

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

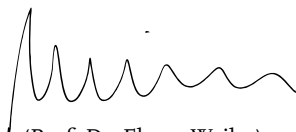
ZWISCHENBERICHT ZUR UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS



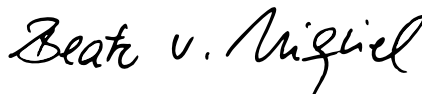
GELEITWORT

In diesen Tagen wird die RUB ein besonderes Jubiläum begehen, nämlich die Bestellung der ersten Frauenbeauftragten vor 25 Jahren – der ersten Frauenbeauftragten an einer NRW-Universität, und dies lange vor einer entsprechenden gesetzlichen Verpflichtung. Seit diesen Pionierjahren hat sich auf dem Campus viel verändert – ihrem Anliegen, sich für Belange der Gleichstellung besonders zu engagieren, ist die RUB dabei stets treu geblieben, und sie hat dies durch eine Vielzahl von Maßnahmen belegt. Aus den Aktivitäten der beiden zurückliegenden Jahre möchten wir vor allem unseren neuen Leitfaden zur Durchführung gendergerechter Berufungsverfahren, unser neues Gleichstellungsportal sowie den Abschluss der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit allen zwanzig Fakultäten besonders hervorheben.

Der hier vorgelegte zweite Bericht zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards mag als ein weiterer Beleg für die intensiven Bemühungen und Erfolge der Ruhr-Universität um die Gleichstellung dienen. Er wurde vom Rektorat, in dem die Gleichstellungsbeauftragte ständig mitwirkt, am 08.02.2011 verabschiedet.



(Prof. Dr. Elmar Weiler)
Rektor



(Dr. Beate von Miquel)
Gleichstellungsbeauftragte

A) STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

1. IMPLEMENTIERUNG IN INTERNEN STRUKTUREN UND PROZESSEN

1.1. VERANKERUNG AUF LEITUNGSEBENE

1.1.1 ZUORDNUNG DER ZUSTÄNDIGKEIT FÜR GLEICHSTELLUNG IN DER HOCHSCHULLEITUNG

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern stellt ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung dar. Entsprechend hat die Ruhr-Universität Gleichstellung als Querschnittsthema in allen Prozessen und Dokumenten der Hochschulsteuerung fest verankert. Die zentrale Zuständigkeit liegt beim **Rektorat**, das als Leitungsorgan für die Entwicklung von Gleichstellungszielen, deren verbindliche Vereinbarung mit den dezentral verantwortlichen Fakultäten über Zielvereinbarung und die Evaluation der Zielerreichung verantwortlich zeichnet. Die **Gleichstellungsbeauftragte** der RUB nimmt mit beratender Stimme regelmäßig an allen regulären Sitzungen und Strategiesitzungen des Rektorats teil. Ihr liegen dabei die entsprechenden Beratungs- und Beschlussvorlagen vollständig vor; sie hat einen eigenen Berichtspunkt in jeder Rektoratsitzung. Als **Stabsstelle des Rektorats für die Personalentwicklung** des wissenschaftlichen und des Personals in Technik und Verwaltung setzt die Stabsstelle Interne Fortbildung und Beratung für das Rektorat und in Zusammenarbeit mit diesem konkrete hochschulweite Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung um und berichtet diesem regelmäßig. Die zentrale, geschlechterparitätisch besetzte **Gleichstellungskommission**, der die Gleichstellungsbeauftragte vorsitzt, berät sowohl den Senat als auch und insbesondere das Rektorat zu einschlägigen Fragen. Sie nimmt als fachlich ausgewiesene und fakultätsübergreifende Kommission eine zentrale Stellung im Gender-Qualitätsmanagement ein, ähnlich wie dies die Lehrkommission im spezifischen Qualitätsmanagement für die Lehre der RUB tut. Hier schlägt sich insoweit eine spezifische und langjährig bewährte Tradition im Organisationsaufbau der RUB nieder. Das Rektorat hat die Gleichstellungskommission beauftragt, zu den Entwürfen der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten ein fachliches Votum abzugeben, auf dessen Grundlage das Rektorat beschließt. Auch die Evaluation der Zielerreichung obliegt der Gleichstellungskommission, die dabei vom Controlling in der Verwaltung unterstützt wird.

1.1.2 VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG IN ÜBERGREIFENDEN DOKUMENTEN UND INSTRUMENTEN ZUR HOCHSCHULSTEUERUNG

Die grundlegende Selbstverpflichtung der RUB ist in ihrer **Verfassung** hinterlegt mit dem Auftrag zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile“ (Art. 2 Abs. 4 Ziffer 2). Die konkrete hochschulpolitische Umsetzung erfolgt durch die folgenden Instrumente:

Hochschulentwicklungsplan (HEP): Als Leitdokument der strategischen Hochschulentwicklung enthält der Hochschulentwicklungsplan die wesentlichen strategischen Zielsetzungen der RUB für eine mehrjährige Periode in Forschung und Nachwuchsförderung,

Lehre, Gleichstellung, Internationalisierung, und Strukturentwicklung. Er verbindet dabei die übergreifenden Ziele der Universität mit den zentralen Entwicklungszielen der Fakultäten und legt qualitative und quantitative Zielwerte fest. Der Hochschulentwicklungsplan wird vom Rektorat nach Abstimmung mit den Fakultäten entworfen und nach Beratung in den Universitätskommissionen vom Senat und dem Hochschulrat verabschiedet. Am Ende der Laufzeit erfolgt eine Evaluation der Zielerreichung durch das Rektorat, auf deren Grundlage die Ziele und Maßnahmen für die Folgeperiode formuliert werden. Im Wintersemester 2010/11 findet diese Evaluation des auslaufenden HEP (2009- einschließlich 2010) sowie die Formulierung des Folge-HEP für die Jahre 2011 bis einschließlich 2013 statt. Hinsichtlich der Gleichstellung wurde als ein vorrangiges Ziel die Erhöhung der Zahl der Professorinnen formuliert. Auf der Basis des HEP schließt die RUB **Ziel- und Leistungsvereinbarungen** mit dem Landesministerium ab, in denen sich die entsprechenden Ziele auch in Hinsicht auf Gleichstellung wiederfinden.

Gebündeltes Freigabeverfahren: Seit 2006 ist im Zuge der Neuordnung der Freigabe- und Berufungsverfahren das stellenbezogene Einzelfreigabeverfahren für Professuren durch ein gebündeltes Freigabeverfahren ersetzt worden. Auf der Basis des Hochschulentwicklungsplans treffen das Rektorat und die Fakultäten in Planungs- und Abstimmungsgesprächen zur Wiederbesetzung der in einer Periode regulär wieder zu besetzenden Professuren konkrete Absprachen zur inhaltlichen Ausrichtung der Professuren, zu notwendigen Investitionen, zur Vertiefung der Internationalisierung durch die aktive Ansprache ausländischer Bewerberinnen und Bewerber und insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren. Schon in dem leitfadengestützten Freigabeantrag verlangt das Rektorat u.a. plausible Aussagen über die Gewinnbarkeit von Professorinnen für die zur Freigabe anstehenden Professuren. Unter Berücksichtigung der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen der einzelnen Fakultäten werden konkrete und realistische Vereinbarungen getroffen, die dann für die folgenden Berufungsverfahren den gemeinsamen Referenzrahmen bilden. Die Umsetzung dieser Vereinbarungen wird durch die Befragten des Rektorats und die Gleichstellungsbeauftragte, die an allen Berufungsverfahren teilnimmt, überwacht. Sollte eine Zielformulierung zu scheitern drohen, bittet der Rektor die Dekanin/den Dekan zu einem Gespräch, um der Vereinbarung Nachdruck zu verleihen.

1.1.3 SPEZIFISCHE DOKUMENTE UND INSTRUMENTE ZUR STEUERUNG DER GLEICHSTELLUNG - GLEICHSTELLUNGS-CONTROLLING

Ihre mittelfristigen strategischen Zielsetzungen hat die RUB mit der Verabschiedung eines Gleichstellungskonzepts im Jahr 2008 formuliert. Hier wurde die Grundlage eines umfassenden Quali-

tätsmanagements für die Gleichstellung gelegt. Inzwischen ist das entsprechende Regelsystem als Gleichstellungscontrolling vollständig implementiert und in den nachfolgend beschriebenen Dokumenten und Verfahren hinterlegt.

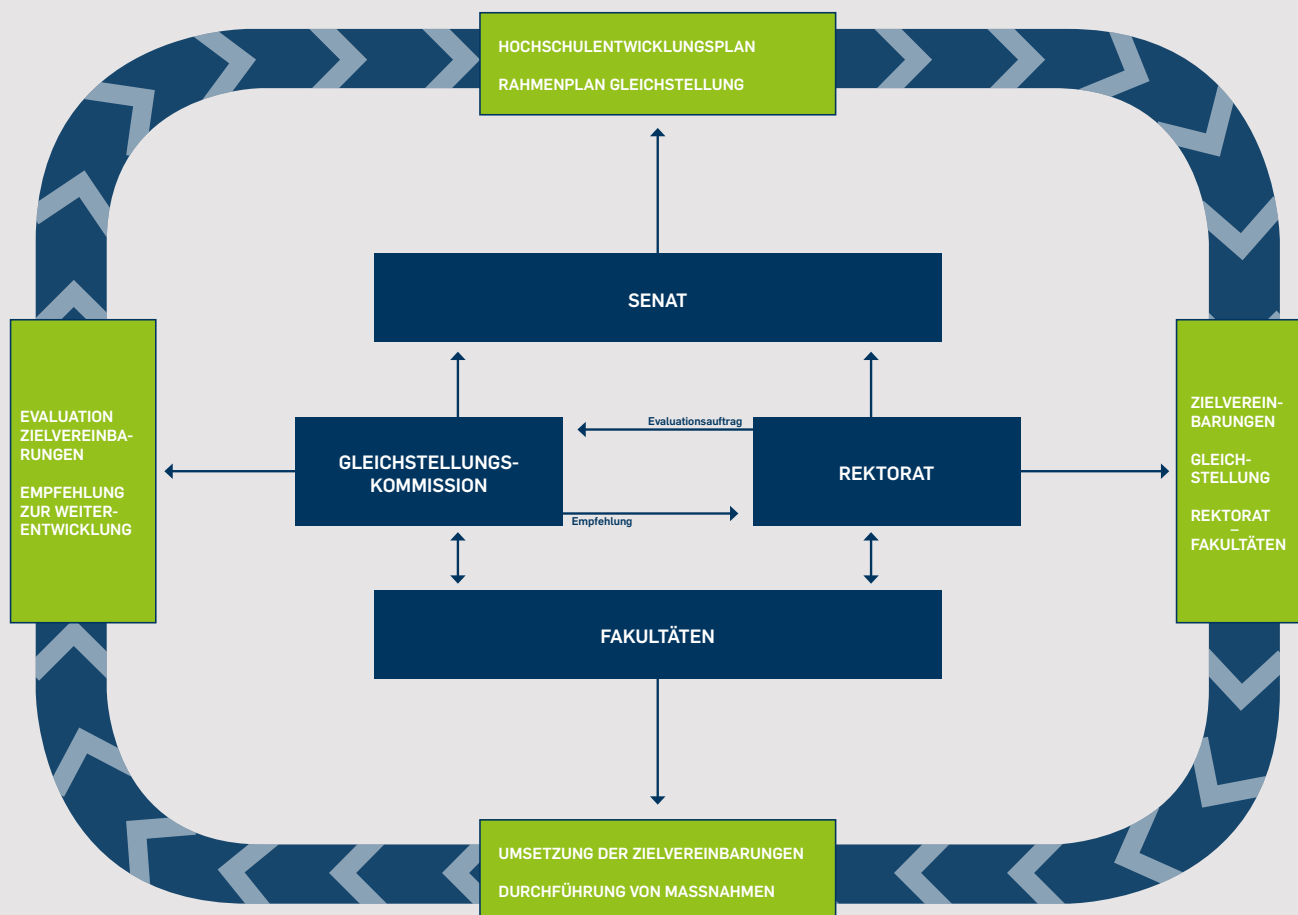
Rahmenplan zur Gleichstellung: In einem dreijährigen Turnus legt die RUB ihre konkreten hochschulweiten Ziele zur Gleichstellung in einem Rahmenplan fest. Dieser wird in enger Abstimmung von Rektorat, Gleichstellungskommission, Gleichstellungsbeauftragter und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entworfen und vom Senat verabschiedet. Der seit dem 18.12.2009 gültige dritte Rahmenplan bezieht sich stark auf den Hochschulentwicklungsplan und setzt die wesentlichen Vorgaben des Gleichstellungskonzeptes um. Er geht über das vom Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgegebene übliche Analyse-, Berichts- und Maßnahmenraster hinaus und legt fest, dass auf der Basis dezentraler Gleichstellungspläne Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten, repräsentiert durch die Dekaninnen/Dekane, abgeschlossen werden sollen. Die Universität folgte mit diesem Schritt einer Empfehlung der Gleichstellungskommission, die in einer umfassenden Analyse festgestellt hatte, dass die bis dahin vorherrschende Maßnahmenorientierung in den Gleichstellungsplänen unzureichend ist.

Zielvereinbarungen zur Gleichstellung: Die Zielvereinbarungen wurden im Verlauf des Sommersemesters 2010 und des Winter-

semesters 2010/11 ausgearbeitet, verhandelt und von Rektor und Dekanin/Dekan sowie der zentralen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterzeichnet. Sie beruhen auf einer Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur, die die Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen in den Blick nimmt und Brüche zwischen den relevanten Stufen identifiziert (Kaskadenprinzip). Hierzu finanzierte das Rektorat aus zentralen Mitteln eine Projektstelle „Gleichstellungscontrolling“, die beim Gleichstellungsbüro angesiedelt wurde. Die Zielvereinbarungen haben eine Laufzeit von 3 Jahren und beinhalten konkrete quantitative Zielwerte zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen. Dabei korrespondieren die Ziele zur Erhöhung der Zahl der Professorinnen mit den in den Planungs- und Abstimmungsgesprächen zu den gebündelten Freigabeverfahren zwischen Rektorat und Fakultäten vereinbarten Zielen. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele sind durch die Fakultäten zu treffen.

Das Rektorat hat Mittel zur Zielverfolgung und zur Zielerreichung bereitgestellt. Von insgesamt 450.000 Euro, die zur Verfügung stehen, wurden den Fakultäten 100.000 Euro zur Verfolgung ihrer Ziele zugewiesen, verbunden mit der Erwartung, dass sie eigene Mittel zusätzlich in die Umsetzung von Maßnahmen einbringen. 350.000 Euro wurden zur Honorierung der Zielerreichung am Ende der Laufzeit der Zielvereinbarung ausgelobt. Die Vergabe der Mittel erfolgt wettbewerblich nach einem Berechnungsmodell, das jeweils die fünf Fakultäten bzw. Lehrinheiten finanziell belohnt,

Abb. 1: Controlling-Kreislauf im Gender-Qualitätsmanagement



die bei den jeweiligen Zielwerten den größten Erfolg haben. Die Mittel werden also an die Fakultäten gehen, die sich die ehrgeizigsten Ziele stecken und diese auch erreichen.

Mit der Evaluation der Zielerreichung am Ende der Laufzeit im Winter 2012 schließt sich der Kreislauf (vgl. Abb. 1), und auf der Basis der Auswertung sowohl der Ergebnisse als auch des Verfahrens tritt die RUB erneut in die Beratung des zentralen Gleichstellungsplans und den Abschluss neuerlicher Zielvereinbarungen ein.

1.2. BETEILIGUNG DER FAKULTÄTEN

Mit dem Instrument der Zielvereinbarung zur Gleichstellung erfolgt in konkreter verbindlicher Weise eine Verantwortungsübertragung an die Fakultäten und insbesondere deren Leitung, die Dekaninnen und Dekane. Eine erste Zwischenbilanz zeigt, dass das neue Instrument in den Fakultäten zu einer erheblichen Intensivierung der Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung geführt hat. Mit Blick auf die zunächst von der Zentrale vorgeschlagenen Zielwerte und den anschließenden Aushandlungsprozess wurde in viel konkreterer Weise über die Erreichbarkeit der Ziele und Wege dorthin diskutiert. Auf der Ebene der Fakultäten liegt nun die klare Verantwortung, für die verschiedenen Karriere-stufen bzw. Beschäftigtengruppen konkrete Maßnahmen zu ergreifen, die den Frauenanteil tatsächlich erhöhen bzw. in Hinsicht auf bis dahin durchgeführte Maßnahmen deren Beitrag zur tatsächlichen Zielerreichung zu prüfen.

Zur Sicherung der Gleichstellung in den Fakultäten besitzen insbesondere die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** eine herausgehobene Funktion. Sie sind Mitunterzeichnerinnen der Zielvereinbarungen, begleiten ihre Umsetzung und beraten ihre Fakultät bei Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Forschung und Lehre. Überdies begleiten sie – in Abstimmung mit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten – die Fakultät in allen Einstellungs- und Berufungsverfahren. Sie beraten Mitarbeiterinnen und Studentinnen in Konfliktfällen am Arbeits- und Studienort. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von ihren Fakultäten mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt.

1.3. KOOPERATION MIT ETABLIERTEN KOMPETENZTRÄGERN BZW. –TRÄGERINNEN

Gleichstellungsbeauftragte: Wie bereits dargelegt, ist die Gleichstellungsbeauftragte intensiv in die Arbeit des Rektorats eingebunden. Den gesetzlichen Vorgaben in NRW entsprechend nimmt sie an den Sitzungen der anderen zentralen Gremien Hochschulrat, Senat, Fakultätenkonferenz teil. Als Vorsitzende der Gleichstellungskommission nimmt sie im Gender-Qualitätsmanagement der RUB eine besondere Position ein. Die Zielvereinbarungen zwi-

schen Rektorat und Fakultäten werden von ihr mit unterzeichnet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist wesentliche Akteurin im Berufungsgeschehen. Sie nimmt an allen Berufungsverfahren teil bzw. entsendet in ihrer Vertretung die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie hat vollständigen Einblick in alle Berufungsakten im Vorfeld einer Rektoratsentscheidung. Die RUB hat zur Antragstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative ein Projekt aufgesetzt, das die Abstimmung zwischen den Akteuren in den drei Antragslinien sicherstellt. Hier ist die Gleichstellungsbeauftragte ständiges Mitglied in der Lenkungsgruppe, der unter Leitung des Rektors die übergreifende Koordination dieses Projekts obliegt.

RUB-Netzwerk Genderforschung: Zentral für die Förderung geschlechtsbezogener Aspekte in der Forschung an der RUB ist das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung der RUB. Dieses besteht im Kern aus sechs Professuren mit explizitem Genderprofil und hat ein herausragendes und interdisziplinäres Profil. Das Rektorat unterstützt das Netzwerk Gender-Forschung wegen seiner Bedeutung für das international sichtbare Forschungsprofil der RUB mit einer Juniorprofessur mit Schwerpunkt „Gender Studies“, die je nach Besetzung einer Fakultät zugeordnet ist.

Marie-Jahoda-Professur: Die RUB besetzt seit fünfzehn Jahren die Gastprofessur für Internationale Frauenforschung (Marie-Jahoda-Professur) semesterweise mit hochkarätigen ausländischen Gastwissenschaftler/inn/en. Die Professur wurde 1994 mit dem Ziel eingerichtet, die internationale Ausrichtung und Kooperation der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre voranzutreiben. Seither hatten 30 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus fünf Kontinenten diese Professur inne. Sie ist ein Leuchtturm der RUB und hat sich zu einem festen Bestandteil der Frauen- und Geschlechterforschung in NRW und bundesweit entwickelt (<http://www.sowi.rub.de/jahoda/>).

Gender Studies: Das Zwei-Fach-Masterstudienfach Gender Studies vermittelt Theorien und Methoden der Gender Studies in interdisziplinärer und internationaler Perspektive und hat bundesweit Pioniercharakter. Die Attraktivität dieses Studienangebots wurde mit dem im Januar 2009 erfolgreich akkreditierten Joint Degree Gender Studies RUB-Universität Graz (Österreich) noch einmal erhöht (<http://www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/>).

1.4. GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

1.4.1 GLEICHSTELLUNGSBEZOGENE ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND ORGANISATIONSAUFBAU:

Die Ruhr-Universität hat seit rund 10 Jahren einen Prozess durchlaufen, in dem Maßnahmen oder Aktivitäten im Bereich Gleichstellung in Form von Projekten geplant, erprobt, evaluiert und im Erfolgsfall anschließend in die regulären Verwaltungsabläufe sowie die etablierten Organisationseinheiten implementiert wurden. Die Strategie der RUB besteht demnach **nicht** darin, zusätzliche

Einrichtungen z.B. für Gender Mainstreaming zu schaffen, die neben den gewachsenen Strukturen stehen, sondern durch entsprechende Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen diese Aufgaben und bewährten Projekte in der Organisation zu integrieren und weiter zu entwickeln. Zuletzt ist zu Beginn des Jahres 2011 der Bereich „Gleichstellungs-Controlling“, der zuvor als Projekt unter der Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten die Implementierung der Zielvereinbarungen unterstützt hat, in das Dezernat für Personalangelegenheiten integriert worden. Die nachfolgende Übersicht gibt Aufschluss über die wesentlichen Verantwortungsbereiche in der Verwaltung hinsichtlich Gleichstellung (vgl. Tabelle 1).

1.4.2 QUALITÄTSMANAGEMENT IN BEZUG AUF GLEICHSTELLUNG:

Die Ruhr-Universität hat mit dem unter 1.1. dargestellten Regelsystem einen geschlossenen Kreislauf implementiert, der systematisch die Vereinbarung von Zielen, die Verfolgung von Zielen, die Evaluation und Honorierung der Zielerreichung sowie die Formulierung neuer Ziele zueinander in Beziehung setzt. Ergänzend dazu werden folgende Qualitätsmanagement-Maßnahmen verfolgt:

Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen durch die zentrale Gleichstellungskommission: Es ist geplant, dass künftig regelmäßig zur Halbzeit der dreijährigen Laufzeit der Zielvereinbarungen

alle Dekane zu einer Zwischenauswertung in die Gleichstellungskommission eingeladen werden. Auf der Basis einer quantitativen Zwischenbilanz sollen hier die bis dahin ergriffenen qualitativen Maßnahmen bewertet werden. Wo nötig, soll die Kommission auch konkrete Verbesserungsvorschläge machen. Die Aktivitäten, die sich als besonders wirkungsvoll erweisen, werden als Best-Practice-Beispiele im Gleichstellungsportal der RUB veröffentlicht. Das Rektorat erhält einen Bericht über diese Zwischenbilanz. Die erste Evaluation dieser Art wird im Wintersemester 2011/12 erfolgen.

Teilnahme am Audit Familiengerechte Hochschule: Der kontinuierliche Verbesserungsprozess der RUB als familienfreundliche Universität wird durch die Teilnahme am Audit Familiengerechte Hochschule der Hertie-Stiftung weiter vorangetrieben. Das Audit wird an der RUB als ein strategisches Managementinstrument gesehen, das Wege aufzeigt, wie die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie verbessert und langfristig in der Hochschulpolitik verankert werden kann. Im Jahr 2006 hat die RUB das Grundzertifikat des Audits erhalten und sich damit zur Umsetzung eines breiten Maßnahmenkatalogs zur Verbesserung der familiengerechten Infrastruktur verpflichtet. Die erste Re-Auditierung erfolgte 2009. Die daraus erwachsenen Verpflichtungen und Aufgaben werden verstetigt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Tabelle 1: Verantwortungsbereiche in der Verwaltung hinsichtlich Gleichstellung

AUFGABE	ORGANISATIONSEINHEIT
Koordinierung Girls Day, MINT-Schülerinnen-Programme, JIPPP (als Projekt von 2002 bis 2009 beim Gleichstellungsbüro)	Dezernat 2 (Studierendenservice)
Familienservice Prokids (als Projekt von 2000 bis 2003 beim Gleichstellungsbüro)	Stabsstelle <i>Organisation, Entwicklung und Beratung</i> (OEB)
Audit familiengerechte Hochschule	Stabsstelle OEB
Bereitstellung und Pflege der Portale „Familiengerechte RUB“ und „Gesundheit“	Stabsstelle OEB
Mentoring ³ (als Projekt von 2005 bis 2007 beim Gleichstellungsbüro)	Stabsstelle <i>Interne Fortbildung und Beratung</i> (IFB)
Mentoring für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs/Konzipierung von bedarfsorientierten Gleichstellungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen	Stabsstelle IFB
METIS: Coaching für Professorinnen	Stabsstelle IFB
Beratung zur gendergerechten Konzipierung von Forschungsanträgen	Dezernat 1 (Angelegenheiten der Selbstverwaltung, Hochschulstruktur und -planung) in Kooperation mit Stabsstelle IFB
Unterstützung der Gleichstellungskommission	Dezernat 1
Bereitstellung genderdifferenzierter Statistiken und ggf. Sonderauswertungen	Dezernat 1
Gleichstellungs-Controlling (als Projekt von 2008 bis 2010 beim Gleichstellungsbüro)	Dezernat 3 (Personalangelegenheiten)
Pflege des Gleichstellungsportals	Pressestelle

2. UMGANG MIT DATEN ZUR GLEICHSTELLUNGSSITUATION

Jährliche Analyse der Beschäftigtenstruktur: Mit der Verabschiedung des Rahmenplans zur Gleichstellung ist beschlossen worden, dass die Hochschulverwaltung in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission jährlich eine Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstrukturen – unter besonderer Berücksichtigung der Studierenden- und Absolvent/innen/enzahlen, der Promotionen und Habilitationen durchführt. Diese universitäre Datenanalyse wird von den beteiligten Dezernaten kontinuierlich im Sinne eines Gleichstellungscontrollings und gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements erstellt und fortgeschrieben werden. Grundlage ist eine geschlechtsspezifische Differenzierung aller Grunddaten der offiziellen Statistiken, die im Intranet einheitlich dokumentiert der Hochschulleitung, den Fakultäten, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten zur Verfügung gestellt werden. Diese Statistiken sind für alle Fakultäten und Einrichtungen auf der Homepage der RUB im Gleichstellungsportal verfügbar.

Etablierung einer technischen Routine zur Datenbereitstellung: Seit zwei Jahren führt die RUB ein Projekt zur Implementierung eines Data Warehouses durch. Hier werden alle Daten aus den Basissystemen der Personalverwaltung, des Haushalts, des Flä-

chenmanagements und der Studierendenstatistik zusammengefasst. Das Data Warehouse wird 2012 vollständig etabliert sein. Dann werden auch komplexere Kennziffern zur Gleichstellung in Auswertungsroutinen überführt sein und in Form von Standardberichten zur Gleichstellung automatisch erstellt. Zusätzlich wird im Data Warehouse ein Management-Cockpit für die Hochschul- und die Fakultätsleitungen etabliert, das für wichtige strategische Politikfelder, u.a. Gleichstellung, über ein Ampelsystem anzeigt, wenn die Über- oder Unterschreitung definierter Schwellenwerte ein Handeln der Leitungen erforderlich macht. (<http://dwh.uv.ruhr-uni-bochum.de/>)

Gleichstellungsportal: Seit 2010 bildet das Gleichstellungsportal einen zentralen Baustein der gleichstellungsbezogenen Informationspolitik an der RUB. Im Sinne der konsequent verfolgten Gender-Mainstreaming-Strategie ist das Portal auf den zentralen Universitätssites positioniert. Hier werden alle Informationen zum Thema Gleichstellung für Schüler/innen, Studierende, Nachwuchswissenschaftler/innen, Professor/innen und Gleichstellungs-Interessierte transparent und aktuell aufbereitet. (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellung/>)

3. ERHÖHUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Die **Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere** wurde frühzeitig an der RUB als kritischer Erfolgsfaktor für die Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen erkannt. Insbesondere in der Phase der akademischen Qualifizierung kommt es häufig zu massiven Vereinbarkeitsproblemen, die gerade bei Frauen zur deutlichen Verzögerung bis hin zu einem Abbruch der akademischen Laufbahn führen können. Aber auch für etablierte Forscherinnen und Forscher stellt die Synchronisierung von Familien- und Arbeitsleben immer wieder eine große Herausforderung dar.

3.1. FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE UND FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSORGANISATION

Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen die Mitarbeiter/innen der RUB dabei, Familie und berufliche Karriere nicht als Antagonisten verstehen zu müssen. Für den wissenschaftlichen Bereich wird dies v.a. durch die Hervorhebung positiver Zeichen und Best Practices statt durch Reglementierungen flankiert. Telearbeit wird durch eine Dienstvereinbarung seit 2008 auch für den wissenschaftlichen Bereich geregelt, um einer Überlastung des familiären Bereichs vorzubeugen.

Zudem hat das Rektorat mit den Fakultäten gemeinsam Leitlinien zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses ver-

abschiedet. Zentral sind hier längere Vertragslaufzeiten statt kurzer „Kettenverträge“. Um die Arbeitsvertragspraxis an der RUB im Sinne der Familien- und Frauenförderung kontinuierlich zu verbessern, hat die RUB an der HIS-Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetz in 2009/2010 im Auftrag des BMBF teilgenommen, wo sie als ständiges Mitglied im „Beraterkreis“ vertreten war.

Im Rahmenplan zur Gleichstellung hat sich die RUB eine familienfreundliche Ausgestaltung von Gremienterminen zum Ziel gesetzt. Das Rektorat ist bei der Terminierung seiner Sitzungszeiten mit gutem Beispiel vorgegangen und kommuniziert dies offensiv in der Universität. Das familienfreundliche Klima der RUB hat sich mittlerweile auch auf die Gruppe der Führungskräfte ausgeweitet. An einer natur- und einer geisteswissenschaftlichen Fakultät gibt es inzwischen zwei Professoren, die als Väter in Elternzeit gegangen sind. Als Vorbild sowohl für die Kolleg/inn/en als auch für das wissenschaftliche Personal insgesamt sind diese Aktivitäten wichtig.

3.2. KINDERBETREUUNGSANGEBOTE

Aus Sicht der RUB ist zur Gewinnung und zur Bindung herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Bereitstellung eines umfassenden und hochwertigen Betreuungsangebotes von überragender Bedeutung. Die verschiedenen etablierten Ange-

bote werden ergänzt durch den Neubau einer innovativen Kindertagesstätte, die auf die besonderen Bedürfnisse des Wissenschaftsbetriebs zugeschnitten ist.

Familienservice ProKids: Mit dieser Serviceeinrichtung trägt die Ruhr-Universität seit 2001 dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an der RUB zu fördern und zu verbessern. Eine Umfrage unter den RUB-Angehörigen ergab, dass vor allem zwei Bereiche den betroffenen Eltern am Herzen liegen: die Kinderbetreuung während der Schulferien sowie eine qualifizierte Tagesbetreuung während der Arbeitszeiten, aber auch im Krankheitsfall oder bei Dienstreisen. Deshalb organisiert ProKids bereits seit 2002 erfolgreich Kinderferienfreizeiten und sorgt nach vorheriger Anmeldung für die Kinderbetreuung bei Veranstaltungen (Tagungen, Kongresse, Fortbildungsmaßnahmen, Workshops etc.) auf dem Campus. Im Bereich der Tagesbetreuung für Kleinst- und Kleinkinder bietet ProKids in Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Dienstleister im Bereich Betreuungsvermittlung Hilfe bei der Suche nach Plätzen in Kindertagesstätten, Tagesmüttern, Kinderfrauen und Notfallbetreuungen an.

Neben dem hochschuleigenen Angebot können die Universitätsangehörigen auf das Angebot des Vereins „**Uni-Zwerge e.V.**“ zurückgreifen, die sowohl eine Kurzzeit-, als auch eine Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 6 Monaten bis zum Kindergartenalter anbietet. Hierfür nutzt der 1998 gegründete Verein kostenfrei Räumlichkeiten der Ruhr-Universität, das Rektorat unterstützt den Verein zusätzlich aus Studienbeiträgen mit 24.000 Euro. Ein weiterer Anbieter ist das **Akademische Förderungswerk**, das Kindern studierender Eltern der RUB seit 40 Jahren eine Ganztagsbetreuung in der **Akafö-KiTa** anbietet. In unmittelbarer Nähe zur Ruhr-Universität werden täglich zwischen 7:30 und 17:30 Uhr insgesamt

60 Kinder zwischen 4 Monaten und 6 Jahren betreut und mit drei Mahlzeiten versorgt. Im zugehörigen Hort erhalten nachmittags zudem 30 Grundschulkindern eine pädagogische Betreuung, Mahlzeiten und Unterstützung bei ihren Hausaufgaben.

Kindertagesstätte „UniKids“: Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Studium baut die RUB derzeit eine Kindertagesstätte (KiTa) mit Namen „UniKids“, die im August 2011 eröffnet wird. UniKids soll Kindern als Lern-, Erfahrungs- und Bildungsort dienen. Prof. Schölmerich von der RUB-Fakultät für Psychologie (Arbeitseinheit Entwicklungspsychologie) erarbeitete zusammen mit seinem Team das pädagogische Konzept für UniKids, das gekennzeichnet ist durch:

- wissenschaftsadäquate Öffnungszeiten von 7:00 bis 20:00 Uhr mit Kernbetreuungszeiten zwischen 8:00 und 17:00 Uhr,
- flexible Betreuungszeiten,
- die Einführung mindestens einer (bei Bedarf mehrerer) bilingualen Gruppe(n),
- die Heranführung an Wissenschaften durch Kooperationen mit den Fachbereichen der RUB sowie dem Alfred-Krupp-Schülerlabor,
- naturnah gestaltete Bewegungs- und Erfahrungsräume und
- gruppenübergreifendes Arbeiten durch separate Innenräume.

Die Einrichtung wird eng mit der Universität zusammenarbeiten. Insbesondere werden die Fachkräfte mit der Fakultät für Psychologie zusammenarbeiten, beispielsweise wenn es darum geht, die Fortschritte der Kinder in ihrer kognitiven, motorischen, emotionalen und sozialen Entwicklung zu dokumentieren. Ein weiterer Teil des Konzepts von UniKids ist die Etablierung einer aktiven Elternarbeit. Elternengagement wird als Ressource verstanden, die die Arbeit mit den Kindern vielfältiger gestaltet. UniKids sieht sich

Abb. 2: Modell der RUB-KiTa UniKids



darüber hinaus auch als Ort der Begegnung von Eltern, u.a. durch die Errichtung eines Elterncafés. Das pädagogische Konzept war eine Vorgabe für den Architekturwettbewerb, dessen Ergebnis der innovative, modulare Entwurf von UniKids ist. (vgl. Abb. 2)

Mit dem Modellprojekt schafft die Ruhr-Universität Platzkapazitäten für insgesamt sechs Gruppen (90 Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren, davon 48 Kinder unter drei Jahren). Infolge flexibler, an den Anforderungen eines wissenschaftlichen Betriebs orientierter Betreuungszeiten ist das Angebot für Studierende und für Mitarbeiter/innen sowohl aus dem Wissenschaftsbereich als auch aus Technik und Verwaltung geeignet. Bei der Kalkulation der Betreuungsdauer und Öffnungszeiten sowie der Planung der Gruppenstruktur wurde stark auf die Bedürfnisse der Eltern kleiner Kinder an der RUB eingegangen. Diese wurden zum Jahresende 2010 in Form einer Online-Befragung nach ihren Wünschen hinsichtlich der Betreuungsdauer und -zeiten befragt. Zudem fand bei der Gruppenstruktur die Altersstruktur der Kinder der RUB-Angehörigen große Berücksichtigung. Im Ergebnis werden für die über-3-jährigen Kinder vermehrt Betreuungsplätze mit einer wöchentlichen Betreuungszeit von 35 und 45 Stunden angeboten. Für die unter-3-jährigen Kinder bietet UniKids jeweils gleich viele Plätze mit einer wöchentlichen Betreuungszeit von 25, 35 und 45 Stunden an. (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/fgh/unikids>)

3.3. UNTERSTÜTZUNG INDIVIDUELLER LEBENSENTWURFSGESTALTUNGEN

Dual Career: Die RUB hat schon sehr früh die Bedeutung von Familienvereinbarkeit als Standortvorteil nicht nur zur Gewinnung, sondern auch zum „Halten“ hochkarätiger Wissenschaftler/innen festgestellt und reagiert. Die RUB sieht Dual Career als Teil ei-

ner umfassenden Rekrutierungsstrategie sowie eines umfassenden Personalgewinnungskonzeptes, das mit der transparenten, fairen und wertschätzenden Durchführung von Berufungsverfahren beginnt. Die Erfahrung zeigt, dass die Wissenschaftler/innen ihr ganzes Potential entfalten können, wenn berufliche und familiäre Belange im Einklang sind. So wird schon zu Beginn der Berufungsverhandlungen auch die Berufsperspektive des Partners/ der Partnerin mit berücksichtigt. Seit 2006 konnten 14 Professorinnen und Professoren aufgrund von Dual-Career-Maßnahmen gewonnen werden. Es wurden in drei Fällen jeweils eine unbefristete Professur (1 W3- und 2 W2-Stellen) und in zwei Fällen eine W1-Professur für den/die Partner/in zur Verfügung gestellt.

Familienservice: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das bezieht sich an der RUB nicht nur auf die Betreuung von Kindern, sondern nimmt die gesamte familiäre Situation in den Blick: Seit 2009 stellt ProKids – Der Familienservice allen Mitgliedern der RUB, die Angehörige pflegen, Informationen rund um das Thema Pflege zur Verfügung und vermittelt Kontakte zu Ansprechpersonen und Institutionen in und um Bochum. Darüber hinaus findet in regelmäßigen Abständen in den Räumlichkeiten der Ruhr-Universität eine Sprechstunde mit einem Sozialarbeiter aus der Senior/inn/enarbeit statt. Dieser berät alle Hochschulangehörigen der RUB kostenlos nach Voranmeldung bei ProKids. Die Sprechstunde wird sehr gut angenommen, so dass in der Regel eine bis vier Beratungen pro Sprechstunden-Termin stattfinden. Das im Juni 2009 etablierte Online-Portal „Familiengerechte RUB“ informiert Studierende und Beschäftigte zentral über Vereinbarkeitsfragen sowie Maßnahmen und Angebote für Familien auf dem Campus (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/fgh/index.html>).

4. TRANSPARENTE, STRUKTURIERTE UND FORMALISIERTE VERFAHRENSABLÄUFE

4.1. VERFAHRENSREGELN FÜR VORURTEILSFREIE BEURTEILUNGEN

Neugeordnetes Berufungsverfahren: Intransparenz gilt als Verfahrensmangel bei Berufungsverfahren, der geschlechterdifferenzierend und –diskriminierend wirkt. Dabei wird davon ausgegangen, dass Frauen in der Wissenschaftsszene schlechter vernetzt sind und Intransparenz informelle Netzwerke und damit Männer fördert. An der RUB wurde vor einigen Jahren das Freigabe- und Berufungsverfahren vollständig neu ausgestaltet, wobei in Hinsicht auf die Berufungsverfahren erhebliche Anstrengungen unternommen worden sind, um die Verfahren den höchsten internationalen Standards anzupassen und vollständige Verfahrenstransparenz zu etablieren. Dies wird insbesondere durch die im Jahr 2008 beschlossene und 2010 weiterentwickelte Berufsordnungsverordnung gewährleistet. Hinsichtlich einer erhöhten Transparenz wird vor allem der Einsatz von Berufsbeauftragten, die als weitere fachfremde Personen neben der Gleichstellungsbeauftragten den wettbewerblichen Charakter der Verfahren gewährleisten, als wirksam angesehen. (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/berufungsportal/berufungsverfahren/index.html>)

Berufungsportal: Das im Jahr 2010 freigeschalteten Berufsportal ist ein wesentliches Instrument der RUB, um nach innen und außen umfassend über ihre Berufungspolitik zu informieren und insbesondere Kriterien, Standards und Verfahrensabläufe transparent offenzulegen. (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/berufungsportal/>)

Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren: 2010 hat die RUB ihren „Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren“ veröffentlicht und damit inhaltlich aus verschiedenen Perspektiven Erfahrungswissen (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Berufsbeauftragte, Personaldezernat, Planungsdezernat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) zusammengetragen, systematisch gebündelt und in Handlungsempfehlungen übersetzt. Zudem flossen die Ergebnisse und Maßnahmenempfehlungen der Begleitforschung zu Berufungsverfahren in den Leitfaden ein. Der umfassende Leitfaden unterstützt Berufungskommissionen bei der gendergerechten Durchführung der Verfahren. Er gibt detaillierte Hinweise zur formalen wie inhaltlichen Gestaltung – von der Ausschreibung über die aktive Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern bis zum Berufungsvorschlag. Er informiert über die Einbeziehung der zentralen, dezentralen Gleichstellungsbeauftrag-

ten sowie der Schwerbehindertenvertretung. Überdies stellt er in Portraits Wissenschaftlerinnen aller Fächergruppen vor. Ein auffälliger Einleger thematisiert die „gläserne Decke“, die Frauen oftmals in Berufungsverfahren erleben und zielt darauf ab, die Verfahrensbeteiligten entsprechend zu sensibilisieren. (http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/downloads/leitfaden_berufungsverfahren_2010.pdf)

4.2. VORKEHRUNGEN GEGEN PERSÖNLICHE ABHÄNGIGKEITEN

Mit der „**Richtlinie Fairer Umgang am Arbeitsplatz**“ sowie den „**Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis**“ hat die RUB deutliche Zeichen gesetzt, mit denen der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen eine klare Absage erteilt wird. Zu den Aufgaben des im Jahr 2009 flankierend gegründeten „**Arbeitskreis Fairer Umgang am Arbeitsplatz**“ gehört die gezielte Information und Sensibilisierung aller RUB-Angehörigen für die Themen Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing. Überdies entwickelt der Arbeitskreis präventive Maßnahmen in den genannten Bereichen. Die spezifische Situation von Promovierenden berücksichtigen besondere Betreuungsvereinbarungen, die unterstützen, das Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden sachlich, konstruktiv und für beide Seiten transparent zu gestalten. Ausgehend von dem Exzellenz-Projekt Research School ist inzwischen die Mehrheit der Promotionsordnungen der RUB dahingehend überarbeitet worden, dass solche formalen Standards vorgeschrieben sind.

Die RUB hat eine **Ombudsperson** für alle Fragen wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Speziell für Promovierende steht an der Research School eine Ombudsperson zur Verfügung. Darüber hinaus können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrer Statusgruppe an die **Mitarbeiterberatungsstelle** der RUB wenden. Die Beratung bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten Unterstützung bei belastenden Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz, die intern nicht mehr lösbar sind. Es ist ein Angebot, das in der Arbeitszeit stattfindet, unabhängig und vertraulich ist und der Schweigepflicht unterliegt. Im Rahmen einer Kurzzeitberatung wird versucht, einen zufriedenstellenden und auf die persönliche Situation abgestimmten Lösungsweg zu finden. Wenn es nötig sein sollte, wird in externe Beratungseinrichtungen vermittelt.

B) PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

1. PERSONAL UND DIE VERTEILUNG VON RESSOURCEN

1.1. GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE PERSONALENTWICKLUNG

1.1.1 ANALYSE DES AKTUELLEN STANDES BEI DER UMSETZUNG DER PERSONELLEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Die Ruhr-Universität verfügt auf der Stufe der immatrikulierten Studierenden über ein nahezu symmetrisches Geschlechterverhältnis über die gesamte Universität, das sich über die Karriere-stufen schrittweise abbaut bis hin zur Stufe der Lebenszeitprofessor/inn/en. Im Jahr 2009 lag der Frauenanteil hier bei nur 16,6%. Aus diesem Grund, aber auch wegen der hoch einzuschätzenden Vorbildwirkung für den weiblichen Nachwuchs, sieht die RUB den wichtigsten Ansatzpunkt bei der Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Bereits im Jahr 2008 hat sich die RUB dem Ziel verpflichtet, mindestens jede vierte der bis 2013 planmäßig freiwerdenden Professuren mit einer Frau zu besetzen. Prozentual strebte die RUB dabei eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren bis 2013 auf deutlich über 20 Prozent an. Der Frauenanteil bei den Professuren stellt für die RUB den wichtigsten Indikator für die Erreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards dar. Die Zwischenevaluation Anfang 2011 zeigt, dass sich die Situation in den zurückliegenden beiden Jahren deutlich verbessert hat (vgl. auch zum folgendem Tabelle Seite 14).

Der Frauenanteil auf W2/W3-Stellen stieg von 15% auf 20%. Die absolute Zahl von Professorinnen in dieser Stellenkategorie ist um 21 gestiegen, die der Männer nur um 8. Die RUB hat damit eine Phase des personellen Umbruchs – seit 2006 wurden über 30% der Professuren neu besetzt – gut genutzt, das Ziel, einen Frauenanteil von deutlich über 20% zu erreichen, ist in greifbarer Nähe (vgl. Abb. 3). Obwohl in den Jahren 2011 und 2012 nur wenige planmäßige Vakanzan stehen, hat das Rektorat beschlossen, den Zielwert für 2013 moderat nach oben anzupassen und auf > 22% festzulegen. Die Juniorprofessur ist für die RUB das bevorzugte Instrument zur Förderung der frühen Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses allgemein und insbesondere des weiblichen Nachwuchses. Mit der Zahl von 50 Juniorprofessuren insgesamt liegt die RUB im bundesweiten Vergleich in der Spitzengruppe der Universitäten. Bei dieser Stellenkategorie wurde in 2011 mit einem Frauenanteil von 42% das Ziel für 2013 bereits übertroffen. Der Zielwert für 2013 ist daher vom Rektorat auf 45% angehoben worden. In der Gruppe der Professuren, die hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung besonders herausgehoben sind, hat sich der Frauenanteil von 8% auf 14% erhöht. Gleiches gilt mit einem Anstieg von 18% auf 23% auch für die Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen. Letzteres ist Ergebnis der im Herbst 2010 in mehreren Fakultäten stattgefundenen Neuwahl von Dekaninnen und Dekanen. Da die Fluktuation bei diesen Ämtern aber begrenzt ist, wird die RUB diesen Zielwert für 2013 nur an den jetzt erreichten Wert anpassen. Während die Parameter Studierende, Promotionen und Habilitationen unverändert blieben, ist der Anteil von Frauen auf Qualifizierungsstellen leicht ge-

sunken. Hier sieht das Rektorat keinen Bedarf einer Reformulierung der Zielwerte für 2013.

1.1.2 MASSNAHMEN FÜR EINE GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE PERSONALENTWICKLUNG

Aktive Gewinnung von Bewerberinnen für Professuren: Die aktive Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen, aber auch von weiblichem Nachwuchs mit hohem Entwicklungspotenzial, gehört zu den Kernzuständigkeiten der Fakultäten. Die Bemühungen zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen müssen in jedem Berufungsvorschlag, der dem Rektorat von einer Fakultät vorgelegt wird, dokumentiert werden. Die Fakultäten können bei der Bewerberinnengewinnung auf ein flankierendes Informationsangebot im Gleichstellungsportal über Wissenschaftlerinnen-Datenbanken im deutschsprachigen und europäischen Raum zurückgreifen (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/Datenbanken.htm>).

Schüler/innen-Aktivitäten: Um die geschlechterstereotypen Studienwahlen aufzubrechen und Schülerinnen und Schüler für Fächer zu gewinnen, in denen sie jeweils traditionell unterrepräsentiert sind, bieten die MINT-Schülerinnenprojekte verschiedene Veranstaltungen an: Die RUB nimmt am jährlichen Girl's Day teil, organisiert Projektwochen für Schülerinnen und hat ein spezielles Mentoringprogramm für Schülerinnen entwickelt, in dem sich Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften interessierten Schülerinnen als konkrete Vorbilder vorstellen. Studentinnen berichten über ihre Studienwahlentscheidung, ihr Studium und ihren persönlichen Werdegang. Aufgrund der großen Nachfrage ist dieses Projekt seit 2010 ausgeweitet worden auf alle Fakultäten und nimmt nun auch Jungen als Mentees auf. Seit 2002 nehmen jährlich ca. 500 Schülerinnen an den verschiedenen Aktivitäten von MINT teil. 2007 wurden im Auftrag des Rektorats 1000 ehemalige Teilnehmerinnen befragt. Ausnahmslos erlebten alle Teilnehmerinnen die Veranstaltungen als hilfreich für ihre Zukunftsplanung. Komplementär dazu bietet die RUB mit JIP – „Jungs in Projekten“ verschiedene Aktionen speziell für Schüler an, etwa den Boys' Day, der 2010 100 Teilnehmer verzeichnete oder spezielle Sommerprojektstage. Die Teilnehmer erhalten Einblicke in die Medizin, die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften mit dem Ziel, sie für diese Fächer zu interessieren und den Anteil männlicher Studierender dort zu erhöhen.

Die Broschüre Vorbilder unterstützt die Idee, Mädchen eine Vorstellung davon zu vermitteln, welche Berufe ihnen offen stehen. Als Pendant dazu wird in 2011 ein Band erscheinen, der Jungen in ihrer Berufswahl unterstützt, verschiedene Wege aufzeigt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert. Von MINT wurde außerdem eine Broschüre für Lehrende erstellt, die die Geschlechtersensibilität in der Lehramtsausbildung erhöhen und in

die Lehrpraxis an der RUB integrieren soll. Sie beinhaltet eine Reihe von Tipps und Methoden, um den Lehrenden – mit Blick auf die gezielte Förderung der Schülerinnen – einen Zugang zur gendersensiblen Lehre und ihrer Anwendung zu verschaffen. Im Rahmen des EU Projekts „Science ambassador and science mentoring schemes across Europe“ im Auftrag des DG Research wurde MINT in der ersten Evaluationsrunde als Best-Practice-Beispiel aufgenommen. Zudem erhielt die RUB im Wettbewerb „Fort-Schritte wagen – Neue Wege für Jungs“ des Bundesfamilienministeriums einen Preis für die Ausweitung der MINT-Aktivitäten auf Jungen. (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/jungeuni/mint.htm>)

1.2. GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTES FINANZMANAGEMENT

Anreiz-Programm zu Berufung von Frauen auf Professuren: Im Jahr 2008 hat das Rektorat der RUB ein Anreizprogramm zur Berufung von Frauen auf Professuren aufgelegt, mit dem es für die ersten 4 Jahre ¼ der Personalkosten der Professur übernimmt. Das Programm ist im Hochschulentwicklungsplan verankert, um das hier wie auch im Rahmenplan zur Gleichstellung verankerte Ziel, bis 2013 jede vierte Professur mit einer Frau zu besetzen, zu unterstützen. Die Fakultät kann diese Mittel für beliebige Zwecke, insbesondere auch zur Erhöhung der Ausstattung der berufenen Professorin, verwenden. Bis heute hat das Rektorat hierfür ca. 1,52 Mio. Euro (Stand 01/2011) verausgabt.

Finanzwirksamkeit der Gleichstellungs-Zielvereinbarungen: Das Rektorat hat die jährlich im Universitätsbudget vorgesehene Summe von 150.000 Euro in einer mittelfristigen Finanzplanung über die Jahre 2010 bis 2012 gebündelt und zur Unterstützung des neuen Instruments eingeplant. Von den 450.000 Euro haben die Fakultäten 100.000 Euro zu Zielverfolgung erhalten. Mit diesen Mittel können die Fakultäten autonom Maßnahmen zur Verwirklichung ihrer Gleichstellungsziele verwirklichen.

Die restlichen 350.000 Euro werden zum Ende der Zielvereinbarungslaufzeit ausgeschüttet, um die Zielerreichung zu honorieren. Die Grundlage dafür bildet eine Leistungsbilanz nach Gleichstellungsparametern. Das Berechnungsmodell enthält folgende gewichtete Parameter:

- Zunahme der Juniorprofessorinnen (30%)
- Zunahme weiblicher Beschäftigter auf Dauerstellen im akademischen Mittelbau (30%)
- Zunahme weiblicher Beschäftigter auf befristeten Stellen im akademischen Mittelbau (10%)
- Zunahme der Promotionen von Frauen (30%)

Die Formel misst die Veränderung der Werte zwischen zwei Zeitpunkten (Stichjahren) eine Ausschüttung der Summe erfolgt an die jeweils besten fünf Lehreinheiten. Ein analoges Modell praktiziert die RUB bereits mit sehr gutem Erfolg in einem Ergänzungsprogramm

Abb. 3: Frauenanteil auf Professuren und bei den Neuberufenen



zur internen LOMV. Der Parameter „Professorinnen“ findet an dieser Stelle keine Berücksichtigung, weil die Berufung von Professorinnen über das entsprechende Anreizprogramm honoriert wird und das Rektorat eine Konkurrenz von Steuerungsinstrumenten vermeiden will.

Lore-Agnes Preis: Seit 1997 verleiht das Rektorat alle zwei Jahre den mit 15.000 € dotierten Lore-Agnes-Preis für hervorragende innovative Projekte der Frauenförderung bzw. der Gleichstellung der Geschlechter. Damit kann im Bereich der Frauen- und Gleichstellungsförderung sowohl eine studentische als auch eine von Wissenschaftler/inne/n getragene Initiative als preiswürdig angesehen werden. Auch Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen, die Entwicklung wirkungsvoller Instrumente zur Er-

höhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs oder auf den höheren Hierarchieebenen der Verwaltung wären geeignete Projektvorschläge. Ziel des Preises ist es, Projekte in der Gleichstellungs-/Frauenförderung sichtbar zu machen, zu belobigen und durch das Preisgeld ihre zukünftige Aktivität zu stärken. (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/lore-agnes/>)

Budgets und Ressourcenflüsse für Gleichstellungsmaßnahmen: Die nachfolgende Aufstellung gibt einen Überblick über die jährlichen Budgets für gleichstellungsbezogene Aufgaben in den verschiedenen Organisationseinheiten sowie über die Budgetierung bzw. Mittelflüsse zentraler Projekte und Programme. Die Personalmittel sind jeweils auf der Basis der Normansätze der jeweiligen Personalstellen in die Berechnung eingegangen.

Tabelle 2: Budgets für Gleichstellungsmaßnahmen

DAUERAUFGABEN/ORGANISATIONSEINHEITEN	JAHRESBUDGET (EURO)
Gleichstellungsbüro (Personal- und Sachmittel)	146.240
Stabsstelle OEB: Familienservice (Personal- und Sachmittel)	96.000
Dezernat 2: Schüler/innenprojekte (Personalmittel)	42.000
Stabsstelle IFB: Mentoring-Programme/Konzipierung von bedarfsorientierten Gleichstellungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen (Personal- und Sachmittel)	100.000
Dezernat 3: Gleichstellungscontrolling (Personalmittel)	11.200
Dezernat 1: Support Gleichstellungskommission (Personalmittel)	5.600
Summe	389.840
LANGJÄHRIGE PROJEKTE UND PROGRAMME	JAHRESBUDGET (EURO)
Rektoratsprogramm zur Förderung der Gleichstellung, seit 2010 über Zielvereinbarungen mit den Fakultäten (über 3 Jahre, p.a. 150.000 zurückgestellt) vergeben, vor 2010 Mittelvergabe über Antragsverfahren	150.000
Lore-Agnes-Preis (alle zwei Jahre 15.000)	7.500
Marie-Jahoda-Gastprofessur (Personal- und Sachmittel)	81.000
Junioprofessur Gender Studies (Personalmittel)	48.000
Summe	286.500
SPEZIELLE PROGRAMME UND PROJEKTE	MITTELABFLUSS SEIT PROJEKTSTART (EURO)
Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen (2008 bis 1/2011 einschließlich verausgabt)	1.520.000
Errichtung einer Kindertagesstätte UniKids (kalkulierte Bausumme 4,2 Mio Euro insgesamt)	806.986
Summe	2.326.986

2. MASSNAHMEN ZUR SICHERUNG FAIREN WETTBEWERBS IN DER EINRICHTUNG

2.1 MENTORING PROGRAMME

Mentoring-Programme haben sich als zentrale Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses aufgrund ihrer hohen Wirksamkeit etabliert. Die Stabsstelle des Rektorats für Personalentwicklung (IFB) führt diese Programme im Auftrag des Rektorats und in Abstimmung mit dem Rektorat und den Fakultäten durch. Sie sind als One-to-One-Mentoring konzipiert, setzen an den Statusübergängen an und lassen diese transparent werden. Im Mittelpunkt der Programme stehen der informelle Wissenstransfer von berufs- und karriererelevanten Erfahrungen, das Kennenlernen von Vorbildern, das Reflektieren von fördernden und hemmenden Strukturen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs und der Auf- und Ausbau sowohl von interdisziplinären Netzwerken, als auch die Positionierung in der Scientific Community. Die Peer-Mentoring-Programme sind als gegenseitige Beratung in der Gruppe Gleichgestellter konzipiert. Über die vergangenen 10 Jahre hat die RUB ein umfassendes Mentoring-System entwickelt, das alle Karrierestufen berücksichtigt, angefangen bei den Programmen zur Gewinnung von Schülerinnen bzw. Schülern bis zur Stufe der PostDocs. Dieser Bochumer Ansatz zeichnet sich auf allen Ebenen durch folgende Eckpunkte aus:

- Ziel ist die Gewinnung von hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine akademische Karriere und deren individuelle Förderung.
- Die Programme sind als Exzellenzprogramme ausgestaltet: Voraussetzung für den Eintritt in ein Programm ist die Teilnahme an einem Bewerbungsverfahren und die Auswahl durch einen wissenschaftlichen Beirat.
- Die Programme sind fachspezifisch so ausgestaltet, dass unterschiedliche Fachkulturen berücksichtigt werden.

Mentoring für Studentinnen: Seit 2001 führt die RUB das „thekla“-Mentoringprogramm durch, das sich an Studentinnen der MINT-Fächer richtet. Mit der Möglichkeit Mentor/inn/en aus der Wissenschaft zu wählen, wird schon hier der Fokus auf die Wissenschaftskarriere gerichtet und kann somit als Personalentwicklungsmaßnahme für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gesehen werden.

Mentoring für Doktorandinnen: Das Programm **mentoring³** wird im Rahmen der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR) in Kooperation der drei Ruhrgebietsuniversitäten seit 2005 kontinuierlich durchgeführt. Es ist in die drei Fächergruppen Geistes-, Ingenieur- und Naturwissenschaften untergliedert, an der RUB wird der Fachschwerpunkt Naturwissenschaften für die gesamte UAMR koordiniert. Ein wissenschaftlicher Beirat bestehend aus Professor/inn/en der fünf naturwissenschaftlichen Fakultäten der RUB wählt gemeinsam mit der Programmkoordinatorin aus den Bewerbungen die Teilnehmerinnen aus. Ziel des Programms ist es, in der Promotionsphase mit einer erfahrenen Wissenschaftlerin oder einem erfahrenen Wissenschaftler Möglichkeiten, Perspektiven und Strategien einer wissenschaftlichen Karriere zu diskutieren, zu planen und zu entwickeln. Neu für 2011 ist der Start eines Peer-Mentoring-Programms beim Übergang in die Postdoc-Phase geplant. Ziel der Maßnahme ist es, herausragende Doktorandinnen bei diesem Übergang in die Wissenschaftskarriere zu begleiten. Es werden fachkulturnahe Gruppen gebildet, die für zwei Jahre als Peer Mentoring Gruppe zusammenarbeiten. Die Gruppen arbeiten mit der Methode der kollegialen Beratung und können sich zu den von ihnen gewählten Themen Expert/inn/en einladen. Ergänzend werden Workshops zur Karriereentwicklung angeboten. (<http://www.scn-ruhr.de/>)

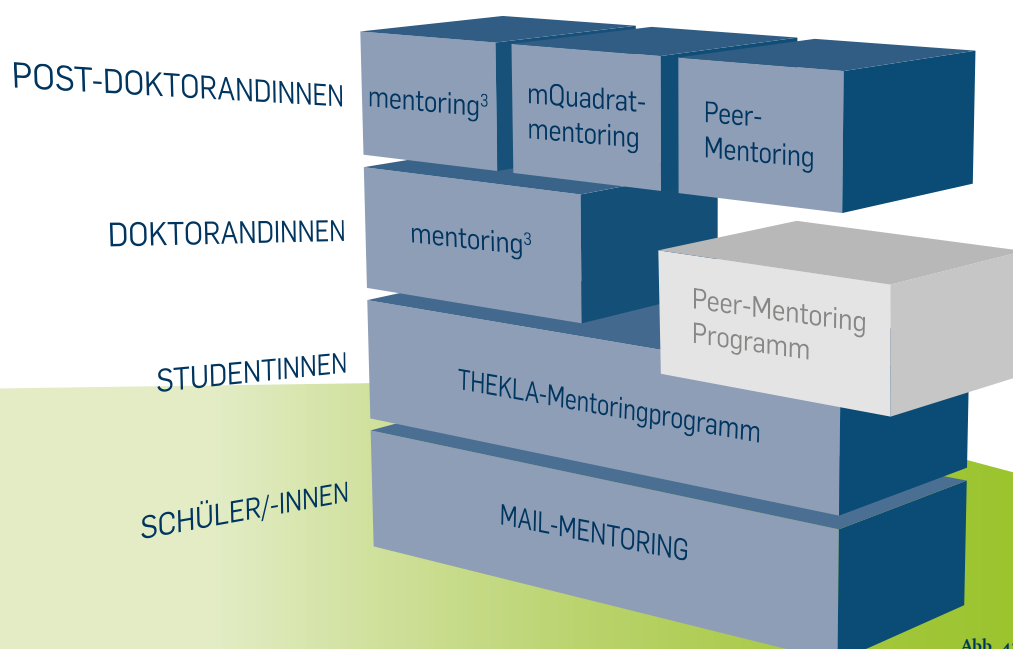


Abb. 4: Mentoring-System der RUB

Mentoring für Postdoktorandinnen: Das o.g. Programm **mentoring³** bietet für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen die Möglichkeit, sich intensiv mit dem Karriereziel „Professorin“, dem Weg dorthin und den vielfältigen Anforderungen auseinanderzusetzen. Durch die Verbindung des individuellen Instruments „Mentoring“ mit einem Angebot zur Erweiterung von Schlüsselkompetenzen und der Bereitstellung einer Plattform zur interdisziplinären Vernetzung soll letztlich der Anteil von Professorinnen erhöht werden. Für die Zielgruppe Postdoktorandinnen/Habilitandinnen wird seit 2005 zudem kontinuierlich ein **Peer Mentoring** angeboten, das durch den gegenseitigen Erfahrungsaustausch der Gruppe gekennzeichnet ist. Ergänzend zu den regelmäßigen Treffen der Peer Group bietet die Stabsstelle für Personalentwicklung (IFB) speziell für Wissenschaftlerinnen Workshops zu Themen wie *Karriereentwicklung durch Forschungsförderung*, *Drittmittelakquise* oder *Als Wissenschaftlerin erfolgreich kommunizieren* an. Dieses Workshop-Angebot wird bedarfsorientiert und zielgruppenspezifisch konzipiert. In die Mentoringprogramme für Postdoktorandinnen ist zudem ein Karrierecoaching integriert. (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/mentoring/peermentoring/index.html>) Das **mQuadrat[at]RUB Programm**, ein Mentoringprogramm, das für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Medizinischen Fakultät seit 2009 durchgeführt wird, hat zum Ziel, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen der Medizin zu erhöhen. Da sich die Karrierewege und die Fachkultur in Klinik und klinischer Forschung von den Fachkulturen der Geistes-, Natur- und Ingenieurwissenschaften unterscheiden, wurde für diese Zielgruppe ein eigenes Programm unter Berücksichtigung der spezifischen Fachkultur aufgelegt (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/mentoring/mquadrat/index.html>).

2.2 WEITERE SPEZIFISCHE MASSNAHMEN DER STABSSTELLE IFB FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

Meet the Female Faculty: „Meet the Female Faculty“ ist eine Maßnahme, die seit 2009 einmal jährlich zu einem festen Termin (2. Mittwoch im Januar) für Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen der RUB durchgeführt wird. Unterschiedliche Formate wie Vortrag, Kurzworkshop und Kamingespräche ermöglichen in zwanglosem Rahmen einen Austausch zu karriererelevanten Themen für Wissenschaftlerinnen. Ziel der Veranstaltung ist neben der Forcierung

der universitätsinternen Vernetzung von Wissenschaftlerinnen über die eigene Fachkultur hinweg auch, erfahrene Wissenschaftlerinnen als Vorbilder mit jüngeren Wissenschaftlerinnen in Austausch über relevante Themen zur Entwicklung einer Wissenschaftskarriere zu bringen. Seit 2009 haben 300 Wissenschaftlerinnen der RUB an dieser Veranstaltung teilgenommen. Speziell an Medizinerinnen der RUB wendet sich „Meet the Female Medical Faculty“. Unter dem Motto „Vorklinik trifft Klinik“ kommen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zusammen, um über die Karrierewege von Frauen in der Medizin zu diskutieren. (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/MTFF.htm>)

Coaching für Neuberufene: Bereits seit 2005 bietet die RUB Professor/innen als wissenschaftlichen Führungskräften das Programm METIS an. Die interessierten Wissenschaftlerinnen erhalten durch externe Coaches ein auf sie zugeschnittenes Beratungssetting, in dem Themen aus ihrem Arbeitsalltag systematisch analysiert und Strategien erarbeitet werden, um die allfälligen Herausforderungen, die sich mit der Übernahme einer Professur ergeben, zu bewältigen. (<http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/ifb/metis/index.html>)

SFB-Initiative: Seit der Einführung der Gleichstellungsstandards durch die DFG berät die IFB in Kooperation mit der Abteilung für Forschungsförderung im Dezernat 1 bei der Antragstellung. Bedarfsorientiert werden Konzepte von Maßnahmen zur Gleichstellung entwickelt sowie deren Umsetzung und Durchführung durch die IFB begleitet. Nun haben die SFB 837 und 558 sowie die TR 29 und 87 sich mit der Stabsstelle IFB zu einer Initiative zusammengefunden, um gemeinsam aus den für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehenen Fördergeldern gut abgestimmte und passgenaue Angebote für die beteiligten Wissenschaftlerinnen durchzuführen. Für 2011 sind SFB-übergreifende Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen geplant, die neue Formate wie „Forscherinnen Wochenende“ als Kompaktveranstaltungen zur Klärung von relevanten Fragen zur Wissenschaftskarriere mit „Role Models“ sowie Workshops zu Schlüsselkompetenzen und „Networking“ in den Mittelpunkt stellen. Es kann damit gerechnet werden, dass diese Aktivitäten der herausragenden Wissenschaftsbereiche eine besondere Ausstrahlung auf das Umfeld der beteiligten Fakultäten erlangen werden.

3. MASSNAHMEN GEGEN VERZERRUNGSEFFEKTE

Seit der Änderung des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes sind neben der Gleichstellungsbeauftragten Berufungsbeauftragte in den **Berufungsverfahren** als „Verfahrensbeobachter/innen“ eingesetzt. Hierzu führt der Rektor regelmäßige Abstimmungstreffen durch, deren Ergebnisse kontinuierlich in die Verfahrensgestaltung von Berufungsverfahren zurückfließen. 2008 hatte eine Fortbildung mit einer anerkannten Personaltrainerin in diesem Handlungsfeld zum Ziel, auf die Mechanismen aufmerksam zu machen und entsprechende Strategien im Umgang mit Gender-Bias-Aspekten zu vermitteln. Zudem haben Berufungskommissionen die Möglichkeit, sich durch externe Berater/innen vor Aufnahme des Berufungsverfahrens auf diese Aspekte hin coachen zu lassen. In systematischer Weise wird dies im Sommersemester 2011 in Zusammenarbeit mit der Fakultät für Physik und Astronomie erprobt.

Gender-Vortragsreihe: Mit dem Thema Rollenstereotypen beschäftigte sich im Jahr 2010 erstmals eine dreiteilige „Gender-Vortragsreihe“. Sie richtete sich an alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der RUB und informierte etwa über die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Kommunikationsformen auf die individuelle Wissenschaftskarriere. Bemerkenswert ist, dass die Vortragsreihe aus den Research Departments, also den profilbildenden Forschungsschwerpunkten der RUB, heraus entwickelt wurde. Es ist geplant, daran anschließend nun regelmäßig einmal im Jahr eine solche Vortragsreihe durchzuführen.

ANLAGE ZUM BERICHT: TABELLARISCHE ÜBERSICHT ZU DEN ZIELVORGABEN DER RUB

PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS / ZIELVORGABEN // GESAMTÜBERSICHT										
WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE AM [STAND ERSTER BERICHT, 2009]				AKTUELLE SITUATION AM [STAND ZWISCHENBERICHT, 2011]				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE [NUR FALLS ABWEICHEND]	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
STUDIERENDE	15.730	14.572	52	48	17.766	16.258	52	48	50	50
ANZAHL DER PROMOTIONEN IM JAHR	294	196	60	40	290	192	60	40	55	45
ANZAHL WISS. PERSONAL AUF QUALIFIZIERUNGSSTELLEN	561	393	59	41	430	286	60	40	55	45
ANZAHL DER HABILITATIONEN IM JAHR	17	6	74	26	26	9	74	26	70	30
JUNIORPROFESSUREN	24	13	65	35	29	21	58	42	55	45
PROFESSUREN C3/W2 U. C4/W3	311	62	83,4	16,6	307	75	80	20	<78	>22
PROFESSUREN, HERAUSGEHOBEN HINS. FUNKTION UND/ODER AUSSTATTUNG*)	46	4	92	8	43	7	86	14	80	20
LEITUNGSPOSITIONEN - MITTLERE UND HÖCHSTE EBENE (DEKANE/INNEN UND REKTORATE)	21	4	84	16	20	6	77	23	77	23
HOCHSCHULRAT	3	3	50	50	3	3	50	50	50	50

*) Als Kriterium für „herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung“ wurde die Höhe der Besoldung gewählt.
Aufgeführt ist die Geschlechterverteilung bei den 50 Professuren mit der höchsten Besoldung

HERAUSGEBER

REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM
Universitätsstraße 150
44780 Bochum

ANSPRECHPARTNERIN

DIPL. SOZ. WISS. SUSANNE SCHULT
UV 3/380
Fon +49 (0)234 22924
susanne.schult@uv.rub.de