

CHANCEN=
RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG 2015-2018

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
Handlungsfeld Studium.....	5
1) Studierende.....	5
a) Eingeschriebene Studierende.....	5
b) Beurlaubte Studierende mit Kind.....	7
2) Absolvent/innen.....	8
3) Studentische Hilfskräfte.....	10
Handlungsfeld Wissenschaftskarriere.....	11
4) Wissenschaftliches Personal.....	11
5) Wissenschaftliche Beschäftigte in der Qualifikationsphase.....	13
a) Promotionen.....	13
b) Habilitationen.....	15
c) Juniorprofessuren.....	15
d) Career Track-Verfahren.....	16
e) Weitere wissenschaftliche Beschäftigte.....	16
6) Professuren an der RUB.....	16
a) Status Quo.....	16
b) Berufungen.....	18
7) Die Gläserne Decke an der RUB.....	20
8) Gendergerechte Einstellungs- und Berufungsverfahren.....	22
a) Ausschreibungen.....	22
b) Aktive Rekrutierung.....	22
c) Beteiligung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	22
Handlungsfeld MTV-Bereich.....	24
9) Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung.....	24
10) Entgelt- und Besoldungsgruppen im MTV-Bereich.....	26
11) Auszubildende.....	28
Handlungsfeld Personalmanagement.....	30
12) Personalentwicklung.....	30
13) Teilzeitmodelle.....	30
14) Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz.....	31
15) Familiengerechte Ruhr-Universität.....	33
a) Beschäftigte in Elternzeit.....	33
b) Dual Career.....	34
Handlungsfeld Gleichstellungsbezogene Hochschulsteuerung.....	36

16) Zielvereinbarungen zur Gleichstellung	36
17) Evaluationen.....	37
18) Gender-Budgeting	37
Handlungsfeld Gremien	38
19) Partizipation in Gremien	38
a) Hochschulrat und Rektorat	38
b) Senat und Universitätskommissionen.....	38
c) Dekanate	38
Handlungsfelder Genderforschung/Diversity	40
20) Gender-Forschung.....	40
21) Diversity	40
Handlungsfeld Campussanierung	42
22) Gendergerechtes Bauen im Rahmen der Campussanierung.....	42
Institutionalisierte Gleichstellungspolitik.....	43
23) Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	43
a) Wahl und Amtszeiten	43
b) Stellenumfang und Ausstattung	43
c) Aufgaben und Rechte.....	43
24) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	43
a) Wahl und Amtszeiten	43
b) Ausstattung.....	43
c) Aufgaben und Rechte.....	44
25) Gleichstellungskommission	44
26) Vollversammlung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	44
a) Vorsitzende	44
b) Aufgaben.....	44
Maßnahmen-Bewertung	45
Umsetzen, Inkrafttreten und Laufzeit.....	47
Glossar.....	48
Checkliste – neue Maßnahmen	49

Vorwort

Vorwort des Rektors, der Kanzlerin und der Gleichstellungsbeauftragten

Chancengleichheit für Frauen und Männer an der Ruhr-Universität zu schaffen, bleibt auch im Jahr 2015 ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Sie ist kein Selbstzweck. Aspekte der Chancengleichheit der Geschlechter finden schließlich derzeit etwa auch in wettbewerblichen Verfahren (z.B. DFG sowie EU-Forschungsförderung) eine besondere Berücksichtigung und veranlassen Mitglieder der RUB, den Stand der Gleichstellung in ihren jeweiligen Bereichen zu reflektieren und daraus Maßnahmen abzuleiten.

In diesem Feld kommt dem Rahmenplan zur Gleichstellung – auch jenseits der gesetzlichen Verpflichtung zur Aufstellung – eine wichtige Funktion zu. Er beschreibt zunächst die Entwicklungen auf dem Feld der Gleichstellung an der Ruhr-Universität Bochum seit der Verabschiedung des letzten Rahmenplanes, bietet demnach Orientierung über den Status Quo, erreichte Gleichstellungserfolge und verbleibende „Baustellen“. Zugleich beschreibt er Handlungs- und Aktionsfelder, die durch die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung sowie Berufungsquoten nach §37a HG NRW konkretisiert und flankiert werden.

Neue Handlungsfelder sieht die RUB für die kommende Periode des Rahmenplans zur Gleichstellung (2015-2018) im gezielten Ausbau einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung sowohl für die wissenschaftlichen Beschäftigten als auch die Beschäftigten im MTV-Bereich. Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung liefert hier eine wichtige Grundlage, um Ansatzpunkte für die Definition von Gleichstellungszielen an der RUB aufzuzeigen. Ein neues Handlungsfeld stellt das für die RUB noch unerschlossene Feld des Gender-Budgetings dar.

Darüber hinaus sieht die RUB das Feld der Chancengleichheit derzeit insbesondere durch folgende Elemente gefördert:

- eine gendersensible Organisationsentwicklung,
- den systematischen Abbau von Diskriminierung und eine Ergänzung der Gender-Policy um die Themen „Diversität“ und „Inklusion“
- den Ausbau der Gender Studies in Forschung und Lehre,
- einen gendergerechten Umbau der RUB im Rahmen der Campus-Modernisierung,
- die Einführung gleichstellungsorientierter Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarungen zur Gleichstellung,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur gesundheitlichen Förderung der Beschäftigten.

Jenseits des Rahmenplans ist das Thema Chancengleichheit in einer Vielzahl von Dokumenten verankert, in denen sich die Universität ihrer besonderen Verantwortung zur Umsetzung der Chancengleichheit verpflichtet hat: Dazu gehören etwa der Hochschulentwicklungsplan, der Hochschulvertrag zwischen dem Land NRW und der RUB sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Chancengleichheit zu fördern ist eine Führungsaufgabe. Die gesamte Führungsebene der RUB – der Senat, das Rektorat, der Hochschulrat sowie die Fakultätenkonferenz – streben danach, sie auf allen Ebenen umzusetzen.

Handlungsfeld Studium

1) Studierende

a) Eingeschriebene Studierende

Seit dem Jahr 2012 ist der Frauenanteil bei den Studierenden an der RUB um einen Prozentpunkt auf 48,7% gestiegen.¹ Die fakultätsspezifischen Daten zeigen bis auf eine Ausnahme – die Fakultät für Mathematik – lediglich minimale Schwankungen von unter drei Prozentpunkten bezogen auf die letzten drei Jahre.

Abbildung 1: Eingeschriebene Studierende an der RUB (Entwicklung von 2012-2014); Stichtagsdaten (siehe dazu Glossar)

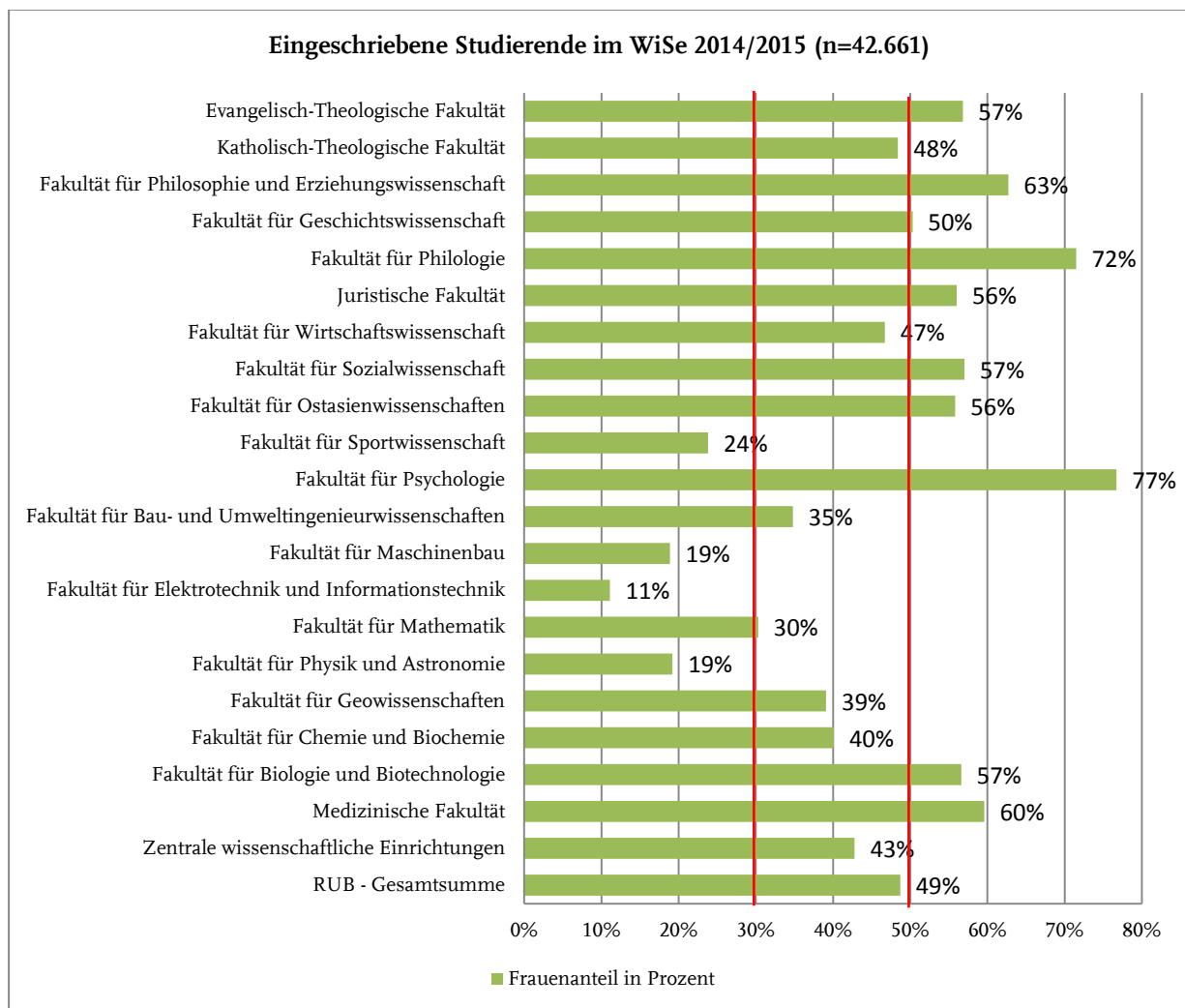
Fakultät	Wintersemester 2012/2013			Wintersemester 2014/2015		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Evangelische Theologie	539	307	57,0 %	925	525	56,8 %
Katholische Theologie	287	137	47,7 %	440	213	48,4 %
Philosophie und Erziehungswissenschaft	1.212	780	64,4 %	1.254	786	62,7 %
Geschichtswissenschaft	2.993	1.535	51,3 %	2.994	1.505	50,3 %
Philologie	6.660	4.721	70,9 %	7.230	5.171	71,5 %
Juristische Fakultät	3.389	1.813	53,5 %	4.061	2.276	56,0 %
Wirtschaftswissenschaft	3.215	1.397	43,5 %	3.785	1.769	46,7 %
Sozialwissenschaft	1.970	1.100	55,8 %	2.099	1.196	57,0 %
Ostasienwissenschaften	785	431	54,9 %	954	532	55,8 %
Sportwissenschaft	817	179	21,9 %	894	213	23,8 %
Psychologie	882	663	75,2 %	1.007	772	76,7 %
Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	1.650	520	31,5 %	1.907	664	34,8 %
Maschinenbau	3.600	602	16,7 %	3.614	684	18,9 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	2.255	268	11,9 %	1.837	203	11,1 %
Mathematik	626	257	41,1 %	1.332	404	30,3 %
Physik und Astronomie	710	147	20,7 %	772	148	19,2 %
Geowissenschaften	1.885	735	39,0 %	1.955	764	39,1 %
Chemie und Biochemie	1.371	589	43,0 %	1.459	585	40,1 %
Biologie und Biotechnologie	1.534	893	58,2 %	1.576	892	56,6 %
Medizinische Fakultät	2.118	1.244	58,7 %	2.358	1.405	59,6 %
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	124	72	58,1 %	208	89	42,8 %
RUB – Gesamtsumme	38.622	18.390	47,6 %	42.661	20.796	48,7 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 09.04.2015)

Wie die folgende Abbildung zeigt, weisen einige Fakultäten Studentinnen-Anteile auf, die noch unter 30 % liegen. Dies betrifft insbesondere die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten für Elektro- und Informationstechnik (11,1 %), Maschinenbau (18,9 %), die Fakultät für Physik und Astronomie (19,2 %) sowie die Fakultät für Sportwissenschaft (23,8 %). In den Fakultäten für Sportwissenschaft und für Maschinenbau lassen sich Steigerungen um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum Wintersemester 2012/2013 feststellen.

¹ Ordentlich Studierende(r), Studierende(r) auf gerichtliche AO, Studierende(r) im Probestudium, Zweithörer(in) mit Prüfungsberechtigung, Zweithörer(in) ohne Prüfungsberechtigung.

Abbildung 2: Eingeschriebene Studierende im Wintersemester 2014/2015; Stichtagsdaten (siehe dazu Glossar)



Quelle: Data Warehouse; eigene Darstellung

Maßnahmen

1. **Eltern in den Berufs- und Studienwahlprozess einbinden.** Da Eltern einen wesentlichen Einfluss auf die Studienwahlentscheidung von Schulabgänger/innen haben, erscheint es sinnvoll, auch sie *stärker* einzubeziehen. Beispielsweise ließen sich Elterntage einführen oder ein „Tag der offenen Hochschultür“, um mit speziellen Elternangeboten auch am Abbau von Vorurteilen über „typische“ Frauen- und Männerberufe zu arbeiten.
2. **Lehrerbildung.** Die Weichen für die Studien- und Berufswahl werden bereits in der Schule gestellt, daher kommt der Sensibilisierung für die Genderthematik bereits in der Lehrerbildung eine besondere Bedeutung zu. Diese sollte an der RUB besonders durch die Professional School of Education (PSE) vermittelt werden.
3. **Role Models für Studierende.** Noch immer kostet es junge Frauen mitunter Überwindung, sich für ein Studienfach zu entscheiden, das als „Männerdomäne“ gilt und junge Männer Überwindung, in „weiblichen Domänen“ zu studieren. Wissenschaftler/innen, die entsprechende Fächer erfolgreich absolviert haben, stellen daher wichtige Vorbilder im Prozess der Studienwahlentscheidung dar. Aus diesem Grund wird ein Relaunch der 2004 entstandenen Homepage „Was ich will, das

kann² empfohlen, um junge Frauen für ein natur- oder ingenieurwissenschaftliches Studium oder junge Männer etwa für ein Studium der Psychologie, der Medizin oder der Erziehungswissenschaften an der RUB zu begeistern.

b) Beurlaubte Studierende mit Kind

Generell bestätigt sich auch an der RUB der gesellschaftliche Trend, dass hauptsächlich Frauen Erziehungsurlaub nehmen, obwohl auch studierende Väter einen Anspruch auf die sogenannten Vätermonate beim Erziehungsgeld haben.

Die Zahl der Studierenden, die sich aufgrund von Mutterschutz/Schwangerschaft oder Erziehungsurlaub beurlauben lassen, ist über die letzten 3 Jahre von insgesamt 12,8 % im Wintersemester 2012/2013 auf 15,2 % im Wintersemester 2014/2015 gestiegen. Auffällig ist dabei, dass insbesondere die Beurlaubung aufgrund von Mutterschutz oder Schwangerschaft, die mit einem Mutterpass belegt werden muss, in absoluten Zahlen um fast 75 % gestiegen ist.

Abbildung 3: Entwicklung der Beurlaubungsgründe an der RUB³

Beurlaubungsgrund	Wintersemester 2012/2013			Wintersemester 2011/2012		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Auslandsaufenthalt	63	33	52,4 %	57	35	61,4 %
Auslandsstudium	352	223	63,4 %	325	211	64,9 %
Erziehungsurlaub	79	71	89,9 %	77	73	94,8 %
Krankheit	58	30	51,7 %	69	43	62,3 %
Mutterschutz (Schwangerschaft)	28	28	100 %	47	47	100 %
Praktikum	50	25	50,0 %	43	22	51,2 %
Sonstige Gründe	137	63	46,0 %	154	69	44,8 %
verspätete Beurlaubung	7	2	28,6 %	19	9	47,4 %
Wehr-oder Zivildienst	3	3	100 %	1		0,0 %
RUB - Gesamtsumme	777	478	61,5 %	792	509	64,3 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 14.04.2015)

Dabei wurden an der RUB in den vergangenen Jahren – initiiert durch die vormalige Stabsstelle OEB – deutliche Fortschritte auf dem Feld der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie erzielt. Indes besteht noch ein bisher ungedeckter Bedarf an flexibler Kurzzeit-Betreuung. Studierende Eltern möchten häufig bereits im ersten Jahr nach der Geburt ihres Kindes wieder ins Studium einsteigen und wenigstens stundenweise Veranstaltungen ihres Studienganges besuchen. Dabei gestaltet sich die Betreuungssituation insbesondere dann schwierig, wenn Angehörige oder wie bei Alleinerziehenden der/die Partner/in nicht im unmittelbaren Umfeld der/des Studierenden mit Kind leben und stundenweise bei der Betreuung unterstützen können.

Maßnahmen

- I. **Nachteilsausgleich aufgrund familiärer Verpflichtungen.** Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienab-

² Online unter: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/schuelerinnen/vorbilder/index.html> (Stand: 14.04.2015).

³ Hinweis: Die Angabe eines Beurlaubungsgrundes erfolgt auf freiwilliger Basis und ist nicht zwingend erforderlich.

schluss führen.⁴ Die Vereinbarkeit von Studium und Familienpflichten stellt Studierende, insbesondere die Gruppe der Alleinerziehenden, noch immer vor große organisatorische und finanzielle Herausforderungen. Denkbar wäre ein durch den Senat verabschiedeter und damit verbindlicher Nachteilsausgleich aufgrund von Betreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen, der die Gleichstellung aller Studierenden im Studienalltag gewährleistet. Gemäß § 64 Abs. 2 Nr. 5 HG NRW müssen die Hochschulprüfungsordnungen insbesondere „die Inanspruchnahme von Schutzbestimmungen entsprechend den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes sowie entsprechend den Fristen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie die Berücksichtigung von Ausfallzeiten durch die Pflege von Personen im Sinne von § 48 Abs. 5 Satz 5 [...]“ regeln.⁵ Die bisherigen Regelungen an der RUB bieten für Studierende nur in begrenztem Maß Rechts- und Planungssicherheit. Es bleibt ihnen vielmehr überlassen, individuelle Lösungen mit den Prüfer/innen oder Prüfungsämtern auszuhandeln und auf eine faire Lösung zu hoffen.

2. **Flexible Kurzzeit-Kinderbetreuung.** Machbarkeitsanalyse für eine und anschließende Umsetzung einer flexiblen Kurzzeit-Betreuungseinrichtung für die Kinder von Studierenden. Die Federführung für die Erarbeitung eines Konzeptes dazu obliegt gemäß eines Rektoratsbeschlusses vom 05. Mai 2015 nunmehr dem Dezernat 3.
3. **Finanzielle Unterstützung für beurlaubte Studierende.** Während eines Urlaubssemesters haben Studierende keinen Anspruch auf BAföG oder Kindergeld, dazu verlieren Sie das Semester- (NRW-Ticket). In der Regel haben Sie aufgrund des nicht vorhandenen Mindesteinkommens auch keinen Anspruch auf Wohngeld oder den Kinderzuschlag. Diese Studierenden sollten von der Hochschule daher auch in finanzieller Hinsicht besser unterstützt und von allen beteiligten Institutionen verlässlich und rechtssicher beraten werden.
4. **Mehr Transparenz bzgl. der Sonderregelungen gem. § 48 Abs. 5 Satz 3-5 HG NRW.** Auf den Webseiten des Studierendensekretariats sollte darauf hingewiesen werden, dass Studierende, die sich aufgrund der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen beurlauben lassen, weiterhin berechtigt sind, „Studien- und Prüfungsleistungen zu erbringen, Teilnahmevoraussetzungen im Sinne des § 64 Abs. 2 Nr. 2 oder Leistungspunkte zu erwerben oder Prüfungen abzulegen“.
5. **Einführung von Teilzeitstudiengängen.** Das neue Hochschulgesetz ermöglicht den Universitäten die Einführung von Teilzeitstudiengängen. Das Rektorat unterstützt jene Fakultäten bei der Einführung solcher Studiengänge, die einen Bedarf für die Einführung von Teilzeitstudiengängen feststellen.

2) Absolvent/innen

Blickt man auf die gesamte RUB, so muss konstatiert werden, dass die Frauenquote bei den Absolvent/innen im betrachteten Zeitraum zurückgegangen ist. Dies gilt insbesondere für die naturwissenschaftlichen Fakultäten sowie die Medizinische Fakultät:

- Physik und Astronomie: - 8 Prozentpunkte
- Chemie und Biochemie: - 7 Prozentpunkte

⁴ Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG liegt eine geschlechtsspezifische Benachteiligung "auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

⁵ Es bleibt daher den Hochschulen überlassen, entsprechende Regelungen zu treffen und den Studierenden Rechtssicherheit zu gewähren. Ein Vorschlag zur Umsetzung hierfür hat die ehemalige studentische Gleichstellungsbeauftragte entworfen und dem Rektorat im Jahr 2014 vorgelegt.

- Medizinische Fakultät: - 6 Prozentpunkte

Abbildung 4: Absolvent/innen an der RUB pro Semester (ohne Promotionen und Zertifikate); Stichtagsdaten⁶

Fakultät	Studienjahr 2010/2011			Studienjahr 2011/2012			Studienjahr 2012/2013		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Evangelische Theologie	66	41	62,1 %	53	44	83,0 %	58	44	75,9 %
Katholische Theologie	66	47	71,2 %	79	54	68,4 %	78	57	73,1 %
Philosophie und Erziehungswissenschaft	158	118	74,7 %	153	100	65,4 %	166	126	75,9 %
Geschichtswissenschaft	316	180	57,0 %	265	149	56,2 %	353	202	57,2 %
Philologie	837	642	76,7 %	769	598	77,8 %	817	644	78,8 %
Juristische Fakultät	440	250	56,8 %	226	126	55,8 %	206	108	52,4 %
Wirtschaftswissenschaft	737	318	43,1 %	616	250	40,6 %	690	323	46,8 %
Sozialwissenschaft	285	169	59,3 %	255	144	56,5 %	278	175	62,9 %
Ostasienwissenschaften	109	50	45,9 %	90	46	51,1 %	85	53	62,4 %
Sportwissenschaft	247	70	28,3 %	191	57	29,8 %	218	66	30,3 %
Psychologie	156	120	76,9 %	172	139	80,8 %	213	161	75,6 %
Geisteswissenschaften	3.417	2.005	58,7 %	2.869	1.707	59,5 %	3.162	1.959	62,0 %
Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	190	67	35,3 %	162	63	38,6 %	236	85	35,8 %
Maschinenbau	355	65	18,3 %	594	101	16,9 %	706	121	17,1 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	232	18	7,8 %	272	31	11,4 %	285	25	8,8 %
Ingenieurwissenschaften	777	150	19,3 %	1.028	194	18,9 %	1.227	230	18,7 %
Mathematik	96	47	49,0 %	82	40	48,8 %	127	50	39,4 %
Physik und Astronomie	100	28	28,0 %	79	15	19,0 %	103	21	20,4 %
Geowissenschaften	217	104	47,9 %	214	108	50,5 %	350	167	47,7 %
Chemie und Biochemie	158	79	50,0 %	163	89	54,6 %	208	90	43,3 %
Biologie und Biotechnologie	199	135	67,8 %	313	182	58,1 %	275	183	66,5 %
Naturwissenschaften	811	405	49,9 %	851	434	51,0 %	1.063	511	48,1 %
Medizinische Fakultät	199	135	67,8 %	213	135	63,4 %	189	117	61,9 %
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	31	17	54,8 %	68	40	58,8 %	36	24	66,7 %
RUB – Gesamtsumme	5.235	2.712	51,8 %	5.029	2.510	49,9 %	5.677	2.841	50,0 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 17.04.2015)

Gleichzeitig konnten vor allem die geisteswissenschaftlichen Fakultäten ihre Absolventinnen-Anteile zum Teil beachtlich erhöhen. Spitzenreiter in diesem Zusammenhang sind die Fakultät für Ostasienwissenschaften mit einer Steigerung um über 16 Prozentpunkte und die Evangelisch-Theologische Fakultät mit einer entsprechenden Steigerung um fast 14 Prozentpunkte.

Maßnahmen

1. **Geschlechtergerechte Absolvent/innen-Studie.** Seit 2008 führt die RUB jährlich eine Absolvent/innen-Studie durch, um Einblicke in den Studienverlauf, die Studienzufriedenheit und die Beschäftigungssituation der Absolvent/innen zu erlangen. Eine ergänzende, geschlechtsspezifische Auswertung der Daten kann weitere Hinweise über Geschlechterunterschiede im Studienverlauf geben.

⁶ Die entsprechenden Daten liegen zeitversetzt (um etwa 1,5 Jahre) vor. Siehe dazu Glossar.

2. **Gendergerechte Untersuchungen zum Übergang vom Bachelor in den Master.** Eine gendergerechte Untersuchung der Bewerbungen auf einen Masterstudienplatz erscheint sinnvoll, um u. a. Aufschluss über die Verteilung von RUB-internen und -externen Bewerber/innen zu geben, sowie deren eventuell unterschiedliche Durchsetzungsfähigkeiten in den verschiedenen Auswahlverfahren zu dokumentieren.

3) Studentische Hilfskräfte

Wie die Daten zu den beiden zur Verfügung stehenden Jahre 2013 und 2014 zeigen, stiegen die Frauenanteile insgesamt an.

In absoluten Zahlen wurden SHK-Stellen (WHB) im Vergleich zum letzten Rahmenplan leicht verringert, gleichzeitig erhöhte sich der Anteil an weiblichen SHKs sowohl in absoluten als auch in relativen Zahlen. Der Frauenanteil bei den SHKs stieg somit auf fast 43 %.

Abbildung 5: Studentische Hilfskräfte; Stichtagsdaten (siehe dazu Glossar)

Status	2013			2014		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Studentische Hilfskräfte	2.049	860	42,0 %	2.059	881	42,8 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte (BA) ⁷	376	214	56,9 %	362	207	57,2 %
RUB – Gesamtsumme	2.425	1.076	44,4 %	2.421	1.088	45,0 %

Quelle: Data Warehouse und Meldung vom Dezernat I (Bericht ausgegeben am 17.04.2015)

Maßnahmen

1. **Paritätische Besetzung SHK-Positionen.** Liegt der Anteil eines Geschlechtes in einer Fakultät/Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung/einem Institut bei unter 50 % bzw. unter ihrem Anteil an Student/innen bzw. Absolvent/innen, so ist bei jeder Neueinstellung in den Unterlagen zu dokumentieren, warum das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht keine Berücksichtigung gefunden hat.
2. **Erfassung der vorliegenden Abschlüsse bei der Einstellung** von wissenschaftlichen Hilfskräften getrennt nach mit/ohne Bachelor durch das Personaldezernat und statistische Aufbereitung im DataWare House durch das Dezernat I.

⁷ Eine wissenschaftliche Hilfskraft mit einem Fachhochschul-, Bachelor- oder Master-Abschluss in einem nicht akkreditierten Fachhochschulstudiengang (WHB).

Handlungsfeld Wissenschaftskarriere

4) Wissenschaftliches Personal

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Personals an der gesamten RUB schwankt die Frauenquote nach Köpfen je nach Fächergruppe und Beschäftigtenstatus. Grundsätzlich lässt sich festhalten: Je höher der Beschäftigtenstatus ist, desto geringer ist der Anteil an Frauen. Die Tabelle enthält darüber hinaus auch die WHK-Position, die hier als erste Stellenkategorie betrachtet wird, die auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet bzw. zu ihr hinführt.⁸ Besonders auffällig ist, dass der Frauenanteil bei den WHKs mit Master-Abschluss weit über dem Wert der wissenschaftlichen Mitarbeiter liegt.

Eine hohe Frauenquote mit 39% findet sich insbesondere bei den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, wohingegen die unbefristeten wissenschaftlichen Beamten/innen lediglich einen Frauenanteil von reichlich 27 % aufweisen.

Abbildung 6: Wissenschaftliches Personal an der RUB (nur Fakultäten); Stichtagsdaten (siehe dazu Glossar)

Fächergruppe	Beschäftigtenstatus	2012			2014		
		Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Geisteswissenschaften	Wiss. Beamte/Beamtinnen unbefristet	44	13	29,5 %	42	14	33,3 %
	Wiss. Beamte/Beamtinnen befristet	28	11	39,3 %	33	13	39,4 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) unbefristet	110	55	50,0 %	113	59	52,2 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) befristet	671	353	52,6 %	676	357	52,8 %
	Wiss. Hilfskräfte (MA)	154	94	61,0 %	139	101	72,7 %
Ingenieurwissenschaften	Wiss. Beamte/Beamtinnen unbefristet	28	4	14,3 %	29	4	13,8 %
	Wiss. Beamte/Beamtinnen befristet	6	0	0,0 %	5	0	0,0 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) unbefristet	32	8	25,0 %	34	8	23,5 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) befristet	556	125	22,5 %	616	134	21,8 %
	Wiss. Hilfskräfte (MA)	18	7	38,9 %	15	5	33,3 %
Naturwissenschaften	Wiss. Beamte/Beamtinnen unbefristet	33	11	33,3 %	36	11	30,6 %
	Wiss. Beamte/Beamtinnen befristet	15	7	46,7 %	11	6	54,5 %

⁸ Eine wissenschaftliche Hilfskraft mit einem Magister-, Diplom- oder akkreditierten Master-Abschluss (WHK).

	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) unbefristet	48	6	12,5 %	47	8	17,0 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) befristet	685	218	31,8 %	675	237	35,1 %
	Wiss. Hilfskräfte (MA)	65	35	53,8 %	46	23	50,0 %
Medizin	Wiss. Beamte/Beamtinnen unbefristet	6	2	33,3 %	6	2	33,3 %
	Wiss. Beamte/Beamtinnen befristet	6	0	0,0 %	8		0,0 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) unbefristet	18	5	27,8 %	18	6	33,3 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) befristet	198	111	56,1 %	216	128	59,3 %
	Wiss. Hilfskräfte (MA)	14	10	71,4 %	7	4	57,1 %
RUB - Gesamtsumme	Wiss. Beamte/Beamtinnen unbefristet	111	30	27,0 %	113	31	27,4 %
	Wiss. Beamte/Beamtinnen befristet	55	18	32,7 %	57	19	33,3 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) unbefristet	208	74	35,6 %	212	81	38,2 %
	Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL) befristet	2.110	807	38,2 %	2.183	856	39,2 %
	Wiss. Hilfskräfte (MA)	251	146	58,2 %	207	133	64,3 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 02.11.2016)

Insgesamt konnte der Frauenanteil bei allen Beschäftigungsgruppen im betrachteten Zeitraum geringfügig gesteigert werden. Dies gilt insbesondere (mit 2,6 Prozentpunkten) für die unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Allerdings weichen die Ingenieurwissenschaften hiervon ab: In dieser Fächergruppe sind die Frauenanteile unabhängig vom Beschäftigungsstatus leicht gesunken. In der Fakultät für Elektro- und Informationstechnik sowie der Fakultät für Biologie wurde im Berichtszeitraum jeweils ein unbefristet beschäftigter Beamter eingestellt. In der Fakultät für Geowissenschaften waren es zwei unbefristet beschäftigte Beamte.⁹

Maßnahmen

1. **Besetzung der Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals.** Um den Gender Gap zu schließen, werden Besetzungsziele nach dem Kaskadenmodell der DFG formuliert. Anzustreben wäre demnach eine Besetzung von Positionen *mindestens* nach dem Anteil von Frauen in der vorherigen Qualifikationsstufe in der kommenden Periode der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung.
2. **Wiederausschreibung von Stellen.** Gelingt es anhaltend nicht, Positionen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu besetzen und die Repräsentanz von Frauen zu erhöhen, können Bereiche auf-

⁹ Aufgrund der geringen Fallzahlen und des notwendigen Datenschutzes wurde auf eine fakultätsspezifische Darstellung weitgehend verzichtet.

gefordert werden, die entsprechende Position neu auszuschreiben. Dieses Vorgehen entspricht den Regelungen des derzeitigen Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

3. **Weiterführung der geschlechtergerechten Personalentwicklung.** Die Ruhr-Universität verfügt über ein mehrstufiges Mentoring-Konzept, das Wissenschaftlerinnen bei der Karriereentwicklung individuell unterstützt. Dieses erfolgreiche Konzept ist durch die Stabstelle Interne Fortbildung und Beratung (IFB) fortzusetzen und auf weitere Zielgruppen, darunter Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, auszudehnen. Zudem sollten PE-Maßnahmen auch wissenschaftliche Beschäftigte mit abgeschlossener Qualifikation stärker in den Blick nehmen.
4. **Übergänge erleichtern.** Die geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Fakultäten nimmt insbesondere die Übergänge zwischen den verschiedenen Qualifikationsstufen in den Blick. Geeignete Wissenschaftlerinnen werden durch die Lehrenden gezielt ermutigt und unterstützt, eine (akademische) Karriere zu verfolgen.
5. **Perspektiven für wissenschaftliche Beschäftigte schaffen.** In den Fakultäten und ZWEs werden neue Möglichkeiten für eine Entfristung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterhalb der Professur geschaffen. Die RUB entwickelt dazu in einer Arbeitsgruppe akademische Personalentwicklung neue Tenure-Modelle.
6. **Systematische Hinweise auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.** Um eine negative Beeinflussung der weiteren Karriereverläufe zu vermeiden, sollte die Anrechnung von WHK-Stellen mit mehr als 25 % der regulären Arbeitszeit auf die 6-jährige Qualifizierungsphase beachtet werden.
7. **Erfassung der vorliegenden Abschlüsse bei der Einstellung** von wissenschaftlichen Hilfskräften getrennt nach mit/ohne Bachelor durch das Personaldezernat und statistische Aufbereitung im DataWare House durch das Dezernat 1.

5) Wissenschaftliche Beschäftigte in der Qualifikationsphase

a) Promotionen

Leider muss bzgl. der abgeschlossenen Promotionen¹⁰ festgestellt werden, dass – bezogen auf die gesamte RUB – der Frauenanteil innerhalb der letzten drei Studienjahre erneut leicht zurückgegangen ist und somit weiterhin deutlich unter dem Bundesdurchschnitt rangiert.

Die folgende Tabelle veranschaulicht unter anderem folgendes:

- Fast jede vierte Promotion wurde an der Medizinischen Fakultät abgelegt. Hier liegt der Frauenanteil mit 47,5 % erwartungsgemäß höher als im RUB-Gesamtdurchschnitt.
- Bei den Ingenieurwissenschaften sind die Frauenanteile um insgesamt fünf Prozentpunkte zurückgegangen.
- Hervorzuheben wäre der Frauenanteil an der Fakultät für Sportwissenschaft. Obwohl der Anteil an Studentinnen mit 24 % und der Anteil an Absolventinnen mit ca. 30 % unter dem jeweiligen Gesamtdurchschnitt der RUB liegt, promovieren dort mit im Schnitt knapp 60 % überwiegend Frauen.¹¹

¹⁰ Die Rede ist hier bewusst von abgeschlossenen Promotionen, da bisher keine verlässlichen Zahlen zu laufenden oder angemeldeten Promotionen vorliegen, ebenso wenig wie erfasst werden kann, wie viele Menschen an ihrer Promotion arbeiten, aber diese (noch) nicht angemeldet oder gar abgebrochen haben.

¹¹ Allerdings muss man die in den drei betrachteten Studienjahren geringe Fallzahl von fünf bzw. zwei gemeldeten Promotionen berücksichtigen.

Abbildung 7: Abgeschlossene Promotionen an der gesamten RUB pro Studienjahr; Stichtagsdaten (siehe dazu: Glossar)

Fakultät	Studienjahr 2010/2011			Studienjahr 2011/2012			Studienjahr 2012/2013		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Evangelische Theologie	0	0		10	3	30,0 %	6	1	16,7 %
Katholische Theologie	2	1	50,0 %	2	0	0,0 %	4	1	25,0 %
Philosophie und Erziehungswissenschaft	16	9	56,3 %	6	0	0,0 %	11	6	54,5 %
Geschichtswissenschaft	17	8	47,1 %	16	9	56,3 %	7	6	85,7 %
Philologie	25	11	44,0 %	15	6	40,0 %	29	14	48,3 %
Juristische Fakultät	32	13	40,6 %	28	10	35,7 %	33	13	39,4 %
Wirtschaftswissenschaft	29	10	34,5 %	26	3	11,5 %	32	9	28,1 %
Sozialwissenschaft	9	6	66,7 %	9	6	66,7 %	11	6	54,5 %
Ostasienwissenschaften	0	0		3	1	33,3 %	3	2	66,7 %
Sportwissenschaft	5	2	40,0 %	2	2	100,0 %	5	3	60,0 %
Psychologie	11	6	54,5 %	4	2	50,0 %	22	13	59,1 %
Geisteswissenschaften	146	66	45,2 %	121	42	34,7 %	163	74	45,4 %
Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	8	0	0,0 %	10	0	0,0 %	6	1	16,7 %
Maschinenbau	41	13	31,7 %	52	10	19,2 %	57	12	21,1 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	28	4	14,3 %	21	3	14,3 %	13	0	0,0 %
Ingenieurwissenschaften	77	17	22,1 %	83	13	15,7 %	76	13	17,1 %
Mathematik	11	1	9,1 %	4	1	25,0 %	14	2	14,3 %
Physik und Astronomie	19	3	15,8 %	29	2	6,9 %	31	5	16,1 %
Geowissenschaften	16	9	56,3 %	17	4	23,5 %	10	6	60,0 %
Chemie und Biochemie	53	18	34,0 %	43	19	44,2 %	64	33	51,6 %
Biologie und Biotechnologie	39	26	66,7 %	42	23	54,8 %	33	16	48,5 %
Naturwissenschaften	138	57	41,3 %	135	49	36,3 %	152	62	40,8 %
Medizinische Fakultät	113	55	48,7 %	118	63	53,4 %	118	56	47,5 %
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	0	0		4	1	25,0 %	0	0	
RUB – Gesamtsumme	474	195	41,1 %	461	168	36,4 %	509	205	40,3 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 24.04.2015)

Maßnahmen

1. **Gendersensible Aufbereitung der Daten durch die Research School** von und über die Promovierenden sowie Beginn einer entsprechenden Zeitreihenanalyse, um zukünftig fundierte Aussagen über Entwicklungen und Trends machen zu können.
2. **Erhebung von Drop-out-Raten.** Drop-out-Raten, die auch den jeweiligen Grund, der zum Abbruch der Promotion führt erfassen, liegen derzeit nicht vor. In den nächsten Jahren könnte auf der Basis von erhobenen Daten der Research School ein qualitativ wie quantitativ belastbares Bild erstellt werden.
3. **Fortführung von CrossIng.** In den drei ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten, in denen noch wenig Frauen promovieren bzw. sich auf eine Karriere in der Wirtschaft vorbereiten, hat sich ein Netzwerk speziell für Ingenieurwissenschaftlerinnen an der RUB etabliert. Interfakultäre Programme wie *CrossIng* sollten daher fortgeführt werden.

b) Habilitationen

In den Jahren 2011 bis 2013 haben insgesamt 78 Nachwuchswissenschaftler/innen ihre venia legendi erhalten.

Der Frauenanteil konnte, bezogen auf die gesamte RUB, auf 21 % gesteigert werden. Dabei heben die geisteswissenschaftlichen Fakultäten mit 37,5 % den Schnitt deutlich an. Dennoch liegt die Ruhr-Universität deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt von derzeit gut 27 % und bricht mit dem bundesweiten Trend eines steigenden Anteils von Habilitationen, die von Wissenschaftlerinnen absolviert wurden¹².

Abbildung 8: Abgeschlossene Habilitationen an der RUB (2011-2013)

Fächergruppe	2011			2012			2013		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Geisteswissenschaften	12	1	8,3 %	4		0,0 %	8	3	37,5 %
Ingenieurwissenschaften	1		0,0 %	2		0,0 %	3		0,0 %
Naturwissenschaften	2		0,0 %	2		0,0 %	4	1	25,0 %
Medizin	13	2	15,4 %	14	3	21,4 %	13	2	15,4 %
RUB – Gesamtsumme	28	3	10,7 %	22	3	13,6 %	28	6	21,4 %

Quelle: Dezernat 1

c) Juniorprofessuren

Mit dem Ausbau der im Jahr 2002 eingeführten Juniorprofessur hat sich die RUB entschieden, neben der klassischen Habilitation weitere Karrierewege auf dem Weg zur Professur zu eröffnen und stetig auszubauen. Damit wurde jungen Wissenschaftler/innen mit herausragender Promotion ermöglicht, ohne die bis dahin übliche Habilitation selbständig Forschung und Lehre zu betreiben, und sich auf diesem Wege für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur zu qualifizieren. Die RUB hat sich als eine der ersten Universitäten in der Einrichtung von Juniorprofessuren engagiert und sieht darin ein wesentliches Instrument auf dem Weg zu einer Leitungsfunktion in der Wissenschaft.

Seit 2012 konnte die absolute Anzahl weiblich besetzter Juniorprofessuren auf nunmehr 31 gesteigert werden. Dabei ist positiv festzuhalten, dass der Frauenanteil insgesamt um fast 9 Prozentpunkte auf jetzt 48 % gesteigert werden konnte. Mit diesem Wert bewegt sich die Ruhr Universität weit über dem Bundes- und Landesdurchschnitt in NRW.

Im Rahmen der Berufung von insgesamt 31 Juniorprofessuren (davon 18 Frauen) gab es indes lediglich drei Verfahren mit einer sogenannten Tenure Track-Option. Mit zwei Tenure Track-Optionen für Nachwuchswissenschaftler und eine für eine Nachwuchswissenschaftlerin blickt die RUB damit auf eine eher überschaubare Zahl von Entfristungsmöglichkeiten für Juniorprofessor/innen.

Abbildung 9: Juniorprofessuren an der RUB (Kopffzahlen); Stichtagsdaten (siehe dazu Glossar)

Fächergruppe	2012			2013			2014		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	Davon Frauen	% Frauen
Geisteswissenschaften	32	14	43,8 %	28	13	46,4 %	26	14	53,8 %
Ingenieurwissenschaften	9	4	44,4 %	12	7	58,3 %	13	7	53,8 %
Naturwissenschaften	13	3	23,1 %	15	4	26,7 %	11	3	27,3 %

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 223 vom 24.06.2014; online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/06/PD14_223_213.html (Stand: 8.5.2015)

Medizin (inkl. Kliniken)	9	3	33,3 %	9	3	33,3 %	9	3	33,3 %
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen und Institute	5	3	60,0 %	7	4	57,1 %	5	4	80,0 %
RUB - Gesamtsumme	68	27	39,7 %	71	31	43,7 %	64	31	48,4 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 24.04.2015)

d) Career Track-Verfahren

Mit dem Career-Track hat die RUB ein Instrument geschaffen, das neben dem Tenure-Track eine weitere Möglichkeit schafft, eine unbefristete Professur an der RUB zu erreichen.

Seit dem Jahr 2013 sind vier Career-Track-Verfahren eröffnet und erfolgreich abgeschlossen worden. Davon zwei von Wissenschaftlerinnen und zwei von Wissenschaftlern. Derzeit (Stand: 3.6.2015) laufen vier weitere Career-Track-Verfahren, die sämtlich Wissenschaftlerinnen betreffen.

Maßnahmen

1. **Tenure Track-Optionen und Eröffnung von Career-Track-Verfahren.** Die Fakultäten und das Rektorat tragen bei der Vergabe von Tenure Track-Optionen sowie der Eröffnung von Career-Track-Verfahren dafür Sorge, dass es zu gerechten Strukturentscheidungen kommt. Diese Optionen sollten insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, angeboten werden.
2. **Gendergerechte Fortentwicklung des Berufungsprogrammes.** Der RUB-Career Track ist ein vorzügliches Instrument zur nachhaltigen Bindung Wissenschaftler/innen. Die Fakultäten fordern geeignete Kandidatinnen gezielt zur Bewerbung für dieses Verfahren auf und informieren sie über den Verfahrensablauf.

e) Weitere wissenschaftliche Beschäftigte

Zu wissenschaftlichen Beschäftigten, die sich nicht in einer Qualifikationsphase befinden, liegen derzeit keine Daten und auch keine Personalentwicklungskonzepte vor. Dies gilt auch für die Gruppe der Beschäftigten im Bereich Wissenschaftsmanagement. Hierzu ist es notwendig, die Gruppe genau zu definieren und eine transparente Vergütungsgruppensystematik zu erstellen. Die Gleichstellungsmaßnahmen können sich an den etablierten Konzepten orientieren, wie sie auf Seite 24 aufgeführt sind.

6) Professuren an der RUB

a) Status Quo

Zunächst ist positiv festzuhalten, dass der Professorinnen-Anteil in der RUB in den vergangenen drei Jahren auf 23,6 % verbessert werden konnte. Dies liegt, wie die folgende Tabelle zeigt, einerseits an der Emeritierung vornehmlich männlicher Professoren mit C-Besoldung, andererseits an dem mit fast 40 % hohen Frauenanteil bei Berufungen auf W-Professuren.

Abbildung 10: Professuren an der RUB (Kopfzahlen); Stichtagsdaten (siehe dazu: Glossar)

Professur	2012			2013			2014		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
C4-Professuren	121	14	11,6 %	111	13	11,7 %	98	12	12,2 %
W3-Professuren	143	32	22,4 %	146	38	26,0 %	156	44	28,2 %
C3-Professuren	61	13	21,3 %	57	12	21,1 %	49	11	22,4 %
W2-Professuren	83	25	30,1 %	97	30	30,9 %	100	28	28,0 %
Gesamte RUB	408	84	20,6 %	411	93	22,6 %	403	95	23,6 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 24.04.2015)

Den höchsten Anteil von Frauen auf akademischen Spitzenpositionen weisen dabei erneut die Fakultät für Sportwissenschaft mit 50 % und die Fakultät für Philologie mit 49 % auf. Ebenfalls besser als der RUB-Durchschnitt sind erwartungsgemäß geistes- und gesellschaftswissenschaftliche Fakultäten; insbesondere die Fakultät für Ostasienwissenschaften mit 37,5 % sowie die Evangelisch-Theologische Fakultät mit 36,4 % weisen weiblich besetzte Professuren auf.

Die Schlusslichter bilden die Katholisch-Theologische Fakultät, die Fakultät für Geowissenschaften mit 5 % sowie die Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften mit 7 %.

Abbildung 11: Professuren an der RUB; Stichtagsdaten (siehe dazu Glossar)

Fakultät	Summe	davon Frauen	% Frauen
Evangelische Theologische Fakultät	11	4	36,4 %
Katholische Theologische Fakultät	11	0	0,0 %
Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft	20	6	30,0 %
Fakultät für Geschichtswissenschaft	23	7	30,4 %
Fakultät für Philologie	51	25	49,0 %
Juristische Fakultät	26	6	23,1 %
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft	21	4	19,0 %
Fakultät für Sozialwissenschaft	14	4	28,6 %
Fakultät für Ostasienwissenschaften	8	3	37,5 %
Fakultät für Sportwissenschaft	6	3	50,0 %
Fakultät für Psychologie	11	4	36,4 %
Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	15	1	6,7 %
Fakultät für Maschinenbau	25	3	12,0 %
Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	18	2	11,1 %
Fakultät für Mathematik	18	2	11,1 %
Fakultät für Physik und Astronomie	21	2	9,5 %
Fakultät für Geowissenschaften	21	1	4,8 %
Fakultät für Chemie und Biochemie	21	3	14,3 %
Fakultät für Biologie und Biotechnologie	22	4	18,2 %
Medizinische Fakultät	27	8	29,6 %
Zentrale Wissenschaftliche und weitere übergreifende Einrichtungen	13	3	20,0 %
RUB – Gesamtsumme	403	95	23,6 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 24.04.2015)

b) Berufungen

Die RUB unterstützt die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Leitungspositionen in vielfältiger Weise. Neben den intensivierten Rekrutierungsbemühungen der Fakultäten hat das Rektorat im Jahr 2014 im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung erneut ein Anreizsystem für die Berufung von Professorinnen institutionalisiert. 2011 wurde darüber hinaus eine neue Stabstelle Berufungsmanagement im Personaldezernat der RUB verankert. Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, die zwischen dem Rektorat und den Fakultäten abgeschlossen werden, sowie Freigabeanträge für neu zu besetzende Professuren formulieren definierte Berufungsziele. Ein sich derzeit in der Überarbeitung befindlicher Leitfadens für genderechte Berufungsverfahren rundet das Bild ab. Sowohl am Professorinnen-Programm des BMBF als auch am Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen NRW nahm die RUB erfolgreich teil.

Dies führte dazu, dass die RUB 2011 und auch 2013 kontinuierlich im bundesweiten Ranking des „Center of Excellence Women in Science“ einen Platz in der oberen Hälfte der Spitzengruppe derjenigen Universitäten mit der höchsten Steigerungsrate für Professorinnen belegt.¹³ Bei der leistungsorientierten Mittelverteilung des Landes NRW belegt die RUB hinsichtlich des Parameters Gleichstellung im Haushaltsjahr 2015 erstmals einen Platz im oberen Drittel der NRW-Universitäten.

Abbildung 12: Berufungen auf W3/W2 Professuren (2012-2014); Stichtagsdaten (siehe dazu Glossar)

Fächergruppe	2012			2013			2014		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Geisteswissenschaften	6	1	16,7 %	13	4	30,8 %	15	7	46,7 %
Ingenieurwissenschaften	3	0	0,0 %	2	1	50,0 %	3	1	33,3 %
Naturwissenschaften	6	4	66,7 %	3	1	33,3 %	6	2	33,3 %
Medizin (ohne Kliniken)	1	0	0,0 %	2	1	50,0 %	3	0	0,0 %
RUB - Gesamtsumme	16	5	31,3 %	20	7	35,0 %	27	10	37,0 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 26.05.2015)

Der Frauenanteil an Neuberufungen konnte in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf nun 37 % gesteigert werden und beträgt für die Jahre 2012-2014 durchschnittlich 34,9 %. Ließe sich dieser Wert auf 40 % steigern, würde sich nach Berechnungen des Dezernats 1 der Anteil an Professorinnen bis 2020 auf 27,8 % und bis 2030 sogar auf 30,5 % erhöhen¹⁴.

Abbildung 13: Szenarien Gleichstellung

Jährliche Erhöhung der Zahl der Professorinnen bei Neuberufung von Frauen in Prozent		Kumulative Entwicklung des Anteils der W3-/W2-Professorinnen			
		2015	2020	2025	2030
bisheriges Ziel	30 %	23,9 %	26,1 %	27,9 %	30,5 %
vorgeschlagenes Ziel	40 %	24,1 %	27,8 %	31,5 %	34,4 %
Geschlechterparitätisches Ziel	50 %	24,3 %	29,5 %	35,1 %	41,3 %

Quelle: Dezernat 1 (Datenstand: 09.06.2015)

¹³ Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Köln 2013, S. 47.

¹⁴ Grundlage sind bis dahin 95 planmäßig frei werdende Professuren, einschließlich bereits beschlossener späterer Eintritte in den Ruhestand und beschlossener vorgezogener Wiederbesetzungen.

Bei einer angenommenen geschlechterparitätischen Neubesetzung von frei werdenden Professuren läge der Anteil an Professorinnen im Jahr 2020 bereits bei 29,5 % und 2030 sogar bei 41,3 %.

Maßnahmen

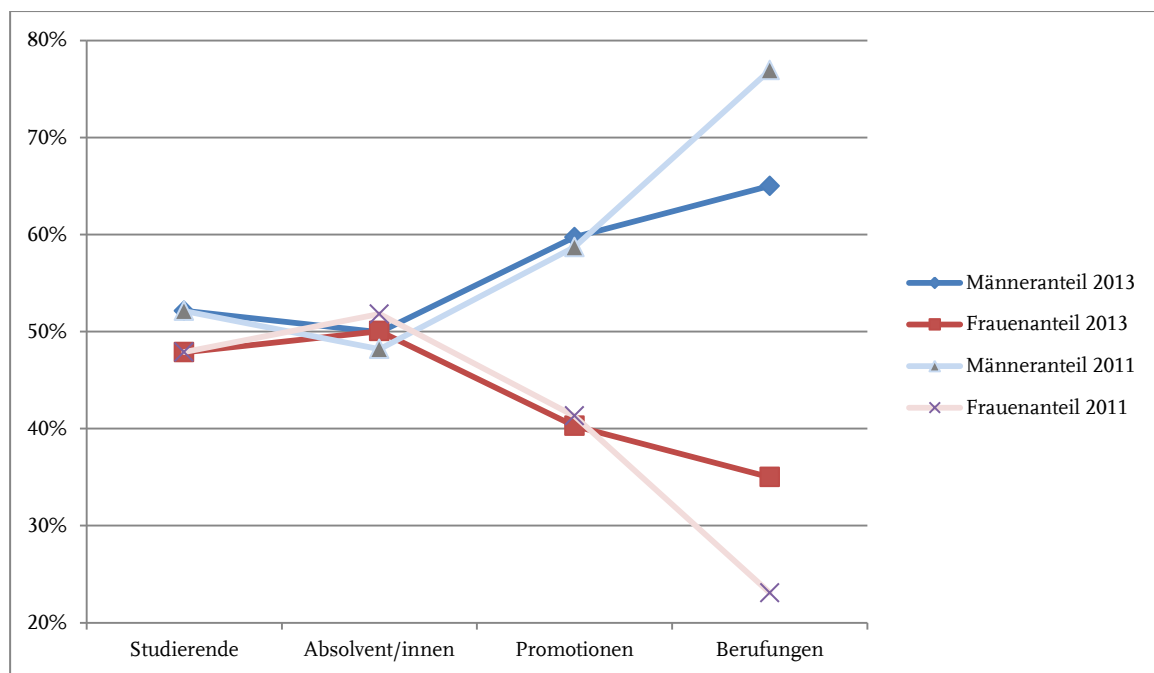
1. **Gender-Training für Berufungskommissionen und Berufungsbeauftragte.** Die diskriminierungsfreie Beurteilung von Kandidat/innen stellt noch immer eine große Herausforderung für alle an Berufungsverfahren Beteiligten dar. Ein zunächst in der Fakultät für Physik erprobtes Modell für ein Gender-Training sollte bei Bedarf in allen Fakultäten bei Bedarf zur Anwendung kommen. Dieses Modell stellt auch eine gute Möglichkeit zur Weiterbildung der Berufungsbeauftragten zur gendersensiblen Ausgestaltung von Berufungsverfahren dar.
2. **Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen auf mindestens 40 %.** Ein neuer – aber aufgrund der positiven Vorerfahrungen dennoch erreichbarer – Zielwert für die Jahre 2015 bis 2018 beschleunigt den Prozess der Gleichstellung insgesamt.
3. **Vertretungsprofessuren.** RUB strebt einen Frauenanteil von 40% bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren an und dokumentiert diesen.
4. **Tagung zu diskriminierungsfreien Einstellungs- und Berufungsverfahren.** Die Konzeption und Durchführung der Tagung erfolgt in Kooperation zwischen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Psychologie.

7) Die Gläserne Decke an der RUB

Die „Gläserne Decke“ bezeichnet das Phänomen, dass viele hochqualifizierte Frauen beim Aufstieg in Führungspositionen schon auf den mittleren Karrierestufen „hängenbleiben“. Bezogen auf die Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft bedeutet dies: Zwischen Studienabschluss und Berufung verringert sich auf jeder Stufe der akademischen Karriere die Zahl der Frauen; insbesondere ab der Postdoc-Phase beschleunigt sich dieser Prozess noch einmal. Es öffnet sich die bekannte „Schere“, wie in der folgenden Abbildung exemplarisch für die Studienjahre 2011 und 2013 zu sehen ist.

Anhand dieser beiden Studienjahre lässt sich eine deutlich positive Veränderung hinsichtlich der Berufungsquote daran erkennen, dass die Schere 2013 weniger stark auseinander ging als noch 2011.

Abbildung 14: Entwicklung der Geschlechterdisparitäten an der RUB am Beispiel der Studienjahre 2011 und 2013¹⁵



Quelle: Data Warehouse; eigene Darstellung

Eine Möglichkeit, die Aufstiegschancen von Frauen mit einem Indikator zu berechnen, bietet der sogenannte „Glasdecken-Index“¹⁶ (Glas-Ceiling-Index, kurz: GCI). Der GCI misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Top-Positionen zu erreichen: Dazu wird der Anteil von Frauen auf Professor/innenebene in Relation zum Frauenanteil im gesamten hauptberuflich wissenschaftlichen Bereich gesetzt.¹⁷

Der GCI muss jedoch unbedingt mit den Werten der Frauenanteile gemeinsam interpretiert werden, da er zwar die Aufstiegschancen erfasst, sich hier aber nicht erkennen lässt, ob auch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben ist.

¹⁵ Aufgrund der unterschiedlichen Systematik im DataWare House wurden bei den Berufungen analog die Daten aus den Kalenderjahren 2011 bzw. 2013 verwendet.

¹⁶ Adaptiert nach Eckstein, Kirstin: Gender Impact Assessment. Projektdokumentation, Karl-Franzens-Universität Graz 2006.

¹⁷ Dies umfasst alle Professuren, Juniorprofessuren, wissenschaftlichen Beamt/innen und Mitarbeiter/innen.

Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Männern und Frauen auf Professuren gleich sind. Ferner gilt: Je niedriger der GCI, desto geringer sind die Aufstiegschancen der Wissenschaftlerinnen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke, an die sie stoßen. Erstrebenswert ist demnach ein möglichst hoher GCI.

Abbildung 15: Glasdecken-Indizes nach Fakultäten an der gesamten RUB (Berechnungsgrundlage: Stichtagsdaten 2014)

Fakultät	Professorinnen-Anteil	Frauenanteil im gesamten hauptberuflich wiss. Bereich	GCI
Evangelische Theologie	36,36 %	48,57 %	0,75
Katholische Theologie	0,0 %	40,63%	0,00
Philosophie und Erziehungswissenschaft	30,00 %	56,76%	0,53
Geschichtswissenschaft	30,43 %	40,30%	0,76
Philologie	49,02 %	61,70%	0,79
Juristische Fakultät	23,08 %	43,48%	0,53
Wirtschaftswissenschaft	19,05 %	42,74%	0,45
Sozialwissenschaft	28,57 %	47,89%	0,60
Ostasienwissenschaften	37,50 %	59,26%	0,63
Sportwissenschaft	50,00 %	27,78%	1,80
Psychologie	36,36 %	66,67%	0,55
Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	6,67 %	29,70%	0,22
Maschinenbau	12,00 %	24,92%	0,48
Elektrotechnik und Informationstechnik	11,11 %	9,22%	1,20
Mathematik	11,11 %	28,89%	0,38
Physik und Astronomie	9,50 %	14,39%	0,66
Geowissenschaften	4,76 %	42,74%	0,11
Chemie und Biochemie	14,29 %	34,17%	0,42
Biologie und Biotechnologie	18,18 %	45,90%	0,40
Medizinische Fakultät	29,63 %	54,84%	0,54
Gesamte RUB	23,57%	38,98%	0,60

Quelle: Data Warehouse; eigene Berechnungen

Im Vergleich zu 2012 hat sich der GCI der gesamten RUB geringfügig verbessert. Es bestehen allerdings weiterhin teils beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten, wobei zunächst positiv festzuhalten ist, dass „nur noch“ 12 von 20 Fakultäten einen geringeren GCI-Wert aufweisen als die gesamte RUB im Durchschnitt – das ist immerhin eine Fakultät weniger als noch 2012.

An den Fakultäten für Sportwissenschaft und der für Elektro- und Informationstechnik stoßen Frauen auf dem Weg zur Professur zwar nicht an eine Gläserne Decke, allerdings scheinen es junge Nachwuchswissenschaftlerinnen schwer zu haben, in der Qualifikationsstufe unterhalb der Professur Fuß zu fassen.

Maßnahme

Promotionen im Rahmen einer wissenschaftlichen Beschäftigung. Durch gezielte Ansprache geeigneter Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Schaffung von weiteren Anreizen sollen Frauen bei ihrer akademischen Karriere gefördert werden.

8) Gendergerechte Einstellungs- und Berufungsverfahren

a) Ausschreibungen

Stellen sind in der Regel auszuschreiben und mindestens auf der Homepage der Ruhr-Universität zu veröffentlichen. In Stellenausschreibungen findet folgender Passus Aufnahme:

„Wir wollen an der Ruhr-Universität Bochum besonders die Karrieren von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, fördern und freuen uns daher sehr über Bewerberinnen. Auch die Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter und gleichgestellter Bewerber und Bewerberinnen sind herzlich willkommen.“

b) Aktive Rekrutierung

Im Vorfeld und während der Laufzeit von Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gezielt geeignete Bewerberinnen angesprochen und auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht. Spezielle „Rekrutierungsbeauftragte“, die die jeweiligen Fachgebiete stellen insbesondere in Berufungsverfahren den Kommissionen sowie dem Rektorat Informationen über das Bewerberinnenfeld zur Verfügung. Die Bemühungen um die aktive Rekrutierung von Frauen werden in den Einstellungs- und Berufungsunterlagen präzise dokumentiert.

c) Beteiligung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten (zentral und dezentral) sind an allen Einstellungs- und Berufungsverfahren zu beteiligen. Einladungen zu Auswahlgesprächen bzw. Berufungskommissionen gehen der zentralen wie den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bis spätestens eine Woche vor dem anberaumten Termin zu.

In Berufungsverfahren gibt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Votum im Rektorat ab, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gibt ihr Votum mündlich in der abschließenden Kommissionssitzung bzw. schriftlich dem/der Kommissionsvorsitzende/n ab.

In allen übrigen Einstellungsverfahren erfolgt die Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vor der Abgabe der Einstellungsunterlagen an das Dezernat 3 mindestens durch den sogenannten Erhebungsbogen zum Landesgleichstellungsgesetz. Dieser ist auf der Homepage der Ruhr-Universität abzurufen, vollständig auszufüllen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten postalisch oder per Fax zuzusenden.¹⁸ Die Bearbeitungszeit im Gleichstellungsbüro beträgt 5 Arbeitstage.

Maßnahmen

1. **Aktive Berufungspolitik.** Die Strategie der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen wird in allen Stadien eines Berufungsverfahrens verfolgt, um noch gezielter und effizienter hochqualifizierte Frauen für die Ruhr-Universität zu gewinnen. Die Fakultäten streben an, Möglichkeiten zu vorgezogenen Berufungen von Frauen auf Professuren zu schaffen.
2. **Gastprofessorinnen-Programm.** Ein neues Gastprofessorinnen-Programm unterstützt die Fakultäten der RUB bei der mittelfristigen Planung von Berufungen. Geeignete (auch internationale) Wissenschaftlerinnen können so früh auf die RUB aufmerksam und Potentiale etwa in Sachen kooperativer Verbundforschung gehoben werden. Die Gleichstellungskommission erarbeitete im Verlaufe des Wintersemesters 2014/2015 sowie des Sommersemesters 2015 bereits

¹⁸ Für das [wissenschaftliche Personal](http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat3/Formulare_Zusatzinformationen.html) und [Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung](http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat3/Formulare_Zusatzinformationen.html) unter http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat3/Formulare_Zusatzinformationen.html herunter zu laden. (Stand: 21.05.2015)

Vorschläge zur Benennung des Programmes, die nunmehr dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt werden sollen.

3. **Dokumentation der aktiven Rekrutierung.** Nach dem Vorbild der medizinischen Fakultät dokumentieren Berufungskommissionen ihre Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen im Protokoll des Verfahrens präzise. Um die Rekrutierungsbemühungen zu bündeln, sollten spezifische „Beauftragte“ in den Berufungskommissionen bestimmt werden.
4. **Dokumentation der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Berufungs- bzw. Auswahlkommissionen nach § 11c HG NRW.** Alle Kommissionen sind gem. § 11c HG NRW und § 9 LGG NRW geschlechterparitätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen und trotz intensiver Bemühungen nicht möglich, sind die Gründe hierfür aktenkundig zu machen. Sind die Ausnahmegründe im Falle einer Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist diese unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden, es sei denn, die Gründe und die Bemühungen werden unverzüglich nachträglich aktenkundig gemacht.

Handlungsfeld MTV-Bereich

Die Zentrale Universitätsverwaltung ist unterteilt in neun Dezernate, die allesamt der Kanzlerin unterstellt sind. Ihr Selbstverständnis formuliert sie in einem Leitbild, in dem sie sich zum Gebot der Gleichbehandlung bekennt.

Derzeit werden von den neun Dezernaten sieben von einer Frau geleitet. Das Amt der Kanzlerin hat eine Frau inne. Bezogen auf diese Leitungspositionen an der RUB beträgt der Frauenanteil 77,8 %.

9) Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung

Zunächst ist festzuhalten, dass in allen Bereichen – mit Ausnahme der unbefristeten Verwaltungsangestellten – insgesamt weniger Personal an der RUB beschäftigt ist, als im Vergleich zum letzten Rahmenplan.¹⁹ Dies wirkt sich, betrachtet man die gesamte RUB, auch auf den Anteil an weiblichen Beschäftigten aus. Der Frauenanteil hat sich mittlerweile von 56,3 % auf 57,8 % leicht erhöht.

Abbildung 16: Nicht-Wiss. Personal an der RUB; Stichtagsdaten vom 01.12.2014

Personalbereich und Beschäftigungsstatus	Kopffzahlen			Vollzeitäquivalente		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Bibliotheksbeamte	51	43	84,3 %	42,5	34,5	81,2 %
Bibliotheksangestellte (unbefristet)	79	67	84,8 %	62,7	51,9	82,8 %
Bibliotheksangestellte (befristet)	4	1	25,0 %	3,5	1,0	28,6 %
Verwaltungsbeamte	45	18	40,0 %	39,3	14,8	37,7 %
Verwaltungsangestellte (unbefristet)	728	622	85,4 %	622,9	522,1	83,8 %
Verwaltungsangestellte (befristet)	176	137	77,8 %	138,3	106,8	77,2 %
Datenverarbeitungsangestellte (unbefristet)	68	20	29,4 %	65,4	18,3	27,9 %
Datenverarbeitungsangestellte (befristet)	9	1	11,1 %	8,2	1,0	12,2 %
Technischer Bereich (unbefristet)	892	333	37,3 %	824,7	278,0	33,7 %
Technischer Bereich (befristet)	147	86	58,5 %	123,9	67,7	54,7 %
Auszubildende	181	47	26,0 %	180,0	46,5	25,8 %
RUB – Gesamtsumme	2.380	1.375	57,8 %	2.111,5	1.142,7	54,1 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 24.04.2015)

Allerdings ist beim befristet beschäftigten Bibliothekspersonal und den befristet beschäftigten Datenverarbeitungsangestellten der Frauenanteil (aufgrund der nun geringen Fallzahlen) erheblich gesunken.²⁰ Hingegen hat sich bei den Angestellten im Technischen Bereich sowohl auf der Ebene der befristeten (37,3 %) als auch der unbefristeten Beschäftigten (58,5 %) der Frauenanteil erhöht.

Handlungsbedarf im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern an der RUB lassen sich in verschiedenen Bereichen ausmachen: Ungeachtet des Beschäftigtenstatus‘ liegt der Frauenanteil beim Bibliotheks- und Verwaltungspersonal jeweils bei über 80 %. Der technische Bereich hat mit

¹⁹ An der gesamten RUB sind zum Stichtag 2014 im Vergleich zu den Stichtagsdaten 2011 – also innerhalb der letzten drei Jahre – 149 Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung weniger beschäftigt.

²⁰ Beim befristeten Bibliothekspersonal von 72,2% auf 25,0% und bei den befristeten Datenverarbeitungsangestellten von 26,1% auf 11,1%. Indes ist hier die kleine Kopffzahl zu beachten.

durchschnittlich immerhin 40 % deutlich aufgeholt. Der Bereich der Datenverarbeitungsangestellten weist jedoch einen im Durchschnitt geringeren Frauenanteil von unter 30 % auf.

Maßnahmen

1. **Wertschätzungskultur fördern etwa durch selbst gewählte Job-Rotation.** Insbesondere an den Schnittstellen zwischen Verwaltung und Wissenschaft herrschen oft Vorurteile über das jeweilige Gegenüber. Hier könnten gemeinsame Runde Tische (Vorbild: Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft) sowie Job-Rotationen (wie bei den Verwaltungsauszubildenden) – sofern dies möglich und sinnvoll ist – und die Förderung von Quereinsteiger/innen Abhilfe schaffen. Durch eine Reduktion vorhandener Reibungspunkte könnten folglich auch die Abläufe optimiert und effektiver gestaltet werden.
2. **Familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote.** Das Dezernat für OE/PE entwickelt an den speziellen Bedürfnissen des MTV-Bereiches orientierte Weiterbildungsangebote, die zur Weiterqualifizierung und damit zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten befähigen. Diese Fortbildungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt und sind so zu gestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienpflichten und bei Teilzeitarbeit möglich ist. Sollte dieses nicht möglich sein, finanziert der Arbeitgeber die entstehenden Betreuungskosten entsprechend den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen. Ein Hinweis darauf wird in das jährlich erscheinende Weiterbildungsprogramm der RUB aufgenommen.
3. **Chancengleichheit für berufliche Karriereplanung.** Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sollen über Anforderungsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten so frühzeitig informiert werden, dass Chancengleichheit für ihre berufliche Karriereplanung gegeben ist. Die Universität informiert im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung über Stellenbesetzungsmöglichkeiten.
4. **Gezielte Ausbildung bzw. Anwerbung von weiblichen Datenverarbeitungsangestellten.** Um den eigenen Bedarf an qualifizierten Angestellten im Bereich der Datenverarbeitung gerecht zu werden und den Frauenanteil dort zu erhöhen, sollte für diesen Ausbildungsbereich gezielt an den Schulen Werbung gemacht werden. Darüber hinaus sollten insbesondere gute weibliche Auszubildende nach erfolgreicher Ausbildung an der RUB gehalten oder angeworben werden.
5. **Rückkehrerinnen-Programm.** Um Rückkehrerinnen, etwa im Sekretariatsbereich nach Erziehungszeiten oder längerer Beurlaubung, einen reibungslosen Wiedereinstieg zu ermöglichen, werden spezielle Leitfäden für Rückkehrerinnen entwickelt und die Vernetzung in den einschlägigen Netzwerken (z.B. Arbeitskreis Sekretariatsmanagement) vorangetrieben. Info-Mails und die Übernahme von Patenschaften ergänzen das Programm.

10) Entgelt- und Besoldungsgruppen im MTV-Bereich

Durch die vom Dezernat 3 erstellte Vergütungsgruppenstatistik, kann erstmals in diesem Rahmenplan die Verteilung des nicht-wissenschaftlichen Personals auf die verschiedenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen dargestellt werden. Dabei wurden die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten an die Systematik der Besoldungsgruppen der Beamten eingeteilt:²¹

- Einfacher Dienst (E1 bis E4) => Beschäftigte ohne abgeschlossene Ausbildung
- Mittlerer Dienst (E5 bis E9) => Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung
- Gehobener Dienst (E9 bis E12) => Beschäftigte mit Bachelor- oder Fachhochschulabschluss
- Höherer Dienst (E13 bis E15) => Beschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulstudium

Betrachtet man zunächst die Ruhr-Universität als Ganzes, fällt auf, dass die Mehrzahl der MTV-Beschäftigten mit 63 % im mittleren Dienst tätig sind. Danach kommen mit 17 % der gehobene und mit 12 % der einfache Dienst. Nur 7,6 % der Beschäftigten sind im höheren Dienst (also in den TV-L übersetzt ab Entgeltgruppe 13) tätig.

Im Allgemeinen ist der Frauenanteil im Bereich des mittleren Dienstes (wieder bezogen auf die gesamte RUB) mit fast 62,5 % am höchsten und auch im daran anschließenden gehobenen mit 57,9 % sowie dem höheren Dienst mit 58,6 % sehr gut.

Einzig in den beiden Fächergruppen Geisteswissenschaften und Naturwissenschaften sinkt der Frauenanteil ab dem mittleren Dienst mit steigender Vergütungsgruppe kontinuierlich. Hier erscheint Handlungsbedarf hinsichtlich der Höhergruppierungen zu bestehen.

²¹ Vgl.: <http://oeffentlicher-dienst.info/beamte/nw/besoldungsgruppen.html> (Stand: 26.05.2015) Ab 1.7.2016 sind die Änderungen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes NRW zu beachten.

Abbildung 17: Entgelt- und Besoldungsgruppenstatistik für den MTV-Bereich; Stichtagsdaten vom 01.12.2014

Fächergruppe bzw. Organisationseinheit	Entgeltgruppen (TVL) bzw. Besoldungsgruppen	2012			2014		
		Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Geisteswissenschaften	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	41	22	53,7 %	41	23	56,1 %
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	228	206	90,4 %	217	195	89,9 %
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	38	29	76,3 %	36	28	77,8 %
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	3	1	33,3 %	7	4	57,1 %
Ingenieurwissenschaften	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	57	10	17,5 %	58	5	8,6 %
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	249	104	41,8 %	238	105	44,1 %
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	57	15	26,3 %	53	15	28,3 %
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	5	2	40,0 %	6	3	50,0 %
Naturwissenschaften	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	57	15	26,3 %	54	13	24,1 %
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	346	218	63,0 %	331	215	65,0 %
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	77	33	42,9 %	65	29	44,6 %
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	2	2	100,0 %	5	2	40,0 %
Medizin	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	26	19	73,1 %	30	22	73,3 %
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	180	152	84,4 %	179	157	87,7 %
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	64	54	84,4 %	49	43	87,8 %
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	0	0		1	1	100,0 %
Zentrale Verwaltung (Zentrale UV inkl. Stabstellen)	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	72	15	20,8 %	76	17	22,4 %
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	413	192	46,5 %	402	185	46,0 %
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	116	64	55,2 %	136	74	54,4 %
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	127	71	55,9 %	131	76	58,0 %
Zentrale (wiss.) Einrichtungen (inkl. Zentrale Betriebseinheiten)	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	28	11	39,3 %	23	9	39,1 %
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	137	82	59,9 %	137	84	61,3 %
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	65	45	69,2 %	60	42	70,0 %
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	17	7	41,2 %	18	11	61,1 %
Übergreifende wissenschaftliche Einrichtungen	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	3	2	66,7 %	2	2	100,0 %
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	14	10	71,4 %	15	12	80,0 %
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	5	3	60,0 %	5	3	60,0 %
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	7	5	71,4 %	8	8	100,0 %
Sonstige Einrichtungen	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	0	0		0	0	
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	2	2	100,0 %	1	1	100,0 %
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	3	2	66,7 %	5	4	80,0 %
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	2	0	0,0 %	5	1	20,0 %
RUB - Gesamtsumme	Einfacher Dienst (E1 – E4 / A2 – A4)	284	92	32,4%	284	91	32,0%
	Mittlerer Dienst (E5 – E9 / A6 – A8)	1.554	953	61,3%	1.509	943	62,5%
	Gehobener Dienst (E9 – E12 / A9 – A10)	422	242	57,3%	406	235	57,9%
	Höherer Dienst (E13 – E15 / A13)	163	88	54,0%	181	106	58,6%

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 26.05.2015)

Maßnahmen

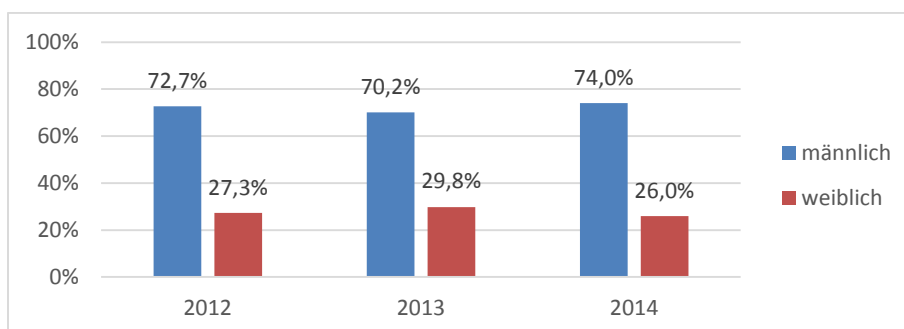
1. **Vergütungsgruppenstatistik.** Das Dezernat 3 dokumentiert jährlich den Stand der Gleichstellung im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in einer Vergütungsgruppenstatistik sowie, im Sinne einer gezielten Personalentwicklung, die jährlich erfolgten Höhergruppierungen und Beförderungen von Frauen und Männern in der jeweiligen Tarifgruppe. Wenn der Frauenanteil dabei unter ihrem Anteil an der vorangehenden Vergütungsgruppe liegt, sind gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zu entwickeln, um den Frauenanteil zu erhöhen.
2. **Transparente Kriterienkataloge für Ein- und Höhergruppierungen.** Das Dezernat 3 erstellt und veröffentlicht einen transparenten Kriterienkatalog, der allen Ein- und Höhergruppierungen zu Grunde liegt. Bei Tätigkeiten, die traditionell überwiegend von Frauen ausgeübt werden, sollen die tatsächlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (z.B. Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse, Drittmittelverwaltung, Anforderungen an die Selbständigkeit und Verantwortlichkeit) bei der Eingruppierung angemessen berücksichtigt werden.
3. **Kaskadenmodell bei Höhergruppierungen.** Analog zum Kaskadenmodell im Wissenschaftsbereich ist bei Höhergruppierungen im gehobenen oder höheren Dienst jeweils mindestens der Frauenanteil der vorherigen Laufbahngruppe anzustreben.
4. **Fortschreibung vorhandener Konzepte.** Darüber hinaus verfolgt die Ruhr-Universität Bochum die bereits entwickelten Konzepte einer geschlechtersensiblen Personalentwicklung weiter und arbeitet dabei mit dem Dezernat 3, dem Dezernat für PE/OE, der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission und dem Personalrat zusammen.

II) Auszubildende

Im Jahr 2014 waren insgesamt 181 Auszubildende in 20 verschiedenen Ausbildungsberufen an der Ruhr-Universität beschäftigt. Der Frauenanteil lag bei 26 %. Auffällig ist, dass der Frauenanteil bei den Auszubildenden in den vergangenen Jahren stets unter 30 % lag. Insgesamt finden sich weibliche Auszubildende überwiegend in den kaufmännischen Ausbildungsberufen wieder, dagegen sind sie im Bereich der technischen Berufe unterrepräsentiert.

Neben der klassischen dualen Berufsausbildung bildet darüber hinaus das Ausbildungsmodell Duales Studium durch die Kombination von Studium und Berufsausbildung eine weitere Möglichkeit, qualifiziertes Personal schon früh an die RUB zu binden.

Abbildung 18: Auszubildende an der gesamten RUB; Stichtagsdaten



Maßnahmen

1. **Role Models für Auszubildende.** Noch immer kostet es junge Frauen mitunter Überwindung, sich für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden, der als „Männerdomäne“ gilt und junge Männer Überwindung, in „weiblichen Domänen“ eine Ausbildung zu absolvieren. Frauen und Männer, die erfolgreich in solchen Berufen arbeiten, stellen daher wichtige Vorbilder im Entscheidungsprozess dar. Aus diesem Grund wird ein Relaunch der 2004 entstandenen Homepage „Was ich will, das kann“²² empfohlen, um junge Frauen oder junge Männer zu einer nicht geschlechterstereotypen Wahl ihrer Ausbildungsplätze zu motivieren.
2. **Mentoring-Programm für Auszubildende.** Analog zu dem Programm „Mailmentoring Plus“ der Jungen Uni²³ oder den „RUB Guides“ der Zentralen Studienberatung²⁴, sollte ein Mentoring-Programm, welches Auszubildende der RUB gewinnt und diese gezielt als Botschafter für die gute Ausbildung an der Ruhr-Universität einsetzt, initiiert werden. Potential ist da und wenn es bei Schülerstudierenden und Studienanfängern funktioniert, warum nicht auch bei unseren Auszubildenden. Verantwortlich könnten die JAV und die Ausbildungsleitung der RUB sein.
3. **Innerbetrieblicher Unterricht von Auszubildenden.** Der innerbetriebliche Unterricht bietet eine Möglichkeit, die Auszubildenden auf die spezifischen Anforderungen in Verwaltung und Wissenschaft vorzubereiten. Das wichtige Angebot sollte daher erweitert werden.
4. **Übernahme von Auszubildenden.** Die gezielte Übernahme von erfolgreichen Auszubildenden erhöht die Attraktivität der RUB als Arbeitgeber in der Region und leistet zugleich einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung des demographischen Wandels in der Beschäftigtenstruktur der RUB. Das Engagement für die Übernahme von Auszubildenden ist daher zu intensivieren.

²² Online unter: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/schuelerinnen/vorbilder/index.html> (Stand: 14.04.2015).

²³ Online unter: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/jungeuni/oberstufe/intensiv/mentoring.html> (Stand: 28.05.2015)

²⁴ Online unter: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/zsb/rub-guides/> (Stand: 28.05.2015)

Handlungsfeld Personalmanagement

12) Personalentwicklung

Die RUB blickt bereits auf eine mehr als zehnjährige Tradition im Bereich der Personalentwicklung zurück und gehörte zu einer der ersten deutschen Universitäten, die diesen Bereich innerhalb der Organisation implementiert haben. Umfängliche Weiterbildungs- und Mentoringprogramme sowie Angebote zur Führungskräfteentwicklung in Wissenschaft und Verwaltung beschreiben den „Markenkern“ der RUB-Personalentwicklung.

Trotz dieser guten Voraussetzungen verfügt die RUB derzeit noch nicht über eine ausgewiesene Personalentwicklungsstrategie bzw. ein Personalentwicklungskonzept. Ein entsprechendes Konzept oder eine entsprechende Strategie umfassen sowohl den wissenschaftlichen Raum als auch Beschäftigte in Technik und Verwaltung. Sie bezieht dabei im Querschnitt die Themenfelder Chancengleichheit und Antidiskriminierung ein.

Als Blaupause für die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes oder einer Personalentwicklungsstrategie an der RUB kann die durch die Europäische Kommission im Jahre 2005 eingerichtete „Human Resources Strategy for Researchers“ gelten, die bislang von über 200 europäischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gezeichnet wurde.

Maßnahmen

1. **European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.** Die RUB zeichnet die Charter sowie den Code of Conduct. Auf der Basis einer Analyse der speziellen Situation an der RUB wird ein Aktionsplan entwickelt und an der RUB veröffentlicht. Nach einem Review-Prozess durch die Europäische Kommission kann die RUB das Logo „HR Excellence in Research“ tragen.
2. **Personalentwicklungskonzept.** Die RUB entwickelt ein Personalentwicklungskonzept für alle Beschäftigungsgruppen an der Hochschule.

13) Teilzeitmodelle

An der Ruhr-Universität Bochum beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei einer Vollzeitstelle 39 Stunden und 50 Minuten (im Beamtenbereich gelten verschiedene, nach Alter gestaffelte Arbeitszeiten). Neben der Elternzeit, die im Kapitel 15a ausführlicher thematisiert wird, gibt es vier verschiedene Teilzeitmodelle²⁵ an der RUB, von denen die „normale“ Teilzeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz die am häufigsten genutzte darstellt. Zwei weitere Teilzeitmodelle können nur von Beamt/innen in Anspruch genommen. Im Hinblick auf eine gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten, der Ermöglichung von Familiengründung sowie einer Absicherung vor Altersarmut ist ein weiteres Angebot von Vollzeitarbeitsplätzen an der RUB wünschenswert.

²⁵ Teilzeit ist für die Universitätsverwaltung alles, was nicht Vollzeit ist.

Diese Teilzeitmodelle bestehen derzeit:

- Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ²⁶
- Teilzeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG)
- Voraussetzungslose Teilzeit nach § 63 LBG NRW²⁷
- Unterhäftige Teilzeit nach § 67/71 LBG NRW²⁸

Von der Altersteilzeit, die mittlerweile an der RUB keine Anwendung mehr findet, haben zum Stichtag 2014 insgesamt 25 Beschäftigte (davon fünf aus dem wissenschaftlichen Bereich) Gebrauch gemacht. Die Teilzeitmodelle des Landesbeamtengesetzes NRW haben zum Stichtag 2014 insgesamt 16 Beschäftigte (davon nur zwei Männer) genutzt. Aufgrund der geringen Fallzahlen dieser Modelle wären weitergehende Analysen hierzu statistisch nicht sinnvoll.

Abbildung 19: Beschäftigte in Teilzeit nach Teilzeitart; Stichtagsdaten vom 01.12.2014

Personalbereich und Beschäftigungsstatus	Befristet Beschäftigte			Unbefristet Beschäftigte		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Altersteilzeit	3	2	66,7 %	22	10	45,5 %
Voraussetzungslose Teilzeit nach § 63 LBG	1	0	0,0 %	13	12	92,3 %
Unterhäftige Teilzeit nach § 67/71 LBG	-	-		2	2	100,0 %
Teilzeit	1.546	770	49,8 %	499	435	87,2 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 28.05.2015)

Von den 2.037 übrigen Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeit, Elternzeit oder LBG) stammen mit 1.394 fast 70 % aus dem wissenschaftlichen Bereich (inkl. einer W3-Professur). Mit 87 % ist der Frauenanteil bei den unbefristet Beschäftigten in Teilzeit besonders auffällig. Bei den befristeten Beschäftigten beträgt dieser „nur“ 50 %.

14) Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz

Die Ruhr-Universität Bochum ist gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, sowohl ihre Mitglieder und Beschäftigten als auch die Studierenden gegenüber psychischer und physischer Diskriminierung, insbesondere sexueller Belästigung und Gewalt, zu schützen.

Sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt bestehen in sexuell gefärbtem verbalen oder nicht-verbalen Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder welches allgemein als unerwünscht angesehen wird. Sexuelle Belästigung stellt eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte sowie der Möglichkeit gleichberechtigter Teilhabe in allen Arbeitsbereichen der Ruhr-Universität Bochum dar. Sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung persön-

²⁶ TV FlexAZ: Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte

²⁷ Beziehungsweise nach § 78b LBG vor der Reform 2009. Darin heißt es in Absatz 1: „Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

²⁸ Das heißt, dass „einem Beamten [...] mit Dienstbezügen während der Zeit eines Urlaubs aus familiären Gründen nach § 71 LBG Teilzeitbeschäftigung mit *weniger* als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden [kann], wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“.

licher und beruflicher Nachteile bzw. der Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend betrachtet.

Die Ruhr-Universität Bochum hat die Richtlinie „Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz“ verabschiedet und den Arbeitskreis „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ eingerichtet. Die Richtlinie gilt für ihre Mitglieder, Beschäftigte und Angehörige und ist damit für alle verpflichtend. Darüber hinaus werden der allgemeine Schriftverkehr sowie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Prüfungs-, Studien-, Promotions- und Habilitationsordnungen, Veranstaltungsankündigungen und Arbeitsmaterialien der Ruhr-Universität entsprechend der UNESCO Resolution für einen nicht sexistischen Sprachgebrauch von 1987 (Deutsche Richtlinien von 1993) so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt sind oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung finden. Auf der Seite www.rub.de/chancengleich stellt das Gleichstellungsbüro einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache zur Verfügung.

Maßnahmen

1. **Selbstbehauptungskurse.** Der Hochschulsport bietet vorbeugende Maßnahmen wie z.B. Kurse zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen an.
2. **Interne Kommunikation zum Thema Gewalt gegen Frauen.** Auf die Richtlinie „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ wird regelmäßig in den Gremien der RUB hingewiesen.
3. **Gefahrenquellen der räumlichen Anlagen.** Das Dezernat 5.1 wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin die universitären Anlagen auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen hin beobachten und ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen entwickeln. Dafür findet jährlich einmal eine Begehung der Anlagen statt. Auch Ergebnisse studentischer Lehrprojekte, die gemeinsam mit dem Dezernat 5.1 zum Thema Sicherheit an der RUB erstellt werden, werden gezielt in die Planungen (etwa im Bereich der Wegesicherheit) einbezogen.
4. **Disziplinarische und rechtliche Maßnahmen.** Bei sexueller Belästigung und anderen Formen sexualisierter Gewalt sind disziplinarische und rechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen der Beschwerde führenden Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte haben deshalb im Einvernehmen mit den Betroffenen zu erfolgen.
5. **Beratungsangebote für Betroffene.** Betroffene Mitglieder und Angehörige der Hochschule können sich ungeachtet des Dienstweges u.a. an die Gleichstellungsbeauftragte, an die Stellvertreter/in der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten oder den zuständigen Personalrat wenden. Die/der Betroffene entscheidet nach Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat über das weitere Vorgehen. Eine entsprechende Website, die unter dem Stichwort „Konflikt am Arbeits- und Studienplatz“ über das A-Z auf der zentralen Homepage der RUB zu erreichen ist, wird freigeschaltet. Bei Bedarf können Personen, die sich auf dem Campus unsicher fühlen, Schrällalarne zur Verfügung gestellt werden.

15) Familiengerechte Ruhr-Universität

Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere wurde frühzeitig an der RUB als kritischer Erfolgsfaktor für die Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen erkannt. Insbesondere in der Phase der akademischen Qualifizierung kommt es häufig zu Vereinbarkeitsproblemen, die gerade bei Frauen zur deutlichen Verzögerung bis hin zu einem Abbruch der akademischen Laufbahn führen können. Aber auch für etablierte Forscherinnen und Forscher sowie die Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung stellt die Synchronisierung von Familien- und Arbeitsleben immer wieder eine große Herausforderung dar. Die Möglichkeiten, die etwa das Elternzeitgesetz seit dem 1. Juli 2015 Beschäftigten bietet, sollten daher auch an der RUB ausgeschöpft werden.

Die RUB hat in den vergangenen Jahren große Anstrengungen zur strukturellen Verbesserung für die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf unternommen und sich 2015 eine neue Verpflichtung zur Familienorientierung gegeben. Darin heißt es:

„Seit vielen Jahren engagiert sich die RUB für die gelebte Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Diesem Engagement liegt ein moderner Familienbegriff zugrunde: Familie umfasst alle (Lebens-) Gemeinschaften, in denen – auch haushaltsübergreifend – eine langfristige gegenseitige soziale Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Besonderes Augenmerk liegt darauf, wo Verantwortung für Kinder und hilfebedürftige Familienangehörige übernommen wird. Die RUB versteht sich als globale Institution, die unabhängig von Ländergrenzen, ethnischen, kulturellen oder religiösen Gegebenheiten das Ziel verfolgt, Wissen durch Forschung und Lehre zu mehren und dadurch an einer besseren Zukunft für alle Menschen zu arbeiten.“

Ab 1. Juli 2015 wird dieses Themengebiet durch das Dezernat 3 betreut.

a) Beschäftigte in Elternzeit

Zum Stichtag am 01. Dezember 2014 waren insgesamt 24 Beschäftigte in Elternzeit, davon 6 befristet Beschäftigte und 18 unbefristet Beschäftigte. Bei den Befristeten haben nur Frauen die Elternzeit in Anspruch genommen. Beim unbefristeten Personal gab es auch zwei Väter (ein Professor und ein Verwaltungsangestellter), die in Elternzeit waren.

Abbildung 20: Beschäftigte in Elternzeit bzw. in Teilzeit aus familiären Gründen; Stichtagsdaten

Personalbereich und Beschäftigungsstatus	Befristet Beschäftigte			Unbefristet Beschäftigte		
	Summe	davon Frauen	% Frauen	Summe	davon Frauen	% Frauen
Professuren	-	-		1	-	0,0 %
Wiss. Beamte/Beamtinnen	2	2	100,0 %	1	1	100,0 %
Wiss. Mitarbeiter/innen (TVL)	3	3	100,0 %	-	-	
Bibliotheksbeamte/-beamtinnen	-	-		1	1	100,0 %
Verwaltung-/DV- Beamte/Beamtinnen	-	-		1	1	100,0 %
Bibliotheksangestellte	-	-		2	2	100,0 %
Verwaltungsangestellte	1	1	100,0 %	8	7	88,9 %
Technischer Bereich	-	-		4	4	100,0 %
RUB – Gesamtsumme	6	6	100,0 %	18	16	91,7 %

Quelle: Data Warehouse (Bericht ausgegeben am 28.05.2015)

Neben der Elternzeit gibt es für die Beamten noch die Möglichkeit nach § 66 LBG NRW (bzw. § 85a des alten LBG von vor 2009) aus familiären Gründen bei einer vollen Stelle die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit für bis zu fünf Jahre zu reduzieren.²⁹ Davon haben zum Stichtag 1. Dezember 2014 insgesamt 21 Beamtinnen (davon nur eine befristet Beschäftigte) Gebrauch gemacht.

b) Dual Career

Die Ruhr-Universität Bochum betrachtet die Förderung von Doppelkarriere-Paaren als wichtiges Rekrutierungsinstrument wissenschaftlicher Führungskräfte. Seit 2005 werden Doppelkarrierepaare in der Wissenschaft unterstützt. Bislang konnte für insgesamt 22 Paare in Bochum und der näheren Umgebung eine gemeinsame Lebens- und Arbeitsperspektive geschaffen werden. Seit 2012 waren darunter drei Fälle bei Berufungen in folgenden Konstellationen³⁰:

Professorin (W2)	=> 0,5-Stelle (E-13) Wiss. MA
Professor (W1)	=> 1,0-Stelle (E-13) Wiss. MA
Professor (W1)	=> 1,0-Stelle (E-13) MTV

Maßnahmen

- Ausbau der Dual-Career-Förderung.** Die konzeptionelle Ausgestaltung der Dual-Career-Unterstützung wird von der Hochschulleitung und dem Dezernat 3 in Kooperation mit dem Dezernat für PE/OE sowie den Personalräten für alle Statusgruppen weiter ausgebaut.
- Nachhaltigkeit der Maßnahmen im Rahmen der Charta Familie in der Hochschule.** Die Ruhr-Universität unterzeichnet im Jahr 2015 die Charta Familie in der Hochschule und wird dadurch Mitglied im gleichnamigen Best-Practice-Club. Die daraus erwachsenen Maßnahmen und Verpflichtungen werden vom Dezernat 3 verstetigt und kontinuierlich weiter entwickelt.
- Familienfreundliche Sitzungszeiten.** Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu gewährleisten, sollten Sitzungen an der gesamten RUB bis 16.00 Uhr beendet sein. Dies gilt auch für Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Das Rektorat ist bei der Terminierung seiner Sitzungszeiten bereits mit gutem Beispiel vorangegangen und kommuniziert dies offensiv in der Universität. Gleichzeitig sollten die Campus-Kitas wissenschaftsadäquatere Betreuungszeiten anbieten.
- Väter in Elternzeit.** Die Gruppe der Väter, die in Elternzeit gehen, wächst auch im wissenschaftlichen Bereich kontinuierlich. Die RUB erleichtert angehenden Vätern durch das Schaffen entsprechender Voraussetzungen die Entscheidung für eine familienbedingte „Auszeit“.
- Führungskräfte mit Familienaufgaben.** Führungskräfte, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren wollen/müssen, sollen auf Wunsch bei der Vereinbarkeit von Familie und ihrer Führungsaufgabe unterstützt werden anstatt sie von dieser zu entbinden.
- Maßnahmen für beurlaubte Mitarbeiter/innen.** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, sollen durch ein persönliches Beratungsgespräch spätestens

²⁹ Unter die Gründe für eine familiäre Teilzeitbeschäftigung fallen die Betreuung oder Pflege von minderjährigen Kindern oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen.

³⁰ Daten am 14.04.2015 vom Dezernat 3 gemeldet.

sieben Monate vor Ablauf des genehmigten Beurlaubungszeitraumes über für sie relevante Stellenausschreibungen informiert werden, um ihnen Wiedereinstiegsmöglichkeiten in den Beruf, auch auf einem anderen als ihrem bisherigen Arbeitsplatz, sofern sie die dafür erforderliche Qualifikation besitzen, zu bieten. Darüber hinaus wird angestrebt, beurlaubte Mitarbeiter/innen über Ausschreibungen zu unterrichten. Während der Beurlaubung soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden, z.B. durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen eine Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Die Einstellung von externen Aushilfskräften (Urlaubs- /Krankheitsvertretungen) ist erst möglich, wenn die Stelle auf Nachfrage hin nicht mit beurlaubten Mitarbeiter/innen besetzt werden kann. Dies ist aktenkundig zu machen.

7. **Flexible Arbeitszeiten.** In der Hochschule sind auf allen Ebenen und in allen Bereichen Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zu entwickeln. Die Personalverwaltung (Dezernat 3) informiert über alle Möglichkeiten der Reduzierung und Erhöhung der Arbeitszeit umfassend. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und Elternzeiten werden nicht als karrierehemmend bewertet. Hierdurch dürfen sich keine unbezahlten Mehrbelastungen ergeben. Näheres regeln die Dienstvereinbarungen.
8. **Statistik zur Flexibilität von Arbeitsprozessen.** Das Dezernat 3 erstellt parallel zur Laufzeit dieses Rahmenplans eine Statistik über die Anwendung und Laufzeit flexibler Arbeitszeitregelungen und Arbeitsorganisationsformen.
9. **Kostenloses Kinderessen in der Mensa.** Für Mitglieder der RUB, die ihre Kinder mit zum Arbeits- oder Studienort nehmen, sollte zumindest während der Mittagszeit eine kostenlose (Klein-) kindgerechte Mahlzeit zur Verfügung stehen.

Handlungsfeld Gleichstellungsbezogene Hochschulsteuerung

Die Hochschulleitung überwacht in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission die Umsetzung und Einhaltung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus erstellt die Hochschulverwaltung in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission jährlich eine Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstrukturen – unter besonderer Berücksichtigung der Studierenden- und Absolvent/innenzahlen, der Promotionen und Habilitationen. Diese universitäre Datenanalyse soll von den beteiligten Dezernaten (1, 2, 3) kontinuierlich im Sinne eines Gleichstellungscontrollings und gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements erstellt und fortgeschrieben werden. Grundlage ist eine geschlechtsspezifische Differenzierung aller Grunddaten der offiziellen Statistiken, die im Intranet einheitlich dokumentiert der Hochschulleitung, den Fakultäten, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten zur Verfügung gestellt werden.

16) Zielvereinbarungen zur Gleichstellung

Der Rahmenplan zur Gleichstellung wird seit 2010 durch die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung/dezentralen Gleichstellungspläne ergänzt, die die fachspezifischen Implikationen und Besonderheiten der 20 Fakultäten der RUB berücksichtigen. Nach der erfolgreichen Pilotphase werden die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung ab 2014 mit dem Hochschulentwicklungsplan (HEP) zeitlich synchronisiert.

Dazu werden in Gesprächen zwischen den Fakultäten, dem Rektorat, der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten auf der Grundlage von Personalstatistiken neue, nach dem Kaskadenmodell der DFG entwickelte, verbindliche Ziele für die verschiedenen Qualifikationsstufen vereinbart. Dabei werden die Fakultäten, deren Studentinnen-Anteil gering ist, Mindeststandards formulieren. Verantwortlich sind die Leitungen der Fakultäten, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten.

Die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung/dezentralen Gleichstellungspläne enthalten auch Zielvorgaben für die Berufung von Professorinnen an den Fakultäten. Sie werden ab dem Jahr 2015 flankiert von einer neuen, nach dem § 37a HG NRW errechneten Berufungsquote. Beide Instrumente werden von der Hochschulleitung als Leistungskriterium bei der internen Mittelverteilung und den gebündelten Freigabeverfahren mit den Fakultätsleitungen herangezogen.

Nach Inkrafttreten des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Ruhr-Universität Bochum berichtet das Rektorat dem Hochschulrat und dem Senat, ob die ergriffenen Maßnahmen im Sinne der oben beschriebenen Zielsetzung effektiv sind. Gegebenenfalls müssen weitergehende Maßnahmen in den Rahmenplan aufgenommen werden, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Maßnahmen

- I. **Ausarbeitung von Kennzahlen für das Gleichstellungscontrolling.** Zentrales Element dieses Gleichstellungscontrollings ist auch die Ausarbeitung von Kennzahlen und Indikatoren für Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie den zentralen Betriebseinheiten im Rahmen der dezentralen Gleichstellungspläne.

2. **Zwischenbilanz durch die Gleichstellungskommission.** Die Gleichstellungskommission evaluiert nach der Hälfte der Laufzeit des Hochschulentwicklungsplanes den Stand der erreichten Gleichstellungsziele und informiert das Rektorat über die Ergebnisse.
3. **Mittel für Gleichstellungsprojekte in den Fakultäten.** Die Fakultäten erhalten in einem schlanken Antragsverfahren ab dem Jahr 2015 jährlich 120.000 € p.a. für die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen.

17) Evaluationen

Erfolge in der Gleichstellung gelten als universitäres Leistungskriterium. Zu seinen Indikatoren zählt eine relative Anteilssteigerung von Frauen und Männern in den Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Gleichstellungsmaßnahmen, wie bspw. geschlechtergerechte Berufungspolitik, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, werden jeweils im Abstand von drei Jahren sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Zielsetzungen des Rahmenplans evaluiert. Verantwortlich sind die Gleichstellungskommission und das Rektorat. Die Ergebnisse der Evaluation finden Eingang in einen fortlaufenden Organisations- und Personalentwicklungsprozess.

Die Fakultäten und Einrichtungen werden in Bezug auf die Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen danach bewertet, ob sie ihre Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen. Bei Evaluationsverfahren (bspw. Lehrberichte, Entwicklungsgesprächen, gebündelte Freigabeverfahren) sind gleichstellungsrelevante Aspekte ebenfalls zu evaluieren und in der Entwicklung von Maßnahmen durch die Leitungen der Fakultäten und Einrichtungen zu integrieren.

18) Gender-Budgeting

Ziel von Gender Budgeting, das in NRW erstmals im Hochschulgesetz verankert ist, ist es, den universitären Haushalt auf geschlechtsspezifische Effekte hin zu überprüfen. Dabei geht es nicht einfach darum, ein umfangreiches Berichtswesen zu implementieren und im Anschluss daraus Gleichstellungsziele abzuleiten. Vielmehr geht es darum, eine den Gleichstellungszielen der RUB entsprechende zielgruppengenaue Verwendung von Mitteln zu gewährleisten. Dazu sollten auf folgenden Feldern Pilotprojekte gestartet werden:

- Personalhaushalt
- Ausstattung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Sachmitteln, Räumlichkeiten und Geräten.
- Förderprogramme im Bereich Forschung und Lehre
- Beteiligung von Frauen und Männern an der Steuerung von Ressourcen

Überdies informiert das Rektorat in einem zweijährigen Rhythmus die Gleichstellungsbeauftragte über geschlechtsdifferenzierte Daten bei Professuren. Dazu zählen insbesondere auch die Höhe des ruhestandsfähigen Gehalts, weiterer Leistungszulagen und zugeordnete Stellen und Sachmittel.

Handlungsfeld Gremien

19) Partizipation in Gremien

Nach § 11c HG NRW sind die Gremien, Auswahlkommissionen und Organen der Hochschulen geschlechterparitatisch zu besetzen (mit Ausnahme des Hochschulrats). Ist die entsprechende Besetzung nicht umsetzbar, sind die Ausnahmegründe in den Akten zu dokumentieren. Die folgenden Abschnitte beleuchten die aktuelle Situation in zentralen Gremien an der Ruhr-Universität Bochum.

a) Hochschulrat und Rektorat

Der Hochschulrat besteht aus sechs externen Mitgliedern, wovon zurzeit jeweils drei Positionen von Frauen und Männern besetzt sind.

Das Rektorat umfasst derzeit den Rektor, den Kanzler und drei Prorektor/innen. Drei dieser Ämter werden derzeit von einer Frau bekleidet.

Senat und Universitätskommissionen

Der Senat setzt sich aus 25 gewählten Mitgliedern zusammen, von denen derzeit lediglich 32 % Frauen sind.

Neben der Gleichstellungskommission gewährleistet derzeit nur die Kommission für Planung, Struktur und Finanzen eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern. Auffällig ist, dass im Vergleich zum letzten Rahmenplan Frauen in der Kommission für Lehre mit nur noch 25 % (in realen Zahlen drei von 12 Mitgliedern) deutlich unterrepräsentiert sind.

Abbildung 21: Frauen in zentralen Organen der RUB

Gremium	Mitglieder gesamt	Davon weiblich	Weibliche Stellvertreter	Vorsitz		
Hochschulrat	6	3	50,0 %	-	Mann	
Rektorat	5	3	60,0 %	-	Mann	
Senat	25	8	32,0 %	9	36,0 %	Mann
Gleichstellungskommission	8	4	50,0 %	4	50,0 %	Frau
Qualitätsverbesserungskommission	13	6	46,2 %	8	61,5 %	Frau
UKF (Forschung)	12	4	33,3 %	3	25,0 %	Mann
UKL (Lehre)	12	3	25,0 %	4	33,3 %	Frau
UKP (Planung, Struktur, Finanzen)	12	6	50,0 %	5	41,7 %	Mann

Quelle: Dezernat I (Bericht ausgegeben am 10.04.2015; Daten zum Rektorat vom 1.10.2015)

b) Dekanate

Die Dekan/innen, als Vertreter/innen und Vorsitzende ihrer jeweiligen Fakultät, werden durch die Fakultätsräte gewählt. Unter den 20 amtierenden Dekan/innen an der RUB gibt es in den Jahren 2014/2015 zwei Frauen.

Abbildung 22: Frauen in den Dekanaten der RUB

Dekanat (ohne Geschäftsführung oder Mitarbeiter/innen)	Mitglieder gesamt ³¹	Davon weiblich		Vorsitz	
Evangelisch-Theologische Fakultät	3	1		Frau	
Katholisch-Theologische Fakultät	1			Mann	
Fakultät für Philosophie und	2	2		Frau	
Fakultät für Geschichtswissenschaft	3			Mann	
Fakultät für Philologie	3			Mann	
Juristische Fakultät	3			Mann	
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft	3			Mann	
Fakultät für Sozialwissenschaft	3			Mann	
Fakultät für Ostasienwissenschaft	1			Mann	
Fakultät für Sportwissenschaft	2	1		Mann	
Fakultät für Psychologie	2	1		Mann	
Fakultät für Bau- und	2			Mann	
Fakultät für Maschinenbau	2			Mann	
Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	4	1		Mann	
Fakultät für Mathematik	2			Mann	
Fakultät für Physik und Astronomie	3			Mann	
Fakultät für Geowissenschaften	2			Mann	
Fakultät für Chemie und Biochemie	3			Mann	
Fakultät für Biologie und Biotechnologie	3			Mann	
Medizinische Fakultät	4			Mann	
RUB - Gesamtsumme	51	6	11,8	2	10,0

Quelle: [Fakultätenkonferenz](#) und Homepages der Dekanate (Stand: 1.10.2015)

Maßnahme

Geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Gremien der universitären Selbstverwaltung zu erreichen, müssen alle Gremien dem HG NRW entsprechend geschlechterparitätisch besetzt werden. In Bereichen der RUB, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen sie in Relation zur Größe der jeweiligen Statusgruppe in der Fakultät, ZWE oder Einrichtung, in den Gremien vertreten sein. Ist dies nicht umsetzbar, werden die Gründe in den jeweiligen Wahlunterlagen festgehalten.

³¹ Bezieht sich demnach nur auf die Dekan/innen, stellvertretenden Dekan/innen und Prodekan/innen.

Handlungsfelder Genderforschung/Diversity

20) Gender-Forschung

Mit der Marie-Jahoda-Gastprofessur, dem interdisziplinären Studiengang Gender Studies sowie den in den ZLV IV festgeschriebenen 5 Professuren des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW sowie seit 2015 einer weiteren entfristeten W2-Professur mit der Denomination „Gender Studies“ verfügt die Ruhr-Universität über einen – sowohl national als auch international – vielbeachteten Schwerpunkt auf dem Feld der Gender-Forschung. Dies hob auch die DFG bereits im Jahr 2011 in ihrer Rückmeldung auf den Zwischenbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der RUB hervor.

Darüber hinaus finden Gender-Aspekte zunehmend auch Eingang in Forschung und Lehre unterschiedlichster Studiengänge wie etwa der Evangelischen Theologie oder den Wirtschaftswissenschaften. Diesen erfreulichen Trend gilt es weiter zu stärken. Dabei können die durch die Gender Studies verfolgten Ansätze der Intersektionalität auch zu einer weiteren Profilbildung der RUB im Bereich „Diversity“ wesentlich beitragen.

21) Diversity

Im Jahr 2013 zeichnete die Ruhr-Universität die „Charta der Vielfalt“.

Darüber hinaus bietet das Gleichstellungsbüro seit dem Jahr 2014 eine Kontaktstelle für Trans* und Inter* Personen an der RUB an. Neben Vermittlungs-, Gesprächs- und Beratungsangeboten dient diese Kontaktstelle der Vernetzung sowie dem Austausch und richtet sich an *alle* Angehörigen der RUB, die Beratung benötigen oder Fragen im Umgang mit Betroffenen haben.³²

Maßnahmen

1. **Förderung der Gender Studies.** Die RUB strebt die Berücksichtigung des Forschungsfeldes bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidung über die Ausstattung von Fakultäten und der Festlegung der Zweckbestimmung von Professuren, an. Überdies werden die an der RUB ausgewiesenen Geschlechterprofessuren durch die beteiligten Fakultäten in ihrem jetzigen Umfang erhalten und – auch unterstützt durch die Teilnahme an Landesprogrammen – die interdisziplinären Aktivitäten ausgeweitet. Um den Geschlechter- und Diversitätsschwerpunkt an der RUB insgesamt weiterzuentwickeln, erscheint schließlich nachhaltige Förderung von Forschung und Lehre auf diesem Feld notwendig. Die Etablierung eines „Center for International Gender Studies“, das bundesweit einmalig wäre, könnte insbesondere dazu beitragen, das Forschungsprofil der RUB durch die Einwerbung von Drittmitteln und die gezielte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern, die nationale und internationale Sichtbarkeit durch Bündelung und Vernetzung der einzelnen Forschungsaktivitäten zu erhöhen. Nicht zuletzt könnte dies ebenfalls dazu beitragen, den Gender Studies-Studiengang durch neue internationale Kooperationen zu stärken.

³² Anonyme Kontaktaufnahme unter trans-inter@rub.de

2. **Studiengangskoordination Gender Studies.** Die Ruhr-Universität/die beteiligten Fakultäten stellen die Koordination des Studiengangs Gender Studies durch eine ausreichende personelle Ausstattung sicher.
3. **Gendergerechte Strukturförderung.** Die Fakultäten werden aufgefordert, bei der Strukturplanung entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote verstärkt zu berücksichtigen und in den Studien- und Prüfungsordnungen so zu verankern, dass damit prüfungsrelevante Studien- und Prüfungsleistungen erbracht werden können.
4. **Information über die Frauen- und Geschlechterforschung.** In der Studienberatung informieren die Fakultäten und Institute über das entsprechende Lehrangebot und die Methoden und Schwerpunkte der Frauen- und Geschlechterforschung des jeweiligen Faches.
5. **Würdigung der Ergebnisse der Gender Studies in Berufungskommissionen.** Im Sinne der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre würdigen Berufungskommissionen entsprechende Ansätze der Bewerberinnen und Bewerber positiv.
6. **Bereitstellung entsprechender Fachliteratur für die Gender Studies.** Die Bibliotheken der RUB stellen die für Frauen- und Geschlechterforschung notwendige Literatur zur Verfügung.

Handlungsfeld Campussanierung

22) Gendergerechtes Bauen im Rahmen der Campussanierung

Die Campus-Sanierung wird in den kommenden Jahren das Erscheinungsbild der RUB prägen und verändern. Die umfassende Erneuerung des gesamten Geländes bietet auch die Chance zu einer gendergerechteren Gestaltung des Campus – sowohl im Bereich der Gebäude selbst als auch der Außenanlagen.

Maßnahmen

1. **Frauenparkplätze.** Die Zahl der jetzigen Frauenparkplätze (derzeit: 3 Areale) bleibt auch im Zuge der Campus-Sanierung mindestens erhalten. Im Rahmen der Campus-Sanierung werden überdies die Möglichkeiten ausgelotet, den Bestand gebäudenaher Parkmöglichkeiten für Frauen zu erweitern und Frauenparkplätze auch für den Bereich der Medizin neu zu schaffen.
2. **Campus-Plan für Familien.** In Zusammenarbeit zwischen dem Dezernat 5.II und dem Gleichstellungsbüro entsteht im Jahr 2015 ein Campus-Plan für Familien, der sowohl einen Überblick über Still- und Wickelmöglichkeiten als auch Hinweise für die kinderwagen-gerechte Mobilität auf dem Campus enthält.
3. **Gendergerechter Standard für die Campussanierung.** Die Schaffung eines Standards für eine gendergerechte Campus-Sanierung schafft Planungssicherheit sowie kurze Wege bzw. Verlässlichkeit für die künftigen Nutzer/innen. Zu den Standards gehören in jedem Gebäude mindestens: die paritätische Verteilung von Damen- und Herrentoiletten, Wickelauflagen in Damen- und Herrentoiletten, ein Still- und Wickelraum pro Gebäude, die Möglichkeit zur Einrichtung eines mobilen Eltern-Kind-Arbeitszimmers bei Betreuungsgängen, Spielecken in allen Cafeterien sowie die Planung Kinderwagen-gerechter (barrierefreier) Wege zu den Gebäuden.
4. **Handyempfang und Hausalarm auf dem Campus.** Die Funktionsfähigkeit von Handyempfang und Hausalarmen sind auf dem gesamten Campusgelände sicherzustellen. Notrufnummern sowie die des Sicherheitsdienstes und Begleitservices werden hochschulöffentlich bekannt gemacht.
5. **Leitsystem, Ausleuchtung und Alarmsystem.** Eine übersichtliche Beschilderung, Wegweiser auf dem gesamten Campusgelände, ein angemessenes Alarmsystem sowie eine angemessene Ausleuchtung der Wege und der Frauenparkplätze (auch nach 22 Uhr) verbessern die Orientierung sowie das Sicherheitsgefühl der Nutzer/innen.

Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

23) Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten

a) Wahl und Amtszeiten

Gemäß § 24 Abs. 1 HG NRW bestellt der Senat im Rahmen der Aufgabe der Hochschule nach § 3 Abs. 4 HG NRW eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte) und bis zu drei Stellvertreterinnen in der Weise, dass jede der vier Statusgruppen durch eine Kandidatin vertreten wird. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen beträgt drei Jahre, die Amtszeit der studentischen Gleichstellungsbeauftragten ein Jahr.

Die RUB verabschiedet im Jahr 2015 eine neue Wahlordnung für die Gleichstellungsbeauftragten.

b) Stellenumfang und Ausstattung

Die wirksame Erfüllung der Dienstaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im erforderlichen Umfang im Rahmen des Haushalts gewährleistet. Dies bedeutet mindestens den Umfang der vollen regelmäßigen Arbeitszeit für die Gleichstellungsbeauftragte. Die Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag mindestens bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freizustellen. Der Gleichstellungsbeauftragten wird ein Budget zur Verfügung gestellt, das mindestens den Status Quo erhält. Darüber hinaus wird das Gleichstellungsbüro von einer/m Verwaltungsangestellten (2/3 der wöchentlichen Arbeitszeit) geführt und erhält zur Unterstützung eine/n wissenschaftliche/n Referentin/en mit mindestens 50% der wöchentlichen Arbeitszeit.

c) Aufgaben und Rechte

Die §§ 16-19 LGG bezüglich der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind zu beachten.

24) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

a) Wahl und Amtszeiten

Jede Fakultät, zentrale wissenschaftlichen Einrichtung und Betriebseinheit ab 20 Beschäftigte wählt eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen in der Weise, dass jede der vier Statusgruppen vertreten ist. Die Wahl und Bestellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie die Amtszeiten regelt die Wahlordnung.

b) Ausstattung

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von den Leitungen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen nach Art. 25 der Verfassung der RUB mit adäquaten Sachmitteln (z. B. SHK-Stunden als Aufwandsentschädigung, Entlastung in der Lehre durch kompensatorische Lehraufträge, Verlängerung befristeter Arbeitsverträge, SHK-Stunden für die studentischen Gleichstellungsbeauftragten) unterstützt und sie erhalten einen Raum. Die studentische Gleichstellungsbeauftragte kann sich im Sinne der studentischen Selbstverwaltung ihr Amt bescheinigen lassen.

c) Aufgaben und Rechte

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben folgende Verantwortungsbereiche:

- Stellungnahme zu den Zielvereinbarungen/dezentralen Gleichstellungspläne, die von den Leitungen zu erarbeiten sind;
- Beratung bei der Umsetzung des dezentralen Controllings über die Umsetzung der Zielvereinbarungen;
- In Absprache mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Stellungnahme zu Berufungsvorschlägen.
- Beratung von Beschäftigte/n und Studierenden der jeweiligen Fakultät, ZWE oder wissenschaftlichen Einrichtung in allen gleichstellungsrelevanten Fragen.
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen etwa im Rahmen der Reihe „Gleichstellung konkret“ sowie an den Vollversammlungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind zusammen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig von den jeweiligen Leitungen in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berühren. Sie können an den Sitzungen der Gremien teilnehmen; sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Ihnen sind alle Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

25) Gleichstellungskommission

Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten richtet die RUB eine Gleichstellungskommission nach § 24 Abs. 4 HG NRW und Art. 15 der Verfassung der RUB ein. Diese ist statusgruppen-übergreifend geschlechterparitätisch zu besetzen und durch den Senat zu wählen. Zu den Aufgaben der Gleichstellungskommission zählt die Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung sowie der dezentralen Gleichstellungspläne/Zielvereinbarungen zur Gleichstellung. Die Kommission wirkt an der internen Mittelvergabe mit, nimmt zu den Widersprüchen der Gleichstellungsbeauftragten Stellung und bereitet die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Die Gleichstellungskommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

26) Vollversammlung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

a) Vorsitzende

Die Vollversammlung (VV) wird durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aller Fakultäten, wissenschaftlichen und zentralen Einrichtungen der Ruhr-Universität Bochum unter dem Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gebildet.

b) Aufgaben

Die VV hat zum Ziel, die Koordination zwischen den Fakultäten, den anderen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie zentralen Betriebseinheiten zu gewährleisten. Sie wird mindestens zweimal in der Vorlesungszeit einberufen. Die Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können diese gleichermaßen einberufen. Die VV unterstützt die zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten der VV über ihre Arbeit in personellen, organisatorischen und strukturellen Fragen.

Maßnahmen-Bewertung

Im Folgenden sind die Maßnahmen, welche dem Rahmenplan von 2012 entstammen im Ampelformat nach dem aktuellen Status der Umsetzung bewertet. Dabei bedeutet

- Rot = nicht umgesetzt
- Gelb = in Arbeit
- Grün = erfolgreich umgesetzt

Maßnahme	Status
Maßnahmen für Studieninteressierte/Studierende und Absolvent/innen	
Praxisnahe und interdisziplinäre Ausgestaltung der Curricula	Rot
Eltern in den Berufs- und Studienwahlprozess einbinden	Gelb, Grün
Lehrerausbildung	Gelb
Role Models für Studierende	Rot, Gelb
Weiterführende gendergerechte Untersuchungen zum Übergang vom Bachelor in den Master	Rot
Geschlechtergerechte Absolvent/innen-Studie	Gelb
Maßnahmen für wissenschaftliche Beschäftigte	
Paritätische Besetzung von SHK-/WHK-Positionen	Gelb
Besetzung der Stellen im Mittelbau	Gelb
Wiederausschreibung von Stellen	Gelb
Weiterführung der geschlechtergerechten Personalentwicklung	Gelb
Gendersensible Aufbereitung der Daten von der Research School	Gelb
Netzwerke für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Ingenieurwissenschaften	Rot
Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf Leitungspositionen	
Tenure Track-Optionen	Gelb, Grün
Gendergerechte Fortentwicklung des Berufungsprogrammes	Grün
Diskussion über die Bedeutung der Habilitation	Grün
Aktive Berufungspolitik	Grün
Dokumentation der aktiven Rekrutierung	Gelb, Grün
Gender-Training für Berufungskommissionen und Berufungsbeauftragte	Rot, Gelb
Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen auf mindestens 30 %	Grün
Tagung zu diskriminierungsfreien Einstellungs- und Berufungsverfahren	Rot, Gelb
Maßnahmen zur gleichberechtigten Partizipation in Gremien	
Geschlechterparitätische Besetzung und Listenaufstellung	Gelb, Rot
Förderung der Gender Studies	Gelb
Studiengangskoordination Gender Studies	Gelb
Gendergerechte Strukturförderung	Rot
Auseinandersetzung mit der Frauen- und Geschlechterforschung	Rot
Information über die Frauen- und Geschlechterforschung	Rot
Würdigung der Ergebnisse der Gender Studies in Berufungskommissionen	Gelb, Grün
Bereitstellung entsprechender Fachliteratur für die Gender Studies	Gelb

<i>Maßnahmen für den MTV-Bereich</i>	
Wertschätzungskultur fördern bspw. durch Job-Rotation	
Familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	
Chancengleichheit für berufliche Karriereplanung	
Vergütungsgruppenstatistik	
Transparente Kriterienkataloge für Ein- und Höhergruppierungen	
Fortschreibung vorhandener Konzepte	
Role Models für Auszubildende	
<i>Maßnahmen im Rahmen der Campus-Sanierung</i>	
Frauenparkplätze	
Gendergerechter Standard für die Campussanierung	
Handyempfang und Hausalarm auf dem Campus	
Leitsystem und Ausleuchtung	
<i>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf</i>	
Nachhaltigkeit der Maßnahmen im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule	
Nachteilsausgleich aufgrund familiärer Verpflichtungen	
Einführung von Teilzeitstudiengängen	
Familienfreundliche Sitzungszeiten	
Väter in Elternzeit	
Familienfreundlicher Arbeitsplatz	
Führungskräfte mit Familienaufgaben	
Maßnahmen für beurlaubte Mitarbeiter/innen	
Flexible Arbeitszeiten	
Statistik zur Flexibilität von Arbeitsprozessen	
Kostenloses Kinderessen in der Mensa	
Ausbau der Dual-Career-Förderung	
<i>Maßnahmen zum fairen Umgang am Arbeits- und Studienplatz</i>	
Selbstverteidigungskurse	
Interne Kommunikation zum Thema Gewalt gegen Frauen	
Gefahrenquellen der räumlichen Anlagen	
Disziplinarische und rechtliche Maßnahmen	
Beratungsangebot für Betroffene	
<i>Maßnahmen zur Gleichstellungsbezogenen Hochschulsteuerung</i>	
Ausarbeitung von Kennzahlen für das Gleichstellungscontrolling	
Zwischenbilanz durch die Gleichstellungskommission	
Mittelzuweisung und „Tool Box Gleichstellungsprojekte“	

Umsetzen, Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Rahmenplan tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und wird nach Ablauf von drei Jahren von der Hochschulleitung, der Gleichstellungskommission, der VV der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit hin überprüft und entsprechend der Zielorientierung vom Senat fortgeschrieben. Ein entsprechender Entwurf wird von der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Ruhr-Universität Bochum vom 10.12.2015 sowie der Genehmigung des Rektorats vom 14.12.2015.

Bochum, den 06.12.2016

Der Rektor
der Ruhr-Universität Bochum
Universitätsprofessor Dr. Axel Schölmerich



Die Kanzlerin
der Ruhr-Universität Bochum
Dr. Christina Reinhardt



Gleichstellungsbeauftragte
der Ruhr-Universität Bochum
Dr. Beate von Miquel



Glossar

Beurlaubung	Unterbrechung des Fachstudiums für ein oder mehrere Semester bei fortbestehender Einschreibung. Voraussetzung: Wichtiger Grund wie z.B. Auslandsstudium, Examensvorbereitung, Krankheit, Wehr- oder Zivildienst. (Quelle IT NRW)
Fächergruppen	In der bundeseinheitlichen Studierenden- und Prüfungsstatistik werden inhaltlich verwandte Studienfächer einzelnen Studienbereichen zugeordnet, die wiederum zu neun großen Fächergruppen zusammengefasst werden. An der RUB wird zwischen 4 Fächergruppen unterschieden: <ul style="list-style-type: none"> • Geistes- und Gesellschaftswissenschaften • Ingenieurwissenschaften • Naturwissenschaften • Medizin
Fälle	Da ein/e Student/in mehrere Fächer gleichzeitig studieren kann, oder in der zeitlichen Abfolge wechseln kann, wird sie/er zusätzlich als Fall gezählt. Hier wird der einzelne Kopf für jedes Fach extra gezählt. Das heißt ein/e Student/in die/der für drei Fächer in unterschiedlichen Fachsemestern eingeschrieben ist, erzeugt drei Fälle (in jedem Fach einen) und wird dementsprechend mehrfach gezählt.
Köpfe	In der Studierendenstatistik unterscheidet man Studierende als Personen (Kopfzählung) und Studienfälle. Für die Kopfzählung wird immer nur die Belegung im 1. Fach ermittelt. Da in den Bachelor-Studiengängen des Zweifächer-Modells beide Studienfächer gleichberechtigt studiert werden, ist es rein zufällig, welches als erstes und welches als zweites Fach belegt wird. Bezogen auf die Personalstatistiken zählt bei der Kopfzählung jede/r Mitarbeiter/in, unabhängig davon, wie hoch ihre/seine vertragliche Arbeitszeit ist, gleich. Teilzeitfaktoren bleiben unberücksichtigt.
Fakultäten	20 Fakultäten ohne die Hochschulverwaltung, die Zentralbibliothek, das Rechenzentrum, zentrale Betriebs- und Versorgungseinrichtungen sowie zentrale wissenschaftliche und soziale Einrichtungen.
Stichtag	Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Dabei richten sich die Stichtage z. T. nach den Vorgaben der Landes- und Bundesstatistik. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt: 01.06. — Studierendendaten 01.07. — Absolvent/innendaten 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten 01.01. — Absolvent/innendaten
Studienjahr	Wintersemester zzgl. darauf folgendes Sommersemester (z.B. Studienjahr 2013 = Wintersemester 2012/2013 + Sommersemester 2013).
Vollzeitäquivalente	Die Berechnung des wissenschaftlichen Personals nach Vollzeitäquivalenten erfolgt anhand des Beschäftigtenumfangs und der Art der Tätigkeit (haupt- bzw. nebenberuflich). Hauptberufliches Personal in Vollzeit wird mit 1,0, hauptberufliches Personal in Teilzeit mit 0,5 und nebenberufliches Personal mit 0,2 Vollzeitäquivalenten gewichtet. (Quelle IT.NRW)

Checkliste – neue Maßnahmen

Maßnahme	Seite	Umsetzung
<i>Maßnahmen für Studieninteressierte/Studierende und Absolvent/innen</i>		
Eltern in den Berufs- und Studienwahlprozess einbinden	6	<input type="checkbox"/>
Lehrerausbildung	6	<input type="checkbox"/>
Role Models für Studierende	6	<input type="checkbox"/>
Nachteilsausgleich aufgrund familiärer Verpflichtungen	7	<input type="checkbox"/>
Flexible Kurzzeit-Kinderbetreuung	8	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Unterstützung für Beurlaubte Studierende	8	<input type="checkbox"/>
Mehr Transparenz bzgl. der Sonderregelungen gem. § 48 Abs. 5 Satz 5 HG NRW	8	<input type="checkbox"/>
Einführung von Teilzeitstudiengängen	8	<input type="checkbox"/>
Geschlechtergerechte Absolvent/innen-Studie	9	<input type="checkbox"/>
Gendergerechte Untersuchungen zum Übergang vom Bachelor in den Master	9	<input type="checkbox"/>
<i>Maßnahmen für wissenschaftlich Beschäftigte</i>		
Paritätische Besetzung von WHB-Positionen	10	<input type="checkbox"/>
Erfassung der vorliegenden Abschlüsse bei der Einstellung von WHKs	10	<input type="checkbox"/>
Besetzung der Stellen im Mittelbau	12	<input type="checkbox"/>
Wiederausschreibung von Stellen	12	<input type="checkbox"/>
Weiterführung der geschlechtergerechten Personalentwicklung	12	<input type="checkbox"/>
Übergänge erleichtern	12	<input type="checkbox"/>
Perspektiven für wissenschaftliche Beschäftigte schaffen	12	<input type="checkbox"/>
Gendersensible Aufbereitung der Daten durch der Research School	14	<input type="checkbox"/>
Erhebung von drop-out-Raten	14	<input type="checkbox"/>
Fortführung von <i>CrossIng</i>	14	<input type="checkbox"/>
<i>Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf Leitungspositionen</i>		
Tenure Track-Optionen	15	<input type="checkbox"/>
Gendergerechte Fortentwicklung des Berufungsprogrammes	15	<input type="checkbox"/>
Gender-Training für Berufungskommissionen und Berufungsbeauftragte	18	<input type="checkbox"/>
Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen auf mindestens 40 %	18	<input type="checkbox"/>
Frauenanteil auf Vertretungsprofessuren bei 40 %	18	<input type="checkbox"/>
Tagung zu diskriminierungsfreien Einstellungs- und Berufungsverfahren	18	<input type="checkbox"/>
Promotionen im Rahmen einer wissenschaftlichen Beschäftigung	20	<input type="checkbox"/>
Aktive Berufungspolitik	21	<input type="checkbox"/>
Gastprofessorinnen-Programm	21	<input type="checkbox"/>
Dokumentation der aktiven Rekrutierung	21	<input type="checkbox"/>
Dokumentation der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Berufungs- bzw. Auswahlkommissionen nach § 11c HZG NRW	22	<input type="checkbox"/>
<i>Maßnahmen für den MTV-Bereich</i>		
Wertschätzungskultur fördern etwa durch selbst gewählte Job-Rotation	24	<input type="checkbox"/>
Familiengerechte Fort- und Weiterbildungsangebote	24	<input type="checkbox"/>
Chancengleichheit für berufliche Karriereplanung	24	<input type="checkbox"/>
Gezielte Ausbildung bzw. Anwerbung von weiblichen Datenverarbeitungsangestellten	24	<input type="checkbox"/>
Rückkehrerinnen-Programm	24	<input type="checkbox"/>

Vergütungsgruppenstatistik	26	<input type="checkbox"/>
Transparente Kriterienkataloge für Ein- und Höhergruppierungen	27	<input type="checkbox"/>
Kaskadenmodell bei Höhergruppierungen	27	<input type="checkbox"/>
Fortschreibung vorhandener Konzepte	27	<input type="checkbox"/>
Role Models für Auszubildende	27	<input type="checkbox"/>
Mentoring-Programm für Auszubildende	28	<input type="checkbox"/>
Innerbetrieblicher Unterricht von Auszubildenden	28	<input type="checkbox"/>
Übernahme von Auszubildenden	28	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen für ein faires Personalmanagement		
European Charter for Researchers + Code of Conduct for the Recruitment of Researchers	29	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklungskonzept	29	<input type="checkbox"/>
Selbstbehauptungskurse	31	<input type="checkbox"/>
Interne Kommunikation zum Thema Gewalt gegen Frauen	31	<input type="checkbox"/>
Gefahrenquellen der räumlichen Anlagen	31	<input type="checkbox"/>
Disziplinarische und rechtliche Maßnahmen	31	<input type="checkbox"/>
Beratung von Betroffenen	31	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf		
Ausbau der Dual-Career-Förderung	33	<input type="checkbox"/>
Nachhaltigkeit der Maßnahmen im Rahmen der Charta Familie in der Hochschule	33	<input type="checkbox"/>
Familienfreundliche Sitzungszeiten	33	<input type="checkbox"/>
Väter in Elternzeit	33	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte mit Familienaufgaben	33	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen für beurlaubte Mitarbeiter/innen	33	<input type="checkbox"/>
Flexible Arbeitszeiten	34	<input type="checkbox"/>
Statistik zur Flexibilität von Arbeitsprozessen	34	<input type="checkbox"/>
Kostenloses Kinderessen in der Mensa	34	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Gleichstellungsbezogenen Hochschulsteuerung		
Ausarbeitung von Kennzahlen für das Gleichstellungscontrolling	35	<input type="checkbox"/>
Zwischenbilanz durch die Gleichstellungskommission	36	<input type="checkbox"/>
Mittel für Gleichstellungsprojekte in den Fakultäten	36	<input type="checkbox"/>
Geschlechterparitätische Besetzung und Listenaufstellung	38	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen im Handlungsfeld Gender-Forschung und Diversity		
Förderung der Gender Studies	39	<input type="checkbox"/>
Studiengangskoordination Gender Studies	39	<input type="checkbox"/>
Gendergerechte Strukturförderung	40	<input type="checkbox"/>
Information über die Frauen- und Geschlechterforschung	40	<input type="checkbox"/>
Würdigung der Ergebnisse der Gender Studies in Berufungskommissionen	40	<input type="checkbox"/>
Bereitstellung entsprechender Fachliteratur für die Gender Studies	40	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen im Rahmen der Campus-Sanierung		
Frauenparkplätze	41	<input type="checkbox"/>
Campus-Plan für Familien	41	<input type="checkbox"/>
Gendergerechter Standard für die Campussanierung	41	<input type="checkbox"/>
Handyempfang auf dem Campus	41	<input type="checkbox"/>
Leitsystem und Ausleuchtung	41	<input type="checkbox"/>

Anmerkungen