

Die Gleichstellungsbeauftragte



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Rechenschaftsbericht
01.10.2012 – 30.09.2014

Inhaltsverzeichnis

VORWORT.....	4
Übersicht 2012 – 2014	6
1. Personalverfahren.....	10
1.1 Auswahlverfahren	10
1.1.1 Berufungen	10
1.1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau.....	11
1.1.3 Personalmaßnahmen bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)	12
1.2 Personalentwicklung, Tariffragen, Leistungszulagen	13
2. Beratung der Gremien	13
2.1 Hochschulleitung, Senat, Dekan_innen-Runde	13
2.2 Senatskommissionen	14
2.2.1 Kommission für Diversity-Management (DiM).....	14
2.3 Gleichstellungskommission	14
2.4 Sonstige Kommissionen und Ausschüsse	15
3. Ausstattung und Mitteleinwerbung des Gleichstellungsbüros	15
3.1 Ausstattung.....	15
3.2 Studentin für Gleichstellungsarbeit.....	16
3.3 Mitteleinwerbung	16
4. Kooperationen	17
4.1 Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) ...	17
4.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ).....	19
4.3 Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE).....	19
4.3.1 Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS).....	19
4.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten.....	20
4.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten	20
4.6 Zusammenarbeit mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG).....	21
4.7 Externe Kooperationen.....	21
4.7.1 Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW	21
4.7.2 Universitätsklinikum Essen (UK-E).....	21

4.7.3	Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof und BuKoF)	22
4.7.4	Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen	22
5.	Einzelfallberatung	22
6.	Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie	23
6.1	Elternservice.....	23
6.2	„audit familiengerechte hochschule“	24
6.3	Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau	24
6.4	Studien-/Prüfungsorganisatorische Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit.....	25
7.	Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung	25
7.1.	Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE und Frauenförderpläne der Fakultäten	25
7.2	Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten/zentralen Einrichtungen	26
7.3	Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (ZLV 2011 -2013) und V (ZLV 2014-2015) zwischen dem Land NRW und der UDE	26
7.4	Abschlussbericht der UDE zu den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG.....	27
7.5	Dokumentation Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms II.	27
7.6	Erfolgreiche Folgebewerbung um das Total E-Quality Prädikat.....	27
8.	Weitere Tätigkeitsfelder	28
8.1	Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten	28
8.2	Besondere Veranstaltungen.....	28
Anhang	29

VORWORT

Am 17. Oktober 2014 steht die erneute Wahl der Gleichstellungsbeauftragten im Senat der Universität Duisburg-Essen (UDE) auf der Tagesordnung. Deshalb wollen wir für die zurückliegende zweijährige Amtsperiode wieder einen zusammenfassenden Überblick über die geleistete Arbeit und dabei die aus unserer Sicht besonders wichtigen Gleichstellungsaktivitäten und – ereignisse etwas ausführlicher vorstellen.

Seit Oktober 2012 haben sich in Nordrhein-Westfalen die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen mit Blick auf den Gleichstellungsbereich weiter verbessert. Von dem in 2012 begonnenen Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule, der Finanzierung des Professorinnenprogramms mit zusätzlichen Landesmitteln sowie den einmal jährlich stattfindenden Genderkongressen mit seiner Möglichkeit zum aktiven Dialog und Austausch mit Politik und Wissenschaftsadministration konnte die UDE bisher schon profitieren. Mit dem am 11. September 2014 verabschiedeten Hochschulzukunftsgesetz sind nun strukturelle Veränderungen verankert worden, die sowohl die Position der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen stärken als auch auf Verbesserungen in gleichstellungsrelevanten Bereichen an den Hochschulen abzielen.

Das Thema Gleichstellung findet im politischen und öffentlichen Raum – zwar mit unterschiedlichen Akzentuierungen - mittlerweile breite Akzeptanz und gehört zur Agenda des Hochschulmanagements dazu. Nichtsdestotrotz ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in vielen gesellschaftlichen Bereichen – so auch an Hochschulen - noch keine Selbstverständlichkeit. Die UDE ist – trotz aller Erfolge - hier keine Ausnahme, wie der stagnierende Frauenanteil bei den Professuren belegt. Gleichstellungsarbeit bleibt eine wichtige Aufgabe und eine Herausforderung.

Die zurückliegende vierte Amtsperiode war durch eine Besonderheit gekennzeichnet. Zum ersten Mal seit der Fusion 2003 gab es zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte: Dr. Lisa Menze und Elke Währisch-Große. Durch die andere Aufteilung der dem Gleichstellungsbüro zugebilligten Freistellungen konnten Aufgabenbereiche intensiver als vorher begleitet werden, das war vor allem bei Berufungsverfahren, den MTV*-Bereich betreffenden gleichstellungsbezogenen Belangen bei Personalmaßnahmen sowie bei der Erarbeitung der Frauenförderpläne der Fakultäten der Fall.

Wir freuen uns, dass es uns auch in der nun endenden Amtsperiode wieder gelungen ist, vieles anzustoßen und umzusetzen. Mit den nachfolgenden Ausführungen zu den verschiedenen Aufgabenfeldern möchten wir das genauer darstellen. Im Gleichstellungsbüro arbeiten wir mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und haben unterschiedliche formale Kompetenzen bzw. Befugnisse; nichtsdestotrotz verstehen wir uns als Team; deshalb werden im Folgenden Aktivitäten und Erfolge nicht einer konkreten Person zugeschrieben, vielmehr sprechen wir im vorliegenden Bericht durchgängig von der Gleichstellungsbeauftragten.

Auch bezogen auf die 4. Amtsperiode möchten wir hervorheben, dass ohne die Unterstützung und gute Zusammenarbeit die positiven Veränderungen und Erfolge nicht möglich gewesen wä-

* Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

ren. 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, die uns immer engagiert zur Seite gestanden haben, allen voran Doris Lutat, die bis zu ihrem altersbedingten Ausscheiden Mitte 2013 das Sekretariat des Gleichstellungsbüros hervorragend gemanagt hat und Gisela Kaisowski, die Anfang 2014 diese Aufgabe übernommen hat, Sonja Neuerer sowie Kasthury Lokanathan, ebenso wie den Mitarbeiterinnen des Elternservicebüros und von DU-E-Kids, stellvertretend Claudia Kippschull und Regina Hausdorf.

Erfreulich und konstruktiv war auch die Zusammenarbeit mit der von der studentischen Frauenversammlung gewählten ‚Studentin für Gleichstellungsarbeit‘ Jana Hermann, die diese Funktion seit Juni 2012 inne hat und das Gleichstellungsbüro noch bis Ende September 2014 verstärkt.

Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Lisa Mense, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Elke Währisch-Große, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Duisburg/Essen September 2014

Übersicht 2012 – 2014:

Ausgewählte Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und gleichstellungsbezogene Ereignisse, an denen das Gleichstellungsbüro beteiligt war

IV. Quartal 2012 ab Wiederwahl im Senat am 09.11.2012	<ul style="list-style-type: none">• Ko-Organisation und Moderation der Mittelbau-Veranstaltung „Über den Rand gedacht. Interdisziplinäre Perspektiven der Geschlechterforschung“, ausgerichtet vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW am 16.11.2012 an der UDE.• Kurzzeitbetreuung als zusätzliches Betreuungsangebot für Kinder ab vier Monaten bis zwölf Jahren von an der UDE studierenden und arbeitenden Eltern im November 2012 gestartet.• Beteiligung an der Ringvorlesung „Karrieren und soziale Welten“ des Essener Kollegs für Geschlechterforschung im WS 2012/2013.• Beteiligung an der Arbeitsgruppe „Gleichstellungsstandards an Hochschulen in NRW“ der LaKof* am 11.12.2012 an der RUB.• Veröffentlichung des Fotobands „Frauen Motivation Beruf - Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (Schriftenreihe der Gleichstellungsbeauftragten, Dezember 2012).• Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule, Förderlinie Nachwuchsförderung: Zuweisung über 25.000,- Euro für die Förderung einer Juniorprofessur in der Fakultät Ingenieurwissenschaften im Bereich Regelungs- und Automatisierungstechnik.
I. Quartal 2013	<ul style="list-style-type: none">• Beteiligung an der vom ZfH durchgeführten Tagung „Gender als Indikator für gute Lehre“ am 31.01.2013 in Duisburg.• Beteiligung an der Vorbereitung der BuKof-Jahrestagung 2013• Abschlussbericht der UDE zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG zum Stichtag 31.01.2013 eingereicht.• LaKof-Mitgliederversammlung am 05.03.2013 in Bonn mit dem Schwerpunkt „Novellierung des Hochschulgesetzes NRW und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW“.• Frauenversammlung und Festveranstaltung "10 Jahre UDE - 10 Jahre Gleichstellung“ anlässlich des Internationalen Frauentages am 08. März 2013 am Campus Duisburg.• Ko-Organisation des Treffens "Universität Duisburg-Essener Netzwerk Sekretariate" am 21.03.2013.• Dokumentation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der UDE zur Teilnahme am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder am 28.03.2013 eingereicht.
II. Quartal 2013	<ul style="list-style-type: none">• Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule, Förderlinie Nachwuchsförderung: Zuwendung über jährlich 65.000,- Euro ab 2013 für voraussichtlich 3 Jahre für die Förderung einer Juniorprofessur in der Fakultät Ingenieurwissenschaften im Bereich Regelungs- und Automatisierungstechnik.• Beteiligung am Workshop „Gender in die Lehre“ am 26.04.2013 an der Universität Bielefeld.

* Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen - LaKof NRW

	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbungsunterlagen zur Weiterführung des Total E-Quality Prädikats zum Stichtag 31.05.2013 eingereicht. • Beteiligung am ersten Arbeitstreffen zu „Gender Equality Activities“ des internationalen Netzwerks IRUN (International Research Universities Network) am 20.06.2013 in Münster. • Beteiligung an der Informationsveranstaltung zu „Gender- und Familienmittel in Forschungsförderungsprogrammen der DFG“ der Universität Münster. • Beteiligung an der Veranstaltung der „European Platform of Women Scientists Short Conference“ am 27.06.2013 in Essen. • Beteiligung am Expert_innenworkshop: „Handlungsempfehlungen für gendergerechte Berufungsverfahren“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung am 28.06.2013 an der UDE.
III. Quartal 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Zulassung der UDE zur Teilnahme am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder im Juli 2013 aufgrund positiver Begutachtung der Dokumentation. • Abschlussbericht der UDE zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ wird von der DFG positiv gewürdigt; UDE in die zweithöchste zu erreichende Stufe (Stadium 3) eingruppiert. • Positiver Jurybescheid zur Weiterführung des Total E-Quality-Prädikats am 31. Juli 2013. • Veranstaltung zu „Sexismus und sexualisierte Gewalt in den Medien“ am 09.07.2013 (organisiert von der Studentin für Gleichstellungsarbeit in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat des AStA). • Abschlussbericht zum Audit „familiengerechte hochschule“ zum 31.08.2013 eingereicht; Fortführung des Auditierungsverfahrens vom Rektorat beschlossen. • Jahrestagung und Mitgliederversammlung der BuKoF* vom 11. – 13.09.2013 in Stapelfeld/Cloppenburg mit dem Schwerpunkt „Frauen an die Spitze“. • Ko-Organisation des Treffens "Universität Duisburg-Essener Netzwerk Sekretariate" am 25.09.2013. • Ko-Organisation und Moderation des Symposiums „Den wissenschaftlichen Mittelbau gibt es nicht. Transformationen des wissenschaftlichen Feldes. Erfahrungen und Kontexte aus der Frauen- und Geschlechterforschung“, ausgerichtet vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW am 26.09.2013 in Essen.
IV. Quartal 2013	<ul style="list-style-type: none"> • LaKof-Mitgliederversammlung am 11.10.2013 in Düsseldorf mit dem Schwerpunkt „Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW“. • Sitzung der BuKoF-Kommission „Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung“ am 23.10.2013 an der UDE. • Erneute Verleihung des Total E-Quality Prädikats an die UDE im Rahmen einer Festveranstaltung am 28.10.2013 in Ehningen bei Stuttgart. • Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung am 28.11.2013 in Essen mit dem Thema „Zukunftsfragen und Genderforschung – Ein interdisziplinärer Forschungsdialog“.

* Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen - BuKoF

	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltung „Frauen und Rente. Was ist wichtig?“ am 13.11.2013 am Campus Essen. • Kongress der UDE „Personalentwicklung an Hochschulen - weiterdenken. Berufliche Lebensphasen zeitgemäß und innovativ begleiten“ am 28.11.2013 in Essen. • Beteiligung an der Jubiläumstagung „15 Jahre Essener Kolleg für Geschlechterforschung (1998 - 2013) am 29.11.2013 in Essen. • Verabschiedung der Frauenförderpläne der Fakultäten Wirtschaftswissenschaften, Mathematik, Chemie, Physik und Ingenieurwissenschaften am 06.12.2013 durch den Senat der UDE. • Unterlagen zur Fortführung des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ zum 17.12.2013 eingereicht.
I. Quartal 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung an der Podiumsdiskussion des AStA „Einblicke in den Berufsalltag von Sexarbeiter_innen“ am 13.01.2014 an der UDE. • Verabschiedung der Frauenförderpläne der Fakultäten Gesellschaftswissenschaften, Bildungswissenschaften und Medizin am 07.02.2014 durch den Senat der UDE. • Gender Kongress 2014 des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW am 07. März 2014 in Essen mit dem Schwerpunkt „Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren“. • Veranstaltung „Frauen und Rente. Was ist wichtig?“ am 12.03.2014 am Campus Duisburg. • LaKof-Mitgliederversammlung am 18.03.2014 an der Universität Köln mit dem Schwerpunkt „Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW“. • Bescheid der „berufundfamilie gemeinnützige GmbH“ zur Weiterführung für weitere 3 Jahre des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ im März 2014.
II. Quartal 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Ko-Organisation des Treffens "Universität Duisburg-Essener Netzwerk Sekretariate" am 02.04.2014. • Verabschiedung des Zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE und des Frauenförderplans der Fakultät für Biologie am 04.04.2014 durch den Senat der UDE. • Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau (Senatsbeschluss am 07.02.2014, Rektoratsbeschluss am 07.05.2014). • Verabschiedung der Frauenförderpläne der Fakultät für Geisteswissenschaften und der Mercator School of Management am 09.05.2014 durch den Senat der UDE. • Studentische Frauenversammlung an der UDE wählt am 26.05.2014 die „Studentin für Gleichstellungsarbeit“. • Verleihung des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ am 17.06.2014 in Berlin. • Wahl des neuen Wahlfrauengremiums im Rahmen der Gremienwahlen vom 24. – 26. Juni 2014.
III. Quartal 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltung „Tudo bem? Eine kritische Analyse der Fußball- WM 2014 im Spiegel gesellschaftlicher Entwicklungen“ am 10.07.2014 in Essen (ausgerichtet von der Studentin für Gleichstellungsarbeit). • Beteiligung am Workshop des Rektorats und des Personalrats der weiteren Beschäftigten zum Projekt „Gute Arbeit“.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Austausch- und Vernetzungstreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten am 21.07.2014 am Campus Duisburg. • Fachgespräch zu Mentoringprogrammen an der UDE am 21.07.2014 am Campus Duisburg (ausgerichtet vom ZfH). • Beteiligung an der „European Conference on Gender Equality in Higher Education“ vom 03. - 05.09.2014 in Wien. • Verabschiedung des Frauenförderplans der Verwaltung am 05.09.2014 durch den Senat der UDE. • Austausch- und Vernetzungstreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten MTV der Fakultäten am 11.09.2014 am Campus Duisburg. • Ko-Organisation und Moderation der Mittelbau-Veranstaltung „Geschlechterforschung und feministische Bewegungen – ambivalente Verhältnisse“, ausgerichtet vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW am 12.09.2014 in Bielefeld. • Ko-Organisation des Treffens "Universität Duisburg-Essener Netzwerk Sekretariate" am 17.9.2014. • BuKoF-Jahrestagung und Mitgliederversammlung „Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“ vom 24.-26.09.2014 in Münster. |
|--|--|

1. Personalverfahren

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

1.1 Auswahlverfahren

1.1.1 Berufungen

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Um dieses Ziel zu erreichen sind qualitativ gute Berufungsverfahren notwendig, die auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, ihren wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsaktivitäten beruhen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahren soll insbesondere ihre geschlechtergerechte Gestaltung gewährleisten. Hierbei kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit den Fakultätsvergleichsbeauftragten, sie ist jedoch für die Stellungnahme im Rektorat und Senat verantwortlich.

Die UDE hat sich in ihrem Hochschulentwicklungsplan 2009 – 2014 das Ziel gesetzt, den Frauenanteil an den Professuren auf 25 % zu heben. Mit einem Frauenanteil von 22 % ist die UDE zum Stichtag 30.06.2014 nicht nur deutlich von diesem Ziel entfernt (vgl. Tab. 6 im Anhang), vielmehr konnte sie den Professorinnenanteil im Berichtszeitraum 2012 - 2014 auch nicht steigern, obwohl in den Jahren 2012 und 2013 die Frauenanteile an den Neuberufungen mit 34 % und 41 % erfreulich hoch ausfielen (vgl. Tab. 1). Doch diese Entwicklung war leider keine dauerhafte, denn in diesem Jahr beträgt der Frauenanteil an den Neuberufungen lediglich 27 %. Insgesamt wurden im Zeitraum von 2012 bis zum 01.10.2014 98 Berufungsverfahren mit einer Rufannahme abgeschlossen, d.h. die Neuberufenen, darunter 33 Frauen, haben ihre Professur angetreten, was einer Berufsquote von ca. 34 % entspricht. Vor dem Hintergrund von Wegberufungen und Eintritt in den Ruhestand von Professorinnen reicht diese Quote jedoch nicht, um den Professorinnenanteil insgesamt deutlich zu erhöhen.

Tab.1: Neuberufungen an der Universität Duisburg-Essen

Fakultät	2012			2013			bis einschl. 01.10.2014		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	10	4	40%	3	2	67%	8	5	63%
GesWi	3	0	0%	2	1	50%	1	0	0%
BiWi	6	5	83%	5	2	40%	3	2	67%
WiWi	4	0	0%	1	0	0%	2	1	50%
BWL	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Mathe	2	0	0%	4	1	25%	6	0	0%
Physik	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%
Chemie	2	0	0%	0	0	0%	3	0	0%
Bio	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
IngWi	2	0	0%	4	1	25%	4	0	0%
Medizin.	7	4	57%	9	4	44%	2	0	0%
Gesamt	38	13	34%	29	12	41%	31	8	27%

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

Tab. 2: Entwicklung des Frauenanteils an den Listenplatzierungen bei Berufungsverfahren von 2012 - 2014

Listenplatz	2012			2013			bis einschl. 01.10.2014		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Erstplatziert	37	13	35%	31	12	39%	30	8	27%
Zweitplatziert	33	10	30%	22	9	41%	25	7	28%
Drittplatziert*	26 ¹	9 ²	35%	16 ³	5	31%	22 ⁴	6 ⁵	27%
Listenplätze gesamt:	96	32	33%	69	26	38%	77	21	27%

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

*oder niedrigere Listenplatzierung

¹ Inbegriffen sind 23 dritte Plätze sowie zwei vierte und ein fünfter Listenplatz

² Inklusive einem vierten Listenplatz

³ Inklusive einem vierten Listenplatz (m)

⁴ 19 dritte und drei (1w, 2m) vierte Listenplätze

⁵ Fünf dritte Listenplätze, ein vierter Platz

1.1.2 Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau

Die Gleichstellungsbeauftragte ist ebenfalls bei den Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Mittelbaus involviert. Die Beteiligung 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 2012 - 2014

Fakultät	Bewerbungen			Vorstellungsgespräche			Einstellungen		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeWi	947	681	71,9%	308	106	34,4%	193	68	35,2%
GesWi	927	357	38,5%	258	167	64,7%	139	65	46,8%
BiWi	458	306	66,8%	207	189	91,3%	127	90	70,9%
WiWi	827	419	50,7%	213	83	39,0%	105	42	40,0%
BWL	156	72	46,2%	74	32	43,2%	64	15	23,4%
Mathe	185	58	31,4%	102	42	41,2%	85	21	24,7%
Physik	658	183	27,8%	135	31	23,0%	109	37	33,9%
Chemie	178	65	36,5%	129	56	43,4%	99	49	49,5%
Bio	369	210	56,9%	89	57	64,0%	50	32	64,0%
IngWi	515	128	24,9%	289	80	27,7%	169	28	16,6%
Medizin	981	542	55,2%	406	213	52,5%	145	78	53,8%
Sonstige	1.207	504	41,8%	371	167	45,0%	245	72	29,4%
Summe	7.408	3.525	47,6%	2.581	1.223	47,4%	1.530	597	39,0%

Quelle: Eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros (GLB)

So war das Gleichstellungsbüro in der Amtszeit 2012 - 2014 mit 1.530 Einstellungsverfahren befasst. Der Frauenanteil an den Bewerbungen in diesen Verfahren beträgt 47,6 %, eingeladen wurden Frauen mit einem Anteil von 47,4 %. Bei den Einstellungen sinkt der Anteil von Frauen schließlich auf 39,0 %. Die Chancen von Frauen, bei den Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Mittelbau berücksichtigt zu werden, sind gegenüber den Männern demnach geringer. Dieser Befund wurde bereits in ähnlicher Weise im Tätigkeitsbericht für die Amtszeit 2010 -

2012 festgestellt und galt insbesondere für die Fakultät für Geisteswissenschaften (72,6 % : 45,7 %), die Medizinische Fakultät (55,0 % : 37,1 %) sowie die weiteren Einrichtungen (46,7 % : 37,7 %). Während die Medizinische Fakultät die Frauenanteile bei den Bewerbungen mit den Frauenanteilen an den Einstellungen in Übereinstimmung gebracht hat, hat sich bei den weiteren Einrichtungen der UDE sowie in besonders auffälliger Weise in der Fakultät für Geisteswissenschaften diese Diskrepanz noch deutlich verstärkt. Auch auf die Mercator School of Management trifft dieser Befund zu.

1.1.3 Personalmaßnahmen bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Das LGG NRW sieht die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei allen sozialen, organisatorischen und - wie oben bereits erwähnt - personellen Maßnahmen vor, wozu auch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Beförderungen sowie die Vergabe von Ausbildungsplätzen gehören.

Tab. 4: Überblick über Personalmaßnahmen in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung für die Jahre 2012 und 2013*

Personalmaßnahmen	2012	2013
Einstellungen, befristet	74	38
Einstellungen, unbefristet	26	51
Einstellung von Auszubildenden	23	24
Weiterbeschäftigungen, befristet	52	46
Weiterbeschäftigungen, unbefristet	32	36
Ver- bzw. Umsetzungen	71	42
Arbeitszeitveränderungen	124	142
Höhergruppierungen	215	56
Beförderungen / Ernennungen	9	16

Bezüglich der Begleitung dieser Personalverfahren gilt das bei den Verfahren im wissenschaftlichen Mittelbau Gesagte: Aufgrund der Vielzahl (vgl. Tab. 4) war die Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte nicht in allen Fällen möglich. Der Schwerpunkt der Teilnahme wurde vor allem in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gelegt. Hierzu zählen insbesondere die technischen Berufe, das Dezernat Gebäudemanagement sowie die Fakultäten für Physik und Ingenieurwissenschaften.

Die UDE bietet in verschiedenen Bereichen Ausbildungsplätze an, allerdings sinkt die Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze seit den letzten Jahren und liegt zum Stichtag 31.12.2012 bei 72. Frauen sind mit einem Anteil von 38 % bei den Ausbildungen insgesamt unterrepräsentiert, bei den sogenannten Büroberufen jedoch überproportional vertreten. Dieser Bereich ist insbesondere von Veränderungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) betroffen. Die Ausbildung für bisherige Büroberufe wurde neu geordnet und der neue Beruf „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ geschaffen. Die entsprechende Ausbildungsregelung trat am 1. August 2014 in Kraft. In

* Die Maßnahmen des Jahres 2014 konnten nicht ausgewertet werden, da hierfür die Daten noch nicht vorliegen. Eine ausführliche geschlechterspezifische Auswertung der Beschäftigtendaten in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung an der UDE liefert der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 16. April 2014 (www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/verkuendungsblatt_2014/vbl_2014_33.pdf).

der Übergangszeit wurden die Ausbildungsbemühungen für den Bereich der Büroberufe an der UDE unterbrochen. Geplant ist eine an die neue Ausbildungsstruktur angepasste modernisierte Ausbildung ab dem Jahr 2015. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte sich in diesen Veränderungsprozess eingebracht und wird sich ebenso an den Planungen der Neuausrichtung beteiligen. Ziel ist es, Berufsausbildungen auch in Teilzeit durchführen zu können, um diese mit familiären Aufgaben besser vereinbaren zu können.

1.2 Personalentwicklung, Tariffragen, Leistungszulagen

Über die Möglichkeit der Zahlung von Leistungsentgelten nach § 40 und § 18 (5-8) TV-L wurde in unterschiedlichen Kontexten seitens der Gleichstellungsbeauftragten informiert. Im Tarifvertrag gibt es nämlich die Option, dass Leistungszulagen gezahlt werden können, wenn vom einem/einer Beschäftigten dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbracht werden. Diese Möglichkeit ist vor allem in den Bereichen und für die Beschäftigten interessant, wo es besondere berufliche Herausforderungen gibt, die üblicherweise nicht zum typischen Aufgabenspektrum gehören und damit auch nicht bei der jeweiligen Eingruppierung berücksichtigt sind, was z. B. bei Sekretärinnen immer wieder der Fall ist.

Anlässlich einer Mitteilung des Kanzlers, die Zahlung von Leistungsentgelten in der Verwaltung einzustellen, wurde um eine geschlechterspezifische Statistik über die bisherigen Zahlungen gebeten. Für die Jahre 2011 und 2012 liegen die Informationen über erfolgte Zahlungen nunmehr im Gleichstellungsbüro vor, bedürfen jedoch noch einer vertieften Auswertung und Interpretation.

Die Einführung neuer Software – insbesondere von SAP – führt in erheblichem Umfang zur Übertragung ehemals in der Verwaltung verorteten Aufgaben in die Fakultäten. Zunehmend kristallisiert sich die komplex gestaltete Rolle als „SAP-User“ der Mitarbeiter_innen in Dekanaten und Fakultätssekretariaten heraus. Eine nach den Strukturen des öffentlichen Dienstes notwendige Übertragung der damit verbundenen neuen oder zusätzlichen Aufgaben wurde seitens der Personalverwaltung bislang nicht flächendeckend umgesetzt. Diese und weitere spezifische Problemlagen waren Themenschwerpunkt vieler Beratungsgespräche bei der Gleichstellungsbeauftragten, die betroffene Frauen gesucht haben.

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, Dekan_innen-Runde

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats, des Rektorats, des Senats und an den Besprechungen der Dekan_innen teil. Im Berichtszeitraum tagte der Hochschulrat sieben Mal, das Rektorat an 74 und der Senat an 20 Terminen. Die Besprechung der Dekane und Dekaninnen fand zehn Mal statt.

2.2 Senatskommissionen

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

- Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung (10)
- Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer (13)
- Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen (9)
- Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium (7)

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben nach Möglichkeit an den Kommissionssitzungen teilgenommen. Hierdurch konnten Gleichstellungsbelange frühzeitig in die Beratungen eingebracht werden.

2.2.1 Kommission für Diversity-Management (DiM)

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 12 Sitzungen der Kommission für Diversity Management stattgefunden. Schwerpunkte der Kommissionsarbeit sind insbesondere Themen, die Studierende betreffen wie Fragen der Inklusion, Internationalisierung sowie Studierende als Bildungsaufsteiger_innen. Darüber hinaus befasst sich die Kommission mit der Entwicklung und Umsetzung von DiM-Konzepten an der UDE. Aufgrund der inhaltlichen Schnittmengen kooperiert die DiM-Kommission themenbezogen mit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten. Ein wichtiges gemeinsames Thema, das für die Kommissionsarbeit langfristig eine Rolle spielt, ist die Problematik der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium/Beruf. Im Juli 2013 hat eine gemeinsame Sitzung mit der Gleichstellungskommission zum Thema „geschlechtergerechte Sprache“ stattgefunden.

2.3 Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission (GLK) tagte im Berichtszeitraum insgesamt neun Mal. Im Hinblick auf die Aufstellung der Tagesordnungen sowie mit Blick auf die Gestaltung der Sitzungen haben sich die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, Prof. Dr. Anne Schlüter und die Gleichstellungsbeauftragte eng und vertrauensvoll abgestimmt. Zu den Sitzungen wurden neben den Mitgliedern der Kommission auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie das Prorektorat für Diversity Management eingeladen. Ein Schwerpunkt der Arbeit der GLK war die Beratung der Frauenförderpläne sämtlicher Fakultäten, der Verwaltung sowie des zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE. Zur Unterstützung der Fakultäten wurde in Abstimmung mit den Personalräten ein Musterfrauenförderplan vom Gleichstellungsbüro erstellt, der als Grundlage für die Begutachtung der Frauenförderpläne in der GLK diente. Die Laufzeit der Frauenförderpläne der Fakultäten konnte erstmals weitgehend vereinheitlicht werden (s. Kapitel 7.1). Im Verlauf des Jahres 2014 sind die zentralen Einrichtungen der UDE, die mehr als 20 Beschäftigte haben, aufgefordert, einen Frauenförderplan vorzulegen. Auch für die zentralen Einrichtungen wurde auf Vorschlag der GLK ein Musterfrauenförderplan erstellt und mit den Personalräten abgestimmt.

Weitere thematische Schwerpunkte der GLK im Berichtszeitraum waren die Beratung der „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die

Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“, die am 07.05.2014 vom Rektorat beschlossen wurden, sowie Empfehlungen zur Verteilung der gleichstellungsbezogenen Mittel, die die UDE seit dem Jahr 2012 vom Land NRW im Rahmen des „Landesprogramms geschlechtergerechte Hochschulen“ erhält.

2.4 Sonstige Kommissionen und Ausschüsse

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

- der Vertrauenskommission zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie von Forschungs- und Lehrzulagen,
- der Auswahlkommission zur Vergabe der zentralen Stipendien im Rahmen des NRW-Stipendienprogramms,
- die AG Inklusion oder
- dem Ausschuss für Lehrerbildung.

3. Ausstattung und Mitteleinwerbung des Gleichstellungsbüros

3.1 Ausstattung

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) institutionalisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden für ihr Amt, das sie hauptberuflich ausüben, freigestellt. Über den gesetzlichen Auftrag hinausgehend, sind die Aufgaben und Anforderungen universitärer Gleichstellungsarbeit komplexer geworden. So sind Gleichstellungsaspekte auch im Rahmen der Beantragung von Drittmitteln bei der DFG oder der EU relevant, ebenso wie im Rahmen der Akkreditierung von Studiengängen. Gleichstellung ist zu einem durchaus bedeutenden Faktor in der Profilierung einer Hochschule geworden. Um die vielfältigen Aufgaben im Bereich der Gleichstellung zufriedenstellend auszuführen, bedarf es einer guten Ausstattung und ausreichender Ressourcen. Die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt im Umfang von zwei Vollzeitstellen. Zusammen mit einer Vollzeit-Bürokraft (Sekretariat) und einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin (75 % einer Vollzeitstelle) sowie einem Sachbudget von 25.500,- Euro verfügt das Gleichstellungsbüro an der UDE über eine sehr gute Ausstattung im Landesvergleich.

Für das Aufgabenfeld Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft/ Beruf ist auf Initiative der früheren Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2005 das Elternservicebüro (ESB) (vgl. Kap. 6) eingerichtet worden, das in den ersten zwei Jahren mit ESF-Mitteln der Europäischen Union gefördert wurde. Das ESB mit seinen mittlerweile drei unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen ist organisatorisch dem Gleichstellungsbüro zugeordnet und wird seit 2007 aus Gleichstellungsmitteln des Landes finanziert. Seit 2013 wird das ESB zusätzlich durch eine aus Mitteln des Universitätsklinikums Essen (UK-E) finanzierte befristet beschäftigte Mitarbeiterin verstärkt, die für die Planung, Organisation und Durchführung der Schulferienbetreuung im Rahmen eines diesbezüglichen Kooperationsvertrags zwischen der UDE und dem UK-E zuständig ist.

Kernstück des ESB ist die universitätseigene Kinderbetreuungseinrichtung DU-E-KIDS, die als außerhäusliche Tagespflegestelle geführt wird und deren insgesamt 21 Mitarbeiterinnen ebenfalls organisatorisch zum ESB und damit zum Gleichstellungsbüro zählen. Bemerkenswert ist, dass die DU-E-KIDS-Mitarbeiterinnen keinen der ansonsten für Tagespflegepersonen üblichen Arbeitsverträge haben, sondern regulär als Hochschulangestellte nach TV-L beschäftigt sind. Hier nimmt die UDE im Landesvergleich eine Vorreiterrolle ein.

Für die Begleitung der Umsetzung der Zielvereinbarung des „audits familiengerechte hochschule“ stehen außerdem Personalmittel im Umfang von 50 % einer Vollzeitstelle zur Verfügung, die sich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und eine weitere Beschäftigte im Gleichstellungsbüro teilen. Dieser Stellenanteil wird ebenfalls aus den Landesmitteln für Gleichstellung finanziert.

3.2 Studentin für Gleichstellungsarbeit

Das Hochschulgesetz NRW lässt eine Studentin als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu. Daher wurde an der UDE die Position einer „Studentin für Gleichstellungsarbeit“ geschaffen, die im Büro der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von 10 Wochenstunden als Studentische Hilfskraft beschäftigt wird und auf der Grundlage einer mit studentischen Gremienvertreter_innen abgestimmten Aufgabenbeschreibung tätig ist. Die Studentin für Gleichstellungsarbeit wird für jeweils ein Jahr von den Studentinnen an der UDE im Rahmen der Wahl-Vollversammlung des autonomen Frauenreferats gewählt und im Anschluss von den Wahlfrauen bestätigt. Jana Herrmann bekleidet diese Position seit dem April 2012 und wurde zuletzt am 26.05.2014 von der studentischen Frauenversammlung einstimmig wiedergewählt.

Im vom nordrhein-westfälischen Landtag im September 2014 beschlossenen Hochschulzukunftsgesetz wird es wieder ermöglicht, dass auch Studentinnen als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden können, was diese wegen der bisher geltenden Rechtslage gefundene Übergangslösung an der UDE überflüssig macht.

3.3 Mitteleinwerbung

Durch die Teilnahme an verschiedenen Ausschreibungen und Programmen warb das Gleichstellungsbüro in den vergangenen Jahren Gelder ein, die für Gleichstellungsmaßnahmen an der UDE verwendet werden (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Mittel für Gleichstellung

Mittelherkunft	2012	2013	2014
Professorinnenprogramm - Bundesanteil	188.143,- €	188.143,- €	128.970,- €
MIWF NRW – Landesanteil im Professorinnenprogramm	188.143,- €	121.070,- €	92.465,- €
MIWF NRW – Sockelbetrag „Gleichstellung“ im Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule“	180.000,- €	180.000,- €	180.000,- €
MIWF NRW – Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule, Förderlinie Nachwuchsförderung	25.000,- €	65.000,- €	65.000,- €
Gesamt	581.286,- €	554.213,- €	466.435,- €

Durch die erfolgreiche Teilnahme am ersten Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder (2008 – 2014) konnte die UDE Mittel für die Erstberufungen von drei Professorinnen beantragen. Da die UDE zwei Regel- und ein Vorgriffsprofessur im Professorinnenprogramm eingeworben hat, dienen die Mittel für die Vorgriffsprofessur ausschließlich der Ausfinanzierung dieser Professur. Die Mittel für die beiden Regelprofessuren müssen und können dagegen nach den Richtlinien des Professorinnenprogramms für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden.

Das Wissenschaftsministerium des Landes NRW (MIWF) beteiligt sich neben dem Bund an der Finanzierung und stellt ebenfalls Mittel für die Ko-Finanzierung der Vorgriffsprofessur und der Regelprofessuren zur Verfügung, wobei der Landesanteil an den Regelprofessuren seit dem Jahr 2013 rückläufig ist.

Darüber hinaus stellt das MIWF einen Sockelbetrag zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zur Verfügung, aus dem die UDE jährlich 180.000 Euro erhält. Zudem konnten sich die Hochschulen des Landes im Jahr 2012 mit Anträgen um Mittel für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bewerben. Die UDE brachte erfolgreich einen Antrag zur Förderung einer Juniorprofessur in der Fakultät Ingenieurwissenschaften im Bereich Regelungs- und Automatisierungstechnik ein und erhielt im Dezember 2012 den Zuweisungsbescheid in dieser Programmlinie. Gefördert wird die Juniorprofessur vorerst bis Ende 2014.

4. Kooperationen

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

Das ZfH hat als zentrale Serviceeinrichtung der UDE den Aufgabenschwerpunkt, die Qualitätsentwicklung in den Bereichen Studium und Lehre sowie im Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation voranzubringen und die Entwicklung von Diversity-Sensibilität an der UDE zu fördern. Insofern leistet das ZfH einen wichtigen Beitrag zur Organisationsentwicklung und ist damit auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten von zentraler Bedeutung. Die Teilnahme an den Beratssitzungen sowie der informelle Austausch mit den Kolleg_innen des ZfH sind die Grundlage für die gute und konstruktive Zusammenarbeit.

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

Eine weitere Zusammenarbeit findet im Projekt „Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln an der UDE!“ statt. Ein wichtiger Bestandteil des Projekts ist das bundesweite Expert_innen-Netzwerk „Gender in Studium und Lehre“, das sich zu regelmäßigen Arbeitstreffen an der UDE trifft und Konferenzen zum Thema "Gender als Indikator für gute Lehre" ausrichtet. Bisher haben drei bundesweite Tagungen stattgefunden - die letzte am 31.01.2013 - die auf sehr gute Resonanz gestoßen sind. Im Rahmen der Netzwerkarbeit ist gemeinsam vom Gleichstellungsbüro und vom ZfH das E-Learning Seminar „Gender is something you do...“ entwickelt worden, das erstmals im Sommersemester 2013 am Institut für Optionale Studien angeboten wurde.

Im Rahmen des Programms ProDiversität (Programm zur Kompetenzentwicklung für den Umgang mit Diversität im Rahmen von Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben) wird darüber hinaus seit dem Frühjahr 2013 einmal jährlich

- ein gemeinsamer Workshop zur geschlechtergerechten Didaktik angeboten, der sich an die Hochschullehrenden der UDE richtet sowie
- den Studienberater_innen/Fachschaftsvertreter_innen eine Informationsveranstaltung angeboten, die die besonderen Angebote der UDE für ein „Studium mit Kind/Pflegeaufgaben“ bekannt macht.

Im Frühjahr 2013 haben die Gremien der UDE die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements-Systems und damit zugleich die Vorbereitung auf eine Systemakkreditierung beschlossen. Das bedeutet, dass die UDE in Zukunft nicht mehr wie bisher jeden einzelnen Studiengang durch eine externe Akkreditierungsagentur akkreditieren lassen muss, sondern das gesamte auf Studium und Lehre bezogene Qualitätsmanagement- und Steuerungssystem der Hochschule wird überprüft. Wenn dieses für geeignet gehalten wird, gelten zugleich alle Studiengänge der Hochschule als zugelassen, sofern sie das QM-System durchlaufen haben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in diesen Prozessen eingebunden. Sie hat unter anderem regelmäßig an den Treffen des Projektbeirats Qualitätsmanagement teilgenommen.

Im Bereich der wissenschaftlichen Qualifizierung bietet das ZfH für Promovierende und Postdoktorand_innen überfachliche Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung an. Wichtiger Bestandteil der Angebote sind nach wie vor die Mentoring-Programme zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Hierzu zählen die Mentoringprogramme in der Medizinischen Fakultät sowie das im Rahmen von ScienceCareerNet Ruhr gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der TU Dortmund durchgeführte „mentoring³“. Das ZfH organisiert zudem seit dem Jahr 2013 Seminare für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Medizinischen Fakultät, die von der durch die DFG finanzierten Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen im Institut für Zellbiologie und im Institut für Virologie angefragt werden.

4.2 Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum (ABZ)

Unter Federführung des ABZ 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 in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I.). Seit dem Jahr 2013 ist die Sommeruniversität auch für junge Männer (ab 16 Jahren) geöffnet, da unter anderem die Teilnahmezahlen kontinuierlich zurückgegangen sind. Beibehalten wird die genderspezifische Ausrichtung, in dem jeweils ein monoedukatives Programm für Schülerinnen und Schüler erstellt wird und feste Platzkontingente für die Schülerinnen vorhanden sind.

In den Jahren 2011, 2012 und 2013 wurde parallel zum Girls' Day auch ein sogenannter Jungstag angeboten, der aber trotz intensiver Bewerbung kaum angenommen wurde. Daher wurde das Angebot wieder eingestellt.

Aufgrund des Rückgangs an Teilnehmer_innen an den genderspezifischen Angeboten an der UDE lud das ABZ am 20.02.2014 zu einem Fachgespräch mit verschiedenen Expert_innen aus dem Bereich, um diesen Entwicklungen auf den Grund zu gehen und neue Impulse für die eigene Arbeit zu gewinnen. An diesem Fachgespräch nahm die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls teil.

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

Zwischen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Sachgebiet PE/OE bestehen vielfältige thematische Bezüge. Denn eine zielgerichtete Personalentwicklung, die die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten zum Ziel hat, beinhaltet wichtige Anknüpfungspunkte für gleichstellungsrelevante Themen. So wird ein umfangreiches internes Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot bereitgestellt, das auch genderbezogenen Erfordernissen Rechnung trägt.

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

4.3.1 Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS)

Das seit 2010 gut etablierte Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS) arbeitet in Kooperation von PE/OE und der Gleichstellungsbeauftragten unter Beteiligung von mittlerweile 135 Teilnehmerinnen. Damit sind ca. die Hälfte aller Mitarbeiterinnen der Fakultäts- und anderer Sekretariate vernetzt.

Die Netzwerkerinnen treffen sich 2-mal jährlich im März und September. In den Jahren 2013 forderte die Arbeit mit der neu implementierten Verwaltungssoftware SAP zunehmend den Beratungsbedarf der Kolleginnen. Das Netzwerk bot den Teilnehmerinnen einen hervorragenden, schnellen Support und kollegialen Austausch von Ideen auf der Suche nach Fehlern und Erklärungen für Fehlfunktionen der Software. Die Netzwerkerinnen wurden zu Gesprächspartnerinnen der SAP-Projektleitung bei der Weiterentwicklung der Implementierung und brachten wichtige Aspekte der Nutzung „aus Fakultäts-Nutzer-Sicht“ in die Arbeiten ein.

Aus der Netzwerkarbeit entstanden vielfältige Vorschläge zur internen Fortbildung. Darüber hinaus wurden durch interne Referent_innen der UDE und der Gleichstellungsbeauftragten die folgenden Themen bearbeitet:

- dezentrales Veranstaltungsmanagement von wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen,
- „Wie funktioniert Hochschule?“
- „SHK und WHK. Fragen zur Sachbearbeitung“.
- Wie bewerbe ich mich richtig bei hausinternen Stellenausschreibungen?

4.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten sind ein wichtiger Teil des gleichstellungsbezogenen Netzwerks der UDE und unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben. Dies betrifft insbesondere die Beteiligung an Berufungsverfahren in den jeweiligen Fakultäten, wobei die abschließenden Stellungnahmen zu den Verfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte der UDE erfolgen.

Um den Austausch, die Information und die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten untereinander und mit weiteren Akteur_innen im Bereich der Gleichstellung zu unterstützen, werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu den Sitzungen der Gleichstellungskommission als Gäste eingeladen.

Darüber hinaus lädt die Gleichstellungsbeauftragte der UDE regelmäßig zu Arbeitsgesprächen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein. Am 21.07.2014 fand ein Treffen zum Thema „geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren“ statt, auf der die spezifischen Fragen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten diskutiert wurden. Es hat sich gezeigt, dass thematisch fokussierte Arbeitsgespräche von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gerne wahrgenommen werden, wohingegen Vernetzungstreffen informeller Art nicht nachgefragt werden. Daher konnte das Arbeitsgespräch 2013 aus Mangel an Beteiligung nicht realisiert werden.

Darüber hinaus erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten bei inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben auf Wunsch Beratung und Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro.

Die Grundordnung der UDE sieht vor, in den Fakultäten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte möglichst jeder Statusgruppe zu wählen. Die Option eine Mitarbeiterin aus Technik und Verwaltung zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu machen, wurde bisher nicht in allen Fakultäten realisiert. Hier gibt es noch Verbesserungsbedarf.

4.5 Zusammenarbeit mit den Personalräten

Der Personalrat für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten sowie der Personalrat für die weiteren Beschäftigten vertreten die Interessen der Mitarbeiter_innen 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 Mitbestim-

mungsverfahren bei den Frauenförderplänen der Fakultäten und der UDE zu nennen. Im Berichtszeitraum wurden sämtliche Frauenförderpläne der Fakultäten fortgeschrieben. Hierzu wurde in Abstimmung mit den Personalräten ein Musterfrauenförderplan als Arbeitshilfe entwickelt, der Standards und Mindestanforderungen im Bereich der Wissenschaft vorgab sowie Vorgaben zur Berücksichtigung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung enthielt.

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

4.6 Zusammenarbeit mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)

Mit dem EKfG verfügt die UDE über eine überregional anerkannte Einrichtung auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Vorstand des EKfG und nimmt an den Sitzungen dieses Gremiums sowie an Mitgliederversammlungen teil. Darüber hinaus ist die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros Mitglied im EKfG und arbeitet im Bereich der Geschlechterforschung mit dem EKfG eng zusammen. Am 29. November 2013 feierte das EKfG sein bereits 15-jähriges Bestehen mit einer international besetzten Festveranstaltung, an der Vertreterinnen des Gleichstellungsbüros aktiv teilgenommen haben.

4.7 Externe Kooperationen

4.7.1 Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung hat ihren Standort an der Universität Duisburg-Essen. Die derzeitige Sprecherin des Netzwerks, Prof. Dr. Anne Schlüter aus der Fakultät für Bildungswissenschaften, ist Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle und außerdem die Vorsitzende der Gleichstellungskommission an der UDE. Das Gleichstellungsbüro arbeitet mit dem Netzwerk gut und konstruktiv in verschiedenen Bereichen zusammen; die wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro und gleichzeitig stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist zudem Beirätin im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung.

4.7.2 Universitätsklinikum Essen (UK-E)

Die Kooperation zwischen der UDE und dem UK-E im Bereich der Schulferienbetreuung, die vertraglich seit Juni 2011 geregelt ist, wurde 2013 mit einer neuen Kooperationsvereinbarung vertieft und ausgeweitet, wobei der grundsätzliche Charakter des Betreuungsangebots beibehalten wurde. Die Laufzeit der neuen Vereinbarung ist vorerst bis zum 31.12.2014 befristet; eine Verlängerung ist geplant.

Die UDE, konkret das ESB, hat seitdem den gesamten Part der Planung, Organisation und Durchführung der Schulferienbetreuung übernommen, das UK-E im Gegenzug die Finanzierung von zusätzlich notwendigem Personal sowie klinikumsbezogenen organisatorischen Aufgaben in diesem Kontext.

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

4.7.3 Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof und BuKoF)

Die Teilnahme an den Konferenzen und Mitgliederversammlungen dient dem Informationsaustausch, der Vernetzung und der Erarbeitung gemeinsamer Ziele und Strategien sowie der Formulierung von Forderungen an die politischen Entscheidungsträger_innen auf Landes- und Bundesebene.

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.

Die BuKoF ist der deutschlandweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Sie vertritt die Interessen von Frauen an Hochschulen bzw. Gleichstellungsbelange für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. 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.

4.7.4 Gleichstellungsbeauftragte der Städte Duisburg und Essen

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

5. Einzelfallberatung

Zahlreiche Frauen haben sich mit spezifischen Fragen oder Problemen an das Gleichstellungsbüro gewandt, um sich individuell beraten zu lassen. Thematisch lassen sich die meisten Einzelfallberatungen unter den Überschriften „Elternschaft im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Situation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bzw. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes“ oder „Ansprüche und Möglichkeiten aufgrund des Bundeselterngeld und –elternzeitgesetzes“ zusammenfassen. Vermehrt haben sich auch studierende Eltern über Sachverhalte der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit ihrem Studium beraten lassen.

Darüber hinaus gab es Beratungsanfragen von Promovendinnen, die insbesondere in Drittmittelprojekten beschäftigt sind, und über mangelnde Wertschätzung und Förderung ihrer Arbeit und Promotion bei gleichzeitiger hoher zeitlicher Belastung berichteten und zum Teil auch Herabsetzung ihrer Person durch männliche Kollegen aber auch durch den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte erfahren.

Im Berichtszeitraum sind ebenfalls vier Beschwerden aufgrund verbaler sexualisierter Belästigung eingegangen. Studentinnen berichten zudem gegenüber der Studentin für Gleichstellungsarbeit von diskriminierenden Äußerungen durch insbesondere Dozenten sowie Kommilitonen, möchten sich aber nicht persönlich beschweren, da sie Nachteile befürchten. Ebenso gab es einige Beschwerden von Mitarbeiterinnen aufgrund von Mobbing-situationen im Arbeitskontext.

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

6. Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie

Insbesondere im Bereich Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie ist die thematische Überschneidung und Kooperation mit der Prorektorin für Diversity Management und Internationales, Prof. Dr. Ute Klammer, und ihren Mitarbeiter_innen besonders ausgeprägt. Hervorzuheben ist hier die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die maßgebend für die Erzielung von Erfolgen in diesem Bereich ist.

6.1 Elternservice

Die UDE sorgt durch die Einrichtung des Eltern-Service-Büros (ESB) dafür, dass eine umfassende Beratung aller Universitätsmitglieder zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Wissenschaft sichergestellt ist. Zum ESB gehören die Tagespflegestellen von DU-E-Kids an beiden Campi, die Betreuung für Kinder bis zu drei Jahren von an der UDE beschäftigten Eltern anbieten, ein regelmäßiges spezielles Betreuungsangebot für schulpflichtige Kinder in den Schulferien, das seit 2011 in Kooperation mit dem UK-E durchgeführt wird, die Babysittervermittlung sowie Betreuungsangebote bei Veranstaltungen an der UDE. Außerdem bietet das ESB Beratung in den Feldern Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf, Kinderbetreuung sowie Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld an. Auch der Bereich der Vereinbarkeit von Studium/ Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben bzw. Betreuungstätigkeiten von Angehörigen zählt zum Angebot des ESB.

Neu ist die im November 2012 gestartete Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten. Dies Angebot ist eine differenzierte Ergänzung als Baustein neben der regulären Betreuung im Kindergarten oder in der Tagespflege und soll helfen, Betreuungslücken hauptsächlich am Nachmittag oder abends zu schließen, die durch Veranstaltungen an der UDE entstehen. Neu an dieser Maßnahme ist darüber hinaus die enge räumliche und in Teilen auch personelle Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Essen-Duisburg.

Um die pädagogische Qualität dieses, aber auch des übrigen flexiblen Kinderbetreuungsangebots an der UDE zu sichern, wurde Frau PD Dr. Sybille Stöbe-Blossey, die Leiterin der Abteilung „Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST)“ des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), von der Gleichstellungsbeauftragten beauftragt, ein wissenschaftliches Begleitprojekt durchzuführen. Die Ergebnisse des Projekts und die Schlussfolgerungen daraus sollen eine wichtige Grundlage für die Perspektive und konzeptionelle Weiterentwicklung der Kinderbetreuung an der UDE sein. Der Abschlussbericht liegt im Entwurf vor.

6.2 „audit familiengerechte hochschule“

Im August 2010 wurde die UDE erstmals von der berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Dieses Zertifikat wird für jeweils drei Jahre vergeben, in denen die zertifizierten Hochschulen konkrete Ziele und Maßnahmen, die sie in einer Zielvereinbarung mit der berufundfamilie gGmbH festgehalten haben, umsetzen müssen (s. Tätigkeitsbericht 2010 – 2012). Der Umsetzungsprozess der ersten Phase endete am 31. August 2013 und wurde im Rahmen eines Abschlussberichts dokumentiert.

Da das bisherige Auditierungsverfahren maßgeblich dazu beigetragen hat, dass sich die Bedingungen an der UDE für die Vereinbarkeit von Beruf/wissenschaftlicher Karriere/Studium mit Familienaufgaben verbessert haben, hat das Rektorat am 07. August 2013 beschlossen, den Auditierungsprozess fortzusetzen sowie im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erneut das Gleichstellungsbüro mit der Fortsetzung der Projektbegleitung zu beauftragen und die Gleichstellungsbeauftragte als Projektleitung zu bestätigen.

Um das Zertifikat weiter führen zu können, musste die UDE die im Verfahren vorgesehene Re-Auditierung durchführen und reichte daher Ende 2013 die dafür erforderlichen Unterlagen bei der berufundfamilie gGmbH ein. Im Vorfeld wurden in der zweiten Hälfte des Jahres 2013 an der UDE im Rahmen verschiedener Workshops konkrete Ziele und Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Familienaufgaben erarbeitet, die in die vom Rektorat unterzeichnete Zielvereinbarung, eingeflossen sind.

Im März 2014 erhielt die UDE die Bestätigung, dass sie den erneuten Zertifizierungsprozess erfolgreich durchlaufen hat und somit das Zertifikat als „familiengerechte hochschule“ bis zum Jahr 2017 weiterführen darf. Im Rahmen eines Festaktes am 17. Juni 2014 wurde das audit-Zertifikat der UDE dann offiziell überreicht.

6.3 Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau

Am 07. Mai 2014 wurden die „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ vom Rektorat in zweiter Lesung verabschiedet und im Juli im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht. Die Leitlinien sind durch eine im Jahr 2012 im Rahmen des „audits familiengerechte Hochschule“ eingerichtete, durch die Prorektorin für Diversity Management und das Gleichstellungsbüro koordinierte „AG Mittelbau“ unter Beteiligung des Personalrates der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten und der Personalabteilung erarbeitet worden.

Die mangelnde finanzielle Grundfinanzierung der Hochschulen bei gleichzeitig steigender Programmfinanzierung bzw. Drittmittelförderung sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben dazu geführt, dass wissenschaftliche Berufswege unsicherer geworden sind. Gängig sind wiederholte Befristungen, Teilzeitverträge sowie in einigen Bereichen auch unterbezahlte Honorartätigkeiten. Eine zumindest über einen bestimmten Zeitraum planbare Karriere in oder außerhalb der Wissenschaft ist für viele wissenschaftlich Beschäftigte nur schwer zu realisieren.

Mit den Leitlinien will die UDE den Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau verlässliche Arbeitsbedingungen und planbare berufliche Perspektiven innerhalb und außerhalb der Universität ermöglichen.

6.4 Studien-/Prüfungsorganisatorische Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit

Die Änderung im Hochschulgesetz (§48, Abs. 5, HG NW) mit der Möglichkeit von Studierenden mit Familienaufgaben auch innerhalb einer Beurlaubung Prüfungen abzulegen, konnte gemeinsam mit den Regelungen für „Studierende in besonderen Situationen“ in allen Rahmenprüfungsordnungen noch besser kommuniziert werden.

Die im Zuge der Auslaufregelung der (Diplom-)Studiengänge vom Senat auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten beschlossenen Härtefallregelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Studium haben Betroffenen einen Studienabschluss ermöglicht. Die aktuelle Herausforderung gilt für die nun in der Auslaufphase befindlichen Lehramtsstudiengänge.

Das wichtige Handlungsfeld zur Verbesserung der Studienorganisation (Maßnahme „Bevorzugte Anmeldung zu Lehrveranstaltungen für studierende Eltern“) fand gute Nutzung. Unserem Wissen nach bemühen sich alle Fakultäten, einen spezifischen Modus zu finden, der den besonderen Belangen studentischer Eltern entgegen kommt.

7. Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung

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

Am 04. April 2014 wurde die Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen im Senat verabschiedet und trat nach seiner Veröffentlichung im Verkündungsblatt der UDE am 16.04.2014 in Kraft. Der Rahmenplan setzt die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung des Landesgleichstellungsgesetzes – LGG um, die für die gesamte Universität Gültigkeit besitzen. Er gibt Ziele zur Gleichstellung und Frauenförderung vor und legt Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zur Zielerreichung für eine Laufzeit von drei Jahren fest.

Da im Januar 2014 die Laufzeit des bisherigen Rahmenplans endete, war die Evaluation und Fortschreibung erforderlich. Im Vorfeld der Einbringung des zentralen Rahmenplans in den Senat durch das Rektorat hat die Gleichstellungskommission den vom Gleichstellungsbüro erarbeiteten Entwurf beraten und zur Beschlussfassung empfohlen, ebenso wie beide Personalräte, die im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmung am Zustandekommen der Frauenförderpläne zu beteiligen sind.

Im Rahmen der mit dem MIWF abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarung IV hatte sich die UDE verpflichtet, bis Ende 2013 gültige Frauenförderpläne vorzulegen. Da die Laufzeiten der Frauenförderpläne der Fakultäten an der UDE sehr unterschiedlich waren, bzw. einige Fakultäten keine gültigen Frauenförderpläne besaßen, waren alle Fakultäten im Jahr 2013 aufgefordert, ihre Frauenförderpläne neu aufzulegen. Vor diesem Hintergrund konnten im Wintersemester 2013/2014 die Frauenförderpläne aller Fakultäten vom Senat verabschiedet werden. Die Laufzeit der Frauenförderpläne der Fakultäten ist damit erstmals weitgehend vereinheitlicht. Sämtliche Fakultäten haben zudem verstärkt die Belange der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in den Fokus genommen und spezifische Maßnahmen beschlossen. So sehen die Frauenförderpläne erstmals Maßnahmen vor, um die berufliche Entwicklung von Teilzeitbeschäftigten zu stärken. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist in den Fokus gerückt.

Als Arbeitshilfe wurde auf Vorschlag der Gleichstellungskommission ein sogenannter Musterfrauenförderplan vom Gleichstellungsbüro in Abstimmung mit den Personalräten erstellt (vgl. Kapitel 4.3). Dieser gibt Standards und Mindestanforderungen vor, an denen sich die Fakultäten bei der Erstellung ihrer Frauenförderpläne orientieren konnten, um eine Vergleichbarkeit der Frauenförderpläne zu gewährleisten. Die Aktualisierung der Frauenförderpläne ist auch deshalb wichtig, da die dort genannten Gleichstellungsziele und -maßnahmen als eine Grundlage für die in diesem Jahr anstehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten und der Hochschulleitung dienen sollen.

Der Frauenförderplan der Verwaltung wurde ebenfalls im Berichtszeitraum fortgeschrieben. Er wurde am 05.09.2014 vom Senat verabschiedet.

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

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

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

Im Berichtszeitraum 2012-2014 fanden die Abschlüsse der ZLV (2013-2015) mit den Zentralen Einrichtungen statt. Für diese ZLV mit den zentralen Einrichtungen wurden die Kennziffern bisher nicht geschlechterspezifisch ausgewiesen, dies ist nun nach entsprechenden Hinweisen der Gleichstellungsbeauftragten für die kommenden ZLV geplant. Jedoch wurden im sogenannten Vereinbarungsraster Genderaspekte wie Angaben zur Karriereförderung von Frauen oder Maßnahmen zur Förderung von Genderkompetenz als Zielkategorie bereits aufgenommen.

7.3 Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (ZLV 2011 -2013) und V (ZLV 2014-2015) zwischen dem Land NRW und der UDE

Gleichstellungsziele sind ebenfalls Bestandteil der ZLV zwischen der UDE und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung des Landes NRW (MIWF). Die vierte ZLV mit dem MIWF mit einer Laufzeit von zwei Jahren lief am 31.12.2013 aus. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde in die Erstellung des Abschlussberichtes einbezogen.

Die sich anschließende ZLV V befindet sich noch im Verhandlungsprozess zwischen dem Land und den Hochschulen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde in den Prozess der Zielformulierungen eingebunden, dies betraf insbesondere die in der ZLV geforderten Gleichstellungsziele und Angaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Studium/Beruf. Wichtige Indikatoren der ZLV betreffen die Erhöhung des Professorinnenanteils an den Neuberufungen, die Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden, den Promotionen und den Lehrstuhlvertretungen sowie die Festschreibung von Professuren mit einer Gender-Denomination.

7.4 Abschlussbericht der UDE zu den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG

Die UDE hatte sich als Mitgliedseinrichtung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet, die von der DFG im Jahr 2008 beschlossenen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ im Zeitraum 2008 – 2013 einzuführen und im zweijährigen Turnus über den Stand der Umsetzung zu berichten. Die Berichte der UDE wurden vom Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission und dem Rektorat erstellt. Im März 2009 hat die UDE den ersten Bericht und im Februar 2011 den geforderten Zwischenbericht eingereicht. Auf Grundlage ihrer Berichterstattung ist die UDE für ihre systematische und innovative Gleichstellungsarbeit von der DFG jeweils als vorbildlich in das Stadium 4 eingestuft worden, die höchste zu erreichende Stufe.

Im März 2013 hat die UDE den Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fristgerecht bei der DFG eingereicht. Trotz erneuter positiver Würdigung des Gesamtkonzepts mit seinen Instrumenten und Maßnahmen auf zentraler Ebene ist die DFG leider zu dem Schluss gekommen, die UDE nicht mehr - wie bisher - in das Stadium 4 der Umsetzung einzustufen, sondern nur noch in das Stadium 3. Diese Entscheidung begründete die DFG damit, dass „Konzept und Maßnahmen in erster Linie top-down vom Rektorat organisiert zu werden scheinen“ und monierte die diesbezügliche mangelnde Durchdringung der Fakultäten.

Die Einstufung der DFG machte die Diskussion notwendig, wie das Engagement der Fakultäten bezüglich ihrer Gleichstellungsmaßnahmen verstärkt werden kann; die Verabschiedung gültiger Frauenförderpläne im Wintersemester 2013/2014 waren ein erster Schritt dahin.

7.5 Dokumentation Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms II

Die UDE hatte sich erfolgreich am ersten Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beteiligt hat und konnte dabei die maximale Förderung für drei Professuren einwerben. Vor diesem Hintergrund hat das Rektorat entschieden, dass sich die UDE um eine Teilnahme im Zuge der Fortführung des Programms bewirbt. Hierzu mussten die Hochschulen, die sich wie die UDE bereits am Professorinnenprogramm I beteiligt hatten, zunächst eine Dokumentation der Umsetzung des beim Professorinnenprogramm I evaluierten Gleichstellungskonzepts vorlegen. Diese Dokumentation hat das Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit dem Rektorat erarbeitet und fristgerecht zum 28.03.2013 beim Projektträger DLR eingereicht.

Im Juli 2013 traf dann die Bestätigung, dass die Dokumentation der UDE positiv bewertet wurde, und die UDE daher an dem folgenden Antragsverfahren teilnehmen kann. Insgesamt hatten sich 131 Hochschulen um Teilnahme beworben, wovon 96 erfolgreich waren.

Wie im ersten Programmdurchlauf wird die UDE auch im Professorinnenprogramm II zwei Regelprofessuren und eine Vorgriffsprofessur beantragen. Die ersten Rufannahmen von zur Förderung geeigneten Professorinnen liegen zum Zeitpunkt der Berichterstellung vor und die Anträge werden nun vom Gleichstellungsbüro in der gesetzten Frist bis Jahresende bearbeitet.

7.6 Erfolgreiche Folgebewerbung um das Total E-Quality Prädikat

Die UDE hatte sich 2007 und 2010 erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben. Mit dem Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chan-

cengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf der Selbsteinschätzung anhand eines standardisierten Bewertungsinstruments, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme zu Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung abfragt. Das Prädikat wird jeweils für drei Jahre verliehen.

Mit Unterstützung durch das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung und der Stabsstelle Controlling hat das Gleichstellungsbüro fristgemäß zum Stichtag 31. Mai 2013 die umfangreichen Antragsunterlagen auf den Weg gebracht. Am 31. Juli 2013 tagte die Jury und entschied positiv über die Bewerbung der UDE, die damit für drei weitere Jahre das Prädikat fortführen darf.

Am 28.10.2013 fand im Rahmen einer Festveranstaltung die Prädikatsübergabe bei IBM in Ehningen bei Stuttgart statt. Die Gleichstellungsbeauftragte nahm das Prädikat für die UDE entgegen.

8. Weitere Tätigkeitsfelder

8.1 Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten

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

8.2 Besondere Veranstaltungen

Anlässlich des Internationalen Frauentags sowie des zehnjährigen Bestehens der UDE lud die Gleichstellungsbeauftragte am 08. März 2013 zur Frauenversammlung und zum Empfang mit dem Thema „10 Jahre UDE – 10 Jahre Gleichstellung“ an den Campus Duisburg ein. Dr. Bärbel Rompeltien, Gleichstellungsbeauftragte bis 2006 an der UDE und von 2007 bis 2012 Mitglied im Hochschulrat, gab in ihrem Festvortrag einen Überblick über „10 Jahre“ Gleichstellung. Darüber hinaus lud die Sängerin Anja Lerch die Teilnehmer_innen unter dem Motto „Gleichstellung zum Mitsingen“ zum gemeinsamen Singen ein.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat für tarifbeschäftigte Mitarbeiterinnen (Angestellte) gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung eine Informationsveranstaltung „Frauen und Rente – Was ist wichtig?“ im Rahmen zweier gut besuchter Veranstaltungen im Herbst 2013 am Campus Essen und im Frühjahr 2014 am Campus Duisburg mit Vortrag und Diskussion durchgeführt.

Anhang*

Frauen an der Universität Duisburg-Essen.

Frauen sind in unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Positionen an der UDE tätig oder befinden sich auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung. Für alle Bereiche gilt jedoch, dass der Frauenanteil mit steigender Position in der Hierarchie oder der wissenschaftlichen Laufbahn und in den höheren Tarif- bzw. Besoldungsgruppen abnimmt, wie die folgende statistische Übersicht zeigt. Eine ausführliche Datenübersicht für alle Beschäftigten- und Studierendengruppen enthalten der Zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen sowie die Frauenförderpläne der Fakultäten

Professorinnen an der UDE

Wie die Tab. 6 zeigt, hat sich der Frauenanteil an den Professuren seit dem Jahr 2012 nur minimal erhöht. Insbesondere in der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 sind Frauen mit einem Anteil von 18,05% deutlich unterrepräsentiert. Demgegenüber liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe C3/W2 mit 28,75% deutlich höher. 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. In 2014 ist das Geschlechterverhältnis in dieser Kategorie mit 40,98% nahezu ausgewogen.

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren von 2012-2014

Tarif-Gruppe	2012			2013			2014		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
C4/W3	266,25	45,25	17,00%	263,01	46,25	17,58%	267,25	48,25	18,05%
C3/W2	117,45	34,25	29,16%	118,20	37,00	31,30%	125,20	36,00	28,75%
W1	13,00	4,00	30,77%	12,00	5,00	41,67%	15,25	6,25	40,98%
Seniorprof.	9,45	3,00	31,75%	6,45	2,00	31,01%	5,45	2,00	36,70%
C2	2,00	0,00	0,00%	8,00	0,00	0,00%	8,00	0,00	0,00%
Gesamt	408,15	86,5	21,19%	407,66	90,25	22,14%	421,15	92,5	21,96%

Quelle: Dezernat Controlling und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 30.06.2014; Vollzeitäquivalente

Die Anteile von Frauen an den Professuren verteilen sich je nach Fakultät sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 7). Die Fakultät für Bildungswissenschaften hat mit einem Frauenanteil von 46,64% das Ziel einer nahezu paritätischen Besetzung der Professuren erreicht, während die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften und Chemie nach wie vor einen Professorinnenanteil von unter 10% aufweisen. Die Fakultäten für Gesellschaftswissenschaften und Geisteswissenschaften haben mittlerweile Frauenanteile von über 30% an den Professuren, insbesondere die Fakultät für Geisteswissenschaften hat in den letzten Jahren erfolgreich Frauen berufen, wie die Steigerungs-

* Eine ausführliche Datenübersicht für alle Beschäftigten- und Studierendengruppen enthalten der Zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen sowie die Frauenförderpläne der Fakultäten und der Verwaltung. Diese sind auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten eingestellt: <https://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/frauenfoerderplan.shtml>

rate zeigt, während der Anteil an den Professorinnen in den Gesellschaftswissenschaften gesunken ist. Dies gilt ebenso für die Fakultät für Mathematik, die im Berichtszeitraum ihren Frauenanteil von 22,73% im Jahr 2012 nicht halten konnte und zum Stichtag 30.06.2014 bei 14,81% liegt. Auch die Fakultät für Biologie hat einen Rückgang an den Frauenanteilen zu verzeichnen. Erfreulich ist demgegenüber, dass es gelungen ist, den Anteil der Frauen in der Medizin bei über 20% zu halten. Die Fakultät für Physik hat im Berichtszeitraum eine weitere Professorin berufen können, ebenso wie die Mercator School of Management, wohingegen die Fakultäten für Ingenieurwissenschaften und Chemie keine Veränderung bei der Anzahl der Professorinnen verzeichnen.

Tab. 7: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren nach Fakultäten von 2010-2014

Fakultäten	2012			2013			2014		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	58,25	14,25	24,46%	57,00	17,00	29,82%	60,00	19,00	31,67%
GesWi	26,00	10,00	38,46%	29,00	10,00	34,48%	28,00	9,00	32,14%
BiWi	35,45	17,00	47,95%	37,45	17,00	45,39%	36,45	17,00	46,64%
WiWi	34,00	2,00	5,88%	34,01	2,00	5,88%	34,00	3,00	8,82%
BWL/MSM	20,00	4,00	20,00%	21,00	5,00	23,81%	22,00	5,00	22,73%
Mathe	22,00	5,00	22,73%	22,00	4,00	18,18%	27,00	4,00	14,81%
Physik	22,00	2,00	9,09%	22,00	2,00	9,09%	24,00	3,00	12,50%
Chemie	22,00	2,00	9,09%	22,00	2,00	9,09%	23,00	2,00	8,70%
Bio	19,00	5,00	26,32%	17,00	4,00	23,53%	16,25	3,25	20,00%
IngWi	76,00	10,00	13,16%	74,75	10,00	13,38%	77,00	10,00	12,99%
Medizin	73,45	15,25	20,76%	71,45	17,25	24,14%	73,45	17,25	23,49%
Summe	334,70	71,25	21,29%	336,21	73,00	21,71%	347,70	75,25	21,64%

Quelle: Dezernat Controlling und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 30.06.2014; Vollzeitäquivalente

Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

Der Anteil der Frauen im Mittelbau ist von 2012 bis 2014 insgesamt gestiegen. Je nach Beschäftigtenstatus gestalten sich die Anteile von Frauen im Mittelbau sehr unterschiedlich. So sind Frauen bei den Beamt_innenstellen deutlich mit einem Anteil von ca. 25% unterrepräsentiert. Bei den Tarifbeschäftigten stieg der Frauenanteil von 36,53% im Jahr 2012 auf über 44,2% im Zeitverlauf. Dieser Anstieg basiert jedoch auf einer hohen Steigerungsrate in der Fakultät für Medizin. Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Mittelbau an der UDE beträgt ohne die Fakultät für Medizin aktuell 37,67%.

Tab. 8: Entwicklung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau

	2012			2013			2014		
	Ges.	Frauen	w in %	Ges.	Frauen	w in %	Ges.	Frauen	w in %
BeamtInnen	258,19	62,56	24,23%	252,51	63,87	25,29%	260,81	66,18	25,37%
Tarifbeschäftigte	2.590,7	946,45	36,53%	2.653,96	1.168,97	44,05%	2.682,53	1.185,74	44,20%
Gesamt	2.848,89	1.009,01	35,42%	2.906,47	1.232,84	42,42%	2.943,34	1.251,92	42,53%

Quelle: Dezernat Controlling und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 30.06.2014; Vollzeitäquivalente

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung liegt der Anteil der Frauen im Jahr 2014 bei 56,22%, was im Vergleich zu 2012 mit 54,80% einen leichten Anstieg darstellt (Tab. 9). Auch hier wiederholt sich das bekannte Muster, das Frauen je nach Laufbahn bzw. Besoldungsgruppe in der Regel im gehobenen und mittleren Dienst überproportional vertreten sind, während sie im höheren Dienst unterrepräsentiert sind.

Tab. 9: Entwicklung des Frauenanteils bei den weiteren Beschäftigten

2012			2013			2014		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
1375,38	753,77	54,80%	1390,74	769,16	55,31%	1375,93	773,50	56,22%

Quelle: Dezernat Controlling; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 30.06.2014; Vollzeitäquivalente

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Tab. 10: Entwicklung der Frauenanteils an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften

	2012			2013			2014		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
WHK	238,70	117,40	49,18%	238,16	130,68	54,87%	249,78	131,06	52,47%
SHK	940,90	390,40	41,49%	1272,02	570,83	44,88%	1035,98	465,82	44,96%

Quelle: Dezernat Controlling und Dezernat Personalwesen am Uniklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J sowie 30.06.2014; Vollzeitäquivalente

Die Wissenschaftlichen Hilfskraftstellen teilen sich Frauen und Männer an der UDE nahezu paritätisch, wobei der Frauenanteil mittlerweile leicht überwiegt (vgl. Tab. 10). Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, vor allem auch im Hinblick auf ihren Anteil an den Studierenden. Allerdings hat sich der Anteil der Frauen von 41,49% auf 44,96% erhöht. Der ausgeglichene Anteil von Frauen und Männern an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen kann jedoch nicht direkt mit dem Anteil an den studentischen Hilfskraftstellen verglichen werden, vielmehr muss der Befund zu den Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in Bezug gesetzt werden. Die Vermutung liegt nahe, dass Frauen eher wissenschaftliche Hilfskraftstellen bekommen, während Männer die Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter erhalten.

Habilitationen

Habilitationen sind nach wie vor eine entscheidende Voraussetzung für eine Professur, auch wenn die die Habilitation als Weg zu einer Professur je nach Fach an Bedeutung verloren hat. Weitere Karrierewege, wie die Leitung von Nachwuchsgruppen oder eine Juniorprofessur haben sich zwischenzeitlich etabliert.

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen an der UDE aktuell bei 28% und liegt damit leicht über dem Wert von 2012 (vgl. Tab. 11). Aufgrund der kleinen Zahlen bei den Habilitationen sind die Frauenanteile jedoch anfällig für Ausreißer und somit nur vorsichtig zu deuten.

Tab. 11: Entwicklung der Frauenanteile an den Habilitationen

Fakultäten	2012			2013		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	2	2	100%	1	1	100%
GesWi						
BiWi						
WiWi						
BWL						
Mathe	1	0	0%	1	0	0%
Physik				3	0	0%
Chemie	1	0	0%			
Bio	2	0	0%			
IngWi	2	0	0%	3		
Medizin	20	5	25%	24	8	33%
Gesamt	28	7	25%	32	9	28%

Quelle: Dezernat Controlling. Daten für 2014 liegen noch nicht vor

Promotionen

Insgesamt ist die Promotionsbeteiligung von Frauen an der UDE in den letzten Jahren mit über 40% relativ ausgeglichen. Der deutlich niedrigere Anteil von 38,18% im Prüfungsjahr 2014 ist darauf zurückzuführen, dass die Daten für die Medizinische Fakultät noch nicht vorliegen. Insbesondere in der Medizin wird eine besonders hohe Anzahl an Promotionen im Vergleich zu den übrigen Fakultäten abgeschlossen und der Frauenanteil liegt hier bei über 50%.

Tab. 12: Entwicklung der Frauenanteile von 2012-2014 an den Promotionen nach Fakultäten

Fakultäten	2012			2013			2014*		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	27	15	55,56%	27	14	51,85%	18	10	55,56%
GesWi	13	4	30,77%	13	3	23,08%	19	6	31,58%
BiWi	14	4	28,57%	19	11	57,89%	25	13	52,00%
WiWi	30	15	50,00%	21	7	33,33%	26	6	23,08%
BWL	16	4	25,00%	14	2	14,29%	14	3	21,43%
Mathe	10	4	40,00%	4	1	25,00%	15	8	53,33%
Physik	19	5	26,32%	26	5	19,23%	13	2	15,38%
Chemie	28	11	39,29%	47	23	48,94%	51	25	49,02%
Bio	28	21	75,00%	43	28	65,12%	39	25	64,10%
IngWi	80	21	26,25%	69	13	18,84%	55	7	12,73%
Medizin	172	89	51,74%	140	83	59,29%			
Gesamt	437	193	44,16%	423	190	44,92%	275	105	38,18%

Quelle: SuperX, Prüfungsjahr: Sommersemester und vorhergehendes Wintersemester; die Daten für 2014 sind noch vorläufig, da noch Nachmeldungen zu erwarten sind. Für die Medizin liegen noch keine Daten für 2014 vor.

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

Studium

Tab. 13: Entwicklung der Frauenanteile in Prozent von 2012-2014 im Studium

Fakultäten	Studienanfängerinnen			Studentinnen			Absolventinnen		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2012	2013	2014
GeiWi	70,41%	72,65%	74,32%	70,46%	70,88%	71,23%	78,86%	76,29%	73,29%
GesWi	49,17%	52,24%	54,55%	48,43%	49,75%	50,27%	50,20%	53,57%	50,53%
BiWi	75,00%	77,67%	81,30%	72,19%	72,29%	74,30%	75,69%	77,07%	76,17%
WiWi	38,70%	40,73%	45,92%	36,92%	38,06%	38,98%	39,86%	39,21%	40,07%
BWL	54,39%	52,65%	49,59%	50,53%	49,90%	48,78%	52,94%	58,10%	55,80%
Mathe	55,97%	54,06%	56,18%	59,77%	58,31%	57,16%	69,44%	64,90%	62,64%
Physik	28,67%	30,21%	22,84%	23,49%	24,97%	23,04%	20,25%	12,28%	36,36%
Chemie	46,44%	45,08%	50,00%	48,43%	47,91%	47,69%	48,32%	53,05%	52,70%
Bio	67,82%	64,07%	67,57%	67,15%	66,72%	67,11%	71,35%	77,83%	73,86%
IngWi	23,32%	27,53%	26,69%	23,71%	24,27%	24,92%	31,39%	25,02%	24,16%
Medizin	65,49%	66,43%	62,70%	61,99%	63,81%	63,60%	57,89%	65,63%	60,00%
Gesamt	48,03%	49,37%	48,65%	50,41%	50,03%	49,35%	58,56%	57,30%	53,82%

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

Der Frauenanteil an den Studierenden lag im Studienjahr 2013 bei 49,35% und bei Studienbeginn bei 48,65% (Tab. 13). Damit ist das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis im Studium relativ ausgeglichen. Nach wie vor wirksam sind jedoch die Muster der geschlechtsspezifischen Studienwahl. So gibt es in den Fakultäten Biologie, Medizin, Geistes- und Bildungswissenschaften eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen während die Fakultäten Physik und Ingenieurwissenschaften eine klare Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen.

Frauen in Führungs- und Leitungspositionen an der UDE

In der im Jahr 2012 neu gewählten Zusammensetzung des Hochschulrats sind Frauen mit einem Anteil von 40% vertreten. Nicht nur der Frauenanteil von 40% ist bei der Zusammensetzung des Hochschulrats erfreulich, sondern auch die bei den Mitgliedern vorhandene Kompetenz in Gleichstellungsfragen.

Das Rektorat inklusive des Kanzlers aus sechs Personen. Nach wie vor sind auch nach der Neuwahl 2014 zwei Mitglieder Frauen. Durch eine strukturelle Änderung, dem Wegfall einer hauptamtlichen Rektoratsposition, bleiben auch in dieser Rektoratsperiode die hauptamtlichen Positionen mit Männern besetzt.

In den Fakultäten sind zum Zeitpunkt des Sommersemesters 2014 wie in der vorangegangenen Amtszeit auch ausschließlich Männer Dekane. Das Amt der Prodekan_in wird von zwei Frauen wahrgenommen (Mathematik und Bildungswissenschaften ebenso wie das Amt der Studiendekan_in (Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften). Dies zeigt eine nach wie vor enorme Unterrepräsentanz in den Leitungsstrukturen der Fakultäten auf. Diese Unterrepräsentanz ist zum Teil auch der insgesamt geringen Anzahl von Professorinnen geschuldet.

In der obersten Führungsebene der Verwaltung der UDE gestaltet sich das Bild ähnlich, denn von fünf Dezernaten wird nur das für Personal und Organisation von einer Frau geleitet. Erfreulich ist, dass sämtliche fünf Stabsstellen von Frauen zumindest (mit-)geleitet werden, entweder alleine, in einer Doppelspitze oder als Stellvertreterin. Sämtliche zentrale wissenschaftliche Werkstätten hingegen werden ausschließlich von Männern geleitet.