UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

NRW-Wettbewerb:
Gleichstellungskonzept -
Geschlechtergerechte Hochschule

April 2009

Wettbewerb: Gleichstellungskonzept – Geschlechtergerechte Hochschule

Vorbemerkungen

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) versteht die Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern als Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium für die Entwicklung der Hochschule. Sie teilt die Auffassung, die die HRK in ihren Empfehlungen 2006 zum Ausdruck gebracht hat:

> „Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden."

Geschlechtergerechtigkeit ist deshalb als zentrales Ziel für alle Einrichtungen der Universität definiert. Die Anliegen von Gleichstellung und Frauenförderung sind in die Instrumente zur Hochschulentwicklung und -steuerung integriert.

Für ihre Maßnahmen für eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik wurde die UDE im Jahre 2007 mit dem Total E-Quality Prädikat ausgezeichnet. In der Jurybegründung wird die systematische Gleichstellungsarbeit an der UDE betont:

> „Die Universität hat einen systematischen Ansatz von Gender Mainstreaming, der sich konsequent durch alle Bereiche zieht und hohes Potenzial für die zukünftige Entwicklung birgt. Beispielhaft ist das GenderPortal zu nennen, das einen ersten Ansatz für ein gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement darstellt" (Auszug aus der Jurybegründung).

Ebenfalls erfolgreich hat sich die UDE 2008 mit ihrem Gleichstellungskonzept[1] um Teilnahme im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beworben. Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der UDE wurde in der Bewertung durch die Jury besonders hervorgehoben.

Trotz dieser im Grundsatz positiven Ausgangslage ist die Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE noch nicht verwirklicht, wie an den Frauenanteilen bei den Studierenden und dem Personal auf den verschiedenen Karrierestufen deutlich wird. Auch an der UDE reproduziert sich das bekannte Muster der Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen Ebenen der Qualifizierung und Beschäftigung in der Hochschule: Sind die Männer- und Frauenanteile bei Studienbeginn, Studium und Studienabschluss noch weitgehend gleich, sinken sie mit jeder weiteren Stufe der akademischen Karriere. Vor diesem Hintergrund sind für die kommenden Jahre an der UDE folgende Ziele, die in Anlehnung an das so genannte Kaskadenmodell formuliert sind, maßgebend und werden im Hochschulentwicklungsplan (HEP) verankert:

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

---

[1] Das Gleichstellungskonzept der UDE ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht: http://www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungskonzept.pdf

1. Welchen konzeptionellen Ansatz zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit verfolgt die Hochschule?

Um die Gleichstellungsziele an der Universität zu erreichen, hat sich die UDE dem Ansatz des Gender Mainstreamings als Querschnittsaufgabe und Doppelstrategie verpflichtet. Seit ihrer Gründung durch Fusion der beiden Vorgängeruniversitäten/Gesamthochschulen im Jahr 2003 wurden neue Steuerungsinstrumente, Strukturen und Maßnahmen mit Blick auf Gleichstellung und Frauenförderung entwickelt und implementiert.

Als Universität des Ruhrgebiets mit starker regionaler Verankerung aber auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden internationalen Verflechtung von Universitäten will die UDE die Heterogenität ihrer Studierenden und Beschäftigten verstärkt in den Blick nehmen und adäquat berücksichtigen. Mit der Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management im Oktober 2008, das ein übergreifendes Konzept zur Umsetzung von Diversity Management an der UDE entwickeln wird, nimmt die UDE in der deutschen Hochschullandschaft eine Vorreiterrolle ein. Gleichstellung ist hierbei integraler Bestandteil des Diversity Managements. Dabei werden die Konzepte Gender Mainstreaming und Diversity Management als sowohl jeweils spezifische als auch aufeinander abgestimmte Strategien verstanden.

2. Wo und wie ist dieser Ansatz institutionell/schriftlich verankert?

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist Leitungsaufgabe der Hochschule und wird als Querschnittsaufgabe in der Entwicklungsplanung der Hochschule definiert. Das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschulentwicklung ist dementsprechend in den Leitlinien und verschiedenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) verankert. Die hochschulinterne Gleichstellungspolitik ist in verschiedenen Ämtern und Funktionen an der UDE institutionalisiert.

2.1 Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung

Mit der Errichtung der UDE wurden zwei Hochschulen zusammengeführt, deren Ausgangssituation im Hinblick auf Frauenförderung und Gleichstellung deutliche Unterschiede sowohl auf quantitativer als auch auf qualitativer Ebene aufwies. Trotz dieser unterschiedlichen Ausgangslagen wurde die Fusion im Hinblick auf Frauenförderung und Gleichstellung auch als Chance zur Umsetzung neuer Möglichkeiten wahrgenommen, wie bereits die im Vorfeld der Fusion durchgeführte Expertise „*Gleichstellungsbezogene Risiken und Chancen einer Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen Essen und Duisburg*“[2] aufzeigte. So hatte das damalige Gründungsrektorat in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission die Strategie des Gender Mainstreaming als Ziel formuliert:

> „Im Hochschulmanagement (Hochschulleitung und dezentrale Ebenen) werden Entscheidungen im Hinblick auf ihre Auswirkungen für Frauen und Männer beurteilt (Gender Mainstreaming). Managementinformationssysteme (Controlling) und Instrumente zur Qualitätssicherung unterstützen das Gender Mainstreaming“ (Auszug aus den Zielen des Gründungsrektorats).

Geschlechtergerechtigkeit und Diversity Management werden in den Leitlinien des HEP der UDE verankert:

> „Wir betrachten die Heterogenität unserer Studierenden und MitarbeiterInnen als Chance und fördern die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil“ (Auszug aus dem in Vorbereitung befindlichen HEP für die Jahre 2009-2014).

---

[2] Kahlert, Heike (2002): Gleichstellungsbezogene Risiken und Chancen einer Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen Essen und Duisburg. Expertise im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten. Essen.

Auch die Weiterentwicklung und Verstetigung von Gender Mainstreaming und seiner Instrumente Controlling, Berichtswesen, Gender-Budgeting sowie die Formulierung von Gleichstellungszielen werden im HEP festgehalten.

Neben dem hochschulweit geltenden „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen" vom 07.11.2005 und den fachbereichsbezogenen Frauenförderplänen ist Gender Mainstreaming als Querschnittskategorie in den internen ZLVen zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen/zentralen Einrichtungen integriert. Darüber hinaus wurden 2007 Gleichstellungsziele in der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Land Nordrhein-Westfalen (ZLV 2007 – 2010) formuliert. Das 2008 erfolgreich begutachtete Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder ist die aktuelle Grundlage für die Fortschreibung des zentralen Frauenförderplans der UDE.

2.2 Ressortzuständigkeit für Gleichstellung im Rektorat

Da die Umsetzung von Gender Mainstreaming Aufgabe aller Führungskräfte, insbesondere der Leitungsebene der Universität ist, hat das Rektorat die Prorektorin für Diversity Management, Frau Prof. Dr. Ute Klammer – zugleich Mitglied der Sachverständigenkommission Gleichstellung des BmFSFJ -, als Ansprechpartnerin für Gleichstellung benannt. So werden Gleichstellungsarbeit und Hochschulentwicklung gut aufeinander abgestimmt und eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht.

2.3 Gleichstellungsbeauftragte

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetztes institutionalisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für die Amtszeit, da sie hauptberuflich tätig sind, freigestellt. Aufgrund der zunehmenden Komplexität universitärer Gleichstellungsarbeit hat die UDE im Dezember 2006 den Freistellungsumfang deutlich erhöht. Nunmehr steht für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten ein Budget im Umfang von zwei Vollzeit-Stellen zur Verfügung. Zusammen mit einer Vollzeit-Bürokraft (Sekretariat) und einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin (75% einer Vollzeitstelle) und einem Sachbudget von 25.500 Euro verfügt das Büro der Gleichstellungsbeauftragten über eine gute Ausstattung.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist organisatorisch auch das Elternservicebüro zugeordnet, mit einer Vollzeit- und zwei Teilzeitbeschäftigten. Schwerpunkt ist hier die fachliche Beratung rund um das Thema Familie und Beruf sowie die Vermittlung von Kinderbetreuung. Für die universitätseigenen Kindertageseinrichtung „DU-E-Kids", die Teil des Elternserviceangebots ist, hat die UDE eigens fünf in Teilzeit arbeitende Betreuungskräfte als reguläre Hochschulbeschäftigte eingestellt (siehe Punkt 3.1).

2.4 Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren gleichstellungspolitischen Aufgaben. Sie befasst sich schwerpunktmäßig mit den Themen Entwicklungsplanung, Frauenförderpläne und Anreizsysteme zur Gleichstellung. Mitglieder der Gleichstellungskommission nehmen als StellvertreterInnen der Gleichstellungsbeauftragten auch an den Sitzungen der weiteren Universitätskommissionen teil, um dort eine gleichstellungsorientierte Sichtweise einzubringen und damit zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsfunktion beizutragen.

Neben der Gleichstellungskommission wird an der UDE im Rahmen ihrer Diversity Management Strategie auch eine Diversity-Kommission institutionalisiert. Diese wird eng mit der Gleichstellungskommission zusammenarbeiten. Darüber hinaus legt §6, Abs. 4 der Grundordnung fest, dass zu den Aufgaben aller Universitätskommissionen die Sicherstellung der Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte gehört.

2.5 Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Hervorzuheben ist die Einbindung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming in das im Jahr 2005 errichtete Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), das als eine zentrale wissenschaftliche Dienstleistungseinrichtung die Universität bei der Verbesserung der Qualität in den Bereichen Lehre und Forschung sowie Management und Services unterstützt. Die im ZfH verankerte Arbeitsstelle „Gender and Diversity" initiiert und koordiniert in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung von Diversityaspekten, begleitet und evaluiert diese.

2.6 Gender Mainstreaming im Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung

Die UDE hat die Bedeutung einer systematischen Personalentwicklung als Instrument einer geschlechtergerechten Personalpolitik erkannt und daher im Personaldezernat das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) angesiedelt. Aufgrund des Stellenwerts der Aufgabe ist der Bereich PE/OE unmittelbar dem Kanzler zugeordnet. Unter Beachtung des Gender Mainstreaming - Ansatzes werden hier Konzepte einer zielgerichteten Personalentwicklung für die Beschäftigten entwickelt und implementiert. Dienstleistung und Beratung zur beruflichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfteentwicklung sind weitere Schwerpunkte.

2.7 GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle – gendergerechte Studienwahl

Die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an der UDE werden zentral koordiniert. Unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums 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 (siehe Punkt 4.3).

2.8 Gleichstellung auf dezentraler Ebene

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in den Fachbereichen. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist die Begleitung von Berufungsverfahren. Seit Januar 2007 ist dieses Amt im Hochschulgesetz des Landes NRW verankert. Auf dieser Grundlage hat die UDE im §7, Abs. 3 ihrer Grundordnung folgende ergänzende Regelungen getroffen:

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

3. Welche Konzepte gibt es auf der Führungsebene zur Geschlechtergerechtigkeit und zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien

3.1 Zentrale Konzepte und Instrumente zur Erreichung einer geschlechtergerechten Hochschule

Um das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule zu erreichen, hat die UDE 2008 ein Gleichstellungskonzept entwickelt sowie Gleichstellungsziele und -maßnahmen in ihrem HEP formuliert. Mit folgenden Instrumenten soll das Ziel der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE erreicht werden.

- Hochschulentwicklungsplanung

Im HEP sind gleichstellungsorientierte Ziele und Maßnahmen sind verankert (siehe Punkt 2.1)

- Gleichstellung als Zielkategorie in den ZLV; Verzahnung mit den Frauenförderplänen der Fachbereiche
Gleichstellungsaspekte sind Bestandteil der ZLV zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen. Aufgrund der bislang unterschiedlichen Laufzeiten der ZLV und der dezentralen Frauenförderpläne konnten diese nur lose aufeinander abgestimmt werden. Da die Laufzeit der internen ZLV in Zukunft ebenfalls drei Jahre betragen wird, können diese beiden Steuerungsinstrumente bei der Erarbeitung in Bezug auf die Maßnahmenplanung und dem anschließenden Monitoring sowie Controlling demnächst enger aufeinander abgestimmt werden.

- Anreizsysteme zur Gleichstellung
Die UDE stellt den Fachbereichen und Einrichtungen diskretionäre Mittel aus dem Strukturfonds des Landes NRW zur Förderung der Gleichstellung im Rahmen eines Antragsverfahrens zur Verfügung (siehe Punkt 8).

- Geschlechtergerechte Personalentwicklung
Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil der Personalentwicklung. So ist die Erlangung von Genderkompetenz Bestandteil der Schulungen für Führungskräfte.

- Gleichstellungscontrolling
Zentrale Elemente des Gleichstellungscontrollings an der UDE sind die internen ZLV zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen/Zentralen Einrichtungen, die Frauenförderpläne, das Berichtswesen sowie ein geschlechtsdifferenziertes Kennzahlenset.

- Wettbewerbe/Prädikate/Rankings
- Die UDE hat sich 2007 erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben.
- Die UDE war 2008 mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder.
- Im ersten bundesweiten Ranking zur Berufungskultur an Hochschulen des Deutschen Hochschullehrerverbandes wurde der UDE im April 2008 eine hervorragende Berufungskultur bescheinigt. Sie belegte hier den zweiten Platz.

- Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement
Als Ansatz eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements an der UDE stellt die Internetplattform „Gender-Portal“[3] Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung bereit.

Das Gender-Portal bezieht sich auf vier Schwerpunktthemen:
- Gender und Lehre
- Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung
- Gender in Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Geschlechterforschung an der UDE

Das Gender-Portal stellt den Fachbereichen, Zentralen Einrichtungen, der Verwaltung und Hochschulleitung Genderwissen zur Verfügung. Die Entwicklung, Erschließung und Nutzung von Genderwissen als Bestandteil von Genderkompetenz ist nicht nur als Voraussetzung für die Umsetzung des Gender Mainstreaming an Hochschulen notwendig, sondern auch als Schlüssel für Fortschritte in der Frauenförderung und Gleichstellung. Im Rahmen der Total E-Quality Prämierung wurde das Gender-Portal ausdrücklich als Qualitätsmerkmal der UDE gewürdigt.

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, wissenschaftlicher Tätigkeit und Studium mit Familienaufgaben
Die Universität hat die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Studium mit Familienaufgaben als besonders wichtige Aufgabe erkannt. Sie ist im Rahmenplan zur

[3] Das Genderportal der UDE: http://www.uni-due.de/genderportal/daten-fakten.shtml

Gleichstellung und in der ZLV mit dem Ministerium des Landes NRW 2007-2010 verankert und wird im HEP niedergelegt.

Im Bereich der Kinderbetreuung wurden in den letzten Jahren die Angebote für Eltern, die an der UDE beschäftigt sind, ausgebaut. So konnte am Campus Duisburg im Dezember 2008 eine neue zusätzliche Tagespflegeeinrichtung für 10 bis 15 Kleinkinder ihren Betrieb aufnehmen. Zusammen mit den bisherigen Räumlichkeiten können nun bis zu 23 unter dreijährige Kinder von Beschäftigten mit einem Platz versorgt werden. Ein vergleichbares Angebot am Campus Essen ist geplant und wird Ende 2009 eröffnet.

Darüber hinaus bietet das 2005 eingerichtete Elternservicebüro folgende Leistungen an:

- Beratungen zu den Themen Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Ferienfreizeitorganisation (in den Oster- Sommer- und Herbstferien)
- Betreuungsvermittlung (Tagespflegepersonen, Kinderfrauen und Babysitter)
- Notfallbetreuung
- Kinderbetreuungsangebote bei Veranstaltungen von und an der Universität

Ein weiterer, bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuung und die Entwicklung eines Gesamtkonzepts für die Familienfreundlichkeit der Universität in Anlehnung an das von der Hertie-Stiftung betriebene „Audit familiengerechte Hochschule“ wird im Rahmen der Diversity-Profilierung der UDE angestrebt. Hierzu sind zahlreiche mögliche Maßnahmen von familienfreundlichen Arbeits-, Seminar- und Prüfungszeiten über Eltern- Kind-Zimmer, kindergerechtem Essen in der Mensa etc. auf ihre Praktikabilität und die Möglichkeiten einer Einführung hin zu prüfen. Dabei sind auch die besonderen Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten der UDE, die Angehörige pflegen, in den Blick zu nehmen. In diesem Kontext ist die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk wichtig und soll weiter ausgebaut werden.

- Dual Career

Die UDE berücksichtigt die Situation von so genannten Doppelkarrierepartnerschaften in Berufungsverhandlungen. Hierzu wurde die Kontaktstelle Dual Career Service eingerichtet, die Informationen für Doppelkarrierepaare bereitstellt sowie Unterstützung und Hilfestellung bei der Suche nach einer adäquaten Position bzw. Anschlussmöglichkeiten für den eingeschlagenen Karriereweg für den Partner/die Partnerin der zu berufenden Professorin/des zu berufenden Professors bietet.

3.2 Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen

Der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE sieht die paritätische Besetzung der Kommissionen und Gremien an der UDE vor. Aufgrund der je nach Statusgruppe oder Fachbereich hohen Unterrepräsentanz von Frauen ist diese Vorgabe nur schwer zu verwirklichen. Damit die paritätische Besetzung von Gremien oder Kommissionen nicht zu einer Überlastung von Frauen aus Fächern mit einem niedrigen Professorinnenanteil führt, werden verschiedene Maßnahmen wie die Bildung eines Fonds für Lehrersatzleistungen, Hilfskraftstunden und andere Entlastungen diskutiert.

4. Wie gewährleistet die Hochschule weiblichen und männlichen Studierenden eine geschlechtergerechte Hochschulausbildung?

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Studium und Lehre zielt auf verschiede Bereiche. Es stehen sowohl die Strukturen und Formen als auch Inhalte von Studium und Lehre im Fokus. Diese betreffen auf der quantitativen Ebene die möglichst gleiche Beteiligung von Frauen und Männern bei Studienbeginn, im Studium und beim Studienabschluss sowie beim Übergang in eine wissenschaftliche Karriere, ebenso aber auch die Geschlechterverteilung auf Seiten der Lehrenden.

Doch bezieht sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Studium und Lehre nicht nur auf die Präsenz von Frauen, sondern auch auf die Durchdringung der Lehr- und Forschungsinhalte der verschiedenen Studiengänge und Fächer. Denn eine geschlechtergerechte Studiensituation wird sowohl durch die jeweiligen Studien- und Lehrkulturen als auch durch die strukturellen Studienbedingungen geprägt. An der UDE sind verschiedene Maßnahmen geplant, aber auch bereits entwickelt worden, die zu einem geschlechtergerechten Studium beitragen.

4.1 Geplante Maßnahmen zur Profilbildung in der Lehre

In ihrem HEP hat die UDE Maßnahmen vorgesehen, die aus einer Gender Mainstreaming Perspektive zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Studium maßgeblich beitragen. Hierzu zählen die folgenden geplanten Aktivitäten:

- Einführung eines hochschulweiten Mentoring-Systems zur Verbesserung und Intensivierung der Studierendenbetreuung während des gesamten Studienverlaufs
- Entwicklung von Teilzeitstudiengängen zur Flexibilisierung des Studiums für Studierende mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit des Studiums mit Beruf oder Familie
- Ausbau spezieller Lehrangebote zur Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Lernbedarfe der Studierenden
- Berücksichtigung der Heterogenität von Promovierenden bei der Gestaltung der Promotionsphase
- Spezifische Schulungsangebote für Lehrende zum adäquaten Umgang mit heterogenen Studierendengruppen

4.2 Vereinbarkeit des Studiums mit Familienaufgaben

An der UDE sind zur Verbesserung der Vereinbarkeit des Studiums mit Familienaufgaben bereits folgende Maßnahmen und Regelungen umgesetzt:

- Im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist festgelegt, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen dürfen. Dem muss in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden (z.B. durch Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen und durch ein Mindestangebot an Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen).
- Die Rahmenprüfungsordnungen für die Bachelor- und Masterprogramme an der Universität Duisburg-Essen vom 01. März 2006 enthalten den §19 "Studierende in besonderen Situationen", der die Prüfungsbedingungen für diese Personengruppe gesondert festlegt.
- Befreiung von Studienbeiträgen bei der Pflege eines Kindes.

4.3 Geschlechtergerechte Studienwahl

Seit Oktober 2007 werden die unterschiedlichen Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern durch die Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, organisiert und vernetzt.

Im Fokus stehen dabei Projekte für Schülerinnen im Bereich Naturwissenschaft und Technik:

- Girls' Day – Mädchenzukunftstag
- S.U.N.I – Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Oberstufe
- Trau' Dich - Probestudium der Physik für Schülerinnen der Oberstufe (organisiert durch den Fachbereich Physik).

Die Koordinierungsstelle sorgt für eine nachhaltige Institutionalisierung der bis dahin projektmäßig angelegten Maßnahmen sowie für mehr Transparenz innerhalb der Hochschule und ermöglicht es, gemeinsame Ressourcen besser zu nutzen. Darüber hinaus bietet GeCKo eine Plattform, um die

Kommunikation mit und zwischen den mathematischen, technischen und naturwissenschaftlichen Fachbereichen sowie mit der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem ZfH zu gewährleisten. Außerdem wird die Vernetzung mit Kontakt- und KooperationspartnerInnen wie Schulen und Lehrkräfte, Unternehmen und Organisationen befördert, um Projekte für die jeweiligen Zielgruppen praxisnah durchzuführen. Auch Konzepte der Einbeziehung von Jungen und Männern, z. B. im Hinblick auf Berufe im pädagogischen und sozialen Bereich, sollen kooperativ entwickelt und erprobt werden.

Da in den Fachbereichen bzgl. der Erhöhung der Frauenanteile bei den Studierenden spezifische Bedarfe bestehen, sind weitere Maßnahmen und Aktivitäten, die die Studienwahl betreffen, in den Frauenförderplänen und den internen ZLV der Fachbereiche festgelegt.

4.4 Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen

Seit 1999 existiert das Mentorinnennetzwerk Meduse[4], das unter Einbeziehung von Alumnae der Universität und weiteren Personen aus Wissenschaft und Wirtschaft Mentoring-Programme für Studentinnen und Absolventinnen organisiert. 2005 im neu geschaffenen ZfH als Geschäftsbereich „Frauenförderung/ Gender Mainstreaming" institutionalisiert, der zwischenzeitlich in „Karriereentwicklung" umbenannt wurde, werden hier mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung unterschiedliche Programme zur Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten.[5] Diese Angebote werden im Rahmen der akademischen Karriereentwicklung auch geschlechterübergreifend erweitert und geöffnet, was sich in der jetzigen Namensgebung widerspiegelt. Doch sind die Frauenförderprogramme nach wie vor wesentlicher Bestandteil des Gesamtangebots:

- Fachübergreifendes Mentoringprogramm MentoDue

Diese Mentoring-Linie wendet sich an Studentinnen aller Studienphasen und Fachrichtungen sowie Absolventinnen in der Berufseinstiegsphase.

- Mentoring Gender & Diversity

Dieses Programm richtet sich vorrangig an Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen mit Migrationshintergrund aber auch an Interessentinnen, die durch ihre jeweilige Biographie interkulturelles Wissen erworben haben.

Diese Angebote umfassen neben dem eigentlichen Mentoring, ein überfachliches Seminarprogramm zur Aneignung von Schlüsselqualifikationen für Studium, Beruf und wissenschaftliche Karriere sowie Vernetzungsveranstaltungen.

- Studienerfolg und gezielte Förderung von Lehramtsstudentinnen mit Migrationshintergrund

Das Zentrums für Lehrerbildung (ZLB) befasst sich in einer im Rahmen der ZLV vereinbarten empirischen Studie mit den Studienverläufen von Lehramtsstudentinnen mit Migrationshintergrund. Wenn aus der Studie entsprechende Aussagen abzuleiten sind, soll im Anschluss ein Konzept mit Trainingsmodulen für die o. g. Zielgruppe entwickelt werden.

Darüber hinaus fördert die UDE Initiativen zur Förderung von Studentinnen im Rahmen der internen ZLV, außerdem legen die Fachbereiche in ihren Frauenförderplänen geeignete Maßnahmen fest.

4.5 Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre

Die Einbeziehung der Theorien, Methoden und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrinhalte sind ein zentraler Aspekt der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Studium und Lehre. Um den Studierenden an der UDE den Zugang zu Lehrveranstaltungen im Themenfeld Gender zu erleichtern, wird seit dem Wintersemester 2006/2007 das Gender-Vorlesungsverzeichnis online im Gender-Portal veröffentlicht. Hier werden sowohl Lehrveranstaltungen veröffentlicht, in denen Genderfragen explizit thematisiert oder als Teilaspekt eines

[4] Das Mentorinnennetzwerk wurde bereits an der ehemaligen Universität-Gesamthochschule Essen gegründet.

[5] Zur akademischen Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen siehe die Maßnahmen unter Punkt 6.

bestimmten Veranstaltungsabschnittes behandelt werden als auch Veranstaltungen, in denen die Studierenden Genderaspekte in das Seminargeschehen oder in Prüfungsleistungen einbringen können. Durch das Gender-Vorlesungsverzeichnis sind konkrete Beispiele für die Integration von Gender in Lehrveranstaltungen abrufbar. Neben der reinen Veranstaltungsinformation hat es eine wichtige Multiplikationsfunktion.

Über das Vorlesungsverzeichnis hinaus unterstützt das Gender-Portal die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Studium und Lehre an der UDE durch die Bereitstellung von ausgewählten Informationen zum Themen- und Handlungsfeld. Abgestimmt auf die Bereiche Hochschuldidaktik, Präsenzlehre, E-Learning, sowie Lehrevaluation werden Arbeitshilfen zur Gestaltung eines geschlechtergerechten Studiums zur Verfügung gestellt sowie Praxis- und Projektbeispiele, Publikationen und weitere Materialien aufgeführt.

4.6 Gendersensible Hochschuldidaktik

Hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote für Lehrende unter Berücksichtigung gendersensibler Lehr-und Lernformen sind an der UDE bereits durch das ZfH realisiert. Um die Kompetenzentwicklung der Akteursgruppen in Studium und Lehre wie Lehrende, StudiengangsentwicklerInnen, studentische MultiplikatorInnen in Aspekten der gendersensiblen Gestaltung von Strukturen und Interaktionsmuster im Hochschulbereich zu stärken und unterstützen wurde an der UDE ein bundesweiter ExpertInnenkreis „Genderkompetenz in Studium und Lehre“ initiiert, der die UDE zu einem Netzwerkknoten in der hochschuldidaktischen Diskussion zur Gestaltung einer gendersensiblen Lehre und Studiengangsentwicklung ausbaut.

5. Mit welchem Personalkonzept garantiert die Hochschule als Institution und Arbeitgeberin Frauen und Männern gleiche Chancen im Erwerbsleben auf allen Hierarchiestufen?

Die UDE versteht die systematische Personalentwicklung als Instrument einer geschlechtergerechten Personalpolitik. Mit der Einrichtung des Sachgebiets Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) im Personaldezernat und dem Geschäftsbereich Karriereentwicklung im ZfH verfügt die Universität über zwei wesentliche Institutionen, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Karriereentwicklung sowohl im wissenschaftlichen als auch wissenschaftsstützenden Bereich voranbringen.

Die Förderung der Gleichstellung ist wesentliche Querschnittsaufgabe der PE/OE und demnach originärer Bestandteil für alle Module, Instrumente und Handlungsfelder der Personalentwicklung, insbesondere auch der Führungskräfteentwicklung. Die Handlungsfelder der Personalentwicklung werden regelmäßig mit den aus dem Frauenförderplan resultierenden Maßnahmen und Handlungsfeldern abgestimmt. Die Module und Instrumente der Personalentwicklung werden so entwickelt, dass sie Frauen bei ihrem beruflichen Werdegang unterstützen und einer Benachteiligung aktiv entgegenwirken. Ebenfalls ist die PE/OE mit der Erstellung des Frauenförderplans für die Verwaltung betraut.

Der Geschäftsbereich Karriereentwicklung im ZFH unterstützt die Hochschule in der Förderung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses für einen erfolgreichen Aufstieg in Wissenschaft und Wirtschaft. Flankierend zu der fachlichen Ausbildung werden Seminare zu Schlüsselqualifikationen, Mentoring, Beratung und Coaching angeboten. Spezielle Programme haben die Stärkung der Potenziale von Frauen in der Wissenschaft zum Ziel (siehe Punkt 6.2).

6. Mit welchen konkreten Maßnahmen werden diese Konzepte umgesetzt?

Wichtige Instrumente und Maßnahmen für eine an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik sind im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE festgelegt. Darüber hinaus haben sich die Fachbereiche in den Frauenförderplänen und internen ZLV dazu verpflichtet, insbesondere mehr Professorinnen zu berufen und Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig zu fördern.

6.1 Personalrekrutierung

- Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Qualitative gute Berufungsverfahren zeichnen sich dadurch aus, dass sie transparent und strukturiert verlaufen und auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben beruhen. Eine so gestaltete, geschlechtergerechte Verfahrensweise ist eine zentrale Voraussetzung, um mehr Professorinnen zu gewinnen. Außerdem wird bei der Ausschreibung von Professuren der Ausschreibungstext an das Kompetenzzentrum für Frauen in der Wissenschaft (CEWS) weitergeleitet.

Die Durchführung von Berufungsverfahren ist durch die Berufungsordnung und den Rahmenplan zur Gleichstellung geregelt, wo u.a. die geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen vorgegeben ist. Die Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität oder durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht zudem die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen innerhalb der Verfahren.

Zur Stärkung der Gender-Kompetenz fand erstmals im März 2007 der Workshop „Qualität und Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren“ für die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und weiterer an Berufungsverfahren Beteiligte statt. Geplant ist, regelmäßig Workshops zielgruppengerecht anzubieten. Darüber hinaus ist ein Berufungsleitfaden geplant, der die geschlechtergerechte Gestaltung der Verfahrenswege integriert.

- Beteiligung am Professorinnenprogramm

Mit der Teilnahme am Professorinnenprogramm will die UDE ihren Frauenanteil bei Professuren steigern. In diesem Rahmen sollen zwei Regelprofessuren und eine Vorgriffsprofessur beantragt werden.

- Geschlechtergerechte Auswahlverfahren für den wissenschaftlichen Mittelbau

Um die Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau abzubauen, stützt sich der zentrale Frauenförderplan der UDE hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen vor allem auf die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7-12, LGG, NRW). Dies betrifft insbesondere die öffentliche Ausschreibung der Stellen, die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Dies passiert auf der Grundlage eines zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter abgestimmten Verfahrens. Darüber hinaus orientieren sich die Fachbereiche und Einrichtungen bei Stellenbesetzungsverfahren an den Zielvorgaben entsprechend ihrer Frauenförderpläne. Die Fachbereiche erhalten Beratungs- und Unterstützungsangebote zur strukturierten Personalauswahl durch das Sachgebiet PE/OE.

- Geschlechtergerechte Auswahlverfahren für die weiteren Beschäftigten

Im Rahmen der Personalrekrutierung und –entwicklung hat die UDE zur Verbesserung der Transparenz und des Qualitätsmanagements strukturierte Auswahlverfahren in der Verwaltung verbindlich eingeführt. Diese sollen im Hinblick auf eine bessere Berücksichtigung von unterschiedlichen Qualifikationswegen der BewerberInnen ausgebaut werden.

6.2 Akademische Karriereentwicklung

Da der Anteil an Frauen entlang der Etappen des wissenschaftlichen Werdegangs zwischen Studium und Professur stetig sinkt, kommen Maßnahmen, die Frauen bei der Karriereentwicklung im Wissenschaftsbereich unterstützen, eine besondere Bedeutung zu.

6.2.1 Angebote für die Zielgruppe Post-Docs

- MediMent - Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der Medizin

Das One-to-one-Mentoringprogramm richtet sich an promovierte Assistenzärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Medizinischen Fakultät.

- Science Career Net Ruhr

Für weibliche Post-Docs ist derzeit ein Seminar-, Vernetzungs - und Coachingprogramm zur Karriereförderung in Vorbereitung. Das Mentoring-Programm mentoring³, das gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Hochschule Dortmund realisiert wird, soll zukünftig neben Doktorandinnen auch Post-Docs offenstehen.

- Tenure Track

Juniorprofessuren werden an der UDE in der Regel mit tenure track ausgeschrieben, wodurch eine typische Ausstiegsfalle vermieden wird.

6.2.2 Angebote für die Zielgruppe Promovierende und Promotionsinteressierte

Das ZfH bietet Seminare, Coachings, fachübergreifende Beratungs- und Vernetzungsangebot für Studentinnen, Promovendinnen und Doktorandinnen an. Folgende Aktivitäten sind besonders zu nennen:

- Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte: unterstützt durch interdisziplinäre Veranstaltungen den Promotionsprozess und die Karriereorientierung insbesondere bei Frauen
- „mentoring³“ für in der Promotion fortgeschrittene Doktorandinnen ist ein gemeinsames Kooperationsprojekt mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Universität Dortmund zur Förderung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

6.2.3 Coaching für neu berufene ProfessorInnen

Konzipiert als Kooperationsprojekt des Geschäftsbereich Karriereentwicklung des ZfH mit den Fachbereichen und dem Sachgebiet PE/OE wird dieses Angebot für neu berufene Professorinnen und Professoren gemacht, das der gezielten Begleitung des Einstiegs in die Professur dient. Im ersten Schritt wird Frauen, die eine Professur an der UDE annehmen, auf Anfrage jeweils eine erfahrene Professorin/ein erfahrener Professor aus dem Fachbereich und eine erfahrene Person aus dem Verwaltungsbereich als AnsprechpartnerIn vermittelt. Zusätzlich bzw. alternativ wird ein gezieltes Karriere-Coaching angeboten.

6.3 Frauenfördermaßnahmen in den Fachbereichen

Da in den Fachbereichen im Rahmen der Frauenförderung spezifische Bedarfe bestehen, sind weitere Maßnahmen in den Frauenförderplänen und den internen ZLVen der Fachbereiche festgelegt.

Hierzu gehören bspw. Tutorien für Studentinnen in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, im Bereich Bauwissenschaft sowie auf Anfrage im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft.

Auf die Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen zielen das an Promovendinnen gerichtete Programm „Proven“ in den Ingenieurwissenschaften sowie die Peer-Group „Frauen mit Plan“ in den Bauwissenschaften ab. Gemeinsam mit dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften findet regelmäßig die Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“ statt.

7 Mit welchem Organisationskonzept wird systematisch das Ziel Gleichstellung evaluiert? Mit welchem Wissenschafts- und Forschungsverständnis sind Gender-Aspekte in Forschung und Wissenschaft vertreten und verankert?

7.1 Weiterentwicklung des Gleichstellungscontrollings an der UDE

Im Sinne ihrer Gender Mainstreaming Strategie verfolgt die UDE einen gleichstellungsorientierten Controlling-Ansatz. Dabei sind die internen ZLV zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen, die Frauenförderpläne, das Berichtswesen sowie Kennzahlen die zentralen Elemente des Gleichstellungscontrollings.

Verschiede Aspekte des Controllings sind bereits implementiert: So werden im Rahmen der ZLV mit den Fachbereichen nach Geschlecht differenzierte Kennziffern in den Bereichen Studium (Anfänger/innen, Studierende, Absolvent/innen), Promotion, Habilitation, wiss. Mitarbeiter/innen und Professuren erhoben. Die Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen müssen konkrete Gleichstellungsziele angeben. Die Kennzahlen wurden für die aktuellen internen ZLV (2009-2010) auch unter Gleichstellungsaspekten auf ihre Aussagekraft hin überprüft und nachjustiert.

Der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE verpflichtet die Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen zur regelmäßigen Berichterstattung zum Stand der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Frauenförderpläne der Fachbereiche. Ein dreijährlicher Evaluationsbericht, in dem Effektivität, Erfolg und Misserfolg in der Umsetzung der Frauenförderpläne an der UDE dargestellt werden, bildet zugleich die Grundlage für die Fortschreibung des Rahmenplans. Eine engere Verzahnung der Steuerinstrumente Frauenförderplan und Ziel- und Leistungsvereinbarung wird angestrebt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Zugang zum Online-Informationssystem des zentralen und dezentralen Controllings der UDE und somit zu den gleichstellungsrelevanten Daten zu Studierenden, Prüfungen, Haushalt, und zum Personalbestand/-struktur beider Campi der Hochschule. Aktuelle Daten zur Gleichstellung werden im Gender-Portal der UDE veröffentlicht. Eine für Mai/Juni 2009 geplante Studierenden-Vollerhebung wird die verfügbare Datenbasis zu Gender- und Diversitätsaspekten deutlich verbessern und zur Weiterentwicklung eines breit angelegten Monitorings genutzt werden.

Die UDE hat sich 2007 erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben. Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme der Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung und abfragt. Das Prädikat wird jeweils für drei Jahre verliehen. In 2010 will die UDE mit einer Folgebewerbung die Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen überprüfen und damit das Total E-Quality Prädikat als Evaluationsinstrument für die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Hochschule nutzen.

7.2 Genderaspekte in Forschung und Wissenschaft

Die Frauen- und Geschlechterforschung an der UDE ist mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) interdisziplinär ausgerichtet. Mit dem EKfG verfügt die Universität über eine hochkarätige Einrichtung auf diesem Gebiet. Als zentrale wissenschaftliche Einrichtung institutionalisiert, kooperiert das EKfG mit den Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften sowie der Kunst, Literatur, Musik und Pädagogik. Ein aktueller Schwerpunkt ist die Herausbildung und Entwicklung einer soziomedizinischen Geschlechterforschung.

Darüber hinaus ist die Frauen- und Geschlechterforschung mit drei Netzwerkprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW in den Fachbereichen Gesellschafts- und Bildungswissenschaft verankert. Eine weitere Professorin ist assoziiertes Mitglied im Netzwerk. Neben den Netzwerkprofessorinnen wird genderbezogene Forschung als Querschnittsfrage zu verschiedenen Leitfragestellungen und unter unterschiedlichen methodischen Ansätzen auch von weiteren Professuren insbe-

sondere in den Fachbereichen Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Bildungswissenschaften betrieben. Im Gender-Portal werden die Aktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung an der UDE ausführlich vorgestellt.

Die Einbettung der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula der Studiengänge im Zuge der Studienreform und der Überführung in die Struktur der B.A.- und M.A.-Studiengänge ist an der UDE je nach Fachbereich sehr unterschiedlich realisiert. Ein formalisiertes Studienangebot im Bereich der Gender Studies gibt es an der UDE nicht. Gender-Fragestellungen sind jedoch in verschiedenen B.A.- und M.A.- Studiengängen der Geistes-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften integraler Bestandteil von Modulen. Interdisziplinäre Angebote zur Einführung in die Gender Studies werden im Studium liberale, dem Ergänzungsstudium für alle B.A.-Studiengänge angeboten.

Die UDE fördert die Weiterentwicklung der Frauen- und Genderforschung in allen Fachbereichen. So ist die Integration dieser Thematik in die Forschung sowie in die Studiengänge der Fachbereiche als eine Zielkategorie der ZLV zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen benannt worden.

8. Nach welchen Kriterien werden die Mittel zur Frauenförderung aus dem Strukturfonds des MIWFT NRW verteilt?

Die UDE verteilt die Mittel aus dem Strukturfonds zur Gleichstellung im Rahmen ihres entsprechenden Anreizsystems, das gemeinsam von der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten in Absprache mit dem Rektorat entwickelt wurde. Die Mittelverwendung wird von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission geprüft und evaluiert. Die Mittel werden ausschließlich für Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen verwendet:

- Im Rahmen von Berufungsverhandlungen mit Professorinnen konnten zusätzliche Mittel in die Ausstattung der Professur fließen. Ziel war und ist hierbei, gute Wissenschaftlerinnen an die UDE zu binden.
- Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familienaufgaben wird ein Teil der Mittel zur Finanzierung des Elternservicebüros verwendet, das Beschäftigte bei allen Fragen zur Kinderbetreuung berät, Betreuungspersonen vermittelt sowie die Entwicklung und Umsetzung eigener Betreuungsprojekte betreibt. Schwerpunkt ist dabei die Verbesserung der Betreuungssituation für Kinder unter drei Jahren.
- „Juniorprofessur für eine qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerin“ in einem Fach mit hoher Unterrepräsentanz von Frauen: Die Fachbereiche konnten sich mit einem Konzept bewerben. Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Abteilung Elektrotechnik und Informationstechnik hat den Zuschlag erhalten und eine Juniorprofessur „Informationstechnik der Medizin“ mit Tenure-Track ausgeschrieben.
- Innovationsprojekte zur Gleichstellung: In den Jahren 2007 und 2008 wurden hauptsächlich Projekte im Bereich Studium und Lehre gefördert, die in unterschiedlicher Weise Gender-Kompetenz thematisiert haben. Darüber hinaus wurden in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen verschiedene Maßnahmen finanziert, die unterschiedliche Zielgruppen im Blick hatten; die Bandbreite reichte von der Studieninteressierten bis zur Professorin. Neben eher konkreten Fördermaßnahmen für Frauen wurden auch Forschungsvorhaben zur Situation in Studium und Lehre durchgeführt. Ihre Ergebnisse sind zum Teil fachspezifisch ausgerichtet, können aber auch auf andere Bereiche an der Universität übertragen werden. Alle geförderten Projekte waren gehalten, einen Abschlussbericht zu erstellen, in dem möglichst auch konkrete Verbesserungs- und Handlungsempfehlungen gegeben werden sollten.[6] So können diese dezen-

[6] Ein großer Teil der Abschlussberichte liegt bereits vor und ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht: http://www.uni-duisburg-essen.de/gleichstellungsbeauftragte/projekte.shtml

tralen Projekte eine multiplikatorische Wirkung entfalten und zur Stärkung und Weiterentwicklung der Gleichstellung in den Fachbereichen sowie der gesamten Universität beitragen.

9. In welchen Handlungsfeldern war die Hochschule im Bestreben um Geschlechtergerechtigkeit erfolgreich und in welchen Feldern besteht weiterhin Handlungsbedarf und wie wird diesem begegnet?

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der UDE ist in den im Folgenden aufgeführten Handlungsfeldern unterschiedlich realisiert. Entsprechend dieser Handlungsfelder sind die Leistungsbilanz und die Handlungsbedarfe gegliedert.

- Handlungsfeld Organisationsentwicklung

Die UDE hat seit ihrer Gründung 2003 die Geschlechtergerechtigkeit als wichtiges Ziel anerkannt und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in die Hochschulentwicklungsplanung und in ihre Hochschulsteuerungsinstrumente, wie ZLV, Anreizsysteme zur Gleichstellung, Controlling, Evaluation und Budgetierung, integriert. Die personellen und finanziellen Ressourcen für das Aufgabenfeld der Gleichstellung wurden in den letzten Jahren verstärkt. Für ihre Gleichstellungspolitik wurde die UDE mit dem Total E-Quality Prädikat ausgezeichnet. Das im Rahmen des Professorinnen-Programms vorgelegte Gleichstellungskonzept war erfolgreich und überzeugte die Jury.

Die Profilierung der UDE als eine Universität der Vielfalt wird durch die Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management vorangebracht. Geschlechtergerechtigkeit ist dabei integratives Element.

Zur Unterstützung der Hochschule bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und der Stärkung ihrer Genderkompetenz ist als Instrument eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagement die Internetplattform „Gender-Portal" entwickelt und weiter ausgebaut worden.

Auf der Ebene der Hochschulleitung ist die Implementierung von Gender Mainstreaming in vielfältiger Weise umgesetzt. Unterschiedlicher Handlungsbedarf besteht allerdings weiterhin bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der Ebene der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen. Ein entsprechendes Pilotprojekt zur Implementierung, das die Gleichstellungsbeauftragte derzeit in Kooperation mit dem ZfH plant, soll hier als Vorbild und Anreiz dienen.

- Handlungsfeld Personalentwicklung

Mit der Einrichtung des Sachgebiets PE/OE und des Geschäftsbereichs Karriereentwicklung am ZfH konnte eine systematische Personalentwicklung an der UDE verankert werden. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personaleinstellungsverfahren ist gegeben. Strukturierte Auswahlverfahren sind verwaltungsseitig implementiert und werden weiterentwickelt, auch wenn dieser Weg der Personalfindung noch nicht flächendeckend angewendet wird. Der Professorinnenanteil an der UDE konnte in den letzten Jahren deutlich gesteigert werden konnte. Nahm die UDE im NRW-weiten Hochschulranking 2004 mit einem Professorinnenanteil von 10,9% lediglich den 11. Rang (von 14 Rängen) ein, steigerte sie sich bis 2007 auf den fünften Rang mit einem Professorinnenanteil von 16,9 %. Diese Steigerung geht vor allem auf einem deutlich erhöhten Frauenanteil bei den Neuberufungen zurück, der im Jahr 2008 bei 38% lag. Diesen Trend gilt es fortzusetzen, denn die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren ist weiterhin ein zentrales Gleichstellungsziel, das vor allem für die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachbereiche von Bedeutung ist, da hier Frauen besonders deutlich unterrepräsentiert sind. Eine gezielte Rekrutierungspolitik von Wissenschaftlerinnen soll im Rahmen der Erstellung eines Berufungsleitfadens herausgearbeitet werden.

Handlungsbedarf besteht nach wie vor auch bei der Steigerung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Nachwuchs. So liegt der Frauenanteil an den Habilitationen 2008 bei rund 30% und bei den Promotionen bei ca. 33%. Zwar ist der Frauenanteil beim Personal des wissenschaftlichen Mittelbaus mit einem Anteil von 36% in den letzten Jahren gestiegen, aber Frauen sind hier immer noch unterrepräsentiert.

Mit der Institutionalisierung des Geschäftsbereichs Karriereentwicklung im ZfH sind die ausdifferenzierten Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verstetigt worden. Die Einrichtung strukturierter Promotionsverfahren ist neben der Weiterführung individueller Promotionen an der UDE in Planung. Hierbei erweisen sich die bislang durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderprogramme als Motor, um die akademische Personalentwicklung insgesamt in Gang zu bringen. Die Erfahrungen aus den bereits realisierten Programmen können nun in die Neugestaltung der Promotionsphase einfließen.

Auch beim wissenschaftsstützende Personal sinken die Frauenanteile mit steigender Hierarchiestufe. Neben der Förderung von Frauen mit Blick auf Leitungspositionen besteht insbesondere Handlungsbedarf im Bereich der Schaffung von Fachkarrieren für Frauen, um den in unteren Tarifgruppen Beschäftigten eine Perspektive zu geben. Eine vom Kanzler der UDE beauftragte Arbeitsgruppe, der die Gleichstellungsbeauftragten und VertreterInnen des Sachgebiets der PE/OE sowie des zuständigen Personalrats angehören, arbeitet an einer diesbezüglichen Lösung.

- Handlungsfeld Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik ist an der UDE in verschiedenen Ämtern, Funktionen und Arbeitsstrukturen institutionalisiert, damit auf eine breite Basis gestellt und mit guten finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet. Handlungsbedarf besteht zum Teil noch in den Fachbereichen bei der Benennung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zwar sind den meisten Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen gewählt, doch ist die Frage eines Ausgleichs für die zusätzlichen Arbeitsbelastungen noch nicht geklärt.

- Handlungsfeld Studium und Lehre

Zur Förderung eines geschlechtergerechten Studiums sind auf struktureller Ebene vielfältige Maßnahmen an der UDE umgesetzt. Diese gilt es für die Zukunft zu bündeln und in ein übergreifendes Konzept einzubetten. Im Rahmen ihrer Profilbildung als Universität der Vielfalt und ihrer Qualitätsoffensive in der Lehre unter dem Dach des Diversity Managements soll ein entsprechendes Konzept entwickelt werden.

- Handlungsfeld Forschung

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der UDE mit dem EKfG und den Netzwerkprofessuren vor allem in den Fachbereichen Gesellschafts- und Bildungswissenschaften sowie in den Geisteswissenschaften verankert. Eine breitere Berücksichtigung von Genderfragestellungen auch in den Wirtschafts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften wäre wünschenswert. Das EKfG hat hierzu im Rahmen der soziomedizinischen Genderforschung bereits Anstöße gegeben. Eine umfassendere Reflexion, welche Rolle die Gender-Dimension auch für andere Forschungsfelder spielen könnte, steht noch aus. Beispiele etwa der Fraunhofer Gesellschaft zeigen, dass in Bereichen anwendungsorientierter oder nachhaltigkeitsbezogener Forschung die Gender-Dimension wichtige neue Fragestellungen erschließen kann.

Neben der inhaltlichen Integration der Frauen- und Geschlechterforschung soll ebenso die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Forschung betrachtet werden. So ist mit der Stabsstelle Controlling der UDE geplant, zu diesem Aspekt zukünftig geschlechtsdifferenzierte Daten zu erheben und auszuwerten, um bspw. die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Wettbewerben Dritter (z. B. der Leibniz-Preis der DFG) oder die Leitung und Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen von und in Forschungsgruppen und – vorhaben genauer fassen zu können.