
V e r k ü n d u n g s b l a t t

der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen

Jahrgang 9

Duisburg/Essen, den 13. Januar 2011

Seite 5

Nr. 2

**Zentraler Rahmenplan
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
an der Universität Duisburg-Essen**

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

Bericht zum Rahmenplan und Fortschreibung

Vom 11. Januar 2011

Inhaltsverzeichnis

A Bericht zum Rahmenplan für die Jahre 2005 – 2008	
I. Entwicklungsanalyse zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an der UDE	
1. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren	
2. Wissenschaftliches Personal	
3. Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	
4. Frauen im Studium	
5. Weitere Beschäftigte.....	
6. Frauen in Führungs- und Leitungspositionen an der UDE	
7. Fazit zur quantitativen Zielerreichung.....	
II. Genderorientierte Maßnahmen und Programme	
1. Personal- und Organisationsentwicklung	
2. Forschung, Lehre und Studium	
3. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium	
4. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt	
5. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	
6. Hochschulsteuerungssysteme.....	
7. Fazit	
B Fortschreibung des Rahmenplans.....	
Präambel.....	
Zielvorgaben	
Maßnahmen zur Gleichstellung	
1. Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen.....	
2. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium	
3. Studium und Lehre	
4. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft.....	
5. Frauen-/Genderstudies.....	
6. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt	
7. Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen	
8. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	
9. Hochschulsteuerungssysteme.....	
10. Berichtspflicht	
11. Schlussbestimmungen, In-Kraft-Treten und Veröffentlichung	
Anhang: Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen vom 04. Januar 2011	

A Bericht zum Rahmenplan für die Jahre 2005 - 2008

Das Rektorat legt nach Ende der Laufzeit den Bericht zum „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen (UDE) vom 07. November 2005“ vor. Dieser Bericht analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des Rahmenplans und schreibt ihn gleichzeitig fort. Der Rahmenplan sowie seine regelmäßigen Fortschreibungen sind somit das Controllinginstrument zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der UDE nach § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Wesentliche Ziele und Maßnahmen des Rahmenplans 2005 - 2008 waren:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Die Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter geschlechterkategorialen Gesichtspunkten
- Die Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium bzw. Beruf
- Die Anwendung von Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe

Der vorliegende Bericht gliedert sich in drei Teile. Im ersten Kapitel wird eine umfassende Entwicklungsanalyse für den Zeitraum 31.12.2005 – 31.12.2008 vorgenommen. Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals und im Studium sowie erstmals auch im Bereich der weiteren Beschäftigten wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele erreicht wurden.

Im zweiten Kapitel werden die genderorientierten Maßnahmen und Programme vorgestellt und dort, wo möglich, ihr Beitrag zur Umsetzung der Zielvorgaben überprüft.

Das dritte Kapitel ist der Fortschreibung des „Zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE“ gewidmet.

Bericht und Fortschreibung basieren für den wissenschaftlichen Bereich auf dem Gleichstellungskonzept der UDE, das sie im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder im Juni 2008 eingereicht hat, und auf der Stellungnahme zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vom März 2009.

I. Entwicklungsanalyse zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an der UDE

Im Folgenden wird die Entwicklung der Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Statusgruppen und Qualifikations- bzw. Karrierestufen untersucht. Die hier verwendeten Statistiken stammen aus unterschiedlichen Quellen wie dem Datenbanksystem der UDE, SuperX, vom Personaldezernat der UDE und des Universitätsklinikums sowie von der Stabsstelle Controlling. Die Daten der ProfessorInnen und der weiteren Beschäftigten werden als Personen ausgegeben, die des wissenschaftlichen Mittelbaus als Vollzeitäquivalente. Der Stichtag der Personaldaten ist jeweils der 31. Dezember 2005 und 2008. Die Lehrbeauftragten und die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sind nach Verträgen gezählt, während die Studierendendaten sich auf die Personen beziehen. Die Quellen, Zeiträume und Betrachtungsweise der Daten sind in den jeweiligen Tabellen angegeben.

Als Zielvorgaben wurden im Rahmenplan für die Laufzeit 2005 – 2008 folgende quantitative Ziele festgelegt:

- der Anteil der Frauen, die promovieren, soll mindestens dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entsprechen,
- der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Post-Doc-Phase qualifizieren, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entsprechen,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren soll mindestens dem bundesweiten Anteil der promovierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entsprechen.

1. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Obwohl Professorinnen in der Summe nach wie vor an der UDE deutlich unterrepräsentiert sind, gelang es in den letzten Jahren vermehrt Professorinnen zu berufen (vgl. Tab.1).

Tab.1: Frauenanteile an den Professuren zum 31.12.2005 und 31.12.2008

Besoldungsgruppe	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
C4/W3	246	23	9,3 %	256	36	14,1 %
C3/W2	156	28	17,9 %	113	27	23,9 %
W1	1	0	0,0 %	7	4	57,1 %
C2	46	6	13,0 %	21	4	19,0 %
UDE gesamt	448	57	12,7 %	397	71	17,9 %

Quelle: UDE, SuperX vom 25.02.2009 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen, Personalstandsdatum jeweils der 31.12. d. J.

So konnte der Frauenanteil an den Professuren seit 2005 von 12,7 % auf 17,9 % zum Stichtag 31.12.2008 deutlich um 40,9 % gesteigert werden (vgl. Tab. 1) und liegt damit über dem Landesdurchschnitt von 14,8 %.¹ In allen Besoldungsgruppen ist der Frauenanteil gestiegen, so auch bei

¹ Vgl. „Hochschulranking- Chancengleichheit für Frauen 2007“ des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein Westfalen, abrufbar unter: www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/Hochschulranking/index.html (24.03.09)

den C4/W3-Professuren, wo der Frauenanteil nunmehr bei 14,1 % liegt.² Demgegenüber ist der Frauenanteil in der Tarifgruppe C3/W2 mit 23,9 % deutlich höher. Der Frauenanteil der Juniorprofessuren, die als W1-Professuren ausgewiesen sind, ist mit vier von sieben Professuren ausgeglichen. Da die C-Besoldung ausläuft, nimmt die Zahl der C2-Professuren, die insbesondere Fachhochschulprofessuren waren, stetig ab, so dass eine Betrachtung der Frauenanteile hier entfallen kann.

Tab. 2: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren nach Fachbereichen und an der UDE gesamt von 2005 -2008

Fachbereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	74	11	14,9 %	53	13	24,5 %
GesWi	23	6	26,1 %	20	7	35,0 %
BiWi	39	14	35,9 %	35	16	45,7 %
WiWi	29	0	0,0 %	31	2	6,5 %
BWL	17	3	17,6 %	15	4	26,7 %
Mathe	31	3	9,7 %	25	3	12,0 %
Physik	30	1	3,3 %	26	1	3,8 %
Chemie	19	1	5,3 %	22	2	9,1 %
BioGeo	17	4	23,5 %	15	4	26,7 %
IngWi	80	5	6,3 %	72	7	9,7 %
Medizin	89	9	9,0 %	78	12	15,4 %
UDE gesamt	448	57	12,7 %	397	71	17,9 %

Quelle: UDE, SuperX vom 25.02.2009 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J.

Die Professorinnenanteile verteilen sich nach Fachbereichen sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 2). Der Fachbereich Bildungswissenschaften konnte seinen Frauenanteil auf 45,7 % steigern und hat damit den höchsten Professorinnenanteil. Auch den übrigen Fachbereichen gelang es, ihre Frauenanteile an den Professuren zu steigern, doch zeigt ein Blick auf die absoluten Zahlen, dass dies zum Teil eine Folge der Abnahme der Gesamtzahl der Professuren ist. So blieb die Anzahl der Professorinnen in den Fachbereichen Mathematik, Physik und Biologie/ Geographie konstant. In den Fachbereichen Physik, Chemie und Ingenieurwissenschaften liegen die Frauenanteile nach wie vor unterhalb der 10 %-Marke. In 2008 gelang es nun auch dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften erstmals zwei Lehrstühle mit Frauen zu besetzen.

1.1 Berufungen

Der Frauenanteil an den Neuberufungen konnte in vielen Fachbereichen deutlich gesteigert werden (vgl. Tab.3). In 2006 waren 22 % der neuberufenen HochschullehrerInnen Frauen; in 2007 waren Frauen bereits mit einem Anteil von 32 % vertreten und im Jahr 2008 konnte der Frauenanteil mit 39 % an den Neuberufungen noch einmal gesteigert werden.

² Daten zum Frauenanteil an den Professuren auf Bundesebene sind nur bis Ende 2006 verfügbar. Hier lag der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren bei 11,0 %
<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-03-Chancengleichheit.pdf>

Tab.3: Berufungen an der UDE

Fachbereich	2006			2007			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	4	1	25 %	9	5	56 %	5	4	80 %
GesWi	4	1	25 %	1	1	100 %	1	0	0 %
BiWi	2	2	100 %	2	2	100 %	3	1	33 %
WiWi				3	0	0 %	4	2	50 %
BWL	1	0	0 %	2	1	50 %			
Mathe				3	0	0 %	2	0	0 %
Physik				2	0	0 %	2	0	0 %
Chemie	3	0	0 %	2	0	0 %	3	1	33 %
BioGeo	2	0	0 %	1	0	0 %	1	1	100 %
IngWi	5	1	20 %	6	1	17 %	7	2	29 %
Medizin.	3	0	0 %	6	2	33 %	13	5	38 %
Gesamt	27	6	22 %	37	12	32 %	41	16	39 %

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

1.2 Fachvertretungen

Professuren, die durch Weggang oder Emeritierung der StelleninhaberInnen freigeworden sind, werden zwischenzeitlich durch Fachvertretungen besetzt. Diese können entweder die zukünftig berufenen ProfessorInnen sein oder je nach Stand des jeweiligen Berufungsverfahrens andere geeignete Personen. Im Vergleich zu den Berufungen sind die Frauenanteile an den Fachvertretungen für Professuren zurückgegangen. Dies kann sicherlich mit dem gesamten Rückgang an Vertretungsstellen begründet werden. Jedoch sind Vertretungsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs wichtige Qualifizierungsmöglichkeiten für die Berufung auf eine Professur. Insofern ist auch hier der niedrige Frauenanteil kritisch zu betrachten, zukünftig sollten wieder mehr Frauen auch für Vertretungsstellen gewonnen werden.

Tab. 4 Fachvertretungen an der UDE

Fachbereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	20	3	15,0 %	9	0	0,0 %
GesWi	4	3	75,0 %	3	1	33,3 %
BiWi	5	3	60,0 %	4	2	50,0 %
WiWi	3	0	0,0 %			
BWL	1	0	0,0 %	2	0	0,0 %
Mathe	2	0	0,0 %	1	0	0,0 %
Physik						
Chemie	1	0	0,0 %			
BioGeo	2	0	0,0 %	1	1	100,0 %
IngWi	2	0	0,0 %	2	0	0,0 %
FB gesamt	40	9	22,5 %	21	4	19,0 %

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE, eigene Berechnungen d. Gleichstellungsbüros (GLB). Daten für die Medizinische Fakultät lagen nicht vor.

1.3 Zwischenfazit zur Zielerreichung im Bereich der Professuren

Während der Laufzeit des Frauenförderplans konnte der Frauenanteil an den Professuren von 12,7 % auf 17,9 % gesteigert werden. Damit konnte jedoch das ehrgeizige Ziel, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der promovierten Wissenschaftlerinnen

eines Faches entspricht, nicht erreicht werden. Trotzdem liegt die UDE damit über dem Landesdurchschnitt von 15%. Die Steigerung des Frauenanteils an den Neuberufungen von 22 % auf 39 % ist außerdem ein gutes Indiz, den Frauenanteil an den Professuren auch in Zukunft weiter zu erhöhen.

2. Wissenschaftliches Personal

Frauen sind im Mittelbau insgesamt zu einem Drittel vertreten (vgl. Tab. 5). Seit 2005 ist ihr Anteil an den Stellen von 32,0 % auf 36,3 % gestiegen. Insbesondere die befristeten Angestelltenstellen sind im Mittelbau oftmals in Teilzeit besetzt. Daher werden die Frauenanteile im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus auf Grundlage von Vollzeitäquivalenten betrachtet. Das bedeutet, dass die Stellen in Bezug zu ihrem zeitlichen Umfang betrachtet werden und nicht in Bezug auf Personen.

Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau

2005			2008		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
2107,2	673,9	32,0 %	2148,5	780,6	36,3 %

Quelle: UDE, SuperX vom 05.03.09 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J.; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

2.1 Wissenschaftliche Beamtinnen, unbefristet

Je nach Fachbereich und Beschäftigtenstatus gestalten sich die Anteile von Frauen im Mittelbau sehr unterschiedlich.³ So ist der Anteil der Frauen an den unbefristeten Beamtenstellen mit 22 % deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tab. 6). Je nach Fachbereich differenzieren sich die Anteile weiter aus. Ist der Frauenanteil an den unbefristeten Beamtenstellen in den Fachbereichen Geistes- und Bildungswissenschaften mit 44 % fast ausgeglichen, liegt er in den Fachbereichen Mathematik, Chemie und Ingenieurwissenschaften unterhalb der Zehn-Prozent-Marke.

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils an den unbefristeten Beamtenstellen im wissenschaftlichen Mittelbau

Fach- bereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	20,0	7,0	35,0 %	18,0	8,0	44,4 %
GesWi	1,0	0,0	0,0 %	4,0	1,0	25,0 %
BiWi	10,0	2,0	20,0 %	9,0	4,0	44,4 %
WiWi	1,0	1,0	100,0 %	6,0	2,0	33,3 %
BWL	4,8	1,8	36,8 %	5,5	1,8	31,8 %
Mathe	13,5	0,5	3,7 %	12,5	0,5	4,0 %
Physik	10,0	1,0	10,0 %	9,0	1,0	11,1 %
Chemie	12,0	2,0	16,7 %	11,0	1,0	9,1 %
BioGeo	9,0	2,0	22,2 %	8,0	2,0	25,0 %
IngWi	43,0	2,0	4,7 %	48,5	3,5	7,2 %
Medizin	21,3	6,3	29,4 %	15,3	4,3	27,9 %
UDE ges.	177,5	34,5	19,4 %	178,6	39,9	22,3 %

Quelle: UDE, SuperX vom 05.03.09 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J.; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

³ Die Gesamtzahlen für die UDE berücksichtigen auch die Stellen in weiteren Einrichtungen, daher weichen sie in den folgenden Tabellen 6 – 12 von der Summe der Fachbereiche ab.

2.2 Wissenschaftliche Beamtinnen, befristet

Durch den Wegfall der befristeten C1 und C2 – Stellen ist die Anzahl der befristet beschäftigten Beamten und Beamtinnen insgesamt stark zurückgegangen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe ist seit 2005 von 30 % auf 28 % leicht gesunken (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: Entwicklung des Frauenanteils an den befristeten Beamtenstellen im wissenschaftlichen Mittelbau

Fach- bereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	11,0	6,0	54,5 %	3,0	2,0	66,7 %
GesWi	5,0	3,0	60,0 %	1,0	0,0	0,0 %
BiWi	4,0	2,0	50,0 %	0,0	0,0	4,0 %
WiWi	6,0	2,0	33,3 %	1,0	0,0	0,0 %
BWL	4,5	0,7	16,3 %	1,0	1,0	100,0 %
Mathe	7,0	3,0	42,9 %	3,0	1,0	33,3 %
Physik	9,0	0,0	0 %	6,0	1,0	16,7 %
Chemie	3,5	1,0	28,6 %	3,0	1,0	33,3 %
BioGeo	7,0	3,0	42,9 %	4,0	1,0	25,0 %
IngWi	22,5	3,0	13,3 %	8,0	1,0	12,5 %
Medizin	38,5	11,5	29,9 %	16,1	5,1	31,7 %
UDE ges.	120,0	36,2	30,2 %	46,1	13,1	28,4 %

Quelle: UDE, SuperX vom 05.03.09 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J.; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

2.3 Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte, unbefristet

Im Bereich der unbefristeten Angestelltenstellen sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. Allerdings ist ihr Anteil seit 2005 von 26 % auf 34 % im Jahr 2008 angestiegen (vgl. Tab. 8). Eine besonders hohe Anzahl an unbefristeten Angestelltenstellen ist in der medizinischen Fakultät vorhanden. Auch hier sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Dagegen ist im Fachbereich Geisteswissenschaften der Frauenanteil deutlich von 39 % auf 61 % gestiegen.

Tab. 8: Entwicklung des Frauenanteils an den unbefristeten Angestelltenstellen im wissenschaftlichen Mittelbau

Fach- bereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	32,0	12,5	39,1 %	37,3	22,3	61,1 %
GesWi	4,0	1,0	25,0 %	15,6	5,1	32,5 %
BiWi	19,8	8,5	42,9 %	19,5	8,3	42,2 %
WiWi	1,0	1,0	100,0 %	2,0	2,0	100,0 %
BWL				1,0	0,0	0,0 %
Mathe	5,5	0,0	0,0 %	6,0	1,0	16,7 %
Physik	12,0	1,0	8,3 %	11,0	1,0	9,1 %
Chemie	10,3	1,3	12,2 %	9,3	1,3	13,5 %
BioGeo	2,0	0,5	25,0 %	5,0	1,0	20,0 %
IngWi	13,5	1,0	7,4 %	14,0	2,0	14,3 %
Medizin	151,5	34,8	23,0 %	179,2	51,9	28,9 %
UDE gesamt	295,9	77,4	26,2 %	349,6	118,5	33,9 %

Quelle: UDE, SuperX vom 05.03.09 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J.; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten

2.4 Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte, befristet

Auch in der Gruppe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten sind Frauen trotz leichter Steigerung ihres Anteils auf 39 % unterrepräsentiert (vgl. Tab. 9). Die Verteilung der Frauenanteile gestaltet sich auch in dieser Gruppe je nach Fachbereich sehr unterschiedlich.

Tab. 9: Entwicklung des Frauenanteils an den befristeten Angestelltenstellen im wissenschaftlichen Mittelbau

Fach- bereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	58,9	39,9	67,7 %	62,4	40,1	64,3 %
GesWi	44,0	20,8	47,2 %	70,8	23,6	33,3 %
BiWi	51,5	17,0	33,0 %	55,6	30,4	54,6 %
WiWi	108,5	26,0	24,0 %	116,7	36,5	31,3 %
BWL	42,2	20,2	47,8 %	49,1	20,0	40,8 %
Mathe	32,3	13,3	41,1 %	38,0	14,3	37,5 %
Physik	92,0	12,8	13,9 %	94,7	23,7	25,0 %
Chemie	69,9	21,0	30,0 %	72,1	26,6	36,9 %
BioGeo	42,3	22,3	52,6 %	37,1	17,2	46,4 %
IngWi	268,8	44,0	16,4 %	246,2	38,8	15,7 %
Medizin	667,3	266,5	39,9 %	672,1	313,4	46,6 %
UDE gesamt	846,6	259,3	34,7 %	902,1	295,8	38,7 %

Quelle: UDE, SuperX vom 05.03.09 und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Personalstandsdatum jeweils 31.12. d. J.; Berechnungen in Vollzeitäquivalenten.

Im Fachbereich Geisteswissenschaften ist der Frauenanteil mit über 60 % am stärksten ausgeprägt. Während im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Frauenanteil an den befristeten Angestelltenstellen deutlich von 47 % auf 33 % gesunken ist, ist er im Fachbereich Bildungswissenschaften von 33 % auf 55 % gestiegen. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen in den Ingenieurwissenschaften und der Physik, auch wenn der Frauenanteil in der Physik seit 2005 von 14 % auf 25 % gestiegen ist.

2.5 Lehrbeauftragte

Tab. 10: Entwicklung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten

Fach- bereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	171	108	63,2 %	224	132	58,9 %
GesWi	49	15	30,6 %	70	17	24,3 %
BiWi	111	53	47,7 %	130	55	42,3 %
WiWi	9	3	33,3 %	30	7	23,3 %
BWL	16	3	18,8 %	29	3	10,3 %
Mathe	22	6	27,3 %	39	5	12,8 %
Physik	7	1	14,3 %	6	1	16,7 %
Chemie	11	2	18,2 %	11	2	18,2 %
BioGeo	13	8	61,5 %	22	15	68,2 %
IngWi	70	7	10,0 %	60	9	15,0 %
Medizin	13	2	15,4 %	36	4	11,1 %
UDE gesamt	536	224	41,8 %	893	401	44,9 %

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Lehrbeauftragte nach Verträgen zum Stichtag 31.12. d. J.

Lehraufträge können ebenfalls zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen, da sie den angehenden WissenschaftlerInnen konkrete Erfahrungen im Bereich der Wissensvermittlung

lung ermöglichen. Lehraufträge werden in der Regel als Honorarverträge vergeben. Der Anteil der Frauen liegt hier bei knapp über 40 % und damit über dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau.

2.6 Wissenschaftliche Hilfskraftstellen

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittsbeschäftigung in die Wissenschaft. Die Studierenden bzw. AbsolventInnen haben die Möglichkeit, Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen. Für die AbsolventInnen ergibt sich im Rahmen eines wissenschaftlichen Hilfskraftvertrages oftmals die Gelegenheit zu einer Promotion. Insofern ist der ausgeglichene Frauenanteil an den Wissenschaftlichen Hilfskraftstellen positiv zu werten, auch wenn die Anteile je nach Fachbereich schwanken. Allerdings sind die wissenschaftlichen Hilfskraftverträge arbeitsrechtlich durchaus problematisch. So ist diese Gruppe tarifrechtlich nicht eingebunden und kann daher auch nicht durch den Personalrat der Universität vertreten werden. Ebenso gehören sie keiner Statusgruppe an, es sei denn, sie sind zusätzlich noch als StudentIn eingeschrieben. Im Vergleich mit den Angestelltenstellen des wissenschaftlichen Mittelbaus scheinen Frauen demnach eher wissenschaftliche Hilfskraftstellen zu erhalten.

Tab. 11: Entwicklung der Frauenanteils an den wissenschaftlichen Hilfskraftverträgen

Fachbereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	27	18	66,7 %	35	22	62,9 %
GesWi	14	8	57,1 %	44	25	56,8 %
BiWi	14	9	64,3 %	22	11	50,0 %
WiWi	3	1	33,3 %	21	9	42,9 %
BWL	9	7	77,8 %	19	13	68,4 %
Mathe	10	4	40,0 %	7	4	57,1 %
Physik	7	1	14,3 %	15	2	13,3 %
Chemie	13	8	61,5 %	20	11	55,0 %
BioGeo	10	6	60,0 %	18	15	83,3 %
IngWi	32	5	15,6 %	44	11	25,0 %
Medizin	7	4	57,1 %	4	3	75,0 %
UDE gesamt	173	90	52,0 %	284	153	53,9 %

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Lehrbeauftragte nach Verträgen zum Stichtag 31.12. d. J.

2.7 Studentische Hilfskräfte

Auch die studentischen Hilfskraftstellen dienen als Einstieg in die Wissenschaft. Absolut ist die Anzahl der studentischen Hilfskraftverträge seit 2005 deutlich gestiegen (vgl. Tab. 12). Jedoch ist die Gruppe der Studentinnen hier auch im Vergleich zu ihrem Anteil an den Studierenden unterrepräsentiert. Lag der Anteil der Frauen an der Gruppe der studentischen Hilfskräfte im Jahr 2005 noch bei 46 % ist er zum Stichtag 31. Dezember 2008 um 4 Prozentpunkte auf 42 % gesunken. Gesunken ist der Anteil insbesondere in den wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen, in der Mathematik und der Chemie sowie im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften. Der Frauenanteil an den studentischen Hilfskraftverträgen ist in den Fachbereichen Ingenieurwissenschaften und Physik am niedrigsten, allerdings sind dies auch die Fachbereiche mit den niedrigsten Frauenanteilen an den Studierenden.

Tab. 12: Entwicklung der Frauenanteils an den studentischen Hilfskraftverträgen

Fach- bereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	129	71	55,0 %	171	112	65,5 %
GesWi	114	65	57,0 %	198	87	43,9 %
BiWi	149	94	63,1 %	135	95	70,4 %
WiWi	142	59	41,5 %	214	69	32,2 %
BWL	85	43	50,6 %	86	32	37,2 %
Mathe	112	56	50,0 %	175	73	41,7 %
Physik	134	37	27,6 %	163	44	27,0 %
Chemie	54	32	59,3 %	64	21	32,8 %
BioGeo	33	14	42,4 %	74	34	45,9 %
IngWi	334	85	25,4 %	496	124	25,0 %
Medizin	163	101	62,0 %	164	110	67,1 %
UDE gesamt	1577	722	45,8 %	2137	894	41,8 %

Quelle: Dezernat Personal und Organisation der UDE und Dezernat Personalwesen am Universitätsklinikum Essen; Lehrbeauftragte nach Verträgen

2.8 Zwischenfazit zur Zielerreichung im Bereich des wissenschaftlichen Personals

In der Laufzeit des Frauenförderplans konnte der Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Mittelbau von 32 % auf 36 % gesteigert werden. Das Ziel des Frauenförderplans, die Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau abzubauen, konnte insofern für den Zeitraum des Frauenförderplans nur teilweise erreicht werden. Der ohnehin geringe Frauenanteil sank in der Gruppe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten von 30 % auf 28 %.

In der Gruppe der Lehrbeauftragten konnte der Frauenanteil von 42 % auf 45 % gesteigert werden, so dass hier die Frauen- und Männeranteile fast ausgeglichen sind.

Im Bereich der Hilfskraftverträge sind die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Hilfskraftverträgen mit knapp über 50 % gleichbleibend, während ihr Anteil an den studentischen Hilfskraftverträgen dagegen von 46 % auf 42 % sogar gesunken ist. Hier konnte das Ziel des Frauenförderplans nicht erreicht werden.

3. Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses

3.1 Promotionen

Die Promotion ist die entscheidende Station auf dem Karriereweg in die Wissenschaft, an der sich die Schere öffnet und die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern deutlich werden. Insgesamt konnte die Promotionsbeteiligung von Frauen seit 2005 nur geringfügig von 33 % auf 37 % gesteigert werden (vgl. Tab. 13). Im Vergleich zu den Frauenanteilen bei den Studienabschlüssen ein deutlich schlechteres Ergebnis.

Tab. 13: Entwicklung der Frauenanteile an den Promotionen

Fachbereiche	2005			2006			2007			2008		
	ges.	w	w in %									
GeiWi	19	10	52,6 %	26	19	73,1 %	24	14	58,3 %	19	11	57,9 %
GesWi	14	4	28,6 %	11	1	9,1 %	14	6	42,9 %	17	4	23,5 %
BiWi	16	8	50,0 %	15	6	40,0 %	33	19	57,6 %	27	18	66,7 %
WiWi	29	2	6,9 %	17	3	17,7 %	23	10	43,5 %	23	5	21,7 %
BWL	7	0	0,0 %	12	5	41,7 %	12	4	33,3 %	12	2	16,7 %
Mathe	12	2	16,7 %	15	3	20,0 %	10	6	60,0 %	13	5	38,5 %
Physik	13	3	23,1 %	18	1	5,6 %	32	9	28,1 %	19	4	21,1 %
Chemie	34	6	17,7 %	27	11	40,7 %	35	13	37,1 %	36	12	33,3 %
BioGeo	17	11	64,7 %	24	11	45,8 %	21	11	52,4 %	27	12	44,4 %
IngWi	61	9	14,8 %	66	8	12,1 %	55	2	3,6 %	63	6	9,5 %
Medizin	148	67	45,3 %	144	77	53,5 %	125	59	47,2 %	144	70	48,6 %
Gesamt	372	123	33,1 %	379	146	38,5 %	391	158	40,4 %	400	149	37,3 %

Quelle: SuperX, abgerufen am 05.03.2009 und Dekanat der Medizinischen Fakultät

Nachdem im Studienjahr 2007 die Promotionsbeteiligung von Frauen erstmals die 40 %-Marke überstieg, sank sie 2008 wieder auf insgesamt 37,3 %. Bezogen auf die Fachbereiche sind die Frauenanteile an den Promotionen in den Fachbereichen Geistes- und Bildungswissenschaften sowie in der Medizin insgesamt am höchsten, wohingegen der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften sehr niedrig ist. Der Frauenanteil an den Promotionen schwankt je nach Fachbereich über die Jahre stark. Diese Entwicklung von Frauen gilt es also sorgfältig zu beobachten.

Tab. 14: Quotienten der Frauenanteile an den Promotionen : Frauenanteile an den Studienabschlüssen

Fachbereiche	2005			2008		
	Promotion	Abschluss	Promotion/ Abschluss	Promotion	Abschluss	Promotion/ Abschluss
GeiWi	52,6 %	76,1 %	0,7	57,9 %	77,5 %	0,7
GesWi	28,6 %	57,9 %	0,5	23,5 %	61,4 %	0,4
BiWi	50,0 %	76,0 %	0,7	66,7 %	75,2 %	0,9
WiWi	6,9 %	36,0 %	0,2	21,7 %	35,8 %	0,6
BWL	0,0 %	49,5 %	0,0	16,7 %	44,6 %	0,4
Mathe	16,7 %	79,2 %	0,2	38,5 %	76,0 %	0,5
Physik	23,1 %	21,2 %	1,1	21,1 %	27,5 %	0,8
Chemie	17,7 %	37,3 %	0,5	33,3 %	44,9 %	0,7
BioGeo	64,7 %	70,0 %	0,9	44,4 %	74,1 %	0,6
IngWi	14,8 %	27,8 %	0,5	9,5 %	27,6 %	0,3
Medizin	45,3 %	51,9 %	0,9	48,6 %	41,1 %	1,2
UDE gesamt	33,1 %	58,6 %	0,6	37,3	57,7 %	0,6

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 05.03.2009 und Angaben der medizinischen Fakultät,

Um bei einem Vergleich der Fachbereiche die unterschiedlichen Frauenanteile im Studium zu berücksichtigen, werden die Quotienten aus den Promotions- zu den Absolventinnenanteilen gebildet. Ein Quotient unterhalb von 1 verweist auf einen Verlust von Frauen in dieser Karrierestufe hin. Nach wie vor liegt der Quotient für die gesamte UDE bei 0,6. Das heißt, zwar konnte der Anteil der Frauen an den Promotionen gesteigert werden, aber im Vergleich zu den ebenfalls gestiegenen Absolventinnenanteilen, beginnen nach wie vor überproportional mehr Männer als Frauen eine wissenschaftliche Karriere. Neben der Medizinischen Fakultät weist auch der Fachbereich Bildungs-

wissenschaften eine relativ ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern am Promotionsgeschehen auf. Bezüglich der Absolventinnenanteile ist der Anteil der promovierten Frauen im Fachbereich Physik ebenfalls relativ ausgeglichen, auch wenn er etwas gesunken ist. Dagegen ist die Beteiligung von Frauen an den Promotionen im Vergleich zu den Absolventinnenanteilen im Jahr 2008 in den Fachbereichen Gesellschaftswissenschaften und Betriebswirtschaft mit einem Quotienten von 0,4 sowie im Fachbereich Ingenieurwissenschaft mit einem Quotienten von 0,3 deutlich zu niedrig.

3.2 Habilitationen

Habilitationen sind nach wie vor eine entscheidende Voraussetzung für eine Professur. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen an der UDE für 2008 bei 32 % und hat sich damit seit dem Jahr 2006 bei knapp über 30 % stabilisiert (vgl. Tab. 15).

Tab. 15: Entwicklung der Frauenanteile an den Habilitationen

Fachbereiche	2005			2006			2007			2008		
	ges.	Frauen	w in %									
GeWi	3	1	33 %	4	2	50 %	2	1	50 %	4	0	0 %
GesWi	2	0	0 %	2	0	0 %						
BiWi	3	1	33 %	1	0	0 %	2	2	100 %	2	1	50 %
KuD												
WiWi				3	2	67 %				4	2	50 %
BWL	4	1	25 %	1	0	0 %						
Mathe	2	0	0 %	1	1	100 %	2	1	50 %	1	0	0 %
Physik	1	0	0 %				1	0	0 %			
Chemie	2	1	50 %							1	1	100 %
BioGeo	2	0	0 %	1	0	0 %						
IngWi							2	1	50 %	1	1	100 %
Medizin	12	5	42 %	25	6	24 %	31	6	19 %	24	7	29 %
Gesamt	50	13	26 %	51	16	31 %	49	16	33 %	37	12	32 %

Quelle: Stabsstelle Controlling der UDE und eigene Berechnungen d. Gleichstellungsbüros (GLB)

Aufgrund der insgesamt geringen Anzahl der Habilitationen ziehen bereits geringfügige Änderungen entsprechende Schwankungen in den prozentualen Anteilen nach sich. Die absolute Anzahl an Habilitationen von Frauen stieg von 13 im Jahr 2005 auf 16 in den Jahren 2006 und 2007 und fiel wieder auf 12 im Jahr 2008.

3.3 Zwischenfazit zur Zielereichung im Bereich der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses

Zwar konnte sowohl der Frauenanteil an den Promotionen als auch Habilitationen während der Laufzeit des Frauenförderplans gesteigert werden, jedoch wurden die im Rahmenplan festgelegten Ziele nicht erreicht. So entspricht der Anteil der Promotionen von Frauen nicht dem Anteil der Absolventinnen und hat sich diesem in den vergangenen drei Jahren auch nicht angenähert. Auch der Frauenanteil an den Habilitationen entspricht nicht dem Anteil an den Promotionen.

4. Frauen im Studium

4.1 Studierende

Insgesamt sind die Studierendenzahlen an der UDE gesunken. Dies hängt zum Teil mit dem Auslaufen der früheren Fachhochschulstudiengänge sowie der Einstellung verschiedener anderer Studiengänge zusammen. Inwiefern auch die Einführung von Studienbeiträgen im Wintersemester 2006/2007 zu dieser Entwicklung beiträgt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Die Frauen- und Männeranteile an den Studierenden sind relativ ausgeglichen. Der Frauenanteil stieg von 47 % im Studienjahr 2005 auf 50 % im Studienjahr 2008. Die höchsten Anteile an Studentinnen weisen die Fachbereiche Bildungs- und Geisteswissenschaften mit 70 % bzw. 68 % auf. Auch in der Medizin überwiegen mittlerweile die Studentinnen. Relativ ausgeglichen sind dagegen die Geschlechteranteile in den Gesellschaftswissenschaften. Im Fachbereich Betriebswirtschaft konnte der Studentinnenanteil auf 46 % gesteigert werden. In den naturwissenschaftlichen Fächern Chemie und Biologie/Geografie sowie im Fach Mathematik sind die Studentinnen ebenfalls gut vertreten. Dies liegt zum Großteil an den Lehramtsstudiengängen.

Tab. 16: Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden

Fachbereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	6424	4258	66,3 %	6596	4502	68,2 %
GesWi	2946	1482	50,3 %	2572	1275	49,6 %
BiWi	2684	1831	68,2 %	2242	1570	70,0 %
WiWi	5236	1782	34,0 %	3778	1308	34,6 %
BWL	3702	1516	40,9 %	3490	1616	46,3 %
Mathe	1367	745	54,5 %	2074	1277	61,5 %
Physik	543	108	19,8 %	393	88	22,4 %
Chemie	998	408	40,8 %	987	457	46,3 %
BioGeo	1111	660	59,4 %	1055	641	60,8 %
IngWi	5145	1127	21,9 %	4923	1159	23,5 %
Medizin	1734	1014	58,4 %	1661	1014	61,0 %
Sonstige	11	7	66,7 %	6	4	66,7 %
Gesamtsumme:	32812	15494	47,2 %	29776	14908	50,1 %

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 05.03.2009; Studienjahr = SoSe + WiSe (Köpfe)

In den Fachbereichen Physik (22 %) und Ingenieurwissenschaften (24 %) sowie im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (35 %) sind Studentinnen dagegen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, auch wenn ihre Anteile an den Studierenden seit 2005 leicht gestiegen sind.

4.2 Studienanfängerinnen

Ein geschlechtsspezifisches Muster findet sich ähnlich wie oben beschrieben auch bei den Studienanfängerinnen wieder. Insgesamt beginnen etwas mehr Frauen als Männer ihr Studium an der UDE bei gleichzeitigem Rückgang der absoluten Anzahl der StudienanfängerInnen.

In der Physik liegt der Anteil der Studentinnen im 1. Fachsemester bei gut einem Drittel. Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sind bei sinkenden Zahlen der StudienanfängerInnen die Frauenanteile leicht gestiegen. In den Ingenieurwissenschaften ist dagegen bei steigenden Einschreibezahlen auch der Studentinnenanteil leicht gestiegen.

Tab. 17: Entwicklung der Frauenanteile an den StudienanfängerInnen (1. Fachsemester)

Fachbereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	902	604	66,9 %	859	632	73,5 %
GesWi	250	130	51,9 %	292	150	51,3 %
BiWi	252	176	69,6 %	244	180	73,7 %
WiWi	667	220	32,9 %	464	170	36,6 %
BWL	302	121	40,0 %	344	190	55,2 %
Mathe	322	191	59,4 %	321	192	59,8 %
Physik	68	22	32,6 %	42	14	32,1 %
Chemie	182	85	46,7 %	143	67	46,7 %
BioGeo	146	95	64,7 %	101	72	71,1 %
IngWi	776	189	24,3 %	840	219	26,1 %
Medizin	118	67	56,8 %	107	75	69,6 %
Sonstige	1	1	100,0 %	---	---	---
Gesamtsumme:	4073	1948	47,8 %	3754	1956	52,1 %

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 05.03.2009; Studienjahr = SoSe + WiSe (Köpfe)

4.3 Absolventinnen

Der Studienerfolg der Frauen ist, wie ein Blick auf die Zahl der Absolventinnen zeigt, höher als bei den Männern. Der Anteil der Frauen, die ihr Studium abschließen ist höher als ihr Anteil an den Studierenden.

Tab. 18: Entwicklung der Frauenanteile an den AbsolventInnen

Fachbereiche	2005			2008		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
GeiWi	1117	850	76,1 %	1211	939	77,5 %
GesWi	278	161	57,9 %	365	224	61,4 %
BiWi	550	418	76,0 %	613	461	75,2 %
WiWi	353	127	36,0 %	466	167	35,8 %
BWL	188	93	49,5 %	399	178	44,6 %
Mathe	255	202	79,2 %	204	155	76,0 %
Physik	52	11	21,2 %	69	19	27,5 %
Chemie	153	57	37,3 %	158	71	44,9 %
BioGeo	140	98	70,0 %	232	172	74,1 %
IngWi	605	168	27,8 %	762	210	27,6 %
Medizin	343	178	51,9 %	73	30	41,1 %
Sonstige	1	1	100,0 %	2	1	50,0 %
UDE gesamt	4035	2364	58,6 %	4553	2627	57,7 %

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 05.03.2009; Studienjahr = SoSe + WiSe (Köpfe)

4.4 Übergang vom Bachelor zum Master

Seit der Einführung gestufter Studiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses wird durch den neu geschaffenen Übergang vom Bachelor zum Master ein frühes Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft befürchtet. Ein erster Vergleich der Bachelor- und Masterabschlüsse an der UDE schien diese Annahme zu bestätigen. So liegt der Frauenanteil an den Masterabschlüssen und den Studierenden in Masterstudiengängen deutlich unterhalb der Anteile bei den Bachelorabschlüssen und -studiengängen. Doch dies ist offensichtlich dem Einführungsprozess der gestuften Studiengänge

geschuldet. Denn mit der Ausweitung der Studiengangsreform verändert sich dieses Muster. So liegt der Frauenanteil in den Masterstudiengängen im 1. Fachsemester nunmehr bei knapp über 50 %.

Tab. 19: Übergang Bachelor - Master für das WS 07/08

Fachbereiche	StudienanfängerInnen			Studierende			AbsolventInnen		
	B.A.	M.A.	M.A./B.A.	B.A.	M.A.	M.A./B.A.	B.A.	M.A.	M.A./B.A.
GeiWi	75,5 %	83,8 %	1,1	74,7 %	82,3 %	1,1	73,1 %	85,7 %	1,2
GesWi	52,4 %	68,6 %	1,3	49,0 %	59,8 %	1,2			
BiWi	84,3 %	71,4 %	0,8	78,3 %	62,3 %	0,8	100,0 %	38,1 %	0,4
WiWi	35,0 %	21,9 %	0,6	31,8 %	25,5 %	0,8	26,7 %	20,0 %	0,7
BWL	43,2 %	44,0 %	1,0	40,4 %	35,5 %	0,9	33,3 %	37,5 %	1,1
Mathe	44,4 %		0,0	44,3 %					
Physik	14,9 %	0,0 %	0,0	14,3 %	0,0 %	0,0			
Chemie	47,2 %	51,6 %	1,1	44,6 %	48,5 %	1,1	40,0 %	41,2 %	1,0
BioGeo	78,6 %	76,2 %	1,0	76,1 %	57,9 %	0,8	100,0 %		0,0
IngWi	28,2 %	39,4 %	1,4	30,8 %	27,0 %	0,9	53,6 %	25,4 %	0,5
UDE ges.	46,2 %	52,4 %	1,1	43,9 %	36,6 %	0,8	48,8 %	31,1 %	0,6

Quelle: UDE, SuperX, abgerufen am 05.03.2008; (Köpfe)

4.5 Zwischenfazit zur Zielerreichung im Bereich des Studiums

Die Frauenanteile sind im Studium sowohl bei den StudienanfängerInnen, den Studierenden als auch den AbsolventInnen gleichgewichtig zu den Männeranteilen. Nach wie vor wirksam sind jedoch die Muster der geschlechtsspezifischen Studienwahl. So konnte der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen in den Fächern Ingenieurwissenschaften nur leicht von 24 % auf 26 % gesteigert werden und in der Physik liegt er wie in 2005 bei ca. 32 %.

Sorgsam beobachtet werden muss die Phase des Übergangs von der Bachelorphase zur Masterphase im Studium. Zwar sind die Frauenanteile an den AnfängerInnen im Masterstudium mit 52 % ausgeglichen, doch sind im Masterstudium Frauen mit einem Anteil von 37 % noch unterrepräsentiert.

5. Weitere Beschäftigte

Die gesamte Gruppe der weiteren Beschäftigten an der UDE wurde bisher im Frauenförderplan der Verwaltung betrachtet. Aufgrund der auf die Fachbereiche übertragenen Budgetverantwortung sollen nun die auf die weiteren Beschäftigten in den Fachbereichen zielenden Maßnahmen zur Gleichstellung auch fachbereichsbezogen dargestellt und verankert werden. Mit dem vorliegenden Frauenförderplan werden daher die Daten der MitarbeiterInnen aus den Bereichen Technik, Verwaltung und Bibliotheken erstmals im Rahmenplan zur Gleichstellung erhoben.⁴ Die Daten beziehen sich auf die gesamte Universität und werden zukünftig in den Frauenförderplänen der Verwaltung und der Fakultäten konkretisiert.

Eine weitere Änderung wird ebenfalls im vorliegenden zentralen Rahmenplan berücksichtigt. Aufgrund des in Kraft getretenen Tarifvertrags der Länder (TV-L vom 01.11.2006) sind die früher getrennt erfassten Statusgruppen der ArbeiterInnen und Angestellten als Gruppe der Arbeit-

⁴ Die Gruppe der weiteren Beschäftigten in der Hochschulmedizin wird statistisch nicht erfasst, da diese dem Universitätsklinikum zugeordnet sind.

nehmerInnen bzw. Tarifbeschäftigten zusammengefasst. Dies geht auch mit der veränderten Eingruppierung in Entgeltgruppen einher. Die vorliegende Entwicklungsanalyse bezieht sich daher nicht mehr auf die früheren Besoldungs- und Lohngruppen sondern auf die derzeit geltenden Entgeltgruppen. Dazu wurden die 2005 geltenden Tarifgruppen des BAT und des MTArb in die nunmehr gültigen Entgeltgruppen übertragen.⁵

5.1 Tarifbeschäftigte

Im wissenschaftsstützenden Bereich der UDE sind die tarifbeschäftigten Frauen mit einem Anteil von 54 % insgesamt gut vertreten (Tab. 20).

Tab. 20: Weitere Beschäftigte, Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang

EG	2005						2008					
	gesamt			davon Teilzeit			gesamt			davon Teilzeit		
	ge- samt	w	w in %	ge- samt	w	w in %	ge- samt	w	w in %	ge- samt	w	w in %
E2 Ü	6	1	16,7 %	1	0	0,0 %	1	1	100,0 %	0	0	
E3	30	4	13,3 %	2	1	50,0 %	16	2	12,5 %	1	0	0,0 %
E4	20	4	20,0 %	0	0		15	0	0,0 %	0	0	--
E5	219	184	84,0 %	109	109	100,0 %	160	129	80,6 %	70	67	95,7 %
E6	252	190	75,4 %	95	91	95,8 %	225	174	77,3 %	84	83	98,8 %
E7	55	2	3,6 %	1	0	0,0 %	58	4	6,9 %	1	0	0,0 %
E8	186	121	65,1 %	59	57	96,6 %	175	117	66,9 %	52	48	92,3 %
E3-E8	762	497	65,2 %	264	257	97,3 %	618	424	68,6 %	207	198	95,7 %
E9	250	112	44,8 %	55	48	87,3 %	247	124	50,2 %	58	50	86,2 %
E10	82	18	22,0 %	12	6	50,0 %	53	12	22,6 %	5	5	100,0 %
E11	74	15	20,3 %	7	4	57,1 %	94	22	23,4 %	12	7	58,3 %
E12							46	5	10,9 %	1	0	0,0 %
E9-E12	406	145	35,7 %	74	58	78,4 %	440	163	37,0 %	76	62	81,6 %
E13	64	16	25,0 %	2	2	100,0 %	6	2	33,3 %	0	0	--
E13Ü	1	1	100,0 %	0	0		12	10	83,3 %	1	1	100,0 %
E14	13	4	30,8 %	2	1	50,0 %	16	7	43,8 %	1	0	0,0 %
E15	3	0	0,0 %	0	0		2	1	50,0 %	0	0	--
E15Ü	0	0		0	0		1	0	0,0 %	0	0	--
E13- E15Ü	81	21	25,9 %	4	3	75,0 %	37	20	54,1 %	2	1	50,0 %
ge- samt	1255	672	53,6 %	345	319	92,5 %	1127	610	54,1 %	286	261	91,3 %

Quelle: Dezernat Controlling und eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros, Personalstandsdatum jeweils der 31.12. des Jahres

⁵ Aufgrund der nicht vorliegenden Werte zu den Längen der Arbeitsverhältnisse konnte die Übertragung der Lohn- und Vergütungsgruppen in die Entgeltgruppen nur näherungsweise erfolgen. Insofern ist ein Vergleich der Daten 2005 und 2008 nur in der Tendenz möglich.

Die Verteilung der Frauenanteile innerhalb der Entgeltgruppen ist allerdings höchst unterschiedlich. Frauen sind in den unteren Entgeltgruppen (E3 – E8) überproportional vorhanden. Unterrepräsentiert sind die weiblichen Tarifbeschäftigten dagegen in den untersten Entgeltgruppen E3 und E4 sowie in E7. Hier finden sich vor allem die technischen und handwerklichen Berufe wieder. In den mittleren Entgeltgruppen (E9 – E12) sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. In der Entgeltgruppe 9 ist der Frauenanteil in 2008 mit 50 % noch ausgeglichen, jedoch in den Entgeltgruppen E10, E11 und E12 mit Anteilen von knapp über 20 % bzw. 11 % deutlich unterrepräsentiert. In den höheren Entgeltgruppen (E13 – E15Ü) ist der Frauenanteil wiederum ausgeglichen.

Deutlich wird auch, dass vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten. So liegt der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt zum Stichtag 2008 bei knapp über 90 %. Der größte Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen ist auch in absoluten Zahlen in den Entgeltgruppen E3 – E8 zu verzeichnen; bei den höheren Entgeltgruppen nimmt die Teilzeitquote ab.

5.2 Höhergruppierungen

Vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2008 sind insgesamt 103 Tarifbeschäftigte höhergruppiert worden (vgl. Tab. 21).⁶ Frauen sind mit einem Anteil von 76 % deutlich öfter höhergruppiert worden als die männlichen Tarifbeschäftigten. Auffällig ist jedoch, dass keine Frau in den höheren Entgeltgruppen (E11 – E14) höhergruppiert wurde.

Tab. 21: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten vom 01.01.2006 bis 31.12.2008

Höhergruppierungen	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteile in %
E03-E05	0	2	2	0,0 %
E04-E05	1	0	1	100,0 %
E04-E06	0	1	1	0,0 %
E05-E06	26	1	27	96,3 %
E05-E08	9	2	11	81,8 %
E06-E07	1	1	2	50,0 %
E06-E08	18	5	23	78,3 %
E06-E09	1	0	1	100,0 %
E08-E09	18	8	26	69,2 %
E09-E11	3	0	3	100,0 %
E09-E13	1	1	2	50,0 %
E11-E12	0	1	1	0,0 %
E12-E14	0	2	2	0,0 %
E13-E14	0	1	1	0,0 %
UDE gesamt	78	25	103	75,7 %

Quelle: Dezernat Personal und Organisation und eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros

⁶ In diesem Zeitraum fiel auch die Übertragung der Lohn- und Vergütungsgruppen in die Entgeltgruppen des TV-L. In acht Fällen war daher, die genaue Zuordnung als Höhergruppierung nicht zweifelsfrei möglich. Diese vier Fälle werden daher nicht in die Betrachtung einbezogen.

5.3 Beamtinnen

Die Beamtenstellen im mittleren Dienst sind überproportional mit Frauen besetzt. Hier beträgt ihr Anteil zum Stichtag 31.12.2008 76 %. Auch im gehobenen Dienst sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Hier liegt ihr Anteil insgesamt bei 68 %. In diesem Bereich zeigt sich aber ebenfalls, dass mit steigender Besoldungsgruppe die Frauenanteile sinken. So liegen sie in der Besoldungsgruppe A9 und A10 bei knapp über 80 %, während sie in den Besoldungsgruppen A12 und A13 bei knapp über 50 % liegen, jedoch immer noch ausgeglichen sind.

Tab. 22: Weitere Beschäftigte, Beamtinnen nach Besoldungsgruppen und Beschäftigungsumfang

Bes.-Gruppe	2005						2008					
	gesamt			davon Teilzeit			gesamt			davon Teilzeit		
	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %
A6	6	5	83,3 %	1	1	100,0 %	8	7	87,5 %	4	4	100,0 %
A7	14	11	78,6 %	4	4	100,0 %	12	10	83,3 %	5	5	100,0 %
A8	19	12	63,2 %	2	2	100,0 %	19	13	68,4 %	4	4	100,0 %
A9S	7	5	71,4 %	2	2	100,0 %	6	5	83,3 %	3	3	100,0 %
A9SmZ	1	0	0,0 %	0	0	---	1	0	0,0 %	0	0	---
Mittlerer Dienst	47	33	70,2 %	9	9	100,0 %	46	35	76,1 %	16	16	100,0 %
A9	16	12	75,0 %	4	4	100,0 %	16	13	81,3 %	4	4	100,0 %
A10	36	28	77,8 %	10	10	100,0 %	35	29	82,9 %	14	14	100,0 %
A11	32	16	50,0 %	6	4	66,7 %	39	23	59,0 %	15	13	86,7 %
A12	21	11	52,4 %	5	5	100,0 %	16	9	56,3 %	6	6	100,0 %
A13S	9	5	55,6 %	1	1	100,0 %	8	4	50,0 %	1	1	100,0 %
Geh. Dienst	114	72	63,2 %	26	24	92,3 %	114	78	68,4 %	40	38	95,0 %
A14	3	1	33,3 %	0	0	---	3	1	33,3 %	0	0	---
A15	3	1	33,3 %	0	0	---	4	1	25,0 %	0	0	---
A16	2	1	50,0 %	0	0	---	2	1	50,0 %	0	0	---
Höherer Dienst	8	3	37,5 %	0	0	---	9	3	33,3 %	0	0	---
UDE gesamt	169	108	63,9 %	35	33	94,3 %	169	116	68,6 %	56	54	96,4 %

Quelle: Dezernat Controlling und eigene Berechnungen des Gleichstellungsbüros, Personalstandsdatum jeweils der 31.12. des Jahres

In der Gruppe der Beamten und Beamtinnen sind ebenfalls fast ausschließlich Frauen in Teilzeit beschäftigt. Während im mittleren Dienst 44 % der Stellen und im gehobenen Dienst 35 % der Stellen in Teilzeit besetzt sind, ist im höheren Dienst niemand teilzeitbeschäftigt.

Im höheren Dienst sind Frauen mit einem Anteil von 33 % deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil sank sogar leicht, da eine zusätzliche Stelle seit dem 31.12.2005 mit einem Mann besetzt wurde.

5.4 Beförderungen

Bei den Beförderungen ist der Frauenanteil insgesamt zwar ausgeglichen, jedoch sind die Frauen, gemessen an ihrem Anteil an den gesamten Beamtenstellen, der bei 63,9 % liegt, leicht unterrepräsentiert. Zudem zeigt sich, dass mit den höheren Besoldungsgruppen der Frauenanteil an den Beförderungen abnimmt und im höheren Dienst keine Frau im Zeitraum befördert wurde.

Tab. 23: Beförderungen vom 01.01.2006 – 31.12.2008

Beförderungen	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteile in %
A 07-08	1	0	1	100,0 %
A 09-10	8	3	11	72,7 %
A 10-11	6	4	10	60,0 %
A 11-12	1	2	3	33,3 %
A 12-13S	1	2	3	33,3 %
A 13-14	0	1	1	0,0 %
A 14-15	0	1	1	0,0 %
gesamt	17	13	30	56,7 %

5.5 Auszubildende

Insgesamt ist die Anzahl der Auszubildenden seit dem 31.12.2005 von 93 auf 82 Auszubildende gesunken.

Tab. 24: Auszubildende an der UDE

2005			2008		
Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
93	36	38,7 %	82	32	39,5 %

Frauen sind in der Gruppe der Auszubildenden leicht unterrepräsentiert, so liegt der Frauenanteil sowohl 2005 als auch 2008 bei knapp unter 40 %.

5.6 Zwischenfazit zum Bereich der Weiteren Beschäftigten

Da die Gruppe der weiteren Beschäftigten im Rahmenplan der UDE nicht erfasst wurde, wurden auch keine Zielvorgaben definiert. Insgesamt sind Frauen in der Gruppe der weiteren Beschäftigten mit Anteilen über 50 % überproportional vertreten. Jedoch sinken die Frauenanteile mit der Höhe der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. So sind Frauen im höheren Dienst mit einem Anteil von 33 % und in den mittleren Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten mit einem Anteil von 37 % unterrepräsentiert. In der Gruppe der Auszubildenden ist der Frauenanteil mit 40 % ebenfalls zu niedrig.

6. Frauen in Führungs- und Leitungspositionen an der UDE

In dem im Mai 2007 gewählten Hochschulrat sind Frauen angemessen vertreten. Vier von zehn Hochschulratsmitgliedern sind Frauen. Nicht nur der Frauenanteil von 40 % ist bei der Zusammensetzung des Hochschulrats erfreulich, sondern auch die bei den Mitgliedern vorhandene Kompetenz in Gleichstellungsfragen.

Mit der Komplettierung des Rektorats im Oktober 2008 sind zwei von fünf Rektoratsmitgliedern Frauen. In 2005 war noch keine Frau im Rektorat.

Die Fakultäten werden nach wie vor mehrheitlich von Männern geleitet. Nur zwei Dekaninnen gegenüber 10 Dekanen und zwei Prodekaninnen gegenüber 28 Prodekanen zeigen eine enorme Unterrepräsentanz in den Leitungsstrukturen der Fachbereiche auf, die zum Teil auch der insgesamt geringen Anzahl von Professorinnen geschuldet ist.

In der obersten Führungsebene der Verwaltung der UDE gestaltet sich das Bild ähnlich, denn von fünf Dezernaten wird nur eines von einer Frau geleitet. Bei den fünf Stabsstellen haben nur zwei Frauen eine Leitungsposition inne.

7. Fazit zur quantitativen Zielerreichung

Die Zielvorgabe des Rahmenplans, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, wurde größtenteils erreicht. Besonderer Handlungsbedarf besteht nach wie vor bei Führungs- und Leitungspositionen, im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses und bei der geschlechtsspezifischen Studiengangswahl.

II. Genderorientierte Maßnahmen und Programme

Um die Gleichstellungsziele an der Universität zu erreichen, hat die UDE im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern vielfältige Gleichstellungsmaßnahmen benannt. Im Folgenden wird ein Überblick gegeben, welche Maßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt wurden.

1. Personal- und Organisationsentwicklung

Die Integration der Gleichstellung in die Hochschulentwicklung wird realisiert in enger Zusammenarbeit zwischen dem gesamten Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten. Die Ressortzuständigkeit für Gleichstellung im Rektorat oblag bis 2008 dem Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Mit der Errichtung des Prorektorats für Diversity Management ist diese Funktion nun der Prorektorin für Diversity Management übertragen worden.

Im Berichtszeitraum wurden gleichstellungsorientierte Ziele und Maßnahmen im Hochschulentwicklungsplan verankert und Gleichstellungsaspekte als Zielkategorie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen als Querschnittsaufgabe implementiert. So wurden für die ZLV nach Geschlecht differenzierte Kennziffern in den Bereichen Studium, Promotion, Habilitation, wiss. Mitarbeiter/innen und Professuren erhoben. Zudem wurden die Fachbereiche und zentralen Einheiten aufgefordert, in den Kernbereichen Studium und Lehre, Forschung, Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Interne Prozesse Gleichstellungsziele zu benennen.

Um Berufungsverfahren geschlechtergerechter zu gestalten, fand erstmals im März 2007 der Workshop „Qualität und Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren“ für die FachvertreterInnen für Gleichstellung in den Fachbereichen statt. Die Fachbereiche müssen entsprechend der geltenden Rechtslage nunmehr Gleichstellungsbeauftragte wählen, die schwerpunktmäßig die Berufungsverfahren im jeweiligen Fachbereich begleiten. Vor diesem Hintergrund sollen weitere Workshops angeboten und zielgruppengerecht weiterentwickelt werden.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen stützt sich der Rahmenplan der UDE hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen vor allem auf die gesetzlichen Vorgaben des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7-12, LGG, NRW). Dies betrifft insbesondere die öffentliche Ausschreibung der Stellen, die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Dies passiert für den Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus und der weiteren Beschäftigten auf der Grundlage eines zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter abgestimmten Verfahrens, das während der Laufzeit des Rahmenplans entwickelt wurde. Darüber hinaus erhalten die Fachbereiche Beratungs- und Unterstützungsangebote zu strukturierten Auswahlverfahren durch das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung an der UDE.

Im Personaldezernat der UDE wurde während der Laufzeit des Rahmenplans das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) angesiedelt. 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.

Ebenfalls im Berichtszeitraum wurde das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) errichtet. Die bis dahin projektförmig angelegten Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Frauen sind hierin überführt worden. Im Geschäftsbereich Karriereentwicklung des ZfH werden mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung unterschiedliche Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Hierzu zählen die fachübergreifenden Mentoringprogramme *MentoDue* und *Mentoring Gender & Diversity*, das Programm *MediMent* für promovierte Assistenzärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Medizinischen Fakultät sowie das gemeinsam mit den Universitäten Bochum und Dortmund angebotene *Mentoring hoch Drei* für fortgeschrittene Promovendinnen und *ProMent*, das sich an neuberufende Professorinnen richtet. Darüber hinaus unterstützen weitere Programme wie die *Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte* sowie Coaching- und Seminarangebote für Doktorandinnen insbesondere die Promotionen von Frauen.

1.2 Zwischenfazit zum Bereich Personal- und Organisationsentwicklung

Die im Rahmenplan zur Gleichstellung genannten Maßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung wurden im Zeitraum der Gültigkeit weitestgehend umgesetzt. Mit dem Total E-Quality Prädikat wurde im Jahre 2007 auch die an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik der UDE gewürdigt.

Nicht umgesetzt werden konnte die gezielte Einwerbung von Stipendien für die Promotion von Frauen, insbesondere für die Post-Doc-Phase. Nach dem Auslaufen des Maria Sybilla Merian Programms konnte deshalb kein weiteres Stipendienprogramm aufgelegt werden.

2. Forschung, Lehre und Studium

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, hat die UDE im Berichtszeitraum die bisherigen vereinzelt Initiativen gebündelt. So werden seit Oktober 2007 die Maßnahmen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums und mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. zentral koordiniert und uniintern vernetzt. Im Fokus stehen dabei Projekte für Schülerinnen im Bereich Naturwissenschaft und Technik wie der Girls’ Day, die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Oberstufe (S.U.N.I.) sowie das Probestudium der Physik für Schülerinnen der Oberstufe (Trau’ Dich).

Die Frauen- und Geschlechterforschung an der UDE ist mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) interdisziplinär ausgerichtet. Als zentrale wissenschaftliche Einrichtung institutionalisiert, kooperiert das EKfG mit den Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften sowie der Kunst, Literatur, Musik und Pädagogik. Ein aktueller Schwerpunkt im Berichtszeitraum war die Herausbildung und Entwicklung einer soziomedizinischen Geschlechterforschung. Durch den Tod von Prof. Dr. Doris Janshen, Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, steht das Geschlechterkolleg vor einer personellen Neuorientierung.

Darüber hinaus ist die Frauen- und Geschlechterforschung mit drei Netzwerkprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW in den Fachbereichen Gesellschafts- und Bildungswissenschaft verankert. Eine weitere Professorin ist assoziiertes Mitglied im Netzwerk. Im Berichtszeitraum wurde

keine weitere Teildenomination von Professuren für Frauen- oder Genderforschung erteilt. Jedoch gelang es einige ProfessorInnen an die UDE zu berufen, die einen Schwerpunkt in der Geschlechterforschung haben.

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

Um den Studierenden an der UDE den Zugang zu Lehrveranstaltungen im Themenfeld Gender zu erleichtern, wird seit dem Wintersemester 2006/2007 das Gender-Vorlesungsverzeichnis online im Gender-Portal veröffentlicht. Hier werden sowohl Lehrveranstaltungen veröffentlicht, in denen Gender explizit thematisiert oder als Teilaspekt eines bestimmten Veranstaltungsabschnittes behandelt wird als auch Veranstaltungen, in denen die Studierenden Genderaspekte in das Seminaresehehen oder in Prüfungsleistungen einbringen können.

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

2.2 Zwischenfazit zum Bereich Forschung, Studium und Lehre

Im Berichtszeitraum wurden vielfältige Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich Forschung, Studium und Lehre umgesetzt. Nicht realisiert wurde der weitere Ausbau der Genderforschung, auch wird die Genderforschung nicht mehr als Schwerpunkt im Rahmen der Profilbildung genannt und es wurden keine Professuren mit entsprechenden Teildenominationen eingerichtet.

3. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

Wichtige Verbesserungen wurden im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erreicht. Ein Elternservicebüro wurde eingerichtet, das Beschäftigte bei allen Fragen zur Kinderbetreuung berät und Betreuungspersonen vermittelt. Daneben wurden eigene Betreuungsaktivitäten wie die Tagespflegereinrichtung DU-E-KIDS am Campus Duisburg und die Schulferienbetreuung realisiert.

Dienstvereinbarungen zur Einführung von Gleitzeit in verschiedenen Betriebseinheiten und Fachbereichen wurden abgeschlossen.

Die Rahmenprüfungsordnungen für die Bachelor- und Masterprogramme an der UDE vom 01. März 2006 enthalten den § 19 "Studierende in besonderen Situationen", der die Prüfungsbedingungen für diese Personengruppe gesondert festlegt. Auch die Zwischenprüfungsordnungen im Bereich der Lehrämter wurden zwischenzeitlich angepasst.

Studierende sind aufgrund der Pflege eines minderjährigen Kindes von den Studienbeiträgen befreit.

4. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

Die UDE hat am 17.03.2006 eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verabschiedet. Diese muss jedoch in Teilen überarbeitet und aktualisiert werden.

5. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik ist an der UDE in verschiedenen Ämtern, Funktionen und Arbeitsstrukturen institutionalisiert, damit auf eine breite Basis gestellt und mit guten finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet. Handlungsbedarf besteht zum Teil noch in den Fachbereichen bei der Benennung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, da noch nicht in allen Fachbereichen gewählt wurde.

6. Hochschulsteuerungssysteme

Im Berichtszeitraum stellte die UDE den Fachbereichen und Einrichtungen diskretionäre Mittel aus dem Strukturfonds des Landes NRW zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung. Die Mittelvergabe wurde 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.

Darüber hinaus wurden Mittel im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung vergeben.

Bei Evaluationsverfahren werden die Daten in der Regel geschlechtsspezifisch erhoben.

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

Zur Stärkung der Genderkompetenz ihrer Angehörigen hat die UDE im Berichtszeitraum die Internetplattform „Gender-Portal“ entwickelt und aufgebaut. Als Ansatz eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements an der UDE stellt das Gender-Portal Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung bereit. Im Rahmen der Total E-Quality Prämierung wurde das Gender-Portal ausdrücklich als Qualitätsmerkmal der UDE gewürdigt.

Der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE verpflichtet die Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen zur regelmäßigen Berichterstattung zum Stand der Um-

setzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Frauenförderpläne der Fachbereiche. Diese Vorgabe wurde von den Fachbereichen nur unzureichend umgesetzt.

Nicht realisiert wurde die Umsetzung von Gender Budgeting im Globalhaushalt der UDE. Dieser wurde nicht durchgehend in seinen Regelungen und Mechanismen hinsichtlich seiner Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis hin überprüft.

7. Fazit

Die UDE hat im Berichtszeitraum von 2005 – 2008 eine Vielzahl an Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung eingeleitet und umgesetzt. Die Anliegen von Gleichstellung und Frauenförderung sind zu einem großen Teil in die Instrumente zur Hochschulentwicklung und -steuerung integriert.

Im Berichtszeitraum wurde die UDE mit dem Total E-Quality Prädikat ausgezeichnet. In der Jurybegründung wird die systematische Gleichstellungsarbeit besonders hervorgehoben. Ebenfalls erfolgreich hat sich die UDE 2008 mit ihrem Gleichstellungskonzept um die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beworben. Auch hier wurde die strukturelle Verankerung der Gleichstellung in der positiven Bewertung durch die Jury besonders gewürdigt.

Trotz dieser im Grundsatz positiven Ausgangslage ist Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE noch nicht flächendeckend verwirklicht, wie an den quantitativen Daten, insbesondere bei den verschiedenen akademischen Karrierestufen deutlich wurde (vgl. Kap. 1). Vor diesem Hintergrund erfolgt die erste Fortschreibung des zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE.

B Fortschreibung des Rahmenplans

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen Vom 11. Januar 2011

Präambel

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) versteht die Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern als Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium für die Entwicklung der Hochschule. Geschlechtergerechtigkeit ist deshalb als zentrales Ziel für alle Einrichtungen der Universität definiert. Die Anliegen von Gleichstellung und Frauenförderung sind in die Instrumente zur Hochschulentwicklung und -steuerung integriert. Um Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung mit der Personal- und Organisationsentwicklung zu verbinden, verpflichtet sich die Universität dem Gender-Mainstreaming. Alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen werden hinsichtlich ihres Beitrags zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern analysiert. Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Frauen sind hierbei vorrangiges Ziel.

Mit dieser ersten Fortschreibung des zentralen Rahmenplans konkretisiert die UDE geeignete Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Diese sind:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Die Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter geschlechterkategorialen Gesichtspunkten
- Die Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium bzw. Beruf
- Die Anwendung von Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern richtet sich an alle Statusgruppen, die an der Universität vertreten sind. Er soll das Bewusstsein aller Beschäftigten der Hochschule für die Ziele der Gleichberechtigung stärken. Die UDE erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Universität veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren. Bei Bedarf wird für ein entsprechendes Weiterbildungsangebot gesorgt.

Die Festlegungen in diesem Plan sind bei allen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Entscheidungen der Dienststelle zu beachten und umzusetzen.

Zielvorgaben

Mit der Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die UDE insbesondere folgende Ziele, die auch im Hochschulentwicklungsplan 2009 – 2014 niedergelegt wurden:

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

Maßnahmen zur Gleichstellung

Zur Förderung der Chancengleichheit in den oben genannten Zielkategorien entwickelt die UDE ihre Gleichstellungspolitik weiter. Diese betrifft in Übereinstimmung mit dem Gender Mainstreaming Ansatz der Universität als Doppelstrategie sowohl Strukturmaßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern als auch Maßnahmen zur individuellen Frauenförderung.

1. Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen

In allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der UDE in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten unter 50 % liegt, sind die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 7-12, LGG) hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen anzuwenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen zu informieren und zu beteiligen.

Um Stellenbesetzungsverfahren möglichst transparent zu gestalten, wird das vom Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) in der Zentralverwaltung eingeführte Instrument des strukturierten Auswahlverfahrens empfohlen. Die Fakultäten können hierzu Beratungs- und Unterstützungsangebote durch die PE/OE erhalten.

1.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Das gilt auch für Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen öffentlich auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

In die Stellenausschreibung sind die formalen Qualifikationskriterien sowie die fachliche Ausrichtung aufzunehmen, die während des laufenden Verfahrens nicht geändert werden dürfen. Der Aus-

schreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber fest.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der jeweiligen Fakultäten sind frühzeitig über alle Stellenausschreibungen zu informieren.

Bei Stellenausschreibungen bei denen ein Mangel an Bewerberinnen absehbar ist, hat die einstellende Einrichtung nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen, z. B. durch Nutzung wissenschaftlicher oder berufsspezifischer Netzwerke und Expertinnendatenbanken.

Soweit Personen gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden, sind Frauen in gleicher Weise zu berücksichtigen.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen sind hochschulintern bekannt zu machen.

Alle Stellenausschreibungen der UDE sind grundsätzlich im Stellenmarkt im Intranet der UDE zu veröffentlichen.

1.2 Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. zu befördern und höher zu gruppieren, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das gleiche gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen.

1.2.1 Besetzung von Professuren

Zusätzlich zur geregelten Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren (§ 3 Abs. 4 Berufsordnung, §§ 17,18 LGG) ist der Gesichtspunkt der geschlechtsparitätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen (§12 Abs. 1 LGG) innerhalb jeder Statusgruppe anzuwenden. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerinnen vertreten sind, sind Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen als stimmberechtigtes Mitglied hinzuzuziehen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

1.2.2 Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals

Bei allen Einstellungsverfahren sind die jeweiligen Frauenförderpläne zugrunde zu legen. Um eine angemessene Beteiligung von Frauen bei der Besetzung von Plan- und Drittmittelstellen sicherzustellen, sind die Fakultäten und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die zentralen Betriebseinheiten aufgefordert, angemessene Ziel- und Zeitvorgaben zu entwickeln. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Dekanin oder der Dekan der Fakultät sowie die Leitungen der anderen wissenschaftlichen Einrichtungen oder zentralen Betriebseinheiten.

Werden zur Besetzung der Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9, Abs. 2).

Solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50 % liegt, sind Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen möglichst an Frauen zu vergeben.

1.2.3 Besetzung von Stellen im Bereich der weiteren Beschäftigten

Für die weiteren Beschäftigten finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen uneingeschränkt Anwendung. Ergänzend wird bestimmt:

Die weiteren Beschäftigten sind über Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen und diesbezüglichen Qualifikationsmöglichkeiten frühzeitig zu informieren. Die Universität wird im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen ermöglichen und daneben prüfen, wie sogenannte Fachkarrieren für die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung umzusetzen sind.

Bei Tätigkeiten im Sekretariatsbereich sind die tatsächlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an die Selbständigkeit und Verantwortlichkeit) bei der Eingruppierung angemessen zu berücksichtigen und entsprechend entgeltrelevant umzusetzen.

Die bestehenden Konzepte einer geschlechtersensiblen Personalentwicklung sind vom Sachgebiet PE/OE in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission weiterzuentwickeln.

Die UDE will die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern. Ziel ist es, solche Arbeitsplätze aufzuwerten.

1.2.4 Auszubildende

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind gemäß LGG die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen.

Die an der UDE ausgebildeten Personen werden bei der Übernahme bzw. Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt. Dabei sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bevorzugt zu übernehmen.

1.3 Fort- und Weiterbildung

Die UDE sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Ziel der Fort- und Weiterbildung ist sowohl die Erfüllung sich ändernder Anforderungen auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz als auch die Weiterqualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder sowie die Stärkung von Gender-Kompetenz.

Die Fortbildung ist so zu gestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienpflichten und bei Teilzeitarbeit möglich ist. Die Kinderbetreuung während der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist zu gewährleisten.

Beurlaubte Beschäftigte sind während der Beurlaubungszeit von der jeweiligen Hochschuleinrichtung über die aktuellen Angebote der innerbetrieblichen Weiterbildung zu informieren. Gegen Ende und nach ihrer Beurlaubung sind sie bevorzugt zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zuzulassen.

Die Themen „Gender Mainstreaming“ und „Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz“ sind im hochschulinternen Fortbildungsprogramm aufzunehmen. Bei Veranstaltungen

für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind Ansätze der Geschlechtersensibilisierung und Gleichstellung (Gender-Training) regelmäßig zu vermitteln. Es sind darüber hinaus Angebote zur Qualifizierung der weiblichen Beschäftigten vorzuhalten, mit dem Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen. Hierzu zählen auch spezielle Seminarangebote für Frauen in den Bereichen Kommunikation und Kompetenzentwicklung.

Die Universität hat eine jährliche, geschlechterdifferenzierte Fortbildungsstatistik zu erstellen, um die gleichberechtigte Teilnahme an und Leitung von Fortbildungsveranstaltungen zu evaluieren und zu gewährleisten. In diesem Rahmen wird insbesondere die Wahrnehmung der Angebote durch beurlaubte Beschäftigte erhoben.

2. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

Um die Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche und berufliche Laufbahn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verbessern, sind an der UDE alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten zu nutzen. Darüber hinaus sind in allen Fakultäten und weiteren Einrichtungen die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u. 14, LGG) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen anzuwenden.

Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen sind bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie im Hinblick auf Qualifikationszeiten für die Gesamtbeurteilung der Person positiv zu berücksichtigen.

Die UDE stellt ihren Lehrstühlen und Einrichtungen Mittel zur Überbrückung von Ausfallzeiten, die durch Mutterschutzfristen entstehen können, zur Verfügung.

Alle Sitzungstermine universitärer Institutionen und Gremien sind zeitlich so festzulegen, dass diese sich mit den familiären Aufgaben bzw. sich mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen. Die Fakultäten sind aufgefordert, ein Mindestangebot an Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (i.d.R. 8.00 – 16.00 Uhr) anzubieten.

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Dem ist in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung zu tragen (Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen, alternative Studienleistungen bei Fehlzeiten).

Um flexibler auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können, sind ergänzend zum Studienangebot Teilzeitstudiengänge zu entwickeln und einzurichten.

Die UDE sorgt durch die Einrichtung des Eltern-Service-Büros dafür, dass eine umfassende Beratung aller Universitätsmitglieder zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Wissenschaft sichergestellt ist.

Der weitere, bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuung wird durch die Inbetriebnahme der Tagespflegestelle am Campus Essen im Jahr 2010 vorangetrieben.

Die Entwicklung eines Gesamtkonzepts für die Familienfreundlichkeit der Universität im Rahmen des von der Hertie-Stiftung betriebenen „Audits familiengerechte Hochschule“ wird in 2010 durch-

geführt. Hierzu sind auf Basis der Auswertung der Studierenden- und Beschäftigtenbefragung zum Thema Kinderbetreuungsbedarfe zahlreiche mögliche Maßnahmen von familienfreundlichen Arbeits-, Seminar- und Prüfungszeiten über Eltern- Kind-Zimmer, kindgerechte Bedingungen in der Mensa etc. auf ihre Praktikabilität und die Möglichkeiten einer Einführung hin zu prüfen. Dabei sind auch die besonderen Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten der UDE, die Angehörige pflegen, in den Blick zu nehmen. In diesem Kontext ist die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk wichtig und soll weiter ausgebaut werden.

3. Studium und Lehre

Die UDE fördert durch verschiedene Maßnahmen eine geschlechtergerechte Studiensituation.

Die Initiativen zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an der UDE werden zentral koordiniert. Unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums, begleitet durch die Gleichstellungsbeauftragte, vernetzt die Koordinationsstelle, „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“, Projekte zur gendergerechten Orientierung universitätsintern und stellt sie nach außen dar. Im Fokus stehen dabei Projekte für Schülerinnen im Bereich Naturwissenschaft und Technik, wie z.B. der Girls' Day oder die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I.).

Initiativen von Fakultäten zur Gewinnung von Studentinnen werden im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen von der Hochschulleitung unterstützt.

Zur Verbesserung der Studiensituation führt die UDE ein Mentoring-Programm für alle Studierenden ein. Hierbei sind im Sinne der Gender-Mainstreaming Strategie auch die spezifischen Belange von Studentinnen zu berücksichtigen.

Für Studentinnen sind in allen Fakultäten und auch fächerübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstieges bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahn- und Karriereberatung einschließen. Die Fakultäten haben über die im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) angebotenen Förderprogramme für Studentinnen und Absolventinnen zu informieren.

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

4. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

Im ZfH werden mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung unterschiedliche Programme zur Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Neben den an unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichteten Mentoringprogrammen trägt der Geschäftsbereich

Karriereentwicklung wesentlich zur Stärkung der Promotion und Post-Docphase von Frauen durch Qualifizierung, Vernetzung und Coaching bei.

Im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind die Fakultäten bei der Nachwuchsförderung gehalten, insbesondere auch Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu entwickeln und aufzulegen.

Die Fakultäten sind aufgefordert, gezielt Studentinnen zur Promotion und für einen Einstieg in die wissenschaftliche Karriere zu ermutigen. 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 UDE wirkt darauf hin, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, beim Einwerben von Promotionsstipendien mindestens entsprechend dem Anteil an AbsolventInnen unterstützt und beim Einwerben von Habilitationsstipendien mindestens entsprechend dem Frauenanteil an Promovierten unterstützt werden (Kaskadenmodell).

5. Frauen-/Genderstudies

Verankert ist die Genderforschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und bei den Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW. Die UDE fördert die Weiterentwicklung der Frauen- und Genderforschung in allen Fakultäten. Die Integration dieser Thematik in die Forschung und in die Studiengänge ist eine Zielkategorie der ZLV zwischen dem Rektorat und den Fakultäten.

Frauen-/Genderforschung in Lehre und Forschung ist darüber hinaus in alle Fakultäten zu integrieren z.B. durch:

- die Teildenomination von Professuren für Frauen-/Genderforschung
- die Gewährleistung entsprechender Lehrangebote
- die Aufnahme von Gendermodulen in das Studienangebot
- Berücksichtigung von Fragestellungen der Frauen-/Genderforschung in den Studien- und Prüfungsordnungen

6. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

Zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt finden die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind von der Universität sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden anzuwenden.

Am 03.12.2010 hat der Senat der UDE die aktualisierte und überarbeitete Fassung der „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“ vom 17. März 2006 verabschiedet. Die UDE wird die darin genannten Maßnahmen umsetzen.

Zusätzliche Gefahren für die persönliche Sicherheit können räumliche Gegebenheiten bergen. Die Campi sind so zu gestalten, dass sie keine Gefährdung oder sogenannte Angsträume in Bezug auf

Belästigung und Gewalt darstellen. Die im Rahmen der im Frühjahr 2007 durch die Gleichstellungsbeauftragte und externen Fachleuten durchgeführten Begehungen ermittelten Erkenntnisse von Gefahrenquellen sind bei der Campussanierung zu berücksichtigen. Entsprechende Maßnahmen zu ihrer Beseitigung sind umzusetzen.

7. Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, ist, gemäß LGG § 12.1, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter zu achten (LGG § 12.1).

Aufgrund der je nach Statusgruppe oder Fakultät hohen Unterrepräsentanz von Frauen ist diese Vorgabe aktuell nur schwer zu verwirklichen. Damit die paritätische Besetzung von Gremien oder Kommissionen nicht zu einer Überlastung von Frauen aus Fächern mit einem niedrigen Professo-rinnenanteil führt, sind verschiedene Maßnahmen wie die Bildung eines Fonds für Lehrersatzleistungen, Hilfskraftstunden und andere Entlastungen anzustreben.

8. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

8.1 Die Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 7 der Grundordnung der UDE, § 15 LGG und § 24, Abs. 1 HG bestellt der Senat eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität (Gleichstellungsbeauftragte sowie bis zu drei Stellvertreterinnen). Die §§ 16 – 19 LGG bezüglich der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind zu beachten.

8.2 Gleichstellungskommission

Um die Gleichstellung zwischen Frau und Mann zu gewährleisten, setzt der Senat eine Gleichstellungskommission nach § 6 Abs. 8 Grundordnung der UDE ein.

Zur Gewährleistung von Gleichstellungsaspekten können Mitglieder der Gleichstellungskommission zur Beratung anderer Kommissionen der UDE hinzugezogen werden.

8.3 Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten

Die Fakultäten wählen nach § 7 Abs. 3 Grundordnung der UDE dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen, die die Gleichstellungsbeauftragte der Universität vertreten können. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben können die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten mit Sachmitteln von ihrer Fakultät angemessen unterstützt werden.

8.4 Dezentrale Frauenförderpläne

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch Frauenförderpläne der Fakultäten, der anderen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit ihnen mindestens 20 Beschäftigte angehören, zu ergänzen und konkretisieren. Verantwortlich für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne und der Erarbeitung verbindlicher Zielvorga-

ben und Maßnahmen zur Zielerreichung sind die jeweiligen Dekane und Dekaninnen der Fakultäten sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen.

Die Frauenförderpläne sind der Gleichstellungskommission vor Verabschiedung durch den Senat zur Beratung und Stellungnahme vorzulegen.

Die Dekanin oder der Dekan der Fakultät sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen haben der Gleichstellungskommission und dem Rektorat nach drei Jahren über den Stand der Umsetzung und Realisierung ihres Frauenförderplans zu berichten und den Frauenförderplan fortzuschreiben.

9. Hochschulsteuerungssysteme

9.1 Verzahnung von Frauenförderplänen mit der Fachbereichsentwicklungsplanung

Gleichstellungsaspekte sind Zielkategorien 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 in Zukunft ebenfalls drei Jahre betragen wird, sollen 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 Bezug auf die in ihren Frauenförderplänen definierten Zielvorgaben.

9.2 Anreizsysteme

Die UDE stellt den Fakultäten und Einrichtungen diskretionäre Mittel aus dem Strukturfonds des Landes NRW zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung. Im Rahmen eines Antragsverfahrens, das durch die Gleichstellungskommission der UDE begleitet wird, können sich die Fakultäten und Einrichtungen jährlich um Mittel bewerben. Neben konkreten Fördermaßnahmen für Frauen der unterschiedlichen Statusgruppen können auch gleichstellungsrelevante Forschungsvorhaben durchgeführt werden. Über die Verwendung der Mittel ist der Gleichstellungskommission nach Abschluss der Laufzeit zu berichten.

9.3 Gleichstellungscontrolling

Im Sinne ihrer Gender Mainstreaming Strategie verfolgt die UDE 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. Die UDE entwickelt ihr gleichstellungsorientiertes Controlling weiter.

Zudem sind bei Evaluationsverfahren in den Fakultäten und weiteren Einrichtungen (z.B. Lehrberichte, Entwicklungsgespräche, externe und interne Evaluation) Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufzunehmen. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, hat eine geschlechtsspezifische Betrachtung zu erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sind im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls zu evaluieren.

Die UDE hat sich 2007 erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben. Mit dem Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. In 2010 wird die UDE mit einer Folgebewerbung die Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen überprüfen und damit das Total E-Quality Prädikat als externes Evaluationsinstrument für die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Hochschule nutzen.

9.4 Gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern setzt Kenntnisse aus den Bereichen der Frauen-/Genderforschung und der Gleichstellungsarbeit voraus. Als Ansatz eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements an der UDE stellt die Internetplattform „Gender-Portal“ Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung bereit und unterstützt somit die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Die UDE übermittelt den Leitungen der Fakultäten und weiteren Einrichtungen alle relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften, die Gleichstellung und Frauenförderung betreffen. Diese sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu geben.

10. Berichtspflicht

Die Fakultäten und weiteren Einrichtungen haben der Gleichstellungskommission regelmäßig über den Stand ihrer Umsetzungen von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen zu berichten.

Alle Berichte und Stellungnahmen sind der Gleichstellungskommission vorzulegen und von ihr zu prüfen und zu bewerten. Sie hat das Recht, gegebenenfalls weitere Auskünfte zur Umsetzung der Frauenförderpläne in den Fakultäten und weiteren Einrichtungen einzuholen und Maßnahmen zur Umsetzung anzuregen.

Die Gleichstellungskommission erstellt auf der Grundlage der Berichte, Stellungnahmen und sonstigen Auskünfte der Fakultäten und weiteren Einrichtungen dreijährlich einen Evaluationsbericht, in dem Effektivität, Erfolg und Misserfolg in der Umsetzung der Frauenförderpläne dargestellt werden (Bericht zum Rahmenplan). Sie legt gleichzeitig einen Entwurf zur Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern vor. Dieser Bericht und die Fortschreibung des Rahmenplans sind dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen.

11. Schlussbestimmungen, In-Kraft-Treten und Veröffentlichung

Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen wurde am 03. Dezember 2010 vom Senat der Universität verabschiedet und tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Duisburg - Essen in Kraft. Gleichzeitig löst er den „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ vom 07. November 2005 ab.

Die Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller universitären Organe und verpflichtet daher alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität bekannt zu geben.

Der vorliegende Plan gilt zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren und wird nach Ablauf vom Senat auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. durch ergänzende Maßnahmen aktualisiert.

*

Duisburg und Essen, den 11. Januar 2011

Für den Rektor
der Universität Duisburg-Essen
Der Kanzler
In Vertretung
Eva Lindenberg-Wendler

Anhang

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen Vom 04. Januar 2011 ^{*)}

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 31.10.2006 (GV. NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Gesetz vom 08.10.2009 (GV. NRW. S. 516), hat die Universität Duisburg-Essen folgende Richtlinie erlassen:

1. Selbstverpflichtung

Die Universität Duisburg-Essen hat sich im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der am 7.10.2005 im Senat verabschiedet wurde, verpflichtet, sich eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu geben.

Nicht nur Beschäftigte und Studierende sollen geschützt werden, sondern alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie die Stipendiatinnen und Stipendiaten.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen, sind Männer hiervon betroffen, gilt diese Richtlinie gleichermaßen.

2. Allgemeines Verbot

Die Universität Duisburg-Essen fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in allen Bereichen und stellt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Persönlichkeitsrechte aller Universitätsangehörigen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen sicher. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verletzen diese Rechte und Grenzen schwer. Die Universität Duisburg-Essen duldet keinerlei Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, unabhängig von bestehenden strafrechtlichen Verboten.

Alle Mitglieder und Angehörige der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw. abgestellt werden, auf jeden Fall als Rechtsverletzungen betrachtet und behandelt werden.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studien- und Lehrbetrieb und unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Inaussichtstellung von Vorteilen gilt als besonders schwerwiegend.

3. Definition

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist für die Universität Duisburg-Essen gemäß der Definition des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) jede Form von unerwünschtem sexuell bestimmten Verhalten, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören: Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie weitere sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt in Absprache mit den unter 4.2 genannten Ansprechpersonen in der Regel einmal jährlich die (anonymisierten) Fallzahlen zusammen und berichtet darüber im Rektorat.

4. Prävention und Beratung

4.1 Fort- und Weiterbildungen

Bei Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen werden die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz berücksichtigt. Sie sollten zwingende Inhalte der Führungskräftebildung sein. Gender-Trainings müssen regelmäßig Bestandteil von Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sein. Ebenso sollten Konfliktlösungsverfahren Thema von Fort- und Weiterbildung sein, insbesondere für Personen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben.

^{*)} veröffentlicht im Verkündungsblatt der Universität
Duisburg-Essen – Amtliche Mitteilungen Jg. 9, 2011 S. 1

4.2 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind erste Anlaufstelle für alle Anliegen im Falle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und bieten die Möglichkeit, in einem vertraulichen Erstgespräch weitere Schritte abzuklären. Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vermitteln den betroffenen Personen auf Wunsch eine rechtliche und psychologische Beratung. Hierzu arbeitet die Universität Duisburg-Essen mit Beratungsstellen, die auf diesen Themenbereich spezialisiert sind, in Duisburg und Essen zusammen (s. Anhang).

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Falle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind:

- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten
- die Sozialen Ansprechpartnerinnen und Sozialen Ansprechpartner der Universität Duisburg-Essen
- die Personalräte
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Vertreterinnen und Vertreter des Allgemeinen Studierendenausschusses (ASTA)
- die Ombudsperson für Studierende
- die Dienstvorgesetzten
- die gewählten Fachschaftsvertreterinnen und Fachschaftsvertreter

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner unterliegen der Schweigepflicht. Die Betroffenen können sie hiervon widerruflich entbinden.

Sollten die Betroffenen sich dazu entschließen, ein formelles Beschwerdeverfahren gemäß 5.2 einzuleiten, werden sie dabei auf Wunsch von den von ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechpersonen begleitet.

5. Verfahrensregeln

5.1 Allgemeine Verfahrensregelung

Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt werden ausdrücklich auf ihr Recht hingewiesen, sich unverzüglich an ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten oder an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten der angeschuldigten Person zu wenden. Studierende können wählen, ob sie der Dekanin oder dem Dekan oder der Rektorin oder dem Rektor berichten. Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können sich auch an die genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wenden, da diese berechtigt sind, Beschwerden aufgrund sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzunehmen. Sie können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

Die o. g. Personen, die Kenntnis von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erhalten haben, sind verpflichtet, jedem Anhaltspunkt nachzugehen.

Es ist sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit gewährt bleibt und dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die Beschwerde führende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen.

Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen. Maßnahmen können nicht gegen den Willen der Betroffenen eingeleitet werden.

Bei dem Verdacht, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorliegen, sind zur Klärung des Falles persönliche Gespräche der Vorgesetzten und/oder der Ansprechpersonen mit den Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Duisburg-Essen zu führen.

Wenn die Gespräche erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, kann eine formelle Beschwerde geführt werden.

5.2 Formelles Beschwerdeverfahren

Soll auf Wunsch der betroffenen Person eine formelle Beschwerde geführt werden, leitet die Ansprechperson der betroffenen Person die Beschwerde an die Dienstvorgesetzten bzw. an die Dekanin oder den Dekan oder an die Rektorin oder den Rektor weiter. Sie kann auf Wunsch der betroffenen Person an der Prüfung der Beschwerde beteiligt werden.

Das formelle Beschwerdeverfahren wird durch eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten des Justitiariats der Universität Duisburg-Essen begleitet. Sie oder er informiert die Betroffenen über die rechtlichen Vorgehensweisen bei einer formellen Beschwerde.

Sind die Betroffenen Beschäftigte der Universität Duisburg-Essen, ist das Beschwerdeverfahren gemäß den §§ 13-16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu führen.

Die Bestimmungen des AGG sind sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden anzuwenden.

Kommt es durch eine Beschwerde zur Einleitung eines dienstlichen Verfahrens, wird bei beamteten Mitgliedern der Universität das dienstliche Fehlverhalten nach den Vorschriften des Landesdisziplingesetzes untersucht und ggf. geahndet. Bei nichtbeamteten Mitgliedern und Angehörigen der Universität können die privatrechtlichen Instrumente Ermahnung, Abmahnung und fristlose Kündigung zum Tragen kommen. Gegebenenfalls sind auch haus- oder strafrechtliche Maßnahmen einzuleiten.

Den Betroffenen dürfen durch ein formelles Beschwerdeverfahren keinerlei Nachteile erwachsen.

Sind die Betroffenen oder die Angeschuldigten nicht Mitglieder oder Angehörige der Universität, so wird die Universität alle Möglichkeiten nutzen, entsprechende Schutzmaßnahmen für die Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie Dritten gegenüber zu ergreifen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Einvernehmen mit den Betroffenen über jede Beschwerde wie auch über Vorermittlungen und den Verlauf des gesamten Verfahrens unverzüglich und umfassend unterrichtet.

6. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen vom 17. März 2006 außer Kraft.

Die Richtlinie wird auf der Homepage der Universität Duisburg-Essen veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Duisburg - Essen vom 03.12.2010.

Duisburg und Essen, den 04. Januar 2011

Für den Rektor
der Universität Duisburg-Essen

Der Kanzler
In Vertretung
Klaus Peter Nitka

Anhang:

Beratungsstellen:

Frauenberatung Essen
(Frauen helfen Frauen e.V.)
Zweigertstraße 29, 45130 Essen
Tel.: 0201/ 78 65 68
Fax: 0201/ 72 21 361
E-Mail: frauenberatung.essen@arcor.de
<http://www.frauenberatung-essen.de>

Distel e.V.
Psychologische Beratungsstelle für Frauen
Julienstraße 26, 45130 Essen-Rüttenscheid
Tel.: 0201/ 77 67 77
Fax: 0201/ 8 77 60 89
E-Mail: info@distel-ev.de
<http://www.distel-ev.de/>

Frauenberatungsstelle Duisburg-Stadtmitte
Frauen helfen Frauen e.V.
Frauenberatungsstelle
Königstr. 30, Duisburg-Stadtmitte
Tel.: 0203/ 34 61 640
Fax: 0203/ 34 61 642
E-Mail: frauenberatung@web.de
<http://www.frauen-helfen-frauen.org/>

Männer gegen Männer-Gewalt
Ruhrgebiet e.V.
c/o Mario Pawlowski,
Hilgenbrink 10, 44653 Herne
Tel.: 0172 53 72 404
E-Mail: ruhrgebiet@gewaltberatung.org

Traumaambulanz
LVR-Klinikum Essen
Virchowstr. 174, 45147 Essen
Tel.: 0201/ 72 27-521
Fax: 0201/ 72 27-305
E-Mail: psychosomatik@uni-essen.de
<http://www.uni-essen.de/psychosomatik>