



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

# ABSCHLUSSBERICHT ZUR UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS




## GELEITWORT

Mit diesem Abschlussbericht legt die Ruhr-Universität Bochum eine Gesamtschau ihrer über viele Jahre entwickelten Gleichstellungsstrategie vor, die orientiert an ihrem Leitbild „menschlich – weltoffen – leistungsstark“ passgenau auf die universitätsspezifische Struktur zugeschnitten ist. Den Kern bildet das durch das Rektorat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Dekan/inn/en verantwortete Gender-Qualitätsmanagement, in dem quantitative Ziele mit qualitativen Maßnahmen verbunden sind und systematisch evaluiert werden. Zugleich hat die RUB eine Organisationskultur entwickelt, in der die Umsetzung der individuellen und strukturellen Maßnahmen von gender-kompetenten Personen wahrgenommen wird, die die RUB mit langfristigen Perspektiven an die Institution gebunden hat.

Das Rektorat hat diesen Bericht im Januar 2013 beschlossen.



(Prof. Dr. Elmar Weiler)  
Rektor



(Dr. Beate v. Miquel)  
Gleichstellungsbeauftragte

# A) STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

## 1. IMPLEMENTIERUNG IN INTERNEN STRUKTUREN UND PROZESSEN

### 1.1 VERANKERUNG AUF LEITUNGSEBENE

#### 1.1.1. ZUORDNUNG DER ZUSTÄNDIGKEITEN FÜR GLEICHSTELLUNG

An der Ruhr-Universität wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als Querschnittsaufgabe verstanden, die in alle Entscheidungsprozesse und Verwaltungsstrukturen integriert ist. Zentral wird die Gleichstellungsaufgabe vom Rektorat umgesetzt. Im Rektorat, das im Zusammenhang mit der Wahl von zwei neuen Prorektoren im Dezember 2012 umstrukturiert worden ist, sieht sich der Rektor der RUB besonders für die Umsetzung einer gendergerechten Berufungspraxis in der Verantwortung, der Prorektor des wieder errichteten Ressorts Planung, Struktur und Finanzen zeichnet für die Integration der Gleichstellung in den Hochschulentwicklungsplan verantwortlich. Einmal jährlich führt das Rektorat zudem eine Strategiesitzung zur Sicherung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik durch.

Der extern besetzte Hochschulrat ist als oberstes Leitungsgremium in die Verantwortung zur Gleichstellung einbezogen. Er lässt sich regelmäßig über das Berufungsgeschehen an der RUB und wichtige Änderungen/Innovationen in der Gleichstellungspolitik berichten und gibt Impulse für die weiteren Diskussionen im Kontext wissenschaftspolitischer Kontexte. Der HR ist auch in der zweiten Amtsperiode geschlechterparitätisch besetzt.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte spielt an der RUB eine bedeutende Rolle für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie der Hochschule und kooperiert dabei sehr eng mit den hochschulleitenden Gremien. So nimmt sie mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen des Hochschulrats, des Rektorats, des Senats, der Fakultätenkonferenz, der Berufungskommissionen und weiterer Gremien teil. Sie ist zugleich Vorsitzende der Gleichstellungskommission, die die Hochschule bei der Umsetzung von Gleichstellungsinitiativen unterstützt und die Aufstellung und Evaluation des Rahmenplanes zur Gleichstellung sowie der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung verantwortet. Darüber hinaus war die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Jahre 2011 als Mitglied der zentralen Lenkungsgruppe in die Entwicklung des Zukunftskonzeptes der RUB im Rahmen Exzellenzinitiative involviert.

Über die Stabsstelle Interne Fortbildung und Beratung (IFB) setzt das Rektorat hochschulweite Gleichstellungsmaßnahmen um und trägt damit Sorge für eine gendersensible Personalentwicklung. In der Stabsstelle Organisation, Entwicklung und Beratung (OEB) sind darüber hinaus Querschnittsthemen integriert, die die Hochschulleitung in ihrer Strategie verankert hat und die beständig weiterentwickelt werden. Hierzu zählt auch die Schaffung von familiengerechten Hochschulstrukturen, die unter anderem über den Familienservice der RUB, ProKids, oder die Kindertagesstätte UniKids realisiert werden.

#### 1.1.2 VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG IN ÜBERGREIFENDEN DOKUMENTEN UND INSTRUMENTEN ZUR HOCHSCHULSTEUERUNG

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sieht die RUB eine besondere Verpflichtung in der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und der Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile, Art. 2 Abs. 4 Nr. 2 der Verfassung der RUB. Sie sieht einen Schlüssel zur Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Verankerung der Gleichstellung in den Instrumenten der Hochschulsteuerung. Dazu werden derzeit insbesondere folgende Instrumente eingesetzt:

**Hochschulentwicklungsplan (HEP):** Der Hochschulentwicklungsplan verbindet die übergreifenden Ziele der Universität mit den zentralen Entwicklungszielen der Fakultäten und legt dabei qualitative wie quantitative Zielsetzungen fest. Sie betreffen im Bereich der Gleichstellung v.a. die Erhöhung der Zahl der Professorinnen. Zur weiteren strategischen Verankerung der Gleichstellung hat das

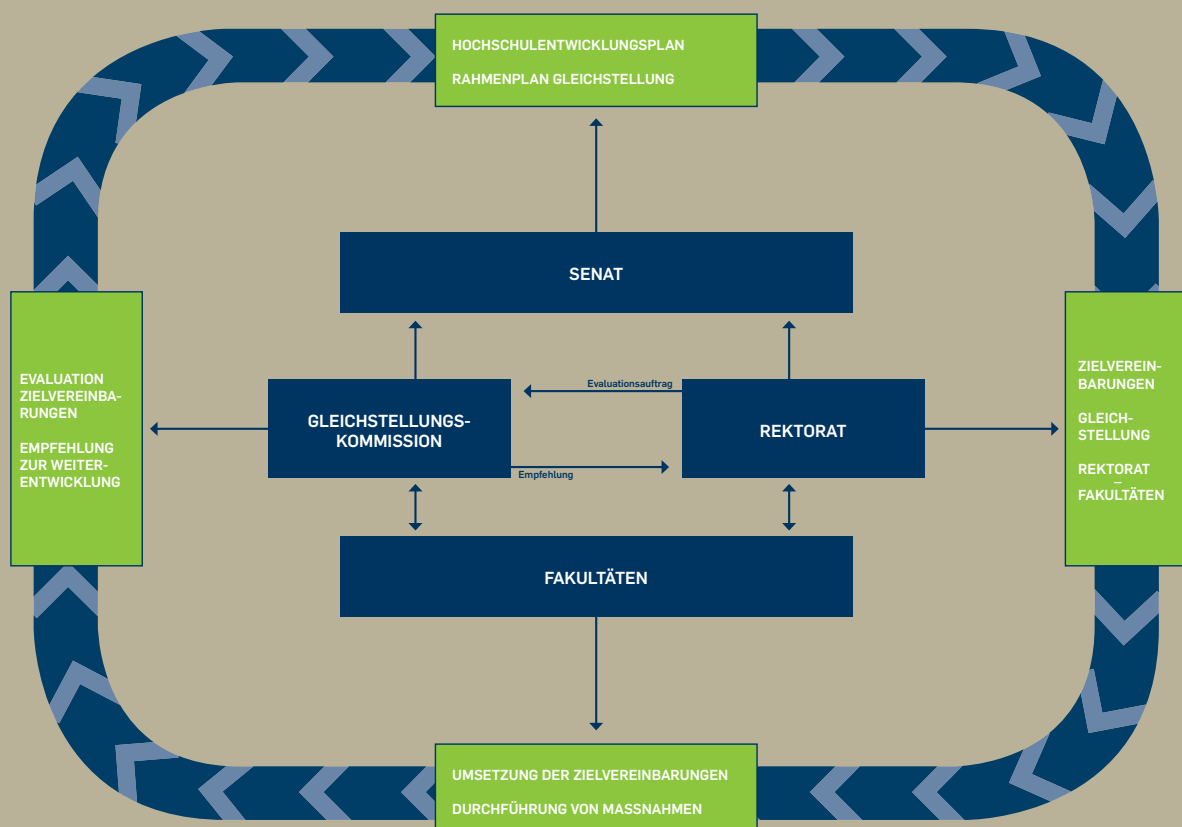


Rektorat der RUB im Herbst 2012 beschlossen, die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den 20 Fakultäten ab 2014 eng mit dem Hochschulentwicklungsplan zu verzahnen und zu synchronisieren.

**Rahmenplan zur Gleichstellung:** Daneben legt die RUB mit dem seit 1999 kontinuierlich fortgeschriebenen Rahmenplan zur Gleichstellung, der die Rahmenfrauenförderpläne abgelöst hat, in einem dreijährigen Rhythmus ihre hochschulweiten Ziele zur Gleichstellung fest. Er wird in einem mehrstufigen Verfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und das Rektorat erarbeitet und beraten. Der am 13.12.2012 vom Senat der RUB beschlossene vierte Rahmenplan dokumentiert umfassend den Stand der Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen und analysiert die Repräsentanz von Frauen in den Gremien der RUB. Für die Laufzeit des neuen Rahmenplanes hat sich die RUB nunmehr zum Ziel gesetzt, jede dritte frei werdende Professur mit einer Frau zu besetzen. Die hier formulierten Ziele werden integraler Bestandteil des dritten Hochschulentwicklungsplans der RUB.

**Zielvereinbarungen zur Gleichstellung:** Die auf der Grundlage des Rahmenplans 2009 im Laufe des Jahres 2010/2011 ausgearbeiteten und verhandelten Zielvereinbarungen mit den 20 Fakultäten der RUB gehören derzeit zu den zentralen gleichstellungspolitischen Innovationen der RUB. Sie umfassen konkrete quantitative Zielvorgaben für die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen. Die Zielvereinbarungen haben eine Laufzeit von drei Jahren. Im Sommersemester 2012 erhob die Gleichstellungskommission in Zusammenarbeit mit den Dekan/inn/en der RUB den Stand der Zielerreichung, die Verwendung der Mittel zur Zielverfolgung, laufende und geplante Maßnahmen zur Gleichstellung sowie abschließend Hinweise und Anregungen der Fakultäten für das weitere Vorgehen. Die Zwischenevaluation gab einen guten Überblick über die bisher umgesetzten Maßnahmen. Als Zwischenergebnis kann festgestellt werden, dass das im Rahmenplan 2009-2012 festgelegte Ziel, jede vierte frei werdende Professur mit einer Frau zu besetzen, bereits zu Beginn des Jahres 2012 erreicht wurde. Insbesondere gelang es, in Fakultäten mit starken Unterrepräsentanzen von Frauen (Physik und Astronomie, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnologie), vermehrt Wissenschaftlerinnen auf Spitzenpositionen zu berufen. Nach Ende

## CONTROLLING-KREISLAUF IM GENDER-QUALITÄTSMANAGEMENT



der Laufzeit der Zielvereinbarungen in Januar 2013 erfolgt derzeit die Schlusserwertung der ersten Zielvereinbarungsperiode, die für die fünf besten Fakultäten mit einer Honorierung über 350.000 Euro verbunden ist. Aufgrund der äußerst positiven Erfahrungen mit dem Instrument der Zielvereinbarung, empfahl die Gleichstellungskommission schon vor Ende der Laufzeit dem Rektorat die Fortführung dieses Instruments. Die Vorbereitung für die zweite Zielvereinbarungsperiode wird ab dem Frühjahr 2013 auf der Basis der Personalstatistiken in enger Zusammenarbeit von Rektorat, Gleichstellungskommission und Fakultäten erfolgen. Damit beginnt der Gleichstellungs-Controlling-Zyklus von Neuem.

**Gebündeltes Freigabeverfahren:** Auf der Basis des Hochschulentwicklungsplanes treffen das Rektorat und die Fakultäten in Planungs- und Abstimmungsgesprächen konkrete Absprachen zur inhaltlichen Ausrichtung der Professuren und insbesondere auch der Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren. Seit 2012 formuliert das Rektorat in diesen Freigabeverfahren konkrete „Erwartungsquoten“ zur Besetzung frei werdender Professuren mit Wissenschaftlerinnen. Damit untermauert das Rektorat auch auf der Ebene der Freigabeentscheidungen die zuvor im Hochschulentwicklungsplan und den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung gefassten Zielvorgaben.

## 1.2 DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGS-STRUKTUREN UND BETEILIGUNG DER FAKULTÄTEN

Die RUB sieht in der nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung in den Fakultäten einen weiteren Schlüssel zu einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik.

**Dezentrale Leitungsebene: Dekaninnen und Dekane:** In den 20 Fakultäten der RUB zeichnen die Dekaninnen und Dekane für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auf mehreren Ebenen verantwortlich. Zum einen beziehen sie Gleichstellungsaspekte bei den Fakultätsentwicklungsplänen zum Hochschulentwicklungsplan mit ein. Auf der Basis des geltenden Rahmenplanes zur Gleichstellung erarbeiten die Dekaninnen und Dekane überdies für alle Qualifikationsstufen (vom Studium bis hin zur Professur) fakultätsspezifische Gleichstellungsziele, die in Zielvereinbarungen zur Gleichstellung münden. Zum anderen spielt neben den strukturellen Gleichstellungsinstrumenten auch die individuelle Frauenförderung in den Fakultäten eine bedeutende Rolle. Sie wird durch die jeweiligen Dekaninnen und Dekane aktiv unterstützt und gefördert.

**Tool Box Gleichstellungsprojekte-Maßnahmen:** Grundsätzlich können Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten seit dem Projekt ProFil (2001-2003), das nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes in NRW 1999 die Fakultäten unterstützte, eigene Frauenförderpläne aufzustellen sowie Gleichstellungsprojekte zu entwickeln, bereits auf eine mehr als 10-jährige Tradition zurückblicken. Zurzeit laufen in den 20 Fakultäten 67 Gleichstellungsprojekte, die seit dem Jahr 2012 in der Tool Box Gleichstellung zusammengefasst sind und auf der Website „Chancengleich“ kontinuierlich aktualisiert werden. Die Tool Box liefert als „Ideenbörse“ einen Anreiz für neue Projekte und fördert zugleich den Austausch zwischen den Fakultäten (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/im-fokus/projekte-fakultaeten/index.html>). Ein charakteristisches Merkmal für die in der Tool Box gesammelten dezentralen Gleichstellungsprojekte ist dabei der sehr enge Bezug zur jeweiligen Fachkultur. Dies zeigen beispielsweise spezifische Löt-, Schweiß- und Exkursionsworkshops für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in der Physik, die nicht nur fachliches Handwerk vermitteln, sondern dies mit Elementen eines Peer-Mentorings verbinden.

**Gender-Forschung in den Fakultäten:** Um Gleichstellungsprojekte passgenau auf die jeweilige fakultäre Situation beziehen zu können, ist es von zentraler Bedeutung, die Ergebnisse der aktuellen Gender- und Hochschulstrukturforschung in den Fakultäten aufzugreifen. Besonders hervorzuheben

ist in diesem Zusammenhang das Projekt „Selbstverständlich gleich willkommen. Zur Beteiligung von Frauen in den Vertiefungsrichtungen des kalten Maschinenbaus an der RUB“. Hierbei handelt es sich um ein Kooperationsprojekt zwischen der Fakultät für Sozialwissenschaft/Gender Studies und der Fakultät für Maschinenbau. Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass Studentinnen insbesondere in den Vertiefungsrichtungen des „kalten“ Maschinenbaus weiterhin stark unterrepräsentiert sind. Aus diesem Grund wurde durch den Maschinenbau das Forschungsprojekt initiiert, in dem statusgruppenübergreifend Mitglieder der Fakultät in Leitfaden-Interviews befragt wurden. Die Ergebnisse der Studie werden seit 2013 in einer eigenen Arbeitsgruppe weiter verfolgt und sollen u.a. in einen geschlechtergerechten Leitbild-Prozess münden.

**Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten:** Eine bedeutende Funktion im fakultären Gleichstellungsgeschehen übernehmen an der RUB seit Ende der 1980er Jahre die mittlerweile mehr als 60 dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zur Unterstützung und Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten tritt mindestens einmal im Semester die Vollversammlung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (VV) zusammen, die die Gleichstellungsbeauftragten aller Fakultäten, wissenschaftlichen und zentralen Einrichtungen der RUB unter dem Vorsitz der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten umfasst. Ziel ist es, die Koordination und den Austausch zwischen zentraler und dezentraler Ebene zu gewährleisten. Mit der Fortbildungsreihe „Gleichstellung konkret“ werden darüber hinaus seit 2012 jährlich etwa vier bis fünf Fortbildungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu Fragen des Gleichstellungsrechts, der Berufungsverfahren oder der Implementierung von Gleichstellungsprojekten- und Programmen angeboten. Zur weiteren Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde im Jahr 2012 der Leitfaden für die Ausübung des Amtes konzeptionell weiterentwickelt und auf der Website „rub.de/chancengleich“ veröffentlicht. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von der Leitung der jeweiligen Fakultät oder zentralen Einrichtungen mit adäquaten Sachmitteln und Räumlichkeiten ausgestattet.

**Fakultätsübergreifende Querschnittsstrukturen in der Forschung:** Die Ruhr-Universität hat ihre herausragenden Forschungsschwerpunkte seit 2009 in derzeit sechs interdisziplinären Research Departments (RD) organisiert. Sie bilden einen wesentlichen Baustein der Bewerbung der RUB im Rahmen der Exzellenzinitiative. Die Steuerung der Research Departments erfolgt über Zielvereinbarungen mit dem Rektorat. Auch gleichstellungspolitische Ziele sind Bestandteil dieser Vereinbarungen, da das Rektorat von den führenden Wissenschaftler/innen der RUB auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht eine beispielgebende Rolle erwartet. Aus einem der Research Departments ist der in der Exzellenzinitiative erfolgreiche Cluster RESOLV unter der Leitung von Prof. Martina Havenith-Newen hervorgegangen, dessen Gender-Konzept „International Female Faculty“ seitens der Gutachter besonders positiv bewertet wurde.

Zur Förderung junger Nachwuchswissenschaftler/innen hat die RUB im Jahr 2009 die gemeinsam von allen 20 Fakultäten getragene RUB Research School errichtet, deren Fortsetzungsantrag mit dem Konzept RSplus in der letzten Runde der Exzellenzinitiative erfolgreich war. Auch hier zeigt sich, dass es gelingt, gerade in den Bereichen der internationalen Spitzenforschung eine besonders erfolgreiche Gleichstellungspolitik zu verfolgen; so liegt der Anteil der im Rahmen dieses Exzellenzprojektes von Frauen abgeschlossenen Promotionen bei 45% (RUB gesamt 40%).

### 1.3 KOOPERATION MIT ETABLIERTEN KOMPETENZTRÄGERN BZW. -TRÄGERINNEN

**Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte:** Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der RUB ist seit Oktober 2011 Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten NRW (LaKof). In dieser Funktion ist sie zudem Mitglied des Erweiterten Vorstandes der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus ist sie derzeit beteiligt an den aktuellen Novellen des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes.

Hierzu berät sie die beteiligten Fachministerien und hält Vorträge, wie z. B. eine Keynote über „Gleichstellungsrecht aus Praxissicht“ sowie einen Vortrag zur Quote in der Wissenschaft auf dem Gender Kongress 2012 des Wissenschaftsministeriums NRW. Zudem fungierte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in 2011 und 2012 als Gutachterin für Personalentwicklungsprogramme in der Wissenschaft.

**RUB-Netzwerk Geschlechterforschung/Gender Studies:** Das RUB-Netzwerk Geschlechterforschung/Gender Studies ist ein fakultätsübergreifender Zusammenschluss aus sechs Professuren mit explizitem Genderprofil sowie deren Mitarbeiter/inne/n, der Studienfachkoordinatorin und der Studierendenschaft des Studienfachs Gender Studies. Dem Direktorium des Netzwerks gehört auch die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte als Mitglied an. Das Rektorat der RUB unterstützt das Netzwerk nicht nur mit einer Juniorprofessur mit dem Schwerpunkt „Gender Studies“, sondern legt bei der Nachbesetzung o. g. Professuren, z. B. aktuell anlässlich altersbedingten Ausscheidens, Wert auf ausgewiesene Erfahrungen im Bereich der Genderforschung, um so den Bestand des Netzwerks Gender Studies in der bestehenden Besetzung zu erhalten bzw. auszubauen.

**Marie-Jahoda-Gastprofessur:** Das Netzwerk Gender Studies wird außerdem in jedem Semester um eine/n international renommierte/n Gastprofessor/in im Rahmen der Marie-Jahoda-Gastprofessur ergänzt. Sie wurde 1994 ins Leben gerufen und seither an 41 Wissenschaftler/innen vergeben, um die internationale Ausrichtung in Forschung Lehre voranzutreiben. Die Marie-Jahoda-Gastprofessur ist ein fester Bestandteil der Frauen- und Geschlechterforschung in NRW und bundesweit. Diese interdisziplinäre und internationale Vernetzung gewährleistet einen innovativen und dynamischen wissenschaftlichen Prozess, von dem Lehrende, Forschende und Studierende gleichermaßen profitieren.

**Masterstudiengang Gender Studies:** Neben dem 2-Fächer-Masterstudiengang Gender Studies wird seit 2009 auch der 1-Fach-Masterstudiengang Gender Studies als Joint Degree mit der Universität Graz (Österreich) angeboten. Im Anschluss an diese erfolgreiche Kooperation soll der bilaterale Joint Degree nun um die Üniversitesi Istanbul (Türkei) erweitert werden. Derzeit wird von Vertreter/inne/n aller drei Universitäten an einem Curriculum mit dem Ziel eines gemeinsamen zweijährigen Masterprogramms mit einem obligatorischen und einem optionalen Auslandssemester an mindestens einer der Partneruniversitäten gearbeitet. Die Kooperationsverhandlungen werden voraussichtlich bis Mitte 2013 abgeschlossen sein.

## 1.4 GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

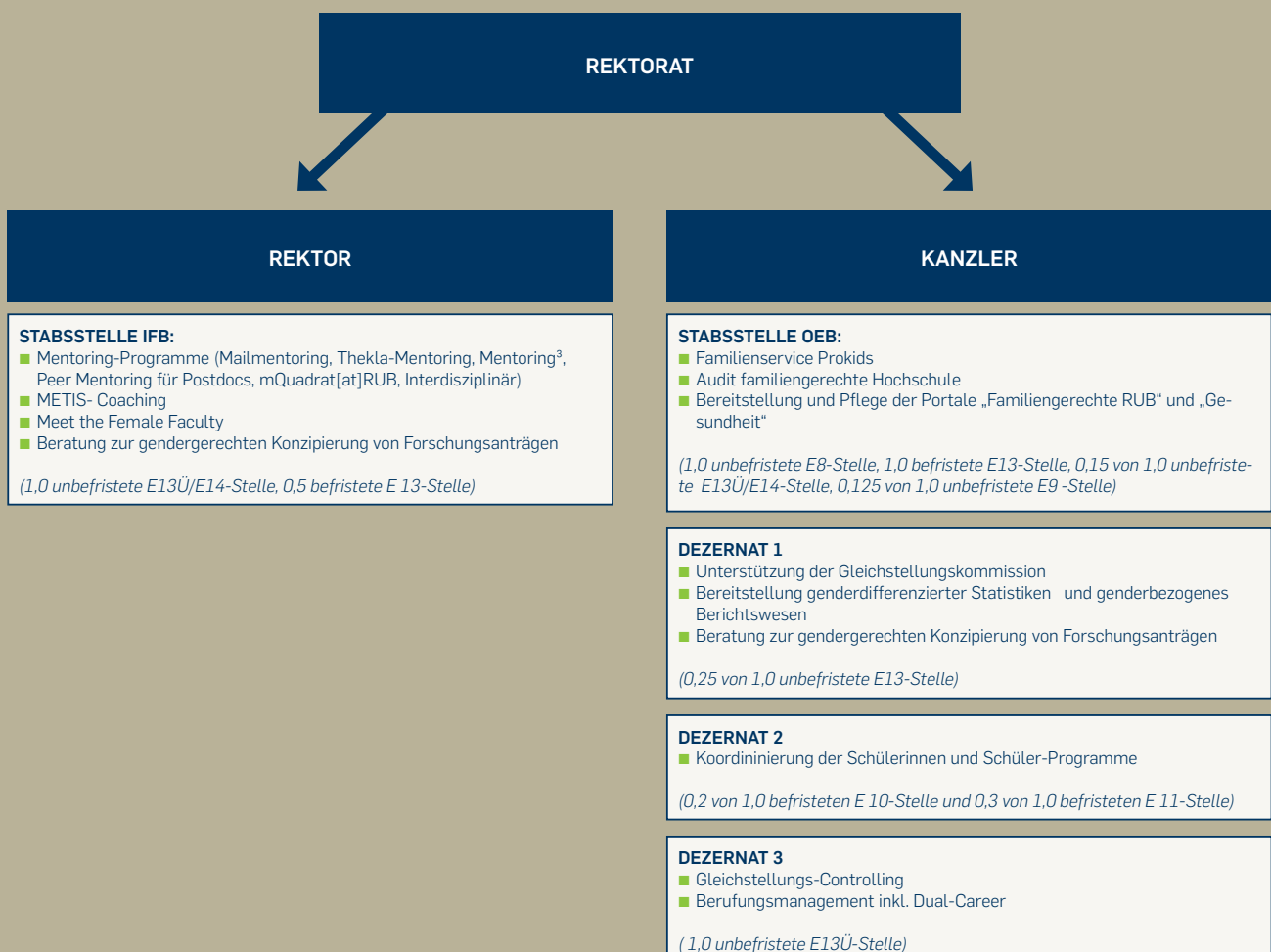
**Verantwortungsbereiche in der Verwaltung hinsichtlich Gleichstellung:** Charakteristisch für den gleichstellungsbezogenen Organisationsaufbau der RUB ist – wie schon im Zwischenbericht beschrieben – die dezentrale und nachhaltige Verankerung der Gleichstellungsprogramme in unterschiedlichen Stabsstellen und Dezernaten. In einem bundesweit einmaligen, streng am Konzept des Gender-Mainstreamings organisierten Gleichstellungsmanagement ist die Verwaltung der Hochschule verantwortlich für die operative Umsetzung des gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrags sowie der dauerhaften Betreuung der hochschulspezifischen Programme und Projekte, die im vorliegenden Bericht dargestellt sind. Diese nachhaltige Struktur wird seit dem Jahr 2011 durch das neu geschaffene Ressort für Berufsmanagement und Gleichstellungscontrolling im Personaldezernat ergänzt. Mit der Besetzung der Position durch eine ehemalige Gleichstellungsbeauftragte bewies die RUB einmal mehr, welchen hohen Stellenwert sie der nachhaltigen Sicherung von Gender-Kompetenz für die Organisation beimisst. Dem unteren Schaubild sind die jeweiligen Verantwortungsbereiche in der Verwaltung hinsichtlich Gleichstellung zu entnehmen.



**Familiengerechte Hochschule:** Die RUB hat 2012 zum dritten Mal das Auditierungsverfahren im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule durch die berufundfamilie gGmbH erfolgreich durchlaufen. In der folgenden Maßnahmenperiode des Audits Familiengerechte Hochschule wird der strategische Schwerpunkt auf Maßnahmen zu einer familienbewussten Führungskultur gelegt und u.a. Workshops mit Führungskräften aus Verwaltung wie Forschung und Lehre durchgeführt.

**Diversität und Inklusion:** Im Wintersemester 2011/2012 hat das Rektorat der RUB sich in einer eigenen Strategiesitzung mit dem Themenfeld Diversität und Inklusion befasst und gab im Anschluss einer hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe (unter Leitung der Prorektorin für Lehre, Weiterbildung, Prof. Dr. Uta Wilkens) den Auftrag zur Entwicklung eines Konzeptes für den Umgang mit Vielfalt unter Lehrenden, Forschenden und weiteren Beschäftigten an der RUB. Das erarbeitete Konzept orientiert sich am Leitbild der „universitas“ und begreift die gesamte Hochschule als verantwortlich für die Schaffung einer inklusionsfördernden Kultur – frei von allen Diskriminierungstendenzen. Es sieht in diesem Sinne u.a. die Entwicklung eines Konzeptes für „Inklusionslotsen“ in den 20 Fakultäten und der Verwaltung der RUB vor. Mit diesem Konzept gehörte die RUB im Jahr 2012 auch zu den siegreichen Hochschulen im Diversity-Wettbewerb des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW. Für das WS 2013/14 plant die RUB unter der Federführung der Prorektorin eine internationale Tagung zum Thema Diversität. Dem Ansatz der Inklusion sieht sich darüber hinaus auch ein aktuelles Projekt der studentischen Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem AStA Internationalismus-Kultur-Referat verpflichtet. Im Rahmen des Frauen-Forums „Migra!“ finden seit 2011 regelmäßig wissenschaftliche Vorträge, Diskussionen und Lesungen statt, die Studentinnen mit und ohne Migrationshintergrund die Gelegenheit zu einem gemeinsamen Austausch bieten und sie somit bereits früh an das Themenfeld Diversität und Inklusion heranführen.

## VERANTWORTUNGSBEREICHE IN DER VERWALTUNG HINSICHTLICH GLEICHSTELLUNG



## **2. UMGANG MIT DATEN ZUR GLEICHSTELLUNGSSITUATION**

Im Rahmen der jährlichen universitären Datenanalyse erhebt die RUB Daten zu Beschäftigten und Studierenden unter Berücksichtigung der Studierenden- und Absolvent/inn/en-Zahlen, Promotionen und Habilitationen. Diese Daten werden im Rahmenplan zur Gleichstellung sowie auf dem Gleichstellungsportal veröffentlicht.

Das seit Oktober 2008 aufgebaute Data Warehouse der RUB führt die heterogenen Datenquellen in einem zentralen System zusammen, um sie für Reporting, Analyse und Planung aufzubereiten. Aufgrund der notwendigen Abstimmungsverfahren mit den Personalräten konnten die Personaldaten zu dem im Zwischenbericht veranschlagten Zeitpunkt nicht angebunden werden. Die Anbindung wird jedoch voraussichtlich zu Anfang des Jahres 2013 abgeschlossen sein, so dass Standardberichte zur Gleichstellung automatisch erstellt und das angekündigte Management-Cockpit etabliert werden. Bis dahin werden die Daten weiterhin manuell zusammengestellt.

Mithilfe der Datenzusammenstellung wurden seit dem letzten Zwischenbericht neue Auswertungsinstrumente verwendet. So wurde für den Rahmenplan 2012 u. a. erstmals ein Indikator für die Aufstiegschancen von Frauen, der sogenannte Glasdecken-Index, berechnet. Er misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, TOP-Positionen zu erreichen. Hierzu setzt man den Anteil von Frauen auf professoraler Ebene in Relation zum Frauenanteil im gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal.

Um die Situation an der RUB besser zu verstehen und im Bereich der Forschungsförderung gezielter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen beraten und unterstützen zu können, hat die RUB - in Anlehnung an die Studien der DFG „Wissenschaftlerinnen in der DFG“ und „Gendereffekte in der Forschungsförderung“ sowie an das DFG Förder-Ranking - in 2012 erstmals die Daten aus den letzten Hochschul-Reporten „Übersicht über die Bewilligungen der DFG für die Ruhr-Universität Bochum“ unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht ausgewertet. Die Ergebnisse werden im Januar 2013 im zuständigen Dezernat beraten.

## **3. ERHÖHUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT**

### **3.1 FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE UND FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITORGANISATION**

Die RUB unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die im Zwischenbericht aufgezeigten flexiblen Arbeitszeitmodelle, wie die für die Beschäftigten geltende Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit sowie über die flexible Arbeitszeit.

Darüber hinaus haben im März 2012 das Rektorat und der Wissenschaftliche Personalrat eine Richtlinie für die Vertragsgestaltung von befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal verabschiedet. Die Richtlinie hat das Ziel, Beschäftigungsverhältnisse möglichst transparent zu gestalten. So soll die Dauer der Einstellung von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich der Länge des jeweiligen Qualifikationsvorhabens (Promotion, Forschung im Drittmittelprojekt, Publikation, Habilitation etc.) entsprechen.

### **3.2 KINDERBETREUUNGSANGEBOTE**

Neben den bereits seit längerer Zeit etablierten Kinderbetreuungsangeboten von ProKids-Familienservice und „Uni-Zwerge e. V.“, hat die Kindertagesstätte „UniKids“ 2011 den Regelbetrieb aufgenommen. UniKids richtet sich an die Kinder von Mitarbeiter/inne/n sowohl aus dem Wissenschaftsbereich als auch aus Technik und Verwaltung sowie von Studierenden der RUB. Durch flexible, an den Anforderungen eines wissenschaftlichen Betriebs orientierte Betreuungszeiten werden moderne Förderungsmöglichkeiten geboten.

Das Ziel von UniKids ist eine qualitativ hochwertige und an internationalen Standards orientierte Betreuung. Das Konzept wird – unter Einbeziehung der Eltern – fortentwickelt. Geplant sind u.a. die Möglichkeit einer gezielten deutschen Sprachförderung für Kinder ausländischer Gäste bzw. Neubewerber aus dem Ausland, Sprachtandem-Angebote für Kinder sowie internationale bzw. interkulturelle Themenwochen, bei denen Gastwissenschaftler/innen und internationale Studierende der RUB als „Botschafter anderer Kulturen“ fungieren können.

### 3.3 UNTERSTÜTZUNG INDIVIDUELLER LEBENSENTWURFSGESTALTUNGEN

Die RUB sieht in der Förderung von Dual-Career-Maßnahmen weiterhin ein wichtiges Rekrutierungsinstrument. So werden seit 2005 Doppelkarrierepaare in der Wissenschaft an der RUB unterstützt. Seit 2011 hat diese Aufgabe das Berufsmanagement übernommen. Bislang konnte für insgesamt 19 Paare eine gemeinsame Lebens- und Arbeitsperspektive in Bochum oder der näheren Umgebung geschaffen werden. Bei der Gewinnung von neuen Professor/inn/en spielen zunehmend familienrelevante Aspekte eine ausschlaggebende Rolle bei der Auswahlentscheidung von Bewerber/innen. Die RUB setzt daher verstärkt auf Unterstützung und Beratung im familiären Umfeld, um High Potentials zu gewinnen oder zu binden. Dabei haben in erster Linie Kinderbetreuungsangebote und die berufliche Neuorientierung der Partnerin bzw. des Partners eine herausragende Rolle gespielt.

Hervorzuheben ist überdies, dass seit dem letzten Zwischenbericht die Zahl der Professoren, die als Väter in Elternzeit gehen, weiter angestiegen ist. Derzeit befinden sich an der RUB drei Professoren in Elternzeit.

Um schließlich dem wachsenden Bedarf nach einer Beratung für die Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen nachzukommen, bietet der ProKids-Familienservice neben der Vermittlung von Kinderbetreuung weiterhin auch eine spezielle Pflege-Beratung für alle Beschäftigten an.

## 4. TRANSPARENTE, STRUKTURIERTE UND FORMALISIERTE VERFAHRENSABLÄUFE

### 4.1 VERFAHRENSREGELN FÜR VORURTEILSFREIE BEURTEILUNGEN

In der Schaffung transparenter Verfahrensregeln für alle Einstellungs- und Berufungsverfahren sieht die RUB weiterhin einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Rekrutierung exzellenter Beschäftigter auf allen Ebenen der Organisation. Ein wesentliches Ziel ist dabei die weitere Optimierung der Abläufe in Berufungsverfahren.

**Verfahrensregeln:** Mit der 2008 beschlossenen und 2010 geänderten Berufsordnung und dem 2010 veröffentlichten Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren (vgl. hierzu die Ausführungen im Zwischenbericht 2011) hat die RUB ihre Verfahrensabläufe formalisiert. Zu den 2010 erlassenen Leitlinien des Rektorats zur Beschäftigung von Juniorprofessor/innen an der RUB sind 2011 die Leitlinien des Rektorats für das Career-Track-Programm hinzugekommen. Die RUB hat diese Möglichkeit geschaffen, um auch jenseits von Juniorprofessuren mit tenure track-Optionen herausragenden jungen Wissenschaftler/innen eine weitere attraktive Entwicklungsmöglichkeit an der Universität zu bieten. Mit dem positiven Abschluss des RUB Career-Track-Verfahrens ist eine Berufung auf eine unbefristete W 2-Professur verbunden. Das Berufsportal der RUB informiert umfassend über die Berufungspolitik der RUB und bietet insbesondere einen Überblick über die Kriterien, Standards und Verfahrensabläufe (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/berufungsportal/index.html>).

**Berufungsbeauftragte:** Spezielle Beauftragte aus der Gruppe der Professor/inn/en aus allen Fakultäten der RUB, die vom Rektorat ernannt werden für Amtszeit von drei begleiten die Berufungsverfahren und stellen dabei eine langfristige und gleichbleibende Qualität und Transparenz sicher. Die Berufungsbeauftragten begleiten jedes Berufungsverfahren von der Veröffentlichung der Ausschreibung bis zur Beschlussfassung des Rektorates. Sie achten darauf, dass die Entwicklungsziele der RUB sowie die im Freigabeverfahren und der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Kommission berücksichtigt werden. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten gewährleisten sie den fairen und wettbewerblichen Charakter der Verfahren. Die Berufungsbeauftragten tauschen in regelmäßigen Treffen fakultätsübergreifend ihre Erfahrungen aus und entwickeln hieraus Best-Practice-Empfehlungen für die Verfahrensgestaltung, die auch in die Berufsordnungen und den Berufsstandards wiederum einfließen.

## 4.2 VORKEHRUNGEN GEGEN PERSÖNLICHE ABHÄNGIGKEIT

Neben den bereits im Zwischenbericht beschriebenen Instrumenten zu Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeit, wie der „Richtlinie Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ und des eingerichteten Arbeitskreises „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“, der „Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis“ und der Ernennung einer zentralen und einer speziell für Promovierende zuständigen Ombudsperson sowie der Mitarbeiterberatungsstelle, hat die RUB 2012 eine Compliance Richtlinie verabschiedet. Im Mittelpunkt der Compliance-Richtlinie stehen insgesamt zehn Leitsätze, dazu zählen u. a. „Integrität im Geschäftsverkehr“, „Trennung von dienstlichen und privaten Interessen“, „Einhaltung der Standards guter wissenschaftlicher Praxis“, „Schutz des geistigen Eigentums“, „Förderung und Wahrung der Chancengleichheit“ und „Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz“. Alle Mitglieder und Angehörigen der RUB werden explizit aufgefordert, diese Leitsätze zu achten.



## B) PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

### 1. PERSONAL UND DIE VERTEILUNG VON RESSOURCEN

#### 1.1 GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE PERSONALENTWICKLUNG

An der Ruhr-Universität wird das Ziel einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung bereits seit mehr als einem Jahrzehnt verfolgt. Es existieren Angebote für Frauen auf jeder Karrierestufe – beginnend schon vor dem Studium bis hin zur Professur. Sie umfassen Mentoring-Programme, Projektwochen und Coaching-Angebote, die auf die einzelnen Zielgruppen zugeschnitten sind. Durch die „Junge Uni“ und die IFB werden die Maßnahmen fortlaufend evaluiert und weiter entwickelt. Aufgrund der Vorgaben zum Abschlussbericht, werden hier zunächst nur die Angebote für Schüler/innen sowie Rekrutierungsmaßnahmen vorgestellt.

**Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen:** Im Vorfeld und während der Laufzeit von Stellenausschreibungen werden geeignete Bewerberinnen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gezielt angesprochen und auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht. Dazu stehen den Fakultäten auf dem Gleichstellungsportal der RUB auch verschiedene Wissenschaftlerinnen-Datenbanken zur Verfügung (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/serviceangebote/wissenschaftlerinnen-datenbanken/index.html>). Die Bemühungen sind in den Einstellungs- oder Berufungsunterlagen zu dokumentieren. In einem Modellversuch der Medizinischen Fakultät der RUB wird zudem seit 2012 ein Mitglied der Berufungskommission als Rekrutierungsbeauftragte/r ernannt.

**Maßnahmen zur Gewinnung von Schüler/innen:** Die RUB bietet zahlreiche Angebote für Schüler/innen bereits vor der Aufnahme des Studiums an. Wie schon im Zwischenbericht vorgestellt, bietet die „Junge Uni“ aufeinander aufbauende Schulprojekte für Schülerinnen und Schüler an, um die geschlechterstereotypen Studienwahlen aufzubrechen und sie für Fächer zu gewinnen, in denen sie jeweils traditionell unterrepräsentiert sind.

Mit den Broschüren „Vor-Bilder“ sowohl für Schülerinnen als auch seit 2011 für Schüler werden Berufsportraits von Frauen und Männern vorgestellt, um die Studieninteressierten in ihrer Berufswahl zu unterstützen. Von MINT wurde zudem eine Broschüre für Lehrende herausgebracht, die die Geschlechtersensibilität in der Lehramtsausbildung erhöhen und in die Lehrpraxis an der RUB integrieren soll. Sie beinhaltet eine Reihe von Tipps und Methoden, um den Lehrenden – mit Blick auf die gezielte Förderung der Schülerinnen – einen Zugang zur gendersensiblen Lehre und ihrer Anwendung zu verschaffen.

Darüber hinaus ist 2012 eine Website konzipiert worden, auf der Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen in Videointerviews über ihren akademischen Werdegang berichten („RUB Ingenieurinnen stellen sich vor“). Für 2013 ist eine Website geplant, die Berichte ehemaliger Teilnehmerinnen aus den MINT-Schülerinnenprojekten präsentiert.

Girls' Day, Technik-Workshops, insbesondere den Schülerinnenprojektworkshop und Projektwochen: Einzelne Veranstaltungen können dabei bereits auf eine langjährige Tradition zurückblicken, wie die „Physik Projektwoche“ und der Girls' Day, die im Jahr 2012 ihren 10-jährigen Geburtstag feiern konnten.

Das Pendant zu den Schülerinnenprojekten ist JIP-„Jungs in Projekten. Dazu werden kontinuierlich Projekte im Rahmen der Teilnahme am Boys' Day, der 2010 über 200 Teilnehmer verzeichnete, angeboten und weitere Aktivitäten insbesondere in Kooperation mit geisteswissenschaftlichen Fakultäten sowie der Medizin und Psychologie.

Seit 2010 wird für Schüler/innen ab der 10.Klasse das Mailmentoring Plus-Programm angeboten, welches 2011 vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft zur „Hochschulperle“ des Monats September ausgezeichnet wurde. Den Schüler/inne/n werden dabei Kontakte zu Studierenden aus den Fächern, die sie interessieren, vermittelt. Diese geben Einblicke ins Studium, Tipps zum Studienalltag und unterstützen bei der Studienfachwahl. Darüber hinaus können die Schüler/innen ihre Mentorin / ihren Mentor zu Seminaren begleiten.

Im Rahmen des EU Projekts „Science ambassador and science mentoring schemes across Europe“ im Auftrag des DG Research wurde MINT in der ersten Evaluationsrunde als Best-Practice-Beispiel aufgenommen. Zudem erhielt die RUB im Wettbewerb „Fort-Schritte wagen – Neue Wege für Jungs“ des Bundesfamilienministeriums einen Preis für die Ausweitung der Aktivitäten auf Jungen. Als erste Hochschule Nordrhein-Westfalens ist die Ruhr-Universität Bochum zudem seit 2009 Partner im bundesweiten Pakt „Komm, mach MINT“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

## 1.2 GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTES FINANZMANAGEMENT

Um das im HEP verankerte Ziel zu fördern, bis 2013 jede vierte Professur mit einer Frau zu besetzen, hat das Rektorat 2008 ein Anreizprogramm zur Berufung von Frauen auf Professuren ins Leben gerufen, mit dem  $\frac{1}{4}$  der Personalkosten für die ersten vier Jahre der Professur finanziert werden. Bisher hat das Rektorat hierfür knapp 1,9 Mio. € für 26 Berufungen von Professorinnen in allen Fakultäten verausgabt. In 2012 wurden die für das Anreizprogramm gebündelt zur Verfügung stehenden Mittel für zwei mit hochkarätigen Frauen besetzte und für die RUB strategisch wichtige Professuren im MINT-Bereich eingesetzt.

Im Rahmen der mit den Fakultäten abgeschlossenen Zielvereinbarungen zur Gleichstellung hat das Rektorat, um Anreize für die Zielerreichung zu schaffen, den Fakultäten zunächst 100.000 € zur Verfolgung ihrer Ziele zugewiesen und zur Honorierung der Zielerreichung 350.000 € in Aussicht gestellt. Nach einem Parametersystem, das vier gewichtete Erfolgsindikatoren umfasst, (Juniorprofessorinnen (Gewichtung 30%), weibliche Beschäftigte auf Dauerstellen im akademischen Mittelbau (Gewichtung 30%), weibliche Beschäftigte auf befristeten Stellen im akademischen Mittelbau (Gewichtung 10%), Promotionen von Frauen (Gewichtung 30%), werden die Mittel den fünf besten Lehreinheiten je Parameter anteilig bereitgestellt.

Mit dem Lore-Agnes Preis für Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern vergibt das Rektorat 15.000 € für hervorragende, innovative Projekte der Frauenförderung bzw. der Gleichstellung der Geschlechter, um diese sichtbar zu machen und für die Zukunft finanziell zu stärken. Mit diesem alle zwei Jahre verliehenen Preis können studentische, von Wissenschaftler/inne/n oder Mitarbeiter/inne/n aus Technik und Verwaltung initiierte Maßnahmen dotiert werden (<http://www.ruhr-unibochum.de/lore-agnes/>). Zuletzt wurde der Preis an den Arbeitskreis Sekretariatsmanagement und den Lehrstuhl für Industrial Sales Engineering für das Programm „Frauen stärken Frauen. Frauen bleiben Frauen“ verliehen.

Im Übrigen sind die jährlichen Budgets für Gleichstellungsaufgaben in den verschiedenen Organisationseinheiten sowie Projekten und Programmen dem Zwischenbericht 2011 zu entnehmen.

## 2. MASSNAHMEN ZUR SICHERUNG FAIREN WETTBEWERBS IN DER EINRICHTUNG

Die RUB begreift insbesondere das One-to-One Mentoring als ein sehr effektives Instrument zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Universität legt daher einen Schwerpunkt in der akademischen Personalentwicklung auf den Bereich des Mentoring und bietet für jede akademische Karrierestufe spezifische Programme an. Einen besonderen Vorteil sieht die RUB über die Möglichkeit für die Mentees hinaus, Klarheit über ihre berufliche Karriereplanung zu erlangen und selbst aktiv Netzwerke schaffen zu können, im engen Austausch zwischen Mentor und Mentee. Mentor/inn/en sind hier Vorbilder für erfolgreiche Karrierewege in Forschung und Lehre und ermöglichen damit auch den konkreten erfahrungsbasierten Austausch über Fragen der Work-Life-Balance.

In allen Mentoring-Programmen sieht sich die RUB den Qualitätsstandards des „Forums Mentoring“ verpflichtet und evaluiert die Programme kontinuierlich.

**Student/inn/en:** Das seit 2001 angebotene „thekla“-Mentoringprogramm, das sich zunächst an Studentinnen der MINT-Fächer richtete, wurde 2010 wegen des großen Erfolgs auf alle Fakultäten und Studierende ausgeweitet. Es hat zum Ziel, Studierende praxisnah auf Anforderungen im Berufsleben vorzubereiten, bei der Planung der eigenen beruflichen Karriere zu unterstützen, eine/n persönliche/n Ansprechpartner/in für Fragen zu seiner / ihrer beruflichen Entwicklung zu vermitteln, die Kompetenzen von Studierenden der RUB für die Unternehmen sichtbar zu machen, Perspektiven für mögliche Berufswege zu eröffnen und den Übergang vom Studium in den Beruf transparent zu gestalten.

**Wissenschaftlicher Nachwuchs:** Die RUB fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen durch eine Reihe von Coaching, Mentoring-Programmen und Qualifizierungsmaßnahmen, die – wie bereits im Zwischenbericht dargelegt – sämtlich dauerhaft in der Hochschule verankert sind.

Das Programm mentoring<sup>3</sup> ist ein gemeinsames Programm für Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen/Habilitandinnen in der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR), bei dem erfahrene Wissenschaftler/innen als Mentor/inn/en beraten.

Im Oktober 2012 ist überdies das Mentoring-Programm Doktorandinnen „interdisziplinär“ mit einem speziellen Angebot für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in der Medizin gestartet. Es richtet sich an Grundlagenforscherinnen, die interdisziplinär in der Medizin arbeiten.

Seit 2009 werden Postdoktorandinnen und Ärztinnen durch das Mentoring-Programm mQuadrat auf dem Weg in die Professur begleitet. In der entscheidenden Qualifikationsphase, der Habilitation/Facharzt Ausbildung begleiten Mentor/inn/en Nachwuchswissenschaftlerinnen und vermitteln überfachliches Erfahrungswissen. In Seminaren werden Schlüsselkompetenzen erweitert. Daneben unterstützen themenorientierte Angebote den Auf- und Ausbau des eigenen Netzwerkes.

An die Gruppe der Postdoktorandinnen und Habilitandinnen richtet sich seit 2005 das Programm „Peer-Mentoring“. Ziel ist der Aufbau eines interdisziplinären Netzwerkes, das über die Dauer des Mentorings hinaus Bestand hat und der gegenseitigen Unterstützung auf dem Karriereweg dient. Durch Seminare und Workshops sollen überfachliche Kompetenzen vermittelt werden.

Mit „Meet the Female Faculty“ bietet die RUB schließlich flankierend zu den etablierten Mentoring-Programmen und weiteren Fortbildungsveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen bereits seit dem Jahr 2009 ein weiteres, sehr nachgefragtes Format zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Zu Beginn der Veranstaltung referieren i. d. R. externe Expert/inn/en zu einem Gender-Thema im deutschen Wissenschaftssystem. Anschließend haben Doktorandinnen und Postdoktorandinnen die Möglichkeit, sich mit etablierten Wissenschaftlerinnen in Kamingesprächen interdisziplinär auszutauschen und von deren Erfahrungen in Kurzvorträgen oder Workshops zu partizipieren.

**Für Professorinnen:** Bereits seit 2005 bietet die RUB das Coaching- und Teamentwicklungsprogramm METIS an, das Professorinnen auf ihre Rolle als Hochschullehrerinnen in Veranstaltungen, als Betreuerinnen von Nachwuchswissenschaftler/inne/n, als Führungskraft im Wissenschaftsteam, als Antragstellerinnen gegenüber Einrichtungen für Forschungsförderung und als Wissenschaftsmanagerinnen in der Selbstverwaltung vorbereitet.

**Angebote für Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen:** Das breite Karriereentwicklungsangebot für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen wird durch - von der Stabsstelle Interne Fortbildung und Beratung in Kooperation mit den Sonderforschungsbereichen 642, 837, 874 TR 29, TR 87, TR 103 und dem Graduiertenkolleg 1817 - gemeinsam verantwortete, bedarfsorientierte und individuell konzipierte Workshops zur Karriereentwicklung und Gleichstellungsmaßnahmen komplettiert. Die Veranstaltungen der in 2010 stattgefundenen dreiteiligen „Gender-Vortragsreihe“ (vgl. hierzu die Ausführungen im Zwischenbericht) sind weitestgehend in diese Gleichstellungsmaßnahmen übergegangen.

### **3. MASSNAHMEN GEGEN VERZERRUNGSEFFEKTE**

Geeignete Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte und Weiterbildungsangebote gegen „gender bias“ insbesondere in Einstellungs- und Berufungsverfahren stellen noch immer eine große Herausforderung dar, bilden aber eine wesentliche Voraussetzung dafür, den Prozess der Besetzung von Frauen auf Spitzenpositionen zu beschleunigen. In Ergänzung zu dem 2010 erschienenen „Leitfaden gendergerechtes Berufungsverfahren“ hat die RUB erstmals im Jahr 2011 ein spezifisches Gendertraining für alle Professoren in der Fakultät für Physik und Astronomie konzipiert und erfolgreich ausprobiert. Nach der erfolgreichen Pilotphase steht dieses Angebot auch allen übrigen Fakultäten und Berufungskommissionen nach Bedarf offen. Um die bisherigen Erfahrungen stärker zu reflektieren, plant die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte derzeit in enger Kooperation mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Psychologie eine Tagung zu diskriminierungsfreien Einstellungs- und Berufungsverfahren, um hier neuere Ansätze aus der Forschung für den Gleichstellungsalltag stärker fruchtbar zu machen. Die Durchführung der Tagung erfolgt 2014.



PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS / ZIELVORGABEN // GESAMTÜBERSICHT														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]			Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]			Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]			Zielvorgabe für 2013* Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*				
	Anzahl		%	Anzahl		%	Anzahl		%	Anzahl		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studierende	15.730	14.572	52	48	17.766	16.258	52	48	19.365	17.328	52,8	47,2	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	294	196	60	40	290	192	60	40	317	171	64,9	35,1	55	45
Anzahl wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen	561	393	59	41	430	286	60	40	445	342	56,5	43,5	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	17	6	74	26	26	9	74	26	28	3	90,3	9,7	70	30
Juniorprofessuren	24	13	65	35	29	21	58	42	40	27	59,7	40,3	55	45
Professuren C3/W2 und C4/W3	311	62	83,4	16,6	307	75	80	20	324	84	79,4	20,6	<78	>22
Professuren. Herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung *)	46	4	92	8	43	7	86	14	43	7	86	14	<80	>20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekane/innen und Rektorate	21	4	84	16	20	6	77	23	24	1	95,9	4,1	80	20
Hochschulrat	3	3	50	50	3	3	50	50	3	3	50	50	50	50

\*) Als Kriterium für wurde die Höhe der Besoldung gewählt. Aufgeführt ist die Geschlechterverteilung bei den 50 Professuren mit der höchsten Besoldung.

**HERAUSGEBER**

REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM  
Universitätsstraße 150  
44780 Bochum

**ANSPRECHPARTNERIN**

DIPL. SOZ. WISS. SUSANNE SCHULT  
UV 3/380  
**Fon** +49 (0)234 22924  
[susanne.schult@uv.rub.de](mailto:susanne.schult@uv.rub.de)