
DFG
Forschungsorientierte
Gleichstellungsstandards

Zwischenbericht der Universität Duisburg-Essen zur Umsetzung

Inhalt

Einleitung	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	3
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	3
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	3
1.1.1 Verankerung im Hochschulentwicklungsplan (2009-2014).....	3
1.1.2 Verankerung in der Hochschulleitung	3
1.1.3 Verankerung in Ämtern und Funktionen	3
1.2 Beteiligung der Fakultäten und weiteren Einrichtungen.....	4
1.2.1 Frauenförderpläne	4
1.2.2 Gleichstellung als Zielkategorie in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Verzahnung mit den Frauenförderplänen	4
1.2.3 Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten	5
1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	5
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	5
1.4.1 Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung.....	5
1.4.2 Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe der Personal- und Organisationsentwicklung.....	6
1.4.3 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement.....	6
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	7
2.1 Gleichstellungscontrolling.....	7
2.2 Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Zertifizierungen...	7
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2 Audit „familiengerechte hochschule“	8
3.3 Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote	8
3.4 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	9
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen.....	9
4.1.1 Genderkompetente Auswahlverfahren	9
4.1.2 Paritätische Besetzung von Gremien.....	10
4.1.3 Ansprechpersonen in Konfliktfällen.....	10
4.1.4 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	10

B)	Personelle Gleichstellungsstandards	11
1.	Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	11
1.1	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	11
1.1.1	Studienwahl.....	11
1.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	11
2.	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	11
2.1	Karriereförderung von Frauen an der UDE.....	11
2.1.1	Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen	12
3.	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	13
3.1	Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz im Personalwesen	13
3.1.1	Fort- und Weiterbildungen	13
3.1.2	Gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit	14
3.1.3	Gender Aspekte in Forschung und Studium	14
3.1.4	Entwicklung zu einer Universität der Vielfalt	15

Einleitung

Mit dem vorliegenden Zwischenbericht kommt die Universität Duisburg-Essen (UDE) als Mitgliedseinrichtung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ihrer Selbstverpflichtung nach, über den Stand der Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ zu berichten. Bei der ersten Berichtslegung im März 2009 hat die UDE die Umsetzung und Wirkungen ihres Gleichstellungskonzeptes einer grundlegenden Prüfung unterzogen. Von der DFG ist sie für ihre systematische und innovative Gleichstellungsarbeit als vorbildlich eingestuft worden. Die im damaligen Bericht aufgeführten gleichstellungsorientierten Maßnahmen sind in den letzten zwei Jahren verstetigt und weitergeführt worden. Dass die UDE auf einen guten Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule ist, zeigen auch die weiteren Erfolge, die die Universität im Bereich der Gleichstellung in den Jahren 2009 und 2010 erzielt hat.

So hat die UDE im Berichtszeitraum 2009/2010 nach positiver Evaluation ihres Gleichstellungskonzeptes im Rahmen des Professorinnenprogramms die Förderung für drei Professorinnen einwerben können. Außerdem wurde die UDE im November 2009 als eine von drei Hochschulen des Landes NRW mit dem Genderpreis für „Geschlechtergerechte Hochschulkonzepte“ des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet. Beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, das das Center of Excellence Women and Science (CEWS) 2009 zum vierten Mal veröffentlichte, hat sich die UDE weiter verbessert. Während sie im Jahr 2005 noch einen Platz im unteren Mittelfeld belegte, steht die UDE nun auf Platz 10 der Gesamtbewertung der bundesdeutschen Universitäten und ist damit Spitzenreiterin der NRW-Universitäten.

Im Mai 2010 hat sich die UDE erfolgreich um die Weiterführung des Total E-Quality Prädikats beworben. In der Jurybegründung wurden die Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung der Chancengleichheit, das stringente und hoch innovative Gleichstellungskonzept sowie insbesondere die Vorreiterrolle der UDE in Deutschland mit der Einrichtung eines Prorektors für Diversity Management gewürdigt.

Zudem hat die UDE in Kooperation mit der berufundfamilie gGmbH, einer Tochter der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, das „audit familiengerechte hochschule“ durchgeführt und im August 2010 das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ erhalten.

Neben den Auszeichnungen und Zertifizierungen im Bereich der Gleichstellung konnte auch die konkrete Gleichstellungsarbeit an der UDE nachhaltig verstetigt werden. So wurden die Verträge der bislang befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen im Elternservicebüro zum Jahresbeginn 2010 entfristet. Der geplante Ausbau der Kinderbetreuung durch die Erhöhung der Platzzahlen wurde mit der Eröffnung einer weiteren Tagespflegestelle am Campus Essen im Mai 2010 ebenfalls realisiert.

Mit der Neubesetzung der Geschäftsführung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG) zum Oktober 2010 und dem Wechsel des Netzwerks Frauenforschung NRW an die UDE verbunden mit der Verstetigung der Koordinationsstelle sind künftig vielfältige Impulse für die weitere Profilierung der UDE in der Geschlechterforschung zu erwarten.

Als Erfolg lassen sich die im Anhang des Berichts vorgelegten Daten zu den Frauen- und Männeranteilen insbesondere im Bereich der Studierenden, der Promovierenden und im

Bereich der Habilitationen werten. Nach wie vor zu langsam steigt allerdings der Frauenanteil in den oberen Karriere- und Leitungsstufen.

Vor diesem Hintergrund gelten die bereits im Bericht von März 2009 genannten Gleichstellungsziele uneingeschränkt weiter; das gilt insbesondere für die Bemühungen, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Der vorliegende Zwischenbericht wurde vom Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit dem Rektorat und der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission der UDE erarbeitet.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

1.1.1 Verankerung im Hochschulentwicklungsplan (2009-2014)

Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit ist in den Leitlinien des Hochschulentwicklungsplans 2009 - 2014 der UDE verankert. Hier heißt es: „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 HEP).

1.1.2 Verankerung in der Hochschulleitung

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

1.1.3 Verankerung in Ämtern und Funktionen

Die Gleichstellungsbeauftragte

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage des nordrheinwestfälischen Landesgleichstellungsgesetzes an der UDE institutionalisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für ihr Amt, das sie hauptberuflich ausüben, 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 25.500 € für 2010 verfügt das Gleichstellungsbüro über eine sehr gute Ausstattung.

Seit Juli 2009 arbeitet im Gleichstellungsbüro die „Studentin für Gleichstellungsarbeit“, die als studentische Hilfskraft mit einem Stundenvolumen von 10 Std. wöchentlich eingestellt ist. Diese Funktion wurde als Ersatz geschaffen, da es gemäß des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes keine Studentin als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten geben darf. Die Frauenversammlung der Studierenden hatte im Vorfeld der Anstellung eine entsprechende Kandidatin auf der Grundlage eines mit den Studierenden abgesprochenen Aufgabenprofils ausgewählt. Im Dezember 2010 wurde die Studentin wiedergewählt.

Die Gleichstellungskommission und weitere Universitätskommissionen

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in ihren gleichstellungspolitischen Aufgaben. Die Arbeit der Gleichstel-

lungskommission 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 ist an der UDE im Rahmen ihrer Diversity Management Strategie auch eine Diversitykommission institutionalisiert worden. Diese arbeitet themenbezogen v. a. in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Familienfreundlichkeit mit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der DIM-Kommission.

Nach § 6, Absatz 4 der Grundordnung arbeiten die Universitätskommissionen „zur Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung, insbesondere in der Evaluation der Leistungen der Einheiten im Zuge der Bewertung der Zielerreichung im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zusammen. Zu den Aufgaben jeder Kommission gehört die Sicherstellung der Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Universität.“

1.2 Beteiligung der Fakultäten und weiteren Einrichtungen

1.2.1 Frauenförderpläne

Der auf Grundlage des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) erstellte hochschulweite „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ analysiert den Stand der Gleichstellung, definiert Zielvorgaben zur Frauenförderung und Gleichstellung und legt geeignete Maßnahmen und Steuerungsinstrumente für Verbesserungen in diesem Bereich fest. Hier ist die Gleichstellung als Leitungsaufgabe definiert. Der zentrale Rahmenplan wurde aktuell fortgeschrieben und trat im Januar 2011 mit einer Laufzeit von drei Jahren in Kraft. Daneben besitzen die jeweiligen Frauenförderpläne der Fakultäten und der Verwaltung für die Hochschulentwicklungsplanung und in der praktischen Gleichstellungspolitik an der UDE große Bedeutung, denn sie ergänzen und konkretisieren den Rahmenplan. Die dezentralen Frauenförderpläne sind ebenfalls fortgeschrieben worden, bzw. befinden sich zurzeit im Abstimmungsprozess mit den beteiligten Gremien. Verantwortlich für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne und der Erarbeitung verbindlicher Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung sind die jeweiligen Dekane und Dekaninnen der Fakultäten.

1.2.2 Gleichstellung als Zielkategorie in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Verzahnung mit den Frauenförderplänen

Gleichstellungsaspekte sind Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen dem Rektorat und den Fakultäten. Aufgrund der bislang unterschiedlichen Laufzeiten der ZLV und der dezentralen Frauenförderpläne konnten diese nur lose aufeinander abgestimmt werden. Da die Laufzeit der internen ZLV für die nächste Runde ab 2011 auch drei Jahre betragen wird, können diese beiden Steuerungsinstrumente bei der Erarbeitung in Bezug auf die Maßnahmenplanung und dem anschließenden Monitoring sowie Controlling enger aufeinander abgestimmt werden. In den ZLV nehmen die Fakultäten auch Bezug auf die in ihren Frauenförderplänen definierten Zielvorgaben.

1.2.3 Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in den Fakultäten. Seit Januar 2007 ist dieses Amt im Hochschulgesetz des Landes NRW verankert. Auf dieser Grundlage regelt die Grundordnung der UDE im § 7, Abs. 3 das Amt der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten:

"(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."

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben können die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten mit Sachmitteln von ihrer Fakultät angemessen unterstützt werden.

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

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach §24 Hochschulgesetz NRW mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen des Hochschulrats, des Rektorats, des Senats, der Fakultätsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien teil. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie ist daher in die strategischen Prozesse und Entscheidungen der UDE eingebunden.

Eine enge Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten besteht mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG); hier ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des Vorstands.

Seit Januar 2010 ist die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW an die UDE gewechselt. Damit verbunden ist die Verstetigung der Stelle der Koordinatorin. Neue Sprecherin des Netzwerks ist Prof. Dr. Anne Schlüter, Fakultät für Bildungswissenschaften, die außerdem Vorsitzende der Gleichstellungskommission an der UDE ist. Auch hier findet eine enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten statt.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

1.4.1 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 die Qualitätsentwicklung in den Bereichen Studium und Lehre sowie wissenschaftlicher Qualifikation

voranbringt. Zum 01.01.2010 wurde das ZfH als eine zentrale Betriebseinheit in eine neue Struktur überführt.

Die im ZfH verankerten drei Kompetenzbereiche Karriereentwicklung, Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre sowie Qualitätsentwicklung und -management berücksichtigen in ihren Angeboten Diversity- und Genderaspekte als Querschnittsperspektive. So werden im *Kompetenzbereich Karriereentwicklung* mit verschiedenen Instrumenten der Personalentwicklung unterschiedliche Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten (s. Punkt B 2.1). Im *Kompetenzbereich Studium und Lehre* sind u. a. die hochschuldidaktischen Angebote angesiedelt, die gender- und diversitysensible Lehr- und Lernformen berücksichtigen. Gleichstellungsrelevante Daten werden im Rahmen von Evaluationen erhoben, die der Kompetenzbereich Qualitätsentwicklung und -management durchführt und begleitet.

1.4.2 Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe der 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. Für eine entsprechende Qualifizierung der Beschäftigten bietet die PE/OE ein umfangreiches internes Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot an, das auch frauenspezifischen Bedürfnissen Rechnung trägt und sich am aktuellen Bedarf orientiert.

1.4.3 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement

Als Ansatz eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements stellt das Gender-Portal Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung und damit vielfältiges Genderwissen bereit.

Das Genderportal 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 ist ein Arbeitsinstrument zur Stärkung und Ausweitung von Genderkompetenz und dient damit als Grundlage für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die aktive Förderung der Gleichstellung in den Prozessen und Maßnahmen der Hochschulentwicklung durch Wissensmanagement. Das Gender-Portal wurde 2006 mit Mitteln aus dem damaligen HWP-Programm entwickelt und ist ein Kooperationsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten mit dem ZfH. Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Pflege des Portals wird

durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (50%) gewährleistet. Diese Stelle sowie Sachmittel werden bis 2014 aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert.

Das Gender-Portal ist mit dem neu konzipierten Diversity-Portal der UDE verlinkt, das 2010 an den Start ging.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

2.1 Gleichstellungscontrolling

Um die Maßnahmen und Zieldefinitionen im Bereich der Gleichstellung für alle Mitglieder der UDE transparent zu gestalten, verfolgt die UDE im Sinne ihrer Gender Mainstreaming Strategie einen gleichstellungsorientierten Controlling-Ansatz. Dabei sind die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, die Frauenförderpläne, das Berichtswesen sowie Kennzahlen die zentralen Elemente des Gleichstellungscontrollings.

Verschiedene Instrumente des Controllings sind bereits implementiert: So werden im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten nach Geschlecht differenzierte Kennziffern in den Bereichen Studium (Anfänger/innen, Studierende, Absolvent/innen), Promotion, Habilitation, wiss. Mitarbeiter/innen und Professuren erhoben. Die Fakultäten und Einrichtungen müssen konkrete Gleichstellungsziele angeben. Die Kennzahlen wurden für die aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (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 Fakultäten und Zentralen Einrichtungen zur regelmäßigen Berichterstattung zum Stand der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Frauenförderpläne der Fakultäten. 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.

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.

2.2 Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Zertifizierungen

Die UDE nutzt darüber hinaus die Bewerbung um das Total-E-Quality-Prädikat als Evaluationsinstrument für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Mit dem Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. Die UDE hat sich 2007 erstmals erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben und 2010 mit der ebenfalls erfolgreichen Folgebewerbung die Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen überprüft.

2008 wurde das Gleichstellungskonzept der UDE im Zuge der Bewerbung zur Teilnahme am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder positiv begutachtet, so dass die UDE Mittel für bis zu drei Professorinnen beantragen konnte. Ende 2009 wurden die Gelder für die erste und Anfang 2010 für zwei weitere Erstberufungen von Professorinnen bewilligt.

2009 nahm die UDE am vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen ausgelobten Wettbewerb „Gleichstellungskonzept: Geschlechtergerechte Hochschule“ teil und wurde gemeinsam mit der Universität Paderborn sowie der Fachhochschule Bielefeld mit dem Genderpreis des Landes ausgezeichnet.

2009 reichte die UDE ihre Stellungnahme zur Umsetzung der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG ein. Aufgrund dieses Berichts hat die DFG die „vorbildliche Umsetzung“ besonders hervorgehoben und die UDE in die höchste der in diesem Kontext erreichbaren Stufen eingruppiert.

2010 erhielt die UDE das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ (s. Punkt A 3.2)

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität Duisburg-Essen nutzt alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten, um die Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche und berufliche Laufbahn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verbessern. Die 2005 verabschiedeten Dienstvereinbarungen zur alternierenden Telearbeit wurden im November 2007 dauerhaft installiert und die Einführung von Gleitzeit in verschiedene weitere Bereiche und insbesondere auf die Fakultäten ausgeweitet.

3.2 Audit „familiengerechte hochschule“

Da sich die UDE die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zum Ziel gesetzt und im Hochschulentwicklungsplan festgeschrieben hat, hat das Rektorat im Dezember 2009 beschlossen, in Kooperation mit der berufundfamilie gGmbH, einer Tochter der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, das „audit familiengerechte hochschule“ durchzuführen, ein Instrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen. Das Gleichstellungsbüro wurde vom Rektorat mit der Projektdurchführung beauftragt. Im August 2010 hat die UDE das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ erhalten.

3.3 Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote

Das seit 2005 eingerichtete Elternservicebüro der UDE bietet 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
- Eigene Betreuungsangebote bei DU-E-Kids, der universitätseigenen Tagespflegestelle

Das Elternservicebüro ist dem Gleichstellungsbüro organisatorisch zugeordnet und mit einer unbefristeten Vollzeit- und zwei unbefristeten Teilzeitbeschäftigten gut ausgestattet.

Im Bereich der Kinderbetreuung wurden in den letzten Jahren die Angebote für Eltern, die an der UDE beschäftigt sind, ausgebaut. So können am Campus DU insgesamt 23 Betreuungsplätze für unter dreijährige Kinder von Beschäftigten angeboten werden. Am Campus Essen wurde im Mai 2010 ebenfalls eine Tagespflegestelle eröffnet mit derzeit neun Plätzen. Der weitere Ausbau ist in Planung. Die acht in Teilzeit arbeitenden Betreuungskräfte bei DU-E-Kids haben keinen der ansonsten üblichen Arbeitsverträge bei Tagespflegepersonen, sondern sind als Hochschulangestellte gemäß TV-L eingestellt.

Die Schulferienbetreuung wurde seit 2009 ausgeweitet und findet durch Kooperation mit dem Uniklinikum jeweils für die kompletten Ferienzeiten in den Oster-, Sommer- und Herbstferien statt. Dieses Angebot kann nun auch tageweise in Anspruch genommen werden. Die Kostenbeiträge für die Ferienbetreuung sind zielgruppenbezogen gestaffelt.

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

3.4 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

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.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

4.1.1 Genderkompetente Auswahlverfahren

Im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE sowie in den Frauenförderplänen der Fakultäten und der Verwaltung sind die formalen Regelungen hinsichtlich von Ausschreibungen, Berufungs- und Auswahlverfahren festgelegt. Dabei bezieht sich der Rahmenplan der UDE hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen vor allem auf die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7-12, LGG). Dies betrifft insbesondere die öffentliche Ausschreibung der Stellen, die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Durchführung von Berufungsverfahren ist durch die Berufsordnung und den „Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ geregelt, wo u.a. die geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen vorgegeben ist. Die Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstel-

lungsbeauftragte der Universität oder durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht zudem die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen innerhalb der Verfahren. Jährliche Workshops zur Stärkung der Genderkompetenz für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen ihre Arbeit in den Berufungsverfahren.

Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau

Die Gleichstellungsbeauftragte ist ebenfalls bei den Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Mittelbaus involviert. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten passiert dabei auf der Grundlage eines zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter abgestimmten Verfahrens.

Darüber hinaus orientieren sich die Fakultäten und Einrichtungen bei Stellenbesetzungsverfahren an den Zielvorgaben entsprechend ihrer Frauenförderpläne. Die Fakultäten erhalten Beratungs- und Unterstützungsangebote zur strukturierten Personalauswahl durch das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung der UDE.

Stellenbesetzungsverfahren in der Verwaltung werden als strukturierte Auswahlverfahren durchgeführt.

4.1.2 Paritätische Besetzung von Gremien

Der zentrale Rahmenplan der UDE sieht die paritätische Besetzung der Kommissionen und Gremien an der UDE vor.

4.1.3 Ansprechpersonen in Konfliktfällen

Ombudspersonen, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind und in Konfliktfällen Hilfestellung bieten, sind an der UDE in verschiedenen Funktionen und Bereichen eingesetzt: Personalräte, Soziale AnsprechpartnerInnen, sozialpsychologische Beratung für Studierende durch das ABZ und das Studentenwerk Essen-Duisburg neben der Gleichstellungsbeauftragten sollen dazu beitragen, ein diskriminierungs- und angstfreies Arbeits- und Studenumfeld zu schaffen.

4.1.4 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt finden die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Anwendung. Da sich die Gruppe der Studierenden als „Nichtbeschäftigte“ in einer rechtlichen Grauzone befinden, und um Verfahrensregeln zu vereinfachen, hat sich die UDE im März 2006 eine „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“ gegeben. Diese Richtlinie wurde am 03.12.2010 vom Senat in aktualisierter Fassung verabschiedet.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

1.1.1 Studienwahl

Unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums (ABZ) werden die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern seit 2007 zentral koordiniert. Begleitet durch die Gleichstellungsbeauftragte vernetzt die Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, Projekte zur gendergerechten Studienwahl universitäts-intern und stellt sie nach außen dar. Im Mittelpunkt stehen dabei Projekte, die Schülerinnen für den Bereich Naturwissenschaft und Technik interessieren sollen:

- 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 „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“ wird mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm bis 2014 finanziert.

Seit 2010 bietet das ABZ mit „tasteMINT“ ein Potenzial-Assessment-Verfahren für Schülerinnen der Oberstufe an. tasteMINT ist ein Projekt des vom Bmbf geförderten „Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen“. Auch für 2011 sind verschiedene Termine geplant.

Darüber hinaus unterstützt die Hochschule Initiativen von Fakultäten zur Gewinnung von Studentinnen im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Außerdem ist erstmalig in 2011 ein Boys' Day geplant, um Jungen insbesondere an pädagogische Berufe heranzuführen.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Im Berichtszeitraum stellte die UDE den Fakultäten und Einrichtungen diskretionäre Mittel aus dem Strukturfonds des Landes NRW zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung. Die Mittelvergabe wird im Rahmen eines Antragsverfahrens auf Empfehlung der Gleichstellungskommission vom Rektorat beschlossen. Die Mittelverwendung wird von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission geprüft und evaluiert. Die entsprechenden Projektberichte werden auf den Webseiten veröffentlicht.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

2.1 Karriereförderung von Frauen an der UDE

Mit einem aufeinander aufbauenden Programm motiviert die UDE junge Frauen von der Studienwahl über das Studium und die Berufsorientierung bis zur Professur für eine Karriere im Beruf und insbesondere in Wissenschaft und Forschung. Die UDE entwickelt dieses breit ausdifferenzierte Maßnahmenprogramm zur Karriereförderung für Frauen stetig weiter.

2.1.1 Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen

Seit 2000 existiert das Mentorinnennetzwerk Meduse¹, 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 Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Mit der Institutionalisierung im ZfH wurden die bis dato oftmals projektförmig angelegten Unterstützungsprogramme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig an der UDE implementiert und sie werden im Rahmen der akademischen Karriereentwicklung auch geschlechterübergreifend erweitert und geöffnet, was sich in der jetzigen Namensgebung widerspiegelt. Doch bleiben die Frauenförderprogramme nach wie vor wesentlicher Bestandteil des Gesamtangebots.

Fachübergreifende Mentoringprogramme

Die Mentoring-Programme „MentoDue“ (ausschließlich für Studentinnen) und „MentoDue-Interkulturell“ wenden sich an Studierende in der Übergangsphase vom Studium in den Beruf. Die beiden Programme umfassen die Elemente Mentoring, Vermittlung einer berufserfahrenen Mentorin, ein überfachliches Seminarprogramm zur Aneignung von Schlüsselqualifikationen für Studium, Beruf und wissenschaftliche Karriere sowie Vernetzungsveranstaltungen. MentoDue wird im April 2011 in den elften und MentoDue-Interkulturell in den neunten Durchgang starten.

ScienceCareerNet Ruhr (SCN Ruhr)

Die UDE ist eine der Initiatorinnen des Nachwuchsförderprogrammes ScienceCareerNet Ruhr (SCN Ruhr) im Rahmen der Universitätsallianz Metropole Ruhr. Das gemeinsame Programm hat zum Ziel, die bestehende Kooperation der im Ruhrgebiet ansässigen Universitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen auszubauen und einen Beitrag zur Stärkung der Wissenschaftsregion Ruhr zu leisten. In diesem Kontext findet das Mentoring-Programm „mentoring³“, das gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Hochschule Dortmund realisiert wird, statt. mentoring³ richtet sich im jährlichen Wechsel jeweils an Doktorandinnen bzw. Postdoktorandinnen/Habilitandinnen. Zusätzlich wurde an der UDE mit „mentoring³-Starterinnen“ ein spezielles Programm für weibliche Promovierende konzipiert, die sich noch am Anfang ihrer Promotion befinden.

Ein weiteres Modul von SCN Ruhr ist die jährlich an der UDE stattfindende Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte, die ein modular angelegtes fachübergreifendes Angebot an Workshops, Vorträgen und Gesprächsrunden rund um das Thema Promotion bereithält.

¹ Das Mentorinnennetzwerk wurde bereits an der ehemaligen Universität/Gesamthochschule Essen gegründet.

Mentoringprogramme zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der Medizin

Seit 2005 werden Mentoringprogramme durch das ZfH in der medizinischen Fakultät angeboten: Das One-to-one-Mentoringprogramm „MediMent“ richtet sich ausschließlich an Frauen (PostDocs) und das Peer-Mentoring-Programm „MediMent-Peer“ ist für Frauen und Männer konzipiert.

Speziell an Promovendinnen richtet sich die im Sommer 2010 erstmalig gestartete Linie MediMent-Start. MediMent-Start besteht aus einem Gruppen-Mentoring, einem Seminarprogramm und Networking und soll in Zukunft in einem Zweijahresrhythmus einmal ausschließlich für Frauen sowie für Frauen und Männer starten. Finanziert wird das Programm MediMent-Start anteilig aus Mitteln der DFG-Forschungsförderung (SFB/TRR60) und aus Studiengebühren der Medizinischen Fakultät.

Weitere Karriereentwicklungsmaßnahmen für Frauen in der Wissenschaft

Neben den o.g. Gleichstellungsmaßnahmen stellt der Kompetenzbereich Karriereentwicklung die folgenden Angebote bereit:

- Fachübergreifendes Beratungs- und Vernetzungsangebot für Studentinnen und Promovendinnen.
- Fachübergreifendes Coaching für Doktorandinnen
- Begleitendes Seminarprogramm für Doktorandinnen

Da in den Fakultäten im Rahmen der Frauenförderung spezifische Bedarfe bestehen, sind weitere Maßnahmen in den Frauenförderplänen und den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten festgelegt.

Promovierendenforum (ProFor)

In 2010 nahm Profor, als zentrale Koordinations- und Serviceeinrichtung für alle Promovierenden der UDE seine Arbeit auf. Im Zuge der Entwicklung strukturierter Promotionsprogramme (Promovierendenforum) wird eine im Vergleich zu den Studentinnenanteilen in den Fakultäten entsprechende Beteiligung von Frauen angestrebt. Um vermehrt Frauen für eine Promotion zu gewinnen, sind sie bei Stipendien oder Stellen besonders zu berücksichtigen. Die Fakultäten sind aufgefordert, gezielt Studentinnen zur Promotion und für einen Einstieg in die wissenschaftliche Karriere zu ermutigen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

3.1 Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz im Personalwesen

3.1.1 Fort- und Weiterbildungen

Im Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung wird ein umfassendes und systematisches Fort- und Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche Personal und die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung in Kooperation mit internen Einrichtungen wie dem ZfH angeboten. Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil der Personalentwicklung. So ist die Erlangung von Genderkompetenz Bestandteil der Schulungen für Führungskräfte.

Für den wissenschaftlichen und den wissenschaftlich gestützten Bereich der Universität Duisburg-Essen existieren spezielle Fortbildungsprogramme. Dies sind u. a.:

- hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote für Lehrende unter Berücksichtigung gendersensibler Lehr- und Lernformen - ein Programm zur diversitygerechten Hochschuldidaktik wird zurzeit entwickelt.
- Qualifizierungsprogramme für Lehrende im Bereich E-Learning einschließlich gendersensible mediendidaktische Lehr- und Lernumgebungen
- Coaching für Führungskräfte in der Wissenschaft
- Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Karriereentwicklung durch Mentoring sowie überfachliche Beratung und Weiterbildung
- Beratungsangebote zur Personalentwicklung

3.1.2 Gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit

Eine gut entwickelte Informationspolitik trägt zur Akzeptanz und Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen maßgeblich bei. An der UDE informieren der Newsletter und die Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten zu diesen Themenfeldern. Besonders hervorzuheben ist die bereits erwähnte Internetplattform „Gender-Portal“ als Instrument eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements.

3.1.3 Gender Aspekte in Forschung und Studium

Mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) verfügt die Universität über eine anerkannte Einrichtung auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Seit seiner Gründung verfolgt das EKfG einen umfassenden Gender-Ansatz in der Forschung mit interdisziplinärer Ausrichtung. Als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der UDE institutionalisiert, kooperiert es mit den Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften sowie der Kunst, Literatur, Musik und Pädagogik. Durch den Tod von Prof. Dr. Doris Janshen, Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung im Frühjahr 2009, stand das Geschlechterkolleg vor einer personellen und konzeptionellen Neuorientierung. Im Oktober 2010 konnte nun die Position der Geschäftsführung neu besetzt werden; auch der Vorstand wurde neu eingesetzt, so dass die zukünftige Weiterentwicklung des Kollegs gesichert ist.

Mit dem Wechsel der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW an die UDE im Januar 2010 sind insgesamt vielfältige Impulse für die weitere Profilierung der UDE in der Geschlechterforschung zu erwarten. Bereits in 2010 wurden verschiedene Veranstaltungen durchgeführt, u.a. wurde eine Ausstellung über „Frauen, die forschen“ gezeigt sowie ein Katalog über „Faszination / Frauen / Forschung“ herausgegeben. Die Koordinationsstelle erarbeitet eine Handreichung für alle Hochschulen zum Thema „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“. Eine Datenbank zu den existierenden Gleichstellungsprojekten an nordrhein-westfälischen Hochschulen wurde im Auftrag des nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministeriums erstellt.

Darüber hinaus sind an der UDE drei Professuren mit einem expliziten Genderbezug angesiedelt. Sie gehören dem Netzwerk Frauenforschung NRW an. Neben den Netzwerkprofessorinnen wird Genderbezogene Forschung als Querschnittsfrage zu verschiedenen Leitfragenstellungen und unter unterschiedlichen methodischen Ansätzen auch von weiteren Professuren insbesondere in den Fakultäten Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Bildungswissenschaften betrieben. Im Gender-Portal wird über die Aktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung an der UDE ausführlich berichtet.

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

3.1.4 Entwicklung zu einer Universität der Vielfalt

Als Universität des Ruhrgebiets mit starker regionaler Verankerung aber auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden internationalen Verflechtung von Universitäten nimmt die UDE die Heterogenität ihrer Studierenden und Beschäftigten verstärkt in den Blick. Mit der Einrichtung des Prorektorats für Diversity Management im Oktober 2008, das ein übergreifendes Konzept zur Umsetzung von Diversity Management an der UDE entwickelt, 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 auf einander abgestimmte Strategien an der UDE verstanden. Es sollen Strukturen geschaffen werden, die die optimale Entfaltung der individuellen Leistungspotenziale der Studierenden und MitarbeiterInnen ermöglichen und weitere Bevölkerungskreise in Bildung und Wissenschaft integrieren, um von Lehre und Forschung an der UDE zu profitieren. Der innovative und konstruktive Umgang mit Diversität dient der Verbesserung der Chancengleichheit im Bildungssystem. Zugleich wird damit ein Alleinstellungsmerkmal der UDE geschaffen, das der Qualität in Forschung und Lehre ebenso zugute kommt wie der Konkurrenzfähigkeit der UDE im Wettbewerb um die besten Köpfe.

Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Gesamtübersicht ¹										
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 (Köpfe)	15.453	15.577	49,80%	50,20%	16.552	17.401	48,75%	51,25%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007 bzw. 2010	233	158	60,00%	40,00%	225	185	54,88%	45,12%	50%	50%
wiss. Tarifbeschäftigte (befr.; in VZÄ) Stand: 31.12. 2008 bzw. 2010	677	401	62,80%	37,20%	771,94	432,37	64,10%	35,90%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007 bzw. 2010	33	16	67,35%	32,65%	17	13	56,67%	43,33%	60%	40%
Juniorprofessuren (o. Medizin) Stand: 31.12. 2008 bzw. 2010	3	2	60,00%	40,00%	5	3	62,50%	37,50%	50%	50%
Professuren C2/C3/W2 (o. Medizin) Stand: 31.12. 2008 bzw. 2010	82	28	74,55%	25,45%	73	26	73,74%	26,26%		
Professuren C4/W3 (o. Medizin)	173	31	84,80%	15,20%	173	33	83,98%	16,02%		
Professuren gesamt (o. Medizin) Stand: 31.12. 2008 bzw. 2010 ⁴	258	61	80,88%	19,12%	251	62	80,19%	19,81%	75%	25% ²
Hochschulrat	6	4	60,00%	40,00%	6	4	60,00%	40,00%	50%	50%
Rektorat	3	2	60,00%	40,00%	3	2	60,00%	40,00%	³	
Dekane und Dekaninnen	9	2	82,00%	18,00%	11	0	100,00%	0,00%	75%	25%

¹ Evtl. Abweichungen der Daten gegenüber dem Bericht von 2009 sind aufgrund des neuen Abfragedatums der Daten in der Datenbank SuperX möglich.

² Zielzahl ist im Hochschulentwicklungsplan der UDE festgelegt.

³ Da das Rektorat seit 2008 im Amt ist und seine Amtszeit sechs Jahre beträgt, können keine Zielzahlen für das Jahr 2013 angegeben werden.

⁴ Bei den angegebenen Daten zu den Professuren handelt es sich jeweils um besetzte Professuren.