



**DFG**

**Forschungsorientierte  
Gleichstellungsstandards**

Abschlussbericht der Universität Duisburg-Essen zur Umsetzung

Januar 2013

# Inhalt

Einleitung .....	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards .....	1
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen .....	1
1.1 Gleichstellung als Leitungsaufgabe .....	1
1.1.1 Verankerung in Ämtern und Funktionen.....	2
1.2 Beteiligung der Fakultäten und weiteren Einrichtungen.....	3
1.2.1 Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten .....	3
1.2.2 Frauenförderpläne der Fakultäten.....	3
1.2.3 Gleichstellung als Zielkategorie in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen .....	4
1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen .....	4
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	5
1.4.1 Gender und Diversity im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung.....	5
1.4.2 Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe der Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE).....	5
1.4.3 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement.....	5
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	6
2.1 Gleichstellungscontrolling.....	6
2.2 Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben, Ausschreibungen und Zertifizierungen .....	6
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit .....	7
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation .....	7
3.2 Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote – Weiterer Ausbau seit 2011 .....	7
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen.....	8
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 .....	10
1.	Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	10
1.1	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	10
1.1.1	Gendergerechte Studienwahl .....	10
1.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement .....	11
2.	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung .....	12
2.1	Karriereförderung von Frauen an der UDE.....	12
2.1.1	Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen .....	12
2.1.2	Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	12
3.	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte .....	14
3.1	Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz im Personalwesen .....	14
3.1.1	Fort- und Weiterbildungen .....	14
3.1.2	Gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit.....	14
3.1.3	Gender Aspekte in Forschung und Studium .....	15
3.1.4	Entwicklung zu einer Universität der Vielfalt .....	15

## **Einleitung**

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) legt zum Zeitpunkt ihres 10-jährigen Bestehens ihren Abschlussbericht zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ vor. Seit ihrer Gründung durch Fusion der beiden Vorgängeruniversitäten/Gesamthochschulen wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch in die Hochschulentwicklung implementiert und kontinuierlich im Rahmen ihrer umfassenden Diversity Management Strategie weiterentwickelt, wobei die UDE das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit als integralen Bestandteil versteht, einschließlich der Maßnahmen zur Verbesserung von Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance.

In ihrer mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen am 19.01.2012 unterzeichneten Ziel- und Leistungsvereinbarung (2012-2013) hat sich die UDE verpflichtet, ihren in den letzten zehn Jahren erfolgreichen Weg auf dem Gebiet der Gleichstellung, der ihr insbesondere auch durch die Einstufung der DFG in die oberste Spitzengruppe im Jahr 2009 und 2011 bescheinigt wurde, weiter zu verfolgen. Dabei ist der Anstieg der Frauenanteile an den Professuren und in den oberen Karriere- und Leitungsstufen ein besonders dringliches Anliegen ihrer Gleichstellungsarbeit, zumal das selbstgesteckte Ziel einer Steigerung des Frauenanteils auf 25% an den Professuren im Berichtszeitraum nicht erreicht werden konnte.

Der vorliegende Abschlussbericht wurde vom Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit dem Rektorat und der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission der UDE erarbeitet. Er dokumentiert die seit dem Zwischenbericht 2011 erfolgten Weiterentwicklungen gleichstellungsorientierter Steuerungsinstrumente und Maßnahmen und gibt einen Ausblick über zukünftig geplante Maßnahmen.

## **A) Strukturelle Gleichstellungsstandards**

### **1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

#### **1.1 Gleichstellung als Leitungsaufgabe**

Gleichstellung ist an der UDE als Leitungsaufgabe definiert und in alle relevanten Organisationseinheiten und -prozesse implementiert. In den zentralen Dokumenten, wie z. B. der Grundordnung, Berufungsordnung, und in den Leitlinien des Hochschulentwicklungsplans (2009 – 2014) sind Gleichstellung und -aspekte verankert. Wie im Zwischenbericht 2011 berichtet, ist die Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Ute Klammer, als Ansprechpartnerin für Gleichstellung vom Rektorat benannt. Nach wie vor ist daher eine enge Zusammenarbeit zwischen Rektorat und Gleichstellungsbeauftragter gegeben und die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten wird in ihrer Beratungsfunktion von der Hochschulleitung entsprechend gewürdigt.

### 1.1.1 Verankerung in Ämtern und Funktionen

#### *Die Gleichstellungsbeauftragte*

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage des nordrheinwestfälischen Landesgleichstellungsgesetzes an der UDE institutionalisiert. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen beträgt zwei Jahre. Für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten steht ein Budget im Umfang von zwei Vollzeit-Stellen zur Verfügung. Seit November 2012 gibt es neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung erstmals eine weitere Stellvertreterin, die der Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus angehört.

Seit Juli 2009 arbeitet im Gleichstellungsbüro die „Studentin für Gleichstellungsarbeit“, die als studentische Hilfskraft mit einem Stundenvolumen von 10 Std. pro Woche eingestellt ist. Die Studentin für Gleichstellungsarbeit wird für jeweils ein Jahr von den Studentinnen an der UDE im Rahmen der Wahl-Vollversammlung des autonomen Frauenreferats gewählt.

Zusammen mit einer Vollzeit-Bürokraft (Sekretariat) und einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin (75% einer Vollzeitstelle, unbefristet) und einem Sachbudget von ca. 25.500 € jährlich verfügt das Gleichstellungsbüro somit über eine sehr gute Ausstattung.

Für das Aufgabenfeld Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft/Beruf hat die UDE bereits 2005 ein Elternservicebüro (ESB) eröffnet. Das ESB mit seinen drei unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen ist organisatorisch dem Gleichstellungsbüro zugeordnet (vgl. A 3.2). Im Rahmen der Umsetzung des „audits familiengerechte hochschule“ unterstützt außerdem eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (50% einer Vollzeitstelle, befristet bis 15.11.2013) das Gleichstellungsbüro.

#### *Die Gleichstellungskommission und weitere Universitätskommissionen*

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule in ihren gleichstellungspolitischen Aufgaben, insbesondere in den Bereichen Entwicklungsplanung, Frauenförderpläne und Anreizsysteme. Im Berichtszeitraum beriet die Gleichstellungskommission unter anderem auch die neue Berufsordnung der UDE, die im Mai 2012 verabschiedet wurde, und erarbeitete Empfehlungen zur Durchführung geschlechtergerechter Berufungsverfahren, die in den geplanten Berufsleitfaden, der die einzelnen Verfahrensschritte der Berufsordnung genauer erläutert, einfließen sollen. Die Gleichstellungskommission arbeitet themenbezogen v. a. in Fragen der Familienfreundlichkeit mit der Diversitykommission zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist darüber hinaus beratendes Mitglied der DIM-Kommission.

Nach § 6, Absatz 4 der Grundordnung arbeiten sämtliche 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 Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten**

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der UDE bei ihren Aufgaben. Dies betrifft insbesondere die Beteiligung an Berufungsverfahren in den jeweiligen Fakultäten, wobei die abschließenden Stellungnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der UDE erfolgen. Wie im Zwischenbericht 2011 erläutert, wird das Amt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im § 7, Abs. 3 der Grundordnung der UDE geregelt. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben können die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten mit Sachmitteln von ihrer Fakultät angemessen unterstützt werden.

Um den Austausch und die Information 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. Zudem finden mindestens einmal jährlich gesonderte Sitzungen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt, auf denen insbesondere die Gestaltung geschlechtergerechter Berufungsverfahren diskutiert wird. Darüber hinaus erhalten die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auf Wunsch Beratung und Unterstützung bei inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben durch das Gleichstellungsbüro der UDE.

### **1.2.2 Frauenförderpläne der Fakultäten**

Wichtiges Instrument zur Bestimmung von Gleichstellungszielen und zur Umsetzung von Maßnahmen sind nach wie vor die Frauenförderpläne der Fakultäten und der Universitätsverwaltung, wie im Zwischenbericht 2011 dargestellt. Grundlage für die Frauenförderpläne der Fakultäten ist der hochschulweite „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“, dessen Fortschreibung im Januar 2011 mit einer Laufzeit von drei Jahren in Kraft trat.

Ziel der UDE war es, im Berichtszeitraum die Laufzeiten der Frauenförderpläne aller Fakultäten anzugleichen, was aus unterschiedlichen Gründen leider nicht gelang. Die bisherige Beteiligungsstruktur (Fakultätsrat, Gleichstellungskommission, Personalräte, Senat) bis zur endgültigen Verabschiedung eines Frauenförderplans und den damit verbundenen Rückkopplungsschleifen war für diese unbefriedigende Situation mitverantwortlich. Da sich die UDE im Rahmen der mit dem MIWF abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarung IV verpflichtet hat, bis Ende 2013 gültige Frauenförderpläne vorzulegen, sind sämtliche Fakultäten aufgefordert, ihre Frauenförderpläne neu aufzulegen. Damit kann wieder eine einheitliche Laufzeit aller Pläne erzielt werden. Die in den Frauenförderplänen genannten Gleichstellungsziele und -maßnahmen dienen dann als Grundlage für die im Folgejahr anstehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Hochschulleitung (vgl. A 1.2.3).

Darüber hinaus wird auf Vorschlag der Gleichstellungskommission ein sogenannter Musterfrauenförderplan vom Gleichstellungsbüro in Abstimmung mit den Personalräten erstellt. Dieser gibt Standards und Mindestanforderungen vor, an denen sich die Fakultäten orientieren können. Ein Entwurf liegt vor, er befindet sich zurzeit im Abstimmungsprozess mit den Personalräten.

### **1.2.3 Gleichstellung als Zielkategorie in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen**

Gleichstellungsaspekte sind Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen dem Rektorat und den Fakultäten sowie den zentralen Einrichtungen. Während der Berichtszeit 2011-2012 fanden die Abschlüsse der ZLV (2012-2014) mit den Fakultäten statt. Wie im Bericht 2011 erläutert, waren die Fakultäten aufgefordert, in den Kernbereichen Studium und Lehre, Forschung, Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Personal- und Strukturentwicklung Gleichstellungsziele zu nennen, die in den jeweiligen Frauenförderplänen der Fakultäten ausformuliert sind. Darüber hinaus konnten die Fakultäten ebenfalls darüber hinausgehende Gleichstellungsmaßnahmen benennen. Außerdem wurde der Bereich Diversity Management aufgenommen. Unter diesem Punkt gaben die Fakultäten an, wie sie sich an der Umsetzung der Zielvereinbarungen zum „audit familiengerechte hochschule“ beteiligen und welche fakultätsbezogenen Maßnahmen zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit sie ergreifen werden.

Zurzeit finden die Entwicklungsgespräche im Rahmen der ZLV mit den zentralen Einrichtungen statt. Auch hier sind Gleichstellungsaspekte integraler Bestandteil des Prozesses.

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

### **1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach §24 Hochschulgesetz NRW mit Antrags- und Rede-recht 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.

An der UDE gibt es verschiedene Einrichtungen und AkteurInnen, die sich mit Gender- und Geschlechterfragen sowie der Forschung in diesem Bereich beschäftigen – so z. B. das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG), die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das Akademische Beratungszentrum Studium und Beruf (ABZ) und das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), aber auch einzelne WissenschaftlerInnen in den Fakultäten und Forschungseinrichtungen der UDE. Um die Profilbildung der genannten Einrichtungen zu stärken und Kooperationen und den Austausch untereinander zu verbessern, wurde im Mai 2011 die Initiative „Profilbildung/-schärfung der Gender-Einrichtungen an der UDE“ gestartet. In diesem Kontext haben sich zwei Schwerpunktbereiche – *Geschlechterforschung* und *Gleichstellung* herauskristallisiert, die jeweils eigene Themensetzungen und Vernetzungsbedarfe notwendig machen. Die Vernetzung der GeschlechterforscherInnen wird durch das EKfG, die Vernetzung des Bereichs Gleichstellung durch das Gleichstellungsbüro übernommen. Darüber hinaus soll auch die interne Kommunikation zwischen den beiden Schwerpunktbereichen intensiviert und Arbeits- und Forschungsvorhaben gemeinsam diskutiert werden. Zwei weitere Folgetreffen wurden in 2011 und 2012 vor allem im Bereich der Geschlechterforschung realisiert. Für 2013 ist wieder eine gemeinsame Veranstaltung der beiden Bereiche geplant. Verantwortlich hierfür ist das Gleichstellungsbüro.

## **1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

### **1.4.1 Gender und Diversity im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung**

Das ZfH hat als zentrale Serviceeinrichtung der UDE den Aufgabenschwerpunkt, die Qualitätsentwicklung in den Bereichen Studium, Lehre und im Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation voranzubringen und die Entwicklung von Diversity-Sensibilität an der UDE zu fördern. Wie im Zwischenbericht 2011 erläutert, ist das ZfH auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten von zentraler Bedeutung. Zu nennen sind hier insbesondere das seit 2008 im ZfH angesiedelte bundesweite ExpertInnen-Netzwerk „Gender in Studium und Lehre“, die hochschuldidaktischen Angebote, die gender- und diversitysensible Lehr- und Lernformen berücksichtigen, und der Bereich Karriereentwicklung.

Durch die letzte Umstrukturierung in 2012 wurden die Angebote des Bereichs Karriereentwicklung zum Teil innerhalb des ZfH anders zugeordnet. Einzelne Bereiche wie z.B. das Mentoringangebot für Studierende in der Abschlussphase wurden in das ABZ verlagert, da das ABZ bereits den allgemeinen Career Service der UDE bereitstellt (vgl. B 2.1.1). Somit können Doppelstrukturen an der UDE abgebaut werden. Die gender- und diversitygerechte Weiterentwicklung der Karriereförderung von NachwuchswissenschaftlerInnen bleibt aber nach wie vor zentraler Bestandteil der Aufgabenstellungen im ZfH.

### **1.4.2 Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe der Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)**

Eine Personalentwicklung, die die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten zum Ziel hat, beinhaltet wichtige Anknüpfungspunkte für gleichstellungsrelevante Themen. So wird im Bereich der PE/OE der Frauenförderplan für die weiteren Beschäftigten in der Zentralverwaltung fortgeschrieben. Zudem wird ein umfangreiches internes Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot bereitgestellt, das auch genderbezogenen Erfordernissen Rechnung trägt und zudem aktuelle Bedarfe berücksichtigt.

### **1.4.3 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement**

Zentrales Projekt im Rahmen ihres gleichstellungsorientierten Wissensmanagements an der UDE ist nach wie vor die Internetplattform „Gender-Portal“. Das Gender-Portal ist im deutschsprachigen Raum ein Alleinstellungsmerkmal der UDE und wurde mehrfach als Good-Practice-Beispiel ausgezeichnet; zuletzt im Rahmen der im Juni 2012 veranstalteten Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

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. Eine Weiterführung des Portals über diesen Zeitraum hinaus ist geplant.

## **2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

### **2.1 Gleichstellungscontrolling**

Wie im Zwischenbericht 2011 dargestellt, verfolgt die UDE nach wie vor einen gleichstellungsorientierten Controlling-Ansatz. Dabei sind die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die Frauenförderpläne der Fakultäten sowie das Berichtswesen an der UDE die zentralen Elemente des Gleichstellungscontrollings.

Darüber hinaus verfügt die UDE über ein Konzept zur Qualitätsentwicklung, das ebenfalls gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt, wie z.B. die Erhebung von nach Geschlecht differenzierten Kennziffern in den Bereichen Studium (AnfängerInnen, Studierende, AbsolventInnen), Promotion, Habilitation, wiss. Mitarbeiter/innen und Professuren. Zurzeit wird das bestehende QM-System der UDE um die Qualitätssicherung ihrer Studiengänge erweitert, mit dem Ziel, das Verfahren der Systemakkreditierung erfolgreich zu durchlaufen. In diesem Prozess ist das Gleichstellungsbüro kontinuierlich eingebunden.

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, zu dem UDE-Haushalt sowie zu Personalbestand und -struktur an beiden Campi. Aktuelle Daten zur Gleichstellung werden im Gender-Portal der UDE veröffentlicht.

### **2.2 Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben, Ausschreibungen und Zertifizierungen**

Die UDE überprüft ihre Gleichstellungsmaßnahmen nicht ausschließlich durch interne Controllinginstrumente, sondern nutzt auch die Teilnahme an gleichstellungsorientierten Ausschreibungen, Wettbewerben und Zertifizierungen. Auch die im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ erfolgten Bewertungen durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ werden zum Anlass genommen, Stärken und Schwächen im Gleichstellungsbereich an der UDE zu analysieren. Hier boten die Stellungnahmen der Arbeitsgruppe wichtige Hinweise für die zukünftige Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit.

2007 und 2010 hat sich die UDE erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben und strebt für 2013 die Folgebewerbung an.

Die UDE hat mit der Einwerbung von drei Professuren erfolgreich am ersten Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder teilgenommen. Die UDE wird sich ebenfalls mit der Dokumentation ihrer bisherigen Gleichstellungsarbeit um die Teilnahme am Professorinnenprogramm II bewerben.

Im Jahr 2010 erhielt die UDE das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ (s. Punkt A 3.2) und berichtet seitdem einmal jährlich der berufundfamilie gGmbH über den Stand der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich.

Im Jahr 2011 konnten sich die Hochschulen des Landes um projektbezogene Mittel zur Förderung der Gleichstellungsarbeit, insbesondere um Forschungsprojekte mit einem geschlechterdifferenzierten Ansatz beim NRW-Wissenschaftsministerium bewerben. Trotz der kurzen Laufzeit

der Förderung bis Ende 2011 konnte die UDE zwei Anträge und das Universitätsklinikum einen Antrag in die Ausschreibung einbringen, die auch bewilligt wurden.

Im Jahr 2012 erfolgte der Start des neuen Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen in NRW. Teil des Programms waren zwei Ausschreibungen, die im Juli 2012 erfolgten. Die erste Ausschreibung galt der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Post-Doc-Phase. Hier brachte die UDE drei qualifizierte Anträge, zwei Junior-Professuren und eine Post-Doc-Stelle, ein, wovon ein Antrag erfolgreich war. Gefördert wird eine Juniorprofessur in der Fakultät Ingenieurwissenschaften im Bereich Regelungs- und Automatisierungstechnik. An der zweiten Ausschreibung, die die Genderforschung betraf, hat sich die UDE trotz der Kurzfristigkeit der Antragsfrist ebenfalls mit zwei Anträgen, um Mittel für Genderforschungsprojekte beworben. Leider waren diese Anträge nicht erfolgreich.

### **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

#### **3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

Die bereits im letzten Zwischenbericht genannten flexiblen Regelungen zu Arbeitszeitmodellen wie z.B. alternierende Telearbeit, Teilzeitarbeit sowie Gleitzeit werden fortgeführt und insbesondere im Zuge des „audits familiengerechte hochschule“ weiterentwickelt. Im August 2010 wurde die UDE von der berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Das Gleichstellungsbüro ist vom Rektorat mit der Projektdurchführung beauftragt und arbeitet bei der Umsetzung der Maßnahmen eng mit der Prorektorin für Diversity Management zusammen.

Es wurden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Familienaufgaben in unterschiedlichen Handlungsfeldern an der Hochschule erarbeitet und in einer Zielvereinbarung zwischen dem Rektorat und der berufundfamilie gGmbH festgelegt. Im Berichtszeitraum erfolgte die Umsetzung der in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen, die in den jährlichen Berichten an die berufundfamilie gGmbH dokumentiert werden. Aufgrund dieser Berichterstattung wurde der UDE bescheinigt, ihre familiengerechte Personal- und Hochschulpolitik sehr engagiert und erfolgreich auszubauen, so dass keine Empfehlungen zur Gestaltung des weiteren Umsetzungsprozesses nötig wären.

Die Umsetzung des Audits, darunter u. a. der Ausbau der Teilzeitstudiengänge, wurde als Bestandteil in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten für den Zeitraum 2012-2014 aufgenommen. Im August 2013 strebt die UDE die Re-Zertifizierung an.

Darüber hinaus beteiligt sich die UDE auch regional im „Lokalen Bündnis für Familie“ mit der Stadt Essen und erhielt für die Ausrichtung des „Internationalen Tags der Familie“ am 15.05.2012 am Campus Essen eine Urkunde des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

#### **3.2 Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote – Weiterer Ausbau seit 2011**

Die UDE verfügt seit 2005 über ein Elternservicebüro (ESB), das organisatorisch dem Gleichstellungsbüro zugeordnet ist. Zum ESB gehören die Tagespflegestellen von DU-E-KIDS an beiden Campi, die Betreuung für Kinder bis zu drei Jahren von an der UDE beschäftigten Eltern anbieten, ein regelmäßiges spezielles Betreuungsangebot für Schulkinder in den Schulferien, die Babysittervermittlung sowie Betreuungsangebote bei Veranstaltungen an der UDE. Außer-

dem bietet das ESB Beratung in den Feldern Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung sowie Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld an. Neu dazugekommen ist im Berichtszeitraum der Bereich der Vereinbarkeit von Studium/Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben bzw. Betreuungstätigkeiten von Angehörigen. Eine wöchentliche telefonische Pflegeberatung wurde im ESB neu eingerichtet.

Der Ausbau der Kinderbetreuung durch die Erhöhung von Platzzahlen in der universitätseigenen Einrichtung DU-E-KIDS wurde im Berichtszeitraum weiter fortgeführt. Am Campus Duisburg gibt es nun insgesamt 24 Betreuungsplätze. Am Campus Essen wurde die im Mai 2010 eröffnete Tagespflegestelle im Berichtszeitraum um zwei Gruppen erweitert, so dass hier nun insgesamt 27 Plätze zur Verfügung stehen. Die 20 in Voll- und Teilzeit arbeitenden Betreuungskräfte bei DU-E-Kids haben keinen der ansonsten üblichen Arbeitsverträge bei Tagespflegepersonen, sondern sind als Hochschulangestellte gemäß TV-L eingestellt.

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

Um die pädagogische Qualität dieses, aber auch des übrigen flexiblen Kinderbetreuungsangebots an der UDE zu sichern, wurde die Abteilung „Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST)“ am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) von der Gleichstellungsbeauftragten beauftragt, ein wissenschaftliches Begleitprojekt durchzuführen. Die Ergebnisse des Projekts und die Schlussfolgerungen daraus sollen 2013 eine wichtige Grundlage für die Perspektive und konzeptionelle Weiterentwicklung der Kinderbetreuung an der UDE sein.

### **3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen**

Die UDE berücksichtigt die Situation von so genannten Doppelkarrierepartnerschaften in Berufungsverhandlungen. Hierzu wurde der Dual Career Service in der Geschäftsstelle des Kanzlers eingerichtet, der 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.

Darüber hinaus sind die zunehmend schwieriger werdenden Beschäftigungsverhältnisse des, insbesondere befristet beschäftigten, wissenschaftlichen Mittelbaus Gegenstand universitätsweiter Diskussionen. Zu dieser Thematik hat sich im Februar 2012 unter Federführung der Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Ute Klammer, eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Gleichstellungsbüros, des Personalrats der wissenschaftlich und der künstlerisch Beschäftigten, aber auch der MitarbeiterInnen des Dezernats Personal und Organisation sowie VertreterInnen des akademischen Mittelbaus gegründet. Die Arbeitsgruppe soll nach Lösungsvorschlägen hinsichtlich der schwierigen Beschäftigungsverhältnisse, den steigenden Leistungs- und Konkurrenzdruck verbunden mit hohen Erwartungen an die räumliche Mobilität sowie die insgesamt unsichere Beschäftigungsperspektive suchen, die inner-universitär greifen oder auch

politisch zu formulieren sind. Zurzeit erarbeitet die Gruppe einen Leitfaden „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“, die nach ihrer Abstimmung mit dem Rektorat im Frühjahr 2013 von den Gremien der UDE beschlossen werden sollen.

## **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

### **4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

#### **4.1.1 Genderkompetente Auswahlverfahren**

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE setzt die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7-12, LGG) hinsichtlich der Personalauswahlverfahren um. Dies betrifft insbesondere die öffentliche Ausschreibung der Stellen, die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele der UDE. Um dieses Ziel zu erreichen sind qualitativ gute Berufungsverfahren notwendig, die auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, ihren wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsaktivitäten beruhen. Die Durchführung von Berufungsverfahren ist durch die Berufsordnung, die im Mai 2012 in neuer Fassung in Kraft trat, 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 Gleichstellungsbeauftragte 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.

Die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren verlief, wie in der Bewertung zum Zwischenbericht 2011 angemerkt wurde, seit Erstellung des Erstberichts sehr langsam. Zum einen lag dies an einer prozentualen Abnahme der Listenplatzierungen von Frauen, aber leider auch daran, dass seit 2009 insgesamt zehn Frauen einen Ruf an die UDE abgelehnt haben, wohingegen lediglich fünf Frauen aufgrund der Absage von Männern einen Ruf erhalten haben. Dies hat die UDE zum Anlass genommen, noch stärker an der Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu arbeiten. Nachdem der Frauenanteil an den Neuberufungen im Jahr 2010 23 % betrug, stieg er im Jahr 2011 auf 29 % und konnte für das Jahr 2012 auf 37 % gesteigert werden. Trotz dieser Steigerungsrate ist es der UDE nicht gelungen, ihr selbstgesetztes Ziel eines 25%igen Frauenanteils an den Professuren zu erreichen. Sie wird daher weiterhin darauf achten, qualifizierte Kandidatinnen für die Berufungsverfahren zu gewinnen.

#### *Auswahlverfahren wissenschaftlicher Mittelbau*

Wie im Zwischenbericht 2011 dargelegt, ist die Gleichstellungsbeauftragte bei den Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Mittelbaus auf der Grundlage eines zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter abgestimmten Verfahrens beteiligt.

Darüber hinaus orientieren sich die Fakultäten und Einrichtungen bei Stellenbesetzungsverfahren an den Zielvorgaben entsprechend ihrer Frauenförderpläne. Die Fakultäten erhalten Bera-

tungs- und Unterstützungsangebote zur strukturierten Personalauswahl durch das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung. 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 sollen neben der Gleichstellungsbeauftragten dazu beitragen, ein diskriminierungs- und angstfreies Arbeits- und Studenumfeld zu schaffen. Darüber hinaus wurde im Wintersemester 2010/2011 eine Ombudsstelle, die primär Anlaufstelle für Studierende ist, zunächst zeitlich befristet eingerichtet. Diese Stelle wurde im Verlauf des Jahres 2012 nach der Erprobungsphase konzeptionell vertieft und ist seit August 2012 verstetigt worden und im ABZ verankert.

#### **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. Informationen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung sind im Gender-Portal der UDE eingestellt.

## **B) Personelle Gleichstellungsstandards**

### **1. Personal und die Verteilung von Ressourcen**

#### **1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

##### **1.1.1 Gendergerechte Studienwahl**

Unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums (ABZ) werden die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern nach wie vor zentral von der Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, koordiniert und vernetzt. Im Mittelpunkt stehen dabei Projekte, die Schülerinnen für den Bereich Naturwissenschaft und Technik interessieren sollen, wie z. B. der Girls' Day. Doch geht es nicht nur vorrangig um die Gewinnung talentierter junger Frauen für die MINT-Studiengänge, sondern mittlerweile auch um die Gewinnung interessierter junger Männer für Studiengänge, die für soziale Berufe qualifizieren. Seit dem Frühjahr 2011 wird auch der sogenannte JungsTag angeboten, an dem Jungen der Klassen 9 und 10 die Möglichkeit haben, einen Vormittag lang in Studiengänge hinein zu schnuppern, in der männliche Studierende unterrepräsentiert sind. Neu ist ebenfalls der Akti-

onstag „Soziales ist was für Jungs?!“, der zum ersten Mal am 25.01.2013 stattfinden wird und sich an Schüler der gymnasialen Oberstufe (Klasse 10-13) richtet.

Eine herausgehobene Position in den Angeboten für Schülerinnen nimmt die „Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I.)“ ein. Bereits seit 17 Jahren bietet das Projekt „Sommeruniversität“ interessierten Schülerinnen ab 16 Jahren die Möglichkeit, einen gezielten Einblick in die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) an der UDE zu bekommen. Vor dem Hintergrund eines verstärkten Angebots an ähnlichen Projekten in der bundesweiten Hochschullandschaft und des damit verbundenen Rückgangs an bundesweiten Teilnehmerinnen, die sich auch in einem Rückgang der Gesamtteilnehmerinnenzahl ausdrückt, ist für das Jahr 2013 eine Neukonzipierung der Sommeruniversität geplant. Das Konzept sieht eine Öffnung der S.U.N.I. auch für junge Männer (ab 16 Jahren) vor. Der Fokus soll hier insbesondere auf der MINT-Nachwuchsgewinnung und der Verringerung von Fehlentscheidungen bei der Studienwahl sowie den damit einhergehenden Abbruchquoten liegen. Beibehalten wird die genderspezifische Ausrichtung, in dem jeweils ein monoedukatives Programm für Schülerinnen und Schüler erstellt wird, mit einem entsprechenden Rahmenprogramm für beide Zielgruppen (Mädchen zum Thema „Vorbilder“ in Technik; Jungen zum Thema „Sozialkompetenz ist auch bei Ingenieuren gesucht“) sowie feste Platzkontingente für die Schülerinnen.

Die Koordinierungsstelle unterstützt ebenfalls das Projekt „Trau Dich! Probestudium Physik“, das im Sommersemester ausschließlich für Schülerinnen und im Wintersemester für Schülerinnen und Schüler angeboten wird. Die Koordinierungsstelle „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“ wird mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm bis 2014 finanziert.

Darüber hinaus unterstützt die UDE Initiativen von Fakultäten zur Gewinnung von Studentinnen im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

## **1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Im Zuge der Neuausrichtung der landespolitischen Förderung der Gleichstellung an Hochschulen veränderten sich im Berichtszeitraum auch die finanziellen Zuweisungen. Im Jahr 2011 stellte das MIWF letztmalig den Hochschulen Mittel als Vorwegabzug aus dem Strukturfonds zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung, allerdings war hier der gesamte Mittelumfang gegenüber dem Vorjahr vom Land deutlich reduziert worden, da ein Teil der Gelder für die Ko-Finanzierung der Vorgriffs- und Regelprofessuren des Professorinnenprogramms und für andere Projektförderungen im Bereich Gleichstellung umverteilt wurde. Die zusätzlichen Gelder für die beiden Regel-Professuren an der UDE müssen nach den Richtlinien des Professorinnenprogramms für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden. In Abstimmung mit der Gleichstellungskommission und dem Rektorat werden die Mittel für das benötigte Personal im Rahmen des Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote eingesetzt.

Seit dem Jahr 2012 erhalten die Hochschulen des Landes einen sogenannten Sockelbetrag zur Förderung der Gleichstellung, der nach Größe der Hochschulen verteilt wird.

Darüber hinaus hat das Land NRW zum Haushaltsjahr 2012 ein neues Umverteilungsmodell der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) aufgelegt, mit den drei Indikatoren AbsolventInnen, Drittmittel und - neu hinzugekommen - Gleichstellung (Anteil der weiblich besetzten Professuren). In Analogie zur landesweiten Mittelverteilung hat die UDE bei ihrer internen Mittelverteilung den Parameter Gleichstellung in ihre Verteilungssystematik einbezogen. Eine weiterent-

wickelte Variante dieser Mittelverteilungssystematik, die auch die Frauenanteile an den AbsolventInnen und PromovendInnen berücksichtigt, hat der Senat der UDE am 11.01.2013 beschlossen.

## **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 zeichnet aus, dass diese Maßnahmen nicht als „Sonderprojekte“ im Gleichstellungsbüro angesiedelt sind, sondern in den Einrichtungen, die sich beispielsweise mit der Karriereentwicklung oder der Studienwahl befassen. Dies sind insbesondere, wie beschrieben, das Akademische Beratungszentrum Studium und Beruf (ABZ) und das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH). Die gleichstellungsorientierten Maßnahmen werden in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und weiterentwickelt.

#### **2.1.1 Förderung der beruflichen Orientierung und Karriere für Studentinnen und Absolventinnen**

Die bisher vom ZfH angebotenen Mentoringprogramme werden seit 2012 im ABZ fortgeführt. Im Rahmen des Career Services des ABZ startet zum Sommersemester 2013 nun das auf den Zielsetzungen des Diversity Managements beruhende neu konzipierte Mentoringprogramm DiMento, das sich an Masterstudierende aller Fakultäten in der Endphase des Studiums richtet. Es vereint damit die in den Vorjahren angebotenen Programme „MentoDue“ (ausschließlich für Studentinnen) und „MentoDue-Interkulturell“, die letztmalig im April 2012 für ein Jahr gestartet sind. DiMento greift die personelle Vielfalt und die umfassenden Potenziale der Studierendenschaft auf und bietet einen Austausch mit berufserfahrenen MentorInnen und Mentoren. Darüber hinaus ermöglicht das Programm über die Teilnahme an Workshops die Entwicklung bzw. Erweiterung von Kompetenzen und Potenzialen.

#### *Pilotprojekt „ChanceMINT.NRW*

Das Pilotprojekt „ChanceMINT.NRW“ startete zum 1. Januar 2013 und bietet Bachelor-Studentinnen ab dem 3. Fachsemester in ausgewählten ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen die Möglichkeit, durch Unternehmenspatenschaften frühzeitig Praxiserfahrungen zu sammeln. Begleitend erhalten die Teilnehmerinnen vielfältige Workshop- und Vernetzungsangebote.

Das Projekt wird in Kooperation mit der RWTH Aachen durchgeführt und aus Ziel-2-Mitteln des Landesministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter für eine Laufzeit von zwei Jahren gefördert. Aufgrund der Antragsstellung durch das ZfH ist das Projekt im ZfH angesiedelt.

#### **2.1.2 Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Das ZfH unterstützt Promovierende und Postdoktorandinnen mit vielfältigen überfachlichen Unterstützungsangeboten für Ihre individuelle Karriereentwicklung. Es hält vielfältige Angebote im Bereich Mentoring, Beratung und Coaching sowie Weiterbildung in Form von Workshops und

Seminaren für WissenschaftlerInnen auf allen Karrierestufen bereit, wobei die Schwerpunkte bei gender- und diversityspezifischen Maßnahmen liegen.

#### *ScienceCareerNet Ruhr (SCN Ruhr) für Doktorandinnen und Postdotorandinnen*

Wie im Zwischenbericht 2011 dargestellt, ist die UDE eine der Initiatorinnen des Nachwuchsförderprogrammes ScienceCareerNet Ruhr (SCN Ruhr) im Rahmen der Universitätsallianz Metropole Ruhr. In diesem Kontext findet das Mentoring-Programm „mentoring<sup>3</sup>“, das gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Hochschule Dortmund realisiert wird, statt. mentoring<sup>3</sup> richtet sich im jährlichen Wechsel jeweils an Doktorandinnen bzw. Postdotorandinnen/Habilitandinnen. Im Oktober 2012 startete die Linie mentoring<sup>3</sup> für Doktorandinnen, sie wird dann wieder im Oktober 2014 angeboten. Die Linie für Postdotorandinnen beginnt zum Oktober 2013.

Ein weiteres Modul von SCN Ruhr sind die jährlich an der UDE stattfindenden Herbst- und Frühjahrsakademien. Bis 2011 gab es ausschließlich eine Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte gleichermaßen. Aufgrund der hohen Nachfrage und der unterschiedlichen Bedürfnisse der beiden Zielgruppen wurde das Programm im Jahr 2012 um die Frühjahrsakademie für Promotionsinteressierte erweitert, die Unterstützung im Entscheidungsprozess und in der Startphase des Promotionsprozesses leistet. Die Herbstakademie hingegen wendet sich an Promovierende im eher fortgeschrittenen Promotionsprozess.

#### *Mentoringprogramme zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der Medizin*

In der medizinischen Fakultät werden spezifische Mentoring-Programme in der Post-Doc Phase unter besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit angeboten: MediMent 1:1, das sich ausschließlich an Frauen richtet, und MediMent-Peer für Frauen und Männer. Beide Linien werden im jährlichen Wechsel angeboten: Der aktuelle Durchlauf von MediMent 1:1 endete mit Abschluss des Jahres 2012, im Januar 2014 wird dann der Neustart stattfinden. Anfang Februar 2013 beginnt dann MediMent-Peer für Frauen und Männer.

Darüber hinaus koordinierte das ZfH in 2012 aus den Gleichstellungsmitteln der DFG Seminarprogramme für Frauen in den Sonderforschungsbereichen und DFG-Graduiertenkollegs der medizinischen Fakultät.

#### *Werkstatt Wissenschaftskarriere*

Das im Zwischenbericht beschriebene Promovierendenforum ProFor wird, um Doppelstrukturen zu vermeiden, in seiner bisherigen Organisationsform nicht weitergeführt. Stattdessen wurde unter Federführung des Prorektors für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer, Prof. Dr. Jörg Schröder, die Onlinepräsenz „Werkstatt Wissenschaftskarriere“ implementiert. Die neue Website bündelt alle relevanten Informationen und Aktivitäten für Promovierende und Postdocs an der UDE, sowohl die fakultätsspezifischen als auch überfachliche Angebote sowie die oben genannten Programme.

#### *Das EKfG-Nachwuchsforum - Interdisziplinäres Peer-Kolloquium zur Geschlechterforschung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung*

Das EKfG-Nachwuchsforum bietet NachwuchswissenschaftlerInnen, die zu Themen der Geschlechterforschung promovieren oder sich in der Postdoc-Phase befinden, ein fachübergreifendes Vernetzungsangebot auf dem Gebiet der Geschlechterforschung und leistet gleichzeitig einen Beitrag zu deren Selbstorganisation. Die Treffen des Nachwuchsforums finden in regel-

mäßigen Abständen, zu unterschiedlichen, von den TeilnehmerInnen selbstgewählten Themen statt. Zudem bietet die jeweils im Wintersemester stattfindende *EKfG Ringvorlesung „Forschungsforum Gender“* den NachwuchswissenschaftlerInnen die Möglichkeit, Ergebnisse ihrer Forschungs- bzw. Promotionsprojekte vorzustellen.

#### *Weitere Aktivitäten*

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. Exemplarisch seien hier die gemeinsame Veranstaltung „Heute Studentin, morgen Doktorandin“ der Fakultäten für Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften sowie das Projekt „Berufspraxistage für Geisteswissenschaftlerinnen“ der Fakultät für Geisteswissenschaften genannt.

### **3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

#### **3.1 Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz im Personalwesen**

##### **3.1.1 Fort- und Weiterbildungen**

Nach wie vor bietet das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsprogramm an, indem gleichstellungsorientierte Aspekte systematisch integriert sind. So ist die Erlangung von Genderkompetenz Bestandteil der Schulungen für Führungskräfte.

Besonders hervorzuheben ist das Fortbildungsprogramm „ProDiversität. Programm zur Kompetenzentwicklung für den Umgang mit Diversität im Rahmen von Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben“, das Anfang 2012 im Rahmen einer Großveranstaltung gestartet wurde. ProDiversität wurde von der Prorektorin für Diversity-Management initiiert und gemeinsam mit hochschulinternen Akteursgruppen, darunter auch Vertreterinnen des Gleichstellungsbüros entworfen. Das Programm ist im ZfH angesiedelt und wird zukünftig kontinuierlich gemäß der Erfahrungen und Bedarfe weiterentwickelt. Zudem verpflichteten sich die Fakultäten und Einrichtungen im Rahmen ihrer Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Rektorat zur Unterstützung der Teilnahme von Beschäftigten an den Bausteinen des Programms.

##### **3.1.2 Gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit**

Die bisherigen regelmäßigen Informationen zur Gleichstellungsarbeit und zu den -aktivitäten an der UDE werden kontinuierlich weitergeführt. Dazu gehören insbesondere der Newsletter und die Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten aber auch regelmäßige Beiträge im hochschulweiten Campus-Newsletter, die regelmäßige Berichterstattung in den Gremien, bei Personalversammlungen sowie die jährliche Durchführung einer Frauenversammlung gem. § 18 Landesgleichstellungsgesetz.

Besonders hervorzuheben ist die bereits erwähnte Internetplattform „Gender-Portal“ als Instrument eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements.

### **3.1.3 Gender Aspekte in Forschung und Studium**

Mit der Neu-Ausrichtung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG) in 2010 wird das Ziel verfolgt, auf hohem Niveau Forschung und Lehre zusammenzuführen und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Priorität einzuräumen. Im Berichtszeitraum hat das EKfG seinen Mitgliederkreis mit derzeit 35 Mitgliedern aus acht verschiedenen Fakultäten an der UDE stark erweitern können und verschiedene Forschungsk Kooperationen ermöglicht. Dies drückt sich auch in einer Vielzahl an Veranstaltungen, wie Fachgespräche mit internationalen WissenschaftlerInnen zu Themen der Geschlechterforschung, Workshops, Ringvorlesungen und Vorträgen aus. Darüber hinaus besteht eine gute Kooperation des EKfG mit dem Gleichstellungsbüro der UDE. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Prorektorin für Diversity Management sind Mitglied im Vorstand des EKfG; die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros ist Mitglied im EKfG und arbeitet im Bereich der Geschlechterforschung mit dem EKfG zusammen.

Seit 2010 hat die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung ihren Standort an der UDE. Auch hierüber erfährt die UDE zahlreiche Impulse für die Geschlechterforschung und ihre Gleichstellungspolitik. Drei Professuren mit explizitem Genderbezug gehören dem Netzwerk Frauenforschung NRW an. Daneben sind fünf weitere Professorinnen als assoziierte Mitglieder dem Netzwerk beigetreten.

### **3.1.4 Entwicklung zu einer Universität der Vielfalt**

Mit der bundesweit ersten Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management hat die UDE ein übergreifendes Konzept zur Umsetzung von Diversity Management an der UDE entwickelt, indem die Geschlechtergerechtigkeit integraler Bestandteil ist. Seit der Berichterstattung 2011 hat die UDE ihre Diversity Strategie nachhaltig in die Strukturen und Prozesse der Hochschule verankern können. Um allen NRW-Landeshochschulen künftig eine zielgerichtete DiM-Strategie zu ermöglichen, wurde gemeinsam mit der Fachhochschule Köln das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW (KomDiM), gegründet. Finanziert wird KomDiM über das Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität der Lehre.

Überdies wurde die UDE für ihre Maßnahmen im Bereich des Diversity Managements am 05.12.2012 in Düsseldorf im Rahmen der Tagung „Vielfalt als Gewinn“ ausgezeichnet und dabei als eine von zehn Hochschulen bekanntgegeben, die sich erfolgreich am Diversity-Wettbewerb des NRW-Wissenschaftsministeriums beteiligt haben. Das Wissenschaftsministerium ermöglicht den zehn erfolgreichen Hochschulen die Teilnahme am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten in NRW“. Das Ziel des Auditierungsverfahrens, mit dem die UDE im Januar 2013 gestartet ist, ist es, die bereits etablierten Strategien für den produktiven Umgang mit Diversität im Hochschulalltag weiterzuentwickeln.

Kennzeichnend für die Diversity-Strategie an der UDE ist, dass Gender Mainstreaming und Diversity Management als zwei sowohl eigenständige als auch sich ergänzende, nicht konkurrierende Konzepte verstanden werden. Dies wird durch die vielfältigen Kooperationen zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Prorektorat für Diversity Management unterstrichen.

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe)	15.453	15.577	40,80%	50,20%	16.552	17.401	48,75%	51,25%	19.562	19591	49,96%	50,04%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2008, 2010, 2012	233	158	60,00%	40,00%	225	185	54,88%	45,12%	204	151	57,46%	42,54%	50%	50%
wiss. Tarifbeschäftigte (befr.; in VZÄ) 31.12. d. Vorj.	677	401	62,80%	37,20%	771,94	432,37	64,10%	35,90%	804,87	451,60	64,06%	35,94%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008, 2010, 2012 <sup>1</sup>	33	16	67,35%	32,65%	17	13	56,67%	43,33%	20	7	74,07%	25,93%	60%	40%
Juniorprofessuren (o. Medizin) Stand: 31.12. d. Vorj.	3	2	60%	40,00%	5	3	62,50%	37,50%	6	4	60,00%	40,00%	50%	50%
Professuren C3/W2/C2 (o. Medizin) Stand: 31.12. d. Vorj.	68	25	73,12%	26,88%	64	23	73,56%	26,44%	79	30	72,48%	27,52%		
Professuren C4/W3 (o. Medizin) Stand: 31.12. d. Vorj.	172	30	85,15%	14,85%	173	33	83,88%	16,02%	179	39	82,11%	17,89%		
Professuren gesamt (o. Medizin) Stand: 31.12. d. Vorj.	258	61	80,88%	19,12%	251	62	80,19%	19,81%	260	69	79,03%	20,97%	75%	25%
Hochschulrat	6	4	60,00%	40,00%	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	2	60,00%	40,00%		
Dekanate	9	2	82,00%	18,00%	11	0	100,00%	0,00%	11	0	100,00%	0,00%	75%	25%

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

<sup>1</sup> Die Daten für das Jahr 2012 sind noch vorläufig. Aufgrund der kleinen absoluten Zahlen können sich daher noch Verschiebungen bei den Prozentwerten ergeben.