
Rechenschaftsbericht

für den Zeitraum vom 01.10.2008 bis zum 30.09.2010

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
VORWORT.....	4
Übersicht 2008 - 2010: wichtige Gleichstellungsaktivitäten und –ereignisse an der UDE	6
1. Personalverfahren.....	8
1.1 Auswahlverfahren	8
1.1.1 Berufungen	8
1.1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau	9
1.1.3 Stellenbesetzungsverfahren der weiteren Beschäftigten	10
1.2 Personalentwicklung Tariffragen, Leistungszulagen	10
2. Beratung der Gremien	10
2.1 Hochschulleitung, Senat, DekanInnen-Runde	10
2.2 Senatskommissionen	11
2.2.1 Kommission für Diversity-Management (DiM)	11
2.3 Gleichstellungskommission	12
2.4 Sonstige Kommissionen und Ausschüsse	12
2.4.1 Vertrauenskommission zur Vergabe von Leistungsbezügen	12
2.5 Studentin für Gleichstellungsarbeit.....	12
3. Kooperationen	13
3.1 Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) .	13
3.1.1 Koordinierungsstelle „Diversity Management“	13
3.1.2 Kompetenzbereich Karriereentwicklung.....	13
3.1.3 Kompetenzbereich Studium und Lehre.....	14
3.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ).....	14
3.3 Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)	14
3.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten	15
3.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten	15
3.6 Zusammenarbeit mit dem EKfG	15
3.7 Externe Kooperationen.....	16
3.7.1 Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof und BuKof)	16
3.7.2 Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen.....	16

3.7.3	Netzwerk Gender Mainstreaming	17
4.	Einzelfallberatung	17
5.	Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie	17
5.1	Elternservice	17
5.2	„audit familiengerechte hochschule“	18
5.3	Beschäftigtenumfrage zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ...	18
6.	Qualitätssicherung /Zertifizierung/Wettbewerbe	19
6.1	Entwicklungsplanung als Steuerungsinstrument von Gleichstellungspolitik an der UDE.....	19
6.1.1	Hochschulentwicklungsplanung.....	19
6.1.2	Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten/zentralen Einrichtungen.....	19
6.1.3	Strukturfonds	20
6.2	Einwerbungen von drei Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms	20
6.3	Stellungnahme der UDE zu den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG.....	20
6.4.	Wettbewerb gendergerechte Hochschulkonzepte – Gender-Preis NRW.....	21
6.5	Erfolgreiche Folgebewerbung um das Total E-Quality Prädikat	21
7.	Weitere Tätigkeitsfelder	22
7.1	Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten.....	22
7.2	Frauenversammlung	22
7.2.1	Frauenversammlungen in den Fakultäten	23
7.3	Veranstaltungen.....	23
7.3.1	Ausstellung an der UDE: Frauen, die forschen.....	23
7.4	UNS (UDE Netzwerk Sekretariate)	23
Anhang	24

VORWORT

Unsere zweite zweijährige Amtszeit läuft Anfang November 2010 aus. Grund genug, Ihnen einen zusammenfassenden Überblick über die geleistete Arbeit in diesem Zeitraum zu geben und dabei die aus unserer Sicht besonders wichtigen Gleichstellungsprojekte etwas ausführlicher zu behandeln.

Die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen in Nordrhein-Westfalen haben sich seit unserem letzten Rechenschaftsbericht im Herbst 2008 nicht verbessert. Es bleibt abzuwarten, welche neuen Akzente die neue Landesregierung in Nordrhein-Westfalen setzen wird. Vieles, was im Koalitionsvertrag steht, stimmt zuversichtlich.

Doch trotz der insgesamt mit Blick auf die Ressourcenausstattung schwierigen Situation an den Hochschulen gab es auch in den vergangenen zwei Jahren für die Umsetzung von Gleichstellungsbelangen neue Spielräume. Bund und Land haben für diese Zwecke gezielt Mittel umgeschichtet bzw. zur Verfügung gestellt. Diese Möglichkeiten (Stichworte: Gender-Preis und Professorinnen-Programm) haben wir für die Universität Duisburg-Essen genutzt.

Obwohl das Thema Gleichstellung – zwar mit unterschiedlichen Akzentuierungen - mittlerweile zur Agenda des Hochschulmanagements gehört und unabhängig von politischen Richtungen breite Akzeptanz findet, ist uns bewusst, dass Hochschulen nach wie vor kein geschlechtsneutraler Raum, sondern ein traditionell männlich geprägtes System sind. Trotz aller positiver Veränderungen in den letzten Jahren stellt auch die UDE davon keine Ausnahme dar.

Die grundsätzlichen Ziele, die wir uns bei unserem Amtsantritt im Jahr 2006 für die Tätigkeit des Gleichstellungsbüros gesetzt hatten, waren deshalb auch für die 2. Amtsperiode maßgebend, wenn auch mit zum Teil anderer inhaltlicher Ausprägung:

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

Wir freuen uns, dass es in der 2. Amtsperiode ebenfalls gelungen ist, vieles von dem, was wir uns vorgenommen haben, anzustoßen und einiges umzusetzen. Mit den nachfolgenden Ausführungen zu den verschiedenen Aufgabenfeldern wollen wir das detaillierter verdeutlichen.

Es ist uns ein Anliegen zu unterstreichen, dass ohne Unterstützung und gute Zusammenarbeit die Erfolge und positiven Veränderungen nicht möglich gewesen wären. Deshalb möchten wir uns ausdrücklich bei allen an der UDE bedanken, die uns dabei geholfen haben, die Gleichstellung an unserer Hochschule zu befördern.

Besonders danken möchten wir den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros, Doris Lutat, Lisa Mense sowie Saliha Kubilay und Kristina Stock, die uns immer engagiert zur Seite gestanden haben, ebenso wie den Mitarbeiterinnen des Elterservicebüros und von DU-E-Kids, stellvertretend Claudia Kippschull und Regina Hausdorf.

Erfreulich war auch die Zusammenarbeit mit Edona Tahiri, der als von der studentischen Frauenversammlung gewählten ‚Studentin für Gleichstellungsarbeit‘. Sie hat seit Juli 2009 das Gleichstellungsbüro verstärkt.

Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte

Elke Währisch-Große, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Duisburg/Essen Oktober 2010

Übersicht 2008 - 2010: wichtige Gleichstellungsaktivitäten und –ereignisse an der UDE

IV. Quartal 2008	<ul style="list-style-type: none"> • Amtsantritt der Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Ute Klammer, zum 01.10.2008 • Bestätigung des Vorschlags zur Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch den Senat • Umzug des Gleichstellungsbüros am Campus Essen • Zusätzliche Räume für DU-E-Kids am Campus Duisburg • Beteiligung an der Fachtagung „100 Jahre Frauen im Studium“ der Fakultät für Bildungswissenschaft • Beteiligung an der Tagung „Gender als Indikator für gute Lehre“ des ZfH und Mitherausgabe des Tagungsbandes
I. Quartal 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenversammlung am 10. März am Campus Essen • Stellungnahme der UDE zu den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG • UDE erhält aus dem Strukturfonds für Gleichstellungsmaßnahmen des Landes NRW in 2009 insgesamt 327.900,- Euro
II. Quartal 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbung um den mit 100.000 Euro dotierten „Genderpreis“ des Landes NRW • Wahl einer Gruppenvertreterin der Studentinnen im Gleichstellungsbereich, der Studentin für Gleichstellungsarbeit, durch die Frauenvollversammlung der Studierenden • Einführung der Gleitzeit für die weiteren Beschäftigten in verschiedenen Fakultäten • Wahl von Prof. Dr. Anne Schlüter zur Vorsitzenden der Gleichstellungskommission
III. Quartal 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigtenumfrage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestartet • Teilnahme an der BUKOF in Leipzig • Erster Frauenförderplan der Fakultät für Mathematik nach der Fusion
IV. Quartal 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Symposium des EKfG „Tempus Fugit“ zum Gedenken an Doris Janshen • UDE wird mit den „Genderpreis“ des Landes NRW ausgezeichnet und erhält ein Preisgeld von 100.000,- Euro • Beantragung der Förderung von drei Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms – wurden in Folge mit einem Fördervolumen von ca. 1 Mio. Euro für fünf Jahre bewilligt. • Start des Auditierungsverfahrens „familiengerechte hochschule“

I. Quartal 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Wechsel der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW an die UDE – Prof. Dr. Anne Schlüter wird Sprecherin des Netzwerks • Ausstellung an der UDE „Frauen, die forschen“ in Kooperation mit dem Netzwerk Frauenforschung • Präsentation „Faszination Frauen Forschung – Professorinnen an der UDE“ und Vorstellung der ersten Ergebnisse des „Genderreports“ in Kooperation mit dem Netzwerk Frauenforschung • Beteiligung an der Frühjahrsakademie im Rahmen der Kulturhauptstadt in Kooperation mit dem EKfG • Gründung des Netzwerks „Universität Duisburg-Essener Netzwerk Sekretariate“ (UNS) • Teilnahme an der LAKOF in Hagen • Fortschreibung des Frauenförderplans der Medizinischen Fakultät • UDE erhält aus dem Strukturfonds für Gleichstellungsmaßnahmen des Landes NRW in 2009 insgesamt 299.500,- Euro
II. Quartal 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagespflegestelle am Campus Essen eröffnet • Abgabe der Folgebewerbung für das Total E-Quality Prädikat • Einreichung der Bewerbungsunterlagen um das Grundzertifikat „familiengerechte hochschule“ die Zertifikatserteilung erfolgt voraussichtlich im August • DFG zeichnet die UDE für die „vorbildliche Umsetzung“ der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ aus und gruppiert sie in die höchste zu erreichende Stufe ein
III. Quartal 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl des neuen Wahlfrauengremiums • Verabschiedung des Frauenförderplans der Verwaltung • Besetzung der Stelle einer Geschäftsführerin im EKfG • Jury entscheidet positiv über Folgebewerbung für das Total E-Quality Prädikat • UDE erhält das Grundzertifikat „audit familiengerechte hochschule“

1. Personalverfahren

1.1 Auswahlverfahren

1.1.1 Berufungen

Die Begleitung von Berufungsverfahren stellt eine der zentralen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten dar, denn nach wie vor sind Professorinnen mit einem Anteil von knapp 20% deutlich unterrepräsentiert. Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren auf 25% bis 2014 ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Sie wurde vom Rektorat und vom Hochschulrat als Zielgröße beschlossen und im Hochschulentwicklungsplan 2009-2014 festgelegt.

Um mehr Professorinnen zu gewinnen, sind qualitativ gute Berufungsverfahren notwendig, die sich durch ein transparentes und strukturiert verlaufendes Verfahren ausweisen und auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, ihren wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsaktivitäten beruhen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahren soll insbesondere die geschlechtergerechte Gestaltung der Verfahren gewährleisten.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann sich zwar bei den Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vertreten lassen - die Zusammenarbeit mit diesen Kolleginnen funktioniert in der Regel problemlos - sie ist jedoch für die Stellungnahme im Rektorat und Senat verantwortlich.

Insgesamt wurden in der vergangenen Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten 143 Berufungsverfahren begleitet; davon 64 Berufungsverfahren mit einer Rufannahme abgeschlossen, d.h. die Neuberufenen, darunter 15 Frauen, haben ihre Professur angetreten.

Leider konnte der mit 39% besonders hohe und erfreuliche Frauenanteil an Neuberufungen im Jahr 2008 im darauffolgenden Jahr nicht mehr erreicht werden (vgl. Tab 1). Im Jahr 2009 fiel er auf 23% zurück, und auch zum Stichtag 01.10.2010 beträgt der Frauenanteil 24%.

Tab.1: Neuberufungen an der Universität Duisburg-Essen

Fachbereich	2008			2009			bis einschl.01.10.2010		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	5	4	80%	5	2	40%	3	1	33%
GesWi	1	0	0%	3	1	33%			
BiWi	3	1	33%	5	1	20%	2	0	0%
WiWi	4	2	50%	2	0	0%	2	0	0%
BWL				1	0	0%	1	0	0%
Mathe	2	0	0%	4	0	0%	3	2	67%
Physik	2	0	0%	2	0	0%			
Chemie	3	1	33%				2	0	0%
BioGeo	1	1	100%	1	0	0%	4	1	25%
IngWi	7	2	29%	3	1	33%	3	0	0%
Medizin.	13	5	38%	5	2	40%	1	1	100%
Gesamt	41	16	39%	31	7	23%	21	5	24%

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

Die abnehmende Tendenz des Frauenanteils an den Berufungsverfahren spiegelt sich auch in den Listenplatzierungen der Frauen wider. Insbesondere der Anteil von Frauen an den Erstplatzierungen ist von 36% im Jahr 2008 auf 19% zum Stichtag 01.10.2010 gesunken (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Entwicklung des Frauenanteils an den Listenplatzierungen bei Berufungsverfahren von 2008 - 2010

Listenplatz	2008			2009			bis einschl. 01.10.2010		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Erstplatziert	42	15	36%	30	9	30%	21	4	19%
Zweitplatziert	40	9	23%	30	4	13%	20	5	25%
Drittplatziert	38	6	16%	29	11	38%	17	3	21%
Listenplätze gesamt:	120	30	25%	89	24	30%	58	12	21%

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

Wenn die UDE das selbstgesetzte Ziel eines 25%igen Frauenanteils an den Professuren in den nächsten drei Jahren erreichen will, wird es darauf ankommen, dass der Aspekt, mehr Professorinnen für die UDE zu gewinnen, bei der Entscheidung über die Listenplatzierung von entsprechend qualifizierten Kandidatinnen in Berufungskommissionen eine stärkere Rolle spielt. Gerade bei diffizilen Abwägungsprozessen muss diese Zielsetzung mehr als bisher zum Tragen kommen.

1.1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau

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

Tab. 3: Einstellungsverfahren des Wissenschaftlichen Mittelbaus in der Amtszeit 2006/2008 und 2008/2010

Fakultäten	2006/2008				2008/2010			
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
GeiWi	32	19	13	59,4%	82	54	28	65,9%
GesWi	15	8	7	53,3%	59	26	33	44,1%
BiWi	15	7	8	46,7%	60	40	20	66,7%
WiWi	32	9	23	28,1%	71	27	44	38,0%
BWL	17	6	11	35,3%	28	14	14	50,0%
Mathe	27	8	19	29,6%	47	9	38	19,2%
Physik	35	11	24	31,4%	63	15	48	23,8%
Chemie	31	13	18	41,9%	97	44	53	45,4%
BioGeo	14	8	6	57,1%	48	24	24	50,0%
IngWi	61	7	54	11,5%	189	42	147	22,2%
Med	36	9	27	25,0%	72	31	41	43,1%
Sonstige	7	6	1	85,7%	63	37	26	58,7%
Gesamt	548	197	351	35,9%	879	363	516	41,3%

Quelle: Eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros (GLB)

So war das Gleichstellungsbüro seit dem 01.10.2008 mit insgesamt 879 Einstellungsverfahren, befasst. Die Einstellungsquote von Frauen beträgt im Berichtszeitraum 2008 – 2010 41,3% und konnte im Vergleich zum Zeitraum 2006 – 2008 somit um ca. 15% gesteigert werden. Allerdings muss dieses auf den ersten Blick positive Resultat differenziert betrachtet werden. Zum einen variieren die prozentualen Anteile je nach Fakultät ebenso wie die Anzahl der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse; zum anderen ist auch die Frage der Vertragslaufzeiten von Bedeutung. Der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten weist seit längerem auf das Problem der zunehmenden kurzen Taktung bei Verträgen von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hin. Um diese Problematik geschlechterdifferenziert betrachten zu können, wäre eine detaillierte statistische Erfassung sinnvoll und notwendig.

1.1.3 Stellenbesetzungsverfahren der weiteren Beschäftigten

Bezüglich der Begleitung dieser Stellenbesetzungsverfahren gilt das zu Personalverfahren im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Gesagte: Aufgrund der Vielzahl von Verfahren war die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Auswahlgesprächen nur in Ausnahmefällen möglich. Besonderes Augenmerk galt sowohl den Einstellungsverfahren im technischen Bereich und im oberen Bereich der Verwaltungshierarchie, um vor allem dort sowohl den Frauenanteil zu erhöhen als auch auf Arbeitsbereiche mit besonders belastenden Rahmenbedingungen (z. B. hohe zeitliche Flexibilität, Reisetätigkeiten, Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten), in denen Frauen tätig sind, gezielt Verbesserungen anzuregen.

1.2 Personalentwicklung Tariffragen, Leistungszulagen

Im Rahmen der Arbeitsgruppe von Personalrat weitere MitarbeiterInnen, PE/OE und Gleichstellungsbeauftragten wurden insbesondere Auswirkungen von Zentralisierungs-/ Dezentralisierungsreformen auf die Arbeitsplätze in den Fakultäten thematisiert. Daraus resultierende Tariffolgen sind noch nicht abschließend diskutiert. Ziel ist es, Rahmenbedingungen für eine betriebliche Fachkarriere für Beschäftigte auch der Fakultätsverwaltungen zu verabreden.

Über die Möglichkeit der Zahlung von Leistungsentgelten nach § 40 und § 18 (5-8) TV-L wurde breit informiert.

2. Beratung der Gremien

Die Begleitung und Beratung der Gremien ist ein weiterer wichtiger Bereich der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, um dazu beizutragen, dass Gleichstellungsbelange und Frauenförderung im Sinne einer Querschnittsaufgabe berücksichtigt werden. Laut Hochschulgesetz des Landes Nordrhein Westfalen kann die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen aller Gremien der Universität mit beratender Stimme teilnehmen.

2.1 Hochschulleitung, Senat, DekanInnen-Runde

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats, des Rektorats, des Senats und den Besprechungen der Dekane/Dekaninnen teil. Im Berichtszeitraum tagten der Hochschulrat acht Mal, das Rektorat an 68 und der Senat an 24 Terminen. Die Besprechung der Dekane und Dekaninnen fand 15-mal statt.

2.2 Senatskommissionen

Durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen der Senatskommissionen

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

konnten Gleichstellungsbelange bereits frühzeitig in die Beratungen eingebracht werden.

Beispielhaft genannt seien:

- die Frage der Partizipation von Frauen und Männern an der hochschulinternen Forschungsförderung
- Genderaspekte im Rahmen der Beratungen zur Verwendung zentraler Studienbeiträge
- die Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten bei der Erarbeitung von BA/MA-Studien- und Prüfungsordnung, z. B. bei der hausintern festgelegten Konzeption von Prüfungsabläufen
- Berücksichtigung des Themas „Studierende in besonderen Situationen“ (Vereinbarkeit) in Regelungen der Lehramtsprüfungsordnungen alter und neuer Struktur und Rahmenpromotionsordnungen
- die Umsetzung der Gesetzesnovelle des Landes von Nov. 2008 zur Teilnahme an Prüfungen während einer Beurlaubung im Studium (gem. § 25 (5) BaföG) wegen Familienaufgaben (Pflege, Erziehung)
- Berücksichtigung von Familienaufgaben im „Handbuch für Prüfungsausschuss-Vorsitzende“
- die Unterstützung der Konzeption von Teilzeitstudiengängen
- Einbringung des Themas „Stipendien für studierende Eltern“
- Gleichstellungsbelange der Evaluationsergebnisse der Fakultäten

Im Berichtszeitraum tagten die Kommission für Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs und die Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung je 17-mal, die Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen 12-mal und das Prüfungsgremium 14-mal.

2.2.1 Kommission für Diversity-Management (DiM)

Im Mai 2009 hat sich die neue DiM-Kommission konstituiert, deren Aufgabe in der Begleitung und Unterstützung der Diversity-Aktivitäten der UDE besteht. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 9 Sitzungen stattgefunden.

Die Schwerpunktbereiche sind u. a.

- die Gewinnung und Förderung Studierender mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten
- Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit der UDE
- wissenschaftliche Weiterbildung und „lebenslanges Lernen“ aus der DiM-Perspektive
- Sensibilisierung der Lehrenden für Gender- und Diversitätsfragen

Aufgrund der thematischen Schnittmengen kooperiert die DiM-Kommission themenbezogen mit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten (in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen des DiM)

2.3 Gleichstellungskommission

Bis zum Ende der Sitzungsperiode 2007/2008 war gemäß damaliger Grundordnung die Gleichstellungsbeauftragte Vorsitzende der Gleichstellungskommission. Seit Neufassung der Grundordnung im September 2007 wird die oder der Vorsitzende der Gleichstellungskommission nun, wie bei den übrigen Kommissionen auch, aus der Mitte ihrer Mitglieder bestimmt. So wählte die neu gebildete Gleichstellungskommission in ihrer konstituierenden Sitzung am 19. Mai 2009 Prof. Dr. Anne Schlüter einstimmig zur Vorsitzenden.

Die Gleichstellungskommission tagte im Berichtszeitraum insgesamt sechs Mal. Sie befasste sich in ihren Sitzungen insbesondere mit der Fortschreibung des zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE sowie mit der Beratung der Frauenförderpläne der Fakultäten und der Verwaltung. Weiterer Schwerpunkt ihrer Arbeit war die Verteilung der Mittel aus dem Strukturfonds des Landes NRW, die die UDE gleichstellungsbezogen einmal im Jahr zugewiesen bekommt. Hierzu wurden Anträge begutachtet und entsprechende Finanzierungsempfehlungen gegeben, die seitens der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zur Durchführung von Gleichstellungsprojekten gestellt wurden.

2.4 Sonstige Kommissionen und Ausschüsse

Die Gleichstellungsbeauftragten nahmen nach Möglichkeit an den Sitzungen weiterer Ausschüsse, wie z. B. dem Ausschuss für Lehrerbildung, und weiterer Kommissionen, wie der Auswahlkommission zur Vergabe der zentralen Stipendien im Rahmen des NRW-Stipendienprogramms, teil.

2.4.1 Vertrauenskommission zur Vergabe von Leistungsbezügen

Darüber hinaus nahm die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum an den Sitzungen der Vertrauenskommission zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie von Forschungs- und Lehrzulagen für ProfessorInnen in der W-Besoldung teil. Die Vertrauenskommission setzt sich aus fünf WissenschaftlerInnen der UDE, die auf Vorschlag des Senats vom Rektor ernannt werden, zusammen. Sie berät den Rektor bezüglich der Vergabe von Leistungsbezügen, die HochschullehrerInnen aufgrund besonderer Leistungen erhalten können, die sie in den vorangegangenen zwei bis drei Jahren erbracht haben. Grundlage für die Vergabe ist eine entsprechende Ordnung der UDE.

2.5 Studentin für Gleichstellungsarbeit

Das NRW Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie hatte im Herbst 2008 der UDE untersagt, eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte auch aus der Gruppe der Studentinnen wählen zu lassen. Deshalb war eine alternative Lösung notwendig. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurde gemeinsam mit den studentischen Mitgliedern des Senats und der Gleichstellungskommission, den studentischen Wahlfrauen sowie VertreterInnen des AStA vereinbart, dass eine Studentin für Gleichstellungsarbeit von der Frauenvollver-

sammlung der Studentinnen gewählt und dieses Votum dann anschließend vom Wahlfrauengremium bestätigt werden sollte. Das Angebot war, die gewählte Studentin als studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro mit dem Schwerpunkt studentische Gleichstellungsarbeit im Umfang von 10 Wochestunden zu beschäftigen.

Die Suche nach geeigneten Personen erfolgte auf der Grundlage einer mit den oben genannten StudierendenvertreterInnen abgestimmten Aufgabenbeschreibung, die hochschulöffentlich bekannt gemacht wurde u. a. in verschiedenen Newslettern an der UDE. Im April 2009 wurde im Rahmen der Frauenvollversammlung der Studentinnen neben den Referentinnen für das Autonome FrauenLesbenreferat des AStA dann auch eine Studentin für Gleichstellungsarbeit von mehreren Bewerberinnen ausgewählt. Frau Edona Tahiri ist seit Juli 2009 mit der oben genannten Aufgabenbeschreibung als studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro beschäftigt. Die Frage der Neu- bzw. Wiederwahl, die im WS 2010/2011 ansteht, wird derzeit mit den studentischen GremienvertreterInnen besprochen.

3. Kooperationen

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

Das ZfH hat als Betriebseinheit der UDE den Aufgabenschwerpunkt, die Qualitätsentwicklung in den Bereichen Studium und Lehre sowie wissenschaftlicher Qualifikation voranzubringen. Die Einbindung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming wird dabei als Querschnittsaufgabe verstanden.

Regelmäßige Arbeitstreffen, die Teilnahme an Beiratssitzungen und auch der informelle Austausch sind die Grundlage für die Zusammenarbeit mit den KollegInnen der verschiedenen Kompetenzbereiche im ZfH.

3.1.1 Koordinierungsstelle „Diversity Management“

Die im ZfH verankerte Koordinierungsstelle „Diversity Management“ unterstützt universitäre Einrichtungen, Gremien und Arbeitsgruppen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und bei der Berücksichtigung von Diversityaspekten in Studium und Lehre sowie der akademischen Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Das zentrale Kooperationsprojekt zwischen der Koordinierungsstelle und dem Gleichstellungsbüro ist die Pflege und Weiterentwicklung der Internetplattform „Gender-Portal“, das Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung aufbereitet und gebündelt zur Verfügung stellt.

3.1.2 Kompetenzbereich Karriereentwicklung

Im Kompetenzbereich Karriereentwicklung werden mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung unterschiedliche Programme (z. B. im Bereich Mentoring) zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten, die zentraler Bestandteil der Frauenförderung an der UDE sind. In regelmäßigen Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten mit der Leiterin des Kompetenzbereichs wird die Weiterentwicklung der Angebote abgestimmt.

3.1.3 Kompetenzbereich Studium und Lehre

Im Kompetenzbereich Studium und Lehre sind die hochschuldidaktischen Angebote angesiedelt, die gendersensible Lehr- und Lernformen berücksichtigen. Hervorzuheben ist das Projekt „Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln an der UDE!“, das 2008 von der Hochschuldidaktik im Kompetenzbereich initiiert wurde. Kernstück dieses Projektes ist der Aufbau eines bundesweiten ExpertInnenkreises „Genderkompetenz in Studium und Lehre“, der regelmäßig an der UDE tagt. Hier arbeitet die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros mit. Dieser ExpertInnenkreis hat die Tagung „Gender als Indikator guter Lehre“ an der UDE im Oktober 2008 organisiert, deren Ergebnisse in einem Tagungsband 2009 veröffentlicht wurden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitherausgeberin dieses Tagungsbandes. Für November 2010 ist eine zweite Tagung an der UDE zum Thema geplant.

3.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ)

Unter Federführung des Akademischen Beratungszentrums werden die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern zentral koordiniert. Begleitet durch die Gleichstellungsbeauftragte vernetzt die Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, Projekte zur gendergerechten Studienwahl universitätsintern und stellt sie nach außen dar. Im Mittelpunkt stehen dabei Projekte, die Schülerinnen für den Bereich Naturwissenschaft und Technik interessieren sollen, wie z. B. der Girls’ Day oder die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I.).

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

Zwischen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung bestehen vielfältige thematische Bezüge. Denn eine zielgerichtete Personalentwicklung, die die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten zum Ziel hat, beinhaltet wichtige Anknüpfungspunkte für gleichstellungsrelevante Themen. So wird im Bereich der PE/OE der Frauenförderplan für die weiteren Beschäftigten in der Zentralverwaltung fortgeschrieben neben einem umfangreichen internen Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot, das auch genderbezogenen Erfordernissen Rechnung trägt.

Konkret findet die Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten z. B. durch die Teilnahme an den turnusmäßigen internen Beiratstreffen statt. Ein weiterer wichtiger Bereich der Zusammenarbeit ist die auf Veranlassung des Kanzlers eingerichtete Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema der Anforderungen an die Arbeitsplätze in den Fakultätssekretariaten einschließlich der Eingruppierung befasst. Seit Ende 2008 lässt sich eine erfreuliche Entwicklung feststellen: Bewegung ist in die Frage der Eingruppierungen geraten mit dem Resultat, dass die tarifrechtliche Neubewertung von Arbeitsplätzen zu höheren Eingruppierungen bei mehreren Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung geführt hat.

Im März 2010 wurde das von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten initiierte „UNS - UDE Netzwerk Sekretariate“ neu gegründet, das gemeinsam von PE/OE und der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert wird (s. auch Punkt 7.4).

Darüber hinaus hat das Sachgebiet PE/OE mit seinen Beiträgen und dem Zuliefern von notwendigen Personaldaten das Gleichstellungsbüro bei den Bewerbungen um das Total E-Quality Prädikat sowie um das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ im Rahmen des entsprechenden Auditierungsverfahrens konstruktiv unterstützt.

3.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten sollen gemäß nordrhein-westfälischem Hochschulgesetz die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der UDE bei ihren Aufgaben unterstützen. Dies betrifft insbesondere die Beteiligung an Berufungsverfahren in den jeweiligen Fakultäten. Die Grundordnung der UDE regelt im § 7, Abs. 3 das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät:

„(3) In den Fachbereichen werden Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder des Fachbereichs sind, vom jeweiligen Fachbereichsrat gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich bei Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereichs, die einen Fachbereich betreffen, von der jeweiligen Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten vertreten lassen. Sind abschließende Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Vorgängen abzugeben, so erfolgt dies durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität.“

Um den Austausch, die Information und die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten untereinander und mit weiteren AkteurInnen im Bereich der Gleichstellung zu unterstützen, werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu den Sitzungen der Gleichstellungskommission eingeladen und möglichst einmal pro Semester zu einer gesonderten Sitzung, wo spezifische Fragen dieser Tätigkeit besprochen werden können. Zudem erhalten sie auf Wunsch Beratung und Unterstützung bei inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben durch das Gleichstellungsbüro.

3.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten

Der Personalrat für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten sowie der Personalrat für die weiteren Beschäftigten vertreten die Interessen der MitarbeiterInnen an der UDE gemäß dem Landespersonalvertretungsgesetz. Zu ihren Aufgaben zählt auch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule. Insbesondere ist hier das Mitbestimmungsverfahren bei den Frauenförderplänen der Fakultäten und der UDE insgesamt zu nennen. Fragen der Personalentwicklung, der Arbeitsorganisation und des Arbeits- und Tarifrechts bilden eine weitere wichtige Schnittstelle zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Durch die gute Zusammenarbeit in den genannten Themenfeldern konnten in vielen Fragen gute, tragfähige Lösungen gefunden werden.

3.6 Zusammenarbeit mit dem EKfG

Mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) verfügt die Universität über eine überregional anerkannte Einrichtung auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Durch den Tod von Prof. Dr. Doris Janshen, der Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, Anfang 2009 steht das Geschlechterkolleg vor einer personellen und konzeptionellen Neuorientierung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hieran beteiligt. So ist sie Mitglied des im September

2009 ernannten neuen Vorstands und nimmt an den Sitzungen dieses Gremiums teil. In diesem Rahmen war sie auch an der Findung und Besetzung der Position einer Geschäftsführerin beteiligt.

Im Rahmen der fünftägigen UDE-Frühjahrsakademie „Ruhrgebiet. Perspektiven für 2030“, die vom 22. 03. – 26.03.2010 stattfand, bot das EKfG in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro einen Workshop „Karriere, Kinder, Kohle - Gender und Arbeit im Ruhrgebiet“ in Form einer Zukunftswerkstatt an.

3.7 Externe Kooperationen

3.7.1 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 Formulierung von Forderungen an die politischen EntscheidungsträgerInnen auf Landes- und Bundesebene.

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

Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich landesweit in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof) 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. Die LaKof lädt in der Regel zwei Mal im Jahr zu einer Tagung und Mitgliederversammlung ein.

Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF)

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

3.7.2 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.

3.7.3 Netzwerk Gender Mainstreaming

Im Januar 2008 hat sich ein bundesweites „Netzwerk Gender Mainstreaming an Hochschulen“ gegründet, das innovative und effektive Konzepte und Strategien zu den Themenkomplexen Frauenförderung und Gender Mainstreaming an Hochschulen erarbeitet. Die UDE ist durch die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros im Netzwerk vertreten, die an den ca. im halbjährigen Abstand stattfindenden zweitägigen Netzwerktreffen teilnimmt.

4. Einzelfallberatung

Zahlreiche Frauen haben sich mit spezifischen Fragen oder Problemen an das Gleichstellungsbüro gewandt, um sich individuell beraten zu lassen. Thematisch lassen sich die meisten Einzelfallberatungen unter den Überschriften Mutterschutzgesetzgebung im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Situation oder Ansprüche und Möglichkeiten aufgrund des Bundeselterngeld und -erziehungsgesetzes zusammenfassen. Vermehrt haben sich Studentinnen wegen Vereinbarungsproblemen ihrer Familienaufgaben und den Rahmenbedingungen des Studiums hilfesuchend an das Gleichstellungsbüro gewandt. Es lässt sich feststellen, dass insbesondere die diesen Problemen Rechnung tragende Regelungen in Prüfungsordnungen noch besser kommuniziert werden müssen.

Erfreulicherweise hatten wenige Beratungsfälle den Bereich der sexuellen Belästigung zum Gegenstand.

Gerade bei den Einzelfallberatungen hat sich der enge Austausch mit den Personalräten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bewährt.

5. Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie

5.1 Elternservice

Neben den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (z. B. durch Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit) sowie der Berücksichtigung von Betreuungspflichten in Studien- und Prüfungsordnungen ist die Frage der Kinderbetreuung von wesentlicher Bedeutung. Im Jahr 2005 wurde hierzu das Eltern-Servicebüro (ESB) eingerichtet, das organisatorisch dem Gleichstellungsbüro zugeordnet ist. Gestartet als Projekt konnte das ESB im Berichtszeitraum verstetigt werden. So wurden die Verträge der drei Mitarbeiterinnen zum Jahresbeginn 2010 entfristet. Zum ESB gehören die Tagespflegestellen DU-E-Kids für die Betreuung unter dreijähriger Kinder an beiden Campi, ein regelmäßiges spezielles Betreuungsangebot in den Schulferien, die Babysittervermittlung sowie Betreuungsangebote bei Veranstaltungen an der UDE. Außerdem bietet das ESB Beratung in den Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung sowie Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld an.

Der geplante Ausbau der Kinderbetreuung durch die Erhöhung der Platzzahlen in der universitätseigenen Einrichtung DU-E-Kids konnte im Berichtszeitraum realisiert werden. Durch Anmietung neuer Räumlichkeiten vom Studentenwerk können am Campus DU nun insgesamt 23 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren von Beschäftigten angeboten werden. Am Campus Essen wurde im Mai 2010 ebenfalls eine Tagespflegestelle eröffnet mit derzeit neun Plätzen. Der weitere Ausbau ist in Planung. Die sieben in Teilzeit arbeitenden Betreuungskräfte bei DU-E-

Kids haben keinen der ansonsten üblichen Arbeitsverträge bei Tagespflegepersonen, sondern wurden als Hochschulangestellte gemäß TV-L eingestellt.

Die Schulferienbetreuung wurde im Berichtszeitraum zeitlich ausgeweitet und findet durch Kooperation mit dem Uniklinikum jeweils für zwei Wochen in den Osterferien, sechs Wochen in den Sommerferien und zwei Wochen in den Herbstferien statt. Dieses Angebot kann nun auch tageweise in Anspruch genommen werden. Die Kostenbeiträge für die Ferienbetreuung sind zielgruppenbezogen gestaffelt.

Darüber hinaus ist mit dem Studentenwerk Essen-Duisburg vereinbart, ein gemeinsames abgestimmtes Rahmenkonzept zur Kinderbetreuung zu erarbeiten, dass alle Standorte inklusive den Klinikumscampus in den Blick nehmen sowie die Ressourcen, die die verschiedenen Akteure einbringen können, bündeln soll. Begonnen wird mit einem wissenschaftlich begleiteten Projekt zur sogenannten Kurzzeit- und Notfallbetreuung.

5.2 „audit familiengerechte hochschule“

Da sich die UDE die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zum Ziel gesetzt und im Hochschulentwicklungsplan festgeschrieben hat, hat das Rektorat im Dezember 2009 beschlossen, in Kooperation mit der berufundfamilie gGmbH, einer Tochter der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, das „audit familiengerechte hochschule“ durchzuführen, ein Instrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen. Das Gleichstellungsbüro wurde vom Rektorat mit der Projektdurchführung beauftragt.

Zur Erlangung des Grundzertifikats „familiengerechte hochschule“ mussten bis zum 16.06.2010 umfangreiche Unterlagen eingereicht werden. In verschiedenen Arbeitsgruppen sowie im Rahmen eines Strategie- und eines Auditierungsworkshops wurden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Familienaufgaben in unterschiedlichen Handlungsfeldern an der Hochschule erarbeitet. Diese sind in die vom Rektorat unterzeichnete Zielvereinbarung, die für die Zertifikatserteilung notwendig ist, eingeflossen.

Um einen breiten Kreis von Hochschulangehörigen - Studierende wie Beschäftigte - in den Prozess des Auditierungsverfahrens einzubinden, informierte die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über den Sachstand per eMail sowie in den Hochschulgremien und richtete eine eigene Homepage zum Auditierungsverfahren ein, auf der alle relevanten Informationen und Hinweise zum Ablauf sowie zu der weiteren Planung eingestellt wurden und werden.

Im August 2010 wurde die UDE von der berufundfamilie gGmbH informiert, dass sie das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ erhalten hat und damit werben darf. In den nächsten drei Jahren müssen nun die in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen umgesetzt werden.

5.3 Beschäftigtenumfrage zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Sommer 2009 fand auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten eine Online-Befragung der Beschäftigten der UDE zum Bedarf an Kinderbetreuung statt. Vorrangiges Ziel der Befragung war es, zu erfahren, wie das Angebot an Kinderbetreuung an der UDE verbessert und weiterentwickelt werden muss, damit Eltern besser als bisher Beruf und Familienaufgaben verbinden kön-

nen. Die Befragung wurde vom Rektorat, beiden Personalräten und der Gleichstellungskommission befürwortet und unterstützt.

Die Befragung wurde durch die Forschungsabteilung Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST) am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der UDE konzipiert und ausgewertet.

Bezüglich der Fragen nach dem Kinderbetreuungsbedarf war die Beschäftigtenbefragung mit der großen Studierendenbefragung, die im Sommer 2009 durch das Prorektorat für Diversity Management durchgeführt wurde, inhaltlich abgestimmt. Somit liegen auch für die Gruppe der Studierenden vergleichbare Ergebnisse zu den Wünschen und Bedarfe im Hinblick auf Kinderbetreuung vor. Entsprechend zu planende oder umzusetzende Maßnahmen sind in die Zielvereinbarung des Auditierungsverfahrens eingeflossen.

6. Qualitätssicherung /Zertifizierung/Wettbewerbe

6.1 Entwicklungsplanung als Steuerungsinstrument von Gleichstellungspolitik an der UDE

6.1.1 Hochschulentwicklungsplanung

Im Frühjahr 2009 wurden vom Rektorat Gleichstellungsziele beschlossen sowie Maßnahmen und Strategien zur Zielerreichung definiert, die im Hochschulentwicklungsplan (2009-2014) verankert sind. Die Formulierung dieser Ziele und Maßnahmen erfolgte in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und in Zusammenarbeit mit der Prorektorin für Diversity Management.

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

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

Um die ZLVen besser mit den Frauenförderplänen der Fakultäten zu verzahnen, wurden die Fakultäten im Rahmen der ZLV 2009/2010 auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten aufgefordert, in den Kernbereichen Studium und Lehre, Forschung, Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Interne Prozesse die Gleichstellungsziele zu nennen, die in den jeweiligen Frauenförderplänen ausformuliert sind. Darüber hinaus benennen die Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen die Teilziele in den Bereichen Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung, denen im Rahmen der ZLV-Laufzeit besondere Bedeutung beigemessen wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die wesentlichen Schritte und Ergebnisse im Rahmen der ZLV-Gespräche informiert. Sie erhält die dazu erforderlichen Unterlagen. Aufgrund der Terminfülle ist es allerdings nicht möglich, an sämtlichen ZLV-Gesprächen persönlich teilzunehmen. Daher hat das Gleichstellungsbüro, wo notwendig, Empfehlungen auf Grundlage der eingereichten Controllingberichte der Fakultäten oder Einrichtungen erarbeitet und in den Beratungsprozess schriftlich eingebracht.

6.1.3 Strukturfonds

Im Berichtszeitraum stellte das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW (MIWFT) den Hochschulen Mittel aus dem Strukturfonds zur Förderung der Gleichstellung als Vorwegabzug zur Verfügung.

In die Berechnung der jeweiligen Fördersummen fließen zu je 50% die Höhe des Professorinnenanteils sowie dessen Steigerungsrate im Vergleich zum Vorjahr ein. Im Jahr 2009 erhielt die UDE 327.900 Euro und im Jahr 2010 299.500 Euro.

Über die Verteilung dieser Gelder berät die Gleichstellungskommission und macht einen entsprechenden Vorschlag an das Rektorat. Ein Teil dieser Mittel wird für fortlaufende Maßnahmen und Projekte verwendet. Hierzu zählen die Einrichtung einer Juniorprofessur mit Tenure Track in der Medizintechnik und die personelle Ausstattung des Elternservicebüros. Zudem müssen Gelder für die Kofinanzierung einer Vorgriffsprofessur aus dem Professorinnenprogramm vorgehalten werden. Im Rahmen eines Antragsverfahrens können sich darüber hinaus die Fakultäten und Einrichtungen um die verbleibenden Gelder bei der Gleichstellungskommission bewerben.

6.2 Einwerbungen von drei Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms

2008 hat sich die UDE erfolgreich mit ihrem Gleichstellungskonzept am Professorinnenprogramm der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) beteiligt und konnte Mittel für bis zu drei Professorinnen beantragen, die dann Ende 2009 für die erste und Anfang 2010 für zwei weitere Erstberufungen von Professorinnen bewilligt wurden. Dank der Förderzusage in Höhe von einer knappen Mio. Euro wurden somit drei neue Professorinnen an die UDE berufen: im Rahmen von Regelprofessuren die Neuropathologin Prof. Kathy Keyvani in der Fakultät für Medizin, die Politikwissenschaftlerin Prof. Susanne Pickel in der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften sowie Prof. Francesca Cantone in der Fakultät für Geisteswissenschaften für den Bereich Deutsch als Zweit- und Fremdsprache im Rahmen einer Vorgriffsprofessur.

Die durch die Förderung einer Regelprofessur frei werdenden Mittel müssen für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen ausgegeben werden, die im Vorfeld der Bewilligung der Gelder festzulegen waren. Auf zentraler Ebene werden die Mittel für die personelle Absicherung des Gender-Portals sowie für Projekte zur gendergerechten Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern, die im Akademischen Beratungszentrum durch die Koordinierungsstelle „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“ geplant und umgesetzt werden, eingesetzt. Ein weiterer Teil der Mittel wird dezentral den beteiligten Fakultäten für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den beteiligten Fakultäten zur Verfügung stehen.

6.3 Stellungnahme der UDE zu den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG

Die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) haben im Jahr 2008 forschungsorientierte Gleichstellungsstandards entwickelt und vereinbart und dabei ihre Mitgliedseinrichtungen verpflichtet, diese Standards zu implementieren. Um einen Überblick zum Stand der Umsetzung zu bekommen, waren die Hochschulen aufgefordert, bis Ende März 2009 eine entspre-

chende Stellungnahme zu erarbeiten, die auch Zielvorgaben für die Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen der Wissenschaft enthalten sollte.

Zur Erarbeitung des Berichts hat die Gleichstellungskommission der UDE an zwei Sonderterminen, zu denen von der Gleichstellungsbeauftragten breit eingeladen wurde, die DFG-Standards intensiv diskutiert und Vorschläge für die Stellungnahme formuliert. Vom Gleichstellungsbüro wurde auf dieser Grundlage der Text für das Rektorat erstellt und fristgerecht im März 2009 bei der DFG eingereicht.

Die eingegangenen Berichte von insgesamt 63 Hochschulen wurden seitens der DFG ausgewertet. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Berichte sowie der unterschiedlichen Bedingungen und Strukturen bei der Entwicklung von Konzepten wurden, um die Vergleichbarkeit der jeweiligen Umsetzungsprozesse zu erleichtern, vier Stadien der Umsetzung definiert. Das „Stadium 4“, als höchste erreichbare Kategorie, bescheinigt „ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt“. Als vorbildlich wurden die Berichte von 12 Hochschulen eingestuft und dem Stadium 4 zugeordnet. Zu diesen Hochschulen zählt die UDE.

In einem Schreiben von Juni 2010 wurde die UDE informiert, dass die mit der Auswertung befasste DFG-Arbeitsgruppe einstimmig befand, dass es an der UDE eine ausreichende Institutionalisierung und Ressourcenausstattung hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit gäbe sowie die regionalen und demografischen Gegebenheiten angemessen berücksichtigt seien. Allerdings wurde die fehlende Einbettung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung in die strategische Fortentwicklung der UDE bedauert. Da das Gleichstellungskonzept insgesamt gleichwohl als schlüssig und überzeugend bewertet wurde, wurde die UDE im Umsetzungsprozess der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bereits dem Stadium 4 zugeordnet.

6.4. Wettbewerb gendergerechte Hochschulkonzepte – Gender-Preis NRW

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen hat im Jahr 2009 erstmalig zwei Preise für die besten Gleichstellungskonzepte an einer Universität und einer Fachhochschule in NRW ausgelobt. Diese Preise waren mit je 100.000 Euro dotiert, die für die gleichstellungspolitische Arbeit an der Hochschule verwendet werden sollen.

Die UDE hat sich zum Stichtag 17. April mit einem von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeiteten und mit der Hochschulleitung abgestimmten Wettbewerbsbeitrag erfolgreich beworben. Damit ist die UDE eine von drei Hochschulen des Landes, die mit dem Gender-Preis für „Geschlechtergerechte Hochschulkonzepte“ ausgezeichnet wurden und neben der Uni Paderborn und der FH Bielefeld das Preisgeld erhalten hat. Im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung am 11. November 2009 wurde der Preis in Düsseldorf überreicht.

6.5 Erfolgreiche Folgebewerbung um das Total E-Quality Prädikat

Die UDE hatte sich 2007 erstmalig erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben. Mit dem Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf der Selbststein-

schätzung der Hochschule anhand eines standardisierten Bewertungsinstrumentes, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme zu Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung abfragt. Das Prädikat wird jeweils für drei Jahre verliehen und lief Anfang 2010 aus. Um die Umsetzung der in der Bewerbung 2007 angegebenen Gleichstellungsmaßnahmen zu überprüfen und weitere Fortschritte auf dem Weg zur Chancengleichheit deutlich zu machen, hat sich die UDE mit umfangreichen Unterlagen zum 31. Mai 2010 um die Fortführung des Prädikats beworben.

Im Auftrag des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. prüfte eine unabhängige Jury, die Folgebewerbung und zeichnete die UDE erneut aus mit folgender Begründung:

„Die Universität Duisburg-Essen wird nach 2007 zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2010 bis 2012 ausgezeichnet. (...)“

Gleichstellung und Frauenförderung sind flächendeckend in die Instrumente der Hochschulentwicklung und –steuerung integriert. Die Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung der Chancengleichheit seit der letzten Bewerbung vor drei Jahren sind deutlich zu sehen. So wurde ein Prorektorat Diversity Management eingeführt und damit die proaktive Förderung von kultureller Vielfalt gefördert. Die Universität nimmt dabei eine Vorreiterrolle in Deutschland ein.

Die Einrichtung wurde mehrfach ausgezeichnet, u. a. mit dem Gender-Preis des Landes Nordrhein Westfalen. Insgesamt überzeugt das Konzept der Universität durch ein hohes Maß an Innovationsfreude und Stringenz (...)“.

Der entsprechende Festakt wird am 04. November in Erfurt stattfinden.

7. Weitere Tätigkeitsfelder

7.1 Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten

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

7.2 Frauenversammlung

In ihrer Amtszeit luden die Gleichstellungsbeauftragten im März 2009 und im Juli 2010 gemäß Landesgleichstellungsgesetz zu einer Frauenvollversammlung an der UDE ein. Im März 2009 war anlässlich des Internationalen Frauentags der Schwerpunkt der Versammlung am Campus Essen ein Podiumsgespräch unter dem Motto „Nicht im Schatten – die Arbeit von Frauen an/ und für unsere Universität“. Frauen aus den verschiedenen Statusgruppen an der UDE und mit unterschiedlichen Ämtern und Funktionen betraut berichteten aus ihren jeweiligen Perspektiven über ihre Motivationen an der UDE zu arbeiten / zu studieren und über ihre beruflichen Stationen und persönlichen Herausforderungen bei ihrer Arbeit an der Universität.

Am 22. Juli 2010 fand die Frauenversammlung am Campus Duisburg statt. Aufgrund der bevorstehenden Wahl bzw. der Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten im Herbst 2010 stand der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über die Schwerpunkte ihrer Arbeit in den vergangenen zwei Jahren im Vordergrund. Außerdem wurde über aktuelle Entwicklungen informiert.

7.2.1 Frauenversammlungen in den Fakultäten

Einige dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragten haben unter Beteiligung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gesonderte Frauenversammlungen zu verschiedenen Fragestellungen durchgeführt, z. B.:

- zur Frage der Einführung der gleitenden Arbeitszeit für Beschäftigte in Technik und Verwaltung
- zu den Ergebnissen der Fakultätsevaluation.

7.3 Veranstaltungen

7.3.1 Ausstellung an der UDE: Frauen, die forschen.

Die bekannte Fotografin Bettina Flitner hat Spitzen-Forscherinnen in ihrem Arbeitsumfeld portraitiert. Organisiert durch die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW, das seit Januar 2010 am Lehrstuhl von Prof. Dr. Anne Schlüter im Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung angegliedert ist und unterstützt durch das Gleichstellungsbüro war die großformatige Bildwand-Ausstellung „Frauen, die forschen“ vom 03.02. – 18.03.2010 in der Uni-Bibliothek am Campus E zu sehen. Zur Ausstellungseröffnung am 03. Februar 2010 führte die Fotografin selbst durch die Ausstellung.

Im Rahmen der Ausstellung fand am 08. März, dem Internationalen Frauentag eine weitere Veranstaltung mit Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro statt: Die Fotoschau „Faszination Frauen Forschung“ stellte Professorinnen unterschiedlichster Fächer an der UDE vor. In Kürze werden diese Portraits der UDE-Wissenschaftlerinnen als Buch veröffentlicht werden. Darüber hinaus wurden Ergebnisse, Erkenntnisse und Erfordernisse des „Gender-Reports Hochschule und Wissenschaft in NRW“, den das Netzwerk Frauenforschung NRW im Auftrag des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes NRW erstellt hat, vorgestellt.

7.4 UNS (UDE Netzwerk Sekretariate)

Im März 2010 gründete sich in Zusammenarbeit zwischen Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung der Verwaltung und der stv. Gleichstellungsbeauftragten das UNS-Netzwerk für Sekretariate. Dieses Netzwerk übernimmt eine Rolle innerhalb der Organisation Hochschule, um operative Schnittstellen zwischen Aufgaben von Verwaltung und Fakultäten auf ein reibungsloses Miteinander hin zu betrachten und Vorschläge zu einer Optimierung zu erarbeiten. Die kollegiale Beratung und Unterstützung in verschiedensten Arbeitsgebieten der Sekretariate ist weiteres Ziel des Netzwerkes.

Anhang

Frauen an der Universität Duisburg-Essen.¹

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 oder der wissenschaftlichen Laufbahn und in den höheren Tarif- bzw. Besoldungsgruppen abnimmt, wie die folgende statistische Übersicht zeigt.

Professorinnen an der UDE

Wie die Tab. 4 zeigt, hat sich der Professorinnenanteil seit dem Jahr 2008 kaum verändert. In absoluten Zahlen ist insgesamt nur eine Professorin mehr zu verzeichnen. Insbesondere in der höchsten Besoldungsgruppe sind Frauen mit einem Anteil von 15,8% unterrepräsentiert. Demgegenüber liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe C3/W2 mit 26,7% deutlich höher. Da C2-Professuren als Kategorie bundesweit abgeschafft wurden, nimmt hier die Zahl der Professorinnen stetig ab, so dass eine Betrachtung der Frauenanteile hier entfallen kann.

Tab. 4: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren von 2008 -2010

Tarif-Gruppe	2008			2009			2010		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
C4/W3	204	31	15,2%	205	32	15,6%	209	33	15,8%
C3/W2	93	25	26,9%	89	24	27,0%	85	23	26,7%
W1	6	2	33,3%	6	2	33,3%	8	3	37,5%
C2	17	3	17,7%	16	3	18,8%	13	3	23,1%
Gesamt	320	61	19,1%	316	61	19,3%	316	62	19,6%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.10.2010; Köpfe

Mit der Einführung der Juniorprofessur in 2002 sollten die Zugangswege zu einer Professur vielfältiger und attraktiver gestaltet werden. Die frühzeitige Gelegenheit, selbstständig wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre zu betreiben, sind das Ziel der Juniorprofessur. Insgesamt sind in 2010 drei Frauen als Juniorprofessorinnen tätig.

Die Professorinnenanteile verteilen sich nach Fakultät sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 5). Die unterschiedlichen Fachkulturen spiegeln sich in den Anteilen der Lehrstuhlinhaberinnen deutlich wider und können nicht ausschließlich über den Anteil an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Fach erklärt werden. So verzeichnet die Fakultät für Geisteswissenschaften, die neben der Fakultät für Bildungswissenschaften einen Studentinnenanteil von fast 70% aufweist, einen Professorinnenanteil von 27%, während die Fakultät für Bildungswissenschaften mit einem Professorinnenanteil von 41,7% den höchsten Anteil an Professorinnen an der UDE hat. Die Fakultäten Physik und Ingenieurwissenschaften gehören dagegen zu den Bereichen, die insgesamt als „frauenarm“ gelten können, denn sie haben sowohl geringe Frauenanteile bei den Professorinnen als auch bei den Studierenden.

¹ Leider waren für diesen Bericht keine Daten für das wissenschaftliche Personal der medizinischen Fakultät verfügbar. Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung werden insgesamt dem Universitätsklinikum zugerechnet. Die Beschäftigten sind daher ohne Medizin

Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren nach Fachbereichen von 2008 -2010

Fakultäten	2008			2009			2010		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	53	14	26,4%	52	13	25,0%	47	13	27,7%
GesWi	20	7	35,0%	20	6	30,0%	19	6	31,6%
BiWi	35	16	45,7%	37	16	43,2%	36	15	41,7%
WiWi	32	2	6,3%	31	2	6,5%	32	2	6,3%
BWL/MSM	15	4	26,7%	16	4	25,0%	17	4	23,5%
Mathe	26	3	11,5%	23	3	13,0%	24	4	16,7%
Physik	26	1	3,8%	24	1	4,2%	23	1	4,4%
Chemie	22	2	9,1%	22	2	9,1%	21	2	9,5%
BioGeo	15	4	26,7%	16	4	25,0%	20	5	25,0%
IngWi	74	8	10,8%	72	9	12,5%	74	9	12,2%
Summe	318	61	19,2%	313	60	19,2%	313	61	19,5%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.10.2010; Köpfe

Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau ist für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses trotz der zunehmenden Bedeutung eines Promotionsstudiums nach wie vor von zentraler Bedeutung. Frauen sind hier immer noch unterrepräsentiert, auch wenn ihr Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau seit 2008 von 33% auf 35% angestiegen ist.

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau von 2008 -2010

	2008			2009			2010		
	Ges.	Frauen	w in %	Ges.	Frauen	w in %	Ges.	Frauen	w in %
Beamten	193,4	44,6	23,1%	180,5	43,5	24,1%	189,5	45,5	24,0%
Tarifbeschäftigte	1031,7	359,3	34,8%	1194,7	425,2	35,6%	1294,6	474,2	36,6%
Gesamt	1225,0	403,9	33,0%	1375,2	468,7	34,1%	1484,1	519,7	35,0%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.10.2010; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Weitere Beschäftigte

Im Bereich der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung sind Frauen insgesamt ausgeglichen vertreten (Tab. 7). Allerdings ist die Verteilung nach Laufbahn bzw. Besoldungsgruppe höchst unterschiedlich. Frauen sind insbesondere im gehobenen und mittleren Dienst überproportional vertreten, während sie im höheren Dienst unterrepräsentiert sind.

Tab. 7: Entwicklung des Frauenanteils bei den weiteren Beschäftigten von 2008 -2010

2008			2009			2010		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
1230,4	630,7	51,3%	1258,5	655,1	52,1%	1298,1	694,6	53,5%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.10.2010; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

Vor allem Frauen arbeiten in Teilzeit. So liegt die Teilzeitquote von Frauen bei 43%, während die Teilzeitquote von Männern 18% beträgt. Der größte Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen ist auch in absoluten Zahlen in den Entgeltgruppen E3 – E8 zu verzeichnen; bei den höheren Entgeltgruppen nimmt die Teilzeitquote ab.

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

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

Tab. 8: Entwicklung der Frauenanteils an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften von 2008 -2010

	2008			2009			2010		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
WHK	167,8	84,1	50,1%	213,0	104,6	49,1%	214,4	115,6	53,9%
SHK	810,2	326,8	40,3%	940,6	381,1	40,5%	754,9	301,7	40,0%

Quelle: SuperX; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 01.10.2010; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

An der UDE liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen bei 53,9% (vgl. Tab. 8). Die Verteilung ist je nach Fakultät unterschiedlich. Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind die Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, vor allem auch im Hinblick auf ihren Anteil an den Studierenden.

Lehrbeauftragte

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

Tab. 9: Entwicklung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten* vom WS 08/09 bis SoSe 10

WiSe 2008/2009			WiSe 2009/2010			SoSe 2010		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
607	253	41,7%	681	294	43,2%	590	262	44,4%

Quelle: SuperX;

* Grundlage ist grundsätzlich die Anzahl der Lehrbeauftragten zur Mitte des jeweiligen Semesters, für das Sommersemester 2010 der aktuelle Stand. Das Informationssystem SuperX wertet dazu die im Personal- und Stellenverwaltungssystem SVA erfassten Daten für Lehraufträge aus, d. h., ggf. nicht im Personal- und Stellenverwaltungssystem SVA enthaltene Lehraufträge sind in den Zahlen nicht enthalten.

Wissenschaftliche Qualifikation

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

Habilitationen

Habilitationen sind nach wie vor eine entscheidende Voraussetzung für eine Professur. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen an der UDE für 2009 bei 23,3% und ist damit im Vergleich zu 2007 gesunken (vgl. Tab. 10). Aufgrund der kleinen Zahlen bei den Habilitationen sind die Frauenanteile aber nur mit Vorsicht zu deuten. Aber auch die absolute Anzahl der Habilitationen, die von Frauen abgeschlossen wurden, sank im Zeitraum 2007 – 2009.

Tab. 10: Entwicklung der Frauenanteile an den Habilitationen von 2007 – 2009 nach Fakultäten

Fakultäten	2007			2008			2009		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	2	1	50,0%	4	0	0,0%	4	2	50,0%
GesWi	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0%
BiWi	2	2	100,0%	2	1	50,0%	-	-	-
WiWi	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-
BWL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mathe	2	1	50,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Physik	1	0	0,0%	-	-	-	1	0	0,0%
Chemie	-	-	-	1	1	100,0%	-	-	-
BioGeo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IngWi	2	1	50,0%	1	1	100,0%	2	0	0,0%
Medizin	31	6	19,0%	28	8	28,6%	20	4	20,0%
Gesamt	49	16	33,0%	39	12	30,8%	30	7	23,3%

Quelle: Stabsstelle Controlling der UDE

Promotionen

Die Promotion ist die entscheidende Schnittstelle auf dem Karriereweg in die Wissenschaft, an der sich die Schere zwischen Frauen und Männern im Vergleich zum Studienabschluss öffnet.

Tab. 11: Entwicklung der Frauenanteile von 2008 - 2010 an den Promotionen nach Fakultäten

Fakultäten	2008			2009			2010		
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	20	12	60,0%	17	12	70,6%	23	11	47,8%
GesWi	17	4	23,5%	9	7	77,8%	10	4	40,0%
BiWi	26	17	65,4%	14	10	71,4%	8	5	62,5%
WiWi	21	5	23,8%	20	4	20,0%	14	4	28,6%
BWL	14	2	14,3%	10	1	10,0%	8	2	25,0%
Mathe	13	5	38,5%	8	1	12,5%	6	3	50,0%
Physik	19	4	21,1%	21	4	19,1%	14	2	14,3%
Chemie	39	13	33,3%	27	10	37,0%	39	16	41,0%
BioGeo	26	12	46,2%	30	19	63,3%	37	21	56,8%
IngWi	63	6	9,5%	50	5	10,0%	50	8	16,0%
Medizin	142	68	47,9%	134	76	56,7%	n.V.	n.V.	n.V.
Gesamt	400	148	37,0%	340	149	43,8%	209	76	36,4%

Quelle: SuperX, Prüfungsjahr: Sommersemester und vorhergehendes Wintersemester

Da gerade in der Medizin eine besonders hohe Anzahl an Promotionen im Vergleich zu den übrigen Fakultäten abgeschlossen werden und der Frauenanteil hier bei rund 50% liegt, beeinflussen die fehlenden Daten für 2010 den Frauenanteil deutlich. Werden die Promotionen in der medizinischen Fakultät auch für die Jahre 2008 und 2009 herausgerechnet, ergibt sich ein Anstieg der Frauenanteile von 31% in 2008 auf 35,4% in 2009 und auf 36,4% in 2010.

Studium

Der Frauenanteil an den Studierenden lag im Studienjahr 2008 bei 50,2% und bei Studienbeginn bei 52,1% (Tab. 11). Damit ist das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis im Studium ausgeglichen. Der Studienerfolg der Frauen ist sogar, wie ein Blick auf die Absolventinnenanteile zeigt, höher als bei den Männern.

Tab. 11: Entwicklung der Frauenanteile von 2008 - 2010 im Studium

Fakultäten	Studienanfängerinnen			Studentinnen			Absolventinnen		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
GeiWi	73,5%	72,9%	72,3%	68,6%	68,6%	71,5%	77,6%	80,0%	71,8%
GesWi	51,2%	50,2%	53,3%	49,5%	48,5%	49,8%	62,9%	59,8%	54,4%
BiWi	73,9%	75,8%	67,6%	70,6%	72,0%	73,1%	75,6%	70,4%	72,9%
WiWi	36,6%	33,7%	41,0%	34,6%	34,7%	36,8%	36,6%	41,0%	39,5%
BWL	54,9%	57,8%	57,2%	47,4%	49,7%	53,2%	46,0%	46,7%	50,6%
Mathe	59,8%	60,9%	60,7%	61,9%	62,0%	62,5%	76,5%	76,7%	67,2%
Physik	30,1%	21,9%	29,7%	22,0%	20,5%	23,2%	25,9%	32,6%	35,5%
Chemie	46,3%	49,7%	50,4%	46,2%	48,1%	49,7%	48,8%	44,8%	60,9%
BioGeo	70,8%	69,4%	74,4%	61,7%	63,8%	68,6%	76,9%	69,8%	71,7%
IngWi	26,1%	25,5%	24,8%	23,8%	24,1%	25,3%	28,9%	30,2%	29,7%
Medizin	69,6%	60,5%	45,1%	61,3%	61,3%	61,8%	62,0%	62,4%	50,0%
Gesamt	52,1%	52,1%	53,0%	50,2%	50,6%	52,4%	59,4%	60,2%	57,5%

Quelle: Super X; Studierende 1. Fachsemester: HaupthörerInnen, Köpfe;
Studienjahr = Sommersemester und vorhergehendes Wintersemester

Inhaltlich zeigt die Verteilung der Studentinnen und Studienanfängerinnen 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 (Geistes- und Bildungswissenschaften) wie auch mit einer klaren Unterrepräsentanz (Physik und Ingenieurwissenschaften) von Frauen.

Frauen in Führungs- und Leitungspositionen an der UDE

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

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

Die Fakultäten werden zum Zeitpunkt des Sommersemesters 2010 nach wie vor mehrheitlich von Männern geleitet. Nur zwei Dekaninnen gegenüber neun Dekanen und zwei Prodekaninnen gegenüber 27 Prodekanen zeigen eine enorme Unterrepräsentanz in den Leitungsstrukturen der

Fakultäten auf, die zum Teil auch der insgesamt geringen Anzahl von Professorinnen geschuldet ist.

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