
**Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der
Universität Duisburg-Essen für den Zeitraum 2003-2004**

Bärbel Rompeltien

November 2004

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen für den Zeitraum 2003-2004

Vorbemerkung

Im genannten Zeitraum wurde das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der durch das Errichtungsgesetz errichteten Universität Duisburg-Essen gemeinsam von den Gleichstellungsbeauftragten der beiden Vorgängereinrichtungen wahrgenommen. § 9 des Errichtungsgesetzes sah vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Vorgänger-Hochschulen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit einer Stimme bis zur Neuwahl wahrnehmen sollten. Ebenso war die Bildung einer gemeinsamen Gleichstellungskommission durch das Errichtungsgesetz vorgesehen, die paritätisch mit Mitgliedern der Gleichstellungskommissionen der Vorgänger-Hochschulen besetzt sein sollte. Die Amtszeit der gemeinsamen Gleichstellungskommission war bis zu einer Neuwahl der Universitätsgremien auf der Grundlage einer neuen Grundordnung festgelegt.

Diese Neuwahlen sind nunmehr erfolgt. Damit endet eine Amtsperiode, in der die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wesentlich durch die Probleme und Aufgaben der Gründungsphase der Universität Duisburg-Essen gekennzeichnet war. Der Bericht wird in zwei Teilen vorgelegt. **Teil 1** umfasst den Zeitraum Januar – Juli 2003 und wurde als Beitrag zum Bericht des Gründungsbeauftragten erstellt, den dieser bei der Übergabe der Geschäfte an den Gründungsrektor am 1.10.2003 vorgelegt hat. **Teil 2** umfasst den Zeitraum ab Amtsantritt des Gründungsrektors Prof. Zechlin (01.10.2003) bis zur Neuwahl der Universitätsgremien und der Gleichstellungsbeauftragten im Sommer 2004.

An dieser Stelle ist Dank auszusprechen: Ursula Ziller, die langjährige Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg, ist aus dem Amt ausgeschieden. Sie stand aus Altersgründen für eine Wiederwahl nicht mehr zur Verfügung und hat die Universität verlassen. Ursula Ziller hat das Anliegen der Frauenförderung über lange Zeit bei nicht immer leichten Bedingungen engagiert vertreten. Sie hat am Campus Duisburg wichtige Grundlagen und Ansatzpunkte geschaffen, von denen aus es jetzt weiterzuarbeiten gilt. Heidrun Hoppe, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Essen, stand ebenfalls für eine Wiederwahl nicht mehr zur Verfügung. Sie hat wichtige Anstöße für die Förderung von Promovendinnen im Rahmen der von ihr geleiteten Projekte geliefert, die nun auch in die Überlegungen zur Neugestaltung der Promotionsphase einfließen.

Dank geht auch an die Mitglieder der Gründungs-Gleichstellungskommission, die eine überlange Amtszeit mit Engagement und Kreativität absolviert haben.

Teil 1

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen Beitrag zum Tätigkeitsbericht des Gründungsbeauftragten

Juli 03

0. Ausgangssituation

Mit der Errichtung der Universität Duisburg Essen wurden zwei Hochschulen zusammengeführt, deren Ausgangssituation im Hinblick auf Frauenförderung und Gleichstellung deutliche Unterschiede aufweist. Diese Feststellung wurde bereits im Vorfeld der Fusion durch die Expertise *Gleichstellungsbezogene Risiken und Chancen einer Fusion der Universitäten Essen und Duisburg* getroffen. Dies bezieht sich auf die quantitativ darstellbaren Verhältnisse, d.h. die Frauenanteile auf den verschiedenen Hierarchie- und Qualifikationsstufen sowie beim wissenschaftsstützenden Personal, auf die gleichstellungsbezogene Infrastruktur, auf Einrichtungen und Projekte zu genderorientierten Fragestellungen, die Einbindung der Gleichstellungspolitik in die Gremien- und Leitungsstruktur sowie die Instrumente der Hochschulsteuerung. Folgende Grunddaten zur Veranschaulichung:

Professorinnen: Essen 11.7 %, Duisburg 4,8 %; wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Essen 29.9 %, Duisburg 27,1 %; Weitere Mitarbeiterinnen: Essen 55.0 %, Duisburg 51,3 %;
Studentinnen: Essen 49.8 %, Duisburg 39.9 %.

Durch das Gesetz zur Errichtung der Universität Duisburg wird den Belangen der Gleichstellung insofern eine besondere Bedeutung zugewiesen, als die Gleichstellungsbeauftragten beider Standorte ab dem Datum der Errichtung ihr Amt gemeinsam mit einer Stimme wahrnehmen und eine gemeinsame Gleichstellungskommission vorgesehen wurde, die in der Gründungsphase als einziges Gremium neben Gründungssenat und Gründungskommission existiert.

Während gesetzlich eine frühzeitige Integration der Gleichstellungsarbeit nahe gelegt wurde, erwies es sich unter pragmatischen Gesichtspunkten als angemessen, die Gleichstellungsarbeit zunächst weitgehend in lokalem Rahmen fortzuführen. Dies ist im Blick auf die Begleitung der Personalvorgänge an beiden Standorten (Berufungsverfahren, Einstellungen usw.) und andere Routinevorgänge unmittelbar sinnvoll. Durch die für 2003 noch bestehende getrennte Haushaltsführung und die unterschiedlichen Finanzierungsmodalitäten war es fast unumgänglich, auch umfassendere Aktivitäten, etwa die hochschulinternen Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung standortbezogen in unterschiedlicher Weise zu handhaben. Eine gemeinsame Gleichstellungspolitik konnte daher im Berichtszeitraum lediglich in Ansätzen entwickelt werden; allerdings konnten wichtige Voraussetzungen angebahnt werden, insbesondere eine Vertiefung der gegenseitigen Wahrnehmung, die wechselseitige Information über den bisher erreichten Stand der Frauenförderung und Gleichstellung, Einblick in die jeweilige Praxis der Gleichstellungsarbeit und ein genauerer Überblick über die Gegebenheiten und Entwicklungsmöglichkeiten an beiden Standorten. Ein erster gemeinsamer Schritt konnte mit der Verabschiedung der Eckpunkte zur Integration von Frauenförderung und Gleichstellung in die Hochschulentwicklungsplanung getan werden, an den es für die weitere Zusammenführung der Gleichstellungsarbeit anzuknüpfen gilt. Weiterhin wurde eine gemeinsame Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verabschiedet.

1. Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission hat sich am 20. Februar 2003 aus den früheren Kommissionen der beiden Standorte konstituiert. Sie hat 17 Mitglieder. Die beiden GL-Beauftragten nehmen gemeinsam mit einer Stimme den Vorsitz wahr. Die Kommission hat bisher vier Mal getagt und sich schwerpunktmäßig mit folgenden Themen beschäftigt:

- Eckpunkte für die Integration von Frauenförderung und Gleichstellung in die Hochschulentwicklungsplanung
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen
- Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Mittelvergabe 2004

2. Integration von Frauenförderung und Gleichstellung in die Hochschulentwicklungsplanung

Die notwendige Neuordnung der Universität Duisburg-Essen setzt nicht nur den Rahmen, in dem sich die Gleichstellungsarbeit künftig bewegen wird; sie bietet auch die Möglichkeit, bei der Neuordnung Frauenförderung und Gleichstellung als Entwicklungskriterien wirksam werden zu lassen. Die standortübergreifenden Strukturgespräche bezogen sich bisher allerdings schwerpunktmäßig auf Standortfragen, Kapazitätsfragen, solche des Studienangebots und Fragen der Fächerstrukturen. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen im Hinblick auf Forschungsbereiche, zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und im Hinblick auf die Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen in die Entwicklungspläne der Fächer sind bisher nicht getroffen worden, müssen aber in den nächsten Gesprächsrunden bzw. bei weiteren Planungsschritten aufgegriffen werden.

Mit den **Eckpunkten** zur Integration von Frauenförderung und Gleichstellung in die Hochschulentwicklungsplanung hat die Gleichstellungskommission eine Empfehlung an die Gründungsorgane und -gremien verabschiedet, welche gleichstellungsbezogenen Kriterien bei der weiteren Hochschulentwicklungsplanung beachtet bzw. geprüft werden sollten. Die Eckpunkte soll als Handreichung für die mit der Neuordnung befassten Gremien und Personen dienen und wurde dem Gründungsbeauftragten von den GL-Beauftragten übergeben, verbunden mit der Aufforderung, sie an die Fachbereiche / Fakultäten und die Einrichtungen, sowie an das Gründungsrektorat und den Gründungssenat weiterzuleiten. (Anlage 1)

3. Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung

An beiden Standorten standen aufgrund von Beschlüssen der früheren Rektorate Mittel im Wege des Vorwegabzuges aus der TG 94 für Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung bereit. Die Weiterentwicklung des Instrumentariums der Ziel- und Leistungsvereinbarung und die Festlegung von entsprechenden Kriterien wird im Zusammenhang mit dem künftigen Globalhaushalt und der damit zusammenhängenden internen Mittelverteilung im Hinblick auf gleichstellungspolitische Ziele auch weiterhin eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungskommission sein.

Für den Standort Duisburg standen im Haushaltsjahr 2003 im Rahmen dieser zielorientierten Mittelvergabe €50.000.- bereit. Es wurde eine Lenkungsgruppe zur Konkretisierung der Frauenförderpläne eingerichtet, die in Abstimmung mit der AG Gleichstellungskommission am Standort Duisburg, die eingegangenen Anträge beraten und Empfehlungen zur Finanzierung gegeben hat. Insgesamt gingen fünf Anträge aus den Fakultäten Gesellschaftswissenschaften, Geisteswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften ein, die im übrigen alle einen Eigenanteil leisteten. Die beantragten Maßnahmen zielen auf die Erhöhung der Absolventinnenzahlen zur Verbesserung der Parameter bei der Titelgruppe 94. Folgende Vorhaben wurden benannt: Diplomberatung, Kurse zu Schlüsselqualifikationen, Berufsfeldorientierung, Heranführung an die neuen Medien und genderorientierte Ergänzungen zu einem Existenzgründungsprojekt.

Am Standort Essen standen €90.000 für Zielvereinbarungen bereit, die für Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderpläne beantragt werden konnten. Zur Beratung der Anträge wurde eine Arbeitsgruppe aus den Essener Mitgliedern der Gleichstellungskommission gebildet. Gefördert wurden drei Anträge, die alle im Schwerpunkt auf die Förderung von Promovendinnen ausgerichtet waren. Alle Anträge wurden im Finanzierungsvolumen gekürzt; die Fachbereiche leisten einen Eigenbeitrag.

Antrag der Fachbereiche 1, 2 und 5: Erfolgreich promovieren – Entwicklung und Anwendung eines modularen Förderkonzeptes

Antrag des Fachbereichs 3: Qualifikationsförderung von Promovendinnen

Antrag des FB 10: Fortschreibung und Umsetzung des Frauenförderplans mit den

Schwerpunkten: Förderung und Werbung von Schülerinnen

Förderung von Studentinnen und Assistentinnen

Karriereförderung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

4. Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

In der Sitzung der Gleichstellungskommission vom 17.06.2003 wurde eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verabschiedet. Sie ist den Verwaltungen der beiden Standorte zur rechtlichen Prüfung übergeben worden. (Anlage 2)

5. Ständige Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten waren an folgenden regelmäßig stattfindenden Terminen beteiligt:

- Gespräch mit dem Gründungsbeauftragten
- Gesprächen des Gründungsbeauftragten mit den Kanzlern und Dekanen
- standortübergreifende Strukturgespräche der Fakultäten/Fachbereiche im Hinblick auf den Hochschulentwicklungsplan
- Senatsitzungen (13.06., 04.07., 18.07., 29.07.)

Die Gleichstellungsbeauftragten verwenden einen hohen zeitlichen Anteil auf die Begleitung der Einstellungsverfahren für das wissenschaftliche Personal auf. Besonders aufwändig ist die Begleitung der Berufungsverfahren. Zur Zeit laufen am Standort Duisburg 13 Verfahren, 3 davon sind abgeschlossen. Am Standort Essen 45 Verfahren, 9 davon sind abgeschlossen.

An beiden Standorten werden Einzelberatungen für Frauen aller Statusgruppen durchgeführt , außerdem Veranstaltungen zur Weiterbildung sowie zu Schlüsselqualifikationen für Studentinnen und Mitarbeiterinnen angeboten.

Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Mittel im Haushaltjahr 2003

	Standort Duisburg	Standort Essen
aus Mitteln des MWF,TG 62	8.770.50	14.410
aus Mitteln der Hochschule, TG 94	5.100.00	14.250

Personelle Ausstattung

Standort Duisburg: 12 StHK-Stunden aus den oben genannten, zugewiesenen Mitteln
Standort Essen: 19 WissHK-Stunden als Grundausrüstung
seit Juni 2003 1 Sekretariatskraft (EGZ-Mittel)

6. Weitere Arbeitsplanung

Die gleichstellungspolitische Aufgabe für die Gründungsphase, in der es um eine Zusammenführung der beiden Standorte gehen wird, besteht in der Entwicklung und Verankerung einer beide Standorte umfassenden gleichstellungsfördernden Infrastruktur und in der Sicherung ausreichender Ressourcen, um sowohl den Standort Duisburg, der in den quantitativen Parametern zurücksteht, aufholen zu lassen, als auch gleichzeitig für den Standort Essen weitere Fortschritte in Frauenförderung und Gleichstellung zu ermöglichen. Im Sinne des Gender Mainstreaming beinhaltet dies ein ganzes Bündel von Aufgaben für die Gründungsphase:

- Beteiligung an der Erarbeitung der Grundordnung
- Integration von Frauenförderung und Gleichstellung in die Hochschulentwicklungsplanung
- Entwicklung und Fortschreibung von Frauenförderplänen
- Erarbeitung einer Empfehlung zu: Familienfreundliche Hochschule
- Mittelvergabe im Haushaltsjahr 2004

Teil 2

Tätigkeitsbericht für den Zeitraum September 2003 – August 2004

0. Vorbemerkung / Rahmenbedingungen

Mit Amtsantritt des Gründungsrektors und Bildung des Gründungsrektorates traten die Bemühungen um eine Neuordnung der gemeinsamen Universität in eine neue Phase. Die Rahmenbedingungen für Fortschritte im Bereich der Gleichstellung haben sich mit dieser „Normalisierung“ verbessert. Auch wenn das Thema Gleichstellung in den Debatten um die organisatorische Neuordnung der Universität und die Entwicklung sich ergänzender Campus-Profile keine zentrale Rolle spielte, so ist andererseits anzuerkennen, dass Gleichstellungsfragen besser in der Wahrnehmung der Hochschulleitung verankert werden konnten. Der Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs wurde als Ansprechpartner für Gleichstellungsangelegenheiten im Rektorat benannt. Der Zielkatalog, den das Gründungsrektorat für seine Amtszeit aufgestellt hat, formuliert ausdrücklich auch Ziele im Bereich der Gleichstellung. Für beide Campi ist es gelungen, finanzielle und personelle Ressourcen für frauenfördernde Aktivitäten zu sichern und sogar zu stärken.

1. Hochschulentwicklung

Die Entwicklung der Universität Duisburg-Essen wurde im Berichtszeitraum wesentlich durch zwei Aufgaben bestimmt: Erstens stand das Rektorat vor der Aufgabe, eine organisatorische Neuordnung für die Universität zu erarbeiten, die unterschiedlichen Kriterien genügen sollte. Auf der Grundlage komplementärer Campus-Profile sollten sowohl leistungsfähige Einheiten geschaffen werden wie auch Synergien erzielt werden. Dieser schwierige Prozess musste zugleich die landespolitische Setzungen und Anforderungen des **Hochschulkonzepts 2010** sowie die absehbar negativen Entwicklungen des Universitätsbudgets berücksichtigen, die aus der Umstellung auf Globalhaushalt im Jahr 2006 ableitbar sind.

Das Hochschulkonzept 2010 gibt den Universitäten auf, im Rahmen ihrer Strukturentwicklung auch ein **Gender-Profil** zu definieren, das wie die Strukturentwicklungsplanungen zwischen Universität und Wissenschaftsministerium in einer Zielvereinbarung niedergelegt werden soll. Das Gender-Profil wurde vom Rektorat beschlossen (Anlage 1). Es formuliert, ausgehend von den bereits vorhandenen frauenfördernden Strukturen und Aktivitäten beider Campi drei Profil-Schwerpunkte, die auch in Zukunft weiter verfolgt werden sollen:

- Genderforschung, zentriert um das Essener Kolleg für Geschlechterforschung und verankert bei den Frauenforschungsprofessuren;
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere eine Steigerung der Zahl erfolgreicher Promotionen von Frauen, durch geeignete strukturelle Maßnahmen (Neugestaltung der Promotionsphase) und frauenfördernde Angebote;

- Stärkung des Studien- und Berufserfolges von Frauen, dies vor allem mit Blick auf die Studentinnen, die als Bildungspionierinnen in ihren Herkunftsfamilien die ersten Akademikerinnen sind.

Flankierend sieht das Gender-Profil Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung) und eine genderbewußte Personalentwicklung vor.

In der Perspektive des Gender-Profiles der Universität Duisburg-Essen sind bereits zwei nachfolgende Entscheidungen des Rektorates zu sehen:

Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung hat zusätzliche Ressourcen erhalten, um seine Forschungsschwerpunkte im Bereich der soziotechnischen und soziomedizinischen Genderforschung weiter zu entwickeln.

Das Mentorinnen-Projekt Meduse wird künftig als Projektzentrum „Frauenförderung und Gleichstellung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere“ fortgeführt. Es soll wie bisher eigene Angebote und Projekte für Studieninteressentinnen, Studentinnen und Absolventinnen der Universität realisieren, es soll die Ressourcen der Universität durch Einwerbung von Drittmitteln verstärken und es soll durch Beratung und Kooperation die Aktivitäten der Fachbereiche und Einrichtungen im genannten Arbeitsfeld unterstützen.

2. Gleichstellungskommission

Im Berichtszeitraum bestand weiterhin die Gründungsgleichstellungskommission. Es wurden neun Sitzungen durchgeführt, bei denen die Kommission sich schwerpunktmäßig mit folgenden Themen beschäftigte:

Verankerung gleichstellungsbezogener Bestimmungen in der Grundordnung,
Fortentwicklung der Frauenförderpläne,
Projekte zur Förderung der Gleichstellung,
Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Verbesserung der Kinderbetreuung.

Zu den Inhalten und Ergebnissen der Beratungen im Einzelnen:

Grundordnung

Die Gleichstellungsbeauftragte hat in der Senatsarbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Grundordnung für die Universität Duisburg-Essen als beratendes Mitglied mitgearbeitet.

Leitgedanke für die Bestimmungen zur Gleichstellungskommission war, dass sie geschlechtsparitätisch zusammengesetzt sein sollte und grundsätzlich wie die anderen zentralen Universitätskommissionen in die Gremienstruktur der Universität integriert sein sollte, d.h. entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag Empfehlungen an Senat und Rektorat erarbeiten sollte.

Die Bestimmungen zur Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten waren im Wesentlichen unter dem Aspekt der Praktikabilität und Flexibilität zu formulieren. Das grundsätzliche Problem, wie der Hochschule angehörige Frauen zur Übernahme des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin zu motivieren seien, ist auf dieser Ebene nicht zu lösen und bedarf weiterer Überlegungen.

Fortentwicklung der Frauenförderpläne

Angesichts der bestehenden Unklarheit über die künftige organisatorische Gliederung der Universität hat der Senat entsprechend einer Empfehlung der Gleichstellungskommission beschlossen, die Ende 2003 auslaufenden Frauenförderpläne in ihrer Gültigkeit um ein Jahr, d.h. bis Ende 2004 zu verlängern. Dieser Beschluss war mit der Aufforderung an die Fachbereiche verbunden, diese Zeit zur Berichterstattung über die Ergebnisse und Erfahrungen mit den Frauenförderplänen 2000-2003 zu nutzen. Die Gleichstellungskommission hat hierfür einen knappen Leitfaden zur Berichterstattung verabschiedet, der den Fachbereichen mit Rektorschreiben übermittelt wurde (Anlage 2).

Ende 2004 ist festzustellen, dass die Fachbereiche dieser Anforderung zum Teil noch nicht nachgekommen sind. Diejenigen Fachbereiche, die Berichte erstellt haben, sind mit den Berichtserfordernissen sehr unterschiedlich umgegangen. Es wird eine der Aufgaben der neu gewählten Gleichstellungskommission sein, zur den Berichten der Fachbereiche Stellung zu nehmen und die Entwürfe der anschließenden neuen Frauenförderpläne für den Zeitraum 2005 – 2007 konstruktiv zu beraten.

Positiv ergibt sich daraus, dass die Beratungen zu den Frauenförderplänen gleichzeitig mit den Fachentwicklungsplanungen im Zusammenhang der Aufstellung eines Hochschulentwicklungsplans stattfinden. Damit können die Frauenförderpläne erstmals Teil der Fachentwicklungspläne bzw. des Hochschulentwicklungsplans werden.

Projekte zur Förderung der Gleichstellung

Im Haushalt 2004 wurden wiederum für beide Campi Mittel zur Förderung der Gleichstellung bereitgestellt, die vom Rektorat auf der Grundlage einer Empfehlung der Gleichstellungskommission und nach Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte vergeben wurden. Folgende Projekte werden aktuell aus diesem Fonds gefördert:

FB Geisteswissenschaften: Förderung der Einstiegsphase in die Promotion;

FB Bildungswissenschaften gemeinsam mit FB Wirtschaftswissenschaften: Modulares Veranstaltungs- und Beratungsangebot für promotionsinteressierte und promovierende Frauen;

FB Gesellschaftswissenschaften: Unterstützung der Berufsorientierung von Frauen beim Studienabschluß und:

Karriereförderung für Promovendinnen in der Erziehungswissenschaft;

FB Ingenieurwissenschaften: Karriereförderung für Ingenieurinnen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft;

FB Bauwissenschaften: Karriereförderung für Bauingenieurinnen zwischen Universität und Praxis.

Zentrum für Hochschuldidaktik: Entwicklung eines genderspezifischen Beratungskonzepts für Hochschullehrende

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Verbesserung der Kinderbetreuung

Der Verbesserung der Kinderbetreuung wird in der öffentlichen Diskussion eine Schlüsselrolle für die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen zugeschrieben; gerade auch für Gruppe der Wissenschaftlerinnen wird von der Bereitstellung bedarfsgerechter Kinderbetreuung eine Stärkung ihrer Karrierechancen erwartet. Eine Bestandsaufnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu den an beiden Campi vorhandenen

Kinderbetreuungsangeboten (Anlage 3), die von Studierenden und/ oder Beschäftigten in Anspruch genommen werden können, führt zu dem nicht überraschenden Ergebnis, dass die Betreuungsangebote an unserer Universität völlig unzureichend sind. Dies gilt insbesondere für beschäftigte Eltern. Vor allem für Kinder vor dem Kindergartenalter bestehen fast keine Möglichkeiten einer Betreuung, die für eine Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie wichtig wären. Um den Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten besser einschätzen zu können, hat die Gleichstellungskommission aber zunächst empfohlen, eine Befragung bei Beschäftigten durchzuführen. Dieser Schritt erschien wichtig, da die Universität nicht über Daten zu Anzahl und Altersverteilung der Kinder ihrer Beschäftigten verfügt. Durch das Büro der Gleichstellungsbeauftragten (Claudia Köhne) wurde eine Online-Befragung der Beschäftigten beider Campi durchgeführt, um Größenordnung und Art des Betreuungsbedarfs bei beschäftigten Eltern besser einzuschätzen. Die Befragung wurde mit der Gleichstellungskommission inhaltlich abgestimmt; eine methodische Beratung wurde von Herrn Dipl.-Soz. Lars Ninke (Lehrstuhl Prof. Faulbaum) geleistet.

Die Ergebnisse der Online-Befragung sind ebenfalls nicht überraschend (Anlage 4; zu den Ergebnissen im Einzelnen sei auf die Web-Seiten der Gleichstellungsbeauftragten verwiesen):

- sie bestätigen einen Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten insbesondere für die unter Dreijährigen;
- sie dokumentieren den Wunsch künftiger Eltern nach einer verlässlichen Ganztagsbetreuung; und
- sie zeigen, dass für Ferienzeiten und andere „Notfallsituationen“ zusätzliche Angebote erforderlich sind.

Aus den Ergebnissen der Befragung lassen sich verschiedene Möglichkeiten ableiten, die Betreuungssituation und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte zu verbessern. Die Gleichstellungsbeauftragte hat dem Rektorat vier Optionen vorgestellt, und zwar:

- Einrichtung eines Betriebskindergartens
- Einrichtung eines Elternservice
- Kinder-Ferienbetreuung
- Flexible Kurzzeit-Betreuung für besondere Situationen.

Die Optionen unterscheiden sich beträchtlich, was Planungserfordernisse und Kosten einer Umsetzung anbelangt. Das Rektorat hat daher nach einer ersten Diskussion den Auftrag erteilt, zunächst eine Planung für ein Kinderferien-Angebot vorzulegen und die Voraussetzungen für die Realisierung einer flexiblen Kurzzeit-Betreuung zu konkretisieren. Die beiden erstgenannten Optionen erfordern beträchtliche Investitionen. Ihre Realisierung bedarf weiterer Überlegungen und Initiativen. Die Einrichtung eines Eltern-Service-Büros an beiden Campi steht in Aussicht, finanziert aus Mitteln des Europäischen Strukturfonds. Damit sind erste Schritte getan. Die neue Gleichstellungskommission wird sich aber weiterhin mit der Thematik beschäftigen müssen, denn die wünschenswerte Einrichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung ist nach wie vor völlig ungesichert.

4. Personalmaßnahmen

Berufungsverfahren

Die Feststellungen, die ich in meinem vorigen Bericht zu dieser Thematik getroffen habe, kann ich an dieser Stelle nur wiederholen. Eine deutliche Steigerung des Anteils von Frauen an den Professuren ist nicht zu verzeichnen. Zwar liegt auch in aktuellen Berichtszeitraum der

Anteil der Listenplatzierungen von Frauen leicht über ihrem Anteil bei den Bewerbungen, der Anteil der Erstplatzierungen für Frauen ist aber zu gering, um Fortschritte zu erreichen, die die gleichzeitigen Verluste durch Wegberufung und Ausscheiden ausgleichen könnten.

Übersicht über die im Zeitraum Januar 2003 – August 2004 abgeschlossenen Berufungsverfahren am Campus Essen*

Anzahl der Verfahren	38		
Bewerbungen	Frauen	297	19%
	Männer	1245	81%
Listenplatzierungen	Frauen	25	24%
	Männer	80	76%
Erstplatzierungen	Frauen	8	21%
	Männer	30	79%

*Zahlen für den Campus Duisburg nicht ausgewertet

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungsverfahren hat weiterhin hohe Priorität. Die Ergebnisse zeigen allerdings, dass nach geeigneten Wegen zu suchen ist, für die Fachbereiche stärkere Anreize zu schaffen, beispielsweise über Zielvereinbarungen, den Frauenanteil bei den Professuren zu steigern.

Einstellung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen

Da Zahlen für die Universität Duisburg-Essen aufgrund unterschiedlicher Berichtssysteme, die noch nicht zusammengeführt sind, nicht vorliegen, ist aktuell schwer zu beurteilen, ob in den Personalkategorien des wissenschaftlichen Mittelbaus Verbesserungen zu verzeichnen sind. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass das Bewerbungsverfahren bei dieser Personalgruppe ähnlich ineffizient ist wie bei den Berufungen. Am Erfordernis der Ausschreibung von Stellen ist zur Sicherung von Transparenz und Beteiligungsoffenheit unbedingt festzuhalten, auch wenn in vielen Fällen aufgrund nachvollziehbarer Umstände eine aktive Suche nach einer Bewerberin nicht realistisch sein wird. Auch hier muss die Überlegung dahin gehen, das Eigeninteresse der Fachbereiche an einer Stärkung des Frauenanteils im Mittelbau anzusprechen. Diese Zielsetzung ist in die Beratungen zu den Frauenförderplänen einzubringen.

Personalvorgänge bei den weiteren MitarbeiterInnen

Eine Beurteilung der Frauenanteile in den verschiedenen Personalgruppen (beamtenrechtlich und tarifrechtlich Beschäftigte) und Hierarchie- und Vergütungsniveaus ist erst möglich, wenn vollständiges Zahlenmaterial vorliegt. Es ist davon auszugehen, dass die Zusammenführung der Verwaltungen den Frauenanteil in Führungspositionen (Dezernats- und Sachgebietsleitungen) mehr oder weniger erhalten hat. Das umfassende Anliegen, neue Dienstleistungsanforderungen in der gemeinsamen Universität zum Anlass für eine Neudefinition und Neubewertung von Arbeitsplätzen zu nehmen, die für Frauen attraktive und besser dotierte Beschäftigungsperspektiven bieten, ist bisher nicht realisiert.

5. Personalentwicklung

Die Notwendigkeit einer zielgerichteten und systematischen Personalentwicklung in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen und für die verschiedenen Statusgruppen der Universität Duisburg-Essen steht außer Frage.

Für den akademischen Bereich lässt sich ohne weiteres feststellen, dass die Gleichstellung eine Vorreiterrolle im Hinblick auf die Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen zur Personalentwicklung übernommen hat. Dies gilt für die

- systematische Ansprache von Schülerinnen und Studieninteressentinnen als ersten Schritt der Nachwuchssicherung für die Wissenschaft;
- die Förderung der Berufsorientierung durch Mentoring, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Unterstützung der Vernetzung für die Zielgruppe Studentinnen und Absolventinnen; in diesem Zusammenhang ist besonders auf das Projekt „Förderung der beruflichen Einmündung von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund“ hinzuweisen, das gefördert aus Mitteln des Europäischen Strukturfonds, von MEDUSE durchgeführt wird und Interkulturalität als Schlüsselqualifikation in den Mittelpunkt stellt;
- die Stärkung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch Qualifizierung, Beratung und Mentoring.

Ein großer Teil dieser Personalentwicklungs-Aktivitäten ist beim Projektzentrum MEDUSE gebündelt, das Projekte für die drei Zielgruppen der Studieninteressentinnen, der Studentinnen und der graduierten Akademikerinnen realisiert.

Die Vorreiterrolle der Gleichstellung für die Personalentwicklung im akademischen Bereich hat sich bei dem von der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs durchgeführten **Fachgespräch zur Neugestaltung der Promotionsphase** (Programm siehe Anlage 5) bestätigt. In den Diskussionen mit Vertreterinnen der Wissenschaftsorganisationen und den TeilnehmerInnen aus der Universität Duisburg-Essen im Sommersemester 2004 erwies sich das Konzept des „strukturierten Promovierens“ als überzeugendes und praktikables Leitkonzept sowohl für Frauenförderung als auch für innovative Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt. Derzeit werden Gespräche mit verschiedenen Fachbereichen geführt, um entsprechende Strukturen zu implementieren. Die fachübergreifenden Beratungs- und Unterstützungsangebote für Promovendinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die teils von MEDUSE („Promovieren – eine Perspektive für Frauen“), teils von Fachbereichen selbst realisiert werden (siehe Punkt Projekte zur Förderung der Gleichstellung), sind bereits in der Perspektive dieses Leitkonzeptes angelegt. Zusätzlich wird ab dem Wintersemester 2004/05 ein Mentoring-Programm für Promovendinnen von Meduse entwickelt, das im Rahmen des Fachprogramms Chancengleichheit vom Ministerium für Wissenschaft finanziert wird. Darüber hinaus besteht ein Förderprogramm für **Wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase**, das vom Essener Kolleg (**Maria Sybilla Merian-Programm**) realisiert wird. Für den Fachbereich Medizin entwickelt MEDUSE ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Für das wissenschaftliche Personal erweist sich die Gleichstellung also als Motor, um Personalentwicklung in Gang zu bringen. Möglich ist diese Entwicklung nicht zuletzt deshalb, weil Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten bestehen. So können Projekte, die auf Frauenförderung zielen, realisiert werden. Dabei werden oft solche Konzepte entwickelt, die generell für den akademischen Mittelbau vorteilhaft sein können. Allerdings wird in Zukunft

darauf zu achten sein, dass der Grundsatz „Was gut für Frauen ist, nützt auch allen“ nicht dazu führt, dass das Anliegen der Frauenförderung zurückgedrängt wird.

Eine vergleichbare Situation ist für den Bereich der weiteren MitarbeiterInnen, also des Personals in Verwaltung, Technik und den Service-Bereichen nicht gegeben. Auch hier gibt es ein politisches Interesse an der Einführung von Personalentwicklung. Allerdings stehen Fördermittel nicht in vergleichbarer Weise zur Verfügung. Die Erwartung, dass an der Universität Duisburg-Essen die Zusammenführung der **Hochschulverwaltungen** wenn nicht unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit, so doch zumindest unter dem Aspekt der Schaffung von Synergien, Maßnahmen zur Personalentwicklung und Personalplanung anstoßen würde, hat sich bisher nicht erfüllt.

6. Beratung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen

Der Umfang der Einzelberatungen hat im Berichtszeitraum erheblich zugenommen. Der Themenkreis hat sich nicht verändert:

Promotion und Finanzierung von Qualifizierung

Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie

Sexuelle Belästigung.

Neu sind Anfragen, die aus Verunsicherung über die persönliche berufliche Zukunft im Zusammenhang mit der Fusion der beiden Universitäten und die Ankündigung von Personaleinsparungen resultieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte sichert allen ratsuchenden oder beschwerdeführenden Studentinnen und Mitarbeiterinnen Vertraulichkeit zu. Sie wird nur in Abstimmung mit den Betroffenen aktiv.

7. Ausblick

Wesentliche Rahmenbedingungen für weitere Fortschritte in der Gleichstellung sind nach wie vor durch politische Setzungen der Landesregierung gesichert. Die Einbeziehung von gleichstellungsbezogenen Parametern in die **Mittelzuweisung** des Landes an die Universitäten hat die Aufmerksamkeit für diesen Arbeitsbereich deutlich gesteigert. Das Finanzvolumen, das zwischen den Universitäten umverteilt wird, ist inzwischen beträchtlich und soll weiter zunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission sind an den Beratungen der Finanzkommission zur Mittelverteilung in der Universität beteiligt. Hier wird es darum gehen, durch die Regelungen zur Mittelverteilung Anreize für die Fachbereiche zu setzen, Fortschritte in der Gleichstellung aktiv anzugehen. Das bloße „Durchreichen“ der Boni/Mali aufgrund der Landesparameter dürfte kaum eine solche Wirkung haben. Die künftige Gleichstellungskommission sollte sich also an dieser Diskussion mit eigenen Positionen beteiligen.

Die Novellierung der Hochschulgesetze (Gesetz zur Weiterentwicklung der Hochschulreform – HRWG), die bereits zum 01.01.2005 wirksam werden soll, wird den Anspruch an eine Politik des **Gender Mainstreaming**, d.h. der Analyse und Bewertung aller Entscheidungen und Maßnahmen unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis, in der Universität verstärken. Die Voraussetzungen hierfür sind in der Universität Duisburg-Essen noch nicht durchgängig vorhanden. So wird ein gemeinsames geschlechterdifferenziertes Berichtswesen noch zu entwickeln sein. Zur Vorbereitung von Entscheidungen der

Hochschulleitung wird künftig aber auch vermehrt Gender-Kompetenz von allen Beteiligten gefordert sein. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission Vorschläge erarbeiten, wie dieser Anspruch eingelöst werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragten

Juni 2003

Eckpunkte für die Integration von Frauenförderung und Gleichstellung in die Hochschulentwicklungsplanung

Die Gleichstellungskommission hat in ihrer Sitzung vom 17.06.2003 die im Folgenden vorgelegten **Eckpunkte** verabschiedet.

Die Eckpunkte ergeben sich aus den gesetzlichen Aufgaben der Hochschule nach dem Landeshochschulgesetz (HG NW), aus der spezifischen Aufgabenstellung des Landesgleichstellungsgesetzes und dem Gesetz zur Errichtung der Universität Duisburg-Essen und zur Umwandlung der Gesamthochschulen vom 18. Dezember 2002.

Die Zusammenführung der beiden Universitätsstandorte Duisburg und Essen kann nur dann Fortschritte für Gleichstellung und Frauenförderung bewirken, wenn Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden wird. Konkret heißt das, dass die beschlossenen Eckpunkte in die Hochschulentwicklungsplanung einfließen müssen und damit relevant sind für die Handlungsfelder Hochschulsteuerung/ Hochschulmanagement, Forschung, Lehre und Studium, Nachwuchsförderung und soziale Rahmenbedingungen. In diesem Zuge müssen sie auf den verschiedenen Planungsebenen, sowohl auf der zentralen Ebene als auch in den dezentralen Einheiten, umgesetzt werden.

Zentrale Ebene:

Die Umsetzung von Aspekten der Gleichstellung und Frauenförderung ergibt sich:

- bei der Erarbeitung des **Leitbildes** der Universität Duisburg-Essen durch die Verankerung entsprechender Leit- und Zielvorstellungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Umwälzungen im Bildungssektor
- bei der **Profilbildung** der Universität Duisburg-Essen durch Ausbau und Stärkung der Frauen- und Genderforschung
- durch die **institutionellen Integration** von gleichstellungsrelevanten Punkten in das Hochschulmanagement und die Gremienstrukturen (Grundordnung)
- durch die Entwicklung einer hochschulweiten **Infrastruktur**, die Frauenförderung und Gleichstellung unterstützt (Rahmenplan für die Frauenförderung)
- durch die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Fragen in die Instrumente der **Hochschulsteuerung** (Finanzen; Controlling; Qualitätsmanagement)

[zurück zum Text](#)

Dezentrale Einheiten: Fakultäten/Fachbereiche und sonstige Einrichtungen:

Hier erfolgt die Umsetzung von Aspekten der Gleichstellung und Frauenförderung bei folgenden Handlungsfeldern:

1. Forschung

- Definition von genderorientierten Forschungsschwerpunkten
- Ankerprofessuren für Genderforschung
- Teilwidmungen von Professuren
- Beteiligung an fachübergreifenden, genderorientierten Forschungsbereichen
- Forschungsförderung für Frauen
- geschlechterdifferenzierende Forschungsberichterstattung

2. Lehre und Studium

- Einrichtung von genderorientierten Studiengängen
- Studienreform: geschlechtergerechte Gestaltung von Studiengängen
- Entwicklung von curricularen Elementen im Hinblick auf Genderforschung
- geschlechtergerechte Hochschuldidaktik
- Stärkung der Studienbeteiligung von Frauen
- Stärkung des Studienerfolgs von Frauen
- geschlechterdifferenzierende Evaluation

3. Personal

- Maßnahmen zur Frauenförderung für die verschiedenen Statusgruppen (Frauenförderpläne)
- Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Zusammenführung der Standorte , ggfs. durch Einzelfallbetrachtung

[zurück zum Text](#)

- Berücksichtigung der Gleichstellung bei der Zusammenlegung von Leitungsfunktionen
- Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung durch Neubewertung/Neugestaltung der Arbeitsplätze
- Flexibilisierung von Arbeitszeiten zur Sicherung der Kinderbetreuung und zur Realisierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie von berufsbezogenen Auslandsaufenthalten
- Steigerung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Personals
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- geschlechterdifferenzierendes Berichtswesen

4. Fachbereichs-/Fakultätsmanagement

- Verankerung der Aufgabe Gleichstellung im Dekanat
- Benennung von Ansprechpartnerinnen
- geschlechterdifferenzierende Berichterstattung

5. Soziale Rahmenbedingungen

- Vereinbarkeit von Studium/Berufsausübung und Familie
- die baulichen und räumlichen Gegebenheiten werden unter dem Gesichtspunkt ihrer frauengerechten Gestaltung geprüft und falls erforderlich entsprechend verbessert

*Vorlage der Gleichstellungsbeauftragten für
die 3. Sitzung der Gleichstellungskommission
am 07. 05. 2003 in Essen*

Entwurf

**Richtlinie gegen sexualisierte
Diskriminierung und Gewalt der
Universität Duisburg-Essen vom ...**

1. Präambel

1.1
Die Universität Duisburg-Essen fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie baut Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben an unserer Hochschule ab und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalens (HG), des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Beschäftigtenschutzgesetzes zu verwirklichen. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute Arbeitsatmosphäre.

1.2
Die Universität ist innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verantwortlich dafür, dass das Persönlichkeitsrecht von Menschen auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und ihre individuellen Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes anerkannt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie finden sich im alltäglichen Umgang, im dienstlichen Umfeld sowie im Studienalltag. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu Angstzuständen und ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

stellen eine massive Störung des Universitätsbetriebes dar. Soweit sie eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen, werden sie als solche verfolgt.

1.3
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder und Angehörige der Universität gemäß § 11 HG, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.

1.4
Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, insbesondere sind Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Universität gebunden sind und vom Beschäftigtenschutzgesetz nicht oder nicht ausreichend erfasst werden. Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige der Universität Duisburg-Essen ist.

**2. Formen von sexualisierter
Diskriminierung und Gewalt**

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte verbale oder non-verbale

Verhalten, das in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist und generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden ist. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, zum Beispiel :
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
 - sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
 - sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
 - die verbale und bildliche Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang. Die Freiheit von Forschung und Lehre sowie des Studiums bleibt davon unberührt.
 - das Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände
 - Aufforderung zu sexuellem Verhalten
 - körperliche Übergriffe und sexuell herabwürdigende Berührungen

3. Beratungs- und Beschwerdewege

3.1

Betroffene Personen haben das Recht und werden aufgefordert, über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu berichten und sich zu beschweren. Zuständige Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben. Die betroffenen Personen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

3.2

Universitäre Funktionsträgerinnen und Funktionsträger (insbesondere Rektorin oder Rektor, Kanzlerin oder Kanzler, Dekanin oder Dekan und sonstige Vorgesetzte), die Kenntnis von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung

und Gewalt erhalten haben, sind verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die beschwerdeführende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Für alle zu ergreifenden Maßnahmen ist das Verursacherprinzip leitend. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen.

3.3

Die Universität Duisburg-Essen bietet dauerhaft und regelmäßig Beratungsstunden für betroffene Frauen und ihre Vertrauenspersonen an. Die psychologische Betreuung und Begleitung durch das Beschwerdeverfahren wird von professionellen Beraterinnen durchgeführt. Diese arbeiten eng mit anderen Anlaufstellen (AStA, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission, Personalräte, ZSB) zusammen. Dieses Beratungsangebot kann auch mit nicht-universitären Einrichtungen sichergestellt werden.

3.4 Die Universität gewährleistet, dass alle zuständigen AnsprechpartnerInnen gemäß 3.1 über das im Problemfall stattfindende Verfahren informiert sind.

4. Maßnahmen und Sanktionen

4.1

Bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können/sollen je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person von den zuständigen universitären Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern (siehe 3.2) folgende informelle Maßnahmen ergriffen werden:

- Persönliches Gespräch der Betroffenen unter Heranziehung einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten

- Persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten, einer Funktionsträgerin oder eines Funktionsträgers der Selbstverwaltung mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

4.2

Wenn die unter 4.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind, je nach Einzelfall, unter Einschaltung der Rektorin bzw. des Rektors oder der Kanzlerin bzw. des Kanzlers folgende formelle Maßnahmen zu ergreifen. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Ggf. Strafanzeige durch die Rektorin oder den Rektor.

5. Aufklärung und Prävention: allgemeine Maßnahmen

5.1

Die Universität erwartet von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalverantwortung, von Lehrenden und von Professorinnen und Professoren Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und gegenüber dem Problemfeld "sexualisierte Diskriminierung und Gewalt". Hierauf ist insbesondere bei Bewerbungsverfahren für Stellen mit Personalverantwortung und bei Berufungsverfahren zu achten.

5.2

Die Thematik "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" ist Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte sowie der Fortbildung für Führungskräfte.

5.3

Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten unverzüglich beseitigt. Bei der Planung und Realisierung von Neubauten wird der Sicherheitsbedarf von Frauen entsprechend berücksichtigt.

5.4

Die Universität verpflichtet sich, diese Richtlinie auch im Rahmen ihrer eigenen Werbe- und Informationsmaßnahmen und ihres Auftretens nach außen zu beachten.

5.5 Die Universität ergreift geeignete Maßnahmen zur Bekanntmachung der Richtlinie.

6. Aufklärung und Prävention: Einrichtung eines Arbeitskreises

6.1

Die Universität Duisburg-Essen richtet für einen begrenzten Zeitraum von zunächst fünf Jahren einen Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein. Ihm gehören Vertreterinnen und Vertreter der Personalräte, der Hochschulleitung, des AStA, der ZSB, sowie Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, die Gleichstellungsbeauftragte u.a. an.

6.2

Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, gezielt für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren und zur Enttabuisierung innerhalb der Hochschule beizutragen. Unter Einbeziehung der Erfahrungen aus der Beratungsarbeit (siehe 3.3) entwickelt er konkrete Maßnahmen im

Bereich Öffentlichkeitsarbeit, zur Integration des Themas in Lehrpläne und Lehrinhalte sowie in das bestehende interne Fortbildungsprogramm (insbesondere für Führungskräfte). Zu seinem Arbeitsbereich gehören die Beratung von universitären Gremien, die Betreuung von Studiengruppen, die Durchführung von Ringvorlesungen und die Beteiligung an der Einrichtung von Selbstverteidigungskursen. Der Arbeitskreis initiiert ggf. wissenschaftliche Projekte zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Der Arbeitskreis legt dem Rektorat und der Gleichstellungskommission jährlich einen Arbeitsbericht vor.

7. Bekanntgabe der Richtlinie und Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntgabe im Verkündungsblatt der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Bekanntmachungen - in Kraft. Sie wird universitätsintern in den Fakultäten und Einrichtungen bekannt gegeben.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Duisburg-Essen vom

..., den

Der Rektor der Universität Duisburg -Essen

Anlage F

Anlage 1 Teil 2

Die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen
Dr. Bärbel Rompeltien
Ursula Ziller

26.05. 2004

Gender Profil im Zielvereinbarungsprozess

Die Fusion hat zwei Hochschulen zusammengeführt, die im Hinblick auf Frauenförderung und Gleichstellung deutlich unterschiedliche Profile aufwiesen. Das unterschiedliche Profil zeigte sich

- in quantitativer Hinsicht: der Campus Essen wies höhere Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal und bei den Studierenden auf, daraus abgeleitet auch bei den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen. Dass die quantitativen Unterschiede nicht nur auf die unterschiedliche Fächerstruktur zurückzuführen sind, zeigt sich im Gleichstellungsranking des CEWS, das Fächerunterschiede berücksichtigt. Während die Universität GH Essen den Spitzenplatz (bezogen auf das Jahr 2001) einnahm, rangierte die Universität GH Duisburg im letzten Drittel.
- in der institutionellen Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung: Während die Universität GH Essen über fachbereichsübergreifende Einrichtungen und Projekte verfügte (Essener Kolleg für Geschlechterforschung; Mentorinnenprojekt Meduse; Internationale Sommeruniversität für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik), verfolgte die Universität GH Duisburg neben einer Sommeruniversität für Schülerinnen vor allem Frauenförderungsprojekte in den einzelnen Fakultäten.

Die genannten Unterschiede bestehen zunächst innerhalb der fusionierten Universität fort. Es sind besondere Anstrengungen erforderlich, damit die Universität Duisburg-Essen einen Spitzenplatz im Gleichstellungsranking einnehmen kann. Die Universität verfolgt diese Zielsetzung im Rahmen von zwei ineinander greifenden Strategien.

Erstens sollen Fachbereiche und Einrichtungen sich in Zukunft verstärkt der Förderung der Gleichstellung widmen. Dazu werden sie als neu definierte Organisationseinheiten Frauenförderpläne entwickeln, die konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen zur Verbesserung in den zentralen Gleichstellungskennziffern enthalten. Im Rahmen dieser Strategie ist auch die Stärkung gleichstellungsbezogener und frauenfördernder Einrichtungen erforderlich, die für beide Campi sowohl eigene Projekte durchführen, vor allem aber für die Fachbereiche als Kooperationspartner und Lieferanten von Know-how für eine qualifizierte fachbereichsspezifische Frauenförderung zur Verfügung stehen. Zweitens verfolgt die Universität im Hochschulmanagement eine Strategie des Gender Mainstreaming, d.h. sie integriert die Gender-Perspektive in die wichtigsten Felder der Hochschulsteuerung wie das Controlling als Management-Informationssystem und das Qualitätsmanagement. Das Instrument der hochschulinternen Zielvereinbarungen verzahnt beide Strategien.

In der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit profiliert sich die Universität Duisburg-Essen in drei Schwerpunkten:

1. Genderforschung: Die Universität wird den Schwerpunkt Gender in der Forschung mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung als Kristallisationskern und Vernetzungen in die mathematisch-naturwissenschaftlichen, medizinischen sowie ingenieurwissenschaftlichen Bereiche weiterentwickeln.
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses: Die Universität wird bei der Neugestaltung der Promotionsphase Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit beachten mit dem Ziel, mehr Frauen für eine Promotion zu gewinnen und zum erfolgreichen Abschluss der Promotion zu führen. Als Projekte mit besonderer Ausstrahlung etabliert sie Graduiertenstudien im Bereich der soziotechnischen und soziomedizinischen Genderforschung (Essener Kolleg).
3. Weibliche Studierende: Die Universität Duisburg-Essen bekennt sich zu einem Bildungsauftrag in der Region und wird daher weiterhin Anstrengungen unternehmen, um mehr junge Frauen aus bildungsfernen Schichten für ein Studium zu gewinnen, sie zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu bringen und ihren beruflichen Erfolg zu unterstützen. Sie sieht eine besondere Verpflichtung für Studentinnen und Absolventinnen mit Migrationshintergrund.

Im Folgenden werden Strategien und Maßnahmen zur Umsetzung des angezielten Genderprofils konkretisiert. Die Darstellung folgt den in der Dienstbesprechung der Ministerin mit den Gleichstellungsbeauftragten angesprochenen Bausteinen: Es wird zunächst aufgeführt, welche Projekte die Universität bereits realisiert, daran anschließend wird die Entwicklungsperspektive im Rahmen des Genderprofils erläutert.

Zu den Aufgabenfeldern im Einzelnen:

1. Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

– Promotionsphase

Die Universität Duisburg-Essen verfolgt das Ziel, mehr Frauen für eine Promotion zu gewinnen und mehr Frauen zum erfolgreichen Abschluss einer Promotion zu bringen. Für alle Fachgebiete außer der Medizin trifft derzeit die Feststellung zu, dass der Frauenanteil bei den Promotionen unter dem Frauenanteil bei den ersten Studienabschlüssen liegt, z.T. drastisch niedriger.

Gegenwärtig werden folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen werden realisiert:

Erfolgreich promovieren – Entwicklung und Erprobung eines modularen Förderkonzepts (Projekt der Fachbereiche Sozialwissenschaften, Erziehungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften im Rahmen der hochschulinternen Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung am Campus Essen; Prof. Hoppe, Prof. Nyssen, Prof. Nienhüser): Gegenstand des Projektes ist die Entwicklung und Erprobung eines Veranstaltungsprogramms unter dem Titel „Promovieren – eine Perspektive für Frauen“, das Informationen zur Promotion, Karriereplanungsangebote im Vorfeld und Unterstützungsangebote im Promotionsprozess umfasst (Förderungszeitraum 05/2003-05/2004).

Qualifikationsförderung für Promovendinnen (Projekt des Fachbereichs Sprachwissenschaften im Rahmen der hochschulinternen Zielvereinbarungen am Campus Essen; Prof. Brandt): Gegenstand des Projektes ist die Unterstützung von Promovendinnen in der Startphase der Promotion und die Förderung des Eintritts in den Wissenschaftsbetrieb (Förderungszeitraum 05/2003-05/2004).

Karriereförderung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Bauwesen (Projekt im Rahmen der hochschulinternen Zielvereinbarungen am Campus Essen; Prof. Widmann): Das Projekt beinhaltet eine stärkere Integration wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen in die Forschungsaktivitäten ihrer Bereiche mit dem Ziel einer Qualifizierung für den Wissenschaftsbereich (05-2004-05/2004).

IFORES-Programm der Medizinischen Fakultät: Das Programm stellt eine Finanzierung für PromovendInnen sowie ein Stipendium für eine Habilitandin bereit (fortlaufend).

Entwicklungsperspektiven im Rahmen des Genderprofils

Die Universität Duisburg-Essen beabsichtigt eine umfassende Neugestaltung der Promotionsphase, wobei sie davon ausgeht, dass wesentliche Grundzüge der Neugestaltung, wie Strukturierung und Verkürzung der Promotionsphase durch qualifizierende Studien, Verbesserung der Betreuungsqualität und Vermittlung von Schlüsselqualifikationen an Promovierende, die Attraktivität einer Promotion für Frauen steigert. Auf diesem Hintergrund wird die Universität auch ihre Aktivitäten im Bereich der Promotionsförderung für Frauen verstetigen, um den Frauenanteil bei den Promotionen deutlich zu steigern.

Das Projekt „Promovieren – eine Perspektive für Frauen“ wird fortgesetzt. In diesem Rahmen wird ein Informations- und Beratungsangebot zu Voraussetzungen, Anforderungen und Finanzierungsmöglichkeiten (Broschüre, Veranstaltungen) bereitgestellt; promovierende Frauen erhalten ein Unterstützungsangebot überfachlicher Art (Coaching, Karriereplanung, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen) zur Sicherung eines erfolgreichen und beschleunigten Abschlusses der Promotion. Das Projekt bietet den Fachbereichen Unterstützung und Beratung bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Frauenförderung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses an. Für Hochschullehrende wird ein Qualifizierungsangebot für ihre Rolle als Coach und Mentor/in für Promovierende entwickelt (in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschuldidaktik - ZfH).

Beabsichtigt ist die Ergänzung der bereits entwickelten Beratungs- und Unterstützungsangebote durch ein Mentoring für Promovendinnen (Antrag an das MWF im Rahmen des HWP).

Am Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) ist die Einrichtung eines Graduiertenkollegs im Bereich der soziomedizinischen Genderforschung beantragt. Es steht im Kontext der soziomedizinischen Forschung des EKfG und knüpft u.a. an das laufende Forschungsprojekt im Rahmen des Kompetenznetzes „Herzinsuffizienz“ an.

Außerdem ist am Essener Kolleg die Einrichtung international ausgerichteter Graduiertenstudien im Bereich der soziotechnischen Genderforschung unter Beteiligung mehrerer Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen und in Kooperation mit indischen Hochschulen in Vorbereitung.

- Post-doc-Phase

Zur Förderung des Hochschullehrerinnen-Nachwuchses realisiert das Essener Kolleg für Geschlechterforschung das Maria-Sibylla-Merian-Programm (Zielvereinbarung der Universität mit dem Ministerium): Gegenstand des Programms ist die finanzielle Förderung von Habilitandinnen sowie die Bereitstellung eines Begleitprogramms, die Durchführung eines Science Centers mit Gastwissenschaftlerinnen und ein Coaching-Angebot.

Das Merian-Programm wird den Kreis der Adressatinnen auf Junior-Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ausweiten, die bereits erste Schritte zu einer wissenschaftlichen Karriere unternommen haben.

Internationales Postdoc-Programm

Das EKfG befindet sich in der Vorbereitung eines internationalen Postdoc-Programms. Dieses knüpft thematisch an die Forschungsschwerpunkte Soziomedizinische Genderforschung und Soziotechnische Genderforschung an. Die TeilnehmerInnen dieses Programms beginnen mit einem Modul zu Genderkompetenz an der Universität Duisburg-Essen. Es folgen dann weitere Module an den Partnerhochschulen. Bisherige Kooperationspartner sind die Universitäten Stockholm (Schweden), St. Petersburg (Russland) und die beiden indischen Partnerhochschulen in Chidambaram und Madras.

Medizin

Die Medizinische Fakultät beabsichtigt, im Rahmen ihres Frauenförderplanes ein Mentoring-Programm zur Förderung und Unterstützung wissenschaftlich qualifizierter Frauen durchzuführen. Nachwuchswissenschaftlerinnen soll der Austausch mit einer wissenschaftlich erfahrenen Person in Ergänzung zur herkömmlichen fachlichen Betreuung angeboten werden. Das Mentoring-Programm wird vom Projektzentrum Meduse entwickelt und organisiert. Für das begleitende Workshop- und Vortragsprogramm zur Karriereförderung stehen Mittel der Fakultät bereit.

2. Frauen- und Geschlechterforschung

Beide Campi sind mit je zwei Professorinnen am Netzwerk Frauenforschung in NRW beteiligt. Am Campus Duisburg sind dies Prof. Dr. Anne Schlüter (Mitglied) und Prof. Ph.D. Karen Shire (ass. Mitglied); am Campus Essen sind Prof. Dr. Doris Janshen und Prof. Dr. Renate Nestvogel Mitglied. An beiden Campi werden Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung darüber hinaus von weiteren HochschullehrerInnen sowohl in die Forschung wie die Lehre eingebracht.

Essener Kolleg für Geschlechterforschung als Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung

Das EKfG versteht sich als eine interdisziplinäre Einrichtung. Es steht der Kooperation mit allen Disziplinen der Hochschule – unabhängig davon auf welchem Campus sie angesiedelt sind –, offen. Das EKfG verfolgt dabei das Ziel,

genderrelevante Fragestellungen in die Disziplinen zu implementieren, indem die Bedarfslage der Fächer berücksichtigt wird, und damit auch die Bereitschaft und die Notwendigkeit von Frauenförderung anzustoßen.

Wie den Forschungsschwerpunkten und Projekten entnommen werden kann, ist es darüber hinaus international ausgerichtet.

Forschungsschwerpunkte des EKfG

Es gibt laufende und geplante Projekte, die zur Geschlechterdemokratie im wissenschaftlichen Denken und Arbeiten beitragen. Als Forschungsschwerpunkte sind

soziomedizinische und soziotechnische Genderforschung etabliert. Das EKfG ist Mitglied des bundesweiten Kompetenznetzes Herzinsuffizienz. Es berät die dort zusammengefassten Teilprojekte in Genderfragen und bearbeitet als selbstständiges Teilprojekt „Genderspezifische Aspekte der Herzinsuffizienz: Soziomedizinische Untersuchungen bei betroffenen Frauen und Männern“.

Entwicklungsperspektive innerhalb des Genderprofils/Forschungsprofils der Universität Duisburg-Essen

Das EKfG beabsichtigt, den Forschungsschwerpunkt im Bereich der Soziomedizin durch Einbeziehung der Andrologie, gestützt durch die am Essener Kolleg vorhandene Kompetenz im Bereich der Männerforschung, auszubauen.

Mensch – Tier Konflikt im urbanen Raum

Im englischsprachigen Raum hat sich bereits ein multidisziplinäres Forschungsfeld etabliert, das die unterschiedlichen Aspekte von Mensch-Tier-Beziehungen untersucht und unter dem Begriff „Human-Animal-Studies“ zusammengefasst wird. Am EKfG werden diese Forschungsansätze mit Fragen des Geschlechterverhältnisses thematisch verknüpft und interdisziplinär bearbeitet. Dazu findet im nächsten Jahr eine internationale Konferenz unter dem Thema „Frauen, Männer und dann auch noch Tiere“ statt.

3. Erhöhung des Anteils von Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Die Universität Duisburg-Essen ist bestrebt, mehr Frauen für ein Studium im Bereich der Natur- und Technikwissenschaften zu gewinnen. Dazu führt sie bereits eine Reihe von Maßnahmen durch, die geeignet sind, Schülerinnen zu informieren und zu motivieren:

- Girls'Day (beide Campi)
- Sommeruni für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik (beide Campi)
- Probestudium in Technik und Naturwissenschaften
- Schulprojekte des Bauwesens.

Entwicklungsperspektiven im Rahmen des Genderprofils

Mit den bereits realisierten Maßnahmen werden Schülerinnen von der Grund- und Mittelstufe an in der Phase der Entwicklung von Berufs- und Qualifizierungswünschen angesprochen. Die Universität Duisburg-Essen wird ihre Angebote an Schülerinnen und Studieninteressentinnen in Zukunft stärker aufeinander abstimmen, durch ein Mentoring zwischen Schule und Universität die

angebauten Kontakte von Schülerinnen zur Universität verstetigen und durch Angebote an Multiplikatorinnen verstärken. Weitere Fachbereiche sollen sich an diesen Aktivitäten beteiligen.

4. Stärkung des Studien- und Berufserfolgs von Frauen

Zur Verbesserung des Studienerfolgs von Frauen und zur Erhöhung der Absolventinnenquote bietet die Universität Duisburg-Essen gegenwärtig fachübergreifende Maßnahmen, aber auch fachbereichsspezifische Maßnahmen an.

Fachübergreifende Fördermaßnahmen für Studentinnen und Absolventinnen: Mentorinnen-Netzwerk Meduse – Mentoring zur Unterstützung des erfolgreichen Übergangs von der Hochschule in den Beruf; in diesem Rahmen werden auch in Kooperation mit einzelnen Fächern Programmelemente realisiert, die das allgemeine Mentoring-Programm fachspezifisch ausrichten, so etwa der Praxistag und spezifische Workshop-Angebote für Bauingenieurinnen. Im Rahmen von Meduse wird eine Programmlinie „Meduse ohne Grenzen“ für Studentinnen und Absolventinnen mit Migrationshintergrund angeboten. Zur Zeit wird, gefördert mit Mitteln des Europäischen Strukturfonds und des Landes NRW, ein Projekt zur Konzeptentwicklung „Förderung des Berufseintritts von Absolventinnen mit Migrationshintergrund“ durchgeführt (Campus Essen).

Gegenwärtig werden folgende fakultäts- bzw. fachbereichsspezifische Maßnahmen durchgeführt:

Fakultät Gesellschaftswissenschaften

- das „Absolventinnenprogramm des Integrierten Studiengangs Sozialwissenschaften“ (Dr. Brigitte Hamm) zur Steigerung des Studienerfolgs von Studentinnen und zur Unterstützung beim Berufseinstieg: Angeboten werden für alle Studentinnen der Fakultät Qualifizierungsmaßnahmen im EDV-Bereich und zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen, es wird die Möglichkeit gegeben während der Studienabschlussphase Beratung in Anspruch zu nehmen, darüber hinaus gibt es das Angebot zur Unterstützung der Teilnahme an Kongressen für Studentinnen in der Abschlussphase und für Promovendinnen durch die Erstattung von Reisekosten und Teilnahmegebühren.

- Vom „Mentoring zum Netzwerk“ (Frau Prof. Dr. Anne Schlüter): Als Forschungsprojekt und in Anbindung an das Absolventinnenprogramm der Fakultät werden die Kommunikationsprozesse im Hinblick auf Mentoringsituationen mit Hilfe von Videoaufzeichnungen analysiert. Das so gewonnene Bildmaterial wird Eingang in die Hochschullehre finden.

- Lehrprojekt TAlES (Dr. Antje Bredow/ Prof. Dr. G. Kutscha): Erweiterung des vorhandenen interaktiven telemedialen Lernangebots durch eine Studieneinheit zum Thema „Gender Mainstream in der beruflichen Bildung“, begleitet durch eine tutorielle Unterstützung ausdrücklich für Studentinnen, die eine weniger starke Ausprägung der Nutzung von telemedialen Angeboten aufweisen.

Fakultät Geisteswissenschaften

„Maßnahmen zur Frauenförderung in der Fakultät 2“ (Dr. Corinna Schlicht): Durchgeführt werden Workshops zur Unterstützung des Übergangs in den Beruf mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Literaturagentur, Radio, Verlag, Werbung und Übersetzung. Weiterhin wurde ein Lehrprojekt durchgeführt, in dem die Studentinnen praktische Erfahrung sammeln konnten im Hinblick auf den Übergang in den Beruf in den Feldern Projektarbeit, Vortragsgestaltung, Kongressorganisation und Editionsarbeit.

Fakultät Wirtschaftswissenschaften Campus Duisburg

Im Rahmen des „small business management“ (verantwortlich Prof. Dr. Volker Breithecker, Michèle Kuschel), das Workshops und Schulungseinheiten im Hinblick auf den Übergang in die Selbständigkeit anbietet, werden genderorientierte Elemente implementiert.

Fakultät Ingenieurwissenschaften

Die „Maßnahmen zur Frauenförderung der Fakultät“ zielen auf eine Erhöhung des Studentinnenanteils durch Verbesserung der Werbemedien und durch eine Analyse der Attraktivität des Studiums für Frauen ab. Gegründet wurde zu diesem Zweck eine Arbeitsgruppe.

Entwicklungsperspektiven innerhalb des Genderprofils:

Eine Verbesserung des Studienerfolgs von Frauen und eine Erhöhung der Absolventinnenquote muß in den Fachbereichen geleistet werden. Konkrete Zielsetzungen und entsprechende Maßnahmen werden in den neu zu erarbeitenden Frauenförderplänen (2005 – 2007) zu verankern sein. Hierzu können sie auf die Beratung und Unterstützung fachübergreifender Einrichtungen zurückgreifen. Dazu wird Meduse als Projekt- und Kompetenzzentrum „Frauenförderung – Gleichstellung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere“ weiterentwickelt. Es soll innerhalb dieses Aufgabenfeldes eigene Projekte fortführen und neue Projekte, insbesondere in der Kooperation mit Fachbereichen entwickeln. Zentraler Bestandteil wird der Ausbau eines Kontaktnetzes zu Absolventinnen der Universität Duisburg-Essen (Alumnae) sein. Bestehende Angebote einzelner Fachbereiche sollen abgestimmt fortgeführt werden.

5. Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte der Hochschule

Die Universität ist bemüht, ihren Beschäftigten, insbesondere dem Kreis der Nachwuchswissenschaftlerinnen, bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Karriere und Familie anzubieten. Sie betrachtet ein Angebot zur Kinderbetreuung als wesentliche flankierende Maßnahme zur Realisierung des Genderprofils.

Die Universität Duisburg-Essen verfügt derzeit insbesondere für beschäftigte Eltern nicht über ausreichende Betreuungsangebote (siehe Übersicht im Anhang). Der Mangel besteht im Bereich der Betreuung für Kinder aller Alterstufen. Um den Bedarf an Betreuungsmaßnahmen genauer einschätzen zu können, wird derzeit eine Online-Befragung bei den Beschäftigten der Universität durchgeführt.

Zur Entwicklung eines Angebotes werden verschiedene Lösungsmöglichkeiten ausgelotet:

Gespräche mit städtischen Stellen in Duisburg und Essen sollen geführt werden, um die Möglichkeiten einer Vereinbarung zur Nutzung kommunaler Einrichtungen zu überprüfen. Parallel werden Gespräche mit einer Consulting Gesellschaft geführt, die auf privater Basis Betreuungsprojekte entwickelt. In diesem Rahmen ist auch die Bereitstellung eines Betreuungsangebotes für Ferienzeiten beabsichtigt. Die Einrichtung eines Elternservice wird geprüft.

6. Gendersensible Personalentwicklung

Im Zuge der Schaffung einer einheitlichen Verwaltung der Universität Duisburg-Essen wird auch eine durchgreifende Verwaltungsmodernisierung angestrebt. In diesem Zusammenhang wird die Teilnahme an Gender-Trainings zu einer wichtigen Qualifizierung für leitende VerwaltungsmitarbeiterInnen. Maßnahmen der Personalentwicklung und neue Führungsinstrumente wie z.B. MitarbeiterInnengespräche werden gendersensibel gestaltet. Die hierfür notwendigen Schulungen werden durchgeführt. Fortbildungsveranstaltungen für den Kreis der weiteren Mitarbeiterinnen werden aufgabenbezogen und zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen im Rahmen der internen Fortbildung angeboten.

Das derzeit bestehende Angebot (Seminare: Konfliktmanagement; Selbstbehauptung; Mobbing) wird erweitert.

Die Gleichstellungsbeauftragten

Beschluss der Gleichstellungskommission in der Sitzung vom 08.10.2003

Fortführung der Frauenförderpläne / Anfrage an die Fakultäten und Fachbereiche

Die Gleichstellungskommission beschließt in ihrer Sitzung vom 08.10.2003, der Hochschulleitung zu empfehlen,

1. die Geltungsdauer der Frauenförderpläne um ein Jahr zu verlängern,
2. die Fakultäten/Fachbereiche zu bitten, über die Umsetzung der Frauenförderpläne, bzw. über ihre bisherigen Bemühungen in der Gleichstellung zu berichten, sowie sich gezielt zu ihren Gleichstellungsvorhaben im Hinblick auf die Fachentwicklungspläne zu äußern.(Anlage 1)

Den Fakultäten/Fachbereichen werden durch die Verwaltung aktualisierte Daten zur Verfügung gestellt. Die Fakultäten/Fachbereiche werden gebeten, an Hand der „Eckpunkte für die Integration von Frauenförderung und Gleichstellung in die Hochschulentwicklungsplanung“ (Anlage 2, im August von der Hochschulleitung versandt) über Entwicklungen in der Vergangenheit zu berichten und konkrete Festlegungen im Hinblick auf Zielvorgaben dort zu treffen, wo das zum aktuellen Zeitpunkt möglich ist.

Begründung:

Nach § 5a (6) LGG steht die Universität am Standort Essen vor der Situation, am Ende des Geltungszeitraums der dortigen Förderpläne am 20.11. 2003, neue verabschieden zu müssen. Darüber hinaus muss über die abgelaufenen Pläne dem Senat berichtet werden.

Auf Grund der Fusion befindet sich die Universität Duisburg-Essen zur Zeit in einer weitreichenden Umstrukturierungsphase. Daher ist gegenwärtig die zukünftige Struktur der Fakultäten und Fachbereiche noch nicht absehbar, so dass die erforderlichen konkreten Zielvorgaben in neu zu entwickelnden Förderplänen nicht mit der notwendigen Verbindlichkeit gemacht werden können. Vor diesem Hintergrund kommt die Gleichstellungskommission zu dem Ergebnis, der erforderlichen Berichtspflicht in einer veränderten Form nachzukommen. Sie stimmt dem von der Hochschulleitung vorgeschlagenen Verfahren zu, die Förderpläne fortzuschreiben, mit der Auflage, dass die Fakultäten/Fachbereiche dem Senat und der Hochschulleitung über den aktuellen Stand und über ihre Planungen und Vorhaben hinsichtlich der Implementation der Gleichstellung in den Hochschulentwicklungsplan und in die Fachentwicklungspläne berichten.

Der Prozess der Hochschulentwicklungsplanung darf gerade mit Blick auf die Belange der Gleichstellung nicht aufgehalten werden. Im Verlauf der in den vergangenen Monaten durchgeführten Strukturgespräche der Fächer konnten Fragen der Gleichstellung noch nicht oder nur am Rande zur Sprache gekommen. Es besteht also auch Handlungsbedarf ungeachtet der gesetzlichen Erfordernisse.

Anlage 1

zum Beschluss der Gleichstellungskommission am 08.10.2003

1. Bestandsaufnahme

- 1.1. Bitte benennen Sie auf der Grundlage der vorliegenden Daten Gründe für positive/negative Entwicklungen.
- 1.2. Bitte benennen Sie die Projekte und Maßnahmen, die Sie bereits durchgeführt oder begonnen haben.
- 1.3. Bitte erläutern Sie uns die Gründe für den Fall, dass Sie Änderungen an Ihrem Förderplan planen oder bereits durchgeführt haben.
- 1.4. Welche Regelungen halten Sie für erforderlich, um den Studienerfolg von Studentinnen zu erhöhen, sowie die Zahl der Promovendinnen und Habilitandinnen, als auch die Quote der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und die der Professorinnen zu steigern.

2. Perspektiven der Gleichstellung/Förderung

- 2.1. Mit dem Schreiben vom 31.07.2003 wurden den Fakultäten und Fachbereichen die „Eckpunkte für die Integration von Frauenförderung und Gleichstellung“ (siehe Anlage) vorgelegt. Weiterhin wird hier an das Schreiben des Gründungsbeauftragten an die Dekane und Fachbereiche vom 10.04.03 erinnert, in dem er dazu auffordert, „Gleichstellungsfragen auf Grund des gesetzlichen Auftrags mit dem gebührenden Gewicht in der Planung zu berücksichtigen.“ Bitte benennen Sie daher, welche konkreten Maßnahmen Sie im nächsten Jahr bezogen auf die unten genannten Felder für den Hochschulentwicklungsplan umsetzen wollen.
 - Forschung
 - Lehre und Studium
 - Personal
 - Fachbereichs- / Fakultätsmanagement
 - Soziale Rahmenbedingungen
- 2.2. Bitte geben Sie an, ob und in welcher Form Sie Unterstützung / Beratung von Seiten der Hochschulverwaltung und/oder der Gleichstellungsbeauftragten benötigen.
- 2.3. Bitte benennen Sie Maßnahmen, die Ihrer Meinung nach auf zentraler Ebene verankert werden sollten.

Betreuungsmöglichkeiten für Kinder Beschäftigter der Universität Duisburg-Essen – Stand der Dinge

Derzeit bietet die Universität Duisburg-Essen ihren MitarbeiterInnen und WissenschaftlerInnen keine Möglichkeiten der Kinderbetreuung während der Arbeitszeiten an. Entsprechend stellt sich die tägliche Kinderbetreuung für Beschäftigte und NachwuchswissenschaftlerInnen als privates Problem dar. Die folgende Auflistung stellt die aktuelle Situation im Detail dar:

❖ Campus Essen

Krabbelburg

- Träger: AStA;
- richtet sich an studierende Eltern (Betreuung durch Eltern selbst);
- Öffnungszeiten nach Absprache zwischen den Eltern.

Brückenspatzen

- Träger: Studentenwerk Essen-Duisburg;
- 55 Plätze (Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahre), Einteilung in drei altersgemischte Gruppen;
- 12 Mitarbeiterinnen;
- Öffnungszeiten montags bis freitags zwischen 8:00 und 17:00 Uhr;
- derzeit werden sowohl der Nachwuchs der Studierenden als auch Kinder von außerhalb der Uni betreut.

❖ Campus Duisburg

Kita Campino

- 15 Plätze für Kinder von Studierenden im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren;
- Öffnungszeiten: von 8.00-17.00 Uhr, freitags bis 14.30 Uhr (ganzjährig)

Kindergarten St. Anna

- Der Kindergarten St. Anna stellt in Kooperation mit der Hochschule Duisburg-Essen, Campus Duisburg, 25 Tagesstätten- und Hortplätze für Kinder ab 2,5 bzw. 3 Jahren zur Verfügung.
- Öffnungszeiten: von 7.30 bis 16.30 Uhr, der Hort ist bis 17.00 Uhr geöffnet.
- Das Studentenwerk Duisburg-Essen übernimmt 21 % der laufenden Kosten.

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse der internet-basierten MitarbeiterInnen-Befragung ***Aktueller und künftiger Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität Duisburg-Essen*** (Untersuchungszeitraum: 21.06.-09.07.04; N: 327).

Zielgruppe

Zur Beteiligung an der Befragung waren all jene MitarbeiterInnen aufgerufen, die entweder Kinder im betreuungsbedürftigen Alter haben und auch solche MitarbeiterInnen, die in Kürze mit der Familienplanung beginnen möchten und sich entsprechend bereits mit Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigen.

Beteiligung

Unter allen an der Befragung teilnehmenden Statusgruppen ist mit knapp 58% (n=188) der Befragten die der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen die Größte. Die zweitgrößte Gruppe stellen die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten mit rund 30% (n=98) aller Befragten dar. Der Anteil der ProfessorInnen (und vergleichbaren Statusgruppen) an allen Befragten lag unter vier Prozent.

Rund 70% der Befragten sind am Campus Essen tätig, rund ein Viertel der ProbandInnen arbeitet am Campus Duisburg.

Ergebnisse

Rund 42% der Befragten haben keine Kinder, rund 36% haben zum Zeitpunkt der Erhebung ein Kind, etwa jeder Fünfte zwei Kinder.

Fasst man die Altersangaben zu den Kindern aller Befragten zusammen, so zeigt sich, dass die ProbandInnen vor allem Kinder haben, die auf Grund ihres Alters noch nicht in den Kindergarten gehen. Im Detail ergibt sich folgendes Bild: die größte Gruppe stellt die der 0- bis 3jährigen Kinder (ca. 53%) dar, gefolgt von den 4- bis 7jährigen Kindern (27,5%).

Bedarf

Befragte Eltern meldeten Bedarf an *regelmäßiger Ganztagsbetreuung* (33,2% der Antworten) und *flexibler Kurzzeitbetreuung* (32,4% der Antworten) an. Unter den (noch) kinderlosen Befragten ist der Wunsch nach *regelmäßiger Ganztagsbetreuung* (56,3% der Antworten) noch deutlich höher.

Im Rahmen der durchgeführten MitarbeiterInnen-Befragung gaben rund 90% der (noch) kinderlosen Befragten sowie rund zwei Drittel der befragten Eltern an, im Falle eines Angebots von Betreuungsmöglichkeiten durch die Universität, solche Betreuungsangebote *regelmäßig* zu nutzen.

Der **Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs**
und
die **Gleichstellungsbeauftragte**

laden ein zum

FACHGESPRÄCH

NEUGESTALTUNG DER PROMOTIONSPHASE
PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN *WEIBLICHEN*
WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS

Programm (Beginn: 15 Uhr)

Eröffnung und Begrüßung

Prof. Dr. Eckhart Hasselbrink, Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs
Dr. Bärbel Rompeltien, Gleichstellungsbeauftragte

Perspektiven der Nachwuchsförderung

Dr. Anjana Buckow, Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG, Bonn

Promovieren in Europa

Dr. Antonia Kupfer, Universität Halle-Wittenberg

Promovieren – eine Frage des Geschlechts?

Renate Petersen, Meduse/ Universität Duisburg-Essen

Giessener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften: Konzept und Erfahrungen

Dr. Roy Sommer, Giessener Graduiertenzentrum

Research Training – das Konzept der Max-Planck-Gesellschaft

Kerstin Meyer-Ross, Max-Planck-Institut für Informatik, Saarbrücken

Abschlussdiskussion mit den Referentinnen und Referenten sowie mit *Sylvia Meichsner*,
International Graduate School in Sociology/ Universität Bielefeld

Ausklang bei einem Imbiss (ab ca. 18 Uhr)

Ort: Senatssitzungssaal
(Campus Essen, Raum-Nr. T01 S04 B34)
Zeit: 08.07.2004, 15 Uhr
Anmeldung: gleichstellungsbeauftragte@uni-essen.de
(Anmeldung erbeten)

