

Gleichstellungskonzept für Parität Universität Duisburg-Essen

Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030



Gleichstellungskonzept für Parität Universität Duisburg-Essen

Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030

Vom Rektorat beschlossen am 23.08.2023



Prof. Dr. Barbara Albert

Impressum

Universität Duisburg-Essen

Die Rektorin

Campus Duisburg

Forsthausweg 2

47057 Duisburg

Campus Essen

Universitätsstr. 2

45141 Essen

www.unidue.de

August 2023

Inhaltsverzeichnis

Struktur und Ausgangssituation an der Universität Duisburg-Essen	1
Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der UDE	3
Professorinnenanteile	3
Zentrale Leitungsebene	7
Dezentrale Leitungsebene	7
Vereinbarkeit	8
Qualifizierungsverlauf	9
Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele	15
Gleichstellungsquote	15
UDE-Spotlights	16
Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen	19
Etablierung UDE-spezifisch angemessener gleichstellungsfördernder Maßnahmen, Anreize und Strukturen	19
Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen umfassenden Berufungs- managements zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern	20
Etablierung von UDE-spezifischen Maßnahmen, die der Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur dienen	21
Einführung eines UDE-spezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings	22
Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	23

1. Struktur und Ausgangssituation an der Universität Duisburg-Essen

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) gibt es seit 20 Jahren. Als internationaler Wissenschaftsstandort in der Metropolregion Rhein-Ruhr erstreckt sich die UDE als eine der größten deutschen Universitäten über verschiedene Standorte in Essen und Duisburg sowie über einen eigenen Campus der Universitätsmedizin Essen. Unsere Werte – Bildungsgerechtigkeit, Internationalität, Diversität, Chancengleichheit und Nachhaltigkeit – bestimmen unser Denken, Handeln, Forschen, Lehren und Lernen.

Unsere **Universitätskultur** setzt auf Verständnis und Anerkennung sowie den Abbau von Stereotypen und starren Denkweisen als Ergebnis von persönlichen Begegnungen, intensiver Interaktion und Kommunikation von Menschen mit unterschiedlichen Biographien. Mit der Etablierung des **deutschlandweit ersten Prorektorats für Diversität in 2008** ist das Thema an der UDE auch auf höchster Leitungsebene fest verankert. Mit dem interdisziplinären Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (InZentIM) und dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) unterstützen zwei fakultätsübergreifende Forschungszentren die UDE-Wissenschaftler*innen bei der **Integration der Geschlechter- und Vielfaltsdimensionen in die Forschung**. Diese sind damit stets auch integraler Bestandteil der Spitzenforschung an der UDE. Die gesetzlich verankerte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen arbeiten im Hinblick auf Strukturmaßnahmen, individuelle Förderung und Beratung in enger Vernetzung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Mit der erfolgreichen Beteiligung am Professorinnenprogramm mit dem **Gleichstellungskonzept 2008**, der **Dokumentation des Gleichstellungskonzeptes 2013** sowie dem **Gleichstellungszukunftskonzept 2019** hat die UDE Gleichstellung als Kernaufgabe von Universität nachhaltig verankert und Chancengleichheit als Qualitätsmerkmal zukunftsfähig aufgestellt.

Ebenso wie die Weltgemeinschaft noch weit davon entfernt ist, Gender Equality bis 2030 als **Sustainable Development Goal** zu erreichen, bilanziert auch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (**CEWS**), dass Geschlechterparität bei den W3-Professuren erst in 50 Jahren erreicht werden kann, sofern sich die lineare Entwicklung der letzten zwanzig Jahre fortsetzt. Der sog. critical-mass-Hypothese folgend sind erst ein-

mal Frauenanteile von etwa 30,0 % notwendig, um überhaupt Entfaltung und Einflussnahme zu ermöglichen und gleichzeitig Signalwirkung und Nachahmungseffekte zu evozieren. Deshalb verfolgt die UDE das Ziel, diese Entwicklung zu dynamisieren und ein ausgewogenes Verhältnis auf allen Stufen des wissenschaftlichen Karriereweges und in allen Disziplinen umzusetzen. In der Fakultät für Bildungswissenschaften haben die Professorinnenanteile die 50,0 %-Marke bereits überschritten, die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften nähern sich dieser Marke an. Deswegen liegt der Fokus des **Gleichstellungskonzeptes für Parität** auf den Wirtschaftswissenschaften, den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Informatik als neugegründeter Fakultät. In diesen Fakultäten, in denen Frauen bisher seltener das Studium aufnehmen und eine wissenschaftliche Qualifikation anstreben, ist **Parität 2030** eine schwer lösbare Aufgabe. Die UDE orientiert sich in diesem Konzept an einem **erweiterten Paritätsbegriff** und setzt Gender Balance mit einer Spanne von 40,0 bis 60,0 % an. Als Universität ist die UDE dem gesamtgesellschaftlichen Ziel verpflichtet, Parität umzusetzen und fokussiert dieses beispielsweise in dem UA Ruhr Empowermentprojekt für Studentinnen **Misch' Dich ein**.

Beginnend mit Talent Scouting und den Schülerinnenprogrammen zur gendergerechten Studienwahl und zur Studentinnengewinnung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, steuert die UDE Parität auf allen Qualifikationsstufen an: durch individuelle Förderung auf dem Weg zur Professur, durch zielgruppenspezifische Programme und die gezielte Nominierung für Auszeichnungen und Akademien (national und international) sowie durch eine paritätische Umsetzung des WISNA-Programms. Mit den Antragsskizzen für die **Exzellenzstrategie** setzt die

UDE auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung der PIs, auf vielfältige Teams sowie auf eine systematische Integration von Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten in die Forschung. Damit knüpft die UDE an die Erfolge der Universitätsmedizin Essen an, die bereits seit 2016 eine Prodekanin für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität und mit dem **Wahlfach Gendermedizin** auch Geschlechter- und Diversitätsaspekte erfolgreich in Forschung und Lehre etabliert hat.

Die **Berufungspolitik der Rektorin** gründet auf einer systematischen Analyse der Berufungsverfahren (auch unter dem Aspekt der Reduktion des Gender Pay & Publication Gap), der konsequenten Orientierung an den mit den Fakultäten vereinbarten Gleichstellungsquoten, der regelmäßigen Schulung der Berufungsbeauftragten durch Rektorin, Prorektorin für Universitätskultur, Diversität & Internationales und Berufungsmanagement sowie der engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit des Rektorats mit den Dekan*innen in monatlichen Sitzungen und einmal im Jahr in einer zweitägigen Klausurtagung.

Mit dem Ziel, Erreichtes zu verstetigen, und die Verschränkung von Differenz und Benachteiligung systematisch und vollumfänglich in den Blick zu nehmen, werden Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Vereinbarkeit an der UDE zusammengedacht. Dieser integrative Ansatz liegt auch dem sich in Gründung befindlichen **Diversity Support Center** zu Grunde, in dem die Aktivitäten zur Förderung von Frauen und allen Geschlechtern, zur Entwicklung einer inklusiven, diskriminierungsreflexiven und rassismuskritischen Hochschulkultur sowie einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Studium-, Berufs- und Privatleben durch einen verantwortungsvollen Umgang mit verschiedenen Lebensphasen und -situationen universitätsweit zusammengeführt werden. Zum Kern der Universitätskultur gehört ein **erweiterter Familienbegriff**. Als **Familie*** („Familie-Sternchen“) verstehen wir alle Lebens- und Gemeinschaftsformen, in denen Menschen langfristig eine

gegenseitige soziale Verantwortung übernehmen: mit oder ohne Kinder, gleich- oder gegengeschlechtlich, alleinlebend oder in Wohngemeinschaften. Unser **Familienservice** unterstützt die Universitätsangehörigen in der Organisation von Care-Aufgaben bezogen auf die Betreuung von Kindern und die Übernahme von Pflegeverantwortung. Dem kritischen Unterangebot an betriebsnahen und universitätsgerechten Kinderbetreuungsplätzen begegnet die UDE in Partnerschaft mit den Städten Duisburg und Essen durch ein erweitertes Angebot. Bestandteile des Diversity Support Centers werden sowohl der Familienservice als auch eine neu geschaffene **Koordinationsstelle Inklusion** sein, welche der Betreuung der Studierenden im Hinblick auf die Umsetzung von barrierefreien Studienmaterialien sowie der Beratung der Fakultäten und Lehrenden dienen wird. Eckpfeiler unserer Diversitätsstrategie ist unser Diversity-Monitoring. Die wiederholte, systematische Erfassung und Auswertung von definierten, diversitätsrelevanten Daten und Indikatoren von Studienanfänger*innen seit 2012 hat beispielsweise gezeigt, dass 62,0 % weiblich, 54,0 % eine nicht-akademische Bildungsgeschichte und 50,0 % Migrationserfahrungen aufweisen. Das Monitoring erfasst auch weitere Dimensionen von Diversität und weitet den Blick über die Erkenntnisse hinaus, die sich aus der amtlichen Statistik ablesen lassen:¹ Die durch das **Diversity-Monitoring** der UDE gewonnene Expertise bezogen auf die Studierenden und Absolvent*innen der Universität soll um die Gruppe der **Early Career Researchers** erweitert werden. Ziel ist es, auch in dieser Karrierephase den mit Ungleichheiten und Benachteiligungen verknüpften Ursachen, die zum Abbruch der angestrebten Qualifikation führen können, evidenzbasiert zu begegnen. Die Weiterentwicklung der Universitätskultur soll durch die Implementierung der **Antidiskriminierungsrichtlinie** und einer*ines Antidiskriminierungsbeauftragten ein neues Fundament erhalten. Geschlechtervielfalt wird an der UDE gestärkt und sichtbarer gemacht.

¹ Weitere Erkenntnisse aus dem **Diversity-Monitoring**: Alter über 22 Jahre 22,0 %, Kinderbetreuungsaufgabe 10,0 %, Pflegeaufgabe 7,0 %, Chronische Erkrankung oder Beeinträchtigung 7,0 %, berufliche Ausbildung 9,0 %, ängstliches Prüfungsverhalten 27,0 %, Unsicherheiten im Lernverhalten 10,0 %, geringere Erwartungen an Selbstwirksamkeit 7,0 %.

Das Konzept der UDE, Chancengleichheit nicht defizitorientiert zu denken, sondern aus der Überzeugung, dass kulturelle und soziale Vielfalt sowie das regionale und internationale Wirksamwerden diversitätsorientierter Forschung und Lehre die UDE auszeichnen und nachhaltig zukunftsfähig machen, ist 2023 im Rahmen des Förderprogramms **Vielfalt an deutschen Hochschulen** von HRK

und BMBF ausgezeichnet worden. Für die Entwicklung eines integrierten Diversity-Portals, die Erweiterung des Diversity Monitoring auf Early Career Researchers, das Ausrollen des Unconscious-Bias-Trainings und einen Film/Podcast „Diversität interdisziplinär gedacht“ sind Mittel in Höhe von 50.000 € bereitgestellt worden.

2. Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der UDE

Der Kulturwandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur ist an der UDE bereits weit in der Universitätskultur verankert und wird systematisch weiterentwickelt.

Professorinnenanteile

30,3 % der Professor*innen an der UDE sind weiblich.² Damit hat sich der Professor*innenanteil seit dem Start des Professorinnenprogramms fast verdoppelt. Die Auswertung der Frauenanteile in den verschiedenen Qualifikationsstufen über alle Programmphasen des Professorinnenprogramms hinweg zeigt, dass das ausbalancierte Geschlechterverhältnis in der Ausgangsgesamtheit der Studierenden seit Beginn des Professorinnenprogramms stabil geblieben ist. Das Geschlechterverhältnis bei den Studienanfänger*innen ist – sofern die Betrachtung über alle Fächer hinweg erfolgt – ausgeglichen und Studentinnen schließen das Studium erfolgreicher ab als ihre männlichen Kommilitonen. Der Promovendinnenanteil ist inzwischen auf 45,0 % angestiegen und nähert sich damit einem ausgeglichenen Verhältnis an. Diese positive Entwicklung setzt sich in den weiteren Karrierephasen nicht in gleichem Maße fort. Das sog. Scherendiagramm zeigt deutlich, dass die Leaky Pipeline weiterhin wirkmächtig ist:

unter Berücksichtigung von Parametern wie Elternzeit und Care-Arbeit.

nach Besoldungsgruppen differenziert, zeigt sich ein Effekt, der typisch für das deutsche Hochschulsystem ist: Je niedriger der Status der Professur, desto höher der Frauenanteil:

Besoldungsstufe	insgesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil
W1	37	19	18	48,6 %
W2 / C3	188	118	70	37,2 %
W3 / C4	266	206	60	22,6 %
gesamt ³	492	343	149	30,3 %

Abb. 2: Professuren UDE nach Besoldungsstufen (Stand 31.12.2022)

Mit einem Professorinnenanteil von 48,6 % ist das Verhältnis der Geschlechter bei den Juniorprofessuren ausbalanciert. Erfolge in der Berufungspolitik zeigen sich insbesondere bei den W2-Professuren, bei denen der Frauenanteil inzwischen auf 37,2 % gesteigert werden konnte. Mit einem Frauenanteil von nur 22,6 % an den W3-Professuren zeigt sich die Leaky Pipeline hier am deutlichsten. Somit ist die Steigerung der W3-Professorinnenanteile auch die größte Herausforderung für die UDE.

Der NRW Gender-Report 2019 hat herausgearbeitet, dass die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen zu einer Schlechterstellung der Professorinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen geführt hat. In NRW erhalten Professorinnen an Universitäten allgemein – und damit unabhängig von ihrem jeweiligen Fach – niedrigere Leistungszulagen als ihre Kollegen. Gleichzeitig lässt sich an den NRW-Universitäten feststellen, dass in Fächern mit niedrigem Professorinnenanteil deutlich höhere Leistungsbezüge gewährt werden als in Fächern mit vergleichsweise hohen Anteilen. Allgemein wurde also eine Devaluation weiblich konnotierter Arbeit festgestellt. Die Verhandlungsmacht in den verschiedenen Disziplinen ist unterschiedlich groß und abhängig von den Verdienstmöglichkeiten außerhalb von Universität.

Neben der für alle nordrhein-westfälischen Universitäten gültigen HLeistBVO hat die UDE mit der **Ordnung über das Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge** und der **Richtlinie über das Verfahren zur Bemessung von Leistungsbezügen** transparente Regelungen vorgelegt, die u. a. der Entstehung geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschiede vorbeugen sollen. Besondere Leistungsbezüge werden an der UDE in einer Vertrauenskommission (Vorsitz: Professorin

Gender Pay Gap

Die UDE ist 2022 erneut für faire und transparente Berufungsverfahren durch das **Re-Audit-Verfahren des DHV** ausgezeichnet worden. Seit der dritten Programmphase des Professorinnenprogramms und auf Grundlage der Ergebnisse des NRW **Gender-Reports 2019** hat sich die UDE intensiv mit der gender- und diversitätsgerechten Weiterentwicklung von Berufungsverfahren beschäftigt: Gender- und Diversitätsgerechtigkeit wird als regulärer und verpflichtender Bestandteil des Berufungsverfahrens etabliert, Verfahrensabläufe transparent gestaltet, die Professionalisierung und Formalisierung der aktiven Rekrutierung von Frauen vorangetrieben und ein Gleichstellungscontrolling-Datenportal aufgesetzt, das qua Optimierung der vorhandenen IT-basierten Datenerfassung z. B. eine Auswertung der leistungsbezogenen Gehaltsbestandteile ermöglicht – perspektivisch sogar

unter Berücksichtigung von Parametern wie Elternzeit und Care-Arbeit.

Frauen- und Männeranteile an der UDE 2008/ 2012/ 2018/ 2022

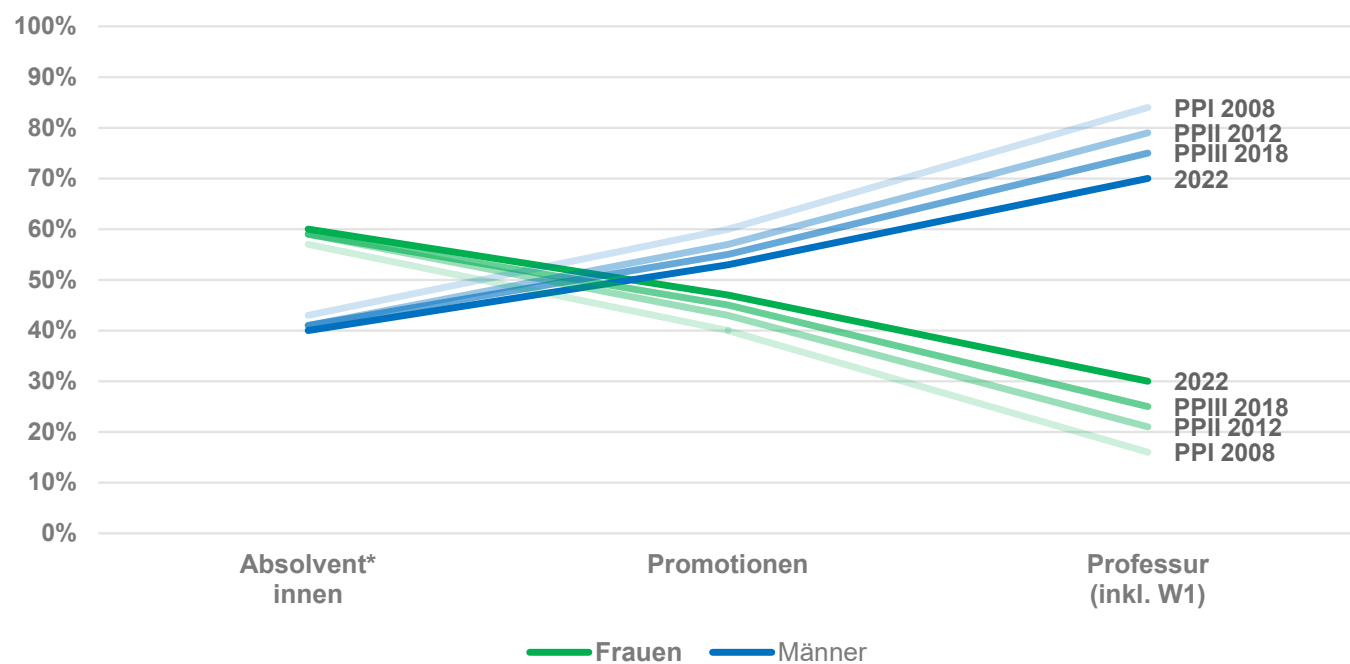


Abb. 1: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile an der UDE 2008-2022

² Ohne W1 sind es am 31.12.2022 28,8 %. Sämtliche Statistikangaben zum aktuellen Stand an der UDE beziehen sich – sofern nicht anders ausgewiesen – auf den Stichtag 31.12.2022; bei Verweis auf ältere Sachstände wird ebenfalls stets der Stand zum Jahresabschluss angegeben.

³ Hinzu kommt eine (weiblich besetzte) Professur der Besoldungsgruppe C2; zwecks besserer Übersichtlichkeit wurde die Bes.-Stufe C2 nicht gesondert in der Tabelle dargestellt – gleichwohl ist die Professur selbstverständlich in der Gesamtrechnung mitberücksichtigt.

Dr. Ute Klammer) vergeben. Die Personalverwaltung weist im Vorfeld der Antragsrunde schriftlich auf die Möglichkeit zur Antragstellung hin, insbesondere auch, um Frauen zu adressieren, die von dieser Möglichkeit in der Vergangenheit weniger Gebrauch gemacht haben. Funktionsleistungsbezüge für nebenamtliche Mitglieder der Hochschulleitung sowie für die Wahrnehmung von Dekanatspositionen sind in der entsprechenden Ordnung transparent geregelt. Auf dieser Grundlage und vor diesem Hintergrund führt die UDE gefördert durch das Professorinnenprogramm III ein eigenes **Monitoring der verschiedenen Zulagen**⁴ durch. Ziel ist es, detaillierte Erkenntnisse zu den Gehaltsverhältnissen der Professor*innen zu gewinnen. Aus diesem Grund nimmt die UDE die verschiedenen Arten der Zulagen gesondert in den Blick, also die Entwicklung der Funktionszulagen, der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge und der Besonderen Leistungsbezüge. Sofern hierbei zusätzlich zwischen unbefristeten und befristeten Zulagen unterschieden werden kann, werden diese ebenfalls separat erfasst. Die Untersuchung zeigt eine positive Wirkung der transparenten Regelungen der Besonderen Leistungsbezüge und der Funktionsleistungsbezüge. Negativ auf die Gehaltsunterschiede von Professor*innen wirken sich die **unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge der W3-Professor*innen** aus.

Gegenüber den Besonderen Leistungsbezügen, die aufgrund der Regelung stufenweise gewährt werden (max. € 1.000), können die in den **Berufungs-**

ungsverhandlungen vereinbarten Zulagen mitunter deutlich höher ausfallen. Zudem sind diese Zulagen nur im Fall von **Bleibe-** **verhandlungen** nachverhandelbar, wodurch diesen eine besondere Rolle zukommt. Eine **Stichprobenauswertung für die Jahre 2017-2020** hat allerdings gezeigt, dass sich Frauen vergleichsweise selten wewebewerben: An der UDE wurden im o.g. Zeitraum lediglich 10,5 % der Bleibe- **verhandlungen** mit Professorinnen geführt.

Zusätzlich zur Analyse der unterschiedlichen Zulagenarten berücksichtigt das Monitoring der Professor*innengehälter auch die Organisationsstruktur der UDE. Folglich ist es möglich, die Gehaltsverhältnisse jeder Fakultät (und bei Bedarf auch jedes Instituts oder Fachbereichs) individuell in den Blick zu nehmen. Dies ermöglicht eine Überprüfung möglicher geschlechtsspezifischer Gehaltsdiskriminierungen, etwa für den Fall, dass gleichqualifizierte Professorinnen in vergleichbaren fachlichen Kontexten weniger verdienen als ihre Kollegen. Das durch die Analyse gewonnene Wissen über die Gehaltsverhältnisse in den jeweils spezifischen Bereichen wird im Vorfeld von Berufungs- und Bleibe- **verhandlungen** den für unsere Hochschule Verhandelnden in Form einer Datenübersicht prägnant aufbereitet, um jeweils marktgerechte Lohnzulagen zu gewährleisten und so Benachteiligungen vorzubeugen. Bei der Berechnung des Gender Pay Gaps interessiert sich die UDE sowohl für den Mittel- als auch den Medianwert:

UDE: Entwicklung des Gender Pay Gaps (Mittelwert)

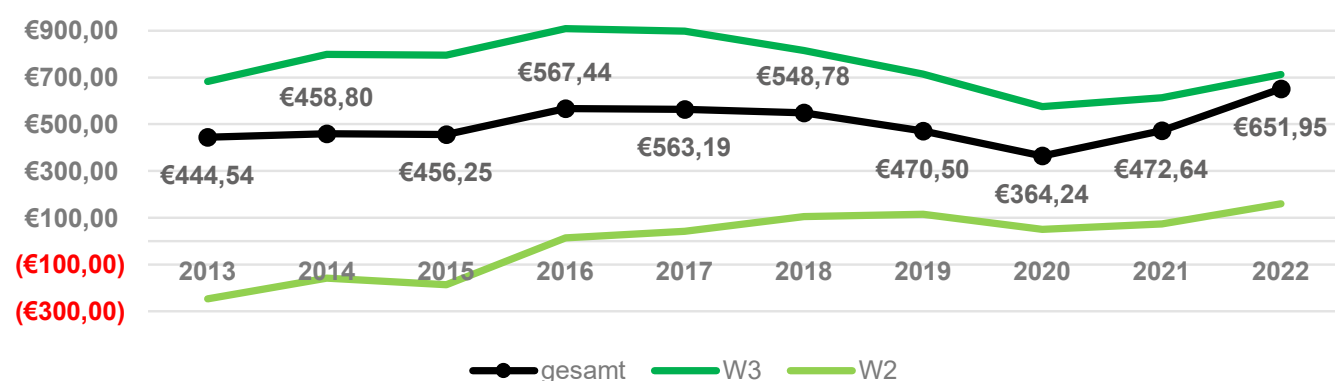


Abb. 3: Entwicklung des Gender Pay Gaps (Mittelwert)

4 Aufgrund der Selbstverwaltung der Universitätsmedizin Essen ist die Medizinische Fakultät ausgenommen.

UDE: Entwicklung des Gender Pay Gaps (Median)

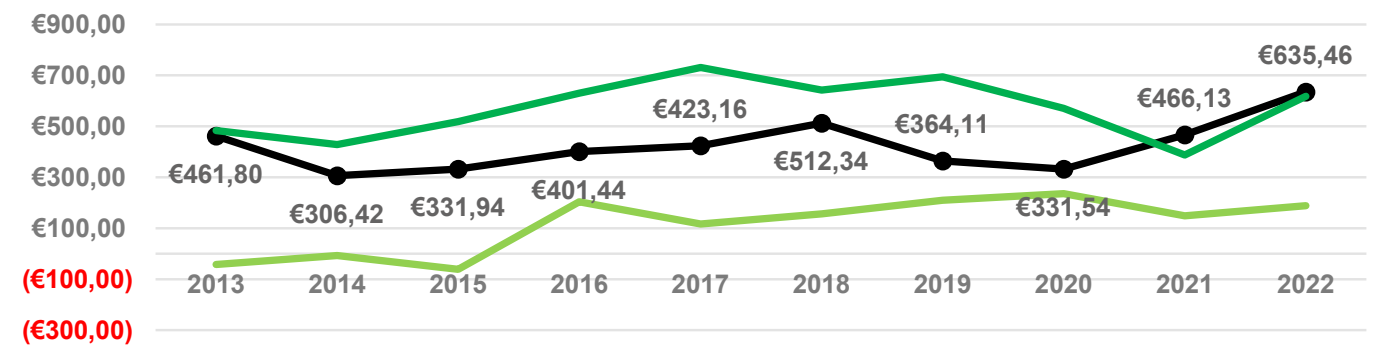


Abb. 4: Entwicklung des Gender Pay Gaps (Median)

Dadurch, dass der Gender Pay Gap im Mittelwert deutlich geringer ausfällt als im Median, konnte festgestellt werden, dass einige wenige W2-Professorinnen überdurchschnittlich hohe Zulagen beziehen. Eine erste **Analyse zum Stichtag 31.10.2020** hat gezeigt, dass die geschlechtsspezifischen Gehaltsdifferenzen mit einem Gender Pay Gap von € 62,18 in W2 und € 584,55 in W3 deutlich reduziert werden konnten. Dieser positive Trend setzt sich aktuell nicht fort. Hier wirken sich die Berufungen im Rahmen der Research Alliance Ruhr⁵ bei gleichzeitig verhältnismäßig vielen Neuberufungen in Bereichen mit bereits vergleichsweise hohen Frauenanteilen – und einem entsprechend niedrigeren Gehaltsniveau – aus. Gleichwohl werden die Berufungsentscheidungen im Rahmen der Research Alliance unter dem Gesichtspunkt Gender Balance und Vielfalt getroffen. Perspektivisch sind im Kontext der Research Alliance zeitnah weitere Berufungen von hochqualifizierten Frauen geplant. Das Monitoring der Gehaltsverhältnisse wird intensiviert, um die Mechanismen besser verstehen und darauf reagieren zu können. Bei der fakultäts- bzw. fachspezifischen Analyse bestätigt sich auch für die UDE, dass die Höhe der gewährten Leistungsbezüge mit dem Professorinnenanteil in einem Bereich korreliert: in fachlichen Kontexten, in denen es einen hohen Anteil weiblich besetzter Professuren gibt, werden geringere Leistungsbezüge gewährt als in Bereichen, die männlich dominiert sind.

5 Seit 2021 baut die Universitätsallianz Ruhr ihre Spitzenforschung zu drängenden Zukunftsfragen unter dem Dach der Research Alliance aus. Dafür wurden vier naturwissenschaftlich-technische Research Center und ein geistes- und sozialwissenschaftliches College gegründet. Die Berufung dieser weitgehend naturwissenschaftlich-technischen Forschungsprofessuren erfolgt verteilt auf die drei Universitäten der Universitätsallianz Ruhr (Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen).

6 Sarah Kritzler, Eike T. Spielberg: Die Gender Publication Gap an der Universität Duisburg-Essen. Entwicklung eines interaktiven Dashboards auf der Basis der Universitätsbibliographie, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nr. 52/2023, S. 25 – 26.

Gender Gap in Science

Mit unterschiedlichen Begriffen (Gender Gap in Authorship, Gender Publication Gap, Gender Productivity Gap etc.) werden die verschiedenen Ausprägungen der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Kontext inzwischen gefasst. Auch die öffentliche Wahrnehmung hat Retraditionalisierung und Corona Gap in den Blick genommen. Das Bibliometrie-Team der universitätsbibliothek entwickelt aktuell ein **interaktives Dashboard zum Gender Publication Gap** auf Basis der Universitätsbibliographie als Datenquelle.⁶ Aus der Gleichstellungskommission ist eine Information für Mitglieder von Berufungs- und Auswahlkommissionen erstellt worden. In Analogie zu der entsprechenden **DFG-Formulierung** gibt sie die Empfehlung, vermeidbare Verzögerungen im Werdegang angemessen zu Gunsten der jeweiligen Personen zu berücksichtigen. Für Berufungskommissionen bedeutet dies einen veränderten Umgang mit den sog. „Muss-Kriterien“. Inzwischen ist vielfach belegt, dass Frauen bei gleicher Leistung systematisch weniger gesehen und auch weniger zitiert werden. Besondere Qualifikationen finden durch die in Ausschreibungstexten gesetzten Kriterien kaum Berücksichtigung. Dies erfordert einen Paradigmenwechsel in der Berufungspolitik, der Definition von Leistungskriterien und damit auch einer veränderten Ausschreibungs-

praxis, die Maßstäbe im Wissenschaftsbetrieb geschlechter- und diversitätsorientiert weiterentwickelt.

Zentrale Leitungsebene

Die Stärke der UDE liegt in der Repräsentanz von Frauen auf allen zentralen Leitungsebenen: Rektorat, Dezernate, Senat und – nach Gesetz – im Hochschulrat. An der Spitze der Universität steht seit April 2022 die Chemikerin Professorin Dr. Barbara Albert. Geleitet von Frauen sind darüber hinaus das Prorektorat Universitätskultur, Diversität & Internationales und das Prorektorat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs. Mit Karen Shire als vierter Prorektorin, in deren Denomination Diversität verankert ist und die von 2018-22 das Essener Kolleg für Geschlechterforschung geleitet hat, verfügt das neue Rektorat über ausgewiesene Expertise im Bereich der Geschlechterforschung und der Förderung von Wissenschaftlerinnen. Hochschulrat, Senat und Dezernate sind an der UDE ebenso wie das Rektorat paritätisch besetzt. Damit bewegt sich die UDE oberhalb des Landesdurchschnitts. Die Dezernate Personal & Organisation, Gebäudemanagement sowie Studierendenservice, Akademische & hochschulpolitische Angelegenheiten und ab 2024 auch Wirtschaft & Finanzen werden von Frauen geleitet. Der paritätisch zusammengesetzte Senat hat seit 2020 eine Vorsitzende. Drei von sieben gewählten Vorsitzenden von Universitätskommissionen sind ebenfalls Frauen. Das Akademische Auslandsamt, das Science Support Center, das Zentrum für Informations- und Mediendienste, die Universitätsbibliothek, das Zentrum für Lehrkräftebildung, das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung und der Hochschulsport werden ebenfalls von Frauen geleitet.

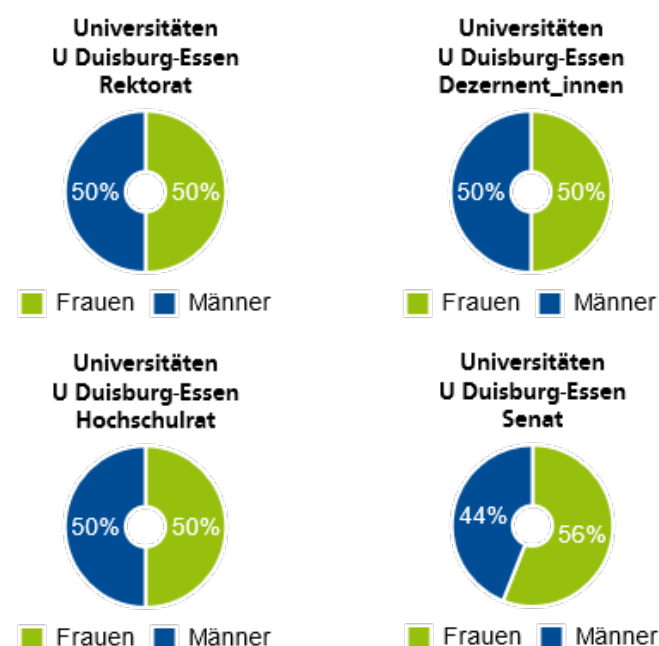


Abb. 5: **Leitungsgremien 2023**: Statistikportal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Dezentrale Leitungsebene

Schwächen in der Repräsentanz von Frauen bestehen immer noch auf Leitungsebene der Fakultäten und der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen, insbesondere in Fachrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Unser Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule setzt deswegen einen besonderen Fokus auf fachspezifische Gleichstellungsmaßnahmen auf Fakultäts-ebene unter Einbezug aller Qualifikationsebenen und auf die Berufungspolitik in Fächern, in denen bisher nur wenige Erfolge in der Repräsentanz von Frauen verzeichnet werden können.



Abb. 6: **Leitungsgremien 2023**: Statistikportal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

An der UDE liegen die **Frauenanteile auf Leitungsebene in den Dekanaten** mit 14,0 % unter dem Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hoch-

schulen. Nur zwei von insgesamt elf Fakultäten werden von einer Dekanin geleitet. Den Fakultäten Gesellschaftswissenschaften und Bildungswissenschaften und damit den Fakultäten, die an der UDE mit die höchsten Frauenanteile auf Professuren aufweisen, ist es gelungen, auch die Fakultätsleitung mit einer Dekanin zu besetzen.

Nach unserer Analyse sind die Gründe, warum es in anderen Fakultäten nicht gelingt, Frauen auf Leitungsebene zu etablieren, vielschichtig. Ein bisher nicht gelöstes Strukturproblem liegt darin, dass in Fakultäten mit geringen Frauenanteilen und der damit einhergehenden hohen Belastung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Gremien- und Gutachterinnen-tätigkeiten hinreichend wirksame Entlastungsmöglichkeiten fehlen, damit das wissenschaftliche Vorankommen durch Verantwortungsübernahme auf Leitungsebene nicht gefährdet wird. Gleichzeitig soll vermieden werden, dass die wenigen Frauen in der Lehre fehlen (z. B. durch ein hohes Maß an Lehrreduktion), da sie als **Role Models** für alle Karrierestufen ebenfalls eine hervorgehobene Bedeutung haben. Befragungen von Wissenschaftlerinnen haben gezeigt, dass Entlastungsmechanismen etwa durch Hilfskraftstunden nicht als hinreichend erachtet werden. Um überdurchschnittliches Engagement (z. B. als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, als Mitglied in mehreren Berufungskommissionen und Gremien) hinreichend zu würdigen und der dadurch fehlenden Zeit für Forschung etwas entgegenzusetzen zu können, prüft die UDE die Möglichkeit eines Antrags auf ein **Forschungsfreiemester** bereits nach dem 6. Semester (aktuell nach dem 8. Semester). Um transparente Kriterien zu entwickeln, wird eine Arbeitsgruppe unter Einbezug der Professorinnen etabliert, die aktuell in besonderer Weise Verantwortung an der UDE übernehmen.

Der **Medizinischen Fakultät** ist es gelungen, mit Professorin Dr. Anke Hinney eine **Prodekanin für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität** zu gewinnen. In ihrem Arbeitsbereich werden mehr als zwei Dutzend Förderprogramme, Veranstaltungen und individuelle Unterstützungsmöglichkeiten

für Frauen auf allen Qualifikationsstufen koordiniert. Mithilfe der genannten Förderprogramme konnte die Medizinische Fakultät den Frauenanteil bei den Habilitationen in den letzten drei Jahren stetig auf über 50,0 % steigern. Zentrale Herausforderung in der Medizin ist weiterhin die Entwicklung der Professorinnenanteile, insbesondere unter den ärztlichen Direktorinnen. Der NRW Gender-Report 2022 bescheinigt der Universitätsmedizin Essen den Spitzenplatz im Vergleich der Universitätskliniken, auch die Begutachtung durch den Wissenschaftsrat 2018 hat die Gleichstellungsmaßnahmen sowie deren strukturelle Verankerung explizit hervorgehoben. Mit dieser positiven Dynamik durch systematische Frauenförderung auf Fakultätsebene und in Kooperation mit einem sehr gut aufgestellten dezentralen Gleichstellungsteam, das aus sechs Professorinnen (plus Koordinatorin) besteht, ist die Medizinische Fakultät ein Modell auch für andere Fakultäten.

Vereinbarkeit

Die systematische Förderung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie* mit Wissenschaft, Beruf und Studium wird mit der strukturellen Verankerung im Diversity Support Center und der damit verbundenen Integration in den Zuständigkeitsbereich der Prorektorin für Universitätskultur, Diversität & Internationales als Querschnittsthema verstärkt in alle strategischen Überlegungen der UDE eingebunden. Die UDE nutzt das **audit familiengerechte hochschule** der berufundfamilie Service GmbH seit 2010, um nachhaltig familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen zu entwickeln. Seit 2007 hat sich die UDE alle drei Jahre erfolgreich um das Prädikat **Total E-Quality** beworben, das Universitäten auszeichnet, die Gleichstellung und Diversity als Querschnittsaufgaben über die gesetzlichen Vorgaben hinaus verstehen und leben. 2022 ist die UDE darüber hinaus dem Verein Familie in der Hochschule e.V. beigetreten und hat ein UDE-internes Netzwerk Familie* gegründet.

Zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Care-Aufgaben (Kind(er) / pflegebedürftige Angehörige) gibt es an der UDE einen **Feuerwehrtopf**, der kurzfristige Kinderbetreuungs-

bedarfe in besonderen Situationen (u. a. plötzliche Erkrankung, Ausfall der Regelbetreuung, Teilnahme an auswärtigen Tagungen) (teil)erstattet. Allen UDE-Angehörigen (einschl. der Studierenden) steht regelhaft die **Back-Up-Betreuung** und der Babysitting-Service zur Verfügung sowie ein **Ferienangebot** mit getrennten Gruppen für Kids und Teens, das die Oster-, Sommer und Herbstferien vollständig umfasst. Bereits seit 2014 fördert die Medizinische Fakultät mit dem **Josepha und Charlotte von Siebold Habilitandinnen-Förderprogramm** erfolgreich Ärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aller Fachrichtungen, die sich in der **Post-Doc-Phase** befinden, eine Habilitation anstreben und Care-Aufgaben haben (seit 2022 auch Post-Habil). Im Förderprogramm „**Willkommen zurück**“ können sich Ärzt*innen und Wissenschaftler*innen, die nach der Elternzeit von mindestens sechs Monaten in die Wissenschaft zurückkehren und eine Habilitation anstreben, auf eine Forschungsförderung (max. € 40.000) bewerben. Im Rahmen des DFG geförderten **UMEA Programm Clinician Scientist** stehen Gelder für Gleichstellungsaspekte zur Ver-

fügung, die in Kooperation mit der Gleichstellung und dem von Siebold-Förderprogramm verwendet werden dürfen.

Qualifizierungsverlauf

Habilitationen haben im Qualifikationsprozess nur noch begrenzte Aussagekraft. Dies liegt sowohl an den fachkulturellen Unterschieden als auch an der **Etablierung „neuer“ Karrierewege** wie Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen. An der UDE erfolgt die mit Abstand größte Zahl der Habilitationen an der Medizinischen Fakultät. Mit 16 von 32 Habilitationen (50,0 %) im Jahr 2020 liegt das Universitätsklinikum deutlich über dem NRW-Schnitt (35,1 %) und auch über dem Bundesdurchschnitt (32,5 %). Angesichts eines Professorinnenanteils von unter 30,0 %, liegt die Herausforderung für die Medizinische Fakultät darin, den Erfolg in der Nachwuchsförderung in die Berufungspraxis und hier insbesondere in die Berufung von W3-Professorinnen zu übertragen. Die Habilitationen über alle anderen Fakultäten hinweg bewegen sich lediglich im einstelligen Bereich.

Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an der UDE

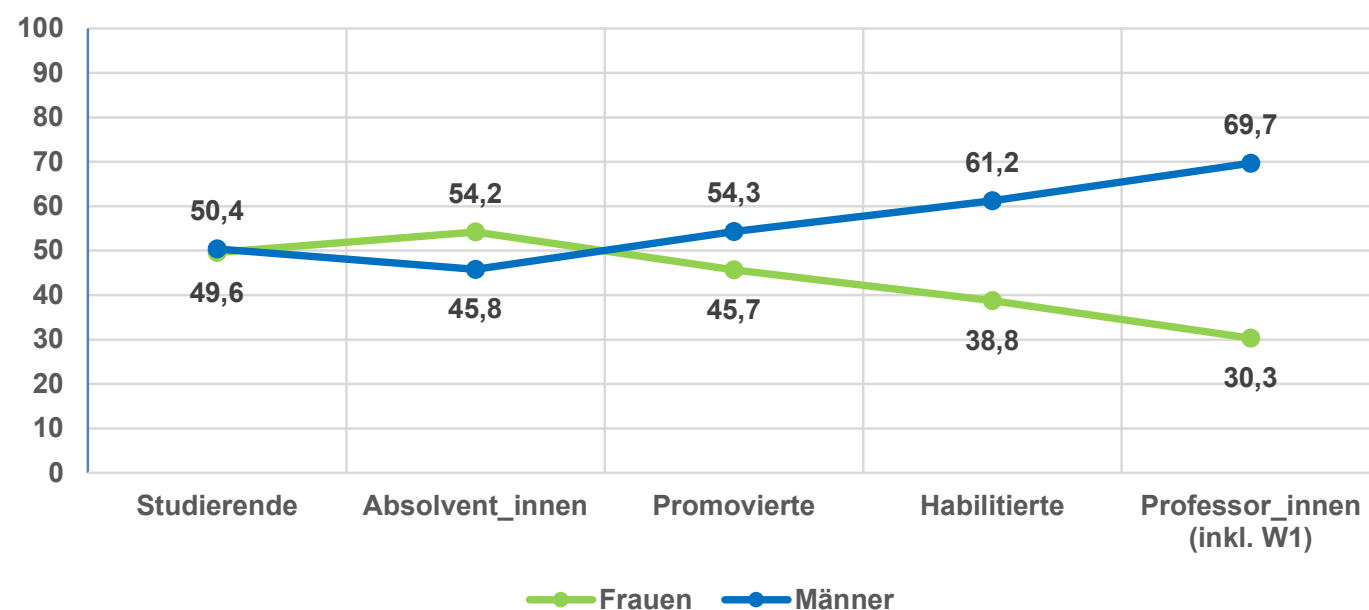


Abb. 7: Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf (Stand: 31.12.2022)

Mit Einführung des **Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA)** und der damit verbundenen Möglich-

keit der UDE bis zu 23 Juniorprofessor*innen zu berufen, hat sich die Zahl der W1-Professuren mit Tenure-Track deutlich erhöht. Mit einem W1-Profes-

sorinnenanteil von 48,6 % hat die UDE einen Meilenstein erreicht.⁷ Obwohl in fast allen Verfahren die Zahl der Bewerber größer als die der Bewerberinnen war, konnten sich Frauen in den kompetitiven Auswahlverfahren durchsetzen. Damit hat sich die Tenure-Track-Professur als geeignetes Mittel zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen erwiesen, insbesondere auch in Fächern und Fakultäten mit einem noch niedrigen Frauenanteil. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass die Juniorprofessur als verlässlicher Karriereweg geeignet ist, die Frauenanteile langfristig zu erhöhen. Gleichzeitig zeigt sich eine hohe Dynamik durch diejenigen, die aufgrund externer Rufe die Hochschule verlassen oder zur Rufabwehr vorzeitig auf W2 berufen werden. Das Rektorat hat bereits 2018 beschlossen, **Juniorprofessuren regelhaft mit Tenure-Track** auszustatten. Da der Tenure-Track an der UDE bisher in der Regel nach W2 ausgeschrieben worden ist, führt dies zu einem Anstieg der Frauenanteile insbesondere an W2-Professuren. Hier bedarf es perspektivisch genauer Analysen, welche Stellen mit **Tenure-Track-Option nach W3** ausgeschrieben werden können, um den Bewerberinnenkreis bei einer Professur zu vergrößern, die in eine W3-Professur einmündet. Mit ihrer **Tenure-Track-Ordnung** hat die UDE die Voraussetzungen für die verschiedensten Berufungsmodelle auf Lebenszeitprofessuren geschaffen: W1 mit TT nach W2, W1 mit TT nach W3, befr. W2 mit TT nach W2/W3 oder befr. W3 mit TT nach W3.

Die Juniorprofessur bildet nur einen Baustein in einem komplexen Maßnahmengefüge, da die Gruppe quantitativ nicht ausreicht, um die Zahl der Professorinnen so dynamisch zu erhöhen, dass **Pari-tät 2030** in allen Bereichen erreicht werden kann. Dementsprechend ist es zwingend notwendig, die gezielte Berufung von Frauen – unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Bestenauslese – durch ein **UDE-internes Professorinnenprogramm** in das Zentrum der strategischen Weiterentwicklung des Berufungsmanagements zu stellen. Dazu hat sich die UDE bereits im aktuellen **Rahmenplan zur Gleichstellung** der Geschlechter (2022-25) verpflichtet.

⁷ https://www.uni-due.de/de/forschung/wiss_nachwuchs_wisna.php; <https://www.duz.de/beitrag//id/1399/-kluge-koepfe-klug-integriert>

Angebote für Wissenschaftlerinnen

Mit der Eröffnung des **Graduate Center Plus (GC Plus)** im Jahr 2018 wurde eine zentrale Graduierteneinrichtung für Promotionsinteressierte, Doktorand*innen, Postdoktorand*innen und die Junior Faculty (Habilitand*innen, Nachwuchsgruppenleiter*innen, Juniorprofessor*innen) geschaffen. Seit 2019 wurden zusätzliche Angebote und Strukturen zur Sicherung der Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung am GC Plus eingerichtet. Wissenschaftlerinnen von der Masterphase bis zur Juniorprofessur können bei Bedarf kostenfrei **Beratung und Coaching** sowie Trainings in geschütztem Rahmen in Anspruch nehmen. Dabei wird ein intersektionaler Ansatz verfolgt. Auf **UA Ruhr** Ebene wird das GC Plus durch die **Resesarch Academy Ruhr** als universitätsübergreifende Plattform mit der Ruhr-Universität Bochum und der TU Dortmund zur Förderung von Doktorand*innen und promovierten Wissenschaftler*innen ergänzt. Gemeinsame Programme zur überfachlichen Qualifizierung und Vernetzung unterstützen die Karrierewege. Im GC Plus gibt es zudem eine vertrauliche Anlaufstelle in herausfordernden Situationen und bei **psychischen Belastungen**. Die beiden Coaches sind zertifiziert und absolvieren aktuell die Zusatzausbildung „**Mental Health First Aider**“ des Mannheimer Zentralinstituts für seelische Gesundheit. Dadurch können seelische Gesundheitsprobleme schneller erkannt, angesprochen und die Selbstfürsorge gestärkt werden. Die Ersthelferinnen informieren bei Bedarf kompetent über relevante Beratungs- und Behandlungsstellen.

Als Serviceleistung für DFG-Graduiertenkollegs und vergleichbare Verbundprogramme steht mit dem **Gender Consulting** bereits eine Infrastruktur zur Verfügung. Mit den Beratungsstrukturen des Essener Kollegs für Geschlechterforschung und des Graduate Center Plus werden Geschlechter- und Diversitätsperspektiven in direkter Zusammenarbeit mit den jeweiligen Wissenschaftler*innen entlang der **DFG Gleichstellungs- und Diversitätsstandards** in Forschungsinhalte und -methoden integriert, Gender

Balance bei PIs und in Teams gefördert und damit geschlechter- und diversitätssensible Forschungsstrukturen geschaffen.

2023 beteiligt sich die UDE erstmals an der **Postdoc Appreciation Week Germany** mit dem Postdoc Impulse: Achieving visibility in research – a gendered perspective.

Netzwerke für Wissenschaftlerinnen wie das EKfG-Nachwuchsforum, ein Kaminabend der Juniorprofessor*innen, ein ERC-Brunch, ein geplantes Netzwerk der Professorinnen in besonderer Verantwortung (Entwicklung von Entlastungsstrukturen) etc. werden unterstützt und ausgebaut.

Mentoring

Die UDE kennt und nutzt die Wirksamkeit von Mentoring-Programmen für die Verbesserung von Chancengerechtigkeit in den Übergängen zwischen den Karrierestufen Studium, Promotion, Postdoc und Professur. Ein Programm für Karrierewege außerhalb der Hochschule ergänzt das Portfolio.

Studium: Das **UDE-Mentoring-System (UMS)** bietet Studierenden durch Ansprechpersonen an jeder Fakultät die Möglichkeit, frühzeitig Kontakte im Studium zu knüpfen und Informationen für die Studienorganisation zu erhalten.

Studium / Promotion – außeruniversitäre Karriere:

Das Diversity Mentoring **DiMento** vernetzt Master- und Promotions-Studierende in ihrer Vielfalt – Frauen*, Erstakademiker*innen, Studierende mit Zuwanderungsgeschichte und internationale Studierende im Übergang zum Beruf – seit über zehn Jahren mit berufsetablierten Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Kultur, Politik, Verwaltung und Wissenschaft.

Studium – Promotion und Promotion – Postdoc:

Um die Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen mittel- und langfristig weiter zu steigern, wurde vor über 15 Jahren durch die Universitäten der UA Ruhr das gemeinsame Programm **mentoring³** für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen eingerichtet, das sich aus den Säulen One-to-One-Mentoring, Seminare und Networking zusammensetzt.

In der **Medizinischen Fakultät** unterstützt **Medi-Ment 1:1** Wissenschaftlerinnen bei der Karriereorientierung und bietet Gelegenheit zum Aufbau einer Mentoring-Beziehung und vielfältige Netzwerkaktivitäten.

Fakultätsspezifische Auswertung

Die hochschul- und fakultätsspezifische Auswertung der Frauenanteile im Qualifizierungsverlauf zeigt, dass sich die Frauenanteile im Vergleich der Fakultäten sehr unterschiedlich entwickeln:

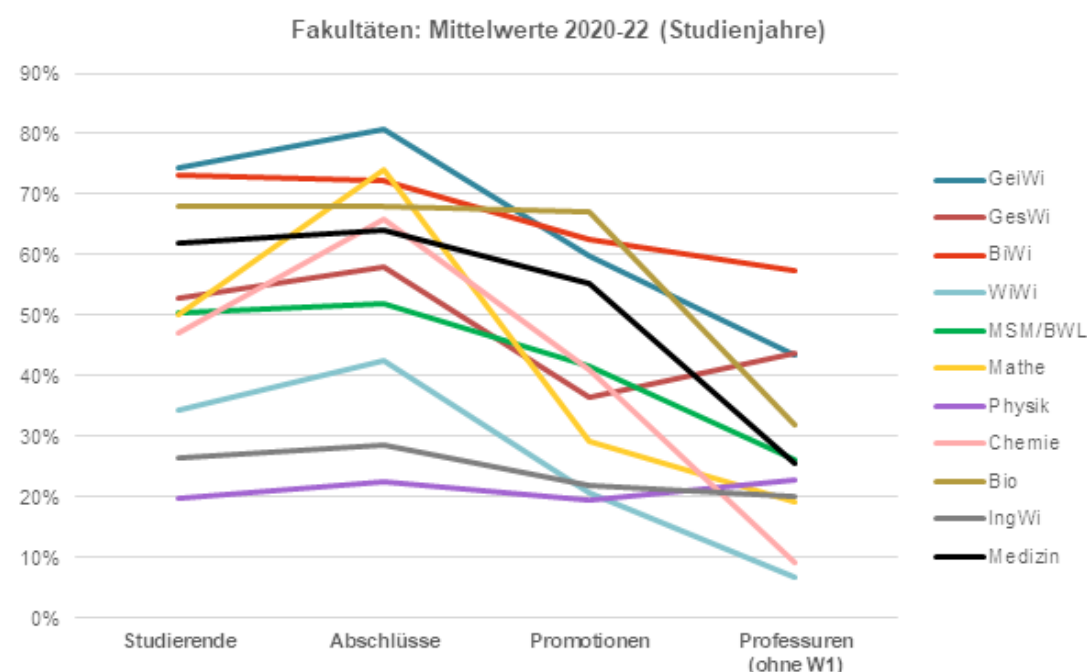
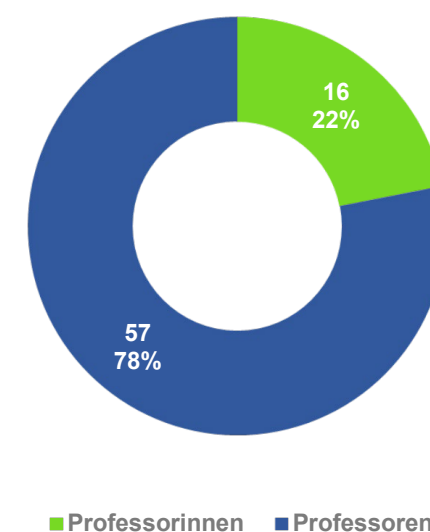


Abb. 8: Mittelwerte 2020-22 nach Fakultäten

Es zeigt sich, dass Fakultäten, die wie etwa die Geisteswissenschaften von einer komfortablen Ausgangssituation starten, massive Drop-out-Effekte in den Qualifikationsphasen nach dem Studienabschluss aufweisen. Physik oder Ingenieurwissenschaften dagegen starten von einem niedrigen Ausgangsniveau, können aber den Anteil an Wissenschaftlerinnen durch die verschiedenen Karriere-stufen hindurch relativ konstant halten. In Fakultäten wie Mathematik und Chemie schließen Studentinnen extrem erfolgreich das Studium ab – das Absinken der Frauenanteile ist in der Folge umso gravierender. Die Analyse macht deutlich, dass sich die fakultätsspezifische Entwicklung der Frauenanteile über die Qualifizierungsstufen hinweg zwar



quantifizieren lässt, wir aber noch zu wenig über die genauen Ursachen für diese Drop-out-Effekte in der wissenschaftlichen Karriere wissen. Diese Lücke soll mit der Ausweitung des Diversity-Monitorings auf Wissenschaftlerinnen geschlossen und eine evidenzbasierte Weiterentwicklung von Maßnahmen ermöglicht werden.

Ingenieurwissenschaften

Bei 30 Berufungen seit 2013 sind neun Frauen erfolgreich berufen worden. Insbesondere in den letzten Jahren ist das aktive Bemühen und auch der Erfolg der Fakultät zur Veränderung der Frauenanteile deutlich sichtbar:

Jahr	Bes. -Gruppe W2/W3 (i = insgesamt • w = weiblich)		
	i	w	w %
2013	4	0	0,0%
2014	3	0	0,0%
2015	2	1	50,0%
2016	1	0	0,0%
2017	5	1	20,00%
2018	2	1	50,0%
2019	2	0	0,0%
2020	2	1	50,0%
2021	3	2	66,7%
2022	2	1	50,0%
2023	4	2	50,0%
alle	30	9	30,0%

Abb. 9 und 10: Professorinnenanteile und Dienstantritte in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften (Stand vom 30.06.2023)

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften hat durch einen speziellen Analyse-Prozess der bereits erfolgten Berufungsverfahren den Erfolg bzw. Misserfolg hinsichtlich der Gewinnung von qualifizierten Frauen im Rahmen eines über die Ziel- und Leistungsvereinbarungen finanzierten Projektes mehrschichtig untersucht. Die Einführung von „**Quality Gates**“ soll einerseits den Berufungsprozess als solchen optimieren und andererseits eine gezielte Förderung für die Berufung von Frauen sicherstellen. Im Sinne einer freiwilligen Compliance-Regelung sollen die Quality Gates die Arbeit der Berufungskommission unterstützen. Angelehnt an den PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) soll ein

kontinuierlicher Verbesserungsprozess entstehen: Vor Beginn der eigentlichen Arbeit der Berufungskommission wird eine Liste potentieller Bewerberinnen erstellt (Q1); vor der Veröffentlichung der Ausschreibung werden bereits alle Termine inkl. Ausweichtermine der Berufungskommission festgelegt (Q2); im gesamten Verfahren wird die Frauenquote überwacht (Q3). Die Quality Gates werden in den laufenden Berufungsverfahren eingesetzt (PDCA – Do) und weitere Verbesserungspotentiale ermittelt. Nach Abschluss der Verfahren wird es mit den Berufungskommissionen einen Check (PDCA – Check) geben. Die hier ermittelten Erkenntnisse fließen dann in die nächsten Berufungsverfahren ein (PDCA – Act).

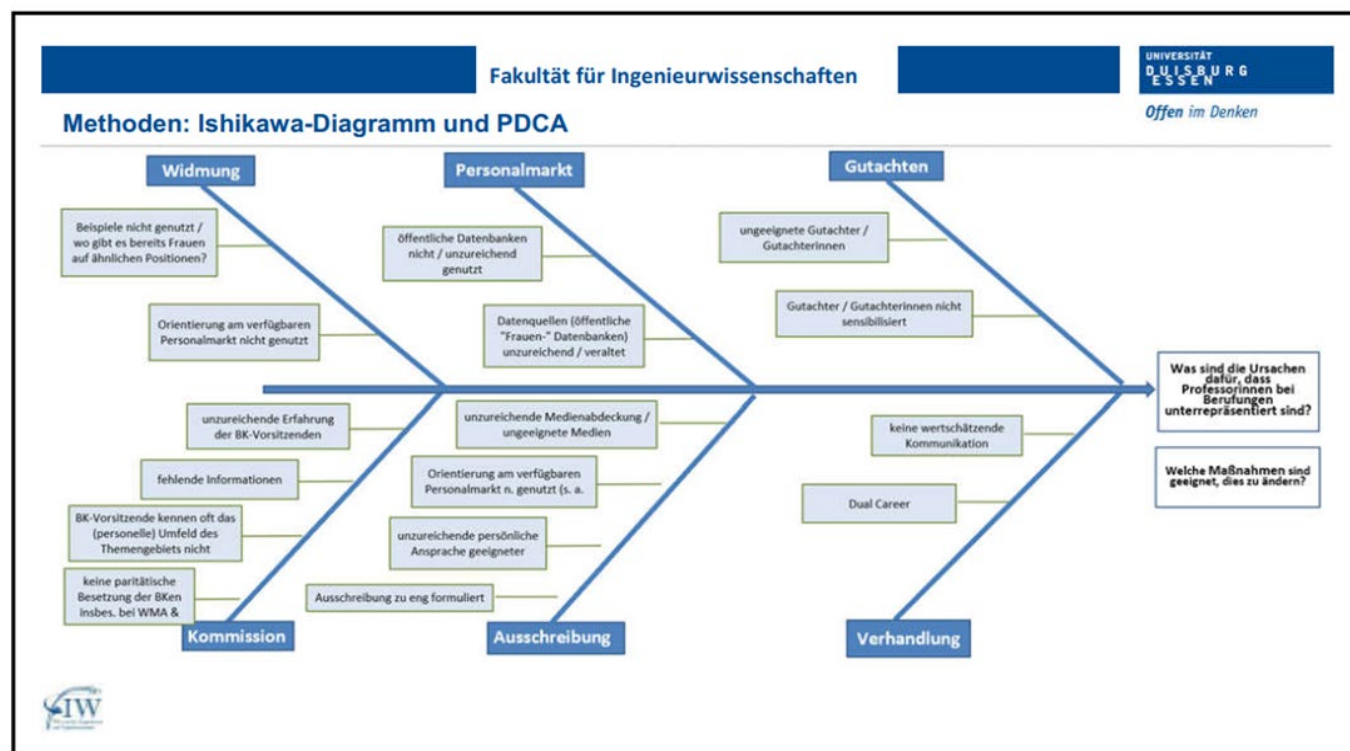


Abb. 11: Quality Gates: Ishikawa-Diagramm und PDCA

Mit der Berufung von Professorin Dr. Doris Segets auf die W3-Professur für Particle Science and Technology hat die Fakultät für Ingenieurwissenschaften erstmals W1 mit TT nach W3 besetzt. Das diverse Team rund um Doris Segets hat das aus Gleichstellungsmitteln geförderte Projekt „Diversitäts- und gendersensible Teamentwicklung“ pilotiert. Darüber hinaus ist Doris Segets sicht- und hörbar in der UDE-Podcast-Reihe **Forschungstalente**, einer diversitätsorientierten Kampagne der UDE, um die Sichtbarkeit von Early Career Researchers zu erhöhen. Sechs der neun hier vorgestellten Talente sind Frauen.⁸

Mit dem Aufbau des interdisziplinären Studiengangs **Komedia – Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaft**: Ein Studiengang aus Informatik, Psychologie und Medienwissenschaften ist es gelungen, einen hohen Anteil an Studentinnen (66,9 %) für ein technisch ausgerichtetes Studium zu gewinnen. Professorin Dr. Nicole Krämer ist mit der 2016 neu ausgerichteten Denomination **Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien** eine der sechs **Netzwerk-**

⁸ Dr. Caroline Richter; Professorin Dr. Doris Segets; Professorin Dr. Franziska Muckel; Giulia Clara Romano, Ph.D.; Dr. Derya Gür-Seker; Dr. Jessica Schwittek

professuren der UDE, langjähriges Mitglied des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie Scientific Board Member des 2021 gegründeten Research Center Trustworthy Data Science and Security der Research Alliance Ruhr. Damit ist sie eine zentrale Akteurin zur Verankerung der Genderdimension in der internationalen Spitzenforschung zu drängenden Zukunftsfragen. Aus den Ingenieurwissenschaften heraus erfolgt die Neugründung einer Fakultät für Informatik. Die hier angestoßenen Veränderungsprozesse sollen in modifizierter Form Eingang in die neue Fakultät finden (**s. Spotlight 1**).

Mercator School of Management & Wirtschaftswissenschaften

An der UDE gibt es mit der **Fakultät für Wirtschaftswissenschaften** (WiWi in Essen) und der **Mercator School of Management** (MSM in Duisburg) zwei wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten, die sich sowohl bezogen auf die Ausgangssituation als auch auf eine erfolgreiche Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen deutlich unterscheiden. Die MSM ist hinsichtlich der Studierendenzahlen paritätisch aufgestellt, in Essen liegt der Studierendenan-

teil bei ca. 40,0 %. Mit einem Promovendinnenanteil von über 40,0 % und einem Professorinnenanteil von inzwischen 26,3 % (ohne W1) gelingt es der MSM, Frauen für wissenschaftliche Karrieren zu gewinnen. Obwohl es der MSM mit großem Engagement in den letzten Jahren mehrfach gelungen ist, hochqualifizierte Bewerberinnen zu akquirieren und Berufungslisten mit Frauen auf den ersten Listenplätzen zu beschließen, konnten die Berufungen aufgrund der zunehmenden Konkurrenz der Universitäten untereinander nicht immer erfolgreich für die UDE abgeschlossen werden. Dies erschwert eine Prognose für die Entwicklung der Fakultät.

Anders stellt sich die Situation an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften dar: Mit einer Promovendinnenquote von nur 20,8 % halbieren sich die Frauenanteile zwischen dem Studienabschluss und der Promotion. Nach dem Ausscheiden bzw. Weggang von Wissenschaftlerinnen haben die Wirtschaftswissenschaften nur noch einen Professorinnenanteil von 6,9 %.⁹ Gemeinsam mit dem Rektorat hat die Fakultät die Situation analysiert und mit den Handlungsfeldern Berufungspolitik, Fakultätsstrukturen und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Kernbereiche identifiziert, die zu einer signifikanten Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts führen sollen. Die Innovationen in diesem Bereich werden als **Spotlight Nr. 2** dargestellt.

Mathematik

Paritätisch im Studienverlauf sind auch die Frauenanteile in der **Fakultät für Mathematik**. Mit einer **Absolventinnenquote von knapp 75,0 %** schneiden Frauen hier überdurchschnittlich gut ab. Mit einem Promovendinnenanteil von knapp 30,0 % und einem Professorinnenanteil von 18,0 % gelingt es bisher nicht hinreichend, Frauen im Wissenschaftssystem zu halten. Insbesondere im Fach Mathematik zeigt sich hier eine zunehmende Konkurrenz zwischen Schule und Wissenschaft, die

hier dazu führt, dass Frauen sich vermehrt für den Schuldienst entscheiden und Männer eher im Wissenschaftsbetrieb verbleiben.

Der Fakultät für Mathematik ist es gelungen, Professorin Dr. Anita Winter als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu gewinnen, die als Vorsitzende der Universitätskommission für Diversity Management ihre Expertise für Gender- und Diversitätsfragen in die Fakultät einbringt. Mit Professorin Dr. Petra Wittbold gibt es darüber hinaus eine Ansprechperson für Frauen in der Promotionsphase. In der Fakultät hat sich in den letzten Jahren ein starkes Bewusstsein entwickelt, die Qualifizierung und die Gewinnung von hochqualifizierten Bewerberinnen durch adressatenspezifische Maßnahmen zu verstärken. In der Mathematik werden in den kommenden drei Jahren keine Professuren besetzt, so dass sich keine Spielräume zur Entwicklung der Gleichstellungsquote ergeben.

Physik

In der Fakultät für Physik sind knapp 23,0 % der Absolvent*innen weiblich. Mit einem Promovendinnenanteil von fast 20,0 % gelingt es der Physik, Frauen erfolgreich in der Wissenschaft zu halten. Gleichzeitig ist die UDE mit einem Professorinnenanteil von 20,7 % (ohne W1) im Vergleich zu einem NRW-Schnitt von 11,3 % und einem Bundesschnitt von 13,7 % sehr gut aufgestellt. Die mit Professorin Dr. Karin Everschor-Sitte besetzte W3-Professur für Theoretische Physik wird im Rahmen des **Professorenprogramms III** gefördert. Als Ad-Personam berufene Experimentalphysikerin forscht Professorin Dr. Gabi Schierning seit Februar 2023 an dem Research Center Future Energy Materials and Systems (RC FEMS) der Research Alliance Ruhr. Eine Entwicklung des Professorinnenanteils bis 2026 auf 29,0 % und bis 2030 auf 35,0 % ist hier möglich. In der Physik zahlt sich bereits jetzt ein sehr breites Engagement zur Veränderung der Frauenanteile

⁹ Eine Besonderheit der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften besteht darin, dass neben Professor*innen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften zu etwa 45,0 % auch Professor*innen des Fachbereichs Informatik dort tätig sind; eine Detailanalyse der Fakultät hat jedoch gezeigt, dass die beschriebenen Abweichungen zwischen den Fakultäten Mercator School of Management und Wirtschaftswissenschaften auch dann weiterhin bestehen, wenn die Betrachtung beider Fakultäten auf den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften eingegrenzt wird.

auf allen Karrierestufen aus. Ein Dekan, der sein Büro als Eltern-Kind-Büro zur Verfügung stellt, hat hier ebenso zum Kulturwandel beigetragen wie das hohe Engagement, das durch die großen Verbundforschungsprojekte getragen wird (z. B. **SFB 1242**). Im Bereich der Studierendengewinnung haben der bereits seit 2002 etablierte Schüler*innenwettbewerb **freestyle-physics**, das **NanoSchoolLab** sowie die **Nacht der Physik** bundesweite Strahlkraft.

Chemie

In der **Fakultät für Chemie** sind die Studienanfänger*innen paritätisch, Studentinnen schließen mit fast 66,0 % das Studium erfolgreicher ab. Mit einer Promovend*innenquote von 41,1 % gelingt es zwar zunächst, Frauen in der Wissenschaft zu halten, das Geschlechterverhältnis kippt nach dieser Karrierestufe jedoch erheblich. Der Professorinnenanteil konnte in 2023 auf 13,0% (ohne W1) bzw. 17,9 % (mit W1)¹⁰ gesteigert werden, liegt jedoch weiterhin unter dem NRW-Schnitt von 21,8 % und dem Bundesschnitt von 19,6 %. Die Fakultät hat insbesondere im Hinblick auf große Verbundforschungsprojekte (z. B. **SFB TRR 270 HoMMage**, **SFB 1242**, **CRC/TRR 247**, **SFB 1093 mit dem Programm Aspire**) intensive Bemühungen zur Berufung von Professorinnen auf den Weg gebracht. Dies zeigt sich darin, dass der Frauenanteil an den Juniorprofessor*innen mit der Berufung von Corina Andronescu (Elektrochemische Katalyse 2018) und Anzhela Galstyan (Nanomaterialien in aquatischen Systemen 2021) mit 45,5 % fast ausgeglichen ist. Mit Katrin Domke (Physikalische Chemie von Flüssig-Fest-Grenzflächen in heterogener Katalyse

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

Parität 2030 kann nur erreicht werden, wenn es gelingt, auf zentraler sowie dezentraler Ebene den Kulturwandel so voranzutreiben, dass er signifikante Auswirkungen auf die Dynamik des Berufungsprozesses entfalten kann. Dafür definiert die UDE quantitative und qualitative Ziele.

Gleichstellungsquote

Die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW ist der gesetzliche Rahmen und zentrales Mittel, um auf quantitativer Ebene die Gleichstellungsziele

¹⁰ Stand 30.06.2023.

und chemischer Energiekonversion 2022) konnte eine Berufung auf W3 und mit Sabrina Disch (Anorganische Chemie 2023) eine Berufung auf W2 realisiert werden. Auf die hier sichtbar werdenden Drop-out-Effekte in der Qualifikationsphase reagiert die Fakultät mit dem Aufbau eines fachspezifischen Mentoringprogramms (s. u.).

Biologie

Die **Fakultät** zeichnet sich mit konstant hohen Frauenanteilen von fast 70,0 % beginnend mit den Studienanfängerinnen bis hin zu den Doktorandinnen aus. Bei den W1-Professuren konnte ein Frauenanteil von 100,0 % realisiert werden. Der Frauenanteil an den Professuren liegt bei 31,8 % (ohne W1) und damit auch über dem NRW- und Bundesschnitt von übereinstimmend 28,4 %. Seit 2013 sind zwölf Berufungen auf W2/W3-Professuren erfolgt, davon sechs Professorinnen, alle auf W2: Shirley Knauer (Molekularbiologie 2016), Perihan Nalbant (Molekulare Zellbiologie 2016), Elsa Garcia Sánchez (Computational Biochemistry 2017), Barbara Saccà (DNA-Nanotechnologie 2019), Doris Hellerschmied-Jellinek (Mechanistische Zellbiologie 2022), Sonja Rückert (Eukaryotische Mikrobiologie 2023) sowie Jelena Pantel (W1 mit TT nach W2 Modellierung von Süßwasser Ökosystemen 2022). Die Fakultät strebt einen Frauenanteil von 38,0 % bis 2026 an. Zwischen dem 01.01.2027 und dem 31.12.2030 erreichen keine Professor*innen regulär die Altersgrenze. Trotz der überaus erfolgreichen Berufungspolitik hat die Fakultät bis 2030 folglich nur begrenzte Möglichkeiten Parität zu erreichen.

der Hochschule zu erreichen. Das Rektorat legt im Einvernehmen mit den Fakultäten Gleichstellungsquoten für drei Jahre fest. Gemäß Berufungsordnung § 9a Abs. 4 ist die Gleichstellungsquote dann bei der Entscheidung zum Berufungsvorschlag zu

beachten. In Ergänzung zu dem am Kaskadenmodell orientierten **Statistikportal**, das die an der UDE verankerte Koordinationsstelle des **Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW** zur Verfügung stellt, hat die UDE das oben genannte **Gleichstellungscontrolling-Datenportal** entwickelt. Dieses

ermöglicht, die UDE-Daten mit den vom Bundes- und Landesamt für Statistik veröffentlichten Daten in Beziehung zu setzen und die fakultätsspezifische Entwicklung z. B. durch freiwerdende Stellen zu prognostizieren. Wichtig ist der Blick auf die Gleichstellungsquote:

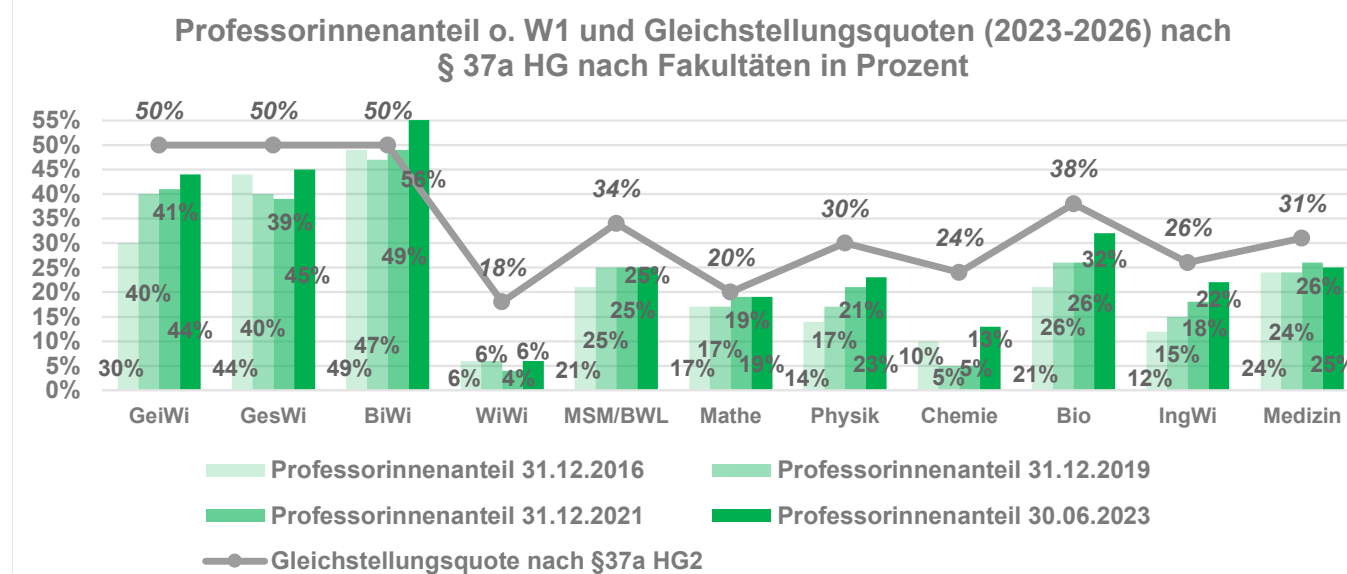


Abb. 11: Professorinnenanteil ohne W1 und Gleichstellungsquoten; *Medizin Stand 31.12.2022 statt 30.06.2023

Die **W1-Professuren** werden nicht in die Berechnung der Gleichstellungsquote einbezogen, da diese als nächstuntere Qualifikationsstufe analog zur Habilitation in die Grundlage zur Berechnung der Ausgangsgesamtheit eingehen. Die graue Linie zeigt die in 2023 festgelegten Gleichstellungsquoten für den Zeitraum bis 2026, die sich gerade im Abstimmungsprozess zwischen Rektorat und Fakultäten befinden.

UDE SPOTLIGHTS

Die Idee der UDE-Spotlights ist es, Fakultäten zu identifizieren, in denen die Herausforderungen bei der Rekrutierung von Frauen auch landes- bzw. bundesweit am größten sind, und die durch **Innovationen** bereits zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses beigetragen haben. Diese Innovationsprojekte betreffen drei Hauptbereiche: **Berufungspolitik, Fakultätsstrukturen** und **Förderung von Early Career Researchers**. Die Fakultäten Wirtschaftswissenschaften und Informatik haben traditionell niedrige Frauenanteile und stehen – bezogen auf alle Qualifikationsphasen – in einem Wettbewerb mit der Wirtschaft. In dieser Konkurrenz ist eine zentrale Ursache für den Gen-

der Pay Gap begründet. Gleichzeitig ist in Deutschland eine größere Verfügbarkeit von qualifizierten Frauen in frühen Karrierestufen zu verzeichnen, die auf W2, aber nicht auf W3-Professuren berufen werden. Anderen Ländern im europäischen Umfeld gelingt es deutlich besser, die Frauenanteile auch in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen in Richtung Parität zu entwickeln. Mit den bereits vorhandenen englischsprachigen Studiengängen und Studienanteilen ist an der UDE eine schnelle Integration in die Lehre möglich. Gleichzeitig bieten englischsprachige Studiengänge auch die Möglichkeit, international Studentinnen zu gewinnen. An den genannten Fakultäten gibt es die Awareness, dass dies umgesetzt werden muss. Mit Prof. Dr. Erwin Amann, Dekan in den Wirtschaftswissenschaften, und Prof. Dr. Torben Weis, designierter Dekan der in Gründung befindlichen Fakultät für Informatik, gibt es Verantwortungstragende, die dies gezielt vorantreiben. Sie setzen sich für Gender Balance ein und haben zu diesem Zweck bereits Pilotprojekte auf den Weg gebracht, von denen einige als Best Practice bereits andere Fakultäten an der UDE zur Nachahmung angeregt haben.

SPOTLIGHT 1: NEUGRÜNDUNG FAKULTÄT FÜR INFORMATIK

Die an der UDE aktuell in Neugründung befindlicher Fakultät für Informatik bringt Kompetenzen zusammen, die bisher in den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften verankert sind. Diese zukunftsweisende Neugründung in einem technischen Bereich stellt für eine große Universität mit etablierten Fakultätsstrukturen eine enorme Möglichkeit dar, eine **Kultur der Chancengleichheit** in einem universitären Bereich zu etablieren, in dem Frauen bisher stark unterrepräsentiert sind. Das Konzept der neuen Fakultät für Informatik ist jedoch nicht darauf ausgerichtet, bereits bestehende Strukturen in die neue Fakultät zu übernehmen, sondern diese auf ein Fundament zu gründen, das auf innovative Ideen bereits aus den Ausgangsfakultäten setzt, um Strukturen zur Dynamisierung der Frauenanteile zu entwickeln. Um die Berufungspolitik der neuen Fakultät von Beginn an einem genauen Analyseprozess zu unterziehen und ein **chancengerechtigkeitsorientiertes Qualitätsmanagement** zu etablieren, übernimmt die Fakultät für Informatik die in den Ingenieurwissenschaften entwickelten Quality Gates (siehe oben).

Der Dekan versteht **Chancengerechtigkeit als Führungsaufgabe**. Eine Professorin soll Prodekanin werden. Auf Ebene der Berufung, im Hinblick auf Personalauswahl auf allen Hierarchieebenen sowie bezogen auf die Gender- und Vielfältigkeitsdimensionen in Spitzenforschung und Lehre setzt sich das Dekanat dafür ein, einen signifikanten Beitrag zur Qualifizierung und systematischen Förderung von Frauen in der Informatik zu leisten. In diesem Sinne verpflichtet sich die neue Fakultät zu weiteren Innovationen, um der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen in der neuen Fakultät und insbesondere bei W3-Professuren entgegenzuwirken. Die neue Fakultät wird einen Anteil der bevorstehenden **Berufungen** durch W1 mit TT nach W3-Verfahren besetzen. Somit erhöht die neue Fakultät nicht nur die Anzahl von Professorinnen, sondern steuert auch dem **Gender Pay Gap** entgegen. Um den Pool möglicher Kandidatinnen zu erweitern, rekrutiert die

Fakultät – unterstützt durch das Science Support Center – international. Die Fakultät beabsichtigt, den Frauenanteil durch Direktberufungen zu erhöhen. Mit der Strategie „People first“ sondiert die Fakultät zunächst, welche Kandidatinnen potentiell für die UDE zu gewinnen wären. Auf dieser Grundlage erfolgt dann entweder eine Direktberufung oder eine Ausschreibung, die so offen formuliert ist, dass möglichst viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen für eine Bewerbung an der UDE angesprochen werden können. Die Fakultät erkennt in der **Besetzung der Berufungskommissionen** die Notwendigkeit eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses an und ist offen für die Einladung von Mitgliedern anderer Fakultäten sowie von Externen, um die paritätische Beteiligung von Frauen besser durchzusetzen. Gleichzeitig steht die Fakultät vor dem Problem, dass Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit extrem belastet werden, und ist deshalb bereit, **Maßnahmen zur Entlastung** zu ergreifen, einschließlich der punktuellen Reduktionen von Lehrdeputaten sowie vorgezogene Forschungsfreisemester, soweit dies im Rahmen der gesetzlichen Grenzen und Kapazitätsberechnungen für die Fakultät möglich ist. Die UDE verfügt über langjährige Erfahrung in strukturierten Doktorand*innenprogrammen und durch ihre Forschungsstärke auch in der Karriereentwicklung exzellenter Wissenschaftlerinnen. Der neuen Fakultät ist es ein Anliegen, die **Leistung von Wissenschaftlerinnen** durch Nominierungen für wichtige Auszeichnungen und Preise sowie durch die Sichtbarmachung der Leistungen auf allen Kommunikationswegen in Zusammenarbeit mit der UDE-Pressestelle zu unterstützen.

Die Spotlights identifizieren die Fakultäten, in denen die Herausforderungen und Chancen am größten sind. Die UDE hat Strukturen geschaffen, um den Herausforderungen zu begegnen und die Chancen zu einer wirksamen Dynamisierung der Frauenanteile zu ergreifen.

Die Möglichkeit, durch eine Auszeichnung als „**gleichstellungsstarke Hochschule**“ die Förderung einer zusätzlichen Stelle für eine Wis-

senschaftlerin auf dem Weg zur Professur zu erlangen, würde das Potential mit sich bringen, mit einer entsprechenden Stelle in der neugegründeten Fakultät für Informatik maßgeblich den Kulturwandel zu befördern. Flankierend würde die UDE Mittel vorsehen, um die Kollegin in einem männlich dominierten Umfeld durch gender- und diversitätsorientierte Teamentwicklung und persönliches Coaching bestmöglich zu unterstützen.

SPOTLIGHT 2: FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Die Fakultät hat bewiesen, dass sie grundsätzlich in der Lage ist, exzellente Frauen zu rekrutieren, die einen wichtigen Beitrag für die Universität und das Fach leisten. In Bereichen wie experimentelle Ökonomie, Personal, Arbeit und Organisation, Migrationsökonomie und neuerdings auch nachhaltige Ökonomie entwickelt die Fakultät **innovative Forschungsfelder** weiter, die für Forscherinnen in frühen Karrierephasen besonders attraktiv sind. Die Fakultät hat zwei Innovationen eingeführt, die für andere UDE-Fakultäten vorbildlich sind: Ad-Personam-Rekrutierungen zur Verbesserung des Frauenanteils bei W3-Professuren und die Vorbereitung einer internen Studie, die die Fakultät nutzen will, systematischen und fachspezifischen Benachteiligungen von Frauen in Berufungsverfahren entgegenzuwirken.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat in den letzten zwei Jahren zwei ihrer W3-Professuren für die **Ad-Personam-Berufung** von Frauen auf internationaler Ebene vorgesehen. Eine solche Berufung ermöglicht HG NRW § 38 (3), wenn für die Besetzung einer mit der Besoldungsgruppe W3 bewerteten Professur eine in besonders herausragender Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt. Der Dekan hat eine führende Rolle bei den persönlichen Kontakten für die Rekrutierung übernommen, die Fakultät hat international führende Forscherinnen identifiziert und mit ihnen verhandelt. Ad-Personam-Rekrutierungen haben den Vorteil, dass sie sich auf den An-

teil von Frauen auf W3-Professuren auswirken und zur Reduktion des Gender Pay Gaps beitragen können. Im Konkreten hat sich aber gezeigt, dass diese Frauen oft bereits hervorragende Positionen innehaben und der Wettbewerb um sie extrem hoch ist. In Folge dessen haben die Ad-Personam-Rekrutierungen noch nicht zur Einstellung einer Professorin geführt, aber an die daraus gewonnene Erfahrung knüpft eine weitere Strategie an: In einem aktuellen Besetzungsverfahren unternimmt die Fakultät eine **themenoffene Rekrutierung**. Bei einer Professur, deren Gebiet ursprünglich drei Bereiche umfasst hat, ist die Denomination so verändert worden, dass jetzt Kandidatinnen mit ausgewiesener Expertise in einem der drei Bereiche gesucht werden.

Während sich der Anteil der Frauen, die sich für eine Professur in den Wirtschaftswissenschaften qualifizieren, national und international verbessert, befinden sich Frauen in Deutschland insgesamt eher auf früheren Qualifikationsstufen als ihre männlichen Kollegen, die auf allen Stufen zu finden sind. Das Prinzip der Bestenauslese führt zu einem „crowding out“ von Frauen in W3-Verfahren. Als Pilotprojekt ist die Fakultät bereit, durch **W1 mit TT nach W3** Verfahren diesem Verdrängungseffekt entgegenzuwirken.

Die Fakultät möchte dem Weg der Fakultät für Ingenieurwissenschaften folgen und ein fakultätsspezifisches Programm wie **Quality Gates** entwickeln, mit dem Ziel, Berufungsverfahren im Hinblick auf eine Rekrutierung von Frauen zu optimieren. Daran knüpft auch ein Forschungsprojekt an, das auf Basis nationaler und internationaler Forschung zu geschlechtsspezifischen **Produktivitäts- und Publikationsunterschieden in der volkswirtschaftlichen Forschung** eine Untersuchung auf Grundlage UDE-interner Berufsregelungen (Berufungsleitfaden u. ä.) mit der Fragestellung durchführt, in wie weit Frauen hinsichtlich der Bewertungskriterien in den verschiedenen Bereichen benachteiligt sind. Es ist zu erwarten, dass die hier gewonnenen Erkenntnisse auch über die Fakultätsgrenze hinweg wichtige Einsichten für die zunehmend kontrovers geführte Diskussion über Journal Rankings als **Leis-**

tungsparameter in der Wissenschaft beitragen können.

Die geringe Anzahl von Frauen stellt eine Herausforderung für das Gleichgewicht der Geschlechter im Dekanat und in den Fakultätsstrukturen insgesamt dar. Eine in Gremienarbeit bereits sehr engagierte Professorin ist derzeit ein (wieder-)gewähltes Mitglied des Universitätssenats, vielfaches Mitglied von Berufungskommissionen und gefragte Gutachterin. Das Dekanat wirkt diesem Ungleichgewicht entgegen, indem es gezielt darauf achtet, Juniorprofessorinnen und neu berufene W2-Profes-

sorinnen nur klar begrenzt in die Gremienarbeit einzubinden, um wertvolle Forschungs- und Publikationszeiten zu schonen. Die Fakultät ist bereit, entsprechende **Entlastungsmaßnahmen** zu unterstützen und setzt sich aktiv dafür ein, die exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen für Wirtschaftspreise, für Akademien und für Veranstaltungen wie das Lindau Nobel Laureate Meeting zu nominieren. Die Fakultät setzt sich auch dafür ein, die **Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen** in den eigenen Kommunikationskanälen und in den Presseberichten der UDE-Pressestelle stärker zu profilieren.

4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen

Die Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen – hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen – erfolgt auf Basis der **verbindlichen Komponenten** des Gleichstellungskonzeptes für Parität.

Ergänzend zu dem **Monitoring der Geschlechterverhältnisse**, das eine fakultätsspezifische Analyse der Leaky Pipeline ermöglicht, wird das Diversity Monitoring im Hinblick auf Early Career erweitert. Erst indem wir über das HRK-geförderte Diversity Monitoring im WS 2023/24 Erkenntnisse gewinnen, die sich aus der amtlichen Statistik nicht ableiten lassen, können wir noch gezielter Schwerpunkte hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen setzen. Die im Folgenden skizzierten Überlegungen zu den verbindlichen Komponenten werden dementsprechend sukzessiv und evidenzbasiert weiterentwickelt.

Etablierung hochschulspezifisch angemessener gleichstellungsfördernder Maßnahmen, Anreize und Strukturen

Die UDE ergänzt die etablierten und dauerhaft verankerten Mentoringstrukturen auf zentraler Ebene durch das Mentoring für TT-Professuren sowie auf dezentraler Ebene durch ein Mentoringangebot in der Fakultät für Chemie, das als Pilotprojekt modellgebend auch für andere Fakultäten sein kann.

Mentoring für Tenure-Track Professor*innen

Mit dem **Mentoring für TT-Professor*innen** entwickelt die UDE ein Angebot für Wissenschaftler*innen

auf dem Weg zur Professur. Das Mentoring gründet auf der Beobachtung, dass die TT-Professur nicht automatisch in eine Lebenszeitprofessur einmündet, sondern trotz transparenter Kriterien eine extrem herausfordernde Lebensphase darstellt und durch Rahmenbedingungen determiniert ist, die seitens der Universität zum Teil nicht verändert werden können (z. B. wenn aufgrund beamtenrechtlicher Rahmenbedingungen keine Möglichkeit eröffnet ist, krankheitsbedingte Ausfälle innerhalb dieser Beschäftigung zu berücksichtigen). Das Mentoring unterstützt dabei, Prioritäten zu setzen und auch unter großem Druck die verschiedenen Anforderungen zu managen. Das Mentoring ist in der Tenure-Track Ordnung § 9 und über eine neue Stellenkapazität nachhaltig verankert.

Female Mentoring in Chemistry

Aktuell wird **FMENTiChem** entwickelt, ein durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Professorin Dr. Bettina Siebers konzipiertes und fakultätsspezifisches Mentoring-Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen. Gleichzeitig soll es auch das Bewusstsein bei den Verantwortungstragenden für die Visibilität und Anerkennung von Wissenschaftlerinnen erhöhen. Das Angebot wird eng verzahnt mit bestehenden Angeboten auf zentraler Ebene entwi-

ckelt. Ziel ist es, die Selbstorganisation der Wissenschaftlerinnen an der Fakultät zu initialisieren und ein bedarfsorientiertes, frauenspezifisches Angebot zu machen. Langfristig sollen Chemikerinnen auf allen Karrierestufen besser vernetzt und bei einer (selbst)bewussten Karriereplanung unterstützt werden. Damit wird die Fakultät insgesamt attraktiver für Wissenschaftlerinnen und damit auch für potentielle Bewerberinnen werden. So soll das Projekt auch einen Effekt auf eine erfolgreiche Berufungspolitik haben. Das Projekt hat die Chance, sich als Vorbild für andere Fakultäten zu entwickeln.

Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen umfassenden Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Berufungsmanagement wird unter Gleichstellungsaspekten kontinuierlich weiterentwickelt. In einem partizipativen Prozess unter Beteiligung von Senator*innen, der Gleichstellungskommission, der Kommission für Diversity Management und der Gleichstellungsbeauftragten ist der Berufungsleitfaden gender- und diversitätssensibel und mit Blick auf besondere Lebenssituationen hin überarbeitet worden. Parallel dazu werden auch Ausschreibungstexte entsprechend angepasst und ein neuer Diversitätspassus ist von der Kommission für Diversity Management vorgeschlagen worden. Gender- und Diversitätskompetenz werden in Ausschreibungen stärker gewichtet. Aktuell hat die UDE im Rahmen der Research Alliance Ruhr drei Open-Topic-Juniorprofessuren auf dem Gebiet der Geistes- und Sozialwissenschaften ausgeschrieben. Der Text, der das Profil der Bewerber*innen adressiert, weist explizit darauf hin,

dass individuelle Besonderheiten im Lebenslauf wie beispielsweise Kindererziehungszeiten oder Zeiten der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger angemessen Berücksichtigung finden. Zur aktiven Rekrutierung von best qualifizierten Professorinnen geht die UDE beispielsweise folgende Wege:

Zeitliche Vorverlagerung des Abstimmungsprozesses mit den Fakultäten im Hinblick auf anstehende Neuausschreibungen, umfassende Recherche des potentiellen Bewerberinnenfeldes, persönliche und dokumentierte Kontaktaufnahme zu den Bewerberinnen, Überprüfung der Denominationen, ggf. Erweiterung oder Anpassung, internationale Ausschreibungen als Standard, Prüfung der Möglichkeit von Ad-Personam-Berufungen, Ausschreibung von Professuren mit Genderdenomination, gleichzeitige Ausschreibung (Pool-Ausschreibungen), die ggf. mit einer Zielvorgabe im Hinblick auf die Frauenanteile verknüpft werden können, konsequentes Zeitmanagement zur Beschleunigung der Verfahren und damit Steigerung der Chance, Frauen zu berufen, Fortbildungen und Unconscious-Bias-Training für Berufungsbeauftragte und Mitglieder von Berufungskommissionen.

Um W3-Professuren erfolgreicher als bisher mit Professorinnen besetzen zu können und damit auch den Gender Pay Gap zu verringern, ist ein **internationales Recruiting von Wissenschaftlerinnen** notwendig, das wir in dieser Programmphase sowohl im Hinblick auf exzellente Postdocs als auch zur Gewinnung von W3-Professorinnen im UDE Science Support Center (SSC) personell verankern und professionalisieren werden.

Satzungsförmige Regelungen

Berufungsordnung

Ordnung der UDE zur Qualitätssicherung bei Tenure-Track-Verfahren und Berufungen ohne Ausschreibung

Gender- und diversitätssensibler Berufungsleitfaden (in Überarbeitung)

Ordnung über das Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge

Verfahren zur Vergabe und Bemessung von Leistungsbezügen

Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter 2022-25

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Antidiskriminierungsrichtlinie (2. Lesung im Rektorat 9/23)

Etablierung UDE-spezifischer Maßnahmen, die der Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur dienen

Mit der Gründung des Graduate Center Plus 2018 als zentraler Graduierteneinrichtung und der universitätsübergreifenden Zusammenarbeit mit Bochum und Dortmund in der Research Academy Ruhr gibt es nachhaltig etablierte Strukturen, um die Angebote zur Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur stetig und bedarfsorientiert anzupassen.

Maßnahmen zur Erhöhung und Planbarkeit und Attraktivität von Karrierewegen

Das Ziel, Frauen in der Wissenschaft zu halten, kann nur über die **Erhöhung der Planbarkeit und Attraktivität der Karrierewege** erreicht werden. Dazu gehören insbesondere strukturierte Programme: Die Vernetzung auf Ebene der **Junior Faculty** innerhalb der UA Ruhr wird gestärkt durch Überführung und konzeptionelle Neuausrichtung der etablierten und bisher von der Stiftung Mercator finanzierten Global Young Faculty in die Research Academy Ruhr. Zudem wird in den kommenden Jahren die Einrichtung weiterer **strukturierter Promotionsprogramme** durch die Hochschulleitung gefördert.

Exzellente Postdocs nehmen in kooperativen Forschungsverbänden oft Schlüsselpositionen ein. Um sie zu binden, wird ein abgestimmtes Verfahren entwickelt, das nicht nur, aber insbesondere diesem Personenkreis andere Langzeitperspektiven als Karrierepfad zur Professur bieten soll (Dauerstellenkonzept). Um auch vermehrt internationale Postdocs in Exzellenzclustern oder anderen Forschungsverbänden zu besetzenden Stellen zu gewinnen, wird die UDE ihre zielgerichtete Beteiligung an **internationalen Karrieremessen** ausbauen und

das etablierte Format **Research Explorer Ruhr: Two-week Summer School for (Prospective) Early Postdocs** (Frauenanteil: 40,0 %) stärker nutzen. Am Science Support Center wird ein Stellenanteil zum **internationalen Recruiting von Wissenschaftlerinnen** etabliert.

Die Tenure-Track-Professur ist und bleibt in Verbindung mit einem dauerhaft zur Verfügung stehenden Pool an dynamisch verteilten Stellen fest etabliert. Die UDE strebt an, darüber hinaus das Instrument **Tenure-Track auch im akademischen Mittelbau** einzusetzen – insbesondere in den großen Profilschwerpunkten und im Umfeld großer Verbundprojekte, um verlässliche Planungs- und Beschäftigungsperspektiven anzubieten.

Die UDE fördert die Attraktivität und den Erfolg der Karrierewege durch **Visibilität und Anerkennung**. Abgeleitet aus der Beobachtung der Pressestelle, dass Wissenschaftlerinnen eher geneigt sind, Presseanfragen abzulehnen, fördert die UDE das Training von Medienkompetenz als Baustein der Karriereplanung.

Mit den Zielen, eine **Reflexion des Begriffs der wissenschaftlichen Exzellenz** zu erreichen, strukturelle Barrieren für Frauen abzubauen, die Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen und Personen aus dem Bereich der Hochschulkommunikation zu stärken und die Sichtbarkeit der Leistungen von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, ist das BMBF-Forschungs- und Umsetzungsprojekt **EXENKO – Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteur*innen in der Hochschulkommunikation** unter Leitung von Professorin Dr. Ute Klammer gestartet. Die in diesem Programm entwickelten Tools sollen an der UDE getestet werden.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die Konzeptentwicklung einer **strukturellen Erweiterung der Kinderbetreuungseinrichtungen** ist bereits im Rahmen des Professorinnenprogramms III angestoßen und im Handlungsprogramm des audits familiengerechte hochschule 2022 sowie im zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter verankert worden. Mit dem Ziel für Familien* bestmögliche Rahmenbedingungen zu schaffen, bereitet die UDE einen Paradigmenwechsel von Großtagespflege in eigener Trägerschaft hin zu **betriebsnahen Kindertagesstätten** für Kinder bis zum Schuleintritt vor. Damit reagiert die UDE auf die veränderten Anforderungen, die an universitätsgerechte Kinderbetreuung gestellt werden. Gleichzeitig bieten Kindertagesstätten bessere Arbeitsbedingungen in einem Bereich, in dem Fachkräfte fehlen. Aktuell wird eine **Bedarfs-erhebung** unter den Beschäftigten und Studierenden der UDE als Grundlage für eine Intensivierung der Gespräche mit den beiden Städten Essen und Duisburg sowie potentiellen Trägern durchgeführt, um evidenzbasiert die Planungsprozesse zu begleiten. Bei der **Entwicklung neuer Campusflächen** (z. B. Technologiecampus Duisburg-Wedau) sind Kinderbetreuungseinrichtungen von Anfang an in die Pläne integriert. Ergänzend zu den bereits bestehenden Strukturen, um Wissenschaftler*innen mit Care-Aufgaben die Teilnahme an (internationalen) Tagungen und Kongressen zu ermöglichen, werden flankierende Kinderbetreuungsangebote bei allen UDE-Formaten ausgeweitet, um UDE-Wissenschaftler*innen und Gäste zu unterstützen und Familie* als Teil von **Universitätskultur** sichtbar zu machen. In einem partizipativen Workshop im Vorfeld der geplanten Bedarfsabfrage zum Thema Kinderbetreuung ist Flexibilisierung umfassend diskutiert worden. Insbesondere im Kontext von Care-Aufgaben zeigt sich, dass es keine Lösungen gibt, die für alle passend sind. Die Herausforderung besteht also darin, unsere Universitätskultur so weiterzuentwickeln, dass eine größtmögliche Offenheit für individuelle Lösungen etabliert wird.

Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften

Machtmissbrauch und Diskriminierung kann die Förderung, Rekrutierung und Wertschätzung von Wissenschaftlerinnen behindern. Deshalb ist es wichtig, Führungskräfte zu sensibilisieren und einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie erweitert die bereits seit 2014 etablierte UDE-Richtlinie gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. In Erweiterung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes schließt die Richtlinie die Studierenden ein. Das Beschwerdeverfahren entspricht der Anforderung einer Trennung von Beratung und Beschwerde. Neben der Beratung und Unterstützung der Ratsuchenden wird der*die Antidiskriminierungsbeauftragte auch die Führungskräfte der UDE bei der Reflexion von Diskriminierungspotentialen und beim Abbau von Diskriminierungen unterstützen. Damit versteht die UDE Antidiskriminierungswissen als notwendige Führungskompetenz und integriert dieses systematisch in Personal- und Führungskräftefortbildungen. Gefördert im Rahmen der HRK-Initiative Vielfalt erarbeitet die UDE ein **Unconscious-Bias-Trainingsprogramm**, das zunächst Führungspersonen auf zentraler und dezentraler Ebene adressiert und dann für alle Hochschulangehörigen (einschl. der Studierenden) ausgerollt wird. Den Auftakt bildet ein gemeinsames Training von Rektorat und Dekan*innen im Oktober 2023. Im Hinblick auf eine nachhaltige Implementierung setzt die UDE einerseits auf Face-to-face-Formate etwa im Rahmen des wiederinstandzusetzenden Fort- und Weiterbildungsprogramms **ProDiversität**, andererseits auch auf digitale Module.

Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings

Eine evidenzbasierte Weiterentwicklung erfolgt auf Basis der HRK-geförderten Ausweitung des **Diversity Monitorings**. Die Datenlage wird durch eine Sekundäranalyse der **nacaps-Daten** (National Academics Panel Study) auf **Promovend*innen** und **Early Career Researchers** erweitert. Somit soll ein

Fokus auf Diversität und Inklusion im Kontext der Veränderung von Qualifikationswegen gelegt werden. Durch Einbettung einer **Diversity-Climate-Erhebung** werden wir erstmals beantworten können, wie es Frauen* an der UDE geht und warum sie zufrieden bzw. unzufrieden sind. Mit der neuen DFG-Initiative für Gleichstellung und Diversität, die die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards um den Aspekt der Diversität erweitert und das **DFG-Förderhandeln mit einem integrierten Gleichstellungs- und Diversitätskonzept** verbindet, hat die Vielfältigkeit der Perspektiven in der Forschung eine neue Bedeutung gewonnen. Ziel ist es, die Ergebnisse in die Weiterentwicklung von Chancengleichheit in der Forschungsförderung und in die Erweiterung von gleichstellungs- und diversitätsbezogenen Inhalten in das Weiterqualifikationsangebot der Universität für Early Career Researchers einfließen zu lassen.

Schwerpunkte des auf Gender Balance ausgerichteten **Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule** liegen im Diversity

Support Center und mit dem Controlling der Professorinnenanteile (einschließlich der Gehaltsbestandteile) im Berufungsmanagement. Auf dieser Grundlage erfolgt auch die Festlegung der gesetzlich vorgegebenen Gleichstellungsquote und die Berichterstattung im zentralen Rahmenplan sowie in den dezentralen Gleichstellungsplänen. Gleichstellungsbezogene Parameter sind in das ganzheitliche Qualitätsmanagementsystem der UDE eingebunden und so auch Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen, in denen konkrete Maßnahmen zwischen Rektorat und Fakultäten (wie beispielsweise Quality Gates) verankert und auch überprüft werden. Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission, Kommission für Diversity Management und Personalräte übernehmen eine aktive Rolle in der Überprüfung der Wirkungsweisen und engagieren sich in enger Interaktion für eine Weiterentwicklung. Eine regelmäßige Berichterstattung zu den Gleichstellungsaktivitäten erfolgt in Rektorat, Senat und Hochschulrat.

5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Gleichstellung wird auf höchster Leitungsebene von der Prorektorin für Universitätskultur, Diversität & Internationales verantwortet.

Das Gleichstellungskonzept für Parität und der neue **Hochschulentwicklungsplan**, der sich aktuell in der Gremienbefassung befindet, sind aufeinander abgestimmt. Die Weiterentwicklung der Professorinnenanteile in jedem einzelnen Berufungsverfahren verfolgen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen konsequent. Die Verzahnung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Diversitätsansprechpersonen garantiert, dass die Etablierung der Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene nachhaltig etabliert und mit Unterstützung durch das Diversity Support Center auch in eine dauerhafte Struktur überführt

werden. Die UDE beabsichtigt mit einer erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 die **Anzahl der Wissenschaftler*innen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftssystems** zu erhöhen. Darüber hinaus gilt es eine **geschlechterbezogene Parität** in allen Gremien, auf allen Leitungsebenen und auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erreichen sowie weiter und konsequent den **Abbau von Gender Pay & Publication Gap** zu verfolgen. Den Anspruch Parität zu verwirklichen, verankern wir nachhaltig durch eine konsequente Vernetzung zwischen zentralen und dezentralen Prozessen.

Durch das Professorinnenprogramm geförderte Professuren seit 2008 (alle noch an der UDE):

PP I

Professorin Dr. Kathy Keyvani, Institutsdirektorin des Instituts für Neuropathologie

Professorin Dr. Susanne Pickel, Politikwissenschaft (Schwerpunkt vergleichende Politikwissenschaft)

Professorin Dr. Katja Cantone-Altıntaş, Deutsch- als Zweit- und Fremdsprache

PP II

Professorin Dr. Carolin Birk, Statik und Dynamik der Flächenträgerwerke

Professorin Dr. Carolin Rotter, Päd. Professionalität und Professionsforschung

Professorin Dr. Inga Gryl, Didaktik des Sachunterrichts

PP III

Professorin Dr. Karin Everschor-Sitte, Theoretische Physik

Professorin Dr. Daniela Schweigler, Sozialrecht und Bürgerliches Recht

Professorin Dr. Petra Kleinbongard, Kardioprotektion, Stellv. Direktorin Institut für Pathophysiologie

