



Amtliche Bekanntmachungen

Herausgeber: Der Rektor der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Redaktion: Justitiariat, Tel. 81-11764

Nr.: 11/2009

Düsseldorf, den 27. April 2009

- Seite 2 Ordnung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät für die Verleihung der Bezeichnung außerplanmäßige Professorin vom 7. April 2009
- Seite 5 Ordnung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät für die Verleihung der Bezeichnung Honorarprofessorin vom 7. April 2009
- Seite 7 Frauenfönderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2008 – 2011 vom 27. Januar 2009

Im folgenden Text werden anstelle der Doppelbezeichnung die Personen und Funktionsbezeichnungen in weiblicher Form verwendet, stehen aber jeweils für die männliche und weibliche Form.

**Ordnung
der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
für die Verleihung der Bezeichnung
außerplanmäßige Professorin
vom 7. April 2009**

§ 1

Die Verleihung der Bezeichnung außerplanmäßige Professorin regelt das Hochschulgesetz (HG) in § 41. Die außerplanmäßige Professur kann demzufolge an Personen verliehen werden, die die Einstellungs Voraussetzungen einer Professorin nach § 36 HG erfüllen und in Forschung und Lehre hervorragende Leistungen erbringen

Die Verleihung der außerplanmäßigen Professur setzt in der Regel eine fünfjährige erfolgreiche selbständige Lehrtätigkeit voraus, die durch ein Gutachten nachzuweisen ist. Bei Vorliegen außergewöhnlicher Leistungen kann die Frist abgekürzt werden, muss jedoch mindestens drei Jahre betragen.

§ 2

Der Antrag auf Verleihung einer außerplanmäßigen Professur an die Dekanin kann durch die Mentorin (eine hauptamtlich tätige Hochschullehrerin mit Lehrbefugnis an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) oder durch die Kandidatin selbst erfolgen.

Mit dem Antrag auf Eröffnung des Verfahrens sind folgende Unterlagen der Kandidatin im Dekanat einzureichen:

1. Lebenslauf
2. Schriftenverzeichnis
3. Verzeichnis der abgehaltenen Lehrveranstaltungen
4. Habilitationsurkunden bzw. Nachweis habilitationsadäquater Leistungen (z. B. erfolgreiche Evaluierung als Juniorprofessorin)
5. Polizeiliches Führungszeugnis bei Personen, die nicht in einem Beamtenverhältnis stehen

§ 3

Die Mentorin (bzw. bei Fehlen einer Mentorin die geschäftsführende Leiterin des betroffenen Faches) stellt dem Fakultätsrat die Kandidatin vor und begründet den Antrag. Sofern die Kandidatin die Voraussetzungen des § 41 HG nachgewiesen hat und eine Empfehlung auf Eröffnung

3

des Verfahrens durch die betroffene Wissenschaftliche Einrichtung vorliegt, beschließt der Fakultätsrat die Eröffnung des Verfahrens. Liegt kein positives Votum der Wissenschaftlichen Einrichtung vor, so wird der Eröffnungsbeschluss in das Ermessen des Fakultätsrates gestellt.

§ 4

Nach der Eröffnung des Verfahrens bestimmt der Fakultätsrat in der Regel zwei auswärtige und eine interne Gutachterin. Die Mentorin (bzw. bei Fehlen einer Mentorin die geschäftsführende Leiterin des betroffenen Faches) holt die Gutachten ein. Die Gutachten (mit Lebenslauf und Schriftenverzeichnis) liegen für Mitglieder des Fakultätsrates sieben Tage zur Einsicht aus.

§ 5

Die Mentorin (bzw. bei Fehlen einer Mentorin die geschäftsführende Leiterin des betroffenen Faches) berichtet dem Fakultätsrat über das Begutachtungsverfahren. Danach fasst der Fakultätsrat einen Beschluss über die Verleihung der außerplanmäßigen Professur.

§ 6

Die Kandidatin kann der Dekanin vor der abschließenden Beschlussfassung im Fakultätsrat jederzeit schriftlich mitteilen, dass sie den Antrag zurück zieht. Wird der Antrag nach Eröffnung des Verfahrens zurückgezogen oder wird ein Antrag vom Fakultätsrat negativ beschieden, so braucht eine erneute Eröffnung des Verfahrens nur beschlossen werden, wenn zusätzliche Leistungen vorliegen.

Fehlende hervorragende Leistungen in der Lehre müssen durch weitere Lehrleistungen im Umfang von mindestens drei Jahren nachgewiesen werden.

Fehlende hervorragende Leistungen in der Forschung müssen durch wissenschaftliche Publikationen erbracht werden, die zeitlich nach der Ablehnung des apl-Antrags erschienen sind.

§ 7

Die Verleihung kann widerrufen werden, wenn die Berechtigte durch ihr Verhalten das Ansehen oder das Vertrauen, das ihre Stellung erfordert, verletzt oder ohne wichtigen Grund die Lehrtätigkeit an der vorschlagenden Hochschule mehr als zwei Jahre nicht ausgeübt wurde, ohne dass die Berechtigte das 65. Lebensjahr vollendet hat. Die Verleihung kann zurückgenommen werden, wenn ein Grund vorliegt, der bei einer Beamtin die Rücknahme der Ernennung rechtfertigen würde. Die Verleihung erlischt mit der Umhabilitation an eine andere Hochschule.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fakultätsrates der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 03. Februar 2009

Düsseldorf, den 07.04.2009

Der Rektor
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



Hans Michael Piper
Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil.

Im folgenden Text werden anstelle der Doppelbezeichnung die Personen und Funktionsbezeichnungen in weiblicher Form verwendet, stehen aber jeweils für die männliche und weibliche Form.

**Ordnung
der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
für die Verleihung der Bezeichnung
Honorarprofessorin
vom 7. April 2009**

§ 1

Die Verleihung der Bezeichnung Honorarprofessorin regelt das Hochschulgesetz (HG) in § 41. Die Honorarprofessur kann demzufolge an Personen verliehen werden, die auf einem an der Hochschule vertretenen Fachgebiet hervorragende Leistungen in der beruflichen Praxis bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden oder hervorragende Leistungen in Forschung, Kunst und Lehre, künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Kunstausübungen erbringen, die den Anforderungen für hauptberufliche Professorinnen entsprechen.

Die Kandidatin soll in der Regel eine fünfjährige erfolgreiche selbständige Lehrtätigkeit im Umfang von mindestens zwei Semesterwochenstunden nachweisen.

§ 2

Die Anregung auf Verleihung einer Honorarprofessur erfolgt an die Dekanin von einem Mitglied der Gruppe der Hochschullehrerinnen des betreffenden Faches.

Mit dem Antrag auf Eröffnung des Verfahrens sind folgende Unterlagen der Kandidatin im Dekanat einzureichen:

1. Lebenslauf
2. Schriftenverzeichnis
3. Verzeichnis der abgehaltenen Lehrveranstaltungen
4. Polizeiliches Führungszeugnis bei Personen, die nicht in einem Beamtenverhältnis stehen

§ 3

Empfiehl auch die Wissenschaftliche Einrichtung die Verleihung, so beschließt der Fakultätsrat die Eröffnung des Verfahrens, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Liegt kein positives Votum der Wissenschaftlichen Einrichtung vor, so wird der Eröffnungsbeschluss in das Ermessen des Fakultätsrates gestellt. Der Beschlussfassung geht die Vorstellung der Kandidatin durch eine Fachvertreterin aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen voran.

6

§ 4

Nach der Eröffnung des Verfahrens bestimmt der Fakultätsrat in der Regel zwei auswärtige und eine interne Gutachterin. Die Gutachten werden von einer Hochschullehrerin des betroffenen Faches angefordert. Die Gutachten liegen für Mitglieder des Fakultätsrates sieben Tage zur Einsicht aus.

§ 5

Eine Hochschullehrerin des betroffenen Faches berichtet dem Fakultätsrat über das Begutachtungsverfahren. Danach fasst der Fakultätsrat einen Beschluss über die Verleihung der Honorarprofessur.

§ 6

Wird die Verleihung der Honorarprofessur vom Fakultätsrat abgelehnt, so muss über eine entsprechende Empfehlung des Fachausschusses erst nach drei Jahren erneut entschieden werden; ein Beschluss über eine frühere Verfahrensneueröffnung liegt im Ermessen des Fakultätsrates.

§ 7

Die Verleihung der Honorarprofessur enthält die Verpflichtung zu einer regelmäßigen Fortsetzung der selbständigen Lehrtätigkeit an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.


§ 8

Die Verleihung kann widerrufen werden, wenn die Berechtigte durch ihr Verhalten das Ansehen oder das Vertrauen, das ihre Stellung erfordert, verletzt oder ohne wichtigen Grund die Lehrtätigkeit an der vorschlagenden Hochschule mehr als zwei Jahre nicht ausgeübt wurde, ohne dass die Berechtigte das 65. Lebensjahr vollendet hat. Die Verleihung kann zurückgenommen werden, wenn ein Grund vorliegt, der bei einer Beamtin die Rücknahme der Ernennung rechtfertigen würde.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fakultätsrates der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 03. Februar 2009

Düsseldorf, den 07.04.2009

Der Rektor
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf


Hans Michael Piper
Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil.



**Frauenförderrahmenplan der
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf**

2008 - 2011

**Die Gleichstellungsbeauftragten
und
die Gleichstellungskommission
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf**

Inhaltsverzeichnis

PRÄAMBEL

1. GELTUNGSBEREICH UND FORTSCHREIBUNG	7
2. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE (§ 6 ABS. 2 LGG).....	7
3. MAßNAHMEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG IM RAHMEN DER PERSONALENTWICKLUNG.....	8
3.1 Stellenausschreibung	8
3.1.1 Art der Ausschreibung	8
3.1.2 Inhalt der Stellenausschreibung (§ 8 Abs. 4 – 5 LGG).....	8
3.1.3 Zusatzformel.....	8
3.1.4 Ausschreibung in Teilzeitform (§ 8 Abs. 6 LGG)	8
3.1.5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§ 17 Abs.1 Satz 1 LGG).....	9
3.2 Besetzung von Professuren	9
3.2.1 Besetzung und Mitarbeit in der Berufungskommission.....	9
3.2.2 Berufungsverfahren.....	9
3.2.3 Begründungspflicht (§ 6 Abs. 6 LGG).....	9
3.2.4 Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren (§ 7 Abs. 2 LGG)	10
3.2.5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§ 24 HFG).....	10
3.3 Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals.....	10
3.3.1 Vorschlagsrecht	10
3.3.2 Auswahlverfahren (§ 9 LGG).....	10
3.3.3 Begründungspflicht (§§ 6 Abs. 6 und 19 LGG).....	11
3.3.4 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 17, 18, 19 LGG und § 24 HFG).....	11
3.4 Stellenbesetzung und Stellenbewertung von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	12
3.4.1 Auswahlverfahren	12
3.4.2 Begründungspflicht.....	12
3.4.3 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	12

3.4.4 Stellenbewertung	12
3.5 Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Ausbildungsplätze (§§ 7 und 10 LGG, § 24 HFG)	12
3.5.1 Entscheidungsquote (gem. § 7 LGG).....	12
3.5.2 Befähigungsprofil	13
3.5.3 Unzulässige Fragen im Auswahlverfahren (§ 9 Abs. 3 LGG).....	13
3.5.4 Benachteiligungsverbot (§ 13 Abs. 4 LGG)	13
4. QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER BERUFLICHEN CHANCEN SOWIE FORT- UND WEITERBILDUNG ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN	14
4.1 Allgemeines (§ 11 LGG)	14
4.2 Spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen.....	14
4.3 Qualifizierung für Professorinnen und Wissenschaftlerinnen.....	15
4.3.1 Promotion und Habilitation	15
4.3.2 Stipendien	15
4.3.3 Auslandsaufenthalt.....	15
4.3.4 Vertretungsprofessuren und Lehraufträge.....	15
4.4 Qualifizierung für die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	16
4.4.1 Veranstaltungsrahmen (§ 11 Abs. 4 LGG).....	16
4.4.2 Personalentwicklung.....	16
5. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF (§ 13 ABS. 1, 2, 3, 5, 6, 7 LGG)	17
5.1. Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung (Flexibilisierung der Arbeitszeit).....	17
5.2 Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit, Arbeitsplatzteilung.....	17
5.3 Beurlaubung (§ 14 LGG)	17
5.3.1 Information durch die Personalverwaltung	18
5.4 Kinderbetreuung.....	18
6. STUDIUM.....	19
6.1 Informationsangebote vor dem Studium	19
6.2 Geschlechtsspezifische Evaluation.....	19
6.3 Frauenförderangebote während des Studiums	19
6.4 Studentische Hilfskräfte	20
6.5 Kinderbetreuung.....	20
6.6 Anerkennung von Kinderbetreuung und Schwangerschaft.....	20

6.7	Verlängerung von Prüfungsfristen	20
6.8	Sicherheit auf dem Campus	20
7.	FÖRDERUNG VON FRAUENFORSCHUNG UND FRAUENSTUDIEN	21
8.	MAßNAHMEN ZUR VERHINDERUNG VON GEWALT, SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GESCHLECHTSPEZIFISCHER DISKRIMINIERUNG	21
8.1	Grundsätze	21
8.2	Präventive Maßnahmen	22
8.3	Schutz vor sexueller Belästigung	22
8.3.1	Tatbestand	22
8.3.2	Rechte der Betroffenen	23
8.3.3	Sanktionen	23
8.3.4	Benachteiligungsverbot gem. § 7, Maßregelungsverbot gem. § 16 und Beweislast gem. § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	23
9.	SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG	24
10.	BETEILIGUNG VON FRAUEN IN DER UNIVERSITÄREN SELBSTVERWALTUNG (§ 12, 1 LGG).....	24
11.	QUALITÄTSSICHERUNG.....	24
12.	BERICHTSPFLICHT	25
12.1	Berichte	25
13.	AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN (§§ 16, 17, 18, 19 LGG, § 24 HFG).....	25
14.	INKRAFTTRETEN UND VERÖFFENTLICHUNG.....	26

Präambel

Der Senat der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat in seiner Sitzung vom **27.01.2009** beschlossen, der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf diesen aktualisierten bzw. modifizierten Frauenförderrahmenplan zu geben.

Grundlagen des Frauenförderrahmenplanes sind Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 sowie das Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) vom 31. Oktober 2006.

Ziel dieses Frauenförderrahmenplanes ist die Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Zur Verwirklichung dessen werden für alle Gruppen der Universität Rahmenbedingungen geschaffen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

1. Geltungsbereich und Fortschreibung

Der Frauenförrahmenplan findet uneingeschränkt Anwendung für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Hochschulpersonal (*die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*) sowie für die Studierenden der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Des Weiteren gilt der § 5a Abs. 1, 2, 6 und 7 LGG.

§ 5a Abs. 1: „(...) In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.“

§ 5a Abs. 2: „In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen.“

§ 5a Abs. 6: „Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.“

§ 5 Abs. 7: „Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen und deren medizinischen Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes.“

2. Bestandsaufnahme und Analyse (§ 6 Abs. 2 LGG)

§ 6 Abs. 2: „Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.“

3. Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung

3.1 Stellenausschreibung

3.1.1 Art der Ausschreibung

Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, für die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst hochschul-intern. Das gilt auch für Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden.

3.1.2 Inhalt der Stellenausschreibung (§ 8 Abs. 4 – 5 LGG)

§ 8 Abs. 4: *„In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“*

§ 8 Abs. 5: *„Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.“*

3.1.3 Zusatzformel

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen zu einer Bewerbung auffordern. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ggf. einer der folgenden Sätze aufzunehmen:

- a) *„Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf strebt an, Frauen im Rahmen des LGG zu fördern, und begrüßt daher die Bewerbung von Frauen.“*
- b) *„Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und begrüßt daher die Bewerbung von Wissenschaftlerinnen.“*

3.1.4 Ausschreibung in Teilzeitform (§ 8 Abs. 6 LGG)

§ 8 Abs. 6: *„Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschriften.“*

3.1.5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§ 17 Abs.1 Satz 1 LGG)

§ 17 Abs. 1,1 und 1,2.: *„Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für*

1. *soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;*
2. *die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.“*

Des Weiteren gilt § 18 LGG.

3.2 Besetzung von Professuren

3.2.1 Besetzung und Mitarbeit in der Berufungskommission

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beachtet bei der Besetzung von Berufungskommissionen den Grundsatz der Gleichberechtigung. Jeder Berufungskommission muss mindestens eine Wissenschaftlerin angehören, möglichst eine Professorin. Aus jeder weiteren Gruppe der Mitglieder der Hochschule soll mindestens eine Frau entsandt werden (gem. § 12 LGG).
- (2) Solange Professorinnen und Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert und damit durch die gesetzlich vorgeschriebene Mitarbeit in Berufungsverfahren überproportional belastet sind, sind sie auf Antrag den individuellen Gegebenheiten entsprechend zu entlasten.
- (3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann in den Berufungskommissionen von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vertreten werden. Zu den Rechten der Stellvertreterinnen siehe § 18 LGG.

3.2.2 Berufungsverfahren

- (1) Siehe § 38 HFG.
- (2) Bei der Einholung von Gutachten in Berufungsverfahren ist bei der Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter der Grundsatz der Gleichberechtigung zu beachten.

3.2.3 Begründungspflicht (§ 6 Abs. 6 LGG)

§ 6 Abs. 6: *„Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zu Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.“*

3.2.4 Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren (§ 7 Abs. 2 LGG)

§ 7 Abs. 2: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.“

3.2.5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§ 24 HFG)

§ 24 Abs. 1 und 2 HFG: „(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Präsidiums, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung. Wählbar sind Hochschullehrerinnen und weibliche Mitglieder der Gruppen nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 sowie Nr. 3, wenn sie ein Hochschulstudium abgeschlossen haben; von dem Erfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums sind die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten ausgenommen. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszuschreiben.

(2) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.“

3.3 Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals

3.3.1 Vorschlagsrecht

Die Professorin oder der Professor bzw. die Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht für die Besetzung der Stelle bzw. für eine Beförderung oder Höhergruppierung.

3.3.2 Auswahlverfahren (§ 9 LGG)

§ 9 Abs. 1: „In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig."

3.3.3 Begründungspflicht (§§ 6 Abs. 6 und 19 LGG)

3.3.4 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 17, 18, 19 LGG und § 24 HFG)

§ 18 Abs. 1: „Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974, zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Oktober 2007.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden."

§ 19 Abs. 1: „Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

Abs. 2: Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung."

3.4 Stellenbesetzung und Stellenbewertung von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

3.4.1 Auswahlverfahren

3.3.2 gilt entsprechend

3.4.2 Begründungspflicht

3.3.3 gilt entsprechend.

3.4.3 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

3.3.4 gilt entsprechend.

3.4.4 Stellenbewertung

Die für Stellen der Beschäftigten in frauenspezifischen Berufen durchgeführte Stellenbewertung ist auf Antrag der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers auf die im Einzelfall erforderliche Qualität der Arbeitsleistung zu überprüfen. Spätestens jedoch bei Stellenneubesetzung ist zu überprüfen, ob bei der Qualität der Arbeitsleistung, die die Stelle erfordert, die bisherige Vergütung angemessen ist. Wird hierbei festgestellt, dass höherwertige Tätigkeiten erfüllt werden, ist die Verwaltung bestrebt, die Stelle nach Maßgabe der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten anzuheben.

3.5 Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Ausbildungsplätze (§§ 7 und 10 LGG, § 24 HFG)

3.5.1 Entscheidungsquote (gem. § 7 LGG)

§ 7 Abs.1: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses ... bevorzugt zu berücksichtigen. ...

Abs. 2: Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in den Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers

liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

Abs. 3: Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2 a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

Abs. 4: Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25a HG. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Abs. 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Abs. 5: Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg."

3.5.2 Befähigungsprofil

Im Auswahlverfahren ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gem. Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz zu entscheiden. Dabei sind Qualifikationen zu berücksichtigen, z.B. in Familie, Politik und Kultur erworbene Kompetenzen, Interdisziplinarität und bei Dienstkräften mit Leitungsfunktion deren Beitrag zur Förderung der Gleichberechtigung von Frau und Mann bei der Personalplanung, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

3.5.3 Unzulässige Fragen im Auswahlverfahren (§ 9 Abs. 3 LGG)

§ 9 Abs. 3: „Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.“

3.5.4 Benachteiligungsverbot (§ 13 Abs. 4 LGG)

§ 13 Abs. 4: „Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit

gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken."

4. Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen sowie Fort- und Weiterbildung zur Förderung von Frauen

4.1 Allgemeines (§ 11 LGG)

- (1) Die Beschäftigten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf haben im Rahmen der finanziellen und dienstlichen Möglichkeiten Anspruch auf Fort- und Weiterbildung. Die Teilnahme an solchen Maßnahmen soll während der Arbeitszeit ermöglicht werden. Hierfür sind die Veranstaltungen so zu planen, dass Frauen und Männer mit familiären Pflichten an ihnen teilnehmen können.

§ 11 Abs. 3 Satz 2: „(...) Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten."

- (2) Teilzeitbeschäftigten ist Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang zu gewähren.
- (3) *§ 14 Abs. 7 LGG: „Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.*
- (4) Bei der Einsetzung von Leiterinnen/Leitern und Referentinnen/Referenten bei Fort- und Weiterbildungsangeboten ist der Gleichberechtigungsgrundsatz strikt anzuwenden.

4.2 Spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen

Ein spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen ist in ausreichendem Umfang anzubieten. Dieses umfasst u. a. folgende Veranstaltungen:

- Angebote zu frauenspezifischen Themen
- Rhetorik- und Kommunikationskurse
- Managementtraining
- Berufsspezifische Maßnahmen und qualifizierende Wiedereinstiegsmaßnahmen
- Neue Kommunikations- und Informationstechnologien und ihre Handhabung.

4.3 Qualifizierung für Professorinnen und Wissenschaftlerinnen

4.3.1 Promotion und Habilitation

Bei der Vergabe von Stellen mit Promotions- und Habilitationsmöglichkeit ist der Grundsatz der Gleichberechtigung einzuhalten.

4.3.2 Stipendien

- (1) Die Hochschulleitung setzt sich dafür ein, dass zusätzliche Stipendien zur Promotion und Habilitation für Frauen eingerichtet werden. Stipendien, auf deren Vergabe die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf Einfluss hat, sind entsprechend dem Anteil der Absolventinnen an den Absolventen des jeweiligen Faches, zumindest jedoch zur Hälfte an Frauen zu vergeben, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (2) Die Voraussetzungen für die Vergabe der Stipendien sind generell auf nachteilige Wirkungen von Altersgrenzen, die wegen Erfüllung familiärer und pflegerischer Aufgaben der Bewerberinnen/Bewerber überschritten werden, zu überprüfen und ggf. zu ändern.
- (3) Die Stipendiatin oder der Stipendiat kann im Falle besonderer familiärer und pflegerischer Aufgaben das Arbeitsvorhaben unterbrechen und in vollständigem Umfang nach Beendigung der Unterbrechung fortsetzen.
- (4) Die Stipendien können als Teilstipendien (1/2 - bzw. 2/3 - Stipendien) mit entsprechend verlängerter Laufzeit vergeben werden.
- (5) Im Übrigen setzt sich die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bei anderen Stipendiengebern dafür ein, dass auch deren Stipendien entsprechend dieser Bedingungen vergeben werden.

4.3.3 Auslandsaufenthalt

Aufenthalte deutscher Wissenschaftlerinnen im Ausland werden besonders unterstützt, z. B. durch Freistellung.

4.3.4 Vertretungsprofessuren und Lehraufträge

Wissenschaftlerinnen sind verstärkt bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren und bei der Vergabe von Lehraufträgen zu berücksichtigen.

4.4 Qualifizierung für die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

4.4.1 Veranstaltungsrahmen (§ 11 Abs. 4 LGG)

§ 11 Abs. 4: „In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.“

4.4.2 Personalentwicklung

Nach Maßgabe der Ressourcen, die die Verwaltungen in der Lage sind für Maßnahmen in der Personalentwicklung bereitzustellen, gilt Folgendes:

- (1) Die Dienststelle erstellt Qualifizierungskonzepte, insbesondere für Mitarbeiterinnen der unteren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen, damit diese Qualifizierungsvoraussetzungen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erwerben können.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Ausbildungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt an Frauen zu richten. Soweit die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf diese Qualifizierungsmaßnahmen nicht selbst anbieten kann, ist der Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit anderen Institutionen anzustreben, die die entsprechenden Abschlüsse ermöglichen. Auf der Grundlage einer langfristigen Personalplanung überprüft die Dienststelle, ob Universitätsbedienstete bei zu besetzenden höherwertigen Stellen auf die Übernahme dieser höherwertigen Tätigkeiten hin qualifiziert werden können.
- (3) Mitarbeiterinnen, die ihr Interesse an der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten der Dienststelle angezeigt haben, sind von ihr über geeignete Qualifizierungsmaßnahmen rechtzeitig zu informieren. Die Anzeige kann auf Wunsch der Mitarbeiterin in ihrer Personalakte vermerkt werden. Die Teilnahme ist zu ermöglichen und zu unterstützen. Sie darf nur versagt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe es erfordern. Zwingend bedeutet die konkrete Unverzichtbarkeit der vollen Arbeitskraft der antragstellenden Person. Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung in keinem Fall aus. Die Gründe sind der Antragstellerin ggf. schriftlich darzulegen. Hat die Dienststelle ausreichend Gelegenheit für die erforderlichen organisatorischen Änderungen gehabt und stehen zwingende dienstliche Belange nicht mehr entgegen, muss die Teilnahme ermöglicht werden.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 13 Abs. 1, 2, 3, 5, 6, 7 LGG)

5.1. Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung (Flexibilisierung der Arbeitszeit)

§ 13 Abs. 1 LGG: „Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

5.2 Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit, Arbeitsplatzteilung

- (1) § 13 Abs. 2 LGG: „Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten den Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.“
- (2) § 13 Abs. 3 LGG: „Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.“
- (3) § 13 Abs. 5 LGG: „Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.“
- (4) § 13 Abs. 6 LGG: „Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Abs. 3 ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.“
- (5) § 13 Abs. 7 LGG: „Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.“

5.3 Beurlaubung (§ 14 LGG)

§ 14 Abs. 1: „Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von 3 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.“

Abs. 2: Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

Abs. 3: § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

Abs. 4: Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Abs. 5: Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

Abs. 6: Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Abs. 7: Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Abs. 8: Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend."

5.3.1 Information durch die Personalverwaltung

Das Personaldezernat der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten die Beschäftigten durch ein Merkblatt über Mutterschutz, Erziehungsurlaub, die Möglichkeiten der Beurlaubung und der Freistellung sowie über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu informieren. Das Merkblatt ist entsprechend der Gesetzeslage regelmäßig zu aktualisieren (siehe auch § 13, 5 LGG).

5.4 Kinderbetreuung

- (1) Im FamilienBeratungsBüro wird durch eine professionelle und individuelle Beratung und Betreuungsvermittlung die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Leben mit Kindern ermöglicht. Zu diesem Zweck hat die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf einen Vertrag mit einem professionellen Unternehmen (Familienservice) zur Vermittlung von Notfallbetreuungen abgeschlossen.
- (2) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bemüht sich um die Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kleinkinder. In Zusammenarbeit mit der Stadt Düsseldorf und dem Studentenwerk Düsseldorf als Trägergemeinschaft wird die Heinrich-Heine-Universität ein Familiencenter auf dem Campus einrichten.
- (3) Zudem soll eine Babysitting-Börse im Internet installiert werden. Die Qualifizierungsmaßnahmen der Babysitterinnen und Babysitter sollen von der Heinrich-Heine-Universität getragen werden.
- (4) Seit Herbst 2008 hat eine Erweiterung des Ferienbetreuungsangebots für Kinder von Beschäftigten und Studierenden stattgefunden. Nunmehr wird die Ferienbetreuung auch in der ersten Woche der offiziellen Herbstferien angeboten.
- (5) Entlastende alternative Projekte sollen durch die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf unterstützt werden.

6. Studium

6.1 Informationsangebote vor dem Studium

Die Fachbereiche und Institute sowie die zentrale Studienberatung entwickeln Konzepte, wie vermehrt Schülerinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind - hier sei besonders auf die naturwissenschaftlichen Fachbereiche hingewiesen-, motiviert werden können. Die Aktivitäten sind hierfür im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten durch Bereitstellung der Haushaltsmittel für Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen. Maßnahmen im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit können u. a. sein:

- die Versorgung der Berufsberatungseinrichtungen der Arbeitsämter mit Informationsmaterial
- die regelmäßige Information von Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülervertretungen über Studien- und Berufsperspektiven von Frauen in den betreffenden Fächern
- die Erstellung spezieller Broschüren für Frauen, die besonders über Frauenforschungsthemen an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und über Studiengänge mit geringem Frauenanteil informieren
- die Durchführung von Veranstaltungen für Frauen zu diesem Thema am "Tag der Forschung" und "Tag der offenen Tür"
- die Teilnahme am „Girl's Day“, um junge Frauen zur Aufnahme eines naturwissenschaftlichen Studiums zu motivieren

6.2 Geschlechtsspezifische Evaluation

Die wissenschaftlichen und zentralen Einrichtungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf entwickeln geschlechtsspezifische Evaluationskriterien. Anhand dieser Kriterien werden Befragungen unter den Studentinnen durchgeführt, um die frauenspezifischen Gründe für einen Veranstaltungs- oder Studienabbruch zu ermitteln. Dies wird öffentlich dokumentiert und ausgewertet. Anhand der Ergebnisse dieser Evaluation werden geeignete Maßnahmen entwickelt, um die Zahl der Veranstaltungs- und Studienabbrüche zu reduzieren.

6.3 Frauenförderangebote während des Studiums

- (1) Es wird angestrebt, Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. abzuschließen, mit dem Ziel Praktika und Arbeitsplätze für Studentinnen in ausreichender Zahl anzubieten.
- (2) Nach Maßgabe finanzieller Möglichkeiten wird im Rahmen des Hochschulsportes regelmäßig ein vielseitiges Sportprogramm für Frauen angeboten.
- (3) Qualifizierte Studentinnen sollen bereits während des Studiums durch die Lehrenden des jeweiligen Fachbereichs zu einer Promotion ermutigt werden.

6.4 Studentische Hilfskräfte

- (1) Die Verwaltung erstellt eine Übersicht, wie die Mittel für studentische Hilfskräfte geschlechtsspezifisch verteilt sind. Alle 2 Jahre wird evaluiert, wie sich das Zahlenverhältnis verändert hat.
- (2) § 6 Abs. 6 LGG gilt entsprechend.

6.5 Kinderbetreuung

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf stellt in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk den Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder studentischer Eltern fest und teilt dies der Gleichstellungsbeauftragten mit. Sie soll darauf hinwirken, dass die erforderliche Zahl an Plätzen für die Kinder der Studierenden eingerichtet wird. Dabei soll vor allem auf die Versorgung von Kindern im Kleinstkindesalter geachtet werden. Die Öffnungszeiten und Organisationsform der Kinderbetreuungseinrichtungen sollen den Bedürfnissen der betroffenen studentischen Eltern angepasst werden (z.B. ganztägige und stundenweise Betreuung).
- (2) Die Heinrich-Heine-Universität wird Eltern-Kind-Räume in jeder Fakultät und in der Universitätsbibliothek einrichten.
- (3) Entlastende alternative Projekte sollen unterstützt werden.

6.6 Anerkennung von Kinderbetreuung und Schwangerschaft

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf erkennt Kinderbetreuung und Schwangerschaft, wenn dadurch eine ordnungsgemäße Durchführung des Studiums nicht möglich ist, als wichtige Gründe für die Beurlaubung vom Studium im Sinne der Einschreibungsordnung an.

6.7 Verlängerung von Prüfungsfristen

Mutterschutz- und Erziehungsurlaubszeiten werden auf Wunsch der Studentin bei der Terminierung von Prüfungen berücksichtigt und, soweit gesetzlich möglich, auf Prüfungsfristen angerechnet. Die Hochschulprüfungsordnungen sind, soweit nicht bereits geschehen, nach § 64 Abs. 5 HFG dahingehend zu ergänzen.

6.8 Sicherheit auf dem Campus

Die Universität zeichnet nach Maßgabe ihrer finanziellen Möglichkeiten dafür verantwortlich, durch gezielte Maßnahmen das subjektive Sicherheitsempfinden auf dem Campus zu erhöhen. Dies gilt vor allem für die Abendveranstaltungen auf dem Campus (vgl. 8.2).

7. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien

- (1) Alle wissenschaftlichen Einrichtungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion für methodologische und inhaltliche Probleme der Geschlechterforschung zu schaffen. Die beiden bereits existierenden Gender-Lehrstühle der Heinrich-Heine-Universität sind an ihren speziellen Lehr- und Forschungsauftrag gebunden.
- (2) Die Geschlechterforschung wird bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei der Strukturplanung der Fakultäten der Heinrich-Heine-Universität, im Hinblick auf Zweckbestimmung und Besetzung von Professuren berücksichtigt.
- (3) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Geschlechterforschung durch und dokumentiert sie gesondert in ihrem Forschungsbericht. Die Bestandsaufnahme beinhaltet unter anderem eine Statistik über Inhalte, Anzahl und Art der Forschungsprogramme und Lehrveranstaltungen sowie das Geschlecht und den Status des wissenschaftlichen Personals und der Lehrenden.
- (4) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf unterstützt Initiativen zur inhaltlichen und organisatorischen Koordination von Geschlechterforschung, indem sie erforderliche Haushaltsmittel für Sach- und Personalbedarf im Haushaltsplan bereitstellt. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich auch durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und die Veranstaltung von Symposien.
- (5) Die Universitäts- und Landesbibliothek stellt nach Maßgabe verfügbarer Ressourcen die für Geschlechterstudien und Geschlechterforschung relevante Literatur und Hilfsmittel zur Verfügung. Ferner wird das vorhandene Frauen-Kultur-Archiv durch angemessene Haushaltsmittel im Rahmen finanzieller Möglichkeiten für Sach- und Personalbedarf in seiner Arbeit unterstützt.
- (6) Die Studiengänge und Studienangebote der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beziehen Fragestellungen aus dem Bereich der Geschlechterforschung in das Lehrangebot ein. Die Fakultäten entwickeln Vorschläge für die ausreichende Berücksichtigung von Geschlechterstudien und die fakultative Aufnahme in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge. Sie arbeiten dabei mit der Gleichstellungskommission zusammen.
- (7) In den Einführungsveranstaltungen der Fakultäten sollen die Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Geschlechterforschung des jeweiligen Faches sowie das entsprechende Lehrangebot thematisiert werden.
- (8) Lehrveranstaltungen zu Geschlechterstudien werden auch durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Gastvorträgen an Frauen gefördert.

8. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechtspezifischer Diskriminierung

8.1 Grundsätze

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bekämpft in ihrem Wirkungsbereich jede Form von Gewalt und sexueller Belästigung im Studium oder Beruf.
- (2) Sexuelle Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend

bewertet. Gleichfalls besonders schwerwiegend ist ein Verhalten, das trotz mehrfacher Beschwerde der Betroffenen wiederholt wird oder das mit belastenden psychischen oder physischen Folgen für die Betroffenen verbunden ist.

- (3) Von sexueller Belästigung sind in erster Linie Frauen betroffen. Die Verhinderung sexueller Belästigung ist ein Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, denn sexuelle Belästigung ist Geschlechterdiskriminierung. Die nachfolgenden Maßnahmen und Sanktionen sollen sexuelle Belästigungen und Übergriffe verhindern. Dabei haben Maßnahmen, die derartigen Vorkommnissen vorbeugen, Vorrang.
- (4) Verboten sind geschlechtsbezogene Diskriminierungen in Lehrveranstaltungen oder am Arbeitsplatz.

8.2 Präventive Maßnahmen

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bildet die Arbeitsgruppe „Frauensicherheit“, die in Zusammenarbeit mit der Verwaltung, den Personalräten, den Studierenden, der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sowie der Gleichstellungskommission Gefahrenquellen im Universitätsbereich (innerhalb und außerhalb der Gebäude) untersucht und entsprechende Abwehrmaßnahmen vorschlägt. Diese Vorschläge sind kurzfristig umzusetzen.
- (2) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bietet über den Hochschulsport Kurse zur Selbstverteidigung für Frauen an.
- (3) Das Thema „Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung“ wird in die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und deren Medizinische Einrichtungen eingebunden. Insbesondere finden entsprechende Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungsfunktionen statt. Die Veranstaltungen können für Frauen und Männer getrennt durchgeführt werden.

8.3 Schutz vor sexueller Belästigung

8.3.1 Tatbestand

- (1) Sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und Studierenden an der Universität verletzt.

Dazu gehören:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden,
- sexuelle Handlungen, die begangen werden von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten, von Studierenden oder von Dritten.

- (2) Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen und eine Verletzung des Arbeitsvertrages.
- (3) Sie ist Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Personen und häufig ein Missbrauch der beruflichen Position.

8.3.2 Rechte der Betroffenen

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf räumt sexuell belästigten Frauen und Männern die Möglichkeit einer sofortigen juristischen und psychologischen Beratung ein. Die betroffenen Personen werden während ihrer Arbeitszeit unter Wahrung strengster Diskretion beraten und unterstützt.
- (2) Gegenüber Studierenden, denen sexuelle Belästigungen nachgewiesen wurden, werden vom Rektor Maßnahmen ergriffen, die zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Lehrbetriebs und zur Wahrung der Rechte der daran Beteiligten erforderlich und zulässig sind.

8.3.3 Sanktionen

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat gem. § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die im Einzelfall angemessenen disziplinarrechtlichen oder arbeitsrechtlichen sowie strafrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Hierzu gehören nach ihrer Schwere und im Hinblick auf die Verhinderung weiterer Belästigung:
 - ein persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
 - Verpflichtung zur offiziellen Entschuldigung
 - Vermerk in der Personalakte
 - Verwarnung/Abmahnung
 - Umsetzung/Versetzung
 - Kündigung/Entfernung aus dem Dienst
 - Strafanzeige.
- (2) Beschäftigte, denen sexuelle Belästigungen nachgewiesen wurden, sind für Vorgesetztenpositionen grundsätzlich nicht geeignet.
- (3) Studierenden, denen sexuelle Belästigungen nachgewiesen wurden, kann vom Rektor Hausverbot erteilt werden.

8.3.4 Benachteiligungsverbot gem. § 7, Maßregelungsverbot gem. § 16 und Beweislast gem. § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

- (1) Die belästigten Personen, die sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.
- (2) Wenn eine Person Tatsachen behauptet, die eine solche Benachteiligung vermuten lassen, muss die Dienststelle beweisen, dass eine solche Benachteiligung nicht erfolgt ist.

9. Sprachliche Gleichbehandlung

- (1) § 4 LGG: *„Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“*
- (2) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf verleiht Frauen die akademischen Grade in der weiblichen Sprachform. Diplome, Urkunden und Zeugnisse werden entsprechend ausgestellt. Sofern für einen akademischen Grad keine weibliche Form existiert, sollen Anstrengungen unternommen werden, dass eine solche gefunden wird.
- (3) Auch in Vorlesungen, Seminaren, Übungen etc. ist die Beachtung des Grundsatzes der sprachlichen Gleichbehandlung wünschenswert.

10. Beteiligung von Frauen in der universitären Selbstverwaltung (§ 12, 1 LGG)

„Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.“

11. Qualitätssicherung

- (1) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelverteilung soll berücksichtigt werden, inwieweit die Ziele des Frauenförderrahmenplanes der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf umgesetzt wurden und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden sind.
- (2) Bei der Verteilung der Mittel, die den Fakultäten zugewiesen werden, sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags (§ 3 Abs. 4 HFG) zu berücksichtigen.
- (3) Die Gleichstellungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung erarbeiten gemeinsam ein Anreizsystem mit Kriterien für die Verteilung der Mittel.
- (4) In den Fakultäten sollen Kriterien der Frauenförderung zur Vergabe dieser Mittel an die weiteren Organisationseinheiten entwickelt werden.
- (5) In den Fakultäten sollen Fonds für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet werden.

12. Berichtspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Umsetzung dieses Frauenförderrahmenplanes in der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zu fördern. Im Rahmen dieser Aufgabe ist sie von den entsprechenden Stellen gem. § 24 HFG über die Personalentwicklung in der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zu unterrichten.

12.1 Berichte

- (1) Die Dekanin oder der Dekan der Fakultät sowie die Leitungen der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen berichten der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat jährlich binnen zwei Wochen nach Ende des akademischen Jahres über den Frauenanteil bei Studierenden, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, Tutorinnen und Tutoren, erfolgreich abgelegten Abschlussprüfungen, akademischem Personal und dem aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Promotionen, Habilitationen, Professuren insgesamt und den Frauenanteil aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gem. § 7 Abs. 3 LGG). Gleiches gilt beim wissenschaftlichen Personal für die eingegangenen Bewerbungen und Besetzungen der Stellen. Bei Nichterfüllung der Zielvorgaben des § 5a Abs. 7 LGG sind den Berichten Ursachenanalysen beizufügen, die Verbesserungsvorschläge, Zielvorgaben und Selbstverpflichtungen enthalten.
- (2) Die Personalverwaltungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und der medizinischen Einrichtungen erstellen jährlich zum Ende des Kalenderjahres eine Analyse über die Personalentwicklungsstruktur und berichten über die Aufteilung zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten innerhalb der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. Es wird eine Lohnsummenstatistik erstellt. Diese ist der Gleichstellungsbeauftragten binnen zwei Wochen nach Beendigung des Kalenderjahres zur Kenntnisnahme zuzuleiten.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Anschluss daran jährlich dem Senat über die Ergebnisse in der „Dokumentation zur Situation von Frauen und Männern an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf“. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.
- (4) In Zeiträumen von fünf Jahren wird die Gleichstellungsbeauftragte im Wege eines Peer Review ein Fremdgutachten hinsichtlich der Ergebnisse in der Frauenförderung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Vergleich zu anderen deutschen Hochschulen in Auftrag geben. Externe kompetente Gutachtende, von denen mindestens die Hälfte Frauen sind, erstellen einen Bericht mit Empfehlung. Sie erhalten zwecks Analyse der Situation die Gelegenheit zur Begehung vor Ort und zu Gesprächen innerhalb des Faches oder der Dienstleistungseinheit.

13. Amt der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 16, 17, 18, 19 LGG, § 24 HFG)

- (1) Auf der Grundlage des § 16 LGG und der Ordnung für das Amt der Frauenbeauftragten vom 15.11.89 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendigen Mittel für Sach- und Personalausgaben im Haushaltsplan bzw. Stellenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bereitzustellen. Hierzu gehört mindestens der status quo zur Zeit des Inkrafttretens dieses Frauenförderrahmenplanes. Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, die Infrastruktur der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zur Erfüllung ihrer Aufgaben in Anspruch zu nehmen.
- (2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beratend teilzunehmen, ist der Gleichstellungsbeauftragten gem. Nr. 2 der Ordnung für das

Amt der Gleichstellungsbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer Aufgabenstellung einsehen.

- (3) Ferner arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AstA zusammen.
- (4) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist vom Dienstherrn Gelegenheit zur Fortbildung zu geben. Nur aus entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen darf die Teilnahme versagt werden. Zwingend bedeutet die konkrete Unverzichtbarkeit der vollen Arbeitskraft. Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung in keinem Fall aus. Die Gründe sind der Gleichstellungsbeauftragten von der oder dem Dienstvorgesetzten ggf. schriftlich darzulegen. Hat die Dienststelle ausreichend Gelegenheit für die erforderlichen organisatorischen Änderungen gehabt und stehen dem Antrag zwingende dienstliche Belange nicht mehr entgegen, muss dem Antrag stattgegeben werden.

14. Inkrafttreten und Veröffentlichung

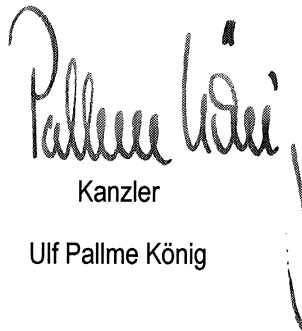
Der Frauenförderrahmenplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf in Kraft.

Der Senat der Heinrich-Heine-Universität hat vorstehenden Frauenförderrahmenplan in seiner Sitzung am **27.01.2009** beschlossen.



Rektor

Univ.-Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper



Kanzler

Ulf Pallme König



Gleichstellungsbeauftragte

OVR'in Sanda Grätz

Ausgefertigt aufgrund des zuvor genannten Senatsbeschlusses:



Rektor

Univ.-Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper

Fortschreibung des Frauenförderplans der Juristischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

A. Gegenstand des Frauenförderplans

Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW). Die Juristische Fakultät verfolgt das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft voranzutreiben, Diskriminierung jeglicher Art zu verhindern sowie konstruktive Veränderungen an der Fakultät voranzutreiben, damit die Gleichberechtigung der Geschlechter zur Selbstverständlichkeit wird.

B. Grundlagen des Frauenförderplans

I. Verbindliche Inhalte des Frauenförderplans für die Juristische Fakultät

1. Grundsatz

Die Juristische Fakultät will die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG). Dabei ist sich die Fakultät bewusst, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf (Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG).

2. Regelung zu Stellenbesetzungen

Im Rahmen der gemeinschaftsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Vorgaben wird angestrebt, dem Petitum des § 7 LGG NW nachzukommen.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, sollen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese Regelung gilt für die Besetzung von Lehrstühlen und Professuren, für die Stellenbesetzung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals sowie für die Vergabe von Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Juristische Fakultät sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Lehr- und Forschungsbetrieb verwirklicht. Sie unterstützt daher Frauen in Ihrer Karriereplanung nach allen Kräften. Ferner unterstützt die Juristische Fakultät alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie trägt zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten bei, informiert über Freistellungsmöglichkeiten und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

4. Studium

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse darauf, dass jegliche Benachteiligung von Frauen oder Studierenden mit Kindern vermieden werden.

5. Stellenausschreibungen

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu werden die weibliche und die männliche Form verwandt. Alle Lehrstühle und Professuren sind öffentlich auszuschreiben. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 56-59 HG) sind mindestens fakultätsintern auszuschreiben. Zudem werden alle Stellenausschreibungen mit dem Hinweis versehen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

II. Quantität: Veränderungen im Ist-Stand des Geschlechterverhältnisses im Vergleich zum Soll-Stand

1. Bestandsaufnahme des Beschäftigtenstruktur (Stichtag 30.04.2008)

Dienstbezeichnung	30.09.2004		Anzahl der Beschäftigten	30.04.2008			Veränderung
	Männer	Frauen (Quote)		Männer	Frauen	Frauenquote	
Univ.-Prof. C4/W3	11	1 (8%)	11	11	0	0%	./. 8%
Univ.-Prof. C3/W2	3	0 (0%)	4	3	1	25%	+ 25%
Akademischer Rat auf Zeit	4	0 (0%)	7	7	0	0%	0%
Wiss. Besch. Unbefristet	0	2 (100%)	3	0	3	100%	0%
Wiss. Besch. Befristet	17	12 (41%)	34	14	20	59%	+ 18%
Wiss. HK.	8	5 (38%)	22	13	9	41%	+ 3%
Stud. HK.	23	27 (54%)	55	21	34	62%	+ 8%
Wiss. Besch. Drittmittel	3	1 (25%)	14	9	5	36%	+ 11%
Wiss. HK. Drittmittel.	2	1 (33%)	3	1	2	66%	+ 33%
Stud. HK. Drittmittel	7	2 (22%)	11	5	6	54%	+ 32%
Verw.-Besch. EG 8	0	1 (100%)	1	0	1	100%	0%
Verw.-Besch. EG 6	0	10 (100%)	14	0	14	100%	0%

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Juristische Fakultät erfüllt im Bereich der studentischen Hilfskräfte sowie bei den Verwaltungsbeschäftigten die vom LGG NW angestrebte Frauenquote von 50%.

Die Besetzung der Qualifikationsstellen zeigt eine Stabilisierung. Die Unterschreitung der 50%-Quote bei den befristet wissenschaftlich Beschäftigten aus Drittmitteln wird durch die Überrepräsentanz der Stellen aus Haushaltsmitteln ausgeglichen. Zudem ist bei den befristet wissenschaftlich Beschäftigten, und zwar sowohl bei den Stellen aus Haushaltsmitteln als auch bei den Stellen aus Drittmitteln, ein zweistelliger Zuwachs an Prozentpunkten zu verzeichnen. Die leichte Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte resultiert aus der großen Fluktuation in Bezug auf die Stellenbesetzung in dieser Gruppe. Darüber hinaus wurde die bereits erreichte Frauenquote von 50% bei den Dauerstellen im Mittelbau gefestigt, indem eine weitere Planstelle hinzugekommen und von einer weiblichen

Beschäftigten besetzt worden ist. Von den Akademischen Ratsstellen ist derzeit keine mit einer Frau besetzt.

In der Statusgruppe der Professuren weist die Beschäftigtenstruktur der Juristischen Fakultät weiterhin einen geringeren Frauenanteil auf: Lediglich für eine der 15 Professuren wurde eine Frau gewonnen. Ein Lehrstuhl wird derzeit von einem Mann vertreten.

Nachdem der Frauenanteil bei den Promotionen in den Jahren 2001 bis 2004 auf ca. 50% gesteigert werden konnte, ist er in den letzten 3,5 Jahren auf 42% gesunken. Diese leichte Unterrepräsentanz wird sich jedoch mittelfristig durch den erhöhten Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten ausgleichen, da es sich hierbei um typische Qualifikationsstellen handelt.

Im Sommersemester 2008 waren insgesamt 1.101 Studierende, davon 603 weibliche Studierende mit dem angestrebten Abschluss 1. Staatsexamen bzw. Erste Prüfung an der Juristischen Fakultät eingeschrieben, so dass das Geschlechterverhältnis im Bereich des Studienbetriebs der Fakultät als ausgewogen bezeichnet werden kann. Anzumerken ist jedoch, dass die Juristische Fakultät auf die Geschlechterverteilung bei den Studierenden keinen Einfluss hat, da die Studienplätze für das Fach Rechtswissenschaft in NRW derzeit durch die ZVS vergeben werden. Die Frauenquote bei den bestandenen Abschlussprüfungen liegt seit dem Sommersemester 2002 konstant über 50%.

Bei den Professuren sowie den Stellen der Akademischen Räte auf Zeit handelt es sich um Vollzeitstellen. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen haben vier Beschäftigte Vollzeitstellen. Diese verteilen sich auf drei Männer und eine Frau. Bei den Stellen der Verwaltungsbeschäftigten handelt es sich um 14 Teilzeitstellen sowie eine Vollzeitstelle.

3. Prognose der Beschäftigtenstruktur

In den Jahren 2008 bis 2011 werden weder die besetzten C4/W3-Professuren noch die C3/W2-Professuren aus Altersgründen frei. Aller Voraussicht nach werden keine weiteren Stellen in den oberen Statusgruppen entstehen.

Bei dem Großteil der Beschäftigten des Mittelbaus der Juristischen Fakultät enden die befristeten Arbeitsverträge im Berichtszeitraum, auch wenn voraussichtlich einige Arbeitsverhältnisse befristet verlängert werden. Auf Grund kurzer Befristungszeiträume unterliegen die Gruppen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte in Bezug auf die Stellenbesetzung einer großen Fluktuation. Da zudem die Vergleichsgruppen klein sind, haben bereits geringfügige Änderungen bei der Besetzung einzelner Stellen spürbare Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis sowie die Frauenquote. Konkrete Prognosen sind daher kaum möglich. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich auf Grund dieser Fluktuation der Personalbestand im Laufe von drei Jahren erheblich erneuern wird, so dass große Spielräume für Neueinstellungen vorhanden sind.

III. Qualität: Stand der Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen

Die Juristische Fakultät hofft, den durch den konstanten 50%igen Frauenanteil im Bereich der Abschlussprüfungen und die signifikante Steigerung der Frauenquote im Bereich des wissenschaftlichen Personals dokumentierten Erfolg ihrer Frauenförderbemühungen auch in den oberen Statusbereichen fortschreiben zu können. Zwar konnte im Berichtszeitraum der Fortschreibung des Frauenförderplanes die Frauenquote insoweit noch nicht verbessert werden. Allerdings wird die Juristische Fakultät weiter nachdrücklich darauf hinwirken, dass im oberen Statusbereich etwaig neu zu besetzende Stellen mit Frauen besetzt werden. Hierzu wird die sie im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Absolventinnen bei gleicher Eignung und Befähigung zur Bewerbung ermutigen und Mitarbeiterinnen nach Kräften in ihren Karrierezielen unterstützen.

IV. Zukünftige Arbeitsschwerpunkte

Im Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung (Abschnitt 3 des Frauenförderrahmenplans), zur Qualifizierung insbesondere von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen (Abschnitt 4 des Frauenförderrahmenplans) und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Abschnitt 5 des Frauenförderrahmenplans) geregelt, an deren Umsetzung die Juristische Fakultät sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten beteiligt.

Darüber hinaus werden die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Juristischen Fakultät sowohl die an ihren Lehrstühlen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, wissenschaftlichen Hilfskräfte und studentischen Hilfskräfte als auch im Rahmen des Lehrbetriebes weibliche Studierende über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere informieren. Gute und motivierte weibliche Studierende sollen angeregt werden, eine wissenschaftliche Karriere zu beschreiten.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird sich die Juristische Fakultät bemühen, ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen noch flexiblere Arbeitszeiten anzubieten.

V. Fortschreibung

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes wird für den Zeitraum von drei Jahren erstellt (§ 5a LGG NW).

VI. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes der Juristischen Fakultät wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf veröffentlicht und tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.

Amt der Gleichstellungsbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer Aufgabenstellung einsehen.

- (3) Ferner arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AStA zusammen.
- (4) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist vom Dienstherrn Gelegenheit zur Fortbildung zu geben. Nur aus entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen darf die Teilnahme versagt werden. Zwingend bedeutet die konkrete Unverzichtbarkeit der vollen Arbeitskraft. Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung in keinem Fall aus. Die Gründe sind der Gleichstellungsbeauftragten von der oder dem Dienstvorgesetzten ggf. schriftlich darzulegen. Hat die Dienststelle ausreichend Gelegenheit für die erforderlichen organisatorischen Änderungen gehabt und stehen dem Antrag zwingende dienstliche Belange nicht mehr entgegen, muss dem Antrag stattgegeben werden.

14. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderrahmenplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf in Kraft.

Der Senat der Heinrich-Heine-Universität hat vorstehenden Frauenförderrahmenplan in seiner Sitzung am **27.01.2009** beschlossen.

Rektor
Univ.-Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper

Kanzler
Ulf Pallme König

Gleichstellungsbeauftragte
OVR'in Sanda Grätz

Fortschreibung des Frauenförderplans der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf

laut Beschluss des Fachbereichsrats vom 17.04.2008

Die Medizinische Fakultät der Heinrich-Heine Universität verfolgt weiterhin das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft voranzutreiben, Diskriminierung (inkl. sexueller Belästigung und Gewalt) zu verhindern sowie konstruktive Veränderungen an der Fakultät voranzutreiben, damit die Gleichberechtigung der Geschlechter zur Selbstverständlichkeit wird.

Diese Ausrichtung steht in Forschung, Lehre und Krankenversorgung für eine zukunftssichernde Qualitätsinitiative, denn „solange Wissenschaft durch einen tradierten „gender bias“ gekennzeichnet ist, leidet ihre Qualität“¹.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für **alle** Mitglieder der Medizinischen Fakultät, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Medizin, Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an **Frauen und Männer** gleichermaßen, denn

Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe der Medizinischen Fakultät!

Unter dieser Zielsetzung stehen alle Maßnahmen der Frauenförderung unter der Überschrift einer Familienförderung und der Schaffung von Rahmenbedingungen, die in freier persönlicher Entfaltung die individuellen Karriereziele von Frauen und Männer umsetzbar machen. Zur Hervorhebung der verschiedenen Aspekte werden dem aktuellen Bericht die wesentlichen Stichworte des Frauenförderplans voran gestellt.

1. Verbindliche Inhalte des Frauenförderplans

1.1 Regelung zu Stellenbesetzungen

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, sollen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese Regelung gilt für die Besetzung von Professuren,
für die Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals,

¹ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Auszug) in: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 23: 52, 2008

für die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
und auch für die Vergabe von Lehraufträgen, Stipendien, Gast-
professuren und Lehrstuhlvertretungen.

1.2 Wissenschaftliches Personal

Die Medizinische Fakultät sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Lehr- und Forschungsbetrieb verwirklicht. Sie plant daher, Frauen in ihrer Karriereplanung stärker zu unterstützen.

1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Medizinische Fakultät unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie unterstützt flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

1.4 Studium und Ausbildung

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse und Kommissionen darauf, dass Benachteiligungen von Frauen und Studierenden mit Kindern vermieden werden.

1.5 Lehre

Die Lehrenden der Medizinischen Fakultät sind sich darüber bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Die Lehrenden vergegenwärtigen sich diese Prozesse und werden für entsprechende Fortbildungen freigestellt. Fragestellungen, die das biologische wie auch soziale Geschlecht beleuchten, sollen dabei fester Bestandteil des Lehrangebotes sein.

Lehrevaluationen werden zukünftig den Genderaspekt berücksichtigen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern erfassen. Sie sollen die Grundlage bilden, um Problembereiche zu erkennen und diese durch Kollegengespräche und/oder Schulungen beseitigen zu helfen.

1.6 Sicherheit

Alle Mitglieder und Angehörigen der Medizinischen Fakultät, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden, und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

1.7 Stellenausschreibung

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu werden die weibliche und die männliche Form verwandt.

Alle Professuren sind öffentlich auszuschreiben. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 56-59 HG) sind mindestens fakultätsintern auszuschreiben. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie jedes Stellenangebotes.

Folgender Hinweis wird bei Stellenausschreibungen aufgenommen:

“Die Heinrich-Heine Universität Düsseldorf strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert deshalb nachdrücklich Frauen auf, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.”

1.8 Kommissionen und Gremien

Kommissionen sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder eine der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät sind beratendes Mitglied der Auswahlkommission. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerin vertreten ist, sind Professorinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus verwandten Fächergruppen hinzuzuziehen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

1.9 Leistungsbezogene Mittelverteilung

5-10% der leistungsorientierten Mittel (LOM) der Medizinischen Fakultät werden an die Abteilungen der Kliniken und Institute für Gleichstellungsleistungen verteilt.

1.10 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden **frühzeitig** von den jeweils

zuständigen Stellen der Fakultät in **allen** Angelegenheiten unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät berühren. Sie und/oder die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine Universität können hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie werden wie ein Mitglied geladen und informiert.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Unterstützung der Fakultät zur Erstellung der Frauenförderpläne,
- Einberufung und Vorsitz der Fakultäts-Gleichstellungskommission,
- Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderpläne,
- sowie Stellungnahme gegenüber der Fakultätsleitung über Berufungsvorschläge.
- Das jeweilige Gremium / die Leitung der Fakultät hört die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur Sachlage an.
- Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit entsprechenden Sachmitteln von ihrer Fakultät unterstützt.

1.11 Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums der Heinrich-Heine Universität

Um eine lückenlose Gleichstellungsarbeit in den medizinischen Kliniken und Instituten sicherstellen zu können, werden die Gleichstellungsbeauftragten der Med. Fakultät und des Universitätsklinikums kooperierend zusammenarbeiten mit dem Ziel, auch gemeinsame Projekte durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Med. Fakultät erhalten Zugang zu Informationen der Themen aus den Vorstandssitzungen, die Gleichstellungsbeauftragte des UKD entsprechend Informationen aus dem Dekanat. Beide Seiten haben auf Wunsch die Möglichkeit, an Sitzungen des Vorstands- bzw. des Dekanats zu einzelnen Tagesordnungspunkten teilzunehmen.

1.12 Gleichstellungskommission

Die Fakultäts-Gleichstellungskommission wirkt an der Aufstellung des Frauenförderplans mit und überwacht deren Umsetzung.

1.13 Berichte

Das Dekanat berichtet der Fakultät und dem Senat **jährlich** über den Frauenanteil bei Professuren, wissenschaftlichem Personal, abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen, Studienabsolventen und Studienanfängern.

Die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten erhalten die Berichte in schriftlicher Form.

Nach Ablauf des fortgeschriebenen Frauenförderplans, also Anfang 2011, berichtet die Fakultät dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung in ihrem Bereich und nimmt Stellung zu den erzielten Fortschritten bei der Frauenförderung.

2. Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.1 Analyse

Wie in Anlage 1 dokumentiert, überwog in den letzten Jahren der Frauenanteil bei den Studienanfängern. In der Humanmedizin lag er bei 62% (2007). In der Zahnmedizin, die im Vergleich zur Humanmedizin nur ca. 15% an Studierenden aufweist, ist er seit 2005 rückläufig, lag 2007 jedoch mit 56% immer noch über der anzustrebenden 50%-Grenze. Im Studiengang Public Health wurde in 2007 ein Höchststand von 75% erreicht, der aufgrund der geringen Zahl an Studierenden jedoch wenig aussagekräftig ist. Vergleicht man in den drei Studienrichtungen den Frauenanteil bei den Absolventen wie auch Promotionen, so liegt in allen drei Fächern der Frauenanteil mindestens bei 50%. In der Zahnmedizin erreichte der Anteil der Promoventinnen den höchsten Wert mit 63%.

Die 2001 vorliegende geringe Habilitationsrate von Frauen (14%) hatte sich zwischen 2004 und 2006 nahezu verdoppelt (ca. 30%) und sank im vergangenen Jahr leider fast wieder auf den Ausgangswert zurück (15%). Erfreulicherweise wurden jedoch 3/10 APL-Professuren an Frauen vergeben.

Im letzten Jahr war der Rückgang der Hochschuldozenturen deutlich messbar: er sank von 31 Stellen in 2006 auf 18 Stellen in 2007, wobei der höhere Frauenanteil in 2007 (28%) hierdurch zu begründen ist.

Der Anteil der berufenen Professorinnen hat sich in der Fakultät deutlich verschlechtert und ist mit 6% inakzeptabel niedrig.

In der Ärzteschaft ist das Verhältnis von Frauen und Männern immer noch nicht ausgeglichen. In der Humanmedizin ist der Anteil der weiblichen Ärzte ohne Facharztanerkennung mit 40% relativ hoch, dieses Verhältnis sinkt jedoch mit dem Grad der Qualifizierung bzw. Verantwortung. Laut Stellenplan sind nur noch 25% der Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung Frauen, Oberarztfunktion haben 20% und Leitungsfunktion nur noch 10% (siehe Anlage 2). Gleiches gilt für die Zahnmedizin: liegt der Frauenanteil in der Ärzteschaft noch bei 41%, beträgt er nur 25% bei den OberärztInnen und sinkt auf 0% bei den fünf leitenden Ärzten. Interessanterweise nutzen im Vergleich zur Humanmedizin in der Zahnmedizin mehr Ärztinnen, aber auch zunehmend Ärzte, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Anlage 2).

Bei der Umfrage in 2007 zur Chancengleichheit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika erreicht Düsseldorf Platz 6 unter den 29 Teilnehmenden und verbesserte sich somit im Vergleich zu 2001 um 13%.

Die spezifische Analyse unterdurchschnittlicher Bewertungen zeigte Verbesserungspotentiale bei der Personalstruktur (Rang 18 von 29) und bei Schwangerschaft und Elternzeit (Rang 20 von 29).

Defizitär zeigte sich Düsseldorf hierbei insbesondere bei:

- Prozentsatz an Professorinnen (C3/C4),
- Anzahl an Frauen im Fakultätsrat,
- Frauenförderprogramme aus universitären/fakultären Mitteln wie Promotions- und Habilitationsstipendien,

- Verankern von Gender Mainstreaming in den Leitlinien der Hochschule,
- systematischer Einbeziehung geschlechtsspezifischer Unterschiede in die Lehrpläne der Medizinischen Fächer,
- Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung,
- Vertretungsmittel zu Beginn des Mutterschutzes sowie Kontakte und Informationen während des Mutterschutzes und der Elternzeit,
- Möglichkeiten zur Übernahme von Vertretungen während der Elternzeit,
- Möglichkeiten der stundenweisen Betreuung von Kindern.

2.2 Prognose

In den nächsten Jahren sind im Rahmen eines Generationenwechsels an der Medizinischen Fakultät eine Vielzahl an W2- und W3-Professuren neu zu besetzen. Dies gibt der Medizinischen Fakultät die Möglichkeit, den Anteil der Frauen in der Fakultät deutlich zu erhöhen, wenn sich qualifizierte Frauen für die jeweiligen Fachgebiete bewerben. Im Qualifizierungsverfahren zur „familiengerechten Hochschule“ werden Ziele festgeschrieben, die der Medizinische Fakultät zur Behebung ihrer o.g. Defizite verhelfen werden.

3. Zielsetzung

Im Bereich der Studierenden ist der Frauen/Männeranteil weitgehend ausgeglichen. Die Medizinische Fakultät setzt sich zum Ziel, diesen Zustand zu erhalten.

Die Medizinische Fakultät wird nach Maßgabe qualifizierter Bewerbungen den Frauenanteil an W3- und W2-Professuren zu erhöhen versuchen, indem sie frei werdende W3- bzw. W2- Positionen zunehmend mit qualifizierten Frauen besetzen. Es ist das Ziel der Medizinischen Fakultät, auch weiterhin nach Möglichkeit anfallende Lehrstuhlvertretungen an Frauen zu geben.

Wesentlich mit-entscheidend für die Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen akademischen Positionen ist die Zunahme der Habilitationen von Frauen, die neben der Junior-Professur eine weitere Möglichkeit zur Qualifizierung darstellen wird. Die Medizinische Fakultät wird interessierte junge Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung mit professionellen Maßnahmen unterstützen. Soweit Frauen zu einer wissenschaftlichen Laufbahn motiviert werden können, sollen die frei werdenden W1- und Post-Doktoranden-Stellen vermehrt mit Frauen besetzt werden.

Intensive wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen wird z.Z. allerdings dadurch behindert, dass in der Medizin noch kein gut organisiertes System der flexiblen Kinderbetreuung existiert. Hier wird die Medizinische Fakultät alle Bestrebungen unterstützen, die Hochschule familienfreundlicher zu gestalten (siehe Zertifizierung der HHU als familienfreundliche Universität und die damit verbundenen Maßnahmen).

Zudem wird sie im Falle der Erkrankung von Kindern die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig anwenden und Elternzeit-verträgliche Beschäftigungen anbieten.

Die Medizinische Fakultät wird darüber hinaus die Voraussetzungen schaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden.

4. Maßnahmen zur Frauenförderung

4.1 Berufungen/ Stellenbesetzungen

Frei werdende Stellen und deren Anforderungsprofil werden in der unter 1.7 dargestellten Weise ausgeschrieben.

Um das Ziel zu erreichen, den Frauenanteil bei Professuren zu erhöhen, wird die Medizinische Fakultät für jede neu zu besetzende Professur die Wissenschaftlerinnen-Datenbank (<http://www.femconsult.de/>) kontaktieren, damit Frauen mit dem geforderten Qualifikationsprofil von der Stellenausschreibung in Kenntnis gesetzt werden. Jede Kontaktaufnahme ist den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

4.2 Qualifizierungsangebote für Wissenschaftlerinnen

Die Medizinische Fakultät informiert Mitarbeiterinnen über Möglichkeiten der Fortbildung und motiviert sie zur Weiterqualifizierung.

Die Leitungen der Kliniken und Institute haben die Aufgabe, vermehrt Frauen zur wissenschaftlichen Arbeit und Habilitation zu motivieren. Die Medizinische Fakultät wird das zentralen Gleichstellungsbüros der Heinrich-Heine Universität in der Etablierung eines Mentoringprogramms für Medizinerinnen ideell und finanziell unterstützen.

Die Medizinische Fakultät versucht mittels aktiver Be-Werbung, jährlich mindestens ein Wiedereinstiegsstipendium (TV-L E13) über die Forschungskommission an Wissenschaftler oder Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit vergeben, und lobt den Gerry Corti- Frauenforschungspreis aus, der mit € 2000,- dotiert jedes Jahr an eine sozial engagierte Wissenschaftlerin der Fakultät verliehen wird.

4.3 Familienfreundliche Medizinische Fakultät

Neben der Unterstützung der Maßnahmen im Rahmen der Zertifizierung der HHU als familienfreundliche Universität (insbesondere Verbesserung der Kinderbetreuung und Ausbau eines flexiblen Kindertagesstätten-Angebotes) wird eine Informationsschrift für Schwangere erstellt, aus der die Rechte und Pflichten für schwangere Arbeitnehmer und Arbeitgeber hervorgehen. Diese Information wird jeder Schwangeren und deren zuständigen Dienstvorgesetzten unmittelbar und automatisch nach Kenntnis der Schwangerschaft in der Personalverwaltung übergeben.

Die Medizinische Fakultät wird sich bei der Leitung der HHU und bei der Verwaltung des Universitätsklinikums dafür verwenden, dass die rechtlich nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG, siehe auch www.gesetze-im-Internet.de/aufag/index.html) geschaffenen Möglichkeiten (z.B. für eine Vertretungsstellen-Besetzung schon während der Mutterschutzfristen) berücksichtigt

werden.

4.4 Fakultätsgleichstellungskommission und leistungsbezogene

Mittelvergabe

Die Fakultät unterhält eine Gleichstellungskommission, die die Aufstellung und Einhaltung des Frauenförderplans mitgestaltet und über die Verteilung des Anteils des Fakultätshaushaltes informiert wird, der zur Frauenförderung vergeben wurde. Der Gleichstellungskommission gehören an: je zwei weibliche und männliche professorale Mitgliedern der Fakultät, ein Mitglied der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, ein Mitglied der Gruppe der Studierenden und die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten, die die Kommission einberufen und leiten.

5-10% der leistungsorientierten Mittel (LOM) der Medizinischen Fakultät werden an die Abteilungen der Kliniken und Institute für Gleichstellungsleistungen verteilt.

4.5 Genderaspekte in der Lehre

Die standardisierte Evaluation der Lehre durch die Studierenden wird durch Fragen erweitert, die die Erfassung von genderdifferenzierter Lehre ermöglichen. So werden neben dem Geschlecht des/der Studierenden die im jeweiligen Curriculum vermittelten Gender-Aspekte erhoben und zur Auswertung nach Ablauf eines Studienjahres der Gleichstellungskommission vorgelegt.

Zusätzlich wird eine Erhebung zum Lehrinhalt aus der Perspektive der Lehrenden durchgeführt. Unter Ausweisung der Lernziele zu den jeweiligen Curricula werden die Lehrenden gebeten, eine geschlechter-differenzierende Darlegung der Lerninhalte abzubilden oder eine mangelnde Notwendigkeit zu begründen.

Die für diese Erhebungen notwendigen Ressourcen werden aus Mitteln der Fakultät (z.B. durch studentische Hilfskraftstellen) für die Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine Universität bereit gestellt.

5. Controlling und Berichte

Die Medizinische Fakultät wird dem Senat einmal jährlich schriftlich über ihre Erfolge bei der Umsetzung des Frauenförderplans berichten. Sie geht dabei insbesondere ein auf den Frauenanteil bei den Professuren, den beamteten wissenschaftlichen Stellen, den studentischen Hilfskräften, den Lehrbeauftragten sowie bei den Promotionen und Habilitationen.

Anhand der jährlichen Berichte wird die Fakultät überprüfen, ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können. Sollte erkennbar sein, dass dies nicht der Fall ist, werden die Gründe dafür erhoben und bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen beschlossen bzw. bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die im Frauenförderplan gesetzten Zielvorhaben erreichen zu können.

Die Überprüfung der Zielerreichung wird von der Gleichstellungskommission in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät vorgenommen, die die Gelegenheit erhalten, dies dem Fakultätsrat vorzutragen.

Nach Ablauf dieses Frauenförderplanes, also Anfang 2011, wird die Medizinische Fakultät dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung in ihrem Bereich berichten.

Anlage 1

Anteil w/ges.	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Studienanfänger Humanmedizin ¹	57% (187/330)	63% (213/340)	61% (207/337)	66% (224/341)	59% (203/346)	65% (219/337)	62% (218/351)
Absolventen Humanmedizin ¹	49% (130/266)	53% (140/266)	54% (168/310)	52% (118/225)	46% (108/237)	54% (130/240)	57% (166/292)
PromotionenHM ¹	38% (81/215)	42% (93/219)	48% (76/158)	43% (86/200)	49% (78/159)	43% (60/140)	54% (74/136)
Studienanfänger Zahnmedizin ¹	66% (27/41)	56% (27/48)	74% (34/46)	62% (29/47)	68% (32/47)	65% (36/55)	56% (28/50)
Absolventen Zahnmedizin ¹	35% (14/40)	58% (15/26)	65% (15/23)	53% (32/60)	59% (16/27)	54% (22/41)	50% (15/30)
PromotionenZM ¹	44% (8/18)	44% (8/18)	33% (6/18)	46% (12/26)	57% (16/28)	48% (14/29)	63% (12/19)
Studienanfänger Public Health ¹	60% (12/20)	63% (19/30)	59% (13/22)	61% (14/23)	36% (5/14)	63% (10/16)	75% (9/12)
Absolventen Public Health ¹	60% (3/5)	50% (5/10)	44% (4/9)	59% (16/27)	50% (9/18)	53% (9/17)	78%* (7/9)
Promotionen Public Health ¹	-	-	-	-	100% (2/2)	-	50% (1/2)
Habilitationen ²	14% (3/22)	12% (4/33)	25% (7/28)	31% (8/26)	25% (7/28)	32% (3/11)	15% (2/13)
APL² Neu pro Jahr	- (-/10)	9% (1/11)	8% (1/12)	10% (1/10)	24% (6/25)	- (-/7)	30% (3/10)

Jahr 2007 = WS 06/07 + SS 07

* Daten nur von WS06/07 erhältlich

Stand 31.12.	2001	2003	2004	2005	2006	2007
A/BATI-II Ä1-3/E13-15	35% (215/601)	35% (392/1125)	n.e.	n.e.	41% (467/1127) [36% Ä (238/659)/ 49% E (229/468)]	44% (536/1228) [37% Ä (268/729)/ 54% E (268/499)]
Ärzte_ZM	n.e.	34% (16/47)	36% (22/61)	47% (18/38)	36% (17/47)	41% (22/54)
Ärzte_HM	n.e.	29% (205/719)	42% (267/829)	30% (239/803)	32% (235/727)	33% (257/774)
A13-15	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	25% (4/16)	27% (4/15*)
C1	21% (14/66)	27%* (10/37)	46% (13/28)	41% (9/22)	31% (4/13)	40% (2*/5)
C2	15% (6/41)	25% (11/44)	26% (11/42)	25% (11/44)	23% (7/31)	28% (5*/18)
C3 + W2	0% (0/46)	2% (1/43)	0% (0/42)	2% (1/61)	3% (1/35)	3% (1/31)
C4 + W3	9% (4/49)	8% (4/53)	9% (5/54)	9% (5/56)	10% (5/49)	8% (4/49)

n.e.: nicht erhoben

Anlage 2: Teil- und Vollzeitbeschäftigung innerhalb der Ärzteschaft

		Zahnmedizin														
		Oberärzte							Ärzte							
Leitende Ärzte		gesamt							gesamt							
%	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
m	100	100	100	100	100	100	75	83	69	75	47	64	53	64	59	2,4
w	0	0	0	0	0	0	25	17	31	25	53	36	47	36	41	10,6
																16,2
																21
																17
																15

		Zahnmedizin														
		Oberärzte							Ärzte							
Leitende Ärzte		gesamt							gesamt							
Zahl	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
m	6	5	5	5	9	9	3	5	9	9	39	20	30	32	3	1
w	0	0	0	0	1	4	1	1	3	22	18	17	22	10	8	
ges.	6	5	5	5	4	6	4	6	13	12	61	38	47	54	13	
																9
																10
																12

in der Zahnmedizin
keine Teilzeit unter Leitenden Ärzten und Oberärzten

		Humanmedizin																								
		Oberärzte												Fachärzte												
Leitende Ärzte		gesamt												gesamt												
%	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
m	94	92	91	90	80	80	74	84	80	80	66	76	79	75	75	2	1,5	1,6	0,8	1,3	60	56	64	59	60	0,4
w	6	8	9	10	20	20	26	16	20	20	34	24	21	25	25	8,5	6,7	4	6,1	5,9	40	44	36	41	40	6,2
																										7,04
																										5,8
																										6,2
																										4,5

		Humanmedizin																								
		Oberärzte												Fachärzte												
Leitende Ärzte		gesamt												gesamt												
Zahl	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
m	78	44	39	38	40	76	144	146	367	269	282	278	6	5	3	5	6	5	3	3	195	295	210	239	7	3
w	5	4	4	4	14	15	35	36	113	72	92	95	32	14	23	22	32	14	23	22	154	167	143	162	25	26
ges.	83	48	43	42	54	91	179	182	480	341	374	373	38	19	26	27	38	19	26	27	349	462	353	401	32	29
																										23
																										20

6wTZ 1mTZ
3wTZ

m = männlich
w = weiblich

%- Anteil Teilzeitbeschäftigter wurde auf Gesamtzahl der Beschäftigten bezogen

Bericht über die Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans

der Medizinischen Fakultät vom 21. März 2005

laut Beschluss des Fachbereichsrates vom 17.04.2008

Die Medizinische Fakultät hat dem Rektorat nach Ablauf des fortgeschriebenen Frauenförderplans (2004-2007) schriftlich über den Stand der Personalentwicklung in ihrem Bereich zu berichten.

➤ Sie geht dabei insbesondere ein auf den Frauenanteil bei:

1. den Studienanfängern,
2. den Studienabsolventen,
3. den Promotionen und Habilitationen,
4. den wissenschaftlichen Stellen und
5. den Professuren.

zu 1. Wie in Anlage 1 dokumentiert, überwog in den letzten Jahren der Frauenanteil bei den Studienanfängern. In der Humanmedizin lag er bei 62% (2007). In der Zahnmedizin, die im Vergleich zur Humanmedizin nur ca. 15% an Studierenden aufweist, ist er seit 2005 zwar rückläufig, lag 2007 jedoch mit 56% immer noch über der 50%-Grenze.

Im Studiengang Public Health wurde in 2007 ein Höchststand von 75% erreicht, der aufgrund der geringen Zahl an Studierenden jedoch wenig aussagekräftig ist.

zu 2./3. Vergleicht man in den drei Studienrichtungen den Frauenanteil bei den Absolventen wie auch Promotionen, so liegt in allen drei Fächern der Frauenanteil mindestens bei 50%. In der Zahnmedizin erreichte der Anteil der Promoventinnen den höchsten Wert mit 63%. Die 1999 vorliegende geringe Habilitationsrate von Frauen (14%) hatte sich zwischen 2004 und 2006 nahezu verdoppelt (ca. 30%) und sank im vergangenen Jahr leider fast wieder auf den Ausgangswert zurück (15%). Erfreulicherweise wurden jedoch in 2005 6/25 und 2007 3/10 APL-Professuren an Frauen vergeben.

Im letzten Jahr war der Rückgang der Hochschuldozenturen deutlich messbar: er sank von 31 Stellen in 2006 auf 18 Stellen in 2007, wobei der Frauenanteil hier mit 28% den bisherigen Höchststand erreichte.

zu 4. In der Ärzteschaft ist das Verhältnis von Frauen und Männern immer noch nicht ausgeglichen. In der Humanmedizin ist der Anteil der weiblichen Ärzte ohne Facharztanerkennung mit 40% relativ hoch, dieses Verhältnis sinkt jedoch mit dem Grad der Qualifizierung bzw. Verantwortung. Laut Stellenplan sind nur noch 25% der Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung Frauen, Oberarztfunktion haben 20% und Leitungsfunktion nur noch 10% (siehe Anlage 2). Gleiches gilt für die Zahnmedizin: Liegt der Frauenanteil in der Ärzteschaft noch bei 41%, beträgt er nur 25% bei den OberärztInnen und sinkt auf 0% bei den fünf leitenden Ärzten. Interessanterweise nutzen im Vergleich zur Humanmedizin in der Zahnmedizin mehr Ärztinnen, aber auch zunehmend Ärzte die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Anlage 2).

zu 5. Die Medizinische Fakultät wollte nach Maßgabe qualifizierter Bewerbungen den Frauenanteil an W3- und W2-Professuren erhöhen und frei werdende W3- bzw. W2- Positionen zunehmend mit Frauen besetzen. Insgesamt wurde das Ziel der Fakultät nicht erreicht, den Frauenanteil unter den berufenen Professoren/innen zu erhöhen.

Die Emeritierung von Frau Prof. Borsch-Galetke (C4) und Frau Prof. Idel (C4) konnte zwar durch Berufungen von Frau Prof. Ritz-Timme (C4), Rechtsmedizin in 2005 und Frau Prof. Jousen (W3), Augenheilkunde in 2007 kompensiert werden. Frau Prof. Stadelmann-Nessler hat den Ruf auf die W2 - Experimentelle Neurologie in 2005 jedoch nicht angenommen. Erfreulicherweise konnte die Fakultät Frau Prof. Förster (C3), IUF berufen und somit die in 2004 entstandene Lücke bei außerordentlichen Professorinnen wieder füllen. Frau PD Dr. Spiekerkötter hat den Ruf für die W2-Professur für Kinderheilkunde angenommen und wird voraussichtlich am 1. März ihren Dienst beginnen.

➤ Das Ziel der Medizinischen Fakultät, eine der in den vergangenen drei Jahren anfallenden Lehrstuhlvertretungen an eine Frau zu vergeben, wurde bei weitem übertroffen:

Frau Prof. Schwarze hat seit 2005 die kommissarische Leitung des Institutes für Arbeitsmedizin übernommen. Als Frau Prof. Stockhorst die ebenfalls in 2005 übertragene Leitung der Medizinischen Psychologie nicht mehr ausüben konnte, da sie einen Ruf an die Universität Osnabrück annahm, wurde Frau PD Dr. Deinzer die Lehrstuhlvertretung der Medizinischen Psychologie übertragen, die sie bis zu ihrer Rufannahme der W3 Professur für Medizinische Psychologie in Gießen erfüllte. Bis zur Rufannahme von Frau Prof. Jousen war die kommissarische Leitung der Augenklinik Frau Dr. Helga Spelsberg übertragen worden.

➤ Nach Ausscheiden von Frau Prof. Soboll, der langjährigen Studiendekanin der Medizinischen Fakultät, wurde Frau Prof. Ritz-Timme Ende 2007 als neue Studiendekanin gewählt.

➤ Die Etablierung eines Forschungskollegs ist in den vergangenen 3 Jahren nicht realisiert worden. So ist das Ziel nicht erreichbar gewesen, aus dem Forschungskolleg promovierten Wissenschaftlerinnen eine Förderung in Form von zwei einzurichtenden Stipendien zukommen zu lassen.

➤ Die von der Forschungskommission zu vergebenden Wiedereinstiegsstipendien (BAT IIa/TVL-E13) für Wissenschaftler oder Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit wurden in 2007 das erste Mal beantragt und Anfang 2008 genehmigt.

➤ In 2007 hat die Fakultät das Ziel realisieren können, einen Frauenforschungspreis auszuloben. Hierzu hat die Gleichstellungskommission der Medizinischen Fakultät die Auslobungskriterien konkretisiert. Der Gerty Cori-Frauenforschungspreis soll nun jedes Jahr an eine herausragende, sozial engagierte Wissenschaftlerin der Fakultät verliehen werden, wobei in 2007 von den Fakultätsmitgliedern keine Frauen vorgeschlagen wurden.

➤ Die Fakultät hat das Zentrale Gleichstellungsbüro kontinuierlich mit Hilfskraftstunden unterstützt und somit ihr Ziel erreicht, fakultätsübergreifend eine effektive Förderung von Gleichstellungsanliegen zu leisten. In 2007 hat sie sich aktiv und finanziell an der Erhebung "Chancengleichheit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland 2001-2005" beteiligt und somit neue Ansatzpunkte erfahren können, auf welchen Gebieten und mit welchen Mitteln sie die

Chancengleichheit in Zukunft weiter verbessern kann (siehe Frauenförderplan für 2008-2011).

➤ Aufgrund struktureller Veränderungen fand nur in 2006 und 2007 keine leistungsorientierte Mittelvergabe in den vorklinischen Fächern statt, die zu 5% für Fortschritte in der Frauenförderung zu vergeben ist. Die Leistungskriterien aus 2007 wurden ermittelt und in die Budgetierung der vorklinischen Fächer für 2008 einfließen.

Düsseldorf, den 18.04.2008



Prof. Dr. Birgit Henrich

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Im Auftrag der Medizinischen Fakultät

Anlage 1

Anteil w/ges.	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Studienanfänger Humanmedizin ¹	57% (187/330)	63% (213/340)	61% (207/337)	66% (224/341)	59% (203/346)	65% (219/337)	62% (218/351)
Absolventen Humanmedizin ¹	49% (130/266)	53% (140/266)	54% (168/310)	52% (118/225)	46% (108/237)	54% (130/240)	57% (166/292)
PromotionenHM ¹	38% (81/215)	42% (93/219)	48% (76/158)	43% (86/200)	49% (78/159)	43% (60/140)	54% (74/136)
Studienanfänger Zahnmedizin ¹	66% (27/41)	56% (27/48)	74% (34/46)	62% (29/47)	68% (32/47)	65% (36/55)	56% (28/50)
Absolventen Zahnmedizin ¹	35% (14/40)	58% (15/26)	65% (15/23)	53% (32/60)	59% (16/27)	54% (22/41)	50% (15/30)
PromotionenZM ¹	44% (8/18)	44% (8/18)	33% (6/18)	46% (12/26)	57% (16/28)	48% (14/29)	63% (12/19)
Studienanfänger Public Health ¹	60% (12/20)	63% (19/30)	59% (13/22)	61% (14/23)	36% (5/14)	63% (10/16)	75% (9/12)
Absolventen Public Health ¹	60% (3/5)	50% (5/10)	44% (4/9)	59% (16/27)	50% (9/18)	53% (9/17)	78%* (7/9)
Promotionen Public Health ¹	-	-	-	-	100% (2/2)	-	50% (1/2)
Habilitationen ²	14% (3/22)	12% (4/33)	25% (7/28)	31% (8/26)	25% (7/28)	32% (3/11)	15% (2/13)
APL² Neu pro Jahr	- (-10)	9% (1/11)	8% (1/12)	10% (1/10)	24% (6/25)	- (-17)	30% (3/10)

Jahr 2007 =WS 06/07 + SS 07

* Daten nur von WS06/07 erhältlich

Stand 31.12.	2001	2003	2004	2005	2006	2007
A/BATI-II Ä1-3/E13-15	35% (215/601)	35% (392/1125)	n.e.	n.e.	41% (467/1127) [36% Ä (238/659)/ 49% E (229/468)]	44% (536/1228) [37% Ä (268/729)/ 54% E (268/499)]
Ärzte_ZM	n.e.	34% (16/47)	36% (22/61)	47% (18/38)	36% (17/47)	41% (22/54)
Ärzte_HM	n.e.	29% (205/719)	42% (267/829)	30% (239/803)	32% (235/727)	33% (257/774)
A13-15	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	25% (4/16)	27% (4/15*)
C1	21% (14/66)	27%* (10/37)	46% (13/28)	41% (9/22)	31% (4/13)	40% (2*/5)
C2	15% (6/41)	25% (11/44)	26% (11/42)	25% (11/44)	23% (7/31)	28% (5*/18)
C3 + W2	0% (0/46)	2% (1/43)	0% (0/42)	2% (1/61)	3% (1/35)	3% (1/31)
C4 + W3	9% (4/49)	8% (4/53)	9% (5/54)	9% (5/56)	10% (5/49)	8% (4/49)

n.e.: nicht erhoben

Anlage 2: Teil- und Vollzeitbeschäftigung innerhalb der Ärzteschaft

%	Zahnmedizin																			
	Leitende Ärzte							Ärzte												
	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	davon Teilzeit	2003	2004	2005	2006	2007		
m	100	100	100	100	100	100	75	83	69	75	47	64	53	64	59	2,4	5,1	2,6	4,3	7
w	0	0	0	0	0	0	25	17	31	25	53	36	47	36	41	10,6	16,2	21	17	15

Zahl	Zahnmedizin																		
	Leitende Ärzte							Ärzte											
	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	davon Teilzeit	2003	2004	2005	2006	2007	
m	6	5	5	5	5	9	3	5	9	9	39	20	30	32	3	1	2	4	4
w	0	0	0	0	0	3	1	1	4	3	22	18	17	22	10	8	8	8	8
ges.	6	5	5	5	5	12	4	6	13	12	61	38	47	54	13	9	10	12	12

in der Zahnmedizin
keine Teilzeit unter Leitenden Ärzten und Oberärzten

%	Humanmedizin																																	
	Leitende Ärzte												Oberärzte												Fachärzte		Assistenzärzte (in Weiterbildung)							
	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007				
m	94	92	91	90	90	80	74	84	80	80	66	76	79	75	75	2	1,5	1,6	0,8	1,3	60	56	64	59	60	0,4	2	0,6	0,3	0,5				
w	6	8	9	10	10	20	26	16	20	20	34	24	21	25	25	8,5	6,7	4	6,1	5,9	40	44	36	41	40	6,2	7,04	5,8	6,2	4,5				

Zahl	Humanmedizin																																	
	Leitende Ärzte												Oberärzte												Fachärzte		Assistenzärzte (in Weiterbildung)							
	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007				
m	78	44	39	38	40	76	144	146	367	269	282	278	6	5	3	5	195	295	210	239	7	3	1	2										
w	5	4	4	4	14	15	35	36	113	72	92	95	32	14	23	22	154	167	143	162	25	26	22	18										
ges.	83	48	43	42	54	91	179	182	480	341	374	373	38	19	26	27	349	462	353	401	32	29	23	20										

6wTZ 1mTZ
3wTZ

m = männlich
w = weiblich

%- Anteil Teilzeitbeschäftigter wurde auf Gesamtzahl der Beschäftigten bezogen

Anlage 2: Teil- und Vollzeitbeschäftigung innerhalb der Ärzteschaft

		Zahnmedizin														
		Oberärzte						Ärzte								
Leitende Ärzte		gesamt						davon Teilzeit								
%	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
m	100	100	100	100	100	100	75	83	69	75	47	64	59	2,4	5,1	2,6
w	0	0	0	0	0	0	25	17	31	25	53	36	47	36	41	10,6
ges.																

		Zahnmedizin														
		Oberärzte						Ärzte								
Leitende Ärzte		gesamt						davon Teilzeit								
Zahl	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
m	6	5	5	5	9	9	3	3	5	9	9	39	20	30	32	3
w	0	0	0	0	1	4	1	1	1	4	3	22	18	17	22	10
ges.	6	5	5	5	4	6	4	6	13	12	12	61	38	47	54	13

in der Zahnmedizin
keine Teilzeit unter Leitenden Ärzten und Oberärzten

		Humanmedizin																								
		Oberärzte												Fachärzte												
Leitende Ärzte		gesamt												davon in Teilzeit												
%	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
m	94	92	91	90	84	80	74	84	80	80	80	66	76	79	75	75	2	1,5	1,6	0,8	1,3	60	56	64	59	60
w	6	8	9	10	16	20	26	16	20	20	20	34	24	21	25	25	8,5	6,7	4	6,1	5,9	40	44	36	41	40
ges.																										

		Humanmedizin																								
		Oberärzte												Fachärzte												
Leitende Ärzte		gesamt												davon in Teilzeit												
Zahl	gesamt	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
m	78	44	39	38	40	76	144	146	367	269	282	278	6	5	3	5	195	295	210	239	7	3	1	2	2	18
w	5	4	4	4	14	15	35	36	113	72	92	95	32	14	23	22	154	167	143	162	25	26	22	18	22	20
ges.	83	48	43	42	54	91	179	182	480	341	374	373	38	19	26	27	349	462	353	401	32	29	23	20	23	20

6wTZ 1mTZ
3wTZ

m = männlich
w = weiblich

%- Anteil Teilzeitbeschäftigter wurde auf Gesamtzahl der Beschäftigten bezogen



Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

Die Direktorin

Frauenförderplan der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf – Fortschreibung –

(Stand 31.07.2008, Stichdatum für den Ist-Stand Personal: 30.06.2008)

1. Beschäftigte nach Gruppen und Geschlecht

	männlich	weiblich	gesamt
Beamte/Beamtinnen Höherer Dienst	6	7	13
Beamte/Beamtinnen Gehobener Dienst	10	40	50
Beamte/Beamtinnen Mittlerer Dienst	1	4	5
Angestellte Höherer Dienst	1	3	4
Angestellte Gehobener Dienst	12	13	25
Angestellte Mittlerer Dienst	23	26	49
Summe	53	93	146

Die 146 Beschäftigten verteilen sich auf insgesamt 138 Stellen. Vier Beamtinnen und Beamte werden auf Leerstellen geführt.

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Die Übersicht über die Beschäftigungsstruktur der ULB ergibt, dass in der Gesamtheit wie auch in allen Laufbahnen und Beschäftigungsverhältnissen mindestens zu 50% Frauen beschäftigt sind. In den Führungspositionen (höherer Dienst und Abteilungsleitungen im gehobenen Dienst) sind Frauen zu 66,6% vertreten. Für die einzelnen Laufbahnen stellt sich die Frauenquote wie folgt dar:

Höherer Dienst:	58,8%
Gehobener Dienst:	70,6%
Mittlerer Dienst:	55,5%
Gesamt:	63,6%

3. Prognose der Beschäftigtenstruktur

Von den 18 kw-Stellen der ULB sind 17 entweder abgesetzt oder nicht mehr besetzt. Im Rahmen des strukturellen Defizits müssen voraussichtlich 10 weitere Stellen abgebaut werden, im Umfang von ca. 250.000 Euro werden die Minderausgaben schon jetzt im Stellenplan der ULB erbracht. Innerhalb von neun Jahren verringert sich damit der Personalbestand der ULB um über 18%. Die Frauenquote ist dabei minimal von ca. 65% auf 63,6% gesunken. Durch den drastischen Stellenabbau war eine Steuerung unter Gleichstellungsaspekten nicht möglich.

Seit dem 01.01.2006 wurden sieben Frauen und vier Männer neu eingestellt. Davon war nur eine Stelle unbefristet. Auf den Auszubildendenstellen der ULB waren zum 01.01.2008 drei Frauen und ein Mann beschäftigt.

4. Zielvorgaben und Zeitvorgaben

In allen Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahnen beträgt der Frauenanteil zur Zeit deutlich mehr als 50%. Auch unter den Bedingungen des fortgesetzten Stellenabbaus wird der Frauenanteil unter gleichbleibenden Bedingungen nicht unter 50% sinken. Auf den voraussichtlich noch abzubauenen 15 Stellen werden zurzeit sechs Männer und neun Frauen geführt.

5. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen

Vorstellungsverfahren werden in der ULB stets unter der Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt. Die Einstellungen konnten immer im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen werden.

Die ULB beschäftigt zu einem vergleichsweise hohen Anteil Frauen in Teilzeitbeschäftigungen. Von 54 teilzeitbeschäftigten Kräften sind zurzeit 39 Frauen. Die ULB ermöglicht dabei unter Einhaltung der dienstlichen Belange eine maximale Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf.

Gezielt gefördert werden auch Wiedereinsteigerinnen, die nach ihrer Beurlaubungsphase integriert und fortgebildet werden.



WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Dekanat

Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät für den Zeitraum 2008 bis 2010

Beschluss durch den Fakultätsrat vom 15. Oktober 2008

1. Gegenstand des Frauenförderplans

Der Fakultätsrat hat in seiner Sitzung vom 15. Oktober 2008 diesen Frauenförderplan beschlossen. Grundlagen des Frauenförderplanes sind Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG) vom 9.11.1999 sowie das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz HG) vom 01.01.2007. Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW). Insofern setzt dieser Frauenförderplan den Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 01.02.2005 für den Bereich der Wirtschaftswissenschaftlichen Fa-

kultät um und schreibt den Frauenförderplan der Fakultät vom 20. Oktober 2004 fort.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat die im Frauenförderplan 2004 angekündigten Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durchgeführt und darüber hinaus weitere Förderangebote gemacht.

2. Ist-Analyse

a) Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauenquote
C 4	0	7	0%
C 3	0	1	0%
W2	1	0	100%
C 2	0	1	0%
A 14 befristet	0	1	0%
A 13 befristet	0	2	0%
EG 14 unbefristet	1	0	100%
EG 13 Ü (100 %)	3	4	43%
EG 13 Ü (75 %)	1	1	50%
EG 13 Ü (50 %)	2	1	67%
EG 13 (100 %)	3	1	75%
EG 13 (75 %)	0	2	0%
EG 13 (50 %)	0	1	0%
Studierende (SS 2008) BWL Diplom	255	334	43%
Studierende (SS 2008) BWL Bachelor	160	140	53%
Studierende (SS 2008) Wirtschaftschemie Diplom	81	97	46%
Studierende (SS 2008) Wirtschaftschemie Bachelor	29	20	59%

Tab. 1: Beschäftigten- und Studierendenstruktur (Stand: 22. September 2008)

Die Beschäftigtenstruktur der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät weist bei den C 4/ C 3 / W 2–Professuren weiterhin eine Disparität zu Ungunsten von Wissenschaftlerinnen auf. In den vergangenen Jahren wurden zwei Professorenstellen neu besetzt, davon eine mit einer Wissenschaftlerin.

Beim wissenschaftlichen Nachwuchs (A 13, EG 13Ü, EG 13) sind die Wissenschaftlerinnen mit ca. 43% vertreten; damit entspricht der Frauenanteil nahezu der Quote aus der letzten Erhebung. Angesichts des in den letzten Jahren signifikant angestiegenen Frauenanteils bei den Studierenden der Betriebswirtschaftslehre sowie der zunehmenden Zahl an Absolventinnen dürfte sich diese Entwicklung zeitverzögert auch in einer steigenden Frauenquote beim wissenschaftlichen Personal niederschlagen.

**b) Absolventinnen und Absolventen
des Diplom-Studiengangs Betriebswirtschaftslehre
mit dem Abschluss Diplom-Kauffrau oder Diplom-Kaufmann**

	Frauen	Männer	Summe	Frauenquote
SS 2001	11	33	44	25,0%
WS 2001/02	11	32	43	25,6%
SS 2002	18	28	46	39,1%
WS 2002/03	17	29	46	37,0%
SS 2003	25	26	51	49,0%
WS 2003/04	14	35	49	28,6%
SS 2004	15	23	38	39,5%
WS 2004/05	20	28	48	41,7%
SS 2005	27	26	53	50,9%
WS 2005/06	25	25	50	50,0%
SS 2006	32	31	63	50,8%
WS 2006/07	35	35	70	50,0%
SS 2007	27	23	50	54,0%
WS 2007/08	26	36	62	41,9%
SS 2008	6	4	10	60,0%

Die Daten für das Wintersemester 2007/08 und das Sommersemester 2008 haben vorläufigen Charakter.
Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.

Tab. 2: Absolventinnen und Absolventen des Diplom-Studiengangs Betriebswirtschaftslehre mit dem Abschluss Dipl.-Kff. oder Dipl.-Kfm. (Stand: 22. September 2008)

Seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Sommersemester 2001 ist im Trend ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei den Diplomexamina zu beobachten. Der relativ hohe Wert von 60,0 % am aktuellen Rand ist allerdings durch die sinkenden Absolventenzahlen im auslaufenden Diplom-Studiengang deutlich verzerrt.

c) Studierendenzahlen im Studiengang Betriebswirtschaftslehre (Bachelor)

Semester	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
WS 2006/07	194	102	92	47,4%
SS 2007	190	100	90	47,4%
WS 2007/08	349	171	178	51,0%
SS 2008	300	140	160	53,3%

Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.

Tab. 3: Studierendenzahlen im Studiengang Betriebswirtschaftslehre Bachelor (Stand 22.09.2008)

Für den Bachelor-Studiengang in Betriebswirtschaftslehre werden erstmalig am Ende des Sommersemesters 2009 Zahlen über die Absolventinnen und Absolventen vorliegen. Die aktuellen Studierendenzahlen weisen aber darauf hin, dass der Frauenanteil gegenüber den Zahlen im Diplom-Studiengang nochmals ansteigen wird.

d) Studierendenzahlen im Studiengang Wirtschaftschemie (Diplom)

Semester	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
WS 2001/02	210	139	71	33,8%
SS 2002	190	129	61	32,1%
WS 2002/03	206	138	68	33,0%
SS 2003	186	126	60	32,3%
WS 2003/04	207	135	72	34,8%

SS 2004	172	106	66	38,4%
WS 2004/05	194	113	81	41,8%
SS 2005	182	106	76	41,8%
WS 2005/06	214	125	89	41,6%
SS 2006	210	123	87	41,4%
WS 2006/07	246	133	113	45,9%
SS 2007	222	117	105	47,3%
WS 2007/08	201	109	92	45,8%
SS 2008	178	97	81	45,5%
Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.				

Tab. 4: Studierendenzahlen im Studiengang Wirtschaftschemie Diplom (Stand 22.09.2008)

Seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Sommersemester 2001 ist auch im Studiengang Wirtschaftschemie ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu beobachten, der sich mittlerweile bei über 45 % stabilisiert hat.

**e) Absolventinnen und Absolventen
des Diplom-Studiengangs Wirtschaftschemie
mit dem Abschluss Diplom-Wirtschaftschemikerin oder Diplom-
Wirtschaftschemiker**

	Frauen	Männer	Summe	Frauenquote
WS 2004/05	2	2	4	50,0%
SS 2005	0	3	3	0,0%
WS 2005/06	1	3	4	25,0%
SS 2006	1	5	6	16,7%
WS 2006/07	4	2	6	66,7%
SS 2007	5	2	7	71,4%
WS 2007/08	6	8	14	42,8%
SS 2008	0	4	0	0,0%
alle Semester	19	29	48	39,6%
Die Daten für das Wintersemester 2007/08 und das Sommersemester 2008 haben vorläufigen Charakter. Quelle: HHU Düsseldorf, Dezernat 2 – Hochschulmanagement.				

Tab. 5: Absolventinnen und Absolventen des Diplom-Studiengangs Wirtschaftschemie mit dem Abschluss Diplom-Wirtschaftschemikerin oder Diplom-Wirtschaftschemiker (Stand: 22. September 2008)

Aufgrund der bislang geringen Anzahl von Absolventinnen und Absolventen im Diplom-Studiengang Wirtschaftschemie lassen sich keine validen Aussagen über die Entwicklung des Frauenanteils im Zeitablauf treffen. Über alle Semester betrachtet liegt der Frauenanteil bei 39,6%

e) Entwicklung der Qualifikationen

QUALIFIKATION	2006			2007			WS 2007/08 und SS 2008		
	Frauen	Männer	Frauen- quote	Frauen	Männer	Frauen- quote	Frauen	Männer	Frauen- quote
Habilitationen	---	---	---	0	1	0%	---	---	---
Promotionen	3	5	38 %	2	9	18 %	6	5	55 %
Diplome (BWL)	57	56	50 %	62	58	52 %	32	40	44 %

Tab. 6: Entwicklung der Qualifikationen (Stand: 22. September 2008)

Infolge der geringen Grundgesamtheit schwankt die Frauenquote bei Habilitationen und Promotionen, wenngleich auch hier der Erfolg der Frauenförderungsaktivitäten erkennbar ist. Insgesamt zeigt die Ist-Analyse, dass die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät den Frauenförderplan sehr konsequent und mit Erfolg in einzelnen Segmenten umgesetzt hat.

3. Zielsetzung

Bei der Formulierung von Zielsetzungen der Frauenförderung im Zeitraum 2008 bis 2010 ist von folgenden Bedingungen auszugehen:

- Habilitierte Wissenschaftlerinnen im Bereich der Wirtschaftswissenschaft sind auch weiterhin nur in einem sehr begrenzten Umfang verfügbar. Vor diesem Hintergrund war es sehr erfreulich, dass die Fakultät zum Wintersemester 2007/08 mit Frau Professorin Dr. Ulrike Neyer eine erste Hochschullehrerin für Volkswirtschaftslehre berufen konnte. Das sehr geringe Angebot an habilitierten Wissenschaftlerinnen bestätigt sich allerdings in einem weiteren, noch nicht

abgeschlossenen Berufungsverfahren für eine W3-Professur in Volkswirtschaftslehre (Schwerpunkt Ordnungs-, Wettbewerbs- oder Regulierungsökonomik) am zukünftigen Institut für Wettbewerbsökonomik. Lediglich 10 % der Bewerbungen wurden von Wissenschaftlerinnen eingereicht.

In den nächsten drei Jahren werden in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät voraussichtlich drei weitere W3-Stellen im Bereich der Volkswirtschaftslehre (Aufbau des Instituts für Wettbewerbsökonomik) ausgeschrieben. Darüber hinaus steht altersbedingt eine C4-Professur im Bereich der Betriebswirtschaftslehre zur Neubesetzung an. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät strebt bei der Neubesetzung dieser Professuren ausdrücklich einen höheren Anteil von Frauen und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen an.

Die Fakultät strebt auch weiterhin an, den vorhandenen Handlungsspielraum zur Frauenförderung zu nutzen, indem

- qualifizierte weibliche Diplomierte zur Promotion ermuntert und bei der Vergabe von Stellen als Wissenschaftliche Angestellte, wie bisher, zu einem im Vergleich zur Zahl der Diplome höheren Anteil berücksichtigt werden,
- qualifizierte promovierte Frauen zur Habilitation motiviert und bei der Vergabe von Habilitationsstellen berücksichtigt werden. Ausnahmeregelungen bei der Einhaltung von Altersgrenzen im Zuge der Verbeamtung werden dabei potentiellen Bewerberinnen gegenüber kommuniziert. Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung der Inhaberinnen und Inhaber von Habilitationsstellen soll entsprochen werden, so weit es die Bedingungen zulassen,
- Schülerinnen im Rahmen von Informationsveranstaltungen für die Abschlussklassen der Gymnasien auf die beruflichen Perspektiven eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums (Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre bzw. Wirtschaftschemie) aufmerksam gemacht werden,
- Angestellten der Vergütungsgruppen EG 6 Qualifizierungsmöglichkeiten geboten werden, um eine Höhergruppierung – mangels Stellen in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät – auch außerhalb dieser zu ermöglichen,

- die Stellenstruktur für Regierungsangestellte so angepasst wird, dass die höchstmögliche Vergütungsgruppe bei einer Stelle auch tatsächlich und unverzüglich erreicht wird.

Damit kommt die Fakultät, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben dem Petitem des § 7 LGG NW nach, wonach bei der Einstellung Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind.

4. Einzelmaßnahmen

Der Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität sieht eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen der Frauenförderung vor, die auch für die Fakultät verbindlich sind. Daher werden nachfolgend nur diejenigen Ziele bzw. Maßnahmen genannt, welche den Frauenförderrahmenplan konkretisieren.

- Die Qualifizierungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs u.a. im Bereich der Lehr- und Schlüsselqualifikationen sollen fortgeführt werden. Dies schließt beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen des Gleichstellungsamtes und der Hochschuldidaktik sowie die Teilnahme am (Selma-Meyer-)Mentoring-Programm ein.
- Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bei Nachwuchswissenschaftlerinnen soll entsprochen werden, so weit es die Bedingungen zulassen.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät sollen verstärkt zum Besuch von Wissenschaftlichen Kongressen, Tagungen, Konferenzen, Workshops etc. entsandt und hierbei aus Mitteln der Fakultät bzw. aus Drittmitteln gefördert werden.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei forschungs- und lehrorientierten Auslandsaufenthalten sowie Publikationsprojekten gefördert werden.

- Den Regierungsangestellten soll die Möglichkeit der Fort- und Weiterqualifizierung auch während der Arbeitszeit eingeräumt werden, wobei hier insbes. die Bereiche EDV- und Internetnutzung gefördert werden sollen.
- Regierungsangestellten soll bei der Gestaltung der Arbeitszeit und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange insoweit entgegengekommen werden, als dadurch Beruf und Familie leichter vereinbart werden können. Auch dies wurde in einzelnen Bereichen durch Stellen-Splitting bereits realisiert.
- Die Fakultät unterstützt die Bestrebungen der Universitätsleitung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Bediensteten auf dem Campus zu etablieren.

5. Fortschreibung

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird für den Zeitraum von 3 Jahren erstellt und anschließend fortgeschrieben (§ 5 a LGG NW).

6. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität veröffentlicht und tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.



**Heinrich-Heine-Universität
Philosophische Fakultät**

**Fortschreibung des Frauenförderplans
für den Zeitraum 2004 - 2007
verabschiedet vom Fakultätsrat am 25.11.2008**

Düsseldorf, Oktober 2008

Dekanat der Philosophischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Autorinnen des Berichts

Prof. Dr. Gabriele Gloger-Tippelt

E-Mail

gloger-tippelt@phil-fak.uni-duesseldorf.de

Fon 0211 – 81-3083

Prof. Dr. Annette Schad-Seifert

E-Mail

schad@phil-fak.uni-duesseldorf.de

Fon 0211 – 81-14359

Inhalt

1. Zielsetzung und Datengrundlage für den Zeitraum 2004-2007 (gemäß § 6 (2) LGG) 4
2. Auswertung der Erhebungszahlen zum Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten 5
3. Auswertung der Erhebungszahlen zum Frauenanteil von Studienanfängern, Absolventen und Studienfällen in den einzelnen Fächern der Philosophischen Fakultät 8
4. Berichte über Frauenfördermaßnahmen der Philosophischen Fakultät in den Jahren 2004-2007 13
5. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG) 14

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

- Tabelle 1: Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät 2004 – 2007, Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen / Gesamt)
- Tabelle 2: Wissenschaftliche Drittmittelbeschäftigte 2004 – 2007, Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen / Gesamt)
- Tabelle 3: Frauenanteil auf verschiedenen Qualifikationsebenen der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät
- Abbildung 1: Entwicklung der Promotionen von Frauen an der Philosophischen Fakultät der HHUD in den Studienjahren 2001 bis 2007 im Vergleich zu Promotionen der Fakultät insgesamt, Universität und NRW
- Abbildung 2: Entwicklung der Habilitationen von Frauen an der Philosophischen Fakultät der HHUD in den Studienjahren 2001 bis 2007 im Vergleich zu Habilitationen der Fakultät insgesamt, Universität und NRW
- Abbildung 3: Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät

Anhang zum Frauenförderplan 2004-2007

- Tabelle I: Wissenschaftliche Beschäftigte der Philosophischen Fakultät 2004
- Tabelle II: Teilzeitbeschäftigte 2004
- Tabelle III: Wissenschaftliche Beschäftigte der Philosophischen Fakultät 2005
- Tabelle IV: Teilzeitbeschäftigte 2005
- Tabelle V: Wissenschaftliche Beschäftigte der Philosophischen Fakultät 2006
- Tabelle VI: Teilzeitbeschäftigte 2006
- Tabelle VII: Wissenschaftliche Beschäftigte der Philosophischen Fakultät 2007
- Tabelle VIII: Teilzeitbeschäftigte 2007
- Tabelle IX: Entwicklung der Promotionen von Frauen in den Fächern der Philosophischen Fakultät in den Studienjahren 2001 bis 2007
- Tabelle X: Entwicklung der Habilitationen von Frauen in den Fächern der Philosophischen Fakultät in den Studienjahren 2001 bis 2007
- Tabelle XI: Anteil weibliche Studierende (als Studienfälle) an der Philosophischen Fakultät 2004–2007
-

1. Zielsetzung und Datengrundlage für den Zeitraum 2004-2007 (gemäß § 6 (2) LGG)

Das Landesgleichstellungsgesetz in § 6 (2) fordert eine Bestandsaufnahme und Analyse der Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät. Entsprechend wurde auf der Grundlage der Beschäftigtenstruktur für alle Institute der Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der akademischen Laufbahn ermittelt. Der folgende Bericht stellt zunächst den Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät für den Zeitraum von 2004–2007 dar. Es folgt eine Auswertung der Drittmittelbeschäftigten für den Zeitraum 2004–2007 und eine Analyse des Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der akademischen Laufbahn für die Fakultät insgesamt. Um die Qualifikationsstufen im Verhältnis zu der Gruppe der Studierenden darzustellen, wurde der Anteil von Frauen an Studienanfängern und Studienabschlüssen pro Studienjahr ermittelt. Für ein Studienjahr zählen das Sommersemester eines Jahres und das jeweils vorausgehende Wintersemester.

Die in der Studierendenstatistik der HHUD veröffentlichten Daten weisen Studentinnen nur als Fachfälle und nicht als Personen aus. Für die Semester WS 2004/2005, WS 2005/2006 und WS 2006/2007 wurde deshalb für die Haupt- und Kernfächer der Fakultät verglichen, wie hoch der Anteil der Studentinnen pro Abschluss (als Fachfälle) an den Studierenden pro Abschluss (als Fachfälle) ausfällt.

Die Daten wurden vom Dezernat 1, Dezernat 3, dem Prüfungsamt und dem Dekanat der Fakultät eingeholt. Die jeweiligen Tabellen sind mit der Quellenangabe einzeln gekennzeichnet.

Allen an der Datenerfassung beteiligten Personen sei herzlich gedankt.

2. Auswertung der Erhebungszahlen zum Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten

Die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals zeigt über die Jahre 2004–2006 eine weitgehende Kontinuität des Anteils weiblicher Beschäftigter (40,2%, 41,3%, 42,3%), im Jahr 2007 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf Planstellen auf 36,8% zurück gefallen, wobei sich gleichzeitig der Pool an verfügbaren Planstellen insgesamt von 214 im Jahr 2004 auf 171 im Jahr 2007 verkleinert hat (Tabelle 1).

Die Zahl der C4/W3 Professuren ging von 2004 bis 2007 insgesamt zurück, der Anteil von Frauen sank dabei von 27,5% auf 22,9%. Eine leichte Steigerung des Frauenanteils zeigt sich in der Gruppe der C3/W2-Professuren (von 29,2% in 2004 auf 33,3% in 2007). Die Zahl der Hochschuldozenten (C2) ist von 4 auf 3 gesunken, der Anteil von Frauen an dieser Gruppe ging von 50% in 2004 auf 33,3% in 2007 zurück. Die Statusgruppe der Juniorprofessuren weist insgesamt nur 4 Stellen auf, von denen bisher nur eine mit einer Frau besetzt wurde. Der Anstieg des Frauenanteils in der Gruppe der wissenschaftlichen Assistenten von 50% in 2004 auf 66,7% in 2007 ist nicht aussagekräftig, da sich die Zahl der Stellen von 18 auf 3 reduziert hat. Gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum leicht erhöht hat sich der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen Dauerstellen von 25,0% in 2004 auf 35,6% in 2007. Es müssen weiterhin Anstrengungen unternommen werden, bei Einstellungen auf Dauerstellen mehr Bewerberinnen zu berücksichtigen. Der weibliche Anteil an den befristeten Planstellen ist von 61,8% in 2004 auf 50% in 2007 gesunken. Diese Entwicklung ist auch Folge des Abbaus von 68 auf 46 Stellen in dieser Statusgruppe. Der Rückgang des Frauenanteils bei befristeten Stellen bedeutet weniger Qualifikationschancen für Frauen in der akademischen Laufbahn.

Die Philosophische Fakultät führt im Vergleich mit anderen Fakultäten die Zahl der Professorinnen deutlich an. Die Entwicklung der Zahl der Professorinnen in den einzelnen Fächern der Fakultät ist allerdings sehr unterschiedlich. Mindestens 50% Frauen in der Gruppe der C4/W3-Professuren finden sich im Jahr 2007 nur noch in den Fächern Japanologie (Modernes Japan), Judaistik und Pädagogik/Psychologie; in der Gruppe der C3/W2-Professuren in den Fächern Anglistik, Geschichte, Japanologie, Judaistik und Kunstgeschichte. 0% Anteil an Professorinnen weisen für 2007 die Fächer Klassische Philologie, Linguistik und Medien(kultur)-wissenschaft auf (Tabelle VII im Anhang zum Frauenförderplan).

Tabelle 1
Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät
2004-2007
 Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)

Stand 31.12.	2004	2005	2006	2007
Wiss. Personal auf Zeit	61,8% (42/68)	61,7% (37/60)	63,0% (34/54)	50,0% (23/46)
Wiss. Personal auf Dauer	25,0% (15/60)	33,9% (20/59)	37,1% (23/62)	35,6% (21/59)
Wiss. Assistenten (C1)	50,0% (9/18)	50,0% (4/8)	60,0% (3/5)	66,7% (2/3)
Juniorprofessuren (W1)	0,00% (0/0)	25% (1/4)	33,3% (1/3)	25,0% (1/4)
Hochschuldozenten (C2)	50% (2/4)	66,7% (2/3)	66,7% (2/3)	33,3% (1/3)
Professuren C3/W2	29,2% (7/24)	26,1% (6/23)	22,2% (4/18)	33,3% (7/21)
Professuren C4/W3	27,5% (11/40)	28,2% (11/39)	27,0% (10/37)	22,9% (8/35)
Gesamt	40,2% (86/214)	41,3% (81/196)	42,3% (77/182)	36,8% (62/171)

Quelle: Personaldaten der Universitätsverwaltung über Beschäftigte aus Haushaltsmitteln je Personalart nach Instituten und Fakultäten, Dez. 3, eigene Berechnungen

In den einzelnen Fächern der Philosophischen Fakultät ist der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten unterschiedlich, zeigt aber insgesamt eine fallende Tendenz. Im Jahr 2007 hatten nur noch die Fächer Japanologie (66,7%) und Romanistik (53,8%) einen Anteil weiblicher Beschäftigter von mindestens 50% während noch im Jahr 2004 die Fächer Anglistik, Japanologie, Klassische Philologie und Romanistik mindestens 50% Frauen beschäftigt hatten.

Auch der Prozentsatz der weiblichen wissenschaftlichen Drittmittelbeschäftigten ist weit unter die 50% Marke auf 40,6% gesunken, obwohl die Drittmittelstellen einen starken Zuwachs von 18 auf 64 Stellen erfahren haben. Es zeigt sich, dass die Gleichstellungsmaßnahmen bei der Besetzung von Drittmittelstellen kaum wirksam sind (Tabelle 2).

Tabelle 2
Wissenschaftliche Drittmittelbeschäftigte 2004 – 2007
 Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)

Institute	2004	2005	2006	2007
Anglistik	100,0% (3/3)	100,0% (3/3)	100,0% (1/1)	100,0% (5/5)
Germanistik	0,0% (0/1)	100,0% (5/5)	66,7% (2/3)	75,0% (6/8)
Geschichte	33,3% (1/3)	0,0% (0/4)	40,0% (2/5)	20,0% (1/5)
Japanologie	-	100,0% (1/1)	100,0% (1/1)	-
Judaistik	66,7% (2/3)	50,0% (1/2)	50,0% (1/2)	0,0% (0/3)
Kunstgeschichte	-	100,0% (2/2)	100,0% (1/1)	50,0% (1/2)
Linguistik	0,0% (0/1)	40,0% (2/5)	57,1% (4/7)	0,0% (0/9)
Medien(kultur)wissenschaft	-	-	-	100,0% (2/2)
Pädagogik	100,0% (2/2)	100,0% (2/2)	100,0% (2/2)	60,0% (3/5)
Philosophie	-	0,0% (0/2)	66,7% (2/3)	0,0% (0/6)
Romanistik	0,0% (0/1)	33,3% (1/3)	100,0% (5/5)	16,7% (1/6)
Sozialwissenschaften	75,0% (3/4)	62,5% (5/8)	57,1% (4/7)	53,8% (7/13)
Philosophische Fakultät gesamt	61,1% (11/18)	59,5% (22/37)	67,6% (25/37)	40,6% (26/64)

Quelle: Dezernat 3. Es werden nur Beschäftigungsverhältnisse angegeben, die nicht nach Vollzeit und Teilzeit unterschieden werden.

Eigene Berechnungen

3. Auswertung der Erhebungszahlen zum Frauenanteil von Studienanfängern, Absolventen und Studienfällen in den einzelnen Fächern der Philosophischen Fakultät

Tabelle 3

Frauenanteil auf verschiedenen Qualifikationsebenen der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät

Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)

	2004	2005	2006	2007
Studienanfänger Phil. Fak. gesamt¹	66,2% (1393/2104)	70,0% (855/1221)	66,6% (466/700)	69,3% (1061/1531)
Absolventen Phil.Fak. gesamt²	68,4% (401/586)	73,7% (559/758)	71,4% (538/753)	71,8% (653/910)
Promotionen Phil.Fak. gesamt²	45,5% (20/44)	59,0% (23/39)	56,3% (27/48)	57,4% (35/61)
Habilitationen Phil.Fak. gesamt²	0,0% (0/2)	50% (2/4)	40% (2/5)	0% (0/4)

¹Quelle: Studienanfänger ohne Promotionsstudenten nach Studierendendaten des Dezernats 1 (Studierendensekretariat), Studienanfänger für ein Studienjahr setzen sich zusammen aus den Anfängern des jeweiligen Sommersemesters und des vorherigen Wintersemesters

²Quelle: Absolventendaten, Promotionen und Habilitationen nach Prüfungsamt und Dekanat Philosophische Fakultät, eigene Berechnungen

Wie Tabelle 3 zeigt, ist der Anteil der weiblichen Studienanfänger und Absolventen in der Philosophischen Fakultät sehr hoch. Aus der Tabelle XI im Anhang geht weiter hervor, dass zahlreiche Fächer zu über 70% von Studentinnen belegt werden. Ausnahmen bilden nur die Fächer Geschichte und Philosophie, die zu etwas mehr als 50% weibliche Studienfälle aufweisen. Den höchsten Studentinnenanteil in der Abschlussart Bachelor hatten im Jahr 2007 Kunstgeschichte (82,3% , WS 2006/2007) und Romanistik (77,2% , WS 2006/2007).

Angesichts dieser Zahlen sieht die Philosophische Fakultät nach wie vor keine Veranlassung, fächerspezifische Werbemaßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils anzuregen.

Insgesamt steht die Philosophische Fakultät mit 57,4% Anteil Promotionen von Frauen (2007) im universitären Vergleich überdurchschnittlich gut da. Das gilt auch für den Vergleich mit Promotionen von Frauen im Land NRW insgesamt (Tabelle IX im Anhang und Abbildung 1). Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Promovierenden verschob sich gegenüber dem Jahr 2004 deutlich zugunsten der Frauen. Allerdings entspricht der Anteil der Promotionen proportional nicht dem der Absolventen der Fakultät. Der überproportionale Frauenanteil an Promotionen von über 70% bleibt in der Phase der Promotion nur in den Fächern Erziehungswissenschaft/Psychologie, Jüdische Studien, Kunstgeschichte, Philosophie und Romanistik erhalten. Gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum hat das Fach Philosophie eine große Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen erreicht.

Nullraten zeigen die Fächer Modernes Japan und Kommunikations- und Medienwissenschaft. Da beide Fächer erst in den letzten Jahren ausgebaut wurden, müssen beide Fächer zusätzliche Anstrengungen für die Promotionsphase ihrer Absolventinnen unternehmen.

Abbildung 1 zeigt für die Jahre 2001 bis 2007 den Verlauf der Promotionen von Frauen an der Philosophischen Fakultät gegenüber allen Promotionen der Philosophischen Fakultät, ebenso den Frauenanteil an Promotionen der gesamten HHUD und des Landes NRW.

Bei den Darstellungen in Abbildung 1 und 2 (s. Zahlenspiegel 2007 HHUD) wurde die Anzahl der Promotionen/Habilitationen in der Philosophischen Fakultät, der Universität und in NRW im Jahr 2001 gleich 100% gesetzt. Veränderungen in den folgenden Jahren sind dann als Zunahme oder Abnahme gegenüber dem Ausgangsjahr abgebildet.

Der Frauenanteil an den Habilitationen ist im Jahr 2007 auf 0% gesunken, im Berichtszeitraum wurden von insgesamt 15 Habilitationen nur 4 von Frauen abgeschlossen. In der Tendenz zeigt sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum, in dem der weibliche Habilitationsanteil 57% betrug, eine ungünstigere Entwicklung (Tabelle X im Anhang).

Abbildung 2 zeigt für die Jahre 2001 bis 2007 den Verlauf der Habilitationen von Frauen an der Philosophischen Fakultät gegenüber allen Habilitationen der Philosophischen Fakultät insgesamt, ebenso den Frauenanteil an Promotionen der gesamten HHUD und des Landes NRW. Wegen der geringen Anzahl an Habilitationen fallen hier Schwankungen stark auf.

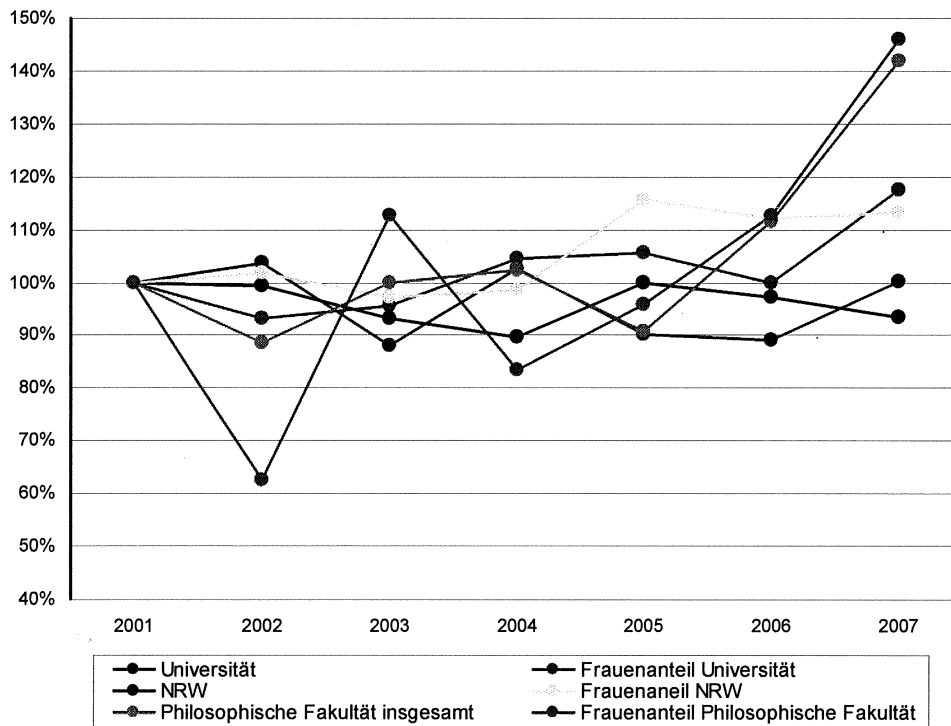


Abbildung 1 Entwicklung der Promotionen von Frauen an der Philosophischen Fakultät der HHUD in den Studienjahren 2001 bis 2007 im Vergleich zu Promotionen der Fakultät insgesamt, der Universität und des Landes NRW

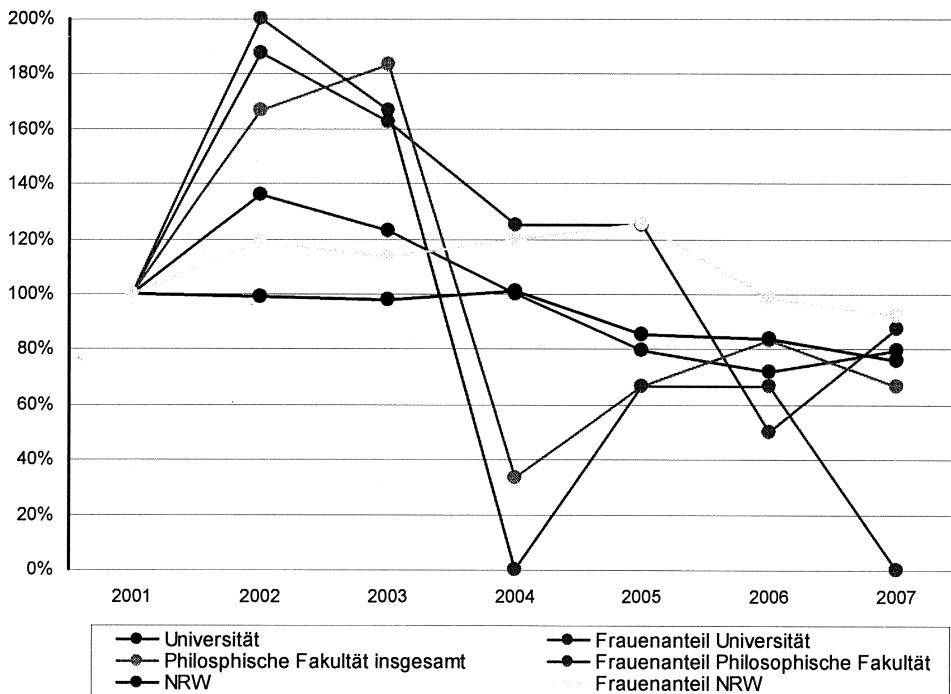


Abbildung 2 Entwicklung der Habilitationen von Frauen an der Philosophischen Fakultät der HHUD in den Studienjahren 2001 bis 2007 im Vergleich zu Habilitationen der Fakultät insgesamt, der Universität und des Landes NRW

Die folgende Abbildung 3 verdeutlicht zusammengefasst für die Jahre 2004 und 2007 sowohl die absoluten Zahlen als auch die prozentualen Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn (ohne Habilitationen). Nach wie vor verringert sich der Anteil weiblicher Personen mit der Höhe der akademischen Karriereposition. In der Philosophischen Fakultät der HHUD zeigt sich die Verschiebung zugunsten der männlichen Personen erst drastisch nach der Promotion. Auf der Ebene der Juniorprofessuren und der W3/C4 Professuren hat sich das Geschlechterverhältnis von 2004 bis 2007 zu ungunsten der Frauen verändert.

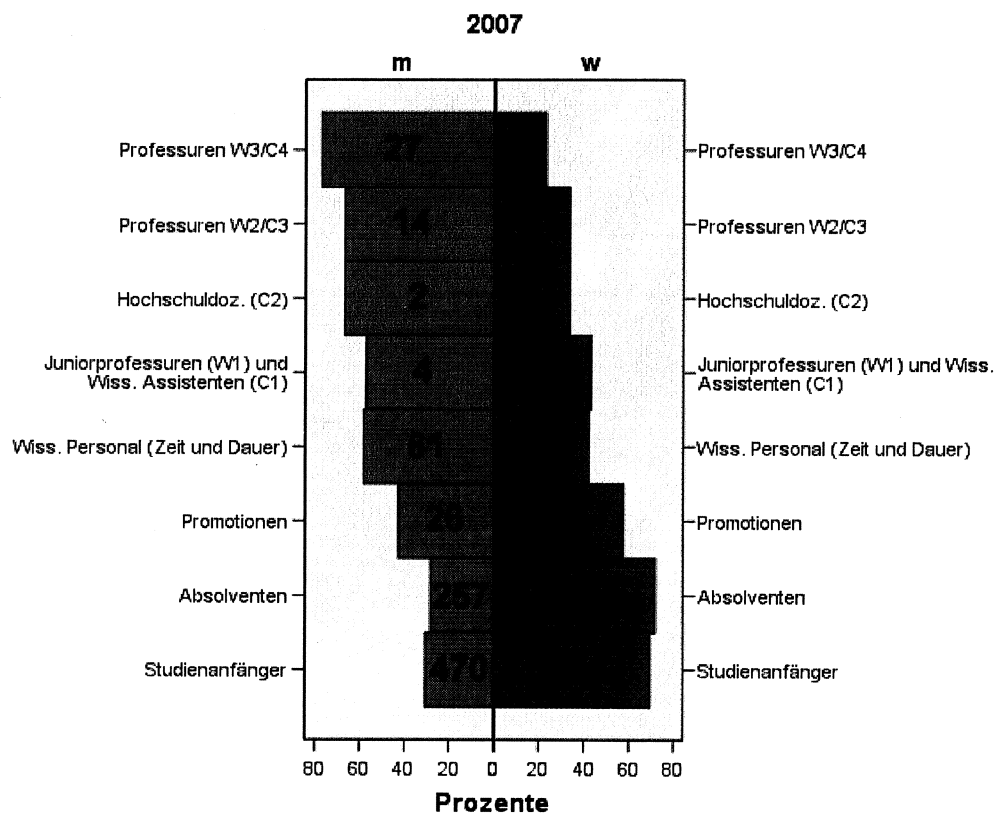
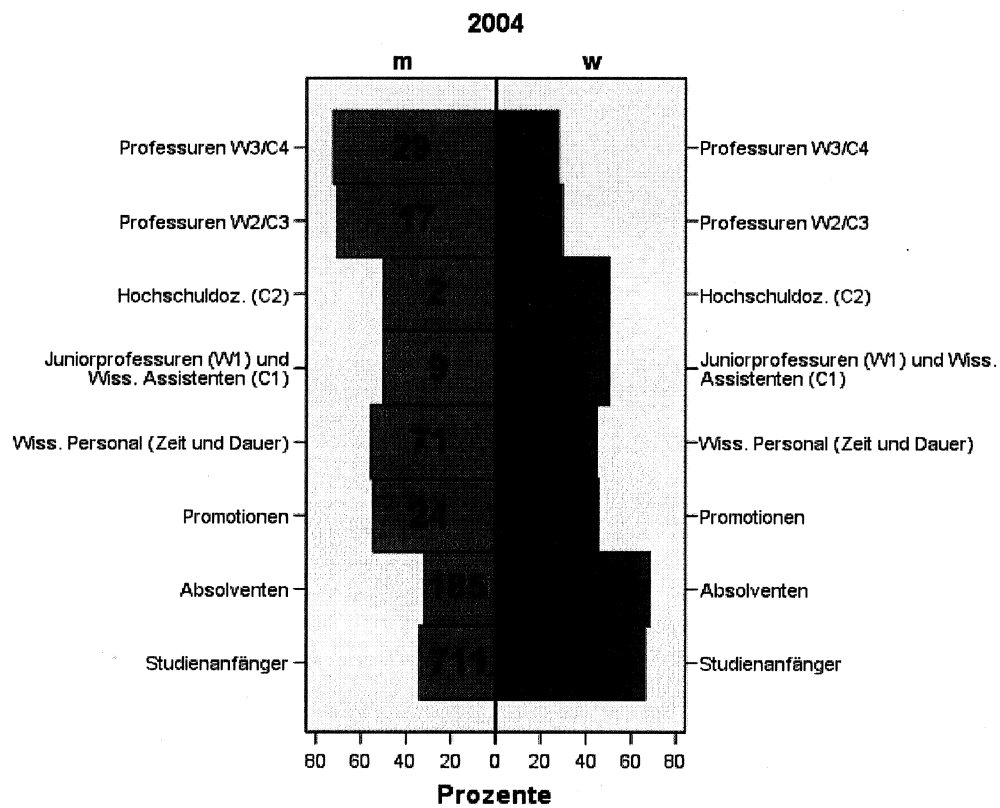


Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät (absolute Zahlen und Prozente)

4. Berichte über Frauenfördermaßnahmen der Philosophischen Fakultät in den Jahren 2004-2007

Nach einer Kürzung der Frauenfördergelder im Fakultätshaushalt konnten im Jahr 2004 auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten an das Ministerium für Wissenschaft und Bildung Mittel von insgesamt 17.500 Euro für Frauenförderstipendien zu Verfügung gestellt werden. Es gab zwei Antragsrunden und Entscheidungsrunden der Frauenförderplankommission.

Fördermaßnahmen:

1. Förderung von Examenskandidatinnen
 - 1.1. Abschlussstipendien für Studentinnen mit Kind
 - 1.2. Sachkostenzuschuss zum Forschungsaufenthalt in Archiven und Bibliotheken für Examenskandidatinnen

2. Förderung von Doktorandinnen und Postgraduierten
 - 2.1. Reisekostenzuschuss für die aktive Kongressteilnahme im In- und Ausland
 - 2.2. Abschlussstipendien für Doktorandinnen in Notlagen
 - 2.3. Finanzierung von Lehraufträgen
 - 2.4. Internetseiten von Habilitierten

In den Jahren 2005 und 2006 wurden ebenfalls Frauenfördermaßnahmen durchgeführt. Die damalige Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, Frau Hochschuldozentin Dr. Heike Brohm, hat die Frauenfördermittel in dieser Zeit verwaltet.

Für das Jahr 2005 stand eine Summe von 10.000 Euro zur Verfügung: Es wurden Lehraufträge für die Fächer Medien und Kulturwissenschaft, Kunstgeschichte, Informationswissenschaft, Sozialwissenschaften, Philosophie und Romanistik finanziert. Drei Tutorien wurden für die Fächer Anglistik, Philosophie, Anglistik eingerichtet. Außerdem wurden Mittel für Fortbildungsseminare und Gastvorträge zu Gender bezogenen Themen vergeben.

Für das Jahr 2006 liegt kein Bericht vor.

Aus dem Fakultätshaushalt konnte im Jahr 2007 eine Summe von 10.000 Euro für Frauenförderung ausgegeben werden.

Es gab eine Antragsrunde für Stipendien und Reisekosten-Zuschüsse.

Die Entscheidungen über die Vergabe wurden durch die Frauenförderplankommission unter Vorsitz von Frau Dr. Neuhaus-Koch getroffen.

Fördermaßnahmen:

1. Förderung von Examenskandidatinnen
- 2.1 Abschlusstipendien für Studentinnen mit Kind oder mit hochschulpolitischem Engagement
- 2.2 Kurztipendien für ausländische Studentinnen in der Examensphase ohne Anspruch auf Studienbeitragsdarlehen
3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Reisekostenzuschuss für eine Tagungsteilnahme im Ausland.

Der ausführliche Bericht von Dr. Ariane Neuhaus-Koch kann auf der Internetseite der Philosophischen Fakultät unter Frauenfördermaßnahmen eingesehen werden.

3. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG)

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät konnte nach zweijähriger Vakanz im Jahr 2008 wieder besetzt werden. Aufgrund der hohen Belastung des Amtes wurde mit den Professorinnen Frau Gloger-Tippelt (Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie) und Frau Schad-Seifert (Modernes Japan) eine Doppelbesetzung vorgenommen. Beide Amtsinhaberinnen nehmen ihre Funktion gleichberechtigt wahr. Damit wird sicher gestellt, dass Gleichstellungsmaßnahmen bei der Neubesetzung von Stellen besser überprüft werden.

Die Fakultät verpflichtet sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, weiterhin im Haushalt Frauenfördermittel in angemessenem Umfang auszuweisen. Die Fördermaßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sollen verstärkt für jene Fächer wirksam werden, in denen der Anteil an weiblichen Promovierenden den Durchschnitt der Fakultät wesentlich unterschreitet.

In jenen Fächern, in denen der Promotionsanteil von Frauen den Durchschnittswert der Fakultät um 15% und mehr unterschreitet, sollen geeignete Frauen von Dozentinnen und

Dozenten verstärkt zur Promotion ermutigt werden; wissenschaftliche Hilfskraftstellen bzw. Qualifizierungsstellen sollen gezielt zu ihrer Förderung eingesetzt werden.

Bei der Einwerbung und Bereitstellung wissenschaftlicher Drittmittelstellen muss angestrebt werden, dass bei der Besetzung die zurzeit bestehende Unterrepräsentanz von Frauen korrigiert wird.

Als Zielvorgabe für die Besetzung von Professuren der W3- und W2-Besoldung soll unter Einhaltung der im LGG und im Frauenförderrahmenplan formulierten Vorgaben gelten, dass der Frauenanteil in allen Fächern, die den derzeitigen Durchschnittswerts der Fakultät (29% und 30%) unterschreiten, diesen Durchschnitt in Zukunft bei neuen Besetzungen erreichen sollen.

Anhang zum Frauenförderplan 2004-2007

Tabelle I: Wissenschaftliche Beschäftigte der Philosophischen Fakultät 2004

Institute	Prof. C4	Prof. C4 (weibl.)	Prof. C3/C2	Prof. C3/C2 (weibl.)	Hochschuldoz. a. Z. C2 Oberassistent C2	Hochschuldoz. a. Z. C2 Oberassistent C2 (weibl.)	Wiss. Assistent C1	Wiss. Assistent C1 (weibl.)	Wiss. Mitarb. A. Zeit	Wiss. Mitarb. A. Zeit (weibl.)	Wiss. Mitarb. A. Dauer	Wiss. Mitarb. A. Dauer (weibl.)	Wiss. Personal Insgesamt	Wiss. Personal (weibl.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Anglistik	4	1 (25,0%)	3	3 (100,0%)	0	0 (0,0%)	3	2 (66,7%)	7	5 (71,4%)	8	2 (25,0%)	25 (52,0%)	13
Germanistik	4	1 (25,0%)	5	1 (20,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	10	6 (60,0%)	13	5 (38,5%)	32 (40,6%)	13
Geschichte	7	1 (14,3%)	2	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	5	2 (40,0%)	4	3 (75,0%)	7	0 (0,0%)	26 (26,9%)	7
Japanologie	2	2 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	3	3 (100,0%)	2	2 (100,0%)	8 (87,5%)	7
Judaistik	2	1 (50,0%)	2	1 (50,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	0	0 (0,0%)	7 (42,9%)	3
Klass. Philologie	2	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	2	2 (100,0%)	0	0 (0,0%)	5 (60,0%)	3
Kunstgeschichte	1	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	0	0 (0,0%)	2	1 (50,0%)	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	5 (40,0%)	2
Linguistik	3	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	5	4 (80,0%)	2	0 (0,0%)	11 (45,5%)	5
Pädagogik / Psychologie	3	3 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	10	7 (70,0%)	8	0 (0,0%)	22 (45,5%)	10
Philosophie	2	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	4	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	13 (15,4%)	2
Romanistik	4	1 (25,0%)	2	0 (0,0%)	2	1 (50,0%)	1	0 (0,0%)	12	9 (75,0%)	8	4 (50,0%)	29 (51,7%)	15
Sozialwissenschaften	6	1 (16,7%)	3	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	4	2 (50,0%)	8	2 (25,0%)	3	1 (33,3%)	25 (24,0%)	6
Sport	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	5	0 (0,0%)	6 (0,0%)	0
Phil. Fak. Gesamt	40	11 (27,5%)	24	7 (29,2%)	4	2 (50,0%)	18	9 (50,0%)	68	42 (61,8%)	60	15 (25,0%)	214	86 (40,2%)

Tabelle II: Teilzeitbeschäftigte 2004

Institute	Wiss. Personal insgesamt	Wiss. Personal (weibl.)	Wiss. Teilzeit an Wiss. Personal insgesamt	Wiss. Teilzeit (weibl.) am Wiss. Personal
1	2	3	4	5
Anglistik	25	13 (52,0%)	5 (20,0%)	5 (38,5%)
Germanistik	32	13 (40,6%)	7 (21,9%)	4 (30,8%)
Geschichte	26	7 (26,9%)	4 (15,4%)	1 (14,3%)
Japanologie	8	7 (87,5%)	2 (25,0%)	2 (28,6%)
Judaistik	7	3 (42,9%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Klass. Philologie	5	3 (60,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Kunstgeschichte	5	2 (40,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Linguistik	11	5 (45,5%)	1 (9,1%)	1 (20,0%)
Pädagogik / Psychologie	22	10 (45,5%)	11 (50,0%)	6 (60,0%)
Philosophie	13	2 (15,4%)	4 (30,8%)	0 (0,0%)
Romanistik	29	15 (51,7%)	9 (31,0%)	7 (46,7%)
Sozialwissenschaften	25	6 (24,0%)	7 (28,0%)	2 (33,3%)
Sport	6	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Phil. Fak. Gesamt	214	86 (40,2%)	49 (22,9%)	28 (32,6%)

Tabelle III: Wissenschaftliche Beschäftigte der Philosophischen Fakultät 2005

Institute	Prof. C4 / W3	Prof. C4 / W3 (weibl.)	Prof. C3 / C2 / W2	Prof. C3 / C2 / W2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	Hochschuldoz.a.Z. C2	Hochschuldoz.a.Z. C2 (weibl.)	Wiss. Assistent C1	Wiss. Assistent C1 (weibl.)	Wiss. Mitarb. a. Zeit	Wiss. Mitarb. a. Zeit (weibl.)	Wiss. Mitarb. a. Dauer	Wiss. Mitarb. a. Dauer (weibl.)	Wiss. Personal insgesamt	Wiss. Personal (weibl.)
1	2	3	5	6	8	9	11	12	14	15	17	18	20	21	23	24
Anglistik	4	1 (25,0%)	3	3 (100,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	6	5 (83,3%)	9	3 (33,3%)	23	12 (52,2%)
Germanistik	4	1 (25,0%)	7	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	7	2 (28,6%)	12	5 (41,7%)	30	8 (26,7%)
Geschichte	7	1 (14,3%)	1	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	3	2 (66,7%)	6	2 (33,3%)	7	1 (14,3%)	26	7 (26,9%)
Japanologie	2	1 (50,0%)	1	1 (100,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	6	4 (66,7%)	2	2 (100,0%)	11	8 (72,7%)
Judaistik	1	1 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	2	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	5	1 (20,0%)
Klass. Philologie	2	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	2	2 (100,0%)	0	0 (0,0%)	5	3 (60,0%)
Kunstgeschichte	1	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	1	0 (0,0%)	5	2 (40,0%)
Linguistik	3	1 (33,3%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	5	4 (80,0%)	2	0 (0,0%)	10	5 (50,0%)
Pädagogik / Psychologie	3	3 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	7	5 (71,4%)	6	0 (0,0%)	17	8 (47,1%)
Philosophie	2	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	2	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	11	2 (18,2%)
Romanistik	4	1 (25,0%)	2	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	2	1 (50,0%)	0	0 (0,0%)	12	8 (66,7%)	10	6 (60,0%)	31	16 (51,6%)
Sozialwissenschaften	6	1 (16,7%)	2	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	0	0 (0,0%)	2	1 (50,0%)	4	4 (100,0%)	3	2 (66,7%)	18	9 (50,0%)
Sport	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	3	0 (0,0%)	4	0 (0,0%)
Phil. Fak. Gesamt	39	11 (28,2%)	23	6 (26,1%)	4	1 (25,0%)	3	2 (66,7%)	8	4 (50,0%)	60	37 (61,7%)	59	20 (33,9%)	196	81 (41,3%)

Tabelle IV: Teilzeitbeschäftigte 2005

Institute	Wiss. Personal insgesamt	Wiss. Personal (weibl.)	Wiss. Teilzeit an Wiss. Personal	Wiss. Teilzeit an Wiss. Personal (weibl.)
1	2	3	4	5
Anglistik	41	13 (32,0%)	5 (12,2%)	5 (38,5%)
Germanistik	46	13 (28,2%)	5 (10,9%)	2 (15,4%)
Geschichte	35	7 (19,8%)	3 (8,6%)	1 (14,3%)
Japanologie	17	7 (41,2%)	6 (35,3%)	6 (85,7%)
Judaistik	11	3 (26,5%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Klass. Philologie	10	3 (30,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Kunstgeschichte	9	2 (23,5%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Linguistik	18	5 (28,1%)	3 (16,7%)	3 (60,0%)
Pädagogik / Psychologie	34	10 (29,7%)	9 (26,5%)	6 (60,0%)
Philosophie	15	2 (13,0%)	2 (13,3%)	0 (0,0%)
Romanistik	46	15 (33,0%)	10 (21,7%)	7 (46,7%)
Sozialwissenschaften	32	6 (18,8%)	6 (18,8%)	3 (50,0%)
Sport	6	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Phil. Fak. Gesamt	319	86 (27,0%)	49 (15,4%)	33 (38,4%)

Tabelle V: Wissenschaftliche Beschäftigte der Philosophischen Fakultät 2006

Institute	Prof. C4 / W3	Prof. C4 / W3 (weibl.)	Prof. C3 / C2 / W2	Prof. C3 / C2 / W2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	Hochschuldoz.a.Z. C2	Hochschuldoz.a.Z. C2 (weibl.)	Wiss. Assistent C1	Wiss. Assistent C1 (weibl.)	Wiss. Mitarb. a. Zeit	Wiss. Mitarb. a. Zeit (weibl.)	Wiss. Mitarb. a. Dauer	Wiss. Mitarb. a. Dauer (weibl.)	Wiss. Personal insgesamt	Wiss. Personal (weibl.)
1	2	3	5	6	8	9	11	12	14	15	17	18	20	21	23	24
Anglistik	4	1 (25,0%)	2	2 (100,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	8	6 (75,0%)	7	2 (28,6%)	21	11 (52,4%)
Germanistik	3	1 (33,3%)	3	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	12	5 (41,7%)	21	7 (33,3%)
Geschichte	6	1 (16,7%)	1	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	1	1 (100,0%)	5	3 (60,0%)	7	1 (14,3%)	22	7 (31,8%)
Japanologie	2	1 (50,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	3	2 (66,7%)	2	2 (100,0%)	7	5 (71,4%)
Judaistik	2	1 (50,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	2	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	6	1 (16,7%)
Klass. Philologie	2	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	2	2 (100,0%)	0	0 (0,0%)	5	3 (60,0%)
Kunstgeschichte	1	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	1	0 (0,0%)	7	2 (28,6%)
Linguistik	2	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	5	4 (80,0%)	2	0 (0,0%)	9	4 (44,4%)
Medien(kultur)-wissenschaften	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	2	1 (50,0%)	3	1 (33,3%)
Pädagogik / Psychologie	3	3 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	7	6 (85,7%)	6	1 (16,7%)	17	10 (58,8%)
Philosophie	2	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	2	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	11	2 (18,2%)
Romanistik	4	1 (25,0%)	2	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	0	0 (0,0%)	6	5 (83,3%)	13	8 (61,5%)	26	15 (57,7%)
Sozialwissenschaften	6	1 (16,7%)	2	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	1	0 (0,0%)	2	1 (50,0%)	8	4 (50,0%)	4	2 (50,0%)	24	9 (37,5%)
Sport	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	2	0 (0,0%)	3	0 (0,0%)
Phil. Fak. Gesamt	37	10 (27,0%)	18 (22,2%)	4	3	1 (33,3%)	3	2 (66,7%)	5	3 (60,0%)	54	34 (63,0%)	62	23 (37,1%)	182	77 (42,3%)

Tabelle VI: Teilzeitbeschäftigte 2006

Institute	Wiss. Personal insgesamt	Wiss. Personal (weibl.)	Wiss. Teilzeit an Wiss. Personal insgesamt	Wiss. Teilzeit (weibl.)
1	2	3	4	5
Anglistik	21	11 (52,4%)	7 (33,3%)	6 (54,5%)
Germanistik	21	7 (33,3%)	2 (9,5%)	0 (0,0%)
Geschichte	22	7 (31,8%)	2 (9,1%)	0 (0,0%)
Japanologie	7	5 (71,4%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Judaistik	6	1 (16,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Klass. Philologie	5	3 (60,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Kunstgeschichte	7	2 (28,6%)	2 (28,6%)	0 (0,0%)
Linguistik	9	4 (44,4%)	3 (33,3%)	3 (75,0%)
Medien(kultur)-wissenschaften	3	1 (33,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Pädagogik / Psychologie	17	10 (58,8%)	10 (58,8%)	7 (70,0%)
Philosophie	11	2 (18,2%)	2 (18,2%)	0 (0,0%)
Romanistik	26	15 (57,7%)	4 (15,4%)	4 (26,7%)
Sozialwissenschaften	24	9 (37,5%)	8 (33,3%)	4 (44,4%)
Sport	3	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Phil. Fak. Gesamt	182	77 (42,3%)	40 (22,0%)	24 (31,2%)

Tabelle VII: Wissenschaftliche Beschäftigte der Philosophischen Fakultät 2007

Institute	Prof. C4 / W3	Prof. C4 / W3 (weibl.)	Prof. C3 / C2 / W2	Prof. C3 / C2 / W2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	Hochschuldoz.a.Z. C2	Hochschuldoz.a.Z. C2 (weibl.)	Wiss. Assistent C1	Wiss. Assistent C1 (weibl.)	Wiss. Mitarb. a. Zeit	Wiss. Mitarb. a. Zeit (weibl.)	Wiss. Mitarb. a. Dauer	Wiss. Mitarb. a. Dauer (weibl.)	Wiss. Personal	Wiss. Personal (weibl.)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Anglistik	3	0 (0,0%)	2	2 (100,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	7	2 (28,6%)	7	3 (42,9%)	19	7 (36,8%)							
Germanistik	3	1 (33,3%)	4	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	4	0 (0,0%)	12	4 (33,3%)	23	5 (21,7%)							
Geschichte	6	1 (16,7%)	1	1 (100,0%)	1	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	0	0 (0,0%)	7	3 (42,9%)	7	1 (14,3%)	23	7 (30,4%)							
Japanologie	2	1 (50,0%)	1	1 (100,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	4	2 (50,0%)	2	2 (100,0%)	9	6 (66,7%)							
Judaistik	1	1 (100,0%)	2	1 (50,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	5	2 (40,0%)							
Klass. Philologie	2	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	2	1 (50,0%)	0	0 (0,0%)	5	2 (40,0%)							
Kunstgeschichte	1	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	4	1 (25,0%)							
Linguistik	3	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	4	3 (75,0%)	2	0 (0,0%)	9	3 (33,3%)							
Medien(kultur-)wissenschaften	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	5	1 (20,0%)							
Pädagogik / Psychologie	2	2 (100,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	2	2 (100,0%)	4	0 (0,0%)	9	4 (44,4%)							
Philosophie	2	0 (0,0%)	3	1 (33,3%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	2	1 (50,0%)	3	1 (33,3%)	10	3 (30,0%)							
Romanistik	4	1 (25,0%)	2	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	0	0 (0,0%)	7	6 (85,7%)	12	7 (58,3%)	26	14 (53,8%)							
Sozialwissenschaften	6	1 (16,7%)	2	0 (0,0%)	1	1 (100,0%)	1	1 (100,0%)	1	1 (100,0%)	6	3 (50,0%)	4	2 (50,0%)	21	8 (38,1%)							
Sport	0	0 (0,0%)	1	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	0	0 (0,0%)	2	0 (0,0%)	3	0 (0,0%)							
Phil. Fak. Gesamt	35	8 (22,9%)	21	7 (33,3%)	4	1 (25,0%)	3	3 (33,3%)	2	2 (66,7%)	46	23 (50,0%)	59	21 (35,6%)	171	63 (36,8%)							

Tabelle VIII: Teilzeitbeschäftigte 2007

Institute	Wiss. Personal insgesamt		Wiss. Personal (weibl.)		Wiss. Teilzeit an Wiss. Personal insgesamt		Wiss. Teilzeit (weibl.) an Wiss. Personal	
	1	2	3	4	5	6	7	
Anglistik	19	7	(36,8%)	4	7	(36,8%)	(57,1%)	
Germanistik	23	5	(21,7%)	4	0	(17,4%)	(0,0%)	
Geschichte	23	7	(30,4%)	1	0	(4,3%)	(0,0%)	
Japanologie	9	6	(66,7%)	2	2	(22,2%)	(33,3%)	
Judaistik	5	2	(40,0%)	0	0	(0,0%)	(0,0%)	
Klass. Philologie	5	2	(40,0%)	0	0	(0,0%)	(0,0%)	
Kunstgeschichte	4	1	(25,0%)	0	0	(0,0%)	(0,0%)	
Linguistik	9	3	(33,3%)	2	2	(22,2%)	(66,7%)	
Medien(kultur)-wissenschaften	5	1	(20,0%)	0	0	(0,0%)	(0,0%)	
Pädagogik / Psychologie	9	4	(44,4%)	5	4	(55,6%)	(100,0%)	
Philosophie	10	3	(30,0%)	1	0	(10,0%)	(0,0%)	
Romanistik	26	14	(53,8%)	5	5	(19,2%)	(35,7%)	
Sozialwissenschaften	21	8	(38,1%)	7	4	(33,3%)	(50,0%)	
Sport	3	0	(0,0%)	0	0	(0,0%)	(0,0%)	
Phil. Fak. Gesamt	171	63	(36,8%)	34	21	(19,9%)	(33,3%)	

Tabelle IX: Entwicklung der Promotionen von Frauen in den Fächern der Philosophischen Fakultät in den Studienjahren 2001 bis 2007

Fach	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Σ	W	Σ	W	Σ	W	Σ	W	Σ	W	Σ	W	Σ	W
Allgemeine Sprachwissenschaft	3	2	3	1	5	3	1						1	1
Anglistik / Englisch	4	4	4	2	2	1	4	3	2	2	4	3	7	4
Erziehungswissenschaft/ Psychologie	3	2	1	1	4	2	6	3	4	3	6	6	3	3
Germanistik / Deutsch	9	7	8	4	10	6	7	3	9	6	4	2	14	7
Geschichte	14	5	9	1	7	2	7	4	8	3	13	4	15	6
Informationswissenschaft							1		1		3	1	1	
Informationswiss. u. Sprachtechnologie														
Jiddische Kultur, Sprache u. Literatur									1					
Jüdische Studien													2	2
Kommunikations- u. Medienwissenschaft														
Kunstgeschichte	4	2	2	2	5	4	2	2	3	3	3	3	2	2
Latein / Griechisch					1	1			1	1	2	2	1	1
Linguistik														
Literaturübersetzen														
Medienwissenschaft					1	1	1							
Medien- u. Kulturwissenschaft														
Modernes Japan														
Philosophie	4	1	5	1			6	2	5	2	6	3	6	4
Politikwissenschaft							2		1		2	1	4	1
Romanistik / Französisch/ Italienisch/ Spanisch			4	2	4	4	5	2	2	1	2	1	4	3
Soziologie	1		2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1
Sport	1	1			1									
Philosophische Fakultät	43	24	38	15	43	27	44	20	39	23	48	27	61	35

Tabelle X: Entwicklung der Habilitationen von Frauen in den Fächern der Philosophischen Fakultät in den Studienjahren 2001 bis 2007

Fach	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Σ	W	Σ	W	Σ	W	Σ	W	Σ	W	Σ	W	Σ	W
Allgemeine Sprachwissenschaft	1	1	3	2	1	1							1	
Anglistik / Englisch			1	1							2	1		
Erziehungswissenschaft / Psychologie			1	1	1									
Germanistik / Deutsch			1										1	
Geschichte			1		3	1	1		1		2	1		
Informationswissenschaft														
Informationswiss. u. Sprachtechnologie														
Jiddische Kultur, Sprache u. Literatur														
Jüdische Studien														
Kommunikations- u. Medienwissenschaft											1			
Kunstgeschichte	1	1	1	1					2	2			1	
Latein / Griechisch														
Medienwissenschaft														
Medien- u. Kulturwissenschaft														
Modernes Japan														
Philosophie	2			1	1	1							1	
Politikwissenschaft							1		1					
Psychologie														
Romanistik / Französisch/ Italienisch/ Spanisch					3	2								
Soziologie					1									
Sport	2	1												
Philosophische Fakultät	6	3	8	5	10	5	2	0	4	2	5	2	4	0

**Tabelle XI: Anteil weiblicher Studierender (als Studienfälle) an der Philosophischen Fakultät
Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)**

Studiengang / Abschluss		WS 2004/05	WS 2005/06	WS 2006/07
Allg. Sprachwiss.	Magister	65,4% (501/766)	64,9% (362/557)	65,2% (287/440)
	Bachelor			
Anglistik	Magister	70,9% (1.643/2.317)	71,7% (1.289/1.798)	71,8% (1.032/1.437)
	Bachelor	79,1% (19/24)	76,1% (99/130)	73,6% (410/562)
Erziehungswissenschaft	Magister	73,2% (194/265)	74,6% (159/213)	73,0% (116/159)
	Diplom	82,3% (191/232)	81,6% (133/163)	79,3% (73/93)
Germanistik	Magister	72,4% (3.616/4.992)	71,9% (2.904/4.037)	72,3% (2.387/3.299)
	Bachelor	84,6% (11/13)	71,9% (133/185)	73,9% (583/789)
Geschichte	Magister	49,8% (786/1.579)	49,6% (632/1.272)	48% (490/1022)
	Bachelor	53,8% (63/117)	50,8% (89/175)	48,2% (224/465)
Jüdische Studien	Magister	75,5% (37/49)	83% (44/53)	82,6% (38/46)
	Bachelor		100% (6/6)	66,6% (14/21)
Kunstgeschichte	Magister	81% (184/227)	79% (158/200)	78,8% (126/160)
	Bachelor	92,0% (69/75)	89,7% (79/88)	82,3% (267/322)
Medien- und Kulturwissenschaft	Magister			
	Bachelor	55,1% (189/343)	56,5% (182/322)	56,5% (170/301)
Modernes Japan	Magister	59,9% (208/347)	58,1% (157/270)	55,5% (110/198)
	Bachelor	57,4% (62/108)	56,4% (127/225)	60,2% (153/254)
Philosophie	Magister	49,9% (366/733)	49% (281/573)	47,7% (214/449)
	Bachelor	45,9% (28/61)	48,4% (46/95)	52,1% (148/284)
Romanistik	Magister	76,6% (662/864)	79,6% (527/662)	79,7% (408/514)
	Bachelor	75,7% (97/128)	73,6% (176/239)	77,2% (244/316)
Sozialwissenschaften	Magister			
	Bachelor	62,6% (274/438)	62,1% (261/420)	62,4% (249/399)

Quelle: Studierendenstatistik HHUD Abteilung 2.1, eigene Berechnungen

Anmerkung: Für die Abschlüsse wurden Haupt- und Nebenfach des jeweiligen

Magisterstudiengangs sowie Kern- und Ergänzungsfach des jeweiligen Bachelor-Studiengangs zusammen gezählt. Für das Fach Erziehungswissenschaft wurden die Studienfälle für die Abschlüsse Magister und Diplom gezählt.

Fortschreibung des Frauenförderplanes der Zentralen Verwaltung der Heinrich-Heine-Universität für den Zeitraum 2008- 2011

1. Beschäftigte nach Laufbahnen/Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht

	männlich	weiblich	gesamt
Beamte/Beamtinnen Höherer Dienst	8	0	8
Beamte/Beamtinnen gehobener Dienst	18	17	35
Beamte/Beamtinnen Mittlerer Dienst	1	3	4
Tarifbeschäftigte Höherer Dienst	14	21	35
Tarifbeschäftigte Gehobener Dienst	34	32	66
Tarifbeschäftigte Mittlerer Dienst	88	85	173
Tarifbeschäftigte Einfacher Dienst	18	4	22
Summe	181	162	343

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Anhand der Übersicht über die Beschäftigtenstruktur der ZUV ergibt sich, dass in allen Laufbahnen und Beschäftigungsverhältnissen fast zu 50 % Frauen beschäftigt sind.

Höherer Dienst: 48,84%

Gehobener Dienst: 48,51%

Mittlerer Dienst: 49,72%

Gesamt: 47,23%

Damit besteht in der ZUV ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen.

3. Prognose der Beschäftigtenstruktur

Auch in der nächsten Zeit ist damit zu rechnen, dass in der ZUV das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern bestehen bleibt. Zudem werden voraussichtlich mehr Frauen in Führungspositionen aufsteigen, sodass auch in allen Führungsebenen ein eben solches Gleichgewicht hergestellt werden kann.

	2004			2008			% Anteil an weiblichen Beschäftigten		Veränderung in %
	m	w	Ges.	m	w	Ges.	w 2004	w 2008	
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe									
Beamte/Beamtinnen Höherer Dienst	10	0	10	8	0	8	0%	0%	0
Beamte/Beamtinnen gehobener Dienst	19	15	34	18	17	35	44%	49%	+ 5%
Beamte/Beamtinnen Mittlerer Dienst	2	4	6	1	3	4	66%	75%	+ 9 %
Zwischensumme Beamte(m/w):	31	19	50	27	20	47	38%	43%	+5 %
Tarifbeschäftigte Höherer Dienst	12	13	25	14	21	35	52%	60%	+ 8%
Tarifbeschäftigte Gehobener Dienst	19	10	29	34	32	66	35%	49%	+14%
Tarifbeschäftigte Mittlerer Dienst	58	109	167	88	85	173	65%	49%	- 16%
Tarifbeschäftigte Einfacher Dienst	0	0	0	18	4	22	0	18%	+18%
Zwischensumme Tarifbeschäftigte (m/w)	89	132	221	154	142	296	59%	48%	- 11%
Auszubildende	12	3	15	18	9	27	20%	33%	+ 13%
Gesamtbeschäftigte inkl. Auszubildende	132	154	286	199	171	360	54%	48%	- 6%

In fast allen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen gab es Zuwächse an weiblichen Beschäftigten im prozentualen Anteil. Lediglich bei den tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen im Mittleren Dienst gab es Rückgänge. Dafür konnten jedoch gerade in den Höhergruppierungen Zuwächse der weiblichen Beschäftigten verzeichnet werden. Der Anteil der Beamtinnen im Höheren Dienst hat sich nicht geändert. Dies erklärt sich damit, dass zunehmend mehr Mitarbeiter/innen als Tarifbeschäftigte und nicht als Beamte eingestellt werden.

4. Maßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit

Alle Stellenausschreibungen der ZUV sind derart gestaltet, dass sie für Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen gelten. Überwiegend wird bereits in der Stellenanzeige die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung angeboten.

Bei jedem Einstellungsverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte über die Bewerberlage umfassend informiert und rechtzeitig zu den Vorstellungsgesprächen geladen. Sie kann sich aktiv an den Gesprächen beteiligen. Sowohl die Personalauswahl als auch die spätere Einstellung erfolgen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Einstellungszahlen belegen, dass zunehmend mehr Frauen in allen Laufbahnen eingestellt werden. Gerade der Anteil an Frauen im gehobenen und im höheren Dienst konnte in der letzten Zeit deutlich ausgebaut werden.

So wurden in der Abteilung „Forschungs- und Technologie-Transfer“ im Dezernat 5 fünf weibliche Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 und 14 eingestellt, unter diesen auch die Abteilungsleiterin. Die neu eingestellten Abteilungsleitungen der Abteilung Buchhaltung, Haushalt und Personal- und Organisationsentwicklung sind ebenso Frauen. In der Personal- und Organisationsentwicklung konnten zudem zwei neue Mitarbeiterinnen gewonnen werden, von denen eine im gehobenen und eine im höheren Dienst beschäftigt ist.

Bei den Ausbildungszahlen konnte eine Steigerung von 13 % bewirkt werden. Während im Jahr 2004 knapp 20 % der Auszubildenden weiblich waren, so sind mittlerweile fast 33 % der Auszubildenden Frauen.

Für alle neuen Mitarbeiter/innen der Universität (wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal) wurde ein Willkommenstag ins Leben gerufen. Dieser dient dazu, neue Mitarbeiter/innen besser in ihre neue Arbeitsstätte zu integrieren. Im vergangenen Jahr 2007 wurden drei Willkommenstage organisiert. Für das Jahr 2008 wurde der Willkommenstag auch auf die Familienangehörigen, inklusive der Kinder, der neuen Mitarbeiter/innen ausgeweitet und für die mitgebrachten Kinder ein kindgerechtes Rahmenprogramm angeboten. Zweck des Willkommenstages ist es, über die Universität zu informieren, eine erste Vernetzung unter den Mitarbeiter/innen zu ermöglichen und Fragen zum neuen Arbeitsplatz zu klären.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Durch die Einrichtung des „FamilienBeratungsBüro“ werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität bei der Vermittlung von Lösungen zu familienbezogenen Fragen informiert und unterstützt. Besonders in der Frage der Kinderbetreuung steht das Familienbüro mit seinen Mitarbeiter/innen den Beschäftigten zur Seite. Das Team koordiniert z. B. in Zusammenarbeit mit dem Familienservice Notfallbetreuungen, hilft bei der Suche nach geeigneten Kindergartenplätzen und organisiert Babysitting-Börsen sowie Ferienfreizeiten. Die Ferienfreizeiten finden regelmäßig in den Schulferien statt und erfreuen sich großer Beliebtheit. Bis zu 30 Kinder von Mitarbeiter/innen finden hier ein abwechslungsreiches Ferienprogramm. Jede Ferienfreizeit steht unter einem anderen Motto. So gab es z. B. die Möglichkeit eine eigene Radiosendung zu gestalten, sich künstlerisch auszuprobieren oder Japan auf eine besondere Weise kennen zu lernen. Neben einer Fußballfreizeit konnten die Kinder aber auch an einem Theaterworkshop teilnehmen. Die immer wiederkehrenden Gesichter und die stets ausgebuchten Freizeiten bestätigen den Eindruck, dass die Freizeitmaßnahmen von Kindern wie von Eltern gleichermaßen gerne angenommen werden.

Derzeit gibt es 553 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen in der HHU. Dies macht einen Anteil von ca. 65 % der beschäftigten Frauen in der gesamten Universität aus. Dies verdeutlicht, dass eine Teilzeitbeschäftigung an der HHU gut möglich ist und dass Familie und Beruf gut zu vereinbaren sind.

In den Fachabteilungen wird es den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen auf Wunsch ermöglicht - soweit es die geschäftlichen Abläufe zulassen – möglichst vormittags zu arbeiten. Selbst in den Fällen des Job Sharing kann es partiell ermöglicht werden, dass beide Mitarbeiter/innen an den Vormittagen arbeiten, damit die Betreuung der Kinder gesichert ist.

Fortbildungen finden in der Zentralen Universitätsverwaltung fast ausschließlich an den Vormittagen statt, sodass auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen sich fort- und weiterbilden können. Dies wird bewusst auch entsprechend bei der Programmgestaltung berücksichtigt und mit den Dozenten (m/w) so abgestimmt. In der Vergangenheit hat es bereits spezielle Vorträge für Mitarbeiterinnen z. B. zum Thema „Frauen und Rente“ oder „Schwierige Gespräche im Sekretariat“ gegeben. Selbstverständlich stehen diese Angebote auch männlichen Mitarbeitern offen. Fortbildungsveranstaltungen, die besonders die sog. „work-life-balance“ im Blick haben und dabei Bewältigungsstrategien für die Doppelt- und Dreifachbelastung insbesondere von Frauen anbieten, wurden 2008 mit großem Erfolg ins Programm aufgenommen und werden auch in den nächsten Jahren wieder angeboten werden.

Im Jahr 2007 haben 928 Mitarbeiter (m/w) an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, davon waren 588 Frauen. Dies ist ein Anteil von über 60%. Im Jahr 2008 gab es mit Stand bis einschließlich September bislang 802 Teilnehmer/innen, wovon 556 Frauen waren. Dies ist ein Anteil von knapp 70%.

Bei den Anmeldungen zu Fortbildungen werden alle Mitarbeiter/innen (m/w) gleichgestellt und berücksichtigt.

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat am 30.06.2008 durch das Grundzertifikat der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ihre familienbewusste Politik auditieren lassen. Die Universität verpflichtet sich damit, in den nächsten drei Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spürbar zu verbessern.

Einige Maßnahmen wurden im Rahmen dieses Projektes bereits realisiert. Zum Beispiel wurde die Zuständigkeit der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung unter personeller Aufstockung auf den wissenschaftlichen Bereich erweitert. Es wurden wie oben beschrieben Babysitting-Börse online, aber auch Spiele- und Spielzeugkoffer im FamilienBeratungsBüro zur Verfügung gestellt. Zudem wurde durch ein Schreiben des Rektors bereits angeregt, dass die Besprechungen, die innerhalb der Universität stattfinden (z.B. Rektoratssitzungen etc.) nach Möglichkeit in die Arbeitszeit gelegt werden.

6. Ziele

Ein sehr großes und wichtiges Ziel für die nächsten Jahre ist es, eine familiengerechte Hochschule zu werden. Dafür sind zahlreiche Maßnahmen zu treffen. Derzeit wird an einer neuen Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit gearbeitet. Um eine größere Akzeptanz zur Rücksichtnahme bei der Festlegung von Besprechungszeiten zu erreichen, wurden alle Führungskräfte der Universität durch den Rektor darum gebeten, Besprechungen rechtzeitig anzukündigen und nach Möglichkeit in die Arbeitszeit zu legen bzw. auf familiären Zeitbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen. Ein weiteres Handlungsfeld ist der verbesserte Service für Familien. Dazu zählt die Errichtung eines Familienzentrums, welches in Kooperation mit der Stadt Düsseldorf auf dem Campus eingerichtet wird. Darin werden neue Betreuungsplätze für Kinder verschiedener Altersgruppen, insbesondere für die Gruppe der unter Dreijährigen, geschaffen. Dazu gehört weiterhin auch die Einrichtung einer Familienecke in der Mensa mit kindgerechtem Mobiliar, Still- und Wickelmöglichkeiten in den Fakultäten, ein Eltern-Kind-Raum in der Universitäts- und Landesbibliothek sowie das Angebot einer Kinderbetreuung für sog. „Lern-Abende“ und der Eröffnung eines Eltern-Cafés, in dem auch einschlägige Informationen weitergegeben und eingeholt werden können. Das Projekt der familiengerechten Hochschule beschäftigt sich nicht nur mit der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, sondern schließt auch die Pflege von Angehörigen mit ein. Es sind verschiedene Informations- bzw. Fortbildungsveranstaltungen und ein Internetauftritt zu Fragen rund um das Thema Pflege geplant. Diese sollen die Selbsthilfe unterstützen sowie zum Informations- und Erfahrungsaustausch unter Hochschulmitgliedern mit pflegebedürftigen Angehörigen beitragen.

Generell ist eine größere Unterstützung für weibliche Führungskräfte, durch gezielte Ansprache und Angebote, geplant.

Im Rahmen des Bewerbungsmanagements soll dieses durch hohe Standards professionalisiert und noch stärker bei der Personalauswahl auf den Gender-Mainstreaming Gedanken durch Beteiligung von PEO (auch in den Interviews) gelegt werden.



Zentrum für Informations- und Medientechnologie
- ZIM -
 Der Direktor

Heinrich-Heine-Universität ZIM Universitätsstr. 1 40225 Düsseldorf

Universitätsstraße 1
 40225 Düsseldorf

An die
 Heinrich-Heine-Universität
 Dezernat 3
 Geb. 16.11
 hier

Telefon 02 11 - 81 - 139 00
 Telefax 02 11 - 81 - 125 39
 E-Mail olbrich@uni-duesseldorf.de


Aktenzeichen	Auskunft erteilt	Durchwahl	Datum
Szy/Schn	H. Szymanski	81-13910	13.01.2009

Fortschreibung des Frauenförderplanes für das ZIM
Schreiben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten vom 1.7.2008

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes für das ZIM bis 2011 ist beeinträchtigt durch die fehlende Flexibilität des Personalbestandes des ZIM. Unter der Voraussetzung, dass Stellen nicht unerwartet frei werden, stellt sich die Personalentwicklung bis Ende 2011 wie folgt dar.

Alle im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter freien oder frei werdenden Stellen werden zur Abdeckung des strukturellen Defizits benötigt. Werden also nicht mehr besetzt. Im wissenschaftlichen Bereich werden bis 2011 durch Erreichung der Altersgrenze 3 Stellen frei. Davon werden zwei ebenfalls bis 2011 zur Abdeckung des strukturellen Defizits benötigt. Die dritte Stelle könnte Ende 2010 neu besetzt werden, falls diese Besetzung nicht durch weitere Sparmaßnahmen zum Ausgleich der tariflichen Erhöhungen bzw. Verlängerung der Arbeitszeit bei den Beschäftigten gefährdet wird.

Falls diese Stelle besetzt werden kann, wird dieses gemäß der relevanten Frauenförderungsbestimmungen getan.


 (Univ.-Prof. Dr.-Ing. Stephan Olbrich)

Frauenförderstatistik (BVL-Gruppen)

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
1: Philosophische Fakultät				
	C 4	20	8	28
	C 4	20	8	28
	C 3	10	5	15
	C 3	10	5	15
	C 2	2	0	2
	C 2	2	0	2
	EG 13	32	41	73
	EG 13	32	41	73
	EG 13Ü	27	35	62
	EG 13Ü	27	35	62
	EG 14	17	8	25
	EG 14	17	8	25
	EG 15	2	0	2
	EG 15	2	0	2
	EG 3	0	1	1
	EG 3	0	1	1
	H 2	1	0	1
	H 2	1	0	1
	A 15	1	0	1
	A 14	4	3	7
	A 14 (a.Z.)	0	1	1
	A 13 (h.D.)	3	2	5
	A 13 (a.Z.)	0	2	2
	BHD	8	8	16
	EG 13Ü	0	1	1
	AHD	0	1	1
	EG 12	1	0	1
	EG 11	1	0	1
	EG 9 (Vb aus Vc Vb oA)	0	2	2
	AGD	2	2	4
	EG 8	0	2	2
	EG 6	0	45	45
	EG 5	0	2	2
	AMD	0	49	49
	EG 3	0	1	1
	AED	0	1	1
	W 1	2	3	5
	W 1	2	3	5
	W 2	1	2	3
	W 2	1	2	3
	W 3	8	1	9
	W 3	8	1	9
	Zwischensumme:	132	165	297
	Gesamtsumme:	132	165	297

Legende: BHD/BGD/BMD/BED=Beamte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

AHD/AGD/AMD/AED=Angestellte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

Berichtsname: bhs_Frauenfoerderung

Frauenförderstatistik (BVL-Gruppen)

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
2: Math.-Naturwiss. Fakultät				
	C 4	37	4	41
	C 4	37	4	41
	AT Außertarifl.	1	0	1
	AT Außertarifl.	1	0	1
	Außertarifl. / Pauschal	2	2	4
	Außertarifl. / Pauschal	2	2	4
	C 3	26	2	28
	C 3	26	2	28
	C 2	3	0	3
	C 2	3	0	3
	C 1	10	4	14
	C 1	10	4	14
	EG 12	5	2	7
	EG 12	5	2	7
	EG 13	141	102	243
	EG 13	141	102	243
	EG 13Ü	121	96	217
	EG 13Ü	121	96	217
	EG 14	23	8	31
	EG 14	23	8	31
	EG 15	2	0	2
	EG 15	2	0	2
	EG 6	0	1	1
	EG 6	0	1	1
	A 15	0	1	1
	A 14	14	0	14
	A 13 (h.D.)	5	1	6
	A 13 (a.Z.)	8	5	13
	BHD	27	7	34
	EG 12	2	0	2
	AHD	2	0	2
	EG 12	7	0	7
	EG 11	16	0	16
	EG 10	3	2	5
	EG 10 (aus BAT IV...)	4	3	7
	EG 9	12	24	36
	EG 9 (IVb Va/b mA IVb)	2	11	13
	EG 9 (Vb aus Vc Vb oA)	14	26	40
	EG 9 (MTArb 9)	3	2	5
	AGD	61	68	129
	Azubi 1. Ausbildungsjahr	5	1	6
	Azubi 2. Ausbildungsjahr	5	1	6
	Azubi 3. Ausbildungsjahr	4	1	5
	Azubi 4. Ausbildungsjahr	3	3	6
	nicht erfasst!	17	6	23
	EG 8	14	49	63
	EG 7	11	2	13
	EG 6	11	77	88
	EG 5	8	7	15
	EG 3	0	1	1
	AMD	44	136	180
	EG 4	4	1	5
	EG 3	3	10	13
	AED	7	11	18
	W 1	3	2	5
	W 1	3	2	5

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
	W 2	10	3	13
	W 2	10	3	13
	W 3	8	2	10
	W 3	8	2	10
	Zwischensumme:	550	456	1006
	Gesamtsumme:	550	456	1.006

Legende: BHD/BGD/BMD/BED=Beamte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst
AHD/AGD/AMD/AED=Angestellte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

Berichtname: bhs_Frauenfoerderung

Frauenförderstatistik (BVL-Gruppen)

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
3: Wirtschaftswiss. Fakultät				
	C 4	6	0	6
	C 4	6	0	6
	C 3	1	0	1
	C 3	1	0	1
	C 2	1	0	1
	C 2	1	0	1
	EG 13	6	4	10
	EG 13	6	4	10
	EG 13Ü	8	7	15
	EG 13Ü	8	7	15
	EG 14	0	1	1
	EG 14	0	1	1
	A 14 (a.Z.)	1	0	1
	A 13 (h.D.)	1	0	1
	A 13 (a.Z.)	1	0	1
	BHD	3	0	3
	EG 9 (Vb aus Vc Vb oA)	0	1	1
	AGD	0	1	1
	EG 6	0	11	11
	AMD	0	11	11
	W 2	0	1	1
	W 2	0	1	1
	W 3	2	0	2
	W 3	2	0	2
	Zwischensumme:	27	25	52
	Gesamtsumme:	27	25	52

Legende: BHD/BGD/BMD/BED=Beamte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

AHD/AGD/AMD/AED=Angestellte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

Berichtsname: bhs_Frauenfoerderung

Frauenförderstatistik (BVL-Gruppen)

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
4: Juristische Fakultät				
	C 4	8	0	8
	C 4	8	0	8
	C 3	3	0	3
	C 3	3	0	3
	C 1	1	0	1
	C 1	1	0	1
	EG 13	25	18	43
	EG 13	25	18	43
	EG 13Ü	7	10	17
	EG 13Ü	7	10	17
	EG 14	0	2	2
	EG 14	0	2	2
	A 13 (h.D.)	1	0	1
	A 13 (a.Z.)	4	0	4
	BHD	5	0	5
	EG 8	0	1	1
	EG 6	0	13	13
	AMD	0	14	14
	W 2	0	1	1
	W 2	0	1	1
	W 3	3	0	3
	W 3	3	0	3
	Zwischensumme:	52	45	97
	Gesamtsumme:	52	45	97

Legende: BHD/BGD/BMD/BED=Beamte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

AHD/AGD/AMD/AED=Angestellte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

Berichtname: bhs_Frauenfoerderung

Frauenförderstatistik (BVL-Gruppen)

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
6: Zentrum Info.- Medientech				
	EG 13	1	1	2
	EG 13	1	1	2
	EG 13Ü	1	0	1
	EG 13Ü	1	0	1
	A 15	2	0	2
	A 14	3	1	4
	A 13 (h.D.)	2	1	3
	BHD	7	2	9
	EG 15	1	1	2
	EG 14	6	1	7
	EG 13Ü	0	2	2
	AHD	7	4	11
	EG 13Ü	0	1	1
	EG 12	1	1	2
	EG 11	7	2	9
	EG 10	2	1	3
	EG 10 (aus BAT IV...)	2	1	3
	EG 9 (IVb Va/b mA IVb)	1	1	2
	AGD	13	7	20
	EG 9 (Vb aus Vc Vb oA)	0	1	1
	EG 6	0	2	2
	AMD	0	3	3
	Zwischensumme:	29	17	46
	Gesamtsumme:	29	17	46

Legende: BHD/BGD/BMD/BED=Beamte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

AHD/AGD/AMD/AED=Angestellte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

Berichtname: bhs_Frauenfoerderung

Frauenförderstatistik (BVL-Gruppen)

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
7: Univ.u.Landesbibliothek				
	EG 13Ü	0	1	1
	EG 13Ü	0	1	1
	A 16	0	1	1
	A 15	3	2	5
	A 14	1	5	6
	A 13 (h.D.)	2	0	2
	BHD	6	8	14
	A 13 (g.D.)	1	2	3
	A 12	4	2	6
	A 11	5	11	16
	A 10	0	17	17
	A 9 (g.D.)	1	10	11
	BGD	11	42	53
	A 8	0	2	2
	A 7	1	2	3
	BMD	1	4	5
	EG 15	1	1	2
	EG 13	0	2	2
	AHD	1	3	4
	EG 11	1	1	2
	EG 10	1	0	1
	EG 10 (aus BAT IV...)	2	1	3
	EG 9	5	7	12
	EG 9 (IVb Va/b mA IVb)	2	5	7
	EG 9 (Vb aus Vc Vb oA)	0	2	2
	AGD	11	16	27
	Azubi 1. Ausbildungsjahr	0	1	1
	Azubi 2. Ausbildungsjahr	1	0	1
	nicht erfasst!	1	1	2
	EG 9	0	1	1
	EG 8	1	10	11
	EG 7	0	2	2
	EG 6	5	3	8
	EG 5	16	8	24
	EG 3	0	3	3
	AMD	22	27	49
	EG 3	1	5	6
	AED	1	5	6
	Zwischensumme:	54	107	161
	Gesamtsumme:	54	107	161

Legende: BHD/BGD/BMD/BED=Beamte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

AHD/AGD/AMD/AED=Angestellte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

Berichtname: bhs_Frauenfoerderung