor, an denen sich die Fakultäten und Einrichtungen orientieren sollen. Zugleich ist dadurch eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Fakultäten ermöglicht.

Im Wintersemester 2015/2016 berichteten sämtliche Fakultäten bei der Zwischenberichtserstattung in der Gleichstellungskommission über den Umsetzungsstand ihrer Gleichstellungsmaßnahmen

Auf Vorschlag der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission, Frau Prof. Dr. Krämer, wurde die Zwischenberichterstattung genutzt, um eine Sammlung von „Best-Practice-Beispielen“ für Gleichstellungsmaßnahmen zu erstellen. Diese wird als Anlage der vom Gleichstellungsbüro aktualisierten Arbeitshilfe beigelegt und allen Fakultäten für die Fortschreibung der FFP im Wintersemester 2016/2017 zur Verfügung zu stehen.

7.2 Einführung der Gleichstellungsquote nach § 37 HZG NRW

Mit dem am 01. Oktober 2014 in Kraft getretenen nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz wurden die Hochschulen verpflichtet, eine fächergruppenbezogene Gleichstellungsquote bei Be-

rufungen (§ 37a HG NRW) einzuführen. Zur Umsetzung dieser Gleichstellungsquote hat sich die UDE in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten für ein beteiligungsorientiertes Verfahren entschieden. Die Gleichstellungskommission, der Senat, das Rektorat und die jeweiligen Fakultätsräte wurden als Organe und Gremien an der Entscheidungsfindung beteiligt.

Die Gleichstellungskommission (GLK) hat auf Basis eines Vorschlags der Gleichstellungsbeauftragten eine Empfehlung zur Festlegung der Fächergruppen und zur diesbezüglichen Gleichstellungsquote beschlossen. Der Senat legte daraufhin die Fächergruppen gemäß § 37 a Absatz 4 HG NRW und den weiteren Verfahrensablauf fest. Das Rektorat behandelt den Vorschlag der GLK unter Berücksichtigung des Senatsbeschlusses in 1. Lesung und gab einen leicht modifizierten Vorschlag an die Fakultäten zur Diskussion und Stellungnahme im Februar 2016. Die Beratung dieses Vorschlags in den Fakultätsräten wurde von der Gleichstellungsbeauftragten bis auf wenige Termine persönlich begleitet.

Auf Basis der Voten aus den Fakultäten hat das Rektorat den Vorschlag in 2. Lesung im August 2016 befasst und im Einvernehmen mit dem jeweiligen Dekan die fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquoten für drei Jahre festgesetzt.

Sowohl die Festlegung der Fächergruppen als auch die Verfahrensschritte wurden als Änderungen in der Berufsordnung der UDE verankert.

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

Gleichstellungsaspekte sind im Sinne einer Querschnittsaufgabe als Zielkategorie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen seit der Laufzeit 2006/2007 implementiert. Für die ZLV werden nach Geschlecht differenzierte Kennziffern in den Bereichen Studium, Promotion, Habilitation, wiss. Mitarbeiter_innen und Professuren erhoben.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde und wird über die wesentlichen Schritte und Ergebnisse der ZLV-Gespräche informiert. Sie erhält alle erforderlichen Unterlagen und nimmt nach Möglichkeit an den ZLV-Gesprächen persönlich teil.

Im Wintersemester 2014/2015 fanden die Entwicklungsgespräche mit den Fakultäten im Rahmen der ZLV (2015-2017) statt und im Wintersemester 2015/2016 die Gespräche mit den Zentralen Einrichtungen.

7.4 Hochschulvertrag (2015-2016) zwischen dem Land NRW und der UDE

Zwischen der UDE und dem MIWF wurden bis zur Novellierung des Hochschulgesetzes 2014 ebenfalls Ziel- und Leistungsvereinbarungen abgeschlossen, die Gleichstellungsaspekte beinhalteten. Mit In-Kraft-Treten des Hochschulgesetzes 2014 wurden die ZLV neu konzipiert und werden seit dem Jahr 2015 als Hochschulvertrag vereinbart. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde in den Prozess der Zielformulierungen eingebunden, dies betraf insbesondere die im Hochschulvertrag geforderten Gleichstellungsziele und Angaben zum Gleichstellungsprofil und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Studium/Beruf. Wichtige Gleichstellungsindikatoren betreffen die Erhöhung des Professorinnenanteils an den Neuberufungen, die Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden, den Promotionen und den Lehrstuhlvertretun-

gen sowie die Festschreibung von Professuren mit einer Gender-Denomination und die Integration von Genderaspekten in die Lehre.

7.5 Hochschulentwicklungsplan 2016-2020

Gleichstellungsziele und –belange sind Bestandteile des Hochschulentwicklungsplans. Im Rahmen des aktuellen Hochschulentwicklungsplans (2016–2020), der im Dezember 2015 veröffentlicht wurde, wurden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten die folgenden Gleichstellungsziele vereinbart:

- das Kaskadenmodell gemäß dem nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz konsequent in die Hochschulpraxis implementieren,
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden im MINT-Bereich sowie des Männeranteils in sozial-, geistes- und bildungswissenschaftlichen Fächern, insbesondere auch in Lehramtsstudiengängen, weiterführen und dabei die Fragen des Studienerfolgs und der Einmündung in eine wissenschaftliche Karriere in den Blick nehmen,
- Karriereentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere in der Post-Doc-Phase, ergreifen,
- spezifische Führungskräfteentwicklung für neuberufene Professorinnen und Juniorprofessorinnen betreiben.

7.6 Erfolgreiche Folgebewerbung um das Total E-Quality Prädikat

Die UDE hatte sich 2007, 2010 und 2013 erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben und im Mai 2016 zum vierten Mal ihre Bewerbung um die Fortführung des Prädikats eingereicht. Mit dem Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf der Selbsteinschätzung anhand eines standardisierten Bewertungsinstruments, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme zu Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung abfragt. Das Prädikat wird jeweils für drei Jahre verliehen. Erstmals konnten sich die Organisationen auch um ein Add-On im Bereich Diversity bewerben und die eigenen Maßnahmen im Bereich des Diversity Managements einer umfassenden Prüfung unterziehen.

Mit Unterstützung durch das ZfH, dem Sachgebiet PE/OE, dem ABZ und der Stabsstelle Controlling sowie in enger Abstimmung mit der Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Evelyn Ziegler, hat das Gleichstellungsbüro die umfangreichen Antragsunterlagen fristgerecht auf den Weg gebracht. Am 11. Juli 2016 entschied die Jury positiv über die Bewerbung der UDE, die damit für drei weitere Jahre das TEQ-Prädikat, diesmal ergänzt um das Add-On Diversity, fortführen darf.

Die Jury hob neben der strukturellen Verankerung von Gleichstellung und Diversity, die Internetplattformen „Gender-Portal“ und „Diversity-Portal“ als vorbildlich hervor ebenso wie das Gesamtkonzept zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Beruf oder Studium. Darüber hinaus wurden das herausragende Profil bei der Geschlechterforschung und die Maßnahmen zur Integration der Geschlechterforschung in die Lehre gewürdigt.

7.7 Gender-Reporting im Rahmen der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG

Die UDE hatte sich als Mitgliedseinrichtung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet, die von der DFG im Jahr 2008 beschlossenen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ einzuführen und von 2009–2013 im zweijährigen Turnus über den Stand der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumenten zu berichten (vgl. Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2012–2014).

Die Berichte der UDE an die DFG wurden vom Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission und dem Rektorat erstellt. Nach Evaluation der Berichte durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG“ beschloss die Mitgliederversammlung der DFG im Juli 2013 stärker die zahlenmäßige Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen in den Blick zu nehmen, da die Erhöhung des Frauenanteils im Zeitraum 2009–2013 zu gering ausgefallen war. Seit 2014 führt die DFG daher die Berichterstattung in Form eines Reportings weiter und fragt im Ein-Jahres-Turnus quantitative Daten ab. Hieran beteiligt sich die UDE selbstverständlich ebenfalls. Das Gleichstellungsbüro stellt in Abstimmung mit dem Sachgebiet „Finanzmanagement & Controlling“ und der Personalverwaltung des UK-E die erforderlichen Daten bereit.

7.8 Ausbau eines Gleichstellungscontrollings

Zur Überprüfung ihrer gleichstellungsbezogenen Aktivitäten und Ziele verfolgt die UDE einen gleichstellungsorientierten Controllingansatz. Die zentralen Elemente des Gleichstellungscontrollings sind die unter 7.1–7.7 genannten Instrumente und weitere Elemente des Berichtswesens an der UDE. Darüber hinaus berücksichtigt die UDE die Ergebnisse des „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“, das alle zwei Jahre vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) herausgegeben wird, sowie den vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW im dreijährigen Rhythmus erscheinenden Gender-Report, der den Stand der Gleichstellung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW evaluiert und die Entwicklung von Gleichstellungsinstrumenten kritisch in den Blick nimmt.

Um die bisher vorliegenden Daten und Berichte zu bündeln und zu systematisieren, wurde vom Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit dem ZfH und in Abstimmung mit dem Sachgebiet „Finanzmanagement & Controlling“ ein Konzept eines Gleichstellungscontrollings entwickelt. Für die Umsetzung steht die Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (25%) zur Verfügung, die seit dem 01.01.2016 am Gleichstellungsbüro angesiedelt ist. Das Projekt „Gleichstellungscontrolling“ wird als Gleichstellungsmaßnahme aus den Landesmitteln im Professorinnenprogramm (PPII) finanziert.

Vor diesem Hintergrund engagiert sich die Gleichstellungsbeauftragte im bundesweiten Netzwerk „Gleichstellungscontrolling an Universitäten“ und nimmt seit 2015 als Fachexpertin an den in der Regel einmal jährlich stattfindenden ganztägigen Fachgesprächen des Netzwerks teil.

8. Weitere Tätigkeitsfelder

8.1 Maßnahmen zur Integration von Geschlechterforschung in Studium und Lehre

Die Einbettung der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula der Studiengänge im Zuge der Studienreform und der Überführung in die Struktur der B.A.-/ M.A.-Studiengänge ist an der UDE je nach Fakultät sehr unterschiedlich realisiert. Gender-Fragestellungen sind in verschiedenen B.A.- und M.A.-Studiengängen der Geistes-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften sowie im Fach Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaft in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften Bestandteil von Modulen.

Um einer breiteren Gruppe von Studierenden die Möglichkeit zu bieten, sich mit Fragen der Geschlechterforschung aus einer interdisziplinären Perspektive auseinanderzusetzen, wurde von Dr. Lisa Mense, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, und Eva Wegrzyn (ZfH) ein Blended Learning Seminar mit dem Titel „Gender is [...] something you do. Wechselnde Blicke auf Geschlecht“ zur Einführung in die Gender Studies entwickelt, das im Sommersemester 2013 erstmals startete. Das Seminar wurde seither unter Mitarbeit von Stephanie Sera, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro, kontinuierlich weiterentwickelt und ist seit dem Sommersemester 2016 ein Angebot des Gleichstellungsbüros. Mit diesem Seminar leistet das Gleichstellungsbüro gleichzeitig einen Beitrag zur E-Learning Strategie an der UDE.

8.2 Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros

Das Gleichstellungsbüro nutzt unterschiedliche Medien, um Informationen zur Gleichstellungsarbeit und zu den -aktivitäten an der UDE zu kommunizieren. Dazu gehören insbesondere der Newsletter und die Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten, des Elternservicebüros und zum Auditverfahren „familiengerechte hochschule“, aber auch regelmäßige Beiträge im hochschulweiten Campus-Newsletter, die regelmäßige Berichterstattung in den Gremien und bei Personalversammlungen sowie die jährliche Durchführung einer Frauenversammlung gem. § 18 Landesgleichstellungsgesetz. Darüber hinaus informiert die Gleichstellungsbeauftragte bei den Begrüßungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter_innen über die Gleichstellungsarbeit an der UDE oder in Form von Vorträgen bei verschiedenen Veranstaltungen an der UDE (z. B. International Staff Week 2015, Leadershipprogramm für Führungskräfte äthiopischer Hochschulen 2016).

8.2.1 Das Gender-Portal

Ein wichtiges Instrument zum gleichstellungsorientierten Wissensmanagement und der Öffentlichkeitsarbeit ist die in 2005 ins Leben gerufene und mehrfach ausgezeichnete Internetplattform „Gender-Portal“, die bundesweit wahrgenommen und regelmäßig aktualisiert wird. Das Portal stellt Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung, Studium und Lehre an der UDE sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung bereit. Ein Bestandteil des Gender-Portals ist die Veranstaltungsdatenbank, die UDE-spezifische Veranstaltungen zum Thema „Gender“ bzw. „Geschlecht/ Geschlechterverhältnisse“ sowie externe Veranstaltungen ankündigt. Die Betreuung und Weiterentwicklung des Portals ist seit dem 01.01.2016 vollständig an das Gleichstellungsbüro gegangen.

8.2.2 *Teilnahmen an internen und externen Veranstaltungen*

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, aber auch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros nehmen regelmäßig an internen und externen Veranstaltungen, wie Tagungen, Workshops, Fachgesprächen oder Konferenzen teil. Dies dient sowohl der Vernetzung und des Austausches, aber ebenso der eigenen Fortbildung im komplexen Feld der Gleichstellungsarbeit.

Einige Beispiele

- Beteiligung an der Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW am 14.11.2014 in Essen mit dem Thema „Liebe – eine interdisziplinäre Annäherung aus Sicht der Genderforschung“.
- Teilnahme am 3. Diversity-Tag der UDE mit dem Schwerpunkt „Vielfältig. Gemeinsam. Erfolgreich. Fakultäten und Verwaltung an der UDE“ am 09.06.2015.
- Teilnahme an der Strategiekonferenz „Familie@beruf.nrw“ am 15.06.2015 in Düsseldorf.
- Teilnahme am „Tag der Lehre“ der UDE am 02.07.2015 am Campus Essen.
- Teilnahme an der HRK-Konferenz „Gendergerechte Führungskultur an Hochschulen“ am 19.-20.10.2015 in Göttingen.
- Teilnahme an der Tagung des BMBF „Frauen an die Spitze. Kulturwandel leben, Vielfalt fördern, Chancengerechtigkeit stärken“ vom 25.–26.11.2015 in Berlin.
- Teilnahme an der Abschlussveranstaltung des Projekts „ChanceMINT.NRW am 01.12.2015 am Campus Essen.
- Teilnahme an der Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW „Wer mit wem wozu? - Netzwerke in der Wissenschaft“ am 20.01.2016 am Campus Essen.
- Teilnahme an der Veranstaltung „Online trifft offline. Feministische Diskurse und Strategien“ des Emanzipationsministeriums NRW am 11.03.2016 zum Internationalen Frauentag in Duisburg.
- Teilnahme an der Konferenz „Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand“ am 08.04.2016 an der UDE.
- Beteiligung am Fachgespräch „Gender in die Lehre“ am 27.05.2016 an der Universität Göttingen.
- Teilnahme am 4. Diversity-Tag an der UDE am 07.06.2016.
- Teilnahme am Forschungsworkshop "Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft" vom 04.-05.07.2016 am CEWS in Köln.

ANHANG

Frauen an der Universität Duisburg-Essen

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

Professorinnen an der UDE

Wie anhand Tab. 5 deutlich wird, hat sich der Frauenanteil an den Professuren seit dem Jahr 2014 nur minimal erhöht. Insbesondere in der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 sind Frauen mit einem Anteil von 18,22 % deutlich unterrepräsentiert. Demgegenüber liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe C3/W2 mit 30,62 % deutlich höher. Mit der Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 sollten die Zugangswege zu einer Professur vielfältiger und attraktiver gestaltet werden. Die frühzeitige Gelegenheit, selbstständig wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre zu betreiben, ist das Ziel der Juniorprofessur. In 2014 war das Geschlechterverhältnis in dieser Kategorie mit 42,86 % nahezu ausgewogen, aber nicht mehr in 2016.

Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren von 2014-2016

Tarif-Gruppe	2014			2015			2016		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
C4/W3	275,25	48,25	17,53%	279,25	49,25	17,64%	281,25	51,25	18,22%
C3/W2	126,20	37,00	29,32%	128,20	39,00	30,42%	130,00	39,80	30,62%
W1	21,00	9,00	42,86%	22,00	8,00	36,36%	20,10	6,10	30,35%
Seniorprofessuren	14,00	1,00	7,14%	15,00	1,00	6,67%	13,00	1,00	7,69%
C2	5,45	2,00	36,67%	4,00	2,00	50,00%	4,00	2,00	50,00%
Gesamt	441,90	97,25	22,01%	448,45	99,25	22,13%	448,35	100,15	22,34%

Quelle: SuperX und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 31.07.2016, Vollzeitäquivalente

Die Professorinnenanteile verteilen sich nach Fakultät sehr ungleich (vgl. Tab. 6). Die unterschiedlichen Fachkulturen spiegeln sich in den Anteilen der Lehrstuhlinhaberinnen deutlich wider und können nicht ausschließlich über den Anteil an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Fach erklärt werden. So verzeichnet die Fakultät für Geisteswissenschaften, die neben der Fakultät für Bildungswissenschaften einen Studentinnenanteil von über 70 % aufweist, einen Professorinnenanteil von ca. 32 %, während die Fakultät für Bildungswissenschaften mit über 50 % konstant den höchsten Anteil an Professorinnen an der UDE aufweist. In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften besteht eine besonders große Diskrepanz zwischen dem überaus geringen Frauenanteil an den Professuren und dem Frauenanteil an den Studierenden von 39 % und einem stetig steigenden Absolventinnenanteil von aktuell 44 %. Die Fakultät für Physik und die Fakultät für Ingenieurwissenschaften weisen dagegen insgesamt eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf, sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Studierenden.

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren nach Fakultäten von 2014-2016

Fakultäten	2014			2015			2016		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	66,00	21,00	31,82%	64,00	21,00	32,81%	62,00	20,00	32,26%
GesWi	27,00	8,00	29,63%	30,00	10,00	33,33%	31,00	12,00	38,71%
BiWi	37,45	19,00	50,73%	34,00	19,00	55,88%	33,10	17,10	51,66%
WiWi	36,00	3,00	8,33%	38,00	3,00	7,89%	35,00	2,00	5,71%
BWL/MSM	20,00	5,00	25,00%	22,00	5,00	22,73%	23,00	4,00	17,39%
Mathe	35,00	5,00	14,29%	35,00	5,00	14,29%	34,00	5,00	14,71%
Physik	24,00	3,00	12,50%	23,00	3,00	13,04%	23,00	3,00	13,04%
Chemie	24,00	2,00	8,33%	25,00	2,00	8,00%	26,00	2,00	7,69%
Bio	17,00	4,00	23,53%	19,00	4,00	21,05%	19,00	4,00	21,05%
IngWi	76,00	9,00	11,84%	77,00	9,00	11,69%	75,00	9,00	12,00%
Medizin	77,45	17,25	22,27%	79,45	17,25	21,71%	85,25	19,05	22,35%
Summe	439,90	96,25	21,88%	446,45	98,25	22,01%	446,35	97,15	21,77%

Quelle: SuperX und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 31.07.2016; Vollzeitäquivalente

Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau ist eine sehr heterogene Gruppe, zu der sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamt_innen zählen. Der überwiegende Teil hat befristete Stellen inne, auf denen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen promovieren oder habilitieren. Darüber hinaus können wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in Drittmittelprojekten, in zentralen Einrichtungen oder als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt sein. Wissenschaftliche Berufs- und Karrierewege sind von Unsicherheiten geprägt und nur schwer planbar. Trotz der unklaren Perspektiven sind die Stellen für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses von wichtiger Bedeutung für eine wissenschaftliche Karriere. Die Anteile von Frauen und Männern sind im Bereich der Tarifbeschäftigten nahezu paritätisch. Unterrepräsentiert sind Frauen dagegen nach wie vor bei den Beamtinnen mit einem Anteil von 29 %. Werden die Daten wie im Zentralen Rahmenplan von 2014 genauer analysiert zeigt sich zudem, dass Frauen überproportional Teilzeitstellen und befristete Stellen innehaben.

Tab. 7: Entwicklung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau

	2014			2015			2016		
	Ges.	Frauen	w in %	Ges.	Frauen	w in %	Ges.	Frauen	w in %
Beamt_innen	258,57	68,05	26,32%	263,35	73,25	27,81%	267,95	76,53	28,56%
Tarifbeschäftigte	2.730,91	1195,29	43,77%	2.763,58	1.230,14	44,51	2.830,44	1.286,67	45,46%
Gesamt	2.989,48	1.263,34	42,26%	3.026,93	1.303,39	43,06%	3.098,39	1.363,20	44,00%

Quelle: Super X und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 31.07.2016; Vollzeitäquivalente

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung liegt der Anteil der Frauen im Jahr 2016 bei 56,94 % und verzeichnet im Vergleich zu 2014 mit 55,41 % einen leichten Anstieg (Tab. 8). Auch im Bereich der Beschäftigtengruppe in Technik und Verwaltung wiederholt sich das bekannte Muster, dass Frauen je nach Laufbahn bzw. Besoldungsgruppe in der Regel im

gehobenen und mittleren Dienst überproportional vertreten sind, während sie im höheren Dienst unterrepräsentiert sind. Ebenso sind Frauen in den technischen Berufen unterrepräsentiert.

Tab. 8: Entwicklung des Frauenanteils bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

2014			2015			2016		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
1.407,31	779,84	55,41%	1.409,63	796,23	56,49%	1.386,58	789,53	56,94%

Quelle: Super X; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 31.07.2016; Vollzeitäquivalente

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Einstieg in die Wissenschaft. Die Studierenden bzw. Absolvent_innen haben hier die Möglichkeit Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen.

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

	2014			2015			2016		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
WHK	195,39	100,90	51,64%	230,29	114,50	49,72%	224,77	121,10	53,88%
SHK	1015,30	467,50	46,05%	1056,84	476,29	45,07%	895,17	413,73	46,22%

Quelle: Super X und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 31.07.2016; Vollzeitäquivalente

Die Wissenschaftlichen Hilfskraftstellen teilen sich Frauen und Männer an der UDE nahezu paritätisch, wobei der Frauenanteil mittlerweile leicht überwiegt (vgl. Tab. 9). Die Verteilung ist je nach Fakultät unterschiedlich. Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Studierenden, obwohl sich der Frauenanteil der Frauen auf 46,22 % erhöht. Der ausgeglichene Anteil von Frauen und Männern an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen ist dagegen durchaus kritisch zu werten. Hier liegt die Vermutung nahe, dass Frauen eher wissenschaftliche Hilfskraftstellen bekommen, während Männer die Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter erhalten.

Wissenschaftliche Qualifikation

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

Habilitationen

Habilitationen sind nach wie vor eine wichtige Voraussetzung für eine Professur. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen an der UDE aktuell bei 31 % und damit leicht über dem Wert von 2014 (vgl. Tab. 11). Aufgrund der niedrigen Zahlen bei den Habilitationen sind die Frauenanteile jedoch anfällig für Ausreißer und somit nur vorsichtig zu deuten.

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 72 Habilitationen abgeschlossen worden, davon 19 von Frauen. Das entspricht einem Anteil von 26 %.

Tab. 11: Entwicklung der Frauenanteile an den Habilitationen

Fakultäten	2014			2015			2016*		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeWi	2	0	0%	1	0	0%	1	1	100%
GesWi	/	/	/	1	0	0%	/	/	/
BiWi	1	1	100%	/	/	/	2	1	50%
WiWi	/	/	/	/	/	/	/	/	/
BWL	1	0	0%	1	0	0%	/	/	/
Mathe	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Physik	2	1	50%	1	0	0%	1	0	0%
Chemie	/	/	/	2	1	50%	2	1	50%
Bio	/	/	/	1	1	100%	/	/	/
IngWi	2	2	100%	2	0	0%	1	1	100%
Medizin	22	3	14%	17	5	29%	9	1	11%
Gesamt	30	7	23%	26	7	27%	16	5	31%

Quelle: Dezernat Controlling und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Daten für 2016 liegen nur bis einschließlich August 2016 vor.

Promotionen

Der Abschluss der 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 liegt der Frauenanteil an den Promotionen in den Jahren 2014 und 2015 bei ca. 46 % (vgl. Tab. 12). Da für das Prüfungsjahr 2016 die Daten für die Medizinische Fakultät noch nicht vorliegen, beträgt der Frauenanteil an den Promotionen nur 35 %. Dies verdeutlicht, dass der hohe Anteil an den Promotionen in der Fakultät für Medizin den Frauenanteil der UDE insgesamt erhöht. Rechnet man die Promotionen in der medizinischen Fakultät für die Jahre 2014 und 2015 heraus, beträgt der Frauenanteil an den Promotionen jeweils 38 %. Darüber hinaus sind die Frauenanteile je nach Fakultät sehr unterschiedlich verteilt.

Tab. 12: Entwicklung der Frauenanteile von 2014-2016 an den Promotionen nach Fakultäten

Fakultäten	2014			2015			2016*		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeWi	21	12	57,14%	27	15	55,56%	22	11	50,00%
GesWi	19	6	31,58%	15	3	20,00%	18	8	44,44%
BiWi	29	15	51,72%	22	12	54,55%	18	11	61,11%
WiWi	28	6	21,43%	28	7	25,00%	18	3	16,67%
BWL	16	3	18,75%	13	7	53,85%	18	4	22,22%
Mathe	16	9	56,25%	7	2	28,57%	11	3	27,27%
Physik	21	2	9,52%	24	7	29,17%	24	7	29,17%
Chemie	56	28	50,00%	34	11	32,35%	37	17	45,95%
Bio	51	33	64,71%	45	32	71,11%	41	32	78,05%
IngWi	70	11	15,71%	92	22	23,91%	111	13	11,71%
Medizin	171	104	60,82%	129	84	65,12%	3	2	66,67%
Gesamt	498	229	45,98%	436	202	46,33%	321	111	34,58%

Quelle: SuperX, Prüfungsjahr: Sommersemester und vorhergehendes Wintersemester; die Daten für 2016 sind noch vorläufig, da noch Nachmeldungen zu erwarten sind. Für die Medizin liegen noch keine Daten für 2016 vor.

Studium

Tab. 13: Entwicklung der Frauenanteile in Prozent von 2013-2016 im Studium

Fakultäten	Studienanfängerinnen			Studentinnen			Absolventinnen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
GeWi	74,70%	73,02%	72,42%	71,24%	71,55%	71,53%	75,52%	77,72%	76,96%
GesWi	54,85%	52,75%	56,90%	50,40%	51,17%	52,32%	52,80%	58,18%	58,10%
BiWi	81,14%	76,53%	80,87%	74,24%	73,93%	75,35%	75,79%	73,37%	73,89%
WiWi	45,94%	41,94%	42,39%	38,94%	39,03%	38,95%	44,71%	45,57%	43,99%
BWL	49,79%	56,58%	53,73%	48,88%	50,50%	50,93%	53,42%	52,30%	52,00%
Mathe	56,04%	54,67%	53,31%	57,19%	55,55%	52,74%	67,20%	67,45%	66,78%
Physik	22,96%	29,93%	35,54%	23,16%	25,69%	27,89%	34,15%	32,00%	22,64%
Chemie	50,14%	45,98%	50,09%	47,69%	47,54%	48,55%	53,48%	58,80%	57,64%
Bio	67,57%	69,29%	65,61%	67,26%	68,08%	66,19%	77,24%	76,14%	75,12%
IngWi	26,72%	25,62%	28,05%	24,96%	24,55%	25,25%	27,09%	26,76%	24,89%
Medizin	62,82%	64,42%	59,81%	63,58%	63,12%	61,59%	63,93%	71,18%	55,88%
Gesamt	48,74%	49,05%	49,98%	49,38%	48,85%	48,56%	59,23%	59,42%	55,64%

Quelle: Super X; Studierende 1. Fachsemester: HaupthörerInnen, Köpfe;

Studienjahr = Sommersemester und nachfolgendes Wintersemester

Prüfungsjahr = Sommersemester und vorhergehendes Wintersemester

Das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis ist im Studium und bei Studienbeginn fast ausgeglichen (vgl. Tab. 13). Der Studienerfolg der Frauen ist wie in den Jahren zuvor sogar höher als bei den Männern. Inhaltlich zeigt die Verteilung der Studentinnen auf die Fakultäten ein gemischtes Bild. Während in einigen Fakultäten das Geschlechterverhältnis als ungefähr ausgeglichen gelten kann, gibt es sowohl Fakultäten mit einer deutlichen Überrepräsentanz (Biologie, Medizin, Geis-

tes- und Bildungswissenschaften) wie auch mit einer klaren Unterrepräsentanz (Physik und Ingenieurwissenschaften) von Frauen.

Frauen in Führungs- und Leitungspositionen an der UDE

Im Hochschulrat sind Frauen angemessen vertreten. Von den zehn Hochschulratsmitgliedern sind vier Frauen. Das Rektorat inklusive des Kanzlers aus sechs Personen, davon sind zwei Frauen.

Die Fakultäten werden zum Zeitpunkt des Sommersemesters 2016 nach wie vor mehrheitlich von Männern geleitet. Wie in der Amtszeit 2012-2014 bekleidet auch im Berichtszeitraum an keiner Fakultät eine Frau das Amt der Dekanin. Auch die Prodekanate werden mehrheitlich von Männern wahrgenommen. Unter den insgesamt 31 Prodekan_innen sind fünf Frauen vertreten, davon bekleiden drei das Amt der Studiendekanin. Der Frauenanteil an den Prodekanaten beträgt 16 % und liegt damit deutlich unter dem Anteil an Professorinnen an der UDE. Dies zeigt eine signifikante Unterrepräsentanz in den Leitungsstrukturen der Fakultäten auf, die sich in den letzten Jahren kaum verändert hat.

In der obersten Führungsebene der Verwaltung der UDE sieht das Bild positiver aus. Aktuell werden von fünf Dezernaten zwei von einer Frau geleitet. Die Leitung der vier Stabsstellen obliegt zwei Frauen und zwei Männern. Auch bei den Sachgebietsleitungen ist der Anteil von Frauen mit 44 % fast ausgeglichen.