

**Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9**

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an  
nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Fakten | Analysen | Profile**

**Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münt, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil Universität Duisburg-Essen**

## **Impressum**

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),  
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen**





GENDER PROFILE  
**C** Gender-Profile der Hochschulen in NRW

## 07 Universität Duisburg-Essen



GRÜNDUNGSJAHR: 1972 (FUSION 2003)

HOCHSCHULRAT: 4 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTORINNEN, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 2 DEKANINNEN, 9 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 102

### 1 Zentrale Daten

**Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff zu Frauenanteil NRW)**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Differenz Anteil 2007 zu NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren (o. Klinikum)	494	332	-32,8	6,7	17,2	10,5	1,4
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup> (o. Klinikum)	1 244	1 389	11,7	20,2	35,0	14,8	-0,2
Promotionen <sup>2</sup>	395	446	12,9	31,0	38,4	7,4	0,1
Studierende <sup>3</sup>	39 356	30 727	-21,9	42,7	49,9	7,2	4,0

#### Personal des Universitätsklinikums

Professuren	63,0	54,0	-14,3	1,6	9,3	7,7	-6,5
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	806	818	1,5	34,7	40,0	5,2	4,8

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) ist im Jahr 2003 durch die Fusion der beiden im Jahr 1972 gegründeten Gesamthochschulen Duisburg und Essen entstanden und ist mit rund 30 000 Studierenden im Jahr 2007 eine der größeren Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW. Ihr Verlust an Studierenden im Zeitraum 1997 bis 2007 lag mit 21,9 % über dem NRW-Durchschnitt (Tabelle 1.1). Gravierend war der Verlust an Professuren mit 32,8 % an der Universität bzw. 14,3 % am Universitätsklinikum. Dies ist mit Abstand der höchste Abbau an Professuren in diesem Zeitraum an einer Universität in Trägerschaft des Landes NRW.

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	UDE	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	31,8	29,1	2,7
Mathematik, Naturwissenschaften	24,5	19,5	5,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	24,0	22,4	1,5
Ingenieurwissenschaften	9,8	16,1	-6,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	5,8	4,5	1,3
Kunst, Kunstwissenschaft	2,7	3,8	-1,1
Sport	1,2	2,1	-0,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0,2	1,2	-0,9

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Frauen sind an der UDE im Vergleich zum NRW-Durchschnitt bei den Studierenden etwas und bei den Professuren leicht überdurchschnittlich beteiligt – nur an der Universitätsklinik liegt der Professorinnenanteil deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW und auch im Vergleich zu den anderen Universitätskliniken ist der Professorinnenanteil unterdurchschnittlich. Der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Klinikpersonal ist mit 40 % der niedrigste aller sieben Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW.

Hervorzuheben ist die Besetzung der Leitungspositionen an der Hochschule: Die Hochschule hat vier der zehn Hochschulratsposten mit Frauen besetzt, außerdem gibt es neben zwei Prorektoren auch zwei Prorektorinnen, wobei eine Prorektorin für den Bereich „Diversität“ zuständig ist.

Das Fächerspektrum der UDE liegt relativ nahe am NRW-Durchschnitt (Tabelle 1.2). Der Anteil der Studierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt um 5 Prozentpunkte über, der der Ingenieurwissenschaften um 6,3 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Durch den ebenfalls leicht überdurchschnittlichen Studierendenanteil der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften sind die Voraussetzungen für einen tendenziell überdurchschnittlichen Frauenanteil auf allen Stufen gegeben.

Die aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit bemerkenswerteste Fächergruppe ist die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der sowohl der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Professuren deutlich über dem NRW-Durchschnitt der Fächergruppe liegt (Tabelle 1.3). Nur bei den Promotionen ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich. Letzteres gilt auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, ansonsten hat diese Fächergruppe überdurchschnittlich viele Studentinnen und auch etwas mehr Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal. In den Ingenieurwissenschaften und auch in der Humanmedizin sind unterdurchschnittlich wenige Frauen als Wissenschaftlerinnen und Professorinnen beschäftigt. Die Abweichungen sind aber in allen Fällen nicht sehr hoch.

**Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)**

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	UDE	Differenz	UDE	Differenz	UDE	Differenz	UDE	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,9	3,1	30,0	-3,9	50,2	11,8	25,0	7,7	4,7
Mathematik, Naturwissenschaften	41,8	5,8	29,6	-4,4	29,5	1,7	10,4	0,2	0,9
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,9	1,3	55,1	3,6	52,8	2,5	26,3	-1,7	1,4
Ingenieurwissenschaften	19,1	-0,5	11,5	0,2	11,1	-5,1	5,2	-2,0	-1,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,8	-1,2	48,9	-0,3	39,9	-3,0	11,5	-3,7	-2,1
Kunst, Kunstwissenschaft	63,6	1,8	40,0	-24,1	56,3	12,3	27,3	2,2	-1,9
Sport	36,0	1,3	33,3	-3,6	38,5	1,3	0,0	-9,8	-2,4

<sup>1)</sup> Ohne Professuren, <sup>2)</sup> Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, <sup>3)</sup> WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

An der UDE studieren etwas mehr Personen ohne deutschen Pass als im NRW-Durchschnitt, bei allen anderen Gruppen liegen die Ausländeranteile sehr nahe am Durchschnitt (Tabelle 1.4). Bemerkenswert ist der mit 28,6 % weit über dem Durchschnitt (sowohl der AusländerInnen als auch der Deutschen) liegende Frauenanteil an den Professuren. Auch unter den BildungsinländerInnen ist der Frauenanteil 3,5 Prozentpunkte höher als der NRW-Durchschnitt. Die besonderen Maßnahmen der UDE zur Rekrutierung von Studierenden mit Migrationshintergrund konnten sich in den hier analysierten Studierendenzahlen vom WS 2007/08 noch nicht niederschlagen, zumal, wie in Teil A III, Abschnitt 9 bereits erläutert, die Staatsangehörigkeit kein ausreichender Indikator zur Erfassung des Migrationshintergrundes ist. Die UDE nimmt unter den 14 Universitäten bei der Beteiligung von Frauen insgesamt einen mittleren Platz ein (Tabelle 1.5). Frauen sind im Ganzen also entsprechend dem NRW-Niveau beteiligt. Das gilt nicht für das Universitätsklinikum, das unter den sieben Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW nur den vorletzten Platz einnimmt.

**Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	UDE %	Diff. zu NRW %-Punkte	UDE %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	5,4	-0,8	28,6	10,4
Hauptamt. wiss. Personal <sup>1</sup>	9,9	0,6	35,9	-0,7
Promotionen <sup>2</sup>	12,7	-0,6	37,6	0,5
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	5,1	1,4	48,5	3,8
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	11,6	2,5	43,5	-5,2
Durchschnittliche Differenz		0,6		1,8

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Duisburg-Essen beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

	Studierende	Promotionen	Hauptamt. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
UDE o. Klinikum	7	6	6	6	6,25
Klinikum			7	5	6

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

## 2 Leitideen der Universität Duisburg-Essen

### 2.1 Überregionale Anziehungskraft durch Qualität von Lehre und Forschung

Die Universität Duisburg-Essen, die 2003 durch die Fusion der Gesamthochschulen Duisburg und Essen entstand, wirbt mit ihren beiden Standorten: „Die neue Zwei-Campus-Hochschule im Zentrum des Rhein-Ruhr-Raumes hat die Chance zur Stärkung und Profilierung ihres Forschungs- und Lehrpotenzials genutzt, das weit über die Landesgrenzen hinweg ausstrahlt.“<sup>1</sup> Auch im Leitbild der Hochschule in der Ziel- und Leistungsvereinbarung III<sup>2</sup> zwischen der Universität Duisburg-Essen und dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird auf die „überregionale Anziehungskraft auf Studierende und WissenschaftlerInnen“ (S. 2) hingewiesen. Dies wird erreicht durch die „Qualität von Lehre und Forschung“, die „nationalen und internationalen Standards verpflichtet“ (ebd.) ist. Dazu werden in den Leitlinien der Universität<sup>3</sup> fünf Profildomänen ausgewiesen: Nanowissenschaften, Biomedizinische Wissenschaften, Empirische Bildungsforschung, Urbane Systeme und Metropolenforschung sowie Wandel von Gegenwartsgesellschaften, die in der Imagebroschüre der Universität Duisburg-Essen<sup>4</sup> näher dargestellt werden.

### 2.2 Geschlechtergerechtigkeit zwischen Gender Mainstreaming und Diversity

Der Begriff der Geschlechtergerechtigkeit ist in den zentralen Dokumenten der Universität Duisburg-Essen fest verankert. So heißt es in den Leitlinien<sup>5</sup> der Universität: „Die Geschlechtergerechtigkeit ist [...] ein integraler Bestandteil.“ Auch in der Ziel- und Leistungsvereinbarung verweist § 6 Gender Mainstreaming darauf: „Die Universität Duisburg-Essen profiliert sich als geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule.“<sup>6</sup>

In manchen Dokumenten liegt dabei der Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten auf Gender Mainstreaming. So ist in der Präambel des Rahmenplans zur Gleichstellung<sup>7</sup> von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom 7. November 2005 folgender Passus zu finden:

„Die Universität Duisburg-Essen verpflichtet sich zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule. Sie versteht die Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung. So hat die Universität Duisburg-Essen die Chancengleichheit in allen Bereichen als Grundlage für die in der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium beschriebenen Ziele niedergelegt und Geschlechtergerechtigkeit als ein zentrales Ziel ihrer Strukturentwicklung im Rahmen der Neuordnung der Universität Duisburg-Essen festgehalten. Um Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung mit der Personal- und Organisationsentwicklung zu verbinden, verpflichtet sich die Universität dem Gender Mainstreaming.“ (Ebd., S. 463)

Die Verknüpfung von Gleichstellung mit der Hochschul-, Organisations- und Personalentwicklung der Universität Duisburg-Essen ist auch in der Ziel- und Leistungsvereinbarung III<sup>9</sup> von 2007 und im Gleichstellungskonzept zum Professorinnenprogramm<sup>9</sup> zu finden. Die aktuellen Leitlinien der Universität beinhalten ein Diversity-Management-Konzept.

„Wir betrachten die Heterogenität unserer Studierenden und MitarbeiterInnen als Chance und fördern die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungs-gerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil.“<sup>10</sup>

Dass hier eine neue Linie verfolgt wird, zeigt sich auch in der Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management (siehe 4.2).

### 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

„Die Universität Duisburg-Essen profiliert sich als geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule“ und realisiert ein Gleichstellungskonzept auf allen Qualifikationsstufen, das nicht nur (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen zu binden versucht, sondern auch fördert. Gleichstellung ist somit als Metaziel in der Hochschulentwicklung „zentral und dezentral wirksam“ und wird von der Universität Duisburg-Essen als Bewertungskategorie im Qualitätsmanagement und Controlling evaluiert, wie in den ZLV III festgelegt wurde (S. 13).

Im Zeitraum 2007–2010 müssen 57 Professuren neu besetzt werden, von denen mindestens 12 mit Wissenschaftlerinnen (davon mindestens 2 in der Medizin) besetzt werden sollen. Das „Meduse“-Mentoring-Programm fördert weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung. Durch die Kooperation mit den Ruhrgebietshochschulen wird die Promovendinnenförderung umgesetzt. Postdocs erhalten in den Bereichen Medizin, Natur-, Technik- und Sozialwissenschaften über das Maria-Sybilla-Merian-Programm Förderung, das aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm unterstützt wird. Zusätzlich werden Wissenschaftskarrieren für Hochschulen, Industrie, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und das Wissensmanagement gefördert.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Universität in den Jahren 2007–2010 weiterhin angemessen unterstützt. 2006 erhielt sie 535 000 Euro für Personal- und Sachmittelausstattung und eine Freistellung im Umfang einer Stelle. Durch die Fusion der beiden Hochschulen erhielten die beiden Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg und der Universität Essen „das Budget im Umfang von zwei Stellen zur Verfügung gestellt“ (S. 13) und Personal- und Sachmittelausstattung „für die einzelnen Bereiche mit Gleichstellungskomponente, die derzeit im gesamtuniversitären Mittelverteilungsverfahren beraten wird“ (ebd.).

Die Universität Duisburg-Essen erachtet „ein qualitativ und quantitativ angemessenes Betreuungsangebot für Kinder als einen wesentlichen Faktor für die Gewinnung und Bindung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die für die Stärkung des Forschungsprofils benötigt werden“ (ebd.). Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden der Girls' Day und die „Sommer-Universität“ in Naturwissenschaften und Technik durchgeführt und Kinderbetreuungsangebote insbesondere für Kleinkinder unter 3 Jahren und für die Betreuung auch zu ungünstigen Zeiten bereitgestellt. Für Studierende werden Mindestkapazitäten in der Kleinst- und Kleinkinderbetreuung angeboten. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, unterstützt das Eltern-Service-Büro die Hochschulangehörigen. Die Hochschule beabsichtigt nicht nur die Einrichtung zweier Kitas an beiden Hochschulstandorten (die Betreuung entspricht den spezifischen Bedürfnissen eines Universitätsalltags), sondern bietet auch besondere Unterstützung für Doppel-Karriere-Partnerschaften (vgl. ebd.).

Die Medizinische Fakultät hat in den Jahren 2007–2010 insgesamt 18 Professuren neu zu besetzen. Zur „deutlichen“ Erhöhung des Professorinnenanteils sollen mindestens 2 dieser Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden (S. 22f.). Das Programm „MediMent“ zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Medizin wird bis 2009 fortgeführt und ausgebaut. Es wird jährlich mit 15 000 Euro unterstützt. Neben den Mentorinnen sollen künftig auch Mentoren eingebunden werden, sodass es voraussichtlich 10–15 Mentee-MentorInnen-Paare geben wird (vgl. ebd.).

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität Duisburg-Essen hat im Jahr 2009 den Gender-Preis für das beste Gleichstellungskonzept „Geschlechtergerechte Hochschule“ durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten.

Die UDE wurde im Jahr 2007 mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet, das eine Gültigkeit von drei Jahren hat. Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Duisburg-Essen positiv begutachtet worden.

Die Universität bezieht in ihrem Rahmenplan<sup>11</sup> nicht nur deutlich Stellung zur Genderforschung als Profilschärfung, sondern stellt auch ihre Haltung zur Umsetzung und Wahrnehmung von Geschlechteraspekten in der Lehre heraus:

„Die Universität Duisburg-Essen ist sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen, und fordert die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen.“ (Ebd., S. 466)

Die Gleichstellungsprojekte der Universität Duisburg-Essen beziehen sich insbesondere auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Qualifikationsstufen und sind auf der Homepage des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung<sup>12</sup> zu finden. Hierbei stehen Mentoring und die Vergabe von Stipendien, z. B. im Maria-Sibylla-Merian-Programm, im Vordergrund. Der MEDUSE-Verein e. V. bietet zudem eine Plattform für die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen an der Universität Duisburg-Essen.

Auf der eigenen Internetplattform (im Rahmen der Homepage der Universität Duisburg-Essen), dem sogenannten Gender-Portal<sup>13</sup>, wird ein „gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement“ zur Verfügung gestellt. Dieses Projekt wurde bei der Bewertung im Rahmen des TOTAL-E-QUALITY-Awards besonders hervorgehoben, da es als Qualitätsmerkmal für die UDE bezeichnend ist.<sup>14</sup> Betreut wird es von der Arbeitsstelle Gender and Diversity (Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung) und dem Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen.

Darüber hinaus regelt die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“<sup>15</sup> das Vorgehen bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlicht in regelmäßigen Abständen Rechenschaftsberichte<sup>16</sup>, in denen die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam „einen Überblick über die in unserer Amtszeit [...] geleistete Arbeit geben“ (S. 4), einen Newsletter<sup>17</sup> sowie Berichte<sup>18</sup> zu Gleichstellungsprojekten, die in Fachbereichen und Einrichtungen durchgeführt werden und aus den Mitteln des Strukturfonds des MIWFT zur Förderung der Gleichstellung finanziert werden.

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität Duisburg-Essen**

Zielgruppe	
Studieninteressierte	Girls' Day Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I)
Studierende	Informations- und Beratungsangebote für Studentinnen zur Studien- und Berufsplanung und zum Berufseinstieg
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Projektzentrum „Meduse“ „Frauenförderung und Gleichstellung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere“ Herbstakademie für Promotionsinteressierte Einzelberatung für Promotionsinteressierte und Promovierende Gruppencoaching für Promotionsinteressierte und Promovierende „mentoring“ „MediMent“ für weiblichen Nachwuchs in der Medizin Workshops zum Erreichen der Promotion ProMent Mentoring-Triade für neu berufene Professorinnen Mentoring-Programm „Mento-Due“ für Studierende, Absolventinnen, Promovierende und Postdocs in der Wirtschaft „Mento-Due Interkulturell“ für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund auf verschiedenen Stufen „Meduse“-Mentoring Fachbereichsübergreifendes Projekt „Erfolgreich promovieren an der Universität Duisburg-Essen“, das speziell Nachwuchswissenschaftlerinnen anspricht und fördert Förderprogramme für weibliche Postdocs
Angehörige der Universität	Frauenvollversammlung Systematische Personalberatung zur ausgeglichenen Repräsentanz von Männern und Frauen

## 4 Institutionalisation der Gleichstellung auf Hochschulebene

### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organigramm<sup>19</sup> der Universität Duisburg-Essen vom 30. Juli 2009 ist die Gleichstellungsbeauftragte dem Kanzler zugeordnet und befindet sich in Augenhöhe mit den verschiedenen Stabsstellen. Dass sie aber über eine besondere Stellung verfügt, wird im Organigramm durch eine gestrichelte Linie angedeutet.

Im Team des Gleichstellungsbüros befinden sich die Gleichstellungsbeauftragte, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, die studentische Vertreterin, eine Sekretärin, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie zwei studentische Hilfskräfte.<sup>20</sup> Die Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeiterin (mit 75 %) und der Sekretärin (mit 100 %) sind unbefristet.



te Stellen. Die Gleichstellung ist an der Universität Duisburg-Essen aber auch in anderen Bereichen institutionalisiert: So sind in der Grundordnung<sup>21</sup> der Universität unter § 6 „Kommissionen“ neben den Aufgaben der Gleichstellungskommission mit der Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Aspekte auch die anderen Kommissionen betraut:

„Zu den Aufgaben jeder Kommission gehört die Sicherstellung der Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Universität.“ (Ebd., S. 4)

In § 7 werden die Wahl und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt (ebd.).

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Insgesamt sind für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zwei volle Freistellungen vorgesehen. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Sachmittel in Höhe von 25 500 Euro. Außerdem ist das Eltern-Service-Büro mit 2 1/2 Personalstellen sowie den Tagespflegestellen „DU-E-KIDS“ personell und mit der sächlichen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

#### 4.2 Prorektorat für Diversity Management und Arbeitsstelle „Gender and Diversity“

Die Universität Duisburg-Essen hat mit der Prorektorin für Diversity Management (Professorin Dr. Ute Klammer) einen neuen Weg beschritten, bei dem Gleichstellung als integraler Bestandteil des DiM, einschließlich der Maßnahmen zur Verbesserung von Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance, verstanden wird.

Die Arbeitsstelle „Gender and Diversity“ des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) unterstützt universitäre Einrichtungen, Gremien und Arbeitsgruppen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und bei der Berücksichtigung von Diversity-Aspekten in Studium und Lehre sowie der akademischen Personalentwicklung. Dies geschieht in enger Kooperation mit dem Prorektorat für Diversity Management, der Gleichstellungsbeauftragten und den einzelnen Geschäftsbereichen des ZfH.

### 5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen (UDE) verfügt über 3 Professuren mit einer Gender-Denomination. Es handelt sich dabei um folgende Widmungen:

1. Bildungswissenschaften: Sozialisationsforschung mit den Schwerpunkten Interkulturelle Pädagogik, insbesondere Sozialisation ausländischer Frauen und Mädchen
2. Bildungswissenschaften: Professur für Weiterbildung und Frauenbildung
3. Soziologie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Genderforschung

Zudem ist die Professur für Comparative Sociology – Japanese Society im Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen assoziiert. Darüber hinaus gibt es das Essener Kolleg für Geschlechterforschung, das den Austausch mit den Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften sowie der Kunst, Literatur, Musik und Pädagogik sucht. Damit schlägt es eine Brücke zwischen den Wissenssystemen der Fachdisziplinen mit den Erkenntnis- und Wissenschaftstheorien der Sozialforschung.<sup>22</sup> Seit 2010 befindet sich die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung an der Universität Duisburg-Essen (Bildungswissenschaften, Professorin Dr. Anne Schlüter, Campus Essen).

### 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Kinderbetreuung verteilt sich auf beide Campi der Universität Duisburg-Essen. Die verschiedenen Angebote wurden aus der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschule.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschule.nrw.de) zusammengestellt. An der Universität besteht für Beschäftigte ein Angebot zur Ferienbetreuung ihrer Kinder. Seit März 2009 wird mit dem Klinikum, das ein eigenes Familienservicebüro betreibt, kooperiert. In der übrigen Zeit stehen den Studierenden die Kindertagesstätte „Brückenspatzen“ und die Räume der studentischen Initiative „Krabbelburg“ zur Auswahl, wobei in der „Krabbelburg“ Kinder im Alter von 12 Monaten angenommen werden, bei den „Brückenspatzen“ ab dem 4. Monat. Beschäftigte des Uniklinikums können ihre Kinder in der betriebseigenen Ganztagsbetreuung bis zum Schuleintritt betreuen lassen. In Duisburg steht insbesondere den Studierenden die Kita „Campino – Die Campus-Kids“,<sup>23</sup> den Beschäftigten der Universität die „DU-E-Kids“ zur Verfügung. Beide bieten eine Ganztagsbetreuung an. Die Öffnungszeiten sind unterschiedlich, da die Einrichtung „DU-E-Kids“ flexible Betreuungszeiten anbietet, die Kita hingegen feste Zeiten. Das Eltern-Service-Büro für Beschäftigte hilft den Hochschulangehörigen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit unterschiedlichen Angeboten weiter.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität Duisburg-Essen

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Ferienfreizeit	Ferienbetreuung für Kinder von Hochschulbeschäftigten auf dem Campus Essen	Universität Duisburg-Essen www.uni-due.de/elternservice/ferien
	Eltern-Service-Büro für Beschäftigte der UDE	fachliche Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Universität Duisburg-Essen www.uni-due.de/elternservice/
	Ferienbetreuung des Universitätsklinikums Essen	Ferienbetreuung	Universitätsklinikum Essen www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=150
	„DU-E-Kids“	Tagespflegestelle mit flexiblen Öffnungszeiten nach Bedarf der Eltern	Universität Duisburg-Essen www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=136
Studierende	Kita „Campino - Die Campus-Kids“	Ganztagsbetreuung für Kinder Studierender zwischen 4 Monaten und 6 Jahren in Duisburg	Studentenwerk Essen-Duisburg www.studentenwerk.essen-duisburg.de/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=28
	Kindertagesstätte „Die Brückenspatzen“	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren in Essen	Studentenwerk Essen-Duisburg www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=63
	Studentische Betreuungsinitiative „Krabbeltburg“	Kinderbetreuung nach Betreuungsplan ab dem 12. Monat in Essen	AStA der Universität Duisburg-Essen www.asta-due.de/cms2/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=18&Itemid=29
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte des Universitätsklinikums	Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Ganztagsbetreuung von Kindern Beschäftigter im Universitätsklinikum von 0–6 Jahren	Universitätsklinikum Essen www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=62

## 7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Im Rahmenplan<sup>24</sup> zur Gleichstellung sind in erster Linie allgemeine Grundsätze, Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung zu finden (vgl. auch 2.2). Diese werden in den Frauenförderplänen der Fachbereiche spezifiziert. Für die Fachbereiche Physik<sup>25</sup> und Medizin sind keine Frauenförderpläne erhältlich. Der Fachbereich Mathematik hat seinen Frauenförderplan 2009 verabschiedet.

### 7.1 Fachbereich Geisteswissenschaften

Nach der Fusion der beiden Standorte Duisburg und Essen und der Zusammenlegung der entsprechenden Fachbereiche setzt sich der Fachbereich Geisteswissenschaften laut Frauenförderplan<sup>26</sup> aus folgenden Fächern zusammen: Anglistik, Germanistik mit Deutsch, Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache (DaZ/DaF) und Niederländische Studien, Geschichte, Kommunikationswissenschaft, Modernes Japan, Philosophie, Romanistik, Evangelische Theologie und Katholische Theologie sowie Turkistik. Er beinhaltet daher die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Angaben zu Gleichstellungsaktivitäten, die für die nachfolgende Darstellung verwendet wurden.

Die Fakultät beschreibt ihre Haltung zur Gleichstellung von Männern und Frauen als Selbstverständnis:

„Die Gleichstellung von Mann und Frau gehört zum Selbstverständnis eines Fachbereichs, in dem traditionell der Anteil an Frauen hoch ist und dessen Fächer weitgehend zu den präferierten Studienzielen von Frauen gehören.“ (S. 1)

Für die Jahre 2005/2006 lag der Frauenanteil bei den Studierenden bei 66,3 % und bei den AbsolventInnen bei 78,6 %. 55 % der Promotionen (11 von 20) wurden 2005 von Frauen vorgelegt und im Jahr 2004/05 sind 42,86 % Frauen habilitiert (3 von 7). Diese hohen Frauenanteile spiegeln sich 2005 lediglich bei den befristeten Angestellten mit 63,6 % (42 von 66) und annähernd bei den unbefristeten Angestellten (48,4 %) wider. Bei den wissenschaftlichen BeamtInnen ist der Frauenanteil deutlich niedriger. So sind auf den unbefristeten Stellen lediglich 11,1 % (2 von 18) und

bei den befristeten verbeamteten Stellen immerhin 37,5 % (3 von 8) Frauen vertreten. Der Anteil der Professorinnen lag im selben Jahr bei knapp 12 % (2 von 18). Aus diesen Daten wird deutlich, dass auch hier der Anteil der Frauen mit zunehmendem Status abnimmt (vgl. S. 2). Es wird davon ausgegangen, dass dieser geringe Anteil von Professorinnen in Zukunft ansteigen wird:

„Um den erwünschten Anteil von Frauen bei den Professuren in einem realistischen Maß zu steigern, empfiehlt sich auch die Orientierung an der Entwicklung des Frauenanteils an den Habilitationen, der am Fachbereich bei 42 % liegt und in den Sprach- und Kulturwissenschaften Deutschlands allgemein sehr hoch ist (50,5 %). Es ist abzusehen, dass mit dem Anstieg von Promotionen und Habilitationen von Frauen in den geisteswissenschaftlichen Fächern und mit ihrer verstärkten Präsenz in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit sich auch die Bewerbungen von qualifizierten Frauen auf Professuren verstärken und dass letztendlich auch mehr Professuren mit Frauen besetzt werden. Ein Teil der statistischen Diskrepanz innerhalb der gegenwärtigen Hierarchie lässt sich gewiss auch auf den normalerweise verspäteten Generationenausgleich an der Spitze der Hierarchie zurückführen.“ (S. 3f.)

Trotz des niedrigen Anteils von Frauen in den Spitzenpositionen werden keine speziellen Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen genannt. Das zusammen mit den Fachbereichen Bildungswissenschaften und Gesellschaftswissenschaften eingerichtete DoktorandInnenforum ist für beide Geschlechter konzipiert, sodass eine explizite Steigerung des Frauenanteils durch das Forum nicht zu erwarten ist. In der Frauen- und Geschlechterforschung ist der Fachbereich breit aufgestellt. In der Germanistik wird ein Gender-linguistisches Examenskolleg angeboten (vgl. S. 4). Zudem werden in den Fächern Germanistik, Anglistik und Turkistik Lehrveranstaltungen zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung angeboten. Auch in der Forschung und Lehre anderer Fächer des Fachbereichs tauchen diese Fragestellungen auf, ohne dass die Veranstaltungen oder Forschungen explizit der Frauen- und Geschlechterforschung zugeordnet werden (vgl. S. 5).

„Dies ist ein positives Zeichen für die Integration eines Forschungsaspektes, der aus den Geisteswissenschaften hervorgegangen ist und sich nunmehr als selbstverständlicher sprach-, kultur- und sozialwissenschaftlicher Zugang zu etablieren scheint.“ (Ebd.)

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Geisteswissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Gender-linguistisches Examenskolleg in der Germanistik Lehrende des Fachbereichs beteiligen sich als MentorInnen am „Meduse“-Mentoring-Programm Lehrveranstaltungen Women's Literature und zur Soziolinguistik in den Fächern Anglistik und Germanistik Im Fach Turkistik genderspezifische Themen in Seminaren und Workshops

## 7.2 Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften umfasst die Institute für Kognition und Kommunikation, Soziologie, Politikwissenschaft sowie Entwicklung und Frieden (INEF). Im sehr umfangreichen Frauenförderplan<sup>27</sup> des Fachbereichs werden die eigenen Zahlenverhältnisse zu Verhältnissen auf Landes- und Bundesebene in Beziehung gesetzt (z. B. Anteile der Professorinnen an den Universitäten in Nordrhein-Westfalen (vgl. S. 8)). Der Frauenförderplan stellt die Grundlage für die folgende Analyse dar. Dadurch wird die Position des Fachbereichs in Bezug auf Gleichstellung innerhalb der Universität, aber auch innerhalb von Nordrhein-Westfalen deutlich. So lag beispielsweise der Anteil der Professorinnen im Fachbereich im Jahr 2006 bei 25 %; im Jahr 2005 waren aber nur 13 % der Professuren in Nordrhein-Westfalen mit Frauen besetzt, an der Universität Duisburg-Essen nur 12 % (vgl. ebd.). Die Fakultät äußert hierzu:

„Der Fachbereich hat in den letzten Jahren bereits bei der Neubesetzung von Professuren erfolgreich die Chance zur Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt.“ (S. 19)

Im wissenschaftlichen Mittelbau war 2006 vor allem der geringe Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Angestellten-Stellen, d. h. in der Regel den Qualifikationsstellen, auffällig: Nur 5 von 21 Stellen wurden von Frauen eingenommen. Das Zahlenverhältnis in dieser Gruppe war in den Drittmittelprojekten mit einem Frauenanteil von 59 % (20 von 34) deutlich besser (vgl. S. 12). In der Gruppe der Studierenden war das Verhältnis von Männern und Frauen insgesamt fast ausgeglichen, unterschied sich jedoch in den einzelnen Studiengängen (vgl. S. 15ff.). In den Jahren 1999–2005 wurden 30 % der Promotionen und 24 % der Habilitationen von Frauen erstellt (vgl. S. 20). Zur Beschäftigtenstruktur wird kritisch angemerkt:

„Auch muss die Beschäftigtenstruktur vor dem Hintergrund der Struktur der Studierenden bewertet werden. Im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften liegen der Anteil der Frauen unter den Studierenden bei durchschnittlich 52 % (2005) und der Anteil der Frauen unter den Absolventen bei 62 % (2005). Hieran gemessen ist der Anteil der Frauen an der ersten Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter (stud. Hilfskraft) mit 47 % unterdurchschnittlich.“ (Ebd.)

Im Fazit ihres Frauenförderplans beurteilt die Fakultät den Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsebenen trotz der ungleichen Beschäftigtenstruktur als „tendenziell steigend“ (S. 19).

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden verschiedene Projekte wie z. B. ein Frauenförderprogramm (Erwerb von Schlüsselqualifikationen, berufliche Orientierung nach dem Studium u. ä.) im Rahmen des Integrierten Studiengangs Sozialwissenschaften durchgeführt (vgl. S. 22) und eine Studierendenbefragung zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf (vgl. S. 24). In den Jahren 2001–2005 wurde das Frauenförderprogramm des Integrierten Studiengangs Sozialwissenschaft durchgeführt. Ziel war eine Orientierungshilfe für Studentinnen und Absolventinnen im Beruf sowie die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und zum Einblick in die Praxis. Studentinnen konnten aus den vorgesehenen Mitteln Reisemittel beantragen, Qualifizierungsmaßnahmen besuchen und Informationsveranstaltungen zum Beruf nach Studienabschluss (vgl. S. 22).

Aufgrund der Diskrepanz zwischen „Studienerfolgen von Frauen und wissenschaftlichen Weiterqualifikationen“ (S. 19) hält die Fakultät die Konzeption und Umsetzung neuer Maßnahmen für notwendig. Zusätzlich sollte das „bisherige Frauenförderprogramm [...] neu konzipiert und auf Promovenden, insbesondere Promovendinnen, fokussiert werden“ und die bisher als „zufällige Förderung“ bewertete Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Form eines Programms formalisieren (vgl. S. 23). Ausschreibungen von Professuren wurden – soweit möglich – um den Passus: „Eine Gender-Perspektive in Forschung und Lehre ist von Vorteil“ ergänzt (S. 25).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren Frauen 2006 extrem überrepräsentiert. Hier werden andere Problematiken konstatiert:

„Der Frauenanteil im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals liegt im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften bei 96 %. Eine Frauenförderung im klassischen Sinne erscheint hier nicht notwendig. Stelleneinsparungen, fusionsbedingte Umstrukturierungen, die Umstellung auf den Globalhaushalt und die Einführung von BA/MA-Studiengängen haben für die Mitarbeiterinnen in diesem Bereich jedoch wachsende Belastungen zur Folge, die in keinem Fall durch Höhergruppierungen kompensiert wurden. Vor dem Hintergrund des Globalhaushalts sieht der Fachbereich hier eine deutliche Finanzierungslücke, die es nicht ermöglicht, eine Höhergruppierung der Beschäftigten im Verwaltungsbereich – trotz des gestiegenen Anteils selbständiger Arbeit – vornehmen zu können.“ (S. 21)

Die Frauen- und Geschlechterforschung wurde im Fachbereich durch Lehrveranstaltungen, eine Reihe von Forschungsprojekten sowie die Betreuung einschlägiger Diplomarbeiten und Dissertationen gestärkt. Thema der Forschungsprojekte waren beispielsweise die Geschlechterdemokratie durch politische Bildung, chancengleichheitsorientierte Arbeitspolitik in der betrieblichen Praxis, die geschlechtsbezogene Sondersituation von Frauen im Wegeunfallgeschehen oder geschlechts- und selbstkonzeptspezifische Unterschiede im Führungsverhalten (vgl. S. 25). Die Lehrveranstaltungen thematisierten unter anderem die reflexive Koedukation in der Schule, die soziale Ungleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Arbeit und ihre Folgen, die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf (als Lehrforschungsprojekt) oder die politische Partizipation von Frauen im internationalen Vergleich sowie soziale Beziehungen und Wohlbefinden unter Gender-Aspekten (vgl. ebd.). Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wird durch die Finanzierung von Sachmitteln und/oder Hilfskraftstunden entlastet.

**Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Lehrveranstaltungen mit Aspekten der Geschlechterforschung
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Sprechstunde (alle zwei Monate) für Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen
Angehörige der Fakultät	Frauenvollversammlung (jedes Semester)

### 7.3 Fachbereich Bildungswissenschaften

Der Fachbereich Bildungswissenschaften umfasst die Lehreinheiten Erziehungswissenschaft, Sozialarbeitswissenschaft sowie Sport/Bewegungswissenschaft. Laut Frauenförderplan<sup>28</sup> (Quelle für die zur Analyse benötigten Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu Gleichstellungsaktivitäten) differierten im WS 2005/2006 die Frauenanteile der einzelnen Lehreinheiten bezogen auf die Studierenden und die StudienanfängerInnen erheblich voneinander (je 40 Prozentpunkte zwischen Erziehungswissenschaft mit ca. 80 % und Sport/Bewegungswissenschaft mit etwa

40 %). Im selben Jahr lagen die Frauenanteile bei den AbsolventInnen ungefähr gleich hoch, nämlich bei rund 80 % (vgl. S. 2).

Dieser hohe Frauenanteil spiegelte sich im Jahr 2005 bei den Beschäftigten nicht wider, auch wenn der Frauenanteil bei den Professuren mit 35 % (14 von 54 bei den C2-, C3- und C4-Stellen) vergleichsweise hoch war (vgl. S. 1). In den verschiedenen Gruppen des wissenschaftlichen Mittelbaus waren die Frauen mit 40–50 % gut vertreten, obwohl der Frauenanteil bei den unbefristeten wissenschaftlichen BeamtInnen deutlich niedriger lag (22,22 %) (vgl. S. 2). Die Fakultät belegt, dass der Anteil von Frauen an den Promovendinnen ab 2002 „erheblich zugenommen“ hat, aber immer noch „problematisch“ ist (vgl. S. 3):

„Einerseits entspricht der Frauenanteil an den Promotionen (noch) nicht ihrem Anteil an den Studierenden, andererseits verlangen die gegenwärtige Entwicklung des Faches und die Situation im Bereich der NachwuchswissenschaftlerInnen dringend einen generellen Anstieg der Promotionen und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt. Der Fachbereich Bildungswissenschaft setzt sich zum Ziel, ab 2006 das bereits in mehreren Fachbereichen initiierte Projekt einer disziplinentorientierten Förderung von Promotionen von Frauen zu installieren.“ (S. 5)

Der Fachbereich Bildungswissenschaften in Essen war im Berichtszeitraum des Frauenförderplans „maßgeblich an dem Projekt „Promovieren – Eine Perspektive für Frauen“ beteiligt; es wurde jedoch bei „Meduse“ angesiedelt, die Gründe hierfür werden nicht genannt.

Im Frauenförderplan werden eine Reihe von Forschungs- und Lehrforschungsprojekten und Lehrveranstaltungen aufgeführt, die sich mit Gleichstellung, Geschlechterverhältnissen, Gender Mainstreaming etc. beschäftigen und z. T. aus den Mitteln für Gleichstellung finanziert wurden (vgl. S. 6ff.). Zu den Lehrforschungsprojekten gehörte unter anderem das Projekt „TALeS“, in dem der „Bedarf an Schulungen für Studentinnen“ herausgearbeitet werden konnte, oder das Projekt „Sensibilisierung und Aktivierung von Gender-Fragen im Rahmen von betrieblicher Personalpolitik und Organisationsentwicklung und Unternehmen der Logistik-Branche“ oder der Film „Vom Mentoring zum Netzwerk oder: Ressourcenförderung für ein professionelles Bildungsleben“ (vgl. S. 6f.). Der Studiengang MA Educational Media wurde im Rahmen des BMBF-Förderprogramms „Neue Medien in der Bildung“ als „Good Practice für Gender Mainstreaming“ ausgezeichnet (vgl. S. 8).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Bildungswissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promovieren – Eine Perspektive für Frauen Projektbeteiligung bei „Mentoring und Interkulturalität“

#### 7.4 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften besteht aus den Lehreinheiten Informatik und Wirtschaftsinformatik sowie Wirtschaftswissenschaften. Laut Frauenförderplan<sup>29</sup> (Quelle für die Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten) war im Jahr 2007 keine der 27 Professuren mit einer Frau besetzt (vgl. S. 7). Während in der Informatik/Wirtschaftsinformatik, aber auch im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus mit 8,3 % Frauen und beim nichtwissenschaftlichen Personal mit 43,2 % die Frauenanteile vergleichsweise niedrig waren, waren in den Wirtschaftswissenschaften knapp 42 % der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und alle nichtwissenschaftlichen Stellen mit Frauen besetzt (vgl. ebd.). Die Frauenanteile bei den Studierenden lagen 2007 in der Informatik/Wirtschaftsinformatik bei etwa 13,4 % und in den Wirtschaftswissenschaften bei rund 46 % (vgl. S. 10). Von den zwischen 2000 und 2006 vorgelegten Promotionen waren 19,5 % von Frauen verfasst (19 von 97); im gleichen Zeitraum legten zwei Frauen Habilitationen vor (von insgesamt 8) (vgl. S. 12f.).

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wurden Weiterbildungen (EXCEL-Schulung, Gedächtnistraining) angeboten, die von den Mitarbeiterinnen selbst organisiert und pro Jahr mit bis zu 1000 Euro vom Fachbereich finanziert wurden. Außerdem gab es zwei AnsprechpartnerInnen für die Planung der wissenschaftlichen Karriere für Doktorandinnen. In der Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin!“, die gemeinsam mit der Abteilung Bauwissenschaften im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und dem Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des Zentrums für Hochschulentwicklung durchgeführt wurde, erhielten Studentinnen Informationen zu den Möglichkeiten einer Promotion und zu entsprechender Unterstützung (vgl. S. 16f.).

Die Förderung von Studentinnen durch Frauentutorien hingegen wurde nicht angenommen:

„Hierbei hat sich gezeigt, dass dieses Angebot von den Studentinnen nicht angenommen wurde. Daher hat der Fachbereich beschlossen, zukünftig die Möglichkeit von Frauentutorien anzukündigen und bei entsprechender Nachfrage durchzuführen.“ (S. 15)

Es soll während der Laufzeit des Frauenförderplans geklärt werden, ob eine Nachfrage für ein Seminar zum Thema Gender Mainstreaming besteht.

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik Probestudium für Schülerinnen in den Bereichen Informatik/Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaft/Volkswirtschaft
Studierende	Frauentutorien Informationsveranstaltungen für das Haupt-/Vertiefungsstudium, in denen auf das Angebot des Geschäftsbereichs Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH durch dort Beteiligte aufmerksam gemacht wird
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Ansprechpartner für Doktorandinnen zur Planung wissenschaftlicher Karrieren „Heute Studentin! Morgen Doktorandin!“ Veranstaltung, bei der ehemalige Doktorandinnen Studentinnen Lebenswege vorstellen (in Kooperation mit „Meduse“) Gespräche zwischen LehrstuhlinhaberInnen und Doktorandinnen zu ihrer beruflichen Entwicklung AnsprechpartnerInnen für Doktorandinnen für Informationen zur Planung wissenschaftlicher Karrieren Bereitstellung von jährlich 1000 €, um die sich Gruppen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen bewerben konnten Mentorinnennetzwerk „Meduse“ Herbstakademie für Promovierende
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Hochschulinterne Fortbildungen zum Thema Teilzeitarbeitungsrecht und AGG

### 7.5 Mercator School of Management, Fachbereich Betriebswirtschaft

Laut Frauenförderplan, dem die Daten und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und -aktivitäten entnommen wurden, konnte der Fachbereich Betriebswirtschaft den Studentinnenanteil von 2001–2006 kontinuierlich von 33,7 % auf 40,56 % steigern (vgl. S. 3). Zudem studierten Frauen schneller und erfolgreicher als Männer, was sich an ihrem Anteil an Studierenden in der Regelstudienzeit und an den AbsolventInnen zeigte.

„Hierbei ist zu beachten, dass die Quote der Absolventinnen eines Jahres mit den Frauenquoten im Bereich der Studienanfängerinnen vor sechs Jahren (durchschnittliche Studienzeit) zu vergleichen ist. In diesem Zeitraum betrug die Frauenquote knapp über 30 %. Daher ist es umso erfreulicher, dass, obgleich nur etwa 30 % Frauen ein Studium der Wirtschaftswissenschaft aufgenommen haben, überdurchschnittlich viele Frauen unter den Absolventinnen/Absolventen zu verzeichnen sind (im Durchschnitt ca. 37 %). Der höhere Output lässt wiederum darauf schließen, dass Frauen zielstrebigere studieren als Männer.“ (S. 7)

23 % der Promotionen im gleichen Zeitraum wurden von Frauen angefertigt sowie 1 von insgesamt 3 Habilitationen (vgl. S. 8).

Der Frauenanteil der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus lag 2005 mit insgesamt 44,12 % noch über dem Anteil der Studentinnen und Absolventinnen. Auffällig ist hier der hohe Anteil von etwa 80 % Frauen bei den Drittmittelstellen für wissenschaftliche Angestellte (7,5 von 9,4 Stellen). Dazu wird im Frauenförderplan ausgeführt:

„Entsprechend der bisher angesprochenen Kategorien zeigt sich auch sehr deutlich im Bereich des wissenschaftlichen Personals, wie erfolgreich die Maßnahmen zur Frauenförderung im Fachbereich Betriebswirtschaft umgesetzt werden konnten. Durch die grundsätzliche Ermutigung viel versprechender Doktorandinnen zur Weiterqualifikation und zum Verbleib an der Uni liegt der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit 49 % weit über dem Durchschnitt unter den Absolventinnen, die auch in Zukunft die anzulegende Zielgröße sein sollten. Diese hohe Quote deutet darauf hin, dass die häufig genannte Ursache für den geringen Verbleib von Frauen an der Hochschule, nämlich die Sorge, durch eine verlängerte Qualifikationsphase nicht genug Zeit zu haben, um vor der Familienphase im Beruf Fuß zu fassen, von unseren Maßnahmen aufgefangen wurde.“ (S. 10f.)

Dieser Argumentation folgend, beziehen sich die im Frauenförderplan genannten Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs zum großen Teil auf die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, z. B. durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, durch Tele-Heimarbeit, einen überschneidungsfreien Klausurenplan, die Entwicklung virtueller Lernangebote etc. (vgl. S. 13ff.)

Von 16 Professuren waren nur 3 von Frauen besetzt (vgl. S. 11), von denen nur eine Frau 1 der 6 C1-Stellen einnahm (vgl. S. 10). Diesem Ungleichgewicht sollte auch in Studium und Lehre begegnet werden, um Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu motivieren:

„Die Lehrenden des Fachbereichs sind angehalten, sich über möglicherweise geschlechtsspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien zu informieren und sich dies bewusst zu machen, um eine eventuelle Benachteiligung von Frauen zu vermeiden, aber auch, um Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders zu motivieren.“ (S. 18)

Des Weiteren sollen Laufbahnvorschriften reformiert werden, weil die dort vorgegebenen Altersgrenzen benachteiligend für Frauen sind, für die neben der beruflichen Weiterbildung auch die Familiengründung ein wichtiger Aspekt ist (vgl. S. 19).

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Mercator School of Management, Fachbereich Betriebswirtschaft**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Infomaterialien über die Perspektiven von Absolventinnen des Fachbereichs Beratungsangebote für Frauen/Studentinnen

### 7.6 Fachbereich Mathematik

Im Frauenförderplan<sup>31</sup> (Quelle für die vorliegende Analyse und Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten) des Fachbereichs Mathematik offeriert die Fakultät ihr Verständnis für Gleichberechtigung und steht diesem Thema nicht nur offen gegenüber, sondern sucht auch ausdrücklich nach Kooperationen „innerhalb und außerhalb der Fakultät“ (S. 3). Obwohl im Fachbereich „zahlreiche Studiengänge“ vorhanden sind, lassen sich die Studierenden in drei Gruppen einteilen, zu denen Daten mit Aussagen über die Geschlechterverteilung erstellt und analysiert worden sind: die klassischen Mathematik-Fach-Studierenden mit den Abschlüssen Bachelor/Master oder Diplom, die Lehramtsstudierenden mit den Abschlüssen Gymnasium/Gesamtschule, Sekundarstufe I und II sowie Berufskolleg und die dritte Gruppe mit den Lehramtsstudierenden mit den Abschlüssen Grund-/Haupt-/Realschule bzw. Primarstufe/Sekundarstufe I.

Der Frauenanteil war bei den StudentInnen in der ersten Gruppe vom WS 2005/06 bis zum SoSe 2008 relativ konstant mit etwa einem Drittel (zwischen 34 und 37 %) und ähnelt dem der AbsolventInnen mit durchschnittlich 37 % im selben Zeitraum. Der Fachbereich sieht dies als Erfolg, weil diese Entwicklung eine „beachtliche Steigerung gegenüber den Verhältnissen von vor 20 Jahren“ darstellt (S. 5). In der Gruppe der Studierenden mit Abschluss Gymnasium/Gesamtschule lag der Studentinnenanteil im Zeitraum 2005–2008 leicht über dem der Männer. Die dort vorhandene Geschlechterverteilung fand sich jedoch nicht bei den AbsolventInnen wieder, da hier der Frauenanteil mit durchschnittlich 73 % fast zwei Drittel ausmachte (vgl. S. 6). Die Fakultät vermutet hierzu:

„Weibliche Studierende scheinen ihr Studium zielstrebig zu absolvieren als männliche Studierende.“ (Ebd.)

In der dritten Gruppe lag der Frauenanteil bei fast 80 %. Frauen studieren Mathematik also verstärkt mit dem Ziel, in der Grund-, Haupt- und Realschule zu unterrichten. Dieser Anteil wird bei den AbsolventInnen mit durchschnittlich 90 % sogar noch „viel markanter“, weshalb die Fakultät für die Erhöhung des Männeranteils „in diesen Studiengängen“ plädiert (vgl. S. 7).

Der hohe Frauenanteil bei den Studentinnen ist im Bereich der WissenschaftlerInnen nicht zu finden. So waren an der Fakultät Mathematik zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans lediglich 3 von 23 Professuren an Frauen vergeben. Im Mittelbau dominierten die Männer ebenfalls, da der Frauenanteil hier bei 28 % lag. Diese verteilten sich insbesondere auf die befristeten Stellen (32 %; 23 von 72) und nicht auf die unbefristeten (11 %). Bei den Habilitierenden stellten sie einen Anteil von 45 % (5 von 11) und bei den Promovierenden von 41 % (15 von 37).<sup>32</sup> Entsprechend den Zielsetzungen des Rahmenplans der Universität Duisburg-Essen, wonach der Anteil Promovendinnen den Studentinnen entsprechen soll, ist dieses Ziel nicht erreicht, da der Großteil der Lehramtsstudierenden statt eines Promotionsvorhabens das Referendariat anstrebt. Des Weiteren wählen Lehramtsstudierende ein weiteres Fach, weshalb die „Zahlen der in Frage kommenden Studenten/Studentinnen noch einmal halbiert werden“ müssten (S. 9), so die Fakultät. Dass es nur so wenige Professorinnen gab, liegt „nach Erachten des Fachbereichs zu einem großen Anteil daran, dass viele Frauen aus Gründen der Familienplanung nach dem Erlangen des Doktor-Titels ihre Universitätslaufbahn beenden.“

Um Schülerinnen von einem Mathematikstudium zu überzeugen, wurde nicht nur die Verstärkung der Teilnahme am Girls' Day durch die Einführung zusätzlicher Kurse angestrebt, sondern neben der Sommeruni auch ein „Informationsangebot“ auf der Homepage geplant (vgl. S. 12). Der Frauenförderplan enthält zu den möglichen Inhalten verschiedene Vorschläge, wie etwa die Biografien von Mathematikerinnen und Absolventinnen oder die Korrektur des „manchmal

„weltfremden‘ Images der Wissenschaft in den Köpfen der Leser/-innen“ (vgl. ebd.). Auch für die Studentinnen setzt sich die Fakultät ein, indem diese im Lern- und Informationszentrum (LuDi) gezielt mit Beraterinnen sprechen können (vgl. S. 13).

Seit 2008 wird die Ringvorlesung ‚Anwendungen der Mathematik in der beruflichen Praxis‘ gegeben, bei der besonders Frauen den Studentinnen die „Lebbarkeit des Studiums“ verdeutlichen wollen.<sup>33</sup>

Die Fakultät erkennt zudem die unterschiedliche Lebensplanung von Frauen und Männern an:

„Es ist feststellbar, dass Frauen den Verlauf ihrer Karrieren aufgrund der Berücksichtigung von Familienplanungen nicht in gleicher Art und Weise planen, wie Männer in derselben Qualifikationsphase dies tun.“ (S. 13)

Daher werden Forschungsreisen von Promovendinnen finanziell unterstützt und die Möglichkeit aufgezeigt, dass die Fakultät über das Geld verfügen würde, zwei Frauen mittels Stipendien zu fördern (vgl. S. 14). Im Bereich der Professuren stellt die Fakultät fest, dass sich Frauen in Bewerbungsverfahren häufig nicht durchsetzen können. Daher soll geprüft werden, ob eine Professurenstelle für Frauen eingeworben werden kann (vgl. S. 14).

**Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Mathematik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Bezuschussung von Reisen für Promovendinnen

### 7.7 Fachbereich Chemie

Im Fachbereich Chemie war zur Zeit der Erstellung des Frauenförderplans<sup>34</sup> am 31. Juli 2006 (Quelle für die Grundlagen der Darstellung und Analyse des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten) eine von 19 Professuren von einer Frau besetzt. In der Gruppe der unbefristet wissenschaftlichen Beschäftigten lag der Frauenanteil bei 20 % (4 von 20) und bei den promovierten, befristet Beschäftigten waren 8 von 15 Stellen mit Frauen besetzt (vgl. S. 2). Für die (noch) nicht promovierten WissenschaftlerInnen zeigt sich in der Chemie eine besondere Situation, da für diese

„Gruppe [...] im Fachbereich Chemie seit vielen Jahren für jedeN BewerberIn unabhängig vom Geschlecht der Zugang zur Promotion [besteht]. Bisher musste niemand abgewiesen werden. Der Frauenanteil liegt derzeit bei 31,7 % und ergibt sich hier einfach aus der Zahl der InteressentInnen weiblichen Geschlechts an einer Promotion. Bei den BAT IIa/2-Stellen ist das Verhältnis Frauen zu Männern 32:70. Schwankungen ergeben sich aus Angebot von und Nachfrage nach Stellen.“ (S. 3)

Von 51 Promotionen, die zwischen dem WS 2004/2005 und dem WS 2005/2006 abgeschlossen wurden, waren 10 von Frauen erstellt worden, d. h. knapp 20 %. Bei den Studienabschlüssen lag der Frauenanteil in dieser Zeit bei 39,1 %, wobei der Frauenanteil bei den Lehramtsstudiengängen mit 68 % besonders hoch war (vgl. S. 4).

Der überwiegende Teil der konkreten Maßnahmen des Fachbereichs bezieht sich auf die Werbung von Schülerinnen und Schülern für ein Chemie-Studium, wobei – außer beim Girls' Day und der Sommeruniversität für Frauen – beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden (vgl. S. 5).

Die Laborarbeit im Rahmen des Chemiestudiums birgt für schwangere Frauen besondere Risiken, die jedoch laut Frauenförderplan nicht generell geregelt werden können.

„Im Verlauf des Studiums der Chemie an der Universität Essen gibt es keine Regularien, die speziell Frauen daran hindern, ihr Studium wie Männer in der Regelstudienzeit zu absolvieren. Probleme können bei Studentinnen auftreten, die während ihres Studiums schwanger werden. Im Bedarfsfall hat sich der Fachbereich immer bemüht, organisatorische oder inhaltliche Änderungen im Studium vorzunehmen, die den Fortgang der Ausbildung möglichst wenig behindern. Hierbei kann es sich nur um spezifische Einzelfallentscheidungen handeln. Dennoch ist bei einem Chemiestudium aufgrund der besonderen Gefährdung ungeborener Kinder und aufgrund geltender Vorschriften nicht immer zu vermeiden, dass die werdenden Mütter eine Studienzeitverlängerung allein aus gefahrstoffrechtlichen und gesundheitlichen Gründen in Kauf nehmen müssen.“ (S. 3)

**Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Chemie**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik
	Girls' Day

### 7.8 Fachbereich Biologie und Geographie

Im Fachbereich Biologie und Geographie waren laut Frauenförderplan<sup>35</sup> (Quelle der nachfolgend verwendeten Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie der Informationen über die durchgeführten Gleichstellungsaktivitäten)



im Jahr 2005 vier von 20 ProfessorInnen Frauen, von denen drei zwischen 2003 und 2005 berufen wurden (vgl. S. 3). Dieses Ergebnis führt die Fakultät auf die konkrete Nutzung der Chancen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zurück. Im wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil bei 37,7 %, wobei er bei den befristeten Stellen wesentlich höher war als bei den unbefristeten (vgl. S. 4).

Der Studentinnenanteil betrug im SoSe 2005 62,9 % und wird vor allem auf die „starke Ausrichtung des Lehrangebotes auf Lehramtsstudiengänge – einschließlich der Primarstufe“ (S. 5) zurückgeführt. Der Anteil der Absolventinnen lag mit 75,9 % noch einmal wesentlich darüber (vgl. ebd.). In den Jahren 2004/2005 wurden 8 von 18 Promotionen von Frauen vorgelegt (vgl. ebd.). In diesem Zusammenhang verweist die Fakultät jedoch auf den hohen Anteil an Lehramtsstudierenden, die in erster Linie keine Promotion, sondern das Referendariat anstreben:

„In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass der Großteil der Studierenden in den Lehramtsstudiengängen keine weitergehende wissenschaftliche Qualifizierung anstrebt, sondern direkt nach dem Erreichen des Ersten Staatsexamens die Hochschule verlässt, um das Referendariat zu beginnen. Mit Blick auf den gesamten Fachbereich dürfte sich die Situation in den nächsten Jahren insofern verändern, als mehrere nicht-lehramtsbezogene BA/MA-Studiengänge eingeführt worden sind bzw. eingeführt werden (Medizinische Biologie, Transnational Ecosystem Based Water Management, Molecular Environmental Sciences).“ (S. 6)

Die Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs bezogen sich auf die Werbung von Schülerinnen. Außerdem wurden für die Jahre 2005/2006 Finanzmittel für ein Qualifizierungsprogramm für Promovendinnen eingeworben (vgl. S. 7).

**Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Biologie und Geographie**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik Girls' Day
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Entwicklung und Umsetzung eines Qualifizierungsprogramms für Promovendinnen im Jahr 2005/2006

### 7.9 Fakultät für Ingenieurwissenschaften

In die Fakultät für Ingenieurwissenschaften wurde 2006 der Fachbereich – jetzt die Abteilung – Bauwissenschaften integriert. Die Inhalte des Frauenförderplans<sup>36</sup> fungieren als Quelle für die Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten. Die für den Gender-Report relevanten Schwerpunkte beider Frauenförderpläne werden daher gemeinsam vorgestellt.

In der Präambel des Frauenförderplans der Fakultät für Ingenieurwissenschaften wird das Verhältnis von Frauen und Ingenieurwissenschaften wie folgt charakterisiert:

„Die Zahl der Frauen, die sich in den letzten Jahren für einen technischen Beruf oder ein technisches Studium entschieden haben, ist von 3–4 % auf 15–20 % angestiegen. Da heute neben fachlichen Kompetenzen auch „soft-skills“ wie Kommunikation, Teamfähigkeit und globale Vernetzung zunehmend gefragt sind, finden Frauen zunehmend anspruchsvolle Arbeitsmöglichkeiten im ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften unterstützt ein Umdenken in Richtung eines neuen europäischen Konzepts, bei dem Frauen durch Unterstützung für das Familienleben neue Wege in technische Berufe geöffnet werden.“ (S. 1)

Es wird darauf hingewiesen, dass der Frauenanteil bei den internationalen Studierenden viel höher ist

„als bei den deutschen Studierenden. Damit verbunden ist die Feststellung, dass der Anteil von Frauen in der Technik ein deutsch-spezifisches Problem ist, und dass daher Aktivitäten in anderen europäischen Ländern als Vorbild für die eigenen Lehrgänge herangezogen werden sollten.“ (Ebd.)

In diesem Frauenförderplan sind keine Zahlenangaben zum Personal zu finden, sondern nur zu den StudienanfängerInnen. Der Anteil der Studienanfängerinnen lag im WS 2005/2006 bei 23,44 % (zwischen 11,6 % in Elektrotechnik und 33,48 % in Informatik) (vgl. ebd.).

Der Frauenförderplan der Abteilung Bauwissenschaften verzeichnet für das Jahr 2005 2 (von insgesamt 17) Professuren, die von Frauen besetzt waren. Beim wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil bei 24 % und damit leicht unter dem Absolventinnenanteil von 28 % (WS 2004/2005 und SoSe 2004). Im WS 2004/2005 wurden 3 von insgesamt 6 Promotionen von Frauen vorgelegt (vgl. S. 9).

Die Gleichstellungsaktivitäten des Fachbereichs richten sich vor allem auf die Werbung von Schülerinnen für ein Studium der Ingenieurwissenschaften, z. B. durch die Beteiligung am Girls' Day und an der Sommeruniversität für Frauen oder durch die Förderung von Studentinnen und Promovendinnen. Letztere erfolgte z. T. über universitätsübergrei-

fende Programme wie „Meduse“, z. T. aber auch in eigenen Projekten. So gab es 2005 in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften ein Projekt zur Promovendinnenförderung, das in drei Seminarblöcken à zwei Tagen Kenntnisse zur Präsentation von Arbeitsergebnissen, Moderation, Personalführung, Karriere- und Lebensplanung etc. vermittelte (vgl. S. 3). In der Abteilung Bauwissenschaften wurde 2004 ein Vertrag zur Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen der Abteilung (zu diesem Zeitpunkt noch Fachbereich) und der Hochschulleitung abgeschlossen, in dem eine finanzielle Förderung der Peer-group „Frauen mit Plan“ festgelegt wurde. Damit konnten Workshops in Zusammenarbeit mit „Meduse“ finanziert sowie Zuschüsse zu Tagungskosten gegeben werden, eine Internet-Präsenz eingerichtet werden etc. (vgl. S. 12). Studentinnen der Bauwissenschaften wurde ein Frauentutorium Mechanik angeboten (vgl. S. 11). Um die geschlechtsspezifische Attraktivität der in die Fakultät integrierten Studiengänge zu erforschen, sollten Schülerinnen und Studentinnen nach der „Wahrnehmung der Studiengänge“ und den „geschlechtsspezifischen Anziehungs- und Abschreckungsfaktoren“ (S. 2) befragt werden. Hierdurch verspricht man sich Verbesserungsvorschläge für die Darstellung, den Zuschnitt und die Ausgestaltung der Studiengänge. Mit einem Konzept für das Tutoring und Mentoring der StudienanfängerInnen hofft die Fakultät auf höhere Zahlen bei den Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften (vgl. S. 2f.). Zusätzlich fanden Veranstaltungen wie der „Praxistag für Studentinnen im FB 10“ statt, zu dem Frauen aus Wissenschaft und Praxis eingeladen wurden (S. 6).

**Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Ingenieurwissenschaften (inkl. Abteilung Bauwissenschaften)**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik Schülerinnenwerbung im Rahmen des Wettbewerbs „Türme für PISA“ des Fachbereichs Bauwissenschaften „Roberta“ zur Vermittlung von Technik und Informatik mithilfe autonomer Roboter
Studierende	Frauentutorium Mechanik für Studentinnen von Tutorinnen Beratung von Studentinnen zur Studiengestaltung, beruflichen Orientierung und zum beruflichen Einstieg durch Mentorinnen aus der Berufspraxis Workshops für Studentinnen zur Vermittlung fachübergreifender Kompetenzen Frauentutorium Mechanik
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promovieren mit „Meduse“ (Coachingprogramm, Strategien professioneller Selbst-PR, Hochschuldidaktik) Mentoring für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen Promovendinnenförderung 2005 Promovendinnennetzwerk

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Verwaltung

Der Frauenförderplan<sup>37</sup> für die weiteren Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen enthält „aus datenschutzrechtlichen Gründen gemäß der Empfehlung der Datenschutzbeauftragten“ (ebd., S. 7) keine Angaben zur Beschäftigtenstruktur. In der Absichtserklärung des Frauenförderplans heißt es:

„Die Universität Duisburg-Essen hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, an Fort- und Weiterbildungen und an Leitungsfunktionen in der Gruppe der weiteren Beschäftigten ist eine Querschnittsaufgabe und wird daher als originärer Bestandteil in die Entwicklungsplanung der Universität verankert.“ (S. 5)

Im Frauenförderplan sind in erster Linie weitere Absichtserklärungen und geplante oder empfohlene Maßnahmen aufgeführt, wie die Gleichstellung zu erreichen ist. So heißt es beispielsweise zum Instrument des Kooperations- und Fördergesprächs (KFG):

„Das Kooperations- und Fördergespräch als ein strukturierter, offener und vertraulicher Dialog zwischen Vorgesetzter/Vorgesetztem und Mitarbeiterin/Mitarbeiter bietet die Möglichkeit, in einem persönlichen Gespräch die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Entwicklungspotentiale der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters deutlich zu machen. Insbesondere können hier Entwicklungsperspektiven erörtert werden, die gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten herausgearbeitet und realitätsnah umgesetzt werden können. Im Kooperations- und Fördergespräch können Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt und Maßnahmen zur Unterstützung gesucht werden. Berufliche Interessen und Veränderungswünsche im Beruf können so mit familiären Anforderungen in Ein-

klung gebracht werden. Im Kooperations- und Förder-Gespräch liegt die Chance zur konkreten Karriereplanung. Im KFG besteht auch die Möglichkeit, Probleme bezüglich Diskriminierung und Gewalt anzusprechen. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann eine weitere Person des Vertrauens hinzugezogen werden. Das Thema Gleichstellung ist auch Bestandteil der Schulungen zum Kooperations- und Fördergespräch. Die Hochschule wird in 2007 in der Verwaltung, im Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM), in einzelnen Pilot-Fachgebieten und im weiteren Planungszeitraum des Frauenförderplans in der Bibliothek das Kooperations- und Förder-Gespräch einführen. Schulungen hierfür beginnen im August 2007.“ (S. 26)

Die Gleichstellungsmaßnahmen der Verwaltung bezogen sich insbesondere auf die Zugänglichkeit zu den verschiedenen Positionen, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen in der Verwaltung (vgl. S. 22). Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Darstellung der Förderungsabsichten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, worunter zum Beispiel die Arbeitszeitregelungen oder der Wiedereinstieg von Frauen nach einer Beurlaubung oder Elternzeit fallen (vgl. S. 23f.).

**Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Verwaltung**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungen zum selbstbewussten Auftreten und Rhetorik für Frauen

## Quellenverzeichnis

- 1 [www.uni-due.de/de/universitaet/profil\\_2campi.php](http://www.uni-due.de/de/universitaet/profil_2campi.php); zugegriffen am 01.09.2009
- 2 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_Uni\\_Essen\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Essen_ZV2007.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 3 [www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml](http://www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml); zugegriffen am 01.09.2009
- 4 [www.uni-due.de/imperia/md/content/webredaktion/2009/campus\\_images\\_06\\_2008.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/webredaktion/2009/campus_images_06_2008.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 5 [www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml](http://www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml); zugegriffen am 01.09.2009
- 6 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_Uni\\_Essen\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Essen_ZV2007.pdf), S. 12; zugegriffen am 01.09.2009
- 7 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler\\_rahmenplan.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler_rahmenplan.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 8 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_Uni\\_Essen\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Essen_ZV2007.pdf), S. 13; zugegriffen am 01.09.2009
- 9 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungskonzept.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungskonzept.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 10 [www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml](http://www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml); zugegriffen am 01.09.2009
- 11 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler\\_rahmenplan.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler_rahmenplan.pdf); zugegriffen am 03.11.2009
- 12 <http://zfh.uni-duisburg-essen.de/start>; zugegriffen am 02.02.2010
- 13 [www.uni-due.de/genderportal/](http://www.uni-due.de/genderportal/); zugegriffen am 01.09.2009
- 14 [www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/genderportal/](http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/genderportal/); zugegriffen am 01.09.2009
- 15 [www.wiwi.uni-due.de/fileadmin/fileupload/WIWI/pdf/VBI\\_06\\_37\\_Richtlinie\\_sexualisierte\\_Disk.\\_17.03.06.pdf](http://www.wiwi.uni-due.de/fileadmin/fileupload/WIWI/pdf/VBI_06_37_Richtlinie_sexualisierte_Disk._17.03.06.pdf); zugegriffen am 03.09.2009
- 16 [www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/rechenschaftsbericht\\_2006-2008.pdf](http://www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/rechenschaftsbericht_2006-2008.pdf); zugegriffen am 03.09.2009
- 17 [www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/Newsletter.shtml](http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/Newsletter.shtml); zugegriffen am 03.09.2009
- 18 [www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/projekte.shtml](http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/projekte.shtml); zugegriffen am 03.09.2009
- 19 [www.uni-due.de/imperia/md/content/universitaet/organigramm\\_ude.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/universitaet/organigramm_ude.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 20 [www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/team.shtml](http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/team.shtml); zugegriffen am 01.09.2009
- 21 [www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/bereinigte\\_sammlung/1.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/bereinigte_sammlung/1.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 22 [www.uni-due.de/ekfg/kolleg.shtml](http://www.uni-due.de/ekfg/kolleg.shtml); zugegriffen am 17.08.2009
- 23 [www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e\\_id=59](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=59); zugegriffen am 03.11.2009
- 24 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler\\_rahmenplan.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler_rahmenplan.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 25 Im Herbst/Winter 2009 werden die Fortschreibungen der Frauenförderpläne am UDE sowie der Rahmenplan beraten und in die entsprechenden Gremien eingebracht. Der Fachbereich Physik hat einen Frauenförderplan im Entwurf vorgelegt. Im Fachbereich Medizin wird ebenfalls an der Fortschreibung des FFPs gearbeitet.
- 26 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/geisteswissenschaften.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/geisteswissenschaften.pdf); zugegriffen am 03.09.2009
- 27 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/gesellschaftswissenschaften.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/gesellschaftswissenschaften.pdf); zugegriffen am 03.09.2009
- 28 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/bildungswissenschaften.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/bildungswissenschaften.pdf); zugegriffen am 04.09.2009
- 29 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/wirtschaftswissenschaften.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/wirtschaftswissenschaften.pdf); zugegriffen am 04.09.2009
- 30 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/betriebswirtschaft\\_2006.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/betriebswirtschaft_2006.pdf); zugegriffen am 04.09.2009
- 31 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/2009\\_05\\_25.frauenf\\_\\_rderplan\\_des\\_fachbereichs.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/2009_05_25.frauenf__rderplan_des_fachbereichs.pdf); zugegriffen am 03.11.2009

- 32 „Insbesondere für die Ermittlung der Anzahlen der Promovierenden und Habilitierenden musste auf diese Methode der Informationsbeschaffung zurückgegriffen werden, da eine Einschreibung in den Promotionsstudiengang für Promovierende nicht verpflichtend ist und keine Zahlen aus dem System Super X entnommen werden konnten.“
- 33 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/2009\\_05\\_25.frauenf\\_\\_rderplan\\_des\\_fachbereichs.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/2009_05_25.frauenf__rderplan_des_fachbereichs.pdf), S. 13; zugegriffen am 03.11.2009
- 34 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/chemie.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/chemie.pdf); zugegriffen am 04.09.2009
- 35 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/biologie\\_\\_geographie.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/biologie__geographie.pdf); zugegriffen am 04.09.2009
- 36 [www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/ingenieurwissenschaften.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/ingenieurwissenschaften.pdf), S. 1–5; zugegriffen am 05.09.2009
- 37 <http://zfh.uni-duisburg-essen.de/files/Verwaltung.pdf>; zugegriffen am 05.09.2009