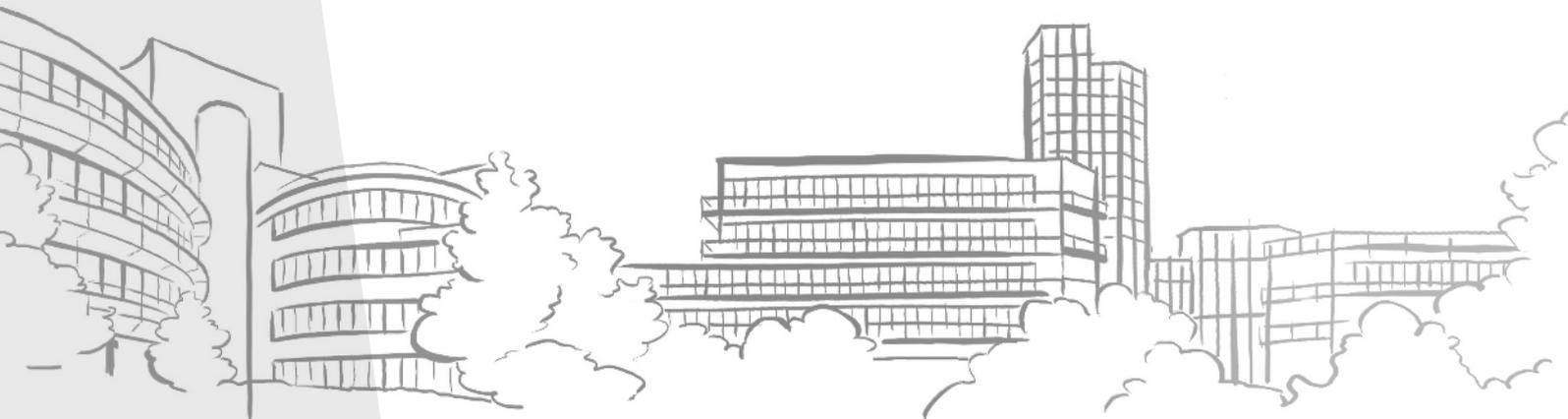


# ***Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Duisburg-Essen***

*zur Bewerbung im Professorinnenprogramm III*

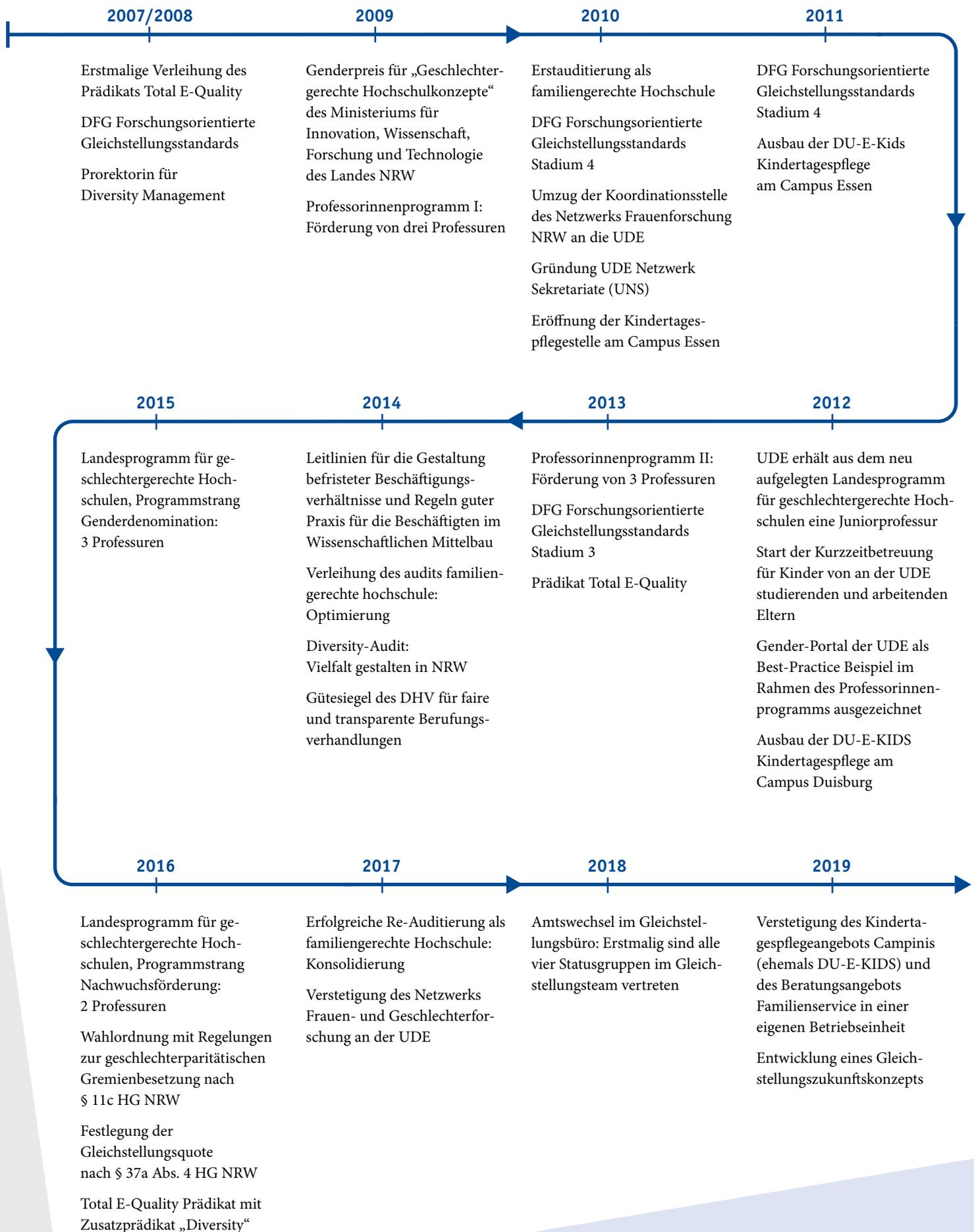


UNIVERSITÄT  
**DUISBURG  
ESSEN**

*Offen im Denken*



# Zeitleiste nach Schlaglichtern



# ***Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Duisburg-Essen***

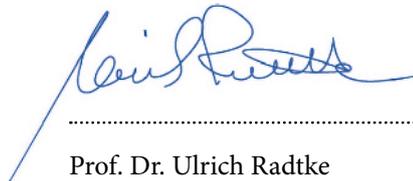
*zur Bewerbung im Professorinnenprogramm III*

## **Gremienbefassung:**

Gleichstellungskommission am 09. April 2019

Senat am 03. Mai 2019

Vom Rektorat beschlossen am 22. Mai 2019



---

Prof. Dr. Ulrich Radtke  
Rektor

## **Impressum:**

Universität Duisburg-Essen

Der Rektor

Campus Duisburg

Forsthausweg 2

47057 Duisburg

Campus Essen

Universitätsstr. 2

45141 Essen

[www.uni-due.de](http://www.uni-due.de)

Mai 2019

## Die Universität Duisburg-Essen: Offen im Denken

Mitten in der Metropolregion Ruhrgebiet liegt die Universität Duisburg-Essen (UDE) – eine der jüngsten und größten Universitäten Deutschlands. Ihr breites Fächerspektrum reicht von den Geistes-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften über die Wirtschaftswissenschaften bis hin zu den Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie der Medizin. Seit ihrer Gründung im Jahr 2003 hat sich die UDE zu einer weltweit anerkannten Forschungsuniversität entwickelt.

Dies dokumentieren die mittlerweile erreichten internationalen Spitzenpositionen. So rangiert die UDE 2018 im Leistungsvergleich von Times Higher Education (THE) der besten Universitäten, die nach der Jahrtausendwende gegründet wurden, weltweit auf dem vierten Rang. Im THE Young University Ranking belegt sie Platz 19 unter den besten 250 internationalen Universitäten, die noch keine 50 Jahre alt sind. Weit vorn liegt die UDE auch bei den Zitationen wissenschaftlicher Veröffentlichungen: Bundesweit steht sie dabei an fünfter Stelle und im internationalen Universitätsvergleich auf Rang 97 im THE World University Ranking.

Das UDE-Leistungsspektrum ist breit und umfasst die interdisziplinären Profilschwerpunkte Nanowissenschaften, Biomedizinische Wissenschaften, Urbane Systeme sowie Wandel von Ge-

genwartsgesellschaften. Ein weiteres zentrales Forschungsfeld sind die lebenslangen Bildungs- und Sozialisationsprozesse.

Aufgrund innovativer und digital gestützter Lehr- und Lernkonzepte ist die UDE ein attraktiver Ort forschungsbasierter Lehre. Ihren mehr als 42.000 Studierenden aus über 130 Nationen bietet sie knapp 250 Studiengänge, davon 127 Lehramtsstudiengänge.

Die UDE nimmt bundesweit eine Vorreiterrinnenrolle für das Thema Bildungsgerechtigkeit ein. Zahlreichen Maßnahmen und Projekten geben jungen Talenten Perspektiven. Die UDE versteht sich als ein lebendiger Ort der Vielfalt und Offenheit, an dem Studierende, Forschende und Beschäftigte ihr Potenzial und ihre Leistungsbereitschaft entfalten können. Dabei wird eine breit verankerte, ressourcenschonende Entwicklung angestrebt.

Mit der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Universität Dortmund verbindet die UDE eine strategische Partnerschaft unter dem Dach der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr). Alle drei Universitäten kooperieren eng in Forschung und Lehre und sind auch gemeinsam auf drei Kontinenten mit eigenen Verbindungsbüros präsent. Darüber hinaus pflegt die UDE Partnerschaften mit ca. 100 Universitäten in aller Welt.

# Inhalt

<b>Standortbestimmung</b>	<b>1</b>
Rückblick: Alleinstellungsmerkmale und ein Neuaufbruch	1
Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile an der UDE	3
<b>Professorinnen: Quoten in den Fakultäten überwiegend eingehalten</b>	<b>4</b>
<b>Gleichstellung in der Medizin: Zahl der Habilitationen von Frauen erhöhen</b>	<b>5</b>
<b>Zielgruppenspezifische Maßnahmen: Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen</b>	<b>6</b>
Juniorprofessorinnen: 21 zusätzliche W1-Professor*innen bis 2020	6
Neue Dienstvereinbarung für wissenschaftlichen Nachwuchs: „Es geht um Respekt.“	7
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung: Wissenschaftsunterstützendes Personal stärken	8
Akquirierung und Karriereförderung von Studentinnen: Vor der Eingangsphase ansetzen	9
<b>Zielgruppenübergreifende Maßnahmen</b>	<b>11</b>
Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten: Gut vernetzt	11
Frauen in Gremienarbeit: Paritätisch aufgestellte Wahlisten, neuer Wahlmodus	13
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt: Richtlinie seit 2010	14
Digitalisierung: Gleichstellungschancen durch zeitliche und räumliche Flexibilität	14
Family Mainstreaming: In Zukunft noch attraktiver für exzellente Wissenschaftler*innen	14
<b>Profilbildend: Impulse aus der Genderforschung</b>	<b>16</b>
<b>Kurs auf Zukunft: Ziele und Erfolge</b>	<b>17</b>

# Standortbestimmung

Seit der Gründung der Universität Duisburg-Essen (UDE) durch Fusion der beiden Vorgängeruniversitäten 2003 gehören **Gleichstellung und Familiengerechtigkeit** zu den zentralen strategischen Zielen. Die Hochschulleitung verfolgt die Umsetzung eines weitreichenden Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Dieser beruht auf einer Doppelstrategie, die strukturelle wie individuelle Maßnahmen der Frauenförderung auf zentraler wie dezentraler Ebene umfasst. Geschlechtergerechtigkeit ist Teil einer umfassenden Diversitätsstrategie, die im neuen Prorektorat für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität verankert ist.

## Potenziale entfalten, Bildungsaufstiege ermöglichen

Diversität als universitäre Leitlinie schafft Räume für gesellschaftliche und akademische Vielfalt. Ziel ist es, die für herausragende akademische Arbeit notwendige Diversität zu fördern und universitäre Prozesse von Diskriminierung freizuhalten. Regional wie international setzt sich die UDE für Bildungsaufstieg, Leistungsheterogenität und Potenzialentfaltung ein.

---

**„Die Universität steht mitten in der Gesellschaft – und steht für sie ein. Es ist daher essentiell, dass wir uns zu einem entsprechenden Umgang miteinander verpflichten. Mutigere Entscheidungen zu mehr Teilhabe und mehr Zutrauen sind erforderlich, damit wir uns gegenseitig stärken, statt weiter Selbstselektion zu fördern.“**

Prof. Dr. Barbara Buchenau, Prorektorin für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität

---

## Rückblick: Alleinstellungsmerkmale und ein Neuaufbruch

Für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik erhielt die UDE 2007 erstmals das **Total E-Quality Prädikat**. Diesen Impuls konnte sie für die Bewerbung zum **Professorinnenprogramm I (PP I)** aufgreifen und die Verwirklichung von Chancengleichheit auf allen Ebenen der Organisation zur Selbstverpflichtung erheben. **Gleichstellung und Frauenförderung** sind seither Teil der Hochschulentwicklung und -steuerung und gehören zu den wichtigsten Leitungsaufgaben. Damit wurde bereits 2008 die **Doppelstrategie** von **Strukturmaßnahmen** einerseits **und individueller Förderung** andererseits grundlegend für die folgenden Handlungsfelder:

- Umsetzung von **Gender Mainstreaming** im Hochschulmanagement,
- **Chancengleichheit** auf allen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung im Rahmen der akademischen Personalentwicklung,
- **Vereinbarkeit** von Familie bzw. persönlicher Lebenssituation mit Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere.

Der wissenschaftliche Erkenntnisprozess braucht Frauen wie Männer auf allen Ebenen. Deshalb hat sich die UDE im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes für die Bewerbung zum Professorinnenprogramm I (PP I) 2008 sowie für die Dokumentation ihres Gleichstellungskonzeptes im Professorinnenprogramm II (PP II) 2013 darauf verpflichtet, Chancengleichheit als Qualitätsmerkmal zu verwirklichen. Diese Verpflichtung leitet uns auch für das Gleichstellungszukunftskonzept 2019: Die im Rahmen des Professorinnenprogramms formulierten gleichstellungspolitischen Ziele und die daraus resultierenden Maßnahmen werden evaluiert, kontinuierlich angepasst und nachhaltig fortgeführt.

## Mehr Professorinnen, mehr Frauen in Führung und Hochschulgremien

Die UDE strebt in naher Zukunft an, die Frauenanteile auf drei Ebenen weiter zu steigern: bei den Professuren, in den Führungs- und Leitungspositionen sowie in den Hochschulgremien. Dazu wird sie das Kaskadenmodell gemäß dem nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz konsequent in die Hochschulpraxis implementieren, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils ausbauen und den Blick auf Studienerfolg und Einmündung in eine wissenschaftliche Karriere richten. Die UDE fördert durchlässige Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Neuberufene Professorinnen und Juniorprofessorinnen werden in ihrer Führungskräfteentwicklung unterstützt. Als „familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet sieht die UDE die Verbesserung der Familienfreundlichkeit weiterhin als gemeinsames Ziel aller Hochschulangehörigen an und verfolgt die aus der Umsetzung des Audits resultierende Selbstverpflichtung konsequent.

Nach der positiven Evaluation im PP I konnte die UDE zwei Regelprofessuren und eine Vorgriffsprofessur einwerben sowie zahlreiche gleichstellungsbezogene Maßnahmen implementieren. Dafür erhielt sie den Genderpreis für „Geschlechtergerechte Hochschulkonzepte“ des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW. Der Auf- und Ausbau einer Großtagespflege ging Hand in Hand mit der Entwicklung des **Familienservice** und der ersten Zertifizierung als familiengerechte Hochschule. Kurz darauf entstand das Genderportal als Wissensplattform und kurze Zeit später das ergänzende Diversityportal. Konzepte zur gendergerechten Studienwahl sowie breitgefächerte Mentoringangebote wurden aufgebaut. Am ersten **Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen 2012** beteiligte sich die UDE erfolgreich und wurde mit einer Juniorprofessorin in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften gefördert. Die Dokumentation ihres Gleichstellungskonzeptes im Rahmen der Bewerbung um die Teilnahme am **Professorinnenprogramm II (PP II)** konnte

die UDE zu ihrem 10-jährigen Bestehen einreichen – mit Erfolg. Einen zusätzlichen Schub erhielt die Gleichstellungsarbeit durch das zweite **Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen 2016**: Drei Professorinnen konnten mit einer neuen Gender-Teildomination ausgestattet werden. Darüber hinaus wurden zwei Juniorprofessorinnen an die UDE berufen.

#### **Bundesweit erstes Prorektorat für Diversity**

Sowohl 2009 als auch 2011 bewertete die DFG die UDE aufgrund ihres bundesweit ersten Prorektorats für Diversity als zukunftsweisend und stufte ihre systematische und innovative Gleichstellungsarbeit im Rahmen der **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** in Stadium 4 ein. Die UDE wurde 2013 in das Stadium 3 zurückgestuft. Grund war die statistische Betrachtung von Promotionen, Habilitationen und Professuren. Der Stand machte deutlich, dass eine zielgruppenspezifische Analyse der Karrierewege und daraus abgeleitete Maßnahmen notwendig waren, um die Zahlen langfristig und nachhaltig zu verändern. Die UDE zog die Konsequenzen: Sie setzte stärker als bisher auf die Durchdringung und aktive Einbeziehung der Fakultäten sowie auf zielgruppenspezifische Ansätze in der Personalentwicklung. Die Hochschulmedizin, die traditionell in Bezug auf Gleichstellung eine Sonderposition einnimmt, verabschiedete ein eigenes Maßnahmenportfolio, um die Zahl der Habilitationen von Frauen deutlich zu steigern.

#### **Aufbruch 2018:**

##### **Neues Gleichstellungsteam aus allen Statusgruppen**

Nach **personellen Wechsels und Neuausrichtungen** in der Hochschulleitung und im Amt der Gleichstellungsbeauftragten hat sich die UDE geschlossen für die Einreichung eines Gleichstellungszukunftskonzeptes in der zweiten Antragsrunde entschieden. Seit dem 01.04.2018 ist die Stelle der Prorektorin für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität & Internationalität neu besetzt. Mit der Erweiterung der Denomination ist das Aufgabenspektrum gewachsen: Das Prorektorat verfolgt nun auch die Zusammenarbeit von Universität und Gesellschaft im Hinblick auf nachhaltigen gesellschaftlichen Wandel. Ebenfalls seit dem 01.04.2018 sind eine neue Gleichstellungsbeauftragte und drei Vertreterinnen im Amt. Das neue Team umfasst **erstmalig Vertreterinnen aller Statusgruppen** – aus der Gruppe der Professorinnen, des Wissenschaftlichen Mittelbaus, der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und der Studentinnen.

#### **Offene Diskussions- und Beteiligungskultur**

Die Gleichstellung an der UDE hat eine Vielzahl neuer Impulse erhalten. Gemeinsames Ziel ist die verstärkt partizipative Ausrichtung von Veranstaltungen und die Etablierung offener Gesprächsformate. Anlässlich der hochschulöffentlichen Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten waren alle Mitglieder der Universität zu einem **World Café** mit dem (durchaus provokant gemeinten) Titel **„Rettet Gleichstellung die Welt?“** eingeladen. An zwölf Stationen und in mehreren Diskussionsrunden ging es darum, die Gleichstellungsbelange an der UDE gemeinsam neu zu identifizieren und das Verbesserungspotenzial herauszuarbeiten.

In einem **Food for Thought** stellte die Prorektorin für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität & Internationalität an beiden Standorten ihre Perspektive auf das Thema **„Gesellschaftliche Verantwortung und Transfer“** vor. Im Anschluss waren die Teilnehmer\*innen dazu eingeladen, das Transferprofil der UDE für die Zukunft zu besprechen. Es wird in den nächsten Jahren gestärkt und ausgebaut.

Mit **Speakers' Corner** gibt es seit Beginn des Sommersemesters 2019 ein regelmäßiges Forum mitten auf dem Campus, das Studierenden ermöglicht, miteinander ins Gespräch zu kommen. In Diskussion mit Vertreterinnen aus Asta, Gleichstellungsbüro und Prorektorat findet auch eine Auseinandersetzung mit **Gleichstellungs- und Diversity-Themen** statt. Damit gibt es außerhalb der Gremienstrukturen Raum für einen offenen Austausch: **bottom up**.

Solche kommunikativ offenen Formate machen deutlich: Auch wenn Organisationsentwicklung Führungsaufgabe ist, braucht sie **partizipative Prozesse**, um Akzeptanz für Veränderung zu schaffen. Leitlinien und strukturelle Maßnahmen von Leitungsseite sind für die Steuerung des vielfältigen Handelns einer Organisation unabdingbar. Genauso unerlässlich ist es aber auch, das spezifische, **situative Wissen** und die besonderen Perspektiven aller Bereiche und Mitglieder der Universität einzubeziehen, um einen Kulturwandel zu erreichen.

## Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile an der UDE

### Frauenanteile an der UDE 2008/ 2012/ 2018

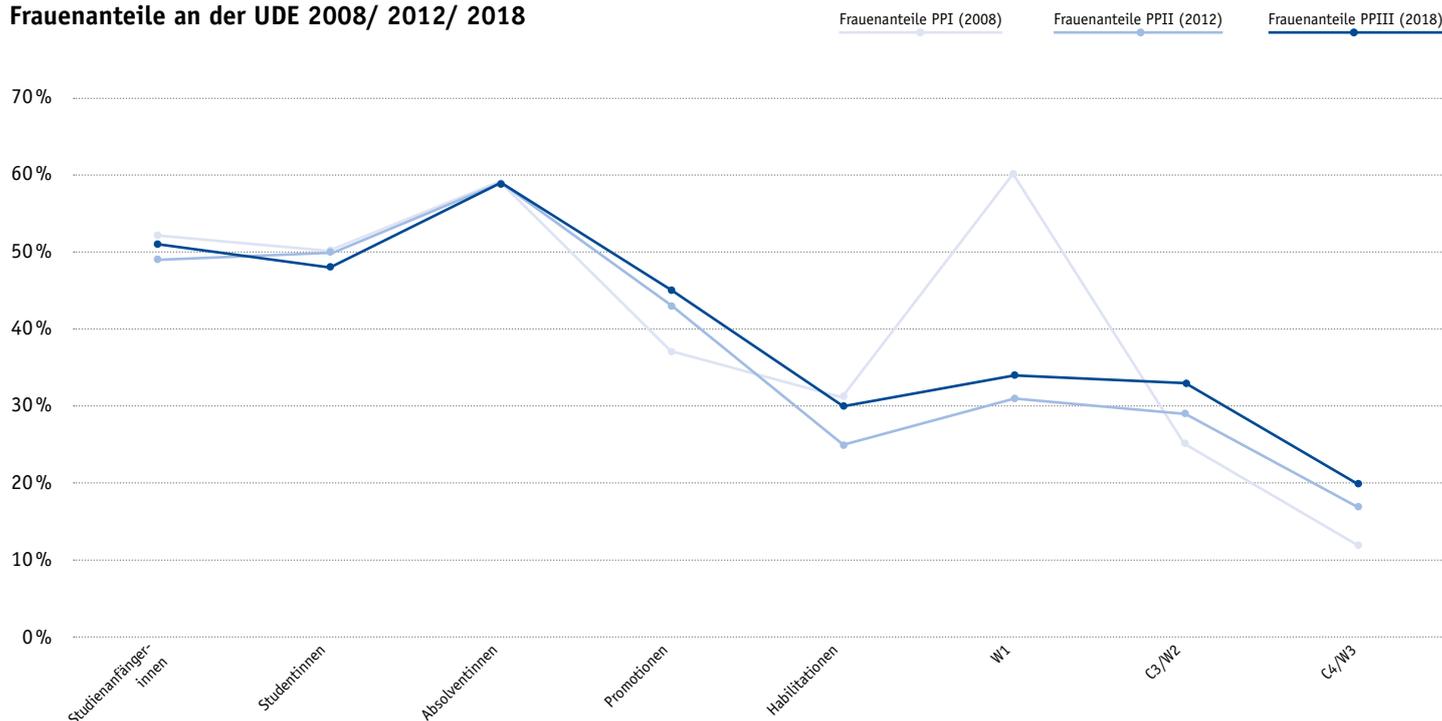


Abb. 1: Frauenanteile in wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Universität Duisburg-Essen 2008 (PP I), 2012 (PP II), 2018 (PP III)

Seit der ersten Bewerbung im Professorinnenprogramm 2008 konnte die UDE ihre Frauenanteile **in fast allen Qualifikationsstufen stetig erhöhen**. Ausgehend von etwa gleichen Geschlechteranteilen zu Studienbeginn und im Studium hat der Anteil der Absolventinnen mit 59% leicht zugenommen. Der Frauenanteil der Promotionen ist auf 45% stetig angewachsen. Bei den Habilitationen liegt er mit 30% auch 2018 noch unverändert niedrig. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich die Qualifikationsformen verändert und neue Karrierewege herausgebildet haben. Eine statistische Betrachtung der Juniorprofessuren über einen längeren Zeitraum ist aufgrund ihrer schwebenden Position zwischen der Gruppe der Professor\*innen und der Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses, der bisher geringen Fallzahlen sowie den unterschiedlichen Karriereoptionen (mit oder ohne Tenure Track) wenig aussagekräftig.

#### Seit 2017: Alle Juniorprofessuren mit Tenure Track

Ein großer Gewinn: Seit dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) 2017 werden Juniorprofessuren, die im alleinigen Verantwortungsbereich der UDE eingerichtet werden, mit Tenure Track (TT) ausgestattet und in ein umfassendes Personalentwicklungskonzept eingebunden. Damit besteht großes Potenzial, um eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren zu erreichen. Mit einem Professorinnenanteil von insgesamt 25,3%

liegt die UDE zwar über dem Bundesdurchschnitt (24,1% in 2017), aber auch leicht unter dem Landesdurchschnitt (25,7% in 2017). Auch wenn die Frauenanteile mit der Höhe der Besoldungsgruppe sinken und sich entsprechend bei W3-Professuren nach wie vor deutliches Verbesserungspotenzial zeigt, konnte auch hier eine Steigerung auf 20% erreicht werden. Der schwankende Anteil bei Neuberufungen zwischen 41% in 2013 und 21% in 2014 macht deutlich, wie wichtig die durchgängige Anstrengung von ineinandergreifenden Instrumenten zur Gewinnung exzellent qualifizierter Frauen auf Professuren ist. Die UDE setzt hier flankierend auf Maßnahmen der Familiengerechtigkeit sowie den Dual Career Service. Der Anteil der Professorinnen verteilt sich entsprechend der Fächerkulturen in den Fakultäten sehr unterschiedlich.

In Hinblick auf die **Frauenanteile in Leitungsfunktionen** kann die UDE viele Erfolge vorweisen: Hochschulleitung und Hochschulrat sind paritätisch besetzt. Der Senat sowie drei von sieben Universitätskommissionen werden von Frauen geleitet. Die Fakultät für Gesellschaftswissenschaften hat eine Dekanin. In der DFG-Antragsstellung sind Frauen überdurchschnittlich erfolgreich: In der Medizin werden aktuell zwei DFG-Graduiertenkollegs (GRK 1739 und 1949) sowie ein Schwerpunktprogramm (SPP 1629) von Frauen geleitet. Dennoch bleibt die paritätische Gremienbesetzung besonders für die Statusgruppe der Professorinnen eine Herausforderung.

# Professorinnen: Quoten in den Fakultäten überwiegend eingehalten

Das Hochschulgesetz NRW vom 16.09.2014 verpflichtet die Hochschulen dazu, Gleichstellungsquoten für angemessene und anzustrebende Verhältnisse zwischen Professorinnen und Professoren festzulegen. Das Rektorat vereinbart sie im Einvernehmen mit den Fakultäten für drei Jahre.

„Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen.“

HG § 37a Abs. 1

Die Berechnung der Ausgangsgesamtheit, die auf den Pool von potenziellen Bewerberinnen in der nächstunteren Qualifikationsstufe bezogen ist, lässt sich mithilfe des Statistikportals NRW vornehmen.<sup>1</sup> In diesem Jahr wurden die erreichten Ziele

aus 2016 erstmals überprüft. Die Evaluation zeigt, dass ihnen überwiegend entsprochen werden konnte. Nur die Fakultät für Chemie hat die Quote stark verfehlt. Der Grund: Eine Professorin ist durch Erreichen der Altersgrenze entfallen. Sie ist aber als Seniorprofessorin weiterhin an der UDE tätig.

Die Gleichstellungsquote soll den Berufungsvorschlag leiten. Es handelt sich allerdings nicht um ein Instrument, das auf eine personenbezogene Auswahl oder einen konkreten Listenzuschnitt hinwirkt. Vielmehr sind die entscheidungstragenden Instanzen in der Summe ihrer Entscheidungen dazu angehalten, die Zielquote zu erreichen. Für das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung von Professuren auch in Fächergruppen mit einem heute noch geringen Frauenanteil zu realisieren, sind flankierende Maßnahmen unabdingbar, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen hinwirken. Sie sind Teil einer neuen **Personal- und Strukturentwicklung**, wie sie im nächsten Abschnitt vorgestellt wird.

## Darstellung zur Gleichstellungsquote gemäß § 37a HG

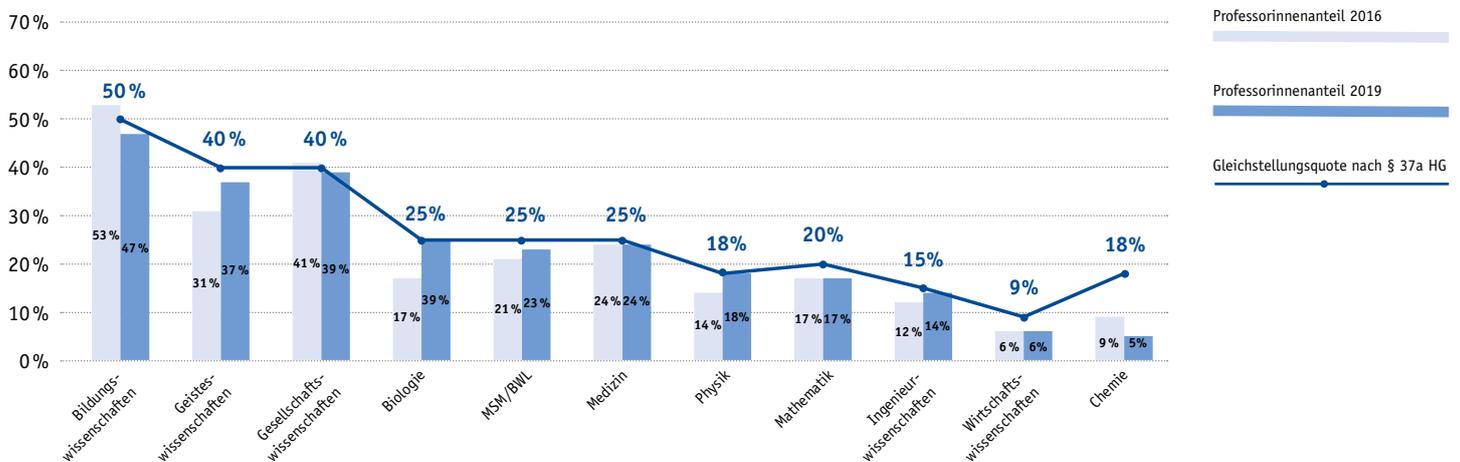


Abb. 2: Darstellung des Professorinnenanteils und der Gleichstellungsquoten gemäß § 37a HG nach Fakultäten in Prozent (Stand 25.01.2019)<sup>2</sup>

## Geschlechtergerechte Berufungsverfahren: Proaktiv und zu Fairness verpflichtet

Wesentliches strategisches Instrument zur Gewinnung von Spitzenwissenschaftlerinnen ist das Berufungsverfahren. Es dient der Profilbildung wie auch der Qualitätssteigerung und -sicherung. Den Kriterien Fairness, Wertschätzung, Transparenz und Verlässlichkeit fühlt sich die Hochschule verpflichtet, um Geschlechtergerechtigkeit und größtmögliche Chancen-

gleichheit herzustellen. Um auch in Zukunft führende Hochschullehrerinnen für sich zu gewinnen, spricht die UDE geeignete nationale wie internationale Kandidatinnen proaktiv an. Dieses Vorgehen ist in den Fakultäten bereits eine etablierte und erfolgreiche Praxis. Das Berufungsverfahren selbst ist durch **Berufungsordnung und -leitfaden** detailliert geregelt und wird von einem Berufungsbeauftragten und den zentralen bzw. dezentralen Gleichstellungsbeauftragten qualitätssichernd

<sup>1</sup> [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no\\_cache/statistikportal/](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/)

<sup>2</sup> Daten 2016: HISinOne BI nach Köpfen (ohne W1), Stichtag: 01.03.2016; Medizin: nach Köpfen, Stichtag: 31.12.2016; Daten: 2019: HISinOne BI nach Köpfen (ohne W1), Stichtag: 25.01.2019; Medizin: nach Köpfen, Stichtag: 31.12.2018

begleitet. Sie wirken beratend auf die Einhaltung der Verfahrensvorschriften sowie die Wahrung des kompetitiven Charakters hin und tragen Sorge dafür, dass das Verfahren zügig und transparent durchgeführt wird, die Beschlussfassung von sachfremden Erwägungen frei bleibt und eine entsprechende Informationspolitik gegenüber Bewerber\*innen gewährleistet ist. **Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)** ist in die Berufungsverfahren für Professuren mit Geschlechterdenomination einzubinden. In Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro bietet die UDE bzw. die Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) Mitgliedern von Berufungskommissionen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Fortbildungen zu gendersensiblen Berufungsverfahren an. In den Verhandlungen findet die Situation von Doppelkarrierepartnerschaften besondere Berücksichtigung: Der **Dual Career Service** stellt entsprechende Informationen und Unterstützungsangebote bereit. Im Jahr 2017 zeichnete der Deutsche Hochschulverband die UDE erneut **für ihre fairen und transparenten Berufungsverhandlungen aus**.

### Interdisziplinarität:

#### Essener Kolleg für Geschlechterforschung

Impulsgebend für Gleichstellungsfragen an der UDE ist das 1997 als zentrale wissenschaftliche Einrichtung gegründete Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG). Das EKfG initiiert, koordiniert und betreibt interdisziplinäre Geschlechterforschung. Zu seinen Alleinstellungsmerkmalen gehört die enge Zusammenarbeit von Mediziner\*innen und Mitgliedern der gesellschafts-, geistes-, ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fakultäten. Die Struktur des Kollegs mit derzeit 50 Mitgliedern aus sieben verschiedenen Fakultäten garantiert ein außergewöhnlich hohes Maß an Multi- und Interdisziplinarität mit vielfältigen Kooperationsmöglichkeiten.

## Gleichstellung in der Medizin: Zahl der Habilitationen von Frauen erhöhen

Die Rückstufung der UDE im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und nicht zuletzt der Genderreport 2016<sup>3</sup> haben den Blick darauf geschärft, dass die Qualifizierungsphase in der Medizin besonderen Bedingungen unterliegt.

**„Der Anteil an Frauen in Forschung und Wissenschaft ist in Deutschland nach wie vor gering. Die Medizin ist sicher das eindrücklichste Beispiel: Über 50% der Studierenden sind Frauen, doch nicht einmal jeder zehnte Lehrstuhl ist mit einer Frau besetzt.“**

Prof. Dr. Astrid Westendorf, Institut für Medizinische Mikrobiologie und Sprecherin des GRK 1949

Wissenschaftliche Qualifizierung, Lehre, Forschungstätigkeit, medizinisch-fachliche Ausbildung und Krankenversorgung müssen miteinander verbunden werden. Während die Mehrheit der Studienanfänger\*innen (2018: 50,2%), der Absolvent\*innen (2018: 60,2%) sowie der Doktorand\*innen (51,9%) an der Medizinischen Fakultät der UDE weiblich sind, verkehrt sich mit der Habilitation das Geschlechterverhältnis. Deshalb zielen Gleichstellungsmaßnahmen darauf ab, die Zahl der Habilitationen zu erhöhen und den Anteil von Professorinnen zu steigern. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen, wie beispielsweise den Campustag für Schüler\*innen.

Die UDE hat es sich zum Ziel gesetzt, die gesamte Breite dieses Anforderungsprofils in den Blick zu nehmen, um Geschlechtergerechtigkeit an der Medizinischen Fakultät zu befördern. Die Fakultät hat einen Maßnahmenkatalog erarbeitet, dessen zentrales Instrument das **Josepha und Charlotte von Siebold-Programm zur Förderung von Habilitandinnen** ist, das aktuell im 4. Zyklus anläuft und 2017 positiv evaluiert wurde. Antragsberechtigt sind Ärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aller Fachrichtungen, die eine Habilitation anstreben und die eine Care-Aufgabe im privaten Umfeld nachweisen.

Die Wissenschaftlerinnen werden für 12 Monate von einer studentischen Hilfskraft unterstützt. Insgesamt wurden bisher 49 Wissenschaftlerinnen gefördert (davon 12 im aktuellen Durchgang 2019). Um Habilitandinnen zu fördern, werden diese auch über ein 1:1 Mentoring im **MediMent Programm** unterstützt. Die Hochschule hat Curricula für den Werdegang von **clinical scientists** und/oder **medical scientists** erarbeitet, um strukturierte Karrierewege nach der Promotion zu ermöglichen: Von dem DFG geförderten **UMEA Programm** profitieren insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die aufgrund der Mehrfachbelastung von ärztlicher Tätigkeit in der Klinik und familiären Aufgaben in ihrer Forschungstätigkeit und damit auf ihrem Weg zur Habilitation/Professur zeitlich eingeschränkt sind.

**„Wir können und wollen es uns nicht erlauben, hochqualifizierte Kräfte für die Wissenschaft zu verlieren.“**

Prof. Dr. Jan Buer, Dekan der Medizinischen Fakultät

<sup>3</sup> Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, hg. von Beate Kortendiek u.a. (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 25).

Für die Umsetzung von Gleichstellung am Universitätsklinikum sind die Gleichstellungsbeauftragte der UDE, die Gleichstellungsbeauftragte des Klinikums sowie die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät beratend tätig. Die Medizinische Fakultät verfügt über eine **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** und drei Stellvertreterinnen. Das Team ist – anders als an anderen Fakultäten – ausschließlich mit Mitgliedern aus der Gruppe der Professorinnen besetzt. Hinzu kommt, dass mit der **Prodekanin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität** Prof. Dr. Sigrid Elenbruch sowie der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Anke Hinney derzeit zwei der sechs durch das Wissenschaftsministerium geförderten und dauerhaft in die Struktur der UDE integrierten **Netzwerkprofessorinnen mit Gender-Denomination** („Experimentelle Psychologie unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten“ und „Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten“) an der Medizinischen Fakultät verortet sind. Es gehört zu ihren Aufgaben, **geschlechterspezifische Fragestellungen in Lehr- und Forschungsinhalten** zu befördern. Mit der erweiterten Ausrichtung der Professuren hat die Medizinische Fakultät bundesweit ein Alleinstellungsmerkmal im Bereich der neurowissenschaftlichen bzw. medizin-psychologischen sowie der molekulargenetischen Forschung. Die Fakultät kooperiert hier insbesondere mit dem

**EKfG**. Über die gemeinsame Vortragsreihe „Geschlechteraspekte in Biomedizinischer Forschung und Klinischer Medizin“ werden Themen der Geschlechtermedizin an alle Alters- und Qualifikationsstufen herangetragen. Geschlechteraspekte sind systematisch im Curriculum verankert; das Wahlfach „Gendermedizin“ wurde erfolgreich implementiert und startet zum Wintersemester 2019/2020.

Mit dem Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in NRW (FF-Med) – Nachwuchsförderung“ werden während der dreijährigen Förderperiode (2019–2021) folgende Maßnahmen realisiert: (1) 20.000 Euro pro Jahr als Feuerwehrtopf für Kinderbetreuung, (2) Förderung für Wiedereinsteigerinnen (Willkommen-zurück-Starthilfe, 2 x 40.000 Euro).

Das Klinikum verfügt über ein eigenes Familienservicebüro sowie über eine **Kindertagesstätte** mit 150 Plätzen, die ganzjährig von 6–19 Uhr geöffnet ist. Ab August 2019 stehen zusätzlich zehn Belegplätze in einer aktuell im Bau befindlichen Kita eines externen Trägers zur Verfügung. Die Ferienbetreuung für das Klinikum wird seit 2006 in Kooperation mit der UDE angeboten. An einem runden Tisch tauschen sich Akteur\*innen der UDE und des Klinikums regelmäßig zu Vereinbarkeitsthemen aus.

## Zielgruppenspezifische Maßnahmen: Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen

### Juniorprofessorinnen: 21 zusätzliche W1-Professor\*innen bis 2020

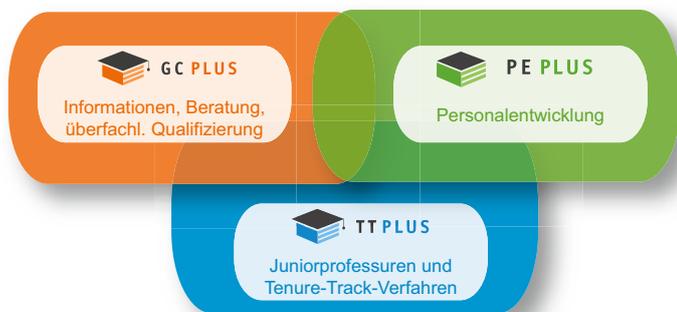
Gemäß der Projektbewilligung in der ersten Runde des **Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA)** von 2017 wird die UDE bis zum Jahr 2020 insgesamt 21 zusätzliche W1-Professor\*innen mit Tenure Track (TT) berufen. Dieser Einstieg in die akademische Karriere gilt in Zukunft als Qualitätsstandard in allen Fakultäten. Die Denominationen sind so angelegt, dass die am Beginn ihrer Laufbahn stehenden Professor\*innen beste Voraussetzungen für die interdisziplinäre Zusammenarbeit erhalten und sich an den etablierten und neu zu etablierenden Forschungsschwerpunkten der UDE beteiligen können. Die UDE strebt bis 2030 an, dass 45 W1-Professuren mit TT zur Verfügung stehen. Mit der Bewilligung des WISNA-Programms hat die UDE ihr Berufungsverfahren 2018 so angepasst, dass die Evaluationen für Juniorprofessor\*innen transparenter, konkreter und damit planbarer sind.

„Die Juniorprofessur ist eine neuartige Karriere-Option. Es ist dringend geboten zu analysieren, wie sich zugleich wissenschaftliche Arbeitsbedingungen und Karrierewege verändern.“

Prof. Dr. Anja Steinbach, Senatsvorsitzende und Professorin für Soziologie

### Strukturelle Innovation: Drei Pluspunkte für die Zukunft

Mit der flächendeckenden Implementierung des neuen Personalentwicklungskonzeptes (PE Plus), des neuen Konzeptes für die Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses im Graduate Center Plus (GC Plus) und des neuen Tenure-Track-Plus (TT Plus) werden Personalentwicklung, Nachwuchsförderung sowie Kulturwandel nachhaltig miteinander verbunden – eine strukturelle Innovation, die die Zukunftsfähigkeit der Universität als exzellente Wissenschaftseinrichtung stärkt.



**Tenure-Track-Plus (TT Plus)** ist ein neues Programm, das Juniorprofessor\*innen in den Bereichen Mentoring, Hochschuldidaktik, Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, Führungskompetenz und Karriereentwicklung unterstützt. Genderkompetenz ist als Querschnittsbereich integriert. Zusätzlich wird TT PLUS von **gendersensiblen Maßnahmen** flankiert, damit Frauen sowohl ihren Karrierewünschen und -anforderungen als auch den familiären Verpflichtungen nachkommen können. Für die Fortführung der Karriere während und nach speziellen Fa-

## Neue Dienstvereinbarung für wissenschaftlichen Nachwuchs: „Es geht um Respekt.“

Die Diskussion über planbare und verlässliche Karrierewege stellt sich auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die sich in der Qualifikationsphase befinden. 2014 hat die Hochschulleitung „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ beschlossen. Eine neue Dienstvereinbarung, die veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen aufnimmt, steht kurz vor dem Abschluss. Perspektivisch diskutiert die UDE aktuell in einem partizipativen Meinungsbildungsprozess über den Weg zu Normalarbeitsverhältnissen mit möglichst vollen Stellen für Doktorand\*innen.

**„Es geht um Respekt. Wir brauchen einen grundlegenden Wandel im Umgang mit den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an unseren Universitäten.“**

Prof. Dr. Ulrich Radtke, Rektor der UDE

Mit Blick darauf, dass die Qualifikation häufig mit einer Phase der Familiengründung zusammenfällt und Frauen bekanntermaßen eine Hauptlast der Care-Aufgaben übernehmen, ist die Frage der Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen gleichstellungspolitisch von hoher Relevanz.

### Graduate Center Plus (GC Plus): Karrieremöglichkeiten offenlegen

Das Nachwuchsförderprogramm des 2018 gegründeten **Graduate Center Plus (GC Plus)** zielt darauf ab, klare, transparente und verlässliche Informationen zu den unterschiedlichen

milienphasen hat die UDE „Keep in touch“ als innovatives Programm eingeführt, das Frauen individuell und bedarfsabhängig unterstützt. Die erfolgreiche Übernahme einer Tenure-Track-Professur soll so auch für Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben uneingeschränkt möglich und attraktiv sein.

Mit der Einführung des WISNA-Programms sowie der grundsätzlichen Entscheidung der Hochschulleitung, Juniorprofessuren nicht mehr ohne TT auszuschreiben, vollzieht sich eine Veränderung des Hochschulsystems. Eine Bestandsaufnahme der Personalstruktur der Professor\*innenschaft zeigt, dass bis 2032 50% der besetzten W3-Stellen und 36% der W2-Stellen planmäßig frei werden. Diese Prognose macht deutlich: Eine Orientierung an Zielquoten, eine kontinuierliche Weiterentwicklung des qualitativ hochwertigen Berufungsmanagements sowie die Schaffung planbarer Karrierewege und familiengerechter Rahmenbedingungen haben zusammengenommen das Potenzial, die Zahl der Professorinnen an der UDE deutlich zu steigern. Die Weichen für diesen Wandel sind gestellt.

Karrieremöglichkeiten bereitzustellen. GC Plus ist auf eine systematische, bedarfsgerechte Förderung und Vernetzung junger Wissenschaftler\*innen ausgerichtet. Auf **zentraler Ebene** stellt es **zielgruppenspezifische Angebote** für Masterstudierende, Promovierende, Postdocs und Professor\*innen zur Verfügung und unterstützt die Realisierung eigener Forschungsprojekte sowie überfachliche Qualifizierung. Auch alle in den Fakultäten umgesetzten **dezentralen Maßnahmen und Programme** laufen hier zusammen. Das GC Plus bildet damit auch einen Knotenpunkt für die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

### Mentoringprogramme:

#### Im GC Plus gebündelt, über eine Dauerstelle abgesichert

Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ab der Promotion hat das Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung (ZHQE, früher ZfH) die erfolgreichen Programme **mentoring<sup>3</sup>** und **Mediment** aufgebaut. Die Mentoringprogramme sind seit 2018 im GC Plus gebündelt und über eine Dauerstelle abgesichert. Mediment ist in diesem Zuge an der Medizinischen Fakultät verstetigt worden.<sup>4</sup> Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Mentoring<sup>3</sup> richtet sich im jährlichen Wechsel an Doktorandinnen bzw. Habilitandinnen der UA Ruhr und bietet eine „One-to-one-Betreuung“ einer Mentee

<sup>4</sup> Petersen, Renate, Mentoring in a medical faculty: A chance for organisational learning, in: International Journal of Learning and Change, Jg. 10 (2018) Nr. 3, S. 198–219; Petersen, Renate, „Mentoring als Beitrag zur Lernenden Organisation. Das Beispiel ‚MediMent‘ am Universitätsklinikum Essen“, in: Wolff-Dietrich Weblar: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung, PE-0E 10 (2015), S. 77–84.

durch eine\*n Mentor\*in. Im Rahmen des TT Plus wird derzeit ein neues Mentoringprogramm für **Juniorprofessorinnen** entwickelt. Ab 2019 setzt das GC PLUS außerdem ein Mentoringprogramm auf, über das begabte Wissenschaftlerinnen bereits während des Masterstudiums identifiziert und gezielt gefördert werden. Es ergänzt künftig die bereits etablierten Mentoringprogramme für Studierende. Die UDE zieht damit die Konsequenzen aus den eigenen Forschungsergebnissen.

### Möglichkeiten der Selbstwirksamkeit steigern

Frauen gehen der Wissenschaft biografisch gesehen bereits viel früher verloren als bisher angenommen. Das hat eine hochschulweite Gender- und Diversitybefragung von Masterstudierenden, Doktorand\*innen und Post-Doktorand\*innen im April 2017 an der UDE ergeben, die folgende Aussage hinterfragt: „Momentan kann ich mir vorstellen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben.“ Prof. Dr. Nicole Krämer (Ingenieurwissenschaften/Sozialpsychologie, Hochschulrätin und Sprecherin GRK 2167) und Dr. Sabrina Sobieraj haben die Befragung geleitet. Die Auswertung hat gezeigt: Bereits vor der Entscheidung zu promovieren, lassen sich Frauen im Vergleich zu Männern vor allem durch eine geringere Selbstwirksamkeit und einen größeren Wunsch nach Balance von Kindern und Karriere von möglichen weiteren Qualifizierungsschritten abhalten. Es ist also notwendig und sinnvoll, Frauen häufiger und früher Möglichkeiten zur Steigerung der Selbstwirksamkeit zu vermitteln und bereits qualifizierte B.A.-Absolventinnen gezielt zum Übergang in die Masterphase und für den wissenschaftlichen Karriereweg zu ermutigen.

### Wegweiser: Förderung von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase

Mit Gründung des GC Plus hat sich die UDE zum Ziel gesetzt, ihre **Nachwuchswissenschaftlerinnen** noch gezielter und sichtbarer auf ihrem Karriereweg von der Masterphase bis zur Juniorprofessur zu unterstützen. Ab Juni 2019 wird es dazu eine zusätzliche, verstetigte Stelle geben, die neue Angebote und Strukturen zur Sicherung der Chancengleichheit umsetzt. Als Serviceleistung für DFG-Graduiertenkollegs und vergleichbare Verbundprogramme steht damit eine Infrastruktur zur Verfügung, die die Umsetzung von programmspezifischen Angeboten zur Förderung von Wissenschaftlerinnen unterstützt. In Kooperation mit dem EKfG werden zudem Gender-sensibilisierungs-Workshops für alle Wissenschaftler\*innen der Verbünde angeboten.

„Ein wirksames Angebot zur Frauenförderung berücksichtigt intersektionale Zusammenhänge und trägt der individuellen Situation Rechnung.“

Stephanie Sera, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Nachwuchsförderung des GC PLUS

## Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung: Wissenschaftsunterstützendes Personal stärken

Die UDE strebt eine Frauenförderung an, die alle Statusgruppen umfasst. Der Erkenntnis folgend, dass Wissenschaft und Lehre nur dann exzellent sein können, wenn Wissenschaftler\*innen bestmögliche Unterstützung erfahren, hat sich die Gleichstellungskommission umfassend mit den Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung beschäftigt und ein zukunftsweisendes Maßnahmenportfolio erarbeitet. Zur Umsetzung bedarf es vielfältiger Abstimmungen mit dem Rektorat und der Dekan\*innen-Konferenz. Hierzu ist ein Gespräch geplant, an dem die Personalverwaltung teilnimmt und zu dem der Kanzler Vertreter\*innen der Gleichstellungskommission und der beiden Personalräte aktuell eingeladen hat.

### UNS-Netzwerk: Vernetzte Sekretariate

Aus einer Fortbildungsveranstaltung der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten zum Erfahrungsaustausch für Mitarbeiter\*innen der Sekretariate hat sich im März 2010 ein Netzwerk von inzwischen über 150 Akteur\*innen gegründet. Sie treffen sich in regelmäßigen Abständen, um einen fakultäts- und campusübergreifenden Wissensaustausch zu fördern, sich gegenseitig zu unterstützen und Einblick in übergreifende Strukturen und Entwicklungen der UDE zu erhalten. Dabei bringen sie ihren Beitrag zur Optimierung der universitären, verwaltungstechnischen Abläufe ein und ermitteln auch Fortbildungsbedarfe.

## Akquirierung und Karriereförderung von Studentinnen: Vor der Eingangsphase ansetzen

Studentinnen sind vor allem in den Wirtschaftswissenschaften und in den MINT-Fächern der UDE mit einem Anteil von 35,4% unterrepräsentiert. Im Vergleich der MINT-Fächer zeichnen sich starke Unterschiede ab: So ist der Anteil an Studentinnen in der Biologie mit 65,8% überdurchschnittlich hoch und ist in der Chemie seit 2008 von 46,2% auf 48,5% gesteigert worden. In der Mathematik liegt er bei 50,5%. Deutlich gestiegen ist der Anteil von Studentinnen in der Physik, der 2008 bei 22,1% und 2018 bei 31,2% lag. Immer noch zu gering ist der Anteil der Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften, der derzeit bei 25,8% liegt. Es zeigt sich, dass Frauen in den Fächern Mathematik (72,1%) und Chemie (62%) überproportional erfolgreich studieren.

„Wenn nur ein Viertel aller Professuren weiblich besetzt ist, fehlen Studentinnen weibliche Vorbilder. Auch dadurch reproduziert sich Chancengleichheit.“

Ellen Meister, stellv. Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden

Fächer und Fakultäten, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, verfolgen drei Strategien: Gewinnung von Studentinnen, Förderung des Studienerfolgs und Förderung der Karriere. Die geeigneten Maßnahmen sind in den jeweiligen Frauenförderplänen dargestellt. Weil die Gewinnung von Studierenden in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen hat, ist hier eine Fülle dezentraler Aktivitäten entstanden.

Im **Akademischen Beratungs-Zentrum Studium und Beruf (ABZ)** sind zahlreiche Maßnahmen zur Studienorientierung organisatorisch verankert. Dazu gehören beispielsweise Besuche an Schulen, Workshops zur Studienwahl, das duale Orientierungspraktikum, das Frühstudium sowie die Teilnahme an landesweiten Initiativen wie den Wochen der Studienorientierung oder dem Langen Abend der Studienberatung.

Aus Gleichstellungsperspektive richtet sich der Blick inzwischen hochschulweit auf die Schnittstelle Schule – Hochschule und damit auf die Schüler\*innen, die gefordert sind, sich mit ihrer Studienwahl auch für einen möglichen Karriereweg zu entscheiden. Bei der Reflexion unterstützt sie der Workshop „Reich, schön, glücklich“, den das **Fair Pay Innovation Lab (FPI)** und Henrike von Platen zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten für Studierende und Berufseinsteiger\*innen sowie Berater\*innen und Lehrkräften 2019 erstmals angeboten hat.

Gendergerechte Maßnahmen zur Studienwahl konzipiert, realisiert und bündelt die **Gender & Co. Koordinierungsstelle (GeCKo)** am ABZ mit dem Ziel, Schüler\*innen schon in der Phase der Studienorientierung Einblicke in Bereiche und Studiengänge zu bieten, die sie z. B. aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisationsprozesse gar nicht in Erwägung ziehen oder sogar

kategorisch ausschließen. Die Universität lädt Schüler\*innen damit offensiv ein, eigene Vorbehalte zu überdenken.

Zu den gendersensiblen Maßnahmen bei der Studienwahlorientierung gehören an der UDE der **Girls' Day – Mädchen-zukunftstag**, an dem Schülerinnen Einblicke in natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge der UDE gewinnen, sowie sein Pendant, der **Boys' Day – Jungenzukunftstag**, der Schülern interessante Zugänge zu „männeruntypischen“ Studiengängen bietet. Für jüngere Schüler\*innen gibt es seit über 15 Jahren die **Kinderuni**: Professor\*innen bringen den **Unikids** die spannende Welt der Wissenschaft näher.

Das UDE-Projekt **SommerUni in Natur- & Ingenieurwissenschaften (S.U.N.I.)** ermöglicht Schüler\*innen bereits seit 23 Jahren erste Begegnungen mit dem Studium der MINT-Fächer. Die Teilnahme war bis 2012 weiblichen Studieninteressierten vorbehalten und ist seitdem auch für Jungen geöffnet. Die Förderung des weiblichen Nachwuchses bleibt jedoch wichtigstes Ziel. Dem trägt eine Quotierung der Teilnahmeplätze nach Geschlecht sowie ein monoedukatives Programm je für Schülerinnen und für Schüler Rechnung.

### Freestyle physics: Studium auf Probe

Das **freestyle-physics-Schülerlabor** gibt Schüler\*innen Einblicke in die aktuelle Forschung und das Berufsleben von Physiker\*innen und lädt darüber hinaus zu selbstständigem Experimentieren und Praktikumsversuchen im „richtigen“ Labor ein. Programmelement ist außerdem ein jährlich stattfindender öffentlicher Wettbewerb, bei dem Schüler\*innen der Jahrgangsstufen 5 bis 13 drei Monate Zeit haben, anspruchsvolle Aufgaben der Physik zu bearbeiten und anschließend an der UDE zu präsentieren. Das **Probestudium Physik** ist eine fundierte Entscheidungshilfe für Schüler\*innen ab der Qualifikationsphase, die darüber nachdenken, Physik oder Energy Science zu studieren.

### Viele Programme für mehr Bildungsgerechtigkeit

Eine Reihe weiterer Maßnahmen, die an der Schnittstelle Schule/Beruf – Hochschule ansetzen, fördert **Diversität** und **Bildungsgerechtigkeit** und erreicht besondere Zielgruppen am Standort: Das Programm **Chance hoch 2** sowie die mit verschiedenen Partnerhochschulen durchgeführten Projekte **TalentKolleg Ruhr (TKR)** und **TalentScouting** erleichtern leistungsstarken und leistungsmotivierten potentiellen Studierenden aus nichtakademischen Haushalten und/oder aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte den Zugang zur Hochschule. Dazu nutzen sie zielgruppenspezifische Assessments zur Potenzialerkennung sowie Fördermaßnahmen zur Studienvorbereitung. Darüber hinaus werden erfahrene Studierende der UDE zu **Campus-Scouts** geschult. Chancengerechtigkeit bedeutet, Studieninteressierten unabhängig von ihrer individu-

ellen Ausgangssituation wie Geschlecht, Alter, Behinderung/chronischer Erkrankung, sozialer, kultureller wie nationaler Herkunft die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen zu ermöglichen. Auch die **Clearingstelle** der UDE leistet dazu einen großen Beitrag: Sie berät Studieninteressierte mit beruflich erworbener Qualifikation sowie zugewanderte und geflüchtete Akademiker\*innen.

**„An der UDE fördern wir ganz gezielt die Potenziale von Studierenden vielfältiger Herkunft und unterschiedlichen Geschlechts im Sinne von Bildungsgerechtigkeit und sozialer Inklusion und übernehmen damit auch Verantwortung für die Gestaltung struktureller Wandlungsprozesse in unserer Region.“**

Prof. Dr. Isabell van Ackeren, Prorektorin für Studium und Lehre

Ein standortspezifisch bedeutendes Transferprojekt mit inzwischen 45 Jahren Laufzeit und 16.734 Teilnehmer\*innen ist der **Förderunterricht für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund**. Durch die gezielte und individuelle Förderung werden Mädchen motiviert, einen qualifizierten Schulabschluss zu erreichen. Den Förderunterricht übernehmen Studierende der Lehramtsstudiengänge, die sich so gleichzeitig auf ihren späteren Beruf gerade in Hinblick auf die Unterrichtung multikultureller Klassen vorbereiten. Für ihre Schüler\*innen sind sie Role Models. Dies zeigt sich daran, dass viele Förderlehrer\*innen aus dem Pool ehemaliger Förderlehrer\*innen stammen.

#### **DiMento: Erste berufliche Netzwerke knüpfen**

DiMento (Diversity Mentoring) ist ein einjähriges Mentoringprogramm für Master- und Promotions-Studierende aller Fakultäten (außer Lehramt und Medizin). Das Konzept greift die personelle Vielfalt und die umfassenden Potenziale der Studierenden auf und vernetzt die Teilnehmenden interkulturell und interdisziplinär. DiMento vermittelt individuelle **Strategien für den Übergang in den Beruf**. Neben der Vermittlung berufserfahrener Mentor\*innen im angestrebten Berufsfeld werden be-

rufsrelevante Kompetenzen, Potenziale und Softskills erweitert und mit der Bildung von Peergroups der Grundstein für **erste berufliche Netzwerke** gelegt. Die Auswahl der Mentees orientiert sich an den etablierten Diversitätsdimensionen: Studierende mit Zuwanderungshintergrund, Bildungsaufsteiger\*innen, Studierende mit Kind(ern) oder zu pflegenden Angehörigen, behinderte oder chronisch erkrankte Studierende sowie LGBTIQ\*-Studierende finden besondere Berücksichtigung. Darüber hinaus werden Studierende und Promovierende in Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt aufgenommen.

#### **UDE-Mentoring-System (UMS): Begleitung auf Fakultätsebene**

Das UDE-Mentoring-System (UMS) ist 2008 mit dem Leitgedanken gestartet, über professorale Mentoring-Strukturen allen Studierenden auf Fakultätsebene individuelle Beratung und Betreuung zu bieten. Das UMS ist ein potenzial- wie problemorientiertes Mentoringangebot über den gesamten Studienverlauf hinweg, das studienrelevante Informationen bündelt und aufbereitet, fakultätsintern wie -extern ein Netzwerk von Ansprechpartner\*innen in Beratung, Studium und Lehre aufbaut und pflegt sowie die Betreuungs- und Beratungsqualität bedarfsgerecht sichert.

#### **ChanceMINT.NRW: Mit Vorbildern bis zum Abschluss und weiter**

Das Programm ChanceMINT.NRW fördert Studentinnen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft und verschiedenen Studienbiografien in den Fächern **Ingenieurwissenschaften** und **Informatik**. Seit die Projektförderung des Landes ausgelaufen ist, finanziert die UDE die anteiligen Programmkosten aus zentralen Mitteln. Studentinnen erhalten Einblicke in die berufliche Praxis, werden auf den beruflichen Einstieg vorbereitet und dazu motiviert, ihren Studienverlauf selbstwirksam zu gestalten. Der Aufbau von Kontakten mit potenziellen Arbeitgeber\*innen und (weiblichen) Rollenvorbildern in der Region erhöht die Studienmotivation, gibt erste berufspraktische Orientierungen und verringert die Zahl der Studienabbrüche. Ein externes Qualitätsaudit in den ersten beiden Programmrunden hat die Wirksamkeit von ChanceMINT.NRW bestätigt. Seit 2013 ist die **Hochschule Ruhr-West** Projektpartnerin.

# Zielgruppenübergreifende Maßnahmen

## Gleichstellung als Leitungsaufgabe: Strukturell verankert

**„Eine Universität kann man immer nur mit den Beteiligten effektiv führen, niemals gegen sie.“**

Prof. Dr. Ulrich Radtke, Rektor der UDE

Gleichstellung ist Leitungsaufgabe. An der UDE ist sie in allen relevanten Organisationseinheiten und -prozessen implementiert. In den zentralen Dokumenten wie der Grundordnung, der Berufungsordnung oder den Leitlinien des Hochschulentwicklungsplans (2016–2020) sind Gleichstellungsaspekte verankert. Die Hochschulleitung schätzt und würdigt die beratende Funktion der Gleichstellungsbeauftragten.

## Die Gleichstellungsbeauftragte: Sehr gute Ausstattung

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der UDE ist auf der Grundlage des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes §§ 16–18 geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach § 24 Hochschulgesetz NRW mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen des Hochschulrats, des Rektorats, des Senats, der Fakultätsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien teil. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren und daher in alle strategischen Prozesse und Entscheidungen der UDE eingebunden. Für ihre Freistellung steht ein Budget im Umfang von 2,75 Vollzeit-Stellen zur Ver-

fügung. Zusammen mit einer Vollzeit-Bürokräft (Sekretariat), einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin (75% einer Vollzeitstelle, unbefristet) und dem Sachbudget von rund 25.000 Euro jährlich verfügt das Gleichstellungsbüro über eine angemessene Ausstattung.

## Beraten und unterstützen: Universitätskommissionen

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule in ihren gleichstellungspolitischen Aufgaben. Dazu gehören insbesondere:

- Grundsätze für die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre sowie bei der Entwicklungsplanung;
- Grundsätze, Modelle und Stellungnahmen zur Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und zu deren Berücksichtigung im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie der internen Mittelvergabe;
- Beratung der zuständigen Stellen bei Vorbereitung und Erstellung der Frauenförderpläne, deren Fortschreibung auf der Grundlage der Ergebnis-Berichte sowie der Vorbereitung entsprechender Beschlüsse.

In der Gleichstellungskommission sind alle Statusgruppen mit je drei Mitgliedern vertreten. Sie arbeitet themenbezogen mit der Diversity-Kommission zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied aller Universitätskommissionen.

## Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten: Gut vernetzt

**„Meine Arbeit lässt sich als Dialogsuche auf einem Minenfeld beschreiben. Ich spreche eine andere Sprache als die anderen Mitglieder der Fakultät.“**

Dipl.-Ing. Elke Schulte-Lippert, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den 11 Fakultäten sowie im Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM) und im Zentrum für Lehrerbildung (ZLB) unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Dies betrifft insbesondere die Beteiligung an Berufungsverfahren in den jeweiligen Fakultäten, wobei die zentrale Gleichstellungsbeauftragte die abschließenden Stellungnahmen übernimmt. Das Amt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist in § 7 Abs. 3 der Grundordnung geregelt. Die Fakultäten unterstützen ihre Arbeit angemessen. Dazu gehören beispielsweise eine Reduktion der Lehrverpflichtung, das Gewähren von Hilfskraftstunden ebenso wie die Bereitstellung von Räumen und Sachmitteln. Im Team von Stellvertreterinnen sind im Idealfall sämtliche Statusgruppen abgebildet. So lassen sich organisatorische und inhaltliche Anforderungen besser bewältigen. Um den Aus-

tausch und die Information der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten untereinander und mit weiteren Akteur\*innen zu unterstützen, sind sie regelmäßig zu den Sitzungen der Gleichstellungskommission eingeladen. Zur Verzahnung der zentralen und dezentralen Ebene organisiert das Gleichstellungsbüro einen regelmäßigen Austausch. Die Treffen dienen der Diskussion aktueller gleichstellungspolitischer Entwicklungen sowie dem inneruniversitären Austausch von best-practice-Beispielen zwischen den Fakultäten. Ergänzend finden Fortbildungen beispielsweise zur Gestaltung geschlechtergerechter Berufungsverfahren statt. Das Gleichstellungsbüro berät die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auf Wunsch bei inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben. Eine elektronische Plattform erleichtert den Zugriff auf gleichstellungsrelevantes Wissen und die Kommunikation untereinander.

## Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE

Zentrales Steuerungsinstrument ist der Zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE. Aktuell legt die UDE in Ergänzung des Gleichstellungszukunftskonzeptes den Rahmenplan für den Zeitraum 2019–2022 vor.

Grundlage ist das LGG NRW, das den rechtlichen Rahmen zur Erstellung, Berichterstattung und inhaltlichen Ausgestaltung vorgibt. Mit der Novellierung des Gesetzes heißen die Frauenförderpläne im LGG Gleichstellungspläne. Für die Hochschulen besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Organisation sowie aus den Plänen der Fakultäten, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Weitere Steuerungsinstrumente sind der Hochschulentwicklungsplan der UDE (2016–2020) sowie die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten bzw. den zentralen Einheiten. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sowie zentrale Aufgabe der Hochschulleitung.

### Frauenförderpläne der Verwaltung, Fakultäten und zentralen Serviceeinrichtungen

Wichtiges Instrument zur Bestimmung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen sind nach wie vor die Frauenförderpläne der Universitätsverwaltung, der Fakultäten und der zentralen Serviceeinrichtungen (Universitätsbibliothek, Zentrum für Informations- und Mediendienste, Zentrum für Lehrerbildung, Akademisches Beratungs-Zentrum Studium und Beruf). Über HISinOne BI werden die Datensätze dafür generiert. Aktuell ist es gelungen, die Frauenförderpläne der Fakultäten bzw. der zentralen Einrichtungen in ihren Laufzeiten anzugleichen. In Hinblick auf die mehrstufige Beteiligungsstruktur bis zur endgültigen Verabschiedung (Fakultätsrat, Gleichstellungskommission, Personalräte, Senat) ist das hilfreich. Die Frauenförderpläne dienen als Grundlage für die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Hochschulleitung. Auf Vorschlag der Gleichstellungskommission hat das Gleichstellungsbüro eine Arbeitshilfe zur Erstellung der Förderpläne in Abstimmung mit den Personalräten entwickelt. Sie gibt Standards und Mindestanforderungen vor, an denen sich die Fakultäten orientieren können.

### Seit 2016 systemakkreditiert: Gleichstellung als Kategorie des Qualitätsmanagements

Bereits zur Gründung der UDE 2003 wurde ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem aufgebaut. Im Kern legt es die Verbindung von **Institutioneller Evaluation** und internen **Ziel- und Leistungsvereinbarungen** aller universitären Einheiten fest. Das QM-System soll die Aktivitäten zur Verbesserung von Lehre, Forschung und Services intensivieren und einen „Kreislauf der Qualitätsentwicklung“ im Prozess strukturell in Gang setzen. Die UDE ist seit dem 27.09.2016 systemakkreditiert.

Die jährliche Qualitätssicherung im Bereich Lehre dient der Qualitätsprüfung im laufenden Studienbetrieb sowie der **Re-zertifizierung (bzw. Reakkreditierung)** der vertieft betrachteten Studiengänge. Die Fakultäten übernehmen sie selbstständig

auf Grundlage der jeweils eigenen Qualitätskonzepte sowie auf Basis von Kennzahlen und Statistiken. Dabei ist zwischen den jährlichen Qualitätskonferenzen auf Lehreinheitsebene und den sechsjährlichen Qualitätskonferenzen zur vertiefenden Betrachtungen der Studiengänge zu unterscheiden. Die in Qualitätsberichten festgehaltenen Ergebnisse werden mit dem Prorektorat für Studium und Lehre abgestimmt und (kurzfristige) Follow-up Maßnahmen mit dem Rektorat beschlossen. Gleichstellungsrelevante Maßnahmen werden auf allen Ebenen erhoben. Ihre Umsetzung wird im Anschluss an alle Qualitätsberichte fortlaufend überprüft.

Gleichstellungsaspekte sind auch Bestandteil der **Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV)**. Sie werden zwischen Rektorat und den Fakultäten, der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen in einem Turnus von drei Jahren abgeschlossen, um die strategischen Planungen des Rektorates und der jeweiligen Einrichtung aufeinander abzustimmen. Inhalt sind Kernaufgaben in Studium und Lehre, Forschungsinitiativen, Profilbildung der Einrichtung sowie weitere Vorhaben zur konkreten Umsetzung der im Hochschulentwicklungsplan vereinbarten Ziele. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die wesentlichen Schritte und Ergebnisse der ZLV-Gespräche informiert. Sie erhält alle erforderlichen Unterlagen und nimmt an den Gesprächen persönlich teil.

### Mit Studierenden-Panel und Diversity Monitoring die Bedingungen verbessern

Das Studierenden-Panel der UDE<sup>5</sup> ermöglicht es Studierenden, ihre Studiensituation selbst zu bewerten. Die Informationen helfen der Universität, die Studienbedingungen zu optimieren. Dazu werden Daten entlang des **student life cycles**, d.h. entlang des kompletten Studienverlaufs inklusive Alumniphase, erhoben. Besonderes Augenmerk liegt auf den individuellen und institutionellen Determinanten des Studienerfolgs sowie den spezifischen Problemlagen während des Studiums, differenziert nach Studierendengruppen.

Das Panel gibt außerdem Aufschluss über die Themen Bildungsaufstieg und Migrationshintergrund. Ziel ist es, systematische Zusammenhänge zwischen bestimmten Merkmalen und Charakteristika von Studierenden, ihrer Motivation, dem Studienverlauf und den Erfolgchancen aufzudecken, um durch gezielte (Unterstützungs-)Maßnahmen die Erfolgchancen zu verbessern.

<sup>5</sup> Das Studierenden-Panel ist eines der Teilprojekte des Bund-Länder-Programms „Bildungsgerechtigkeit im Fokus“. Das Panel ist Teil der gemeinsamen Studierendenbefragung an sechs Hochschulen des Ruhrgebiets im Rahmen von RuhrFutur: Studieren im Ruhrgebiet. Ergebnisse der gemeinsamen Studierendenbefragungen an den RuhrFutur-Hochschulen sowie der Absolventinnen- und Absolventenbefragung, Essen 2018.

## Frauen in Gremienarbeit: Paritätisch aufgestellte Wahllisten, neuer Wahlmodus

Der Anteil von Frauen in Gremien ist an der UDE in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Das Hochschulgesetz NRW hat diese Veränderung begünstigt. Das Rektorat versteht die **paritätische Gremienbesetzung** als Leitungsaufgabe und wirkt aktiv auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien hin. Dieser positive Trend lässt sich auch in der Hochschulleitung beobachten, denn **das Rektorat ist mit drei Frauen und drei Männern paritätisch besetzt**. Im Hochschulrat sind Frauen aktuell mit 55,56% vertreten, im Senat mit 44%. Die Zusammensetzung der neu gewählten Universitätskommissionen zeigt dagegen eine Spanne von 21,43% (Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik) bis 75% (Kommission für Diversity Management und Gleichstellungskommission). Die Wahlen zu den Fakultätsräten zeigen ein disparates Bild von einem Frauenanteil unter 10% in der Medizin und 20% in der Physik bis hin zu 71,4% in den Bildungswissenschaften. Der Wahlvorstand, der für die universitären Gremienwahlen zuständig ist, lässt deshalb seit November 2018 **nur noch geschlechterparitätisch aufgestellte Wahllisten** zu und weist Listen zurück, sofern kein unabdingbarer Grund für das Verfehlen der Parität sowie die aktive Suche nach Kandidatinnen nachgewiesen worden sind.

**„Gerade das Verhältnis der Geschlechter ist ein Gradmesser dafür, wie weit der Demokratisierungsprozess einer Gesellschaft vorangeschritten ist.“**

Dr. Hanna Köllhofer, Vorsitzende der Gleichstellungskommission

Das Ziel, eine angemessene Repräsentanz von Frauen in Gremien zu erreichen, wird durch das vorherrschende Wahlsystem nicht ausreichend unterstützt. Auch die Änderung von § 11c des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes ergibt durch den hochschulüblichen Wahlmodus einer **personalisierten Verhältniswahl** keine klare Möglichkeit, den Widerspruch zwischen demokratischem Grundsatz und dem Gebot der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung zu lösen. Das Dilemma liegt u.a. in den faktisch unterschiedlichen Größen der Wähler\*innengruppen begründet, denn eine erheblich kleinere Gruppe von Wissenschaftlerinnen steht der zahlenmäßig dominierenden Gruppe an Wissenschaftlern gegenüber. Zudem können fachspezifische, hierarchische Abhängigkeitsverhältnisse zu einem Bias in der Stimmabgabe führen. Innerhalb der

Gremien wurde eine Änderung des Wahlmodus beantragt, der sich aktuell im Diskussionsprozess befindet.

### Anreize und Entlastung: Leistungsbezüge, Lehrdeputatsreduktion, Gleichstellungsfonds

Um Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit zu gewinnen, hat das Rektorat ein finanzielles Anreizsystem aufgelegt: Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge regelt ein jährliches Antragsverfahren im Sinne von §§ 33 Abs. 1 Nr. 2, 35 LBesG NRW. Eine Vertrauenskommission unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gibt der Hochschulleitung Empfehlungen. Über die Gewährung der besonderen Leistungsbezüge wird aus Gründen der **Verfahrenstransparenz** geschlechterdifferenziert Auskunft erteilt. Da die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung zu den allgemeinen Dienstaufgaben gehört, kann die Belastung durch Gremienarbeit nur in Sonderfällen geltend gemacht werden. Dies ist insbesondere in Bereichen relevant, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind.

Gleichstellungsbeauftragte und Rektorat stellen 2019 einen **Gleichstellungsfonds** in Höhe von zunächst 50.000 EUR im Jahr als Pilotprojekt bereit. Daraus können auf Antrag Hilfskraftstunden und Sachmittel finanziert werden. Der Fonds ist an Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase oder Professorinnen adressiert, die aufgrund der Unterrepräsentanz in ihrer Statusgruppe überproportional häufig in Aufgaben akademischer Selbstverwaltung sowie in Gutachter\*innentätigkeiten eingebunden sind. Damit entlastet die UDE die Kandidatinnen zeitlich, honoriert ihren erhöhten Einsatz, erhebt zugleich aber auch die Mehrbelastungssituation von Wissenschaftlerinnen und überprüft, wie wirksam Entlastungsmaßnahmen sind.

Das Rektorat empfiehlt den Fakultäten, bei Übernahme ausgeschulter, strategisch wichtiger Aufgaben in vorab festgelegtem Umfang **Lehrdeputatsreduktionen** zu gewähren und davon nur in begründeten Ausnahmefällen abzuweichen. Die generelle Empfehlung für Lehrdeputatsreduktionen versteht sich als strategisches Instrument der Hochschulleitung, um die **Transparenz** bei der Vergabe von Entlastungen zu erhöhen.

## Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt: Richtlinie seit 2010

Die UDE hat in der Vergangenheit bereits eine Vielzahl von Strukturen und Maßnahmen zum Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) initiiert. Dazu gehört die 2010 vom Senat beschlossene „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“, die auch Maßnahmen der Prävention umfasst. Die UDE hat die Richtlinie intern veröffentlicht und kommuniziert sie universitätsweit unter Einbeziehung der Führungskräfte, der Fachschaften und der Studienberatungseinrichtungen. Für Stu-

dierende hat die studentische Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten den zweisprachigen Flyer „Wehr dich – Sprich drüber!“ entwickelt. Das Thema Sicherheit hat eine hohe Relevanz. Das ist unter anderem im Kontext der erweiterten Öffnungszeiten der Bibliotheken am Abend, den laufenden Sanierungsarbeiten sowie geplanten Neubauten von Bedeutung. Die Gleichstellungskommission entwickelt das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt weiter und hat aktuell einen runden Tisch unter Federführung des Kanzlers angeregt.

## Digitalisierung: Gleichstellungschancen durch zeitliche und räumliche Flexibilität

Die UDE ist in vielfältiger Weise mit Digitalisierungsprozessen und Prozessen digitaler Transformation befasst. Das betrifft auch die Arbeitsplätze in der Verwaltung. Die Einführung von SAP an der UDE hat deutlich gemacht, dass auch die Implementierung eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems partizipativ gestaltet und von der gesamten Hochschule getragen werden muss.

Gleichstellung ist in allen digitalen Prozessen eine relevante Dimension: bei der Programmierung von Arbeitsabläufen, der Erfassung und Speicherung von Personendaten, beim wissenschaftlichem Ranking im Netz, in Bezug auf die Gefahren digitaler Gewalt oder die Möglichkeiten und Auswirkungen flexiblerer Arbeits- und Studiensituationen. Mit der Entwicklung und Erforschung digitaler Prozesse trägt die Hochschule gesellschaftliche Verantwortung. Aktuelle Studien zeigen aber, dass sich soziale Ungleichheit in digitalen Strukturen direkt ab-

bildet: Ein Bias in der Datenlage oder in Netzwerktopologien verbreitet sich durch Algorithmen rasant und verstärkt Diskriminierung. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) und die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) warnen aktuell vor solchen Entwicklungen.

Die UDE entwickelt mit ihrer Digitalisierungsstrategie die Studiengänge qualitativ weiter. Digitalisierung bringt neue Chancen der zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung von Studium und Lehre. Ein evidenzbasiertes Vorgehen soll zugrunde gelegt werden, um verschiedene Dimensionen lernrelevanter Diversität und die Wirksamkeit neuer Instrumente und Formate zu bewerten. Dazu werden sogenannte Use Cases entwickelt und wissenschaftlich evaluiert, die die unterschiedlichen Ebenen, Szenarien und Perspektiven verdeutlichen.

## Family Mainstreaming: In Zukunft noch attraktiver für exzellente Wissenschaftler\*innen

Familie umfasst nach dem erweiterten Familienbegriff der UDE alle (Lebens-)Gemeinschaften, in denen Menschen langfristig eine gegenseitige soziale Verantwortung übernehmen. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium ist ein zentrales Zukunftsthema: Damit wächst die Attraktivität der UDE als Arbeits- und Studienort. Es steigen die Chancen, exzellente Wissenschaftler\*innen und Mitarbeiter\*innen zu gewinnen. Familiengerechtigkeit ist Querschnittsthema. Alle Mitglieder der Hochschule sind aufgefordert, an ihrer Gestaltung mitzuwirken und für die Umsetzung Sorge zu tragen. So ermutigt die UDE beispielweise zur aktiven Vaterschaft. Das Diversity Monitoring im Rahmen der 6. Studierendeneingangsbefragung (WS 2017/18) zeigt, dass 14% der Studierenden Fürsorgeaufgaben (8% Kinderbetreuung, 6% Pflegeaufgaben) übernehmen. Die Fürsorgearbeit ist aber immer noch ungleich verteilt.

---

**„Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen mit angemessenen Vorkehrungen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Behinderung oder chronischer Erkrankung oder mit Verantwortung für nahe Angehörige mit Pflege- oder Unterstützungsbedarf sowie mit Kindern. Sie fördern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch eine angemessene Betreuung (...).“**

HG NRW § 3 Abs. 5

---

### audit familiengerechte hochschule:

#### In der Konsolidierungsphase angekommen

Die UDE nutzt das audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie Service GmbH seit 2010, um nachhaltig familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen zu entwickeln. Aktuell befindet sich die UDE in der zweiten Phase der Re-Auditierung, die als Konsolidierungsphase auf die Durchdringung der Universität mit Informationen zu familienfreundlichen Angeboten abzielt. 2019 wird der Auditierungsprozess in das **Dialogverfahren** überführt.

#### Total E-Quality Zertifikat mit Zusatzprädiat Diversity: Erneut beworben

Seit 2007 hat sich die UDE alle drei Jahre erfolgreich um das Prädikat Total E-Quality beworben. 2016 ist das Prädikat „Diversity“ hinzugekommen. Es zeichnet Universitäten aus, die Gleichstellung und Diversität als Querschnittsaufgaben über die gesetzlichen Vorgaben hinaus verstehen – und leben. Dies korrespondiert mit den Leitlinien der Universität, die die Diversität der Studierenden und Beschäftigten als Beitrag zur Exzellenz verstehen und Geschlechtergerechtigkeit als integralen Bestandteil betrachten, der sich zudem zunehmend zum relevanten Kriterium im wissenschaftlichen Wettbewerb der Hochschulen entwickelt. Im April 2019 hat die UDE erneut eine Bewerbung eingereicht.

#### Kinderbetreuungsangebote: Alleinstellungsmerkmal Großtagespflege

Studierende können ihre Kinder in den KiTas und der Kindertagespflegestelle des Studierendenwerkes betreuen lassen. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben verfügt die UDE seit 2005 über ein **Familienservicebüro (FSB)**. Dazu gehört u. a. die universitätseigene U3-Kinderbetreuungseinrichtung **Campinis** (bis 2019 DU-E-KIDS) als **Großtagespflege**. An beiden Standorten stehen zusammen 50 Plätze zur Verfügung. 2019 wird die Großtagespflege in eine eigene **Betriebseinheit** überführt. Für die Campinis am Standort Essen und am Standort Duisburg hat die UDE 2018 zusätzliche Leitungsstellen eingerichtet sowie eine Gesamtleitung von Campinis und Familienservice. Perspektivisch will die UDE das Kinderbetreuungsangebot erweitern.

**„Kinder bereichern unser Leben. Herausfordernd ist es, angesichts der vielfältigen und individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen eine qualitativ hochwertige Betreuung auf dem Campus umzusetzen.“**

Mahdesta Knauf, Gesamtleitung Familienservice und Campinis

#### Kurzzeitbetreuung, Babysittervermittlung, Kinderbetreuung zu Kongressen

Die Kurzzeitbetreuung überbrückt Zeiten, die über reguläre Angebote nicht abgedeckt werden können – insbesondere nachmittags und in den frühen Abendstunden. Grundsätzlich ist anzustreben, dass Sitzungstermine universitärer Institutio-

nen und Gremien zeitlich so angesetzt sind, dass sie sich mit den familiären Aufgaben bzw. den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen. Zwischen dem Zeitfenstermodell, das Überschneidungen zwischen Lehrveranstaltungen in den Lehramtsstudiengängen minimieren soll, und der Ermöglichung familienfreundlicher Zeiten für Studierende und Lehrende besteht aber noch ein bisher ungelöster Zielkonflikt: Lehrveranstaltungen werden danach an fünf Tagen der Woche regulär zwischen 8 und 20 Uhr angesetzt. Die Kurzzeitbetreuung hilft jedoch, die entstehenden Betreuungslücken zu schließen. Hier sorgen auch die digitalen Angebote in der Lehre für weitere Flexibilisierungen unabhängig vom Studienort.

#### Eltern-Kind-Büros, Spielekisten sowie Ruhe-, Wickel- und Stillräume

Mittlerweile haben fast alle Fakultäten in Eigeninitiative und an spezifischen Bedarfen orientiert Eltern-Kind-Büros eingerichtet. Außerdem gibt es mobile Spielekisten. Die Einrichtung eines zentralen Eltern-Kind-Büros wird aktuell geprüft. Zudem haben beide Standorte verschiedene Ruhe-, Wickel- und Stillräume, deren Ausstattung regelmäßig gewartet oder modernisiert wird. Für diese Räume wird aktuell ein Hinweissystem entwickelt. Für Kinderwagen gibt es bereits ein Leitsystem, das die barrierefreien Wege auf dem Campus kenntlich macht.

#### Feuerwehrtopf: Erstattung für kurzfristigen Betreuungsbedarf

Zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler\*innen mit Kindern und/oder weiteren Pflege- und Fürsorgeaufgaben gibt es an der UDE einen „Feuerwehrtopf“. Daraus bestreitet die Hochschule einen Teil der Kosten für einen kurzfristigen Kinderbetreuungsbedarf in besonderen Situationen (u.a. plötzliche Erkrankung, Teilnahme an auswärtigen Tagungen). Die Erstattung gilt auch, wenn Familienangehörige als Kinderbetreuende mitreisen und die Betreuung aus beruflichen Gründen zwingend notwendig ist.

#### Ferienbetreuung: In Zukunft auch für Studierende

Die UDE bietet schulpflichtigen Kindern von Mitarbeiter\*innen aller Statusgruppen in den Oster-, Sommer- und Herbstferien ein regelmäßiges Ferienangebot. Mit Blick darauf, dass Semesterzeiten und insbesondere die Prüfungszeiten im Sommersemester zum Teil in die Schulferien fallen, ermittelt die UDE, ob sich das Angebot auch auf schulpflichtige Kinder von Studierenden ausweiten lässt. Darüber hinaus wird derzeit ein Konzept zur Ausweitung der Ferienbetreuung (Ü12) entwickelt. Eine Verzahnung mit den Programmen für Schüler\*innen wird angestrebt.

#### Beratungsangebote des Familienservicebüros: Neue Schwerpunkte Väter und Pflege

Durch die Einrichtung des Familienservicebüros (FSB) ist für alle Beschäftigten der UDE eine umfassende Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – von Kinderbetreuung über Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld bis Pflege

– sichergestellt. Seit 2016 ist „Väterarbeit“ als neuer Schwerpunkt hinzugekommen und wird ausgebaut. Sowohl die UDE als auch das Klinikum verfügen über einen Väterbeauftragten. Aufgrund zunehmender Nachfrage wird aktuell außerdem das Beratungsangebot zum Thema Pflege aufgestockt. Darüber hinaus ist ein Eltern-Café in Planung, das Austausch und Vernetzung anregt sowie eine Veranstaltungsreihe mit Vorträgen und Workshops zu Familienfragen und Pflege. Das Klinikum hat seit 2008 ein eigenes Familienservicebüro. Als weitere Beratungsangebote stehen Soziale Ansprechpartner\*innen (SozAP), das Studierendenwerk und der AStA zur Verfügung.

### Flexiblere Arbeitsbedingungen:

#### Alle rechtlichen Möglichkeiten nutzen

Die UDE nutzt alle bestehenden rechtlichen **Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten**. Familienbedingte Unterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen in der Qualifikationsphase einschließlich der Juniorprofessur werden durch Ausschöpfung möglicher Verlängerungszeiten aufgefangen. Fristen für die Evaluierung verschieben sich so zugunsten der Beschäftigten. Die geltenden Budgetierungsrichtlinien gewährleisten, dass die Forschungsbereiche (und weitere Einrichtungen), insbesondere bei Drittmittelprojekten, Mittel zur Überbrückung von Ausfallzeiten erhalten, die aufgrund von Elternzeiten entstehen können.

Virtuelle Konferenzräume schaffen **räumliche und zeitliche Flexibilität** und entlasten: Die UDE hat mit Duisburg, Essen und dem Campus der Universitätsmedizin Essen drei Standorte. Alle Gremien tagen abwechselnd in Duisburg und Essen. Die Standorte sind mit einem stündlich fahrenden Pendelbus und einem Fahrdienst für dringende Fälle (zusätzlich zu

den öffentlichen Verkehrsmitteln) gut erreichbar. Die größte Entlastung ist hier aber – auch im Sinne von Nachhaltigkeit – von den digitalen Medien zu erwarten, die Sitzungen in virtuellen Räumen möglich machen. Die UDE ermöglicht die individuelle Zuschaltung zu Video-Konferenzen. Die Universitäts-Bibliothek plant Konferenz-Drop-Ins: multifunktionale Räume, die eine umfassende Medieneinrichtung für eine Videokonferenz mit mehreren virtuellen Standorten in einem Raum haben. Die UDE nutzt den Videokonferenzdienst des Deutschen Forschungsnetzes (DFNconf), bei dem sich alle Mitarbeiter\*innen direkt mit ihrer persönlichen Uni-Kennung anmelden können.

#### Gegen Benachteiligung: Stundenpläne flexibilisieren

Gegen Studienabbrüche oder den frühzeitigen Verzicht auf eine wissenschaftliche Karriere können Studierenden familiengerechte Unterstützungsangebote helfen. Zu diesem Zweck bieten die Fakultäten Studierenden mit Fürsorgeaufgaben die Möglichkeit der **bevorzugten Zulassung zu Lehrveranstaltungen** an. Sie können ihre individuellen Stundenpläne an die vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten anpassen. Das verhindert die unnötige Verlängerung der Studiendauer. Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Dem ist, insbesondere in Studien- und Prüfungsordnungen, im Sinne eines Nachteilsausgleichs Rechnung zu tragen. Um flexibler auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können, hat die UDE ergänzend zum regulären Studienangebot Studiengänge in Teilzeit sowie eine umfassende E-Learning-Strategie entwickelt. Außerdem wurden Maßnahmen zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes eingeführt.

## Profilbildend: Impulse aus der Genderforschung

An der UDE gibt es verschiedene Einrichtungen, die sich mit Gender- und Geschlechterfragen sowie der Forschung in diesem Bereich beschäftigen. Aber auch einzelne Wissenschaftler\*innen in den Fakultäten und Forschungseinrichtungen der UDE sind Expert\*innen für den Schwerpunkt. Im Mai 2011 startete die Initiative „Profilbildung/-schärfung der Gender-Einrichtungen an der UDE“. Dabei haben sich zwei Schwerpunktbereiche – **Geschlechterforschung** und **Gleichstellung** – herauskristallisiert, die jeweils eigene Themensetzungen und Vernetzungsbedarfe notwendig machen. Die Vernetzung der Geschlechterforscher\*innen übernimmt das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG), die Vernetzung des Bereichs Gleichstellung das Gleichstellungsbüro. Darüber hinaus sollen auch die interne Kommunikation zwischen den beiden Schwerpunktbereichen intensiviert und Arbeits- und Forschungsvorhaben gemeinsam diskutiert werden.

---

„Die Geschlechterforschung schärft die Begriffe, um Gleichstellungsfragen in der Komplexität von Hochschule verhandeln zu können.“ Prof. Dr. Christine Heil, Gleichstellungsbeauftragte der UDE

---

Die im EKfG derzeit in drei Themenclustern gebündelte Forschung

1. Biomedizinische Forschung und klinische Medizin
2. Arbeitswelten | Handlungsstrategien | Machtstrukturen
3. Wahrnehmung | Repräsentation | Sichtbarkeit

gibt durch ihre interdisziplinären Ansätze für die Lehre an der UDE wichtige Impulse und stärkt Genderkompetenz. Darüber hinaus entsteht im Dialog zwischen Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW und EKfG ein Verbund von Forschungsinteressen, der eine internationale Dynamik entfaltet. Beispiel ist ein Workshop für Nachwuchswissenschaftler\*innen

mit der renommierten britischen Geschlechterforscherin Prof. Dr. Sylvia Walby, die als Trägerin des Anneliese Maier-Forschungspreises Gast am EKfG und dem Institut für Soziologie der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften ist.

Das EKfG und die daran angebotenen Forschungsstrukturen generieren in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten Impulse für ein geschlechtergerechtes Wissenschaftssystem und den Transfer in die Gesellschaft. Das **EKfG-Nachwuchsforum** ist ein interdisziplinäres, selbstorganisiertes Peer-Kolloquium von EKfG-Mitgliedern, die zu Themen der Geschlechterforschung promovieren oder sich in der Postdoc-Phase befinden. Es bietet Nachwuchswissenschaftler\*innen, die zu Fragen der Geschlechterforschung arbeiten, den Rahmen zum regelmäßigen Austausch über Fachgrenzen hinaus. Die interdisziplinäre Vortragsreihe **Forschungsforum Gender** eröffnet Nachwuchswissenschaftler\*innen der UDE und der UA Ruhr die Möglichkeit, erste Ergebnisse eigener wissenschaftlicher Forschung vorzutragen und zu diskutieren. Der enge und kontinuierliche Austausch zwischen Forschung, Lehre und gleichstellungspolitischen Akteur\*innen ermöglicht es stärker als bisher, Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung aufzugreifen. EKfG

und Gleichstellungsbüro entwickeln aktuell ein regelmäßiges Format, mit dem sich niederschwellig die Ergebnisse der Geschlechterforschung in die Hochschule kommunizieren lassen.

### 2017 an der UDE verstetigt: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung

Die seit 1995 bestehende Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (KoFo Netzwerk FGF NRW) wurde 2017 als zentrale Betriebseinheit an der UDE verstetigt und wird aus Mitteln des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft langfristig finanziert. Die KoFo Netzwerk FGF NRW stellt ihre anwendungsorientierte Expertise im Bereich Gleichstellungs- und Genderforschung landesweit allen Hochschulen in NRW und dem Wissenschaftsministerium NRW zur Verfügung. Im Dreijahresrhythmus erstellt sie den Gender-Report, der drei aktuelle Teilstudien zu Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen in NRW umfasst: Neben der Fortschreibung der Analyse hochschulstatistischer Daten mit Schwerpunkt NRW (Teil A) und der Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW (Teil B) wird jeweils eine Studie zu einem wechselnden Schwerpunktthema durchgeführt (Teil C).

## Kurs auf Zukunft: Ziele und Erfolge

Seit ihrer Gründung 2003 verfolgt die UDE einen weitreichenden Gender-Mainstreaming-Ansatz. Bereits für die Bewerbung zum Professorinnenprogramm I (PP I) 2008 sowie für die Dokumentation ihres Gleichstellungskonzeptes im Professorinnenprogramm II (PP II) 2013 hat sie sich darauf verpflichtet, Chancengleichheit als Qualitätsmerkmal zu verwirklichen. Grundlage ist eine Doppelstrategie von Strukturmaßnahmen einerseits und individueller Förderung andererseits, die das gesamte Gleichstellungsportfolio zielgruppenspezifischer wie -übergreifender Maßnahmen seit vielen Jahren bestimmt. In der jetzt eingeläuteten Phase geht es darum, diesen Ansatz selbstverständlich zu machen.

### Offen im Denken – vernetzt im Handeln

Die letzten Jahre markieren in der Gleichstellungsgeschichte der UDE in vielerlei Hinsicht einen Neuaufbruch: Ein neues Gleichstellungsteam, eine neue Kooperative mit dem ersten Prorektorat für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität, eine sich verändernde Kommunikationskultur sind seit 2018 die dynamischen Grundlagen für wachsendes Bewusstsein und weitere Gleichstellungserfolge, die zukunftsweisend sind. Mit der flächendeckenden Implementierung eines neuen Personalentwicklungskonzeptes (PE Plus), des neuen Konzeptes für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Graduate Center Plus (GC Plus) und des neuen Tenure-Track-Programms (TT Plus) 2018 verknüpft die UDE:

- die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen
- die Steigerung der Anzahl von W2- und W3-Professorinnen
- die Steigerung der Verlässlichkeit von Karrierewegen für Frauen in der Postdoc-Phase
- die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch den systematischen Aufbau professioneller Unterstützungsangebote
- die Sondierung von potenziellen Nachwuchswissenschaftlerinnen im Masterstudium
- die Steigerung des Anteils und die Förderung von Frauen in Bereichen der MINT-Studiengänge
- Family Mainstreaming durch den Ausbau einer generationenübergreifend familiengerechten Campuskultur
- den Ausbau von gleichstellungsbezogenen Strukturen

---

**„Es ist Zeit für eine andere Haltung. Die Handlungsempfehlung des neuen Gleichstellungsteams an alle universitären Organe und das Leitungspersonal delegiert Fragen der Gleichstellung nicht länger an die Spezialistinnen. Sie fordert kollegiale und kollektive Anstrengungen ein. Diese neue gemeinschaftliche Haltung verleiht jene Ruhe und Kraft, die für starke wissenschaftliche Arbeit jenseits von sachfremden Kriterien benötigt wird.“**

Prof. Dr. Barbara Buchenau, Prorektorin für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität

---

Die Komplexität der bereits implementierten und noch geplanten Strukturen und Maßnahmen erfordert, dass Leitungsebene und dezentrale Ebene noch enger zusammenarbeiten. Die UDE hat die Abstimmung mit den Fakultäten seit 2013 deshalb weiter verstärkt. Die 2016 auf Grundlage des landesweiten Hochschulgesetzes festgelegten Gleichstellungsquoten konnten überwiegend eingehalten werden und werden aktuell neu verhandelt. Die Hochschulmedizin, die eine Sonderposition einnimmt, hat ein eigenes Maßnahmenportfolio. In die Berufungsverfahren für Professuren mit Geschlechterdenomination ist das Essener Kolleg für Geschlechterforschung eingebunden. Zudem ermöglicht die Nähe zur Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und die hohe Zahl der Netzwerkprofessuren wissenschaftliche Impulse und befördert eine zeitgemäße Organisationsentwicklung.

Viele faktische Erfolge der jüngeren Zeit weisen in die Zukunft. Die UDE vollzieht damit eine nachhaltige Veränderung ihres Hochschulsystems. Das Hochschulzukunftskonzept zeigt, dass das tägliche Ringen um Geschlechtergerechtigkeit Daueraufgabe

aller Leistungsträger\*innen und jedes universitären Organs ist, finanzieller Ressourcen bedarf und schlicht Arbeit bedeutet. Das Verhältnis der Geschlechter ist Gradmesser dafür, inwieweit Chancengleichheit an der UDE vorangeschritten ist. Die Verwirklichung dessen ist zu einem echten Auftrag für jede Akteurin und jeden Akteur geworden. Diesen Auftrag gilt es in jeder Form des Denkens, Sprechens, Handelns und Entscheidens bewusst umzusetzen. Weil die Akteur\*innen der UDE ein Bewusstsein dafür entwickelt haben, dass die Vielzahl der Handlungsfelder und Maßnahmen zusammen mehr ist als die Summe von Einzelaktivitäten, ist das Konzept zukunftsweisend und kann gemeinsam in Zukunftshandeln übersetzt werden.

Die Bewerbung mit dem Gleichstellungszukunftskonzept gründet auf dem gemeinsamen Entschluss: Die UDE strebt im Rahmen des Professorinnenprogramms III an, zwei W3-Regelprofessuren (Mercator School of Management und Ingenieurwissenschaften) und eine W2-Regelprofessur (Medizin) und optional eine zweite W2-Regelprofessur (Theologie) für jeweils 5 Jahre zu besetzen.

## Nachhaltige Veränderungen im Hochschulsystem der UDE

Das **Rektorat** ist seit dem 1. April 2018 mit drei Frauen und drei Männern paritätisch besetzt. Auch der Hochschulrat ist paritätisch besetzt.

Erstmals sitzt eine Frau dem **Senat** vor, **drei Universitätskommissionen** werden von Frauen geleitet.

Seit 2018 sind im Team der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erstmalig **alle Statusgruppen vertreten**.

Seit November 2018 sind für Universitätsgremien **nur noch geschlechterparitätisch aufgestellte Wahllisten** zugelassen.

Erstmals werden alle Juniorprofessuren mit Tenure Track ausgestattet. Gemäß der Projektbewilligung für das **WISNA-Programm** wird die UDE bis zum Jahr 2020 insgesamt 21 zusätzliche W1-Professor\*innen mit TT berufen.

Die UDE setzt auf **Mentoring** für Wissenschaftlerinnen in allen Karrierephasen und erweitert die Mentoringprogramme in beide Richtungen: für Masterstudentinnen und für Juniorprofessorinnen.

Eine Dauerstelle im GC Plus entwickelt **Bausteine zur Karriereentwicklung** von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

In einem Pilotprojekt wird ein **Gleichstellungsfonds** zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc Phase oder für Professorinnen bereitgestellt und evaluiert.

Im ProDiversitäts-Programm finden Schulungen für Frauen in Führungspositionen statt.

Perspektivisch gibt es Bestrebungen der Hochschule auf dem Weg zu **möglichst vollen Stellen für Doktorand\*innen**.

Das Studierenden Panel ist die Grundlage zur weiteren **Verbesserung der Studienbedingungen**.

Die Vereinbarkeit von Karriere und Care verbessert sich perspektivisch durch die **Verstetigung der Campinis** (ehemals Du-E-Kids) und des FSB in einer eigenen Betriebseinheit.

2019 hat sich die UDE erneut für das **Total E-Quality** Prädikat beworben, und das **audit familiengerechte hochschule** wird in das Dialogverfahren überführt.



**Bildnachweise**

Zeichnung auf dem Cover: ©ZIM/LT/uni-due

Fotografie: UDE / Uni Duisburg-Essen / Universität Duisburg-Essen / eventfotograf.in

**Gesamtgestaltung**

GMF / Gathmann Michaelis und Freunde