



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM



01 GLEICHSTELLUNG AN DER RUB: UNSER PROFIL	03
02 GLEICHSTELLUNG AN DER RUB: ZENTRALE HANDLUNGSFELDER	04
2.1 ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN	04
2.2 KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN	04
2.3 AKQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND	05
03 GLEICHSTELLUNG AN DER RUB: SITUATIONSANALYSE, ZIELE UND MAßNAHMEN	06
3.1 SITUATIONSANALAYSE –STATISTIK	06
3.2 SITUATIONSANALYSE – BISHERIGE MAßNAHMEN	07
3.3 MAßNAHMENPAKET	12
04 QUALITÄTSMANAGEMENT	14

➤ 1. GLEICHSTELLUNG AN DER RUB – UNSER PROFIL

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die Ruhr-Universität Bochum ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung. Sie nimmt für sich in Anspruch, die Gleichstellung der Geschlechter als **Querschnittsaufgabe** integriert zu haben. Gleichstellung wird in allen Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozessen von den jeweils Verantwortlichen aktiv unterstützt.

In **Studium und Karriere** setzt die Ruhr-Universität auf ein mehrstufiges Mentoringkonzept, das für Schülerinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen je eigene Angebote bereithält. Sie sieht diese Mentoring-Programme als Instrument zur Gestaltung (wissenschaftlicher) Berufslaufbahnen an. Insbesondere junge Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften möchte sie auf allen Qualifikationsstufen und Hierarchieebenen gewinnen, fördern und motivieren.

Um hervorragende Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen gewinnen und halten zu können, setzt die RUB auf die Umsetzung eines Konzeptes für „Dual Career Couples“. Um diesen Doppel-Karriere-Paaren zu ermöglichen, Karrieren und Familie zu vereinbaren, schafft die RUB als Arbeitgeberin die notwendigen Voraussetzungen. Durch eine geschlechtergerechte Personalentwicklung, die insbesondere den Gender-Aspekt in den Berufungsverfahren berücksichtigt und Einstiegsprogramme für neuberufene Professorinnen bereit hält, werden diese Maßnahmen komplettiert.

In **Forschung und Lehre** hat die RUB im Rahmen ihres Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung ein herausragendes und interdisziplinäres Profil. Bestes Beispiel dafür sind sechs Professuren mit explizitem Genderprofil. Zusätzlich wird seit über zehn Jahren die Internationale Gastprofessur für Frauenforschung (**Marie-Jahoda-Professur**) semesterweise mit hochkarätigen ausländischen Gastwissenschaftler/innen besetzt. Darüber hinaus hat das Zwei-Fach-Masterstudienfach Gender Studies bundesweit Pioniercharakter und vermittelt Theorien und Methoden der Gender Studies in interdisziplinärer und internationaler Perspektive.

Die **Vereinbarkeit von Wissenschaft mit Familie** wurde frühzeitig an der RUB als kritischer Erfolgsfaktor für die Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen erkannt. Um entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, hat die RUB das Elternservicebüro ProKids eingerichtet. Dieses Servicebüro ist eine Beratungs- und Vermittlungsstelle für alle Beschäftigten, die ein Kind erwarten oder bereits Eltern sind. Neben der Beratung und der Betreuungsvermittlung organisiert ProKids seit 2002 Kinderbetreuung in den Schulferien sowie Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen. Mit dem Elternservicebüro, der Einführung der Vertrauensarbeitszeit in der Verwaltung und in einigen Dekanaten sowie dem Angebot von Telearbeit arbeitet die Ruhr-Universität stetig an der besseren Vereinbarkeit von Familie

und Beruf. Durch die Verbesserung der Infrastruktur wie die Einrichtung von Still- und Wickelräumen und die Möglichkeit des Teilzeitstudiums werden alle Gruppen an der Universität adäquat unterstützt. Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess wird durch die Teilnahme am Audit „Familienfreundliche Hochschule“ der Hertie-Stiftung weiter vorangetrieben.

Zahlreiche **Institutionen und Instrumente** tragen im Rahmen des Qualitätsmanagements dazu bei, die Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung an der RUB regelmäßig zu überprüfen. Die Gleichstellungskommission wirkt insbesondere bei der Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Rahmenplans zur Frauenförderung sowie der dezentralen Frauenförderpläne mit. Um die Gleichstellung in die interne Mittelvergabe einfließen zu lassen, unterstützt das Rektorat mit jährlich 150.000

€ Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter. Seit 1997 verleiht das Rektorat alle zwei Jahre den mit 15.000 € dotierten Lore-Agnes-Preis für hervorragende, innovative Projekte der Frauenförderung bzw. der Gleichstellung der Geschlechter. Die RUB hat zudem seit 2008 ein Anreizsystem institutionalisiert: Fakultäten, die eine Professur mit einer Professorin besetzen, bekommen ein Viertel der Personalkosten für vier Jahre zweckfrei zur Verfügung gestellt. Die meisten Fakultäten lassen diese Mittel zusätzlich in die Ausstattung der neuberufenen Kollegin fließen. Gleichzeitig werden „Quoten“ in Abhängigkeit der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen der Fakultäten in den gebündelten Freigabeverfahren mit dem Rektorat festgelegt.

➤ 2. GLEICHSTELLUNG AN DER RUB: ZENTRALE HANDLUNGSFELDER

2.1 ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN > Um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, sind konkrete Ziel- und Zeitvorgaben ein wichtiges Instrument. Das Rektorat der RUB hat sich daher das Ziel gesetzt, jede vierte Professur bis 2013 mit einer Frau zu besetzen. Um dieses ehrgeizige Ziel erreichen zu können, müssen von den insgesamt 70 bis dahin neu zu besetzenden Professuren mindestens 18 mit Frauen besetzt werden.

Das Rektorat setzt dabei auf drei Maßnahmenfelder:

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Um erstklassige Wissenschaftlerinnen für Spitzenpositionen an der RUB gewinnen zu können, hat sich die RUB auf dem Feld des „Dual Career Managements“ bereits profiliert und versucht, individuelle Lösungen für diese Paare zu entwickeln. Ebenso kann die RUB mit erstklassigen Kinderbetreuungsangeboten werben und ist somit eine attraktive Arbeitsgeberin insbesondere für Wissenschaftlerinnen, die Familie und Karriere miteinander verbinden wollen. Für die nächsten beiden Jahre steht die Umsetzung des Großprojektes Uni-Kita auf der Agenda (Anlage 1 – Prokids und Audit FG Hochschule).

Gleichstellungsorientierte Berufungspolitik

Seit 2007 existiert ein neugeordnetes Freigabe- und Berufungsverfahren, das dem Rektorat in verschiedener Hinsicht mehr Steuerungsmöglichkeiten gibt. So setzt das Rektorat ab Juni 2008 Berufungsbeauftragte ein, die als Berichterstatter die Verfahren begleiten und die insbesondere auf gleichstellungsrelevante Aspekte in den Auswahlverfahren achten (Anlage 2 – Auszug aus der Berufungsordnung).

Gendergerechte Personalentwicklung

Sind die Wissenschaftlerinnen an der RUB, können sie vor allem in der ersten Zeit nach der Berufung auf vielfältige individuelle Unterstützung zurückgreifen – seit 2006 existiert z.B. ein entsprechendes Coachingprogramm an der RUB, das vor allem von Professorinnen für Themen wie Positionierung an der Fakultät, Karriereplanung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Mitarbeiter/innenführung genutzt wird. (Anlage 3 – Artikel Bellenberg/Reinhardt 2007)

2.2 KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN > Für ihr mehrstufiges Mentoringkonzept hat die Ruhr-Universität im Jahr 2005 bei dem bundesweiten Wettbewerb der Initiative D21 „Get the Best - Mehr

Frauen in die Forschung!“ den ersten Preis gewonnen. Mentoring steht als Instrument dafür, insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen individuell bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Die RUB hat in den letzten Jahren eine geschlechtergerechte Personalentwicklung aufgebaut, die nicht nur individuell bei den Doktorandinnen ansetzt, sondern ebenfalls die Organisationskultur und die Rahmenbedingungen in der Wissenschaft in den Blick nimmt. (Anlage 4 – MINT, Thekla, Mentoring hoch 3)

Im Zentrum dieser geschlechtergerechten Personalentwicklung steht der Begriff der Gender-Kompetenz. Alle Akteure einer Organisation tragen zu ihrer Kultur bei – von ihren Überzeugungen und Verhaltensweisen hängt es ab, ob Gender- und gleichstellungsrelevante Aspekte bekannt sind und berücksichtigt werden. Dies gilt in besonderem Maße für Personen mit Leitungsfunktionen, für Hochschulleitungen und auch für Professorinnen und Professoren, die Promotionsvorhaben betreuen. Daher spielt bei allen Maßnahmen im Feld der Personalentwicklung, insbesondere bei der Entwicklung von Führungskräften, die Gender-Sensibilität eine besondere Rolle – begonnen bei der Auswahl der Trainer/innen bis hin zu Evaluation von Maßnahmen. (Anlage 5 – Qualitätssicherung in der Internen Fortbildung und Beratung)

Im Rahmen des Fortbildungsprogramms der RUB gibt es zusätzlich für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen Veranstaltungen und Peer-Mentoring Angebote, die sich gezielt an Frauen richten und diese in kompakten Trainingseinheiten bei ihrer Karriereentwicklung unterstützen. (Anlage 6 – Erfolgreich promovieren und Peer-Mentoring)

2.3 AKQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND >

Das Projekt „MINT-Mädchen in Mathematik, Ingenieur-, Naturwissenschaft und Technik“ integriert alle Projekte der RUB, die Mädchen für Fächer gewinnen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Im Rahmen des EU Projekts „Science ambassador and science mentoring schemes across Europe“ im Auftrag es DG Research wurde MINT in der ersten Evaluationsrunde als Best-Practice-Beispiel aufgenommen, da Wissenschaftlerinnen hier auf besonders vorbildliche Weise Kindern und Jugendlichen Wissenschaft und Technik nahe bringen. Zugleich erhielt die RUB im Rahmen des Wettbewerbs „Fort-Schritte wagen - Neue

Wege für Jungs“ des Bundesfamilienministeriums einen Preis für die geplante Ausweitung der MINT-Aktivitäten auf Jungen mit JIPPPPP - PROJEKTE FÜR JUNGS, mit der sich die RUB aktiv für die Erhöhung des Männeranteils in den geisteswissenschaftlichen Fakultäten engagiert.

Die RUB nimmt am jährlichen Girl's Day teil, organisiert Projektwochen für Schülerinnen und hat ein spezielles Mentoringprogramm für Schülerinnen entwickelt, in dem sich Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften interessierten Schülerinnen als konkrete Vorbilder vorstellen. Studentinnen der Angewandten Informatik, des Bauingenieurwesens, der Biochemie, der Biologie, der Chemie der Elektro- und Informationstechnik, der Geowissenschaften, der Mathematik, des Maschinenbaus und der Physik und Astronomie berichten über ihre Studienwahlentscheidung, ihr Studium und ihren persönlichen Werdegang. Die Broschüre „Vorbilder“ unterstützt die Idee, Mädchen eine Vorstellung davon zu vermitteln, welche Berufe ihnen offen stehen.

Im Rahmen von MINT wurde außerdem eine Broschüre zu „Schülerinnen und Schülern an der Uni“ erstellt, die die Sensibilität für Geschlechterverhältnisse erhöhen und in die Lehrpraxis an der RUB integrieren soll. Sie beinhaltet eine Reihe von Tipps und Methoden, um den Lehrenden – mit Blick auf die gezielte Förderung der Schülerinnen – einen Zugang zur gendersensiblen Lehre und ihrer Anwendung zu verschaffen.

➤ 3. GLEICHSTELLUNG AN DER RUB – SITUATIONSANALYSE, ZIELE UND MAßNAHMEN

3.1 SITUATIONSANALYSE – STATISTIK

Dienstbezeichnung	31.12.2001			31.12.2004			15.4.2008		
	Männer	Frauen	%	Männer	Frauen	%	Männer	Frauen	%
Wissenschaftliches Personal									
Professuren C4/C3/W2/W3	339	40	11	325	40	11	291	53	15,4
Juniorprofessuren			0	22	4	11	21	10	26,3
HS-Dozent/in, Oberass., Obering.	41	8	16	39	9	19	7	3	30
Akad. Studienrat, Studienrätin	141	26	16	133	25	16	103	29	21
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	617	231	27	676	471	41	644	382	37
Lehrbeauftragte, Privatdozenten	384	110	22	517	231	29	387	204	34,5

Anhand der Zahlen aus dem wissenschaftlichen Bereich lässt sich die Wirksamkeit der bisher ergriffenen Maßnahmen gut ablesen. Besonders auffällig ist die Erhöhung des Frauenanteils bei der Kategorie der Juniorprofessur. Hier liegt der Anteil der Frauen aktuell bei 26,3%, so dass die Vermutung naheliegt, dass die Juniorprofessur sich als Kategorie strukturell auf die Erhöhung des Frauenanteils auswirkt und darüber hinaus dies in Verbindung mit „tenure-track-options“ ein vielversprechender Ansatz ist. Signifikante Steigerungen des Frauenanteils gab es auch bei den Wissenschaftlichen Assistent/innen und bei den Lehrbeauftragten und Privatdozent/innen, hier liegt der Frauenanteil aktuell bei 36% und bei 34% im Vergleich zu 27% und 22% in 2001. Ebenfalls um fast ein Drittel hat sich die Frauenquote bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhöht, hier sind mittlerweile 37% der Stellen von Frauen besetzt, in 2001 waren es noch 27%. Bei der Kategorie der Professuren steigt die Quote langsamer, aber dennoch weisen die Zahlen kontinuierlich nach oben: Während hier der Anteil der Frauen lange Zeit

bei 11% lag, werden aktuell an der RUB 15% der Professuren von Frauen besetzt.

Die RUB befindet sich insgesamt auf einem guten Weg. Die Repräsentanz von Frauen vor allem auf den oberen Ebenen steigt langsam, aber stetig. 2008 bekommt die Ruhr-Universität Bochum für ihre Steigerung des Frauenanteils in der Forschung zusätzliche 767.300 Euro aus dem so genannten Innovationsfonds des Innovationsministeriums NRW (MIWFT). Sie hat in diesem Zeitraum mit neun zusätzlich berufenen Professorinnen im Landesvergleich die höchste Steigerung erzielt. Auch dies bestätigt den Erfolg der von der RUB eingeschlagenen Strategie.

3.2 SITUATIONSANALYSE – BISHERIGE MAßNAHMEN

Maßnahme	Beschreibung / Wirksamkeit
Institutionelle und personelle Verankerung von Gleichstellung	<p>Die Integration der Gleichstellung in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozessen wird an der RUB als das wirksamste und nachhaltigste Mittel zur Realisierung von mehr Gleichstellung angesehen. In den letzten Jahren ist es beispielsweise gelungen, Gleichstellungsprojekte in verschiedenen Linien und Institutionen fest zu verankern. Gleichzeitig übernehmen die Führungskräfte an den relevanten Stellen aktiv die Verantwortung für die Beachtung von Gender-Aspekten. Dies ist in hohem Maße personenabhängig und an der RUB ist es dank einer entsprechenden Personalpolitik und professionellen Auswahlverfahren gelungen, viele Schlüsselpositionen mit Personen zu besetzen, die als gender-kompetent gelten und diese Kompetenz in ihrem Verantwortungsbereich gezielt einsetzen.</p> <p><i>Die Wirksamkeit dieses Prinzips ist erfahrungsgemäß sehr hoch, es gilt an der RUB als der Erfolgsfaktor für das Erreichen der gesetzten Ziele in der Gleichstellung.</i></p>
MINT – Aktivitäten für Schülerinnen	<p>Um die geschlechterstereotypen Studienwahlen aufzubrechen und Schülerinnen für Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften zu interessieren, bietet MINT verschiedene Veranstaltungen an: Seit 2002 nehmen jährlich ca. 400 Schülerinnen an den verschiedenen Aktivitäten von MINT teil. 2007 wurden im Auftrag des Rektorats 1000 ehemalige Teilnehmerinnen befragt. Ausnahmslos erlebten alle Teilnehmerinnen die MINT-Veranstaltungen als hilfreich oder sahen sich durch sie in den eigenen Studienideen bestätigt. Die MINT-Aktivitäten, so die Studie, tragen dazu bei, den Übergang von der Schule zur Hochschule durch Abbau von Schwellenängsten, den Abgleich des Wissens- und Qualifikationsstandes mit den Studienanforderungen und durch die Reflexion der eigenen Erwartungshaltungen vor dem Hintergrund echter Erfahrungen an der RUB zu erleichtern.</p> <p><i>Die Wirksamkeit der MINT-Maßnahmen ist nachweislich auf der individuellen Ebene sehr hoch, ebenso gibt es aus den Studien deutliche Hinweise darauf, dass sich die Teilnahme an den Maßnahmen auch auf den weiteren Studien- und Qualifikationsweg von Frauen sehr positiv auswirkt. Um diese Wirksamkeit auch in quantitativer Hinsicht noch besser überprüfen zu können, wären Maßnahmen wie eine quantitativ angelegte Langzeitstudie in Betracht zu ziehen.</i></p>
Mehrstufiges Mentoring-Konzept	<p>Die Programme für Studentinnen/Absolventinnen und Doktorandinnen sind als One To One Mentoring konzipiert, setzen an den Statusübergängen an und lassen diese transparent werden. Im Mittelpunkt der Programme stehen der informelle Wissenstransfer von berufs- und karriererelevanten Erfahrungen, das Kennenlernen von Vorbildern, das Reflektieren von fördernden und hemmenden Strukturen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs und der Auf- und Ausbau sowohl von interdisziplinären Netzwerken als auch die Positionierung in der Scientific Community. Das Mentoring Programm für Postdoktorandinnen ist als Peer Mentoring, als gegenseitige Beratung in der Gruppe Gleichgestellter, konzipiert.</p> <p><i>Mentoring Programme haben sich als zentrale Maßnahmen für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf Grund ihrer hohen Wirksamkeit etabliert. Mit Blick auf die Zukunft sollte das Programm für Doktorandinnen zusätzlich zur Wissenschaftskarriere den außeruniversitären Forschungsbereich und die Wirtschaft mit in den Blick nehmen. Im Postdoktorandinnen Programm ist eine spezielle Förderung für Habilitandinnen anzustreben, die aus einem One To One Mentoring und Angeboten zum Thema Berufung bestehen kann.</i></p>
Neugeordnetes Freigabe- und Berufungsverfahren	<p>An der Ruhr-Universität Bochum wurde im Sommersemester 2006 mit einer Verfahrensänderung der Freigabe- und Berufungsverfahren auf die neue, zentrale Zuständigkeit der Hochschulleitung reagiert. Berufungen werden nun frühzeitig in die Hochschulentwicklungsplanung eingebunden und Anträge auf Freigabe zur Wiederbesetzung von Professuren werden im Sammelverfahren jeweils für mehrere Jahre an das Rektorat gerichtet. Dies führte u.a. zu einem Abbau von Automatismen bei der fachlichen Ausrichtung von Wiederbesetzungen. Weitere Aspekte der Neugestaltung des Verfahrens, die nach derzeitigem Wissensstand die Berufung von Frauen unterstützen, sind die Beschleunigung des Begutachtungsverfahrens, indem externe Gutachterinnen direkt bei den Vorstellungsvorträgen anwesend sind, eine stärkere Berücksichtigung von überfachlichen Qualifikationen wie Organisations- und Führungsfähigkeiten und ein verbesserter Umgang mit den Bewerber/innen durch Transparenz und Wertschätzung.</p>

	<p><i>Nach dem derzeitigen Wissensstand und auf der Grundlage entsprechender Expertisen zum geschlechtergerechten Qualitätsmanagement von Berufungsverfahren wird die Wirksamkeit für die Gleichstellung als sehr hoch eingeschätzt. Wie sich das neue Verfahren jedoch konkret an der RUB auswirken wird, ist noch nicht definitiv einschätzbar. Wichtig wäre daher eine Evaluation im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit.</i></p>
<p>Anreizsystem des Rektorats für die Berufung von Professorinnen</p>	<p>Fakultäten, die eine Professur mit einer Professorin besetzen, bekommen ein Viertel der Personalkosten für vier Jahre zweckfrei zur Verfügung gestellt. Die meisten Fakultäten lassen diese Mittel zusätzlich in die Ausstattung der neuberufenen Kollegin fließen. Gleichzeitig werden „Quoten“ in Abhängigkeit der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen der Fakultäten in den gebündelten Freigabeverfahren mit dem Rektorat festgelegt.</p> <p><i>Das Anreizsystem ist erst Anfang 2008 installiert, daher kann die Wirksamkeit noch nicht belegt werden. Gleichstellung fließt hier aber in die strategische Planung über die Universitätsleitung in die Fakultäten ein und wird daher mit hoher Wahrscheinlichkeit langfristig die Personalstruktur an der RUB geschlechtergerecht gestalten.</i></p>
<p>Schulung der Berufsbeauftragten</p>	<p>Seit Januar 2008 setzt das Rektorat der RUB Berufsbeauftragte ein, die sich in der Vergangenheit für Gleichstellungsaspekte aufgeschlossen gezeigt und in ihren Bereichen engagiert haben. Die (fachfremden) Berufsbeauftragten achten explizit auch auf gleichstellungsrelevante Aspekte und werden dafür auch geschult. Zudem sollen sie zu einer erhöhten Transparenz bei der Durchführung der Berufungsverfahren beitragen. Inwieweit die Berufsbeauftragten auch in quantitativer Hinsicht zu einer Erhöhung des Frauenanteils beitragen werden, kann erst nach Abschluss der ersten Verfahren beurteilt werden.</p> <p><i>Auch hier ist die vermutete Wirksamkeit sehr hoch, die tatsächliche noch offen und sollte durch eine entsprechende Evaluation regelmäßig überprüft werden. Hier böte sich nicht nur eine quantitative Wirksamkeitsstudie an, sondern eine differenzierte, qualitativ ausgerichtete Evaluationsmethode ,die die erfolgskritischen Faktoren identifiziert.</i></p>
<p>Dual Career</p>	<p>Seit 2005 verstärken sich die Dual Career Maßnahmen an der RUB. In Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird zunehmend auch die Beschäftigungsmöglichkeit für den Partner/ die Partnerin problematisiert. Dabei ist es nicht immer so, dass es um „gleiche“ Dual Career Chancen geht, die Qualifikation eines Paares ist in der Regel unterschiedlich, auch wenn beide im wissenschaftlichen Bereich arbeiten. Umso erfreulicher ist es, dass bereits einmal eine Bleibeverhandlung erfolgreich war, weil der Partner der Wissenschaftlerin, die zwei auswärtige Rufe erhalten hatte, für eine Professur in Bochum gewonnen werden konnte. Zwei weitere Fälle konkretisieren sich in den nächsten Monaten und haben gute Aussichten auf Erfolg.</p> <p>Natürlich müssen auch die inhaltlichen Erfordernisse stimmig sein: Kein Professor/ keine Professorin kann so gut ein, dass eine Universität eine Partnerin/ einen Partner akzeptieren würde, der / die in ihrer wissenschaftlichen Arbeit nur mäßig ausgewiesen ist. Nach wie vor gilt die Bestenauslese, und der wissenschaftliche Hintergrund des Partners/der Partnerin muss zu dem passen, was eine zu besetzende Professur erfordert.</p> <p>Dual Career an der RUB kann auch bedeuten, der Partnerin, die aufgrund der Elternzeit noch nicht so qualifiziert ist wie der zu Berufene, eine Postqualifikationsstelle oder eine befristete Stelle zur wissenschaftlichen Tätigkeit anzubieten, um die eigene Qualifikation zu fördern und ggf. auf eine Dauerbeschäftigung und/oder eine Professur hinzuarbeiten. Auch dieses Angebot hat die RUB der Frau eines Wissenschaftlers gemacht und hat der Partnerin die Möglichkeit gegeben, nach der Promotion in Teilzeit die eigene Wissenschaftskarriere weiter zu verfolgen.</p> <p>Dual Career an der RUB bedeutet schließlich auch, den Partnerinnen und Partnern von Professoren und Professorinnen ein Angebot zu machen, die nicht im wissenschaftlichen Bereich tätig sind, aber an der Universität oder im Umfeld der Universität oder der Stadt eine berufliche Zukunft aufbauen wollen. Auch hier war die RUB bereits mehrfach erfolgreich.</p> <p>Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Dual Career eine wichtige Maßnahme ist, um hoch qualifizierte Professorinnen und Professoren zu gewinnen oder zu halten. Es handelt sich jedoch auch jedes Mal um spezifische Einzelfälle, der sich nicht in ein Konzept pressen lassen.</p>

	<i>Die Wirksamkeit der Dual Career Maßnahmen ist im Einzelfall hoch und es zeigt sich, dass trotz des Einzelfallbezuges wichtige Signale von diesen Fällen ausgehen, die unter dem Gesichtspunkt der Rekrutierung erstklassiger Wissenschaftlerinnen von großer Bedeutung sind.</i>
Coaching für Neuberufene / Juniorprofessorinnen	<p>Das Coachingprogramm für Neuberufene hat vor allem auf der individuellen Ebene einige gleichstellungsrelevante Effekte: Einzelnen Professorinnen (bisher haben 20 daran teilgenommen) hilft das Coaching ganz konkret, Themen wie Positionierung an der Fakultät, Karriereplanung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Mitarbeiter/inn/enführung zu bearbeiten. Jedes dieser überfachlichen Themen hat Gender-relevante Implikationen – diese wurden, das hat die Evaluation gezeigt, gemeinsam mit dem/der Coach herausgearbeitet und gelöst.</p> <p>Die Wirksamkeit ist auch hier auf der individuellen Ebene hoch und natürlich gehen von diesen Prozessen Effekte aus, die über den Einzelfall hinausgehen. Dennoch müssen diese Maßnahmen auf der institutionellen Ebene flankiert werden zum Beispiel durch Kinderbetreuungsangebote wie Prokids.</p>
Gendersensible Personalentwicklung	<p>Alle Personalentwicklungsmaßnahmen an der RUB unterliegen einem eigenen, strengen Qualitätssicherungssystem. In diesem Rahmen sind Kriterien für Trainer/innen und Berater/innen entwickelt worden, mit denen die RUB zusammenarbeitet. Eine davon ist die Sensitivität für Gender- und interkulturelle Dimensionen eines Auftrags. Dieses Kriterium wird im Rahmen von Auftragsvergaben und Auftragsklärung abgefragt und im Rahmen der Evaluation aller Fortbildungs- und Beratungsangebote regelmäßig evaluiert. Die PE-Maßnahmen berücksichtigen zudem konzeptionell die strukturellen und personellen Entwicklungen innerhalb der Hochschule, so dass sie direkt mit den dezentralen Frauenförderplänen gekoppelt werden können. Hierzu gehören z.B. die strukturelle Verankerung des Gleichstellungsengagements in die Zielvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren selbst sowie die regelmäßige Schulung von Führungskräften</p> <p><i>Diese Maßnahmen sind im Hinblick auf ihre Wirksamkeit insofern als wichtig einzuschätzen, als dass sie die Kultur der Organisation nachhaltig prägen. Gendersensitivität der Trainer/innen und Berater/innen ist von großer Bedeutung, weil dadurch die sogenannten verdeckten Themen – zu denen „Gender“ gehört – eine gute Chance haben, hervorgeholt und bearbeitet zu werden. Die Schwierigkeit bei der Umsetzung dieser Maßnahme besteht allerdings oft darin, dass die Kund/inn/en der PE und OE-Maßnahmen nicht immer positiv auf dieses Thema reagieren und daher noch weitere Maßnahmen ergriffen werden müssen, um das Thema Gender (-Kompetenz) besser zu kommunizieren.</i></p>
Prokids	<p>Mit Prokids, dem Elternservicebüro, trägt die Ruhr-Universität dazu bei, für ihre Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Eine Umfrage bei den RUB-Angehörigen ergab, dass vor allem zwei Bereiche den betroffenen Eltern am Herzen liegen: Die Betreuung der Kinder während der Schulferien sowie eine qualifizierte Tagesbetreuung während der Arbeitszeiten, aber auch im Krankheitsfall oder bei Dienstreisen. Deshalb organisiert Prokids bereits seit 2001 erfolgreich Kinderferienfreizeiten, jeweils 2 Wochen in den Sommerferien sowie jeweils eine Woche in den Oster- und Herbstferien. Im Bereich der Tagesbetreuung für Kleinst- und Kleinkinder bietet Prokids Unterstützung bei der Kindertagesstättenuche an. Darüber hinaus arbeitet die RUB erfolgreich mit der Firma B.u.K. (Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung) zusammen, über die Tagesmütter, Kinderfrauen und Notfallbetreuungen vermittelt werden. Zudem organisiert Prokids die Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten, Tagungen und Kongressen.</p> <p><i>Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist erwartungsgemäß sehr hoch, die Resonanz auf die Angebote ausgesprochen positiv. Ein weiterer großer Schritt in Richtung einer erstklassigen Kinderbetreuungsinfrastruktur wäre die zeitnahe Umsetzung des vorliegenden Konzeptes einer Uni-Kita auf dem Campus und mit entsprechenden flexiblen und umfassenden Öffnungszeiten.</i></p>
Audit Familiengerechte Hochschule	<p>Die Ruhr-Universität Bochum hat die Zertifizierung für das Grundzertifikat Audit Familiengerechte Hochschule erfolgreich absolviert. Das Zertifikat wird von der Beruf und Familie gGmbH der Hertiestiftung seit 2002 an Hochschulen vergeben. Das Audit „Familiengerechte Hochschule“ wird an der RUB als ein strategisches Managementinstrument gesehen, das Wege aufzeigt, wie die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie verbessert und langfristig in der Hochschulpolitik verankert werden kann. Bei der Zertifizierung wurden durch den Auditrat bereits umgesetzte familiengerechte Maßnahmen begutachtet sowie Potenziale aufgezeigt und Zielvereinbarungen getroffen, die auf die Rahmenbedingungen der</p>

	<p>Ruhr-Universität zugeschnitten sind. Die wichtigsten vereinbarten Maßnahmen sind: Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium gebündelt bereitzustellen und auf verschiedenen Kommunikationswegen innerhalb der Universität zu verbreiten, eine familiengerechte Infrastruktur auf dem Campus zu schaffen – dazu gehören z.B. eine Kindertagesstätte, Still- und Wickelräume sowie Elternnetzwerke, eine familiengerechte Studienorganisation, familienbewusste Personalentwicklungsmaßnahmen wie die Förderung der Familienorientierung auf der Führungsebene bereitzustellen und ein umfassendes Paten- bzw. Mentorensystems für (werdende) Eltern in Studium und Wissenschaft aufzubauen.</p> <p><i>Die Wirksamkeit der Maßnahmen des Audits ist auf der kulturellen Ebene hoch, auf der faktischen Ebene ist sie je nach Maßnahme unterschiedlich. Die Erfahrung zeigt, dass hier die Konzentration auf eine gute Infrastruktur, Kinderbetreuung und eine familienbewusste Führungskultur entscheidend ist. Daher sollen weitere Maßnahmen zum Thema Familiengerecht Führen initiiert werden.</i></p>
<p>Gender Studies, Netzwerk Geschlechterforschung, Marie-Jahoda-Gastprofessur</p>	<p>Zentral für die Einrichtung des Studienfachs Gender Studies war und ist das RUB-Netzwerk Geschlechterforschung. Es ist mit dem Direktorium des Studienfachs identisch und hat gemeinsam das Konzept für die Studien ausgearbeitet und befasst sich seit dem Wintersemester 2005 gemeinsam mit der Durchführung des Faches. Es besteht im Kern aus sechs Professorinnen, die ausgewiesene Frauen- und Geschlechterprofessuren inne haben, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Gleichstellungsbeauftragten der RUB, Vertreter/innen der Fachschaft Gender Studies und der jeweiligen Inhaberin der Marie-Jahoda-Gastprofessur. Des Weiteren pflegt das Direktorium enge Kooperationen in der Lehre und im Rahmen von Veranstaltungen mit verschiedenen Fakultäten und Institutionen.</p> <p><i>Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist auf der institutionellen, fachlichen und öffentlichkeitswirksamen Ebene sehr hoch, die Ruhr-Universität hat sich dank dieser Aktivitäten auch im internationalen Kontext profilieren können. Die Institution, die Professorinnen und die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen profitieren sehr stark von den Möglichkeiten des Netzwerks und des Studiengangs.</i></p>
<p>Qualitätsmanagement: Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission, Rahmenplan zur Gleichstellung, dezentrale Gleichstellungspläne</p>	<p>Die RUB hat nach der Fortschreibung ihres zentralen Gleichstellungsplans im Oktober 2005 ein systematisiertes Qualitätsmanagementsystem in Gender-Fragen etabliert. So hat sie ein eigenes gleichstellungsspezifisches Berichtswesen auf den Weg gebracht, in dem die Leitungen der 20 Fakultäten und vier zentralen Einrichtungen in einem standardisierten Formular über die Umsetzung und Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne berichten. Abgefragt werden neben Angaben zu quantitativen Geschlechterverhältnissen auch Zielsetzungen und Maßnahmen für die Wissenschaft, den Bereich der Technik und Verwaltung und für die einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Die dezentralen Gleichstellungspläne werden dann in einer geschlechter- und statusgruppenparitätisch besetzten, zentralen Gleichstellungskommission mit den Leitungen der jeweiligen Einrichtung diskutiert und innerhalb der Hochschule an die verschiedenen Statusgruppen in den Fakultätsräten zurückgekoppelt. Der Gleichstellungsbeauftragten kommt in diesem Verfahren die Aufgabe des beratenden Controllings zu – sie hat die Entwicklung des Berichtsverfahrens konzeptionell begleitet und ist als Vorsitzende der Gleichstellungskommission aktiv in die Diskussionsprozesse eingebunden. Gerade der kommunikative Aspekt der Berichterstattung in der Gleichstellungskommission wirkt sich positiv auf die Wahrnehmung von Gleichstellungsthemen auf der Führungsebene und in den Fakultäten aus.</p> <p>Auf der Ebene der Entwicklung einer geschlechtergerechten Führungskultur ist die Wirksamkeit der Maßnahmen hoch einzuschätzen. Insbesondere die Institutionalisierung dieser Maßnahmen trägt in hohem Maße zur regelmäßigen Wahrnehmung und zur Umsetzung von Aktivitäten für die Gleichstellung bei.</p>
<p>Berücksichtigung der Gleichstellung bei der internen Mittelvergabe</p>	<p>Das Rektorat der Ruhr-Universität stellt jährlich 150.000 € zur Unterstützung von Gleichstellungsaktivitäten auf dem Campus bereit. Diese Mittel werden jeweils über ein Ausschreibungsverfahren an die Fakultäten und andere dezentrale Einrichtungen vergeben. Mit dieser Ausschreibung unterstützt das Rektorat sowohl innovative Projektideen als auch bereits realisierte Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung und Lehre. Beispiele für solche Maßnahmen sind: Untersuchungen zur Unterrepräsentanz von Frauen in einer wissenschaftlichen Fachdisziplin; Erforschung der geschlechtsspezifischen Zugänge zum jeweiligen Studienfeld; Aktivitäten zur Schärfung und zur Erhöhung der Attraktivität des sich an das Studium anschließenden Berufsfeldes für Frauen; Maßnahmen, die der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenwirken.</p>

	<p><i>Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen besteht einerseits darin, ein Signal zu setzen, dass sich Investitionen in Gleichstellung auch finanziell lohnen. Andererseits gelingt es hier, auf der dezentralen Ebene eine Vielzahl von innovativen Projekten zu fördern, die Gender Aspekte sichtbar machen und die bei positiver Evaluation seitens der Fakultäten aus eigenen Mitteln verstetigt werden.</i></p>
<p>Lore-Agnes-Preis</p>	<p>Der mit 15.000 € dotierte Preis des Rektorats wird alle zwei Jahre für hervorragende, innovative Projekte der Frauenförderung bzw. der Gleichstellung der Geschlechter vergeben. Diese sehr allgemein gehaltene Formulierung soll dem breiten Spektrum möglicher Aktivitäten gerecht werden. So kann im Bereich der Frauen- und Gleichstellungsförderung sowohl eine studentische als auch eine von Wissenschaftler/innen getragene Initiative als preiswürdig angesehen werden. Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen, die Entwicklung wirkungsvoller Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs oder auf den höheren Hierarchieebenen der Verwaltung wären geeignete Projektvorschläge. Ziel des Preises ist es, Projekte in der Gleichstellungs-/Frauenförderung sichtbar zu machen, zu belobigen und durch das Preisgeld ihre zukünftige Aktivität zu stärken.</p> <p><i>Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist auf der symbolischen und kulturellen Ebene und für die jeweiligen geförderten Projekte hoch. Strukturell ist die Wirksamkeit nicht sehr hoch, das ist allerdings auch nicht das Ziel dieses Preises – da er bewusst auf die kulturelle Ebene abzielt.</i></p>

3.3 GLEICHSTELLUNGSZIELE UND IHR BEITRAG ZUR PROFILBILDUNG > Die Ruhr-Universität konzentriert sich in den nächsten Jahren auf die Erreichung der vier folgenden Ziele:

(1) Mit dem beschriebenen umfassenden Maßnahmenkatalog will die Ruhr-Universität weiter an der **Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen, insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern und in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen** arbeiten. Als Universität, die sich dem Gedanken der „universitas“ verpflichtet fühlt und sich als menschliche, weltoffene und leistungsstarke Universität nach Innen und nach Außen profiliert, ist die Verbindung von Forschung auf höchstem Niveau und der Chancengleichheit von Frauen und Männern kein Widerspruch, im Gegenteil: Es gilt gerade die Potenziale von Frauen für wissenschaftliche Exzellenz in den nächsten Jahren noch stärker zu erschließen.

(2) Die Ruhr-Universität sorgt für **Arbeitsbedingungen, die Gleichstellung und Vereinbarkeit fördern**. Dies geschieht nicht nur auf der strukturellen Ebene, sondern auch auf der Ebene der Organisations- und Führungskultur. Dieses Ziel wurde innerhalb verschiedener Instrumente verankert, wie zum Beispiel im Rahmen des Audits zur Familienfreundlichen Hochschule oder der Zielvereinbarung III mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung, Technologie und Innovation. Auch im Leitbild und in den Führungsgrundsätzen kommt der Gleichstellung eine zentrale Bedeutung zu.

(3) Die Ruhr-Universität wird die **strukturellen Rahmenbedingungen, die Gleichstellung fördern, weiter ausbauen und professionalisieren**. Infrastrukturelle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf mit Familie werden ergänzt durch Arbeitsbedingungen, die Frauen und Männern, Vollzeit- und Teilzeitkräften gleichermaßen beste Bedingungen für ihre wissenschaftliche Arbeit bieten. Die strukturellen Bedingungen aber auch die leitenden Ideen zur Organisations- und Führungskultur sind im Rahmenplan für Gleichstellung festgeschrieben.

(4) Das Prinzip, **Gleichstellung als Querschnittsaufgabe** zu etablieren, wird an der Ruhr-Universität nicht nur als Mittel zum Zweck gesehen, sondern ist der leitende Gedanke für die Gleichstellung an der RUB. Dazu gehört, dass Gleichstellung als zentrale Aufgabe in allen leitenden Ebenen der Hochschule stets verantwortlich in den Blick genommen wird. Ob Gleichstellung tatsächlich als Querschnittsaufgabe betrachtet wird, ist der kritische Erfolgsfaktor für den Effekt der umgesetzten Maßnahmen und das Erreichen der gesetzten Ziele. Daher ist das Ziel „Gleichstellung“ im Leitbild, in den Zielvereinbarungen, in den Führungsgrundsätzen und in allen Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung fest verankert.

3.4 MAßNAHMENPAKET

Ziel	Laufende Aktionen	Geplante Aktionen	
Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen, insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern und in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen – Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	MINT – Aktivitäten für Schülerinnen	MINT – Aktivitäten für Schülerinnen + Fortsetzung und quantitative Langzeitstudie	
	Mehrstufiges Mentoring-Konzept	Mehrstufiges Mentoring-Konzept Fortsetzung + Ausweitung speziell für Habilitandinnen und das Thema Berufung	
	Neugeordnetes Freigabe- und Berufungsverfahren	Neugeordnetes Freigabe- und Berufungsverfahren + Fortsetzung und Evaluation im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit	
	Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen	Koppelung mit den strukturellen Vorgaben des Rektorates in den gebündelten Freigabeverfahren	
	Einsetzen und Schulung der Berufungsbeauftragten	Einsetzen und Schulung der Berufungsbeauftragten + Fortsetzung und Wirksamkeitsstudie	
	Dual Career	Dual Career Fortsetzung	
	Coaching für Neuberufene / Juniorprofessorinnen	Coaching für Neuberufene / Juniorprofessorinnen Fortsetzung	
Schaffung von Arbeitsbedingungen, die Gleichstellung und Vereinbarkeit fördern	Prokids	Prokids + Fortsetzung und Umsetzung des Kita-Konzeptes	
	Gender-Kompetenz als Querschnittsthema bei Personalentwicklungsmaßnahmen	Gender-Kompetenz als Querschnittsthema bei Personalentwicklungsmaßnahmen Fortsetzung und + Kommunikation gegenüber Kund/inn/en	
	Audit Familiengerechte Hochschule	Audit Familiengerechte Hochschule + Re-Auditierung	
Ausbau und weitere Professionalisierung der strukturellen Rahmenbedingungen, die Gleichstellung fördern	Qualitätsmanagement: Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission, Rahmenplan zur Gleichstellung, dezentrale Frauenförderpläne	Qualitätsmanagement: Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission, Rahmenplan zur Gleichstellung, dezentrale Frauenförderpläne Fortsetzung	
	Berücksichtigung der Gleichstellung bei der internen Mittelvergabe	Berücksichtigung der Gleichstellung bei der internen Mittelvergabe Fortsetzung	
	Lore-Agnes-Preis	Lore-Agnes-Preis Fortsetzung	
	Kompensationstopf für Mitarbeiterinnen in Drittmittelprojekten: Arbeitsrechtliche Ansprüche werden über die Laufzeit des Drittmittelprojektes durch das Rektorat zentral gegenfinanziert	Ausweitung auf Landesstellen über die zentrale Organisation des Antragswesens zum Ausfallausgleichsgesetz von 2006	
Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe	Integration des Gender-Aspektes in das Leitbild, die Führungsgrundsätze und in die Führungskräfteentwicklung	Integration des Gender-Aspektes in das Leitbild, die Führungsgrundsätze und die Führungskräfteentwicklung und die Organisationskultur Fortsetzung	

Strukturelle Verankerung

	Zur Zeit als Projekt bei der Gleichstellungsbeauftragten verankert
	Stabsstelle IFB (Interne Fortbildung und Beratung) beim Rektorat
	Liegt im direkten Verantwortungsbereich des Rektors, personell unterstützt von Dezernat 1
	Strukturfond des Landes NRW (Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils an den Hochschulen)
	Liegt im direkten Verantwortungsbereich des Rektors, personell unterstützt von Dezernat 1 und IFB
	Kanzler + Dezernentin Personaldezernat
	Stabsstelle IFB
	Stabsstelle OEB (Organisation, Entwicklung, Beratung)
	Stabsstelle IFB
	Stabsstelle OEB
	Rektorat, Dezernat 1 und Gleichstellungsbeauftragte
	Rektorat
	Rektor, Gleichstellungsbeauftragte
	Rektorat, Personaldezernat
	Rektorat, Fakultätenkonferenz, Dezernentenrunde, Stabsstelle IFB, Stabsstelle OEB

➤ 4. QUALITÄTSMANAGEMENT

Die RUB setzt seit Jahren ein mehrschichtiges Qualitätsmanagementsystem in Gleichstellungsfragen um, das als strategisches Controlling unmittelbar bei der Hochschulleitung verankert worden ist (vgl. Anlage 7). Dieses wurde mit der Einführung des Rahmenplans zur Gleichstellung 2005 durch den Senat verabschiedet und wird seitdem im Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure weiterentwickelt. Hierzu gehören insbesondere der Hochschulrat, Rektorat, die Verwaltung, Personal- und Organisationsentwicklung, Senat sowie die Leitungen der Fakultäten. Der Rahmenplan beschreibt nicht nur Ziele und Maßnahmen, sondern legt auch Zuständigkeiten und institutionelle Verankerungen fest. Das nun von der Hochschulleitung beschlossene, vorliegende Gleichstellungskonzept setzt auf dem Rahmenplan zur Gleichstellung auf und konkretisiert diesen in einigen Punkten.

Um im Rahmen des Qualitätsmanagement keine Doppelstrukturen entstehen zu lassen, ist vorgesehen, bei der Neuformulierung des Rahmenplans im WS 2008/2009 das vorliegende Gleichstellungskonzept im Rahmenplan aufgehen zu lassen. Konkret bedeutet dies, dass der Rahmenplan in seiner Struktur erhalten bleibt und bei den Unterpunkten zu den Zielen und Maßnahmen im Sinne dieses Gleichstellungskonzeptes ergänzt wird.

Damit ist garantiert, dass dieses Konzept im Sinne des Qualitätsmanagement regelmäßig überprüft und fortgeschrieben werden.

- Die Hochschule überwacht in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission die Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungskonzeptes der Ruhr-Universität und berät in regelmäßig stattfindenden Strategiesitzungen über die Gleichstellungsentwicklungen innerhalb der Hochschule.
- Die Hochschulverwaltung erstellt in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission jährlich eine Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstrukturen und eine Übersicht über die Promotionen und Habilitationen sowie Absolventinnenquoten und veröffentlicht diese im Intranet der Hochschule.

- Das Rektorat berichtet mindestens einmal im Jahr im Senat, ob die im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes der RUB ergriffenen Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung effektiv sind und wie diese Ziele erreicht werden können. Gegebenenfalls müssen weitergehende Maßnahmen in das Gleichstellungskonzept aufgenommen werden, um die angestrebten Ziele zu erreichen.
- Das Rektorat berichtet darüber hinaus einmal im Jahr dem Hochschulrat, ob die im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes der RUB ergriffenen Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung effektiv sind.
- Das Gleichstellungskonzept wird als Rahmenplan für Gleichstellung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Ruhr-Universität Bochum veröffentlicht. Dieser tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und soll nach Ablauf von drei Jahren von Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragter auf seine Wirksamkeit überprüft und entsprechend von der Hochschulleitung fortgeschrieben werden.

➤ ANLAGEN

- (1) Prokids und Flyer Familiengerechte Hochschule
- (2) Berufsordnung (auf beiliegender CD-ROM)
- (3) Artikel Bellenberg/Reinhardt (auf beiliegender CD-ROM)
- (4) MINT, Thekla, Mentoring hoch 3
- (5) Qualitätssicherung in der IFB (auf beiliegender CD-ROM)
- (6) Flyer erfolgreich promovieren + peer mentoring
- (7) Rahmenplan Gleichstellung (auf beiliegender CD-ROM)

Ruhr-Universität Bochum

Universitätsstraße 150
44801 Bochum

Telefon 0234 32-22850

Telefax 0234 32-14565

rektor@ruhr-uni-bochum.de

www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellung