

## **Gleichstellungsplan der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften 2021-2024**

gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999 in der Fassung vom 02.12.2018

Verabschiedet am 02.07.2021 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 02.07.2021 – 01.07.2024 (drei Jahre)

## Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Einführung/Präambel .....	3
1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2016-2020 und Bestandsaufnahme.....	3
1.1 Beschäftigte der Fakultät.....	4
1.1.1 Professuren.....	5
1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal .....	8
1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	10
1.1.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	13
1.2 Studium.....	14
1.2.1 Studierende.....	15
1.2.2 Studienanfänger*innen .....	17
1.2.3 Absolvent*innen .....	18
1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung .....	19
1.3.1 Promotionen.....	19
1.3.2 Nachwuchswissenschaftler*innen in der Pre-Doc-Phase.....	19
1.3.3 Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase .....	20
1.4 Gremienbeteiligung .....	20
1.5 Fazit .....	21
2. Zielformulierung.....	22
3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät.....	23
3.1 Wissenschaftliches Personal .....	23
3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung .....	24
3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/Absolvent*innen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere.....	25
3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und Studienerfolg .....	26
3.3.2 Der Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen.....	26
3.4 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf .....	27
3.5 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre.....	29
3.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	29
3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung .....	30
3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	30
4. Erfolgskontrolle und Bericht.....	31
5. Inkrafttreten und Veröffentlichung.....	31

## Allgemeine Einführung/Präambel

Die Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den aktualisierten Gleichstellungsplan vor. Er ist eine Fortschreibung der Frauenförderpläne der Gesellschaftswissenschaften aus den Jahren 2004, 2006, 2010, 2014 und 2016.

Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf die Fakultät und ihre Institute, das Institut für Politikwissenschaft (IfP), das Institut für Soziologie (IfS), das Institut für Sozioökonomie (IfSO), das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) sowie das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).

Die Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Förderung der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern in Wissenschaft, Studium und Lehre sowie in den Bereichen Administration, Verwaltung und Technik ist Bestandteil der Strategie- und Entwicklungsplanung der Fakultät. Bestehende Nachteile für Frauen sollen beseitigt, Diskriminierungen jeglicher Art entgegengewirkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden. Darüber hinaus verpflichten sich die Gremien, Arbeitskreise und Kommissionen der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften zur Beachtung des Prinzips Gender Mainstreaming bei allen Entscheidungen und Maßnahmen und zur Geschlechtergerechtigkeit in allen Auswahlverfahren.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

Alle Angehörigen und Mitglieder der Kommissionen, Gremien und Institute der Fakultät verpflichten sich, für die Umsetzung des Gleichstellungsplans Sorge zu tragen und darauf hinzuwirken, dass der Anteil von Frauen langfristig auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen auf 50% angehoben wird.

Alle Aussagen, die sich im vorliegenden Gleichstellungsplan auf die angestrebte Erzielung der Gleichstellung von Frauen beziehen, gelten nur bei gleichwertiger Qualifikation.

### 1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2016-2020 und Bestandsaufnahme

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre betrachtet. Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Frauenförderplans erreicht wurden.

Eingeleitet wird der Gleichstellungsplan durch eine Ist-Analyse zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung und der Studierenden. Hierauf aufbauend folgen entsprechende Analysen zur Zielerreichung sowie Zielvorgaben und Umsetzungsempfehlungen für die Frauenförderung in den Bereichen

- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich und im Bereich Technik und Verwaltung,

- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation von Frauen/Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf,
- Berufungsverfahren und Verfahren zur Einstellung von wissenschaftlichem Personal,
- Geschlechterverhältnisse als Thema in Lehre und Forschung,
- Studiensituation von studentischen Eltern
- Situation von Mitarbeiter\*innen und Fakultätsmitgliedern in Pflegezeit

Die zugrundeliegenden Daten beziehen sich auf die Jahre 2016 bis Oktober 2020. Der Stichtag der Daten, die mit dem Informationssystem HISinOne bezogen wurden, beläuft sich jeweils auf den 31.12. für die Jahre 2016-2019; abweichend hierzu wurden insbesondere mit Blick auf Informationen zum Personal der Fakultät eigene Datensätze herangezogen. (Stichtag 20.10.2020)

## 1.1 Beschäftigte der Fakultät

Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur der Fakultät liegen für die Jahre 2016-2020 folgende Daten (Voll- und Teilzeitstellen) vor:

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	14	19	43	12	15	44
Lehrstuhlvertretungen	4	2	67	1	3	25
Juniorprofessuren	2	1	67	1	1	50
Wissenschaftlicher Mittelbau	94	85	53	72	75	48
Weitere Beschäftigte	38	3	92	33	2	94

Der Anteil weiblicher Professuren in Prozent ist im Vergleich zu 2016 zwar um einen Prozentpunkt leicht gesunken. In absoluten Zahlen wurden die Stellenbesetzungen mit Frauen jedoch gesteigert. Der Anteil an den Juniorprofessuren konnte um ca. 17 Prozentpunkte (von 50% auf 67%) sowie der Anteil an den Lehrstuhlvertretungen um über 40 Prozentpunkte (von 25% auf 67%) deutlich gesteigert werden. Die Fakultät erkennt an, dass weiterhin Anstrengungen zur Förderung von Frauen bei der Berufung von Professuren erforderlich sind, um eine paritätische Besetzung der Stellen zu erreichen.

Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau bewegt sich seit Jahren auf hohem Niveau – eine annähernd ausgeglichene Verteilung der Beschäftigten liegt hier bereits seit langem vor. Trotz dieser Ausgangslage hat sich die Situation im Berichtszeitraum noch einmal positiv verändert: So stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Beschäftigungsgruppe um weitere vier Prozentpunkte auf nun 53% an.

Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung bewegt sich weiterhin auf einem sehr hohen Niveau bei 92%.

### 1.1.1 Professuren

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	9	5	64	8	6	57
C3/W2	3	13	18	4	9	30
W1	2	1	66	1	1	50
C2	0	0	0	0	0	0
Fachvertretungen	2	0	100	1	2	33

Aktuell (Stichtag 20.10.2020) verfügt die Fakultät für Gesellschaftswissenschaften über 33 Professuren, von denen 31 besetzt sind, hinzu kommen zwei Lehrstuhlvertretungen. Der Frauenanteil bei den besetzten Stellen liegt zurzeit bei insgesamt 43% (14 Professorinnen). Dieser Anteil liegt über der für die Fakultät festgelegten Gleichstellungsquote von 40%.

Im Vergleich mit den Daten des Landes NRW (letzte Erhebungswelle 2018<sup>1</sup>) stellt sich der Frauenanteil der Professuren an der Fakultät weiterhin positiv dar. So lag der Durchschnitt des Anteils der mit Frauen besetzten Professuren in NRW 2018 über alle Hochschulen und innerhalb der relevanten Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in den zu vergleichenden Lehr- und Forschungsbereichen Sozialwissenschaften und Politikwissenschaft bei 31%. Auf Bundesebene beläuft sich der Frauenanteil an Professuren in der relevanten Fächergruppe im Jahr 2019 auf 31,4%, also ebenfalls unter dem der Fakultät.

Betrachtet man die geschlechtsspezifische Differenzierung der Besoldungs- und Vergütungsgruppen der Professuren zeigt sich für den Berichtszeitraum wiederum eine positive Entwicklung des Frauenanteils im Rahmen der Stellenqualitäten.

So wurde der Frauenanteil im Bereich der C4/W3-Professuren erneut gesteigert. Bereits 2016 lag der Anteil erstmalig seit Aufzeichnung der Frauenförderpläne der Fakultät über dem Anteil männlicher Professuren in diesem Bereich (57%, acht Professorinnen gegenüber sechs Professoren). Im aktuellen Berichtszeitraum wurde der Anteil um weitere 7 Prozentpunkte auf nun über 64% gesteigert (neun Professorinnen gegenüber fünf Professoren).

Der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren ist im gleichen Zuge jedoch weiter gefallen. Derzeit beläuft sich der Anteil von Professorinnen an C3/W2-Stellen auf 18% gegenüber 30% im Jahre 2016. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren deutlich unter dem der Gruppe der C4/W3-Professuren.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass derzeit drei Berufungsverfahren für Wiederbesetzungen laufen, die sich auf die Zahlenwerte auswirken werden. Die Fakultät verpflichtet sich auch zukünftig, besonders Frauen zur Bewerbung um die ausgeschriebenen Stellen aufzufordern und sie bei entsprechenden Qualifikationen in den anstehenden Berufungsverfahren

<sup>1</sup> Information und Technik Nordrhein-Westfalen - Statistisches Landesamt NRW, 2018: Statistische Berichte. Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2018. Artikel-Nr. B323 2018 00 (Kennziffer B II I- j/18)

besonders zu berücksichtigen. Auch bei diesen Verfahren wurden verstärkt Frauen zur Bewerbung aufgefordert und entsprechende Veröffentlichungsmöglichkeiten genutzt. Selbstverständlich hat die Fakultät – im Rahmen der rechtlichen Vorgaben – ein sehr hohes Interesse, die Neubesetzung von Stellen zu einer weiteren Verbesserung der Quote zu nutzen. Der Ausgang der Verfahren steht aber auch in Abhängigkeit zu den Bewerber\*innen und entzieht sich einer Einflussnahme durch die Fakultät

Betrachtet man die Binnerverteilung der Professuren nach Instituten der Fakultät, so ergibt sich folgendes Bild:

Tab: Professuren nach Instituten, Stand 28.09.2020

	Politikwissenschaft			Soziologie		
Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	2	3	40	7	2	77
C3/W2	2	7	22	1	2	33
W1	1	0	100	0	1	0
Ges.	5	10	33	8	5	62
	Sozioökonomie			Fak. GesWi ges.		
Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	0	0	0	9	5	64
C3/W2	0	4	0	3	13	18
W1	1	0	100	2	1	66
Ges.	1	4	20	14	19	43

Bei der fachlichen Zuordnung zeigt sich weiterhin ein bestehendes Ungleichgewicht der Frauenanteile. Zu berücksichtigen ist, dass am Institut für Politikwissenschaft Anfang 2020 eine Professorin ausgeschieden ist, was zu einer Minderung des Frauenanteils beiträgt. Das Verfahren zur Neubesetzung dieser Professur ist eines von den bereits oben angesprochenen laufenden Berufungsverfahren.

Der Vergleich des Frauenanteils nach Besoldungsstrukturen im Jahr 2014 auf Landesebene differenziert nach den Fächergruppen Sozial- und Politikwissenschaft (s. o.) ergibt, dass die Fakultät auch hier im oder über den Durchschnitt liegt. Die Landesdaten für die Besoldungsgruppe C4/W3 zeigen einen Frauenanteil in den Sozialwissenschaften von 29% und in den Politikwissenschaften von 33%. Hier schreitet die Fakultät mit deutlich positivem Beispiel voran. Im Bereich der C3/W2-Besoldungen ergibt sich für die Sozialwissenschaften ein Anteil von 33% bzw. in den Politikwissenschaften von 23%. Hier liegt die Fakultät jeweils etwas unter bzw. etwas über dem Landesdurchschnitt. Im Bereich der W1-Professuren ergibt sich auch auf Landesebene eine hohe Spreizung zwischen 75% bzw. 16% und spiegelt somit die Situation in der Fakultät wieder, wobei jedoch auf die geringen Fallzahlen bei allen Berechnungen verwiesen werden muss. Die Entwicklung der Fakultät im Bereich der C4/W3-Stellen liegt also deutlich über dem Landestrend, wenngleich dies wie oben skizziert teilweise zu Lasten des Frauenanteils im Bereich der C3/W2-Professuren gegangen ist.

## Neuberufungen

Seit 2017 erfolgten an der Fakultät folgende Berufungen:

- 4 Neuberufungen am Institut für Sozioökonomie, davon zwei Männer auf W2-Professuren und eine Frau auf einer W1-Professur. Darüber hinaus erfolgte eine befristete Besetzung eines W2-Professors im Rahmen des NRW-Rückkehrprogramms.
- Am Institut für Soziologie wurden in 2018 eine W3-Professur mit einer Frau sowie eine W1-Professur (WISNA-Programm) mit einem Mann besetzt.
- Am Institut für Politikwissenschaft wurde in 2020 eine W2-Professur mit einem Mann besetzt.

### 1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Für den Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus liegen folgende Daten (Voll- und Teilzeitstellen) zur Beschäftigungsstruktur vor:

Tab.: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen (Köpfe);

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	2020			2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	C2				0	0	0
	A 13 – A16	1	2	33	1	2	33
	A 9 – A16 gD						
Beamt*innen, befristet	C2						
	A 13 – A16	2	2	50	1	1	50
	A 9 – A16 gD						
Tarifbeschäftigte, unbefristet		14	11	56	14	11	56
Tarifbeschäftigte, befristet		78	70	52	50	61	45
Wissenschaftliche Hilfskräfte		54	31	63	26	10	72

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass sich die Entwicklung beim akademischen Mittelbau im Berichtszeitraum positiv darstellt. Der Gesamtanteil an weiblichen Beschäftigten im akademischen Mittelbau (ohne Wissenschaftliche Hilfskräfte) beläuft sich auf 52,8% und ist somit gegenüber 2016 weiter gestiegen (46,8%). Diese Entwicklung ist in einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils von fast acht Prozentpunkten (von 45% auf 52,7%) bei den befristeten tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen im aktuellen Berichtszeitraum begründet, der Frauenanteil in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ist dagegen konstant geblieben (seit 2016 54%). Auch im Bereich der verbeamteten Mitarbeiter\*innen ist der Frauenanteil konstant geblieben. Die Entwicklung in der Gruppe der Wiss. Hilfskräfte unterliegt fluktuationsbedingt erheblichen Schwankungen (2016: 72,2 % Frauenanteil) und muss diesbezüglich mit Vorsicht betrachtet und interpretiert werden.

Der Vergleich zu den Landesdaten 2018 in den Sozialwissenschaften und der Politikwissenschaft (Frauenanteil 52,3%)<sup>2</sup> zeigt wie in der Vergangenheit eine weitgehende Übereinstimmung der Entwicklung auf Fakultäts- und Landesebene. Die Anteilswerte auf beiden Ebenen verändern sich seit Jahren nur leicht und verbleiben auf einem hohen Niveau. Insgesamt liegt

<sup>2</sup> vg. Information und Technik Nordrhein-Westfalen - Statistisches Landesamt NRW, 2018: Statistische Berichte. Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2018; eigene Berechnungen



der Frauenanteil hier weiterhin über dem Durchschnitt des Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals über alle Fächergruppen und Hochschulen hinweg (2018: 42,8%).

Tab.: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte, unbefristet	10	6	63	10	6	63
Teilzeitbeschäftigte, unbefristet	4	5	44	4	5	44
Vollzeitbeschäftigte, befristet	20	33	38	12	19	39
Teilzeitbeschäftigte, befristet	63	42	60	38	42	48

Daten aus HISinOne und eigenen Personallisten (Stand 28.09.2020)

Auch mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse nach Teilzeit- und Vollbeschäftigungen sowie nach Befristungen bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen lassen sich die oben beschriebenen Entwicklungen konstatieren. Insbesondere im Bereich der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse konnte die Fakultät die Anteile von weiblichen und männlichen Beschäftigten stark annähern. Mit Blick auf unbefristete Vollzeitbeschäftigte und unbefristeten Teilzeitbeschäftigten stagniert der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei über 62% bzw. bei 44%. Zugleich sinkt der Frauenanteil bei den befristeten weiblichen Vollzeitbeschäftigten weiter leicht um einen Prozentpunkt ab auf derzeit 38%. Dagegen steigt der Frauenanteil bei den befristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen im Berichtszeitraum deutlich um über 12 Prozentpunkte auf 60% an. Hier strebt die Fakultät an, das Niveau weiblicher und männlicher Beschäftigter zukünftig wieder auszugleichen und dies auch mit Blick auf eine Erhöhung des Frauenanteils bei den befristeten Vollzeitbeschäftigungen zu erreichen. Die Fakultät bemüht sich insgesamt, den hohen Frauenanteil konstant zu halten.

### **Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte**

Zur Unterstützung der Lehre werden neben wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zusätzlich Lehrbeauftragte sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben eingesetzt.

Tab.: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	-	-	-	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	2	5	29	2	3	40
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit	-	-	-	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	-	-	-	1	3	25

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben gesunken. Diese Veränderungen ergeben sich durch auslaufende Verträge und Fluktuationen sowie den geringen Fallzahlen. Gleichzeitig ist zu beachten, dass inzwischen alle LfbA-Stellen an der Fakultät unbefristet besetzt sind, da diese Daueraufgaben in der Lehre erfüllen.

Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte (mit Vergütung)	8	15	35	10	18	35
Lehrbeauftragte (ohne Vergütung)	1	1	50	2	0,0	100

Die Situation bei den Lehrbeauftragten hat sich seit 2016 weiter positiv entwickelt. Insgesamt hat die Fakultät die Anzahl an Lehraufträgen, weiter reduziert, dies vor allem durch die Beschäftigung zusätzlichen Lehrpersonals und entsprechende Deputate aus QV-Mitteln (LfbA) und Mitteln des Hochschulpakts 2020 (Professuren, wiss. Mitarbeiter\*innenstellen).

Die Quote weiblicher Lehrbeauftragter liegt weiterhin trotz alledem stark unter dem Gesamtanteil weiblicher Beschäftigter im akademischen Mittelbau (53%). Dies führt ggf. zu einer Unterrepräsentanz von Frauen als Lehrende, eine systematische Benachteiligung von Frauen mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse und/oder mittel- und langfristigen Bindungen an die Fakultät (z. B. in Promotionsphasen oder als nebenberufliche Tätigkeit) kann jedoch mit Hinweis auf die skizzierten Einschränkungen zur Aussagekraft der Daten nicht festgestellt werden.

### 1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittsbeschäftigung in die Wissenschaft. Die Studierenden bzw. Absolvent\*innen haben die Möglichkeit, Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen.

Tab.: Studentische Hilfskräfte nach Stunden

Bezeichnung	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 9 Std.	43	23	65	31	46	40
Studentische Hilfskräfte ≥10 ≤15	22	19	54	25	22	53
Studentische Hilfskräfte ≥16 Std.	12	14	46	7	4	63
Studentische Hilfskräfte gesamt	77	56	58	63	72	47

Der Frauenanteil bei den SHK ist im Berichtszeitraum deutlich um elf Prozentpunkte auf fast 58% gestiegen, wobei je nach Beschäftigungsvolumen die Frauenanteile variieren. Es ist einzig ein Rückgang bei SHK mit einem Beschäftigungsvolumen von 16-19 Std. zu verzeichnen, hier sinkt der Anteil von 63% auf 46% bei jedoch sehr geringen Fallzahlen.

Im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte ist der Frauenanteil insgesamt von 72% im Jahr 2016 auf 63% im Jahr 2020 gesunken und liegt nun wieder knapp unter dem Wert von 2009 (68%). Auffallend ist dagegen, dass der Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften (WHF) im Vergleich zu dem der Studentischen Hilfskräfte (SHK) mit 63% gegenüber knapp 48% deutlich höher ausfällt.

Tab.: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (nach Köpfen)

Bezeichnung	2020		
	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte (SHK)	23	25	48
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	50	29	63

Der Blick auf die Differenzierung des Frauenanteils bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften nach Studienabschlüssen der Beschäftigten zeigt dagegen keine Unterschiede, d.h. sowohl Wissenschaftliche Hilfskräfte mit einem BA- als auch mit einem MA-Abschluss (bei sehr geringen Fallzahlen) weisen einen Frauenanteil von deutlich über 60% auf.

Tab: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen)

Bezeichnung	2020		
	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	50	29	63
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	4	2	67

Angesichts der recht geringen Fallzahlen scheinen die Ungleichgewichte bei der Differenzierung der Stundenvolumina nicht systematischer Natur, der Trend des sinkenden Frauenanteils ist jedoch fast durchgehend zu verzeichnen (mit Ausnahme der Wissenschaftlichen Hilfskräfte ≤ 9 Std). Aus Sicht der Fakultät können Hilfskraftstellen eine wichtige Motivierungsfunktion bei

der Entscheidung für eine Berufswahl im Wissenschaftsbereich haben, vor diesem Hintergrund strebt die Fakultät bei der Vergabe dieser Stellen eine Gleichverteilung an, die insbesondere den Anteil weiblicher Studierender der entsprechenden Fächergruppen widerspiegeln sollte. Insgesamt ist eine umfassende Interpretation der Anteilswerte bei den Hilfskräften aufgrund starker Fluktuation nur bedingt möglich.

Tab.: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden

Bezeichnung	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftl. Hilfskräfte $\leq 9$ Std.	32	12	73	4	3	57
Wissenschaftl. Hilfskräfte $\geq 10 \leq 15$	10	11	48	10	2	83
Wissenschaftl. Hilfskräfte $\geq 16$ Std.	8	6	57	12	5	71
Wissenschaftl. Hilfskräfte gesamt	50	29	63	26	10	72

Fazit: Die Fakultät sieht sich in ihren Bemühungen und durchgeführten Maßnahmen zur Gleichstellung aller Beschäftigten innerhalb der Gruppe des wissenschaftlichen Personals positiv bestätigt. Dennoch werden kontinuierlich Handlungsspielräume zur Förderung und Gleichstellung von Frauen, aber auch von Personen in unübersichtlichen Lebenssituationen (Krankheit/Pflege/Elternschaft, etc.) geprüft.

### 1.1.4 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Im Bereich der Gruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung ist zunächst festzuhalten, dass die Fakultät über keine Beamt\*innenstellen in diesem Bereich verfügt.

Bei den Tarifbeschäftigten stagniert die Situation seit 2016. Der Anteil männlicher Mitarbeiter ist nur leicht auf knapp fünf Prozent gestiegen. Im Berichtszeitraum wurde dabei eine weitere Stelle männlich besetzt.

Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		2020			2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15	Vollzeit				-	-	-
	Teilzeit	2	0	100	-	-	-
E 9 gD – E13 gD	Vollzeit	9	2	82	4	1	80
	Teilzeit	3	0	100	3	0	100
E8	Vollzeit	7	0	100	5	0	100
	Teilzeit	11	0	100	11	0	100
E7	Vollzeit	-	-		-	-	-
	Teilzeit	-	-		-	-	-
E6	Vollzeit	-	-		1	0	100
	Teilzeit	2	0	100	1	0	100
E5	Vollzeit	-	-		-	-	-
E3	Teilzeit	-	-		-	-	-

Die Fakultät hat bereits im letzten Berichtszeitraum fakultätsweite Höhergruppierungen der Sekretariatsstellen vorgenommen, so dass bereits im Jahr 2016 fast alle entsprechenden Stellen in EG 8 eingruppiert wurden. Die vorgenommenen Höhergruppierungen betreffen ausnahmslos weibliche Beschäftigte (weitere Details zu dieser Umstrukturierung siehe Frauenförderplan 2016).

Bei der Besetzung interner MTV-Stellen prüft die Fakultät kontinuierlich die Möglichkeit, eigene Mitarbeiter\*innen, die bisher in Teilzeit arbeiten oder aufgrund einer Drittmittelfinanzierung nicht dauerhaft beschäftigt sind, mit diesen Aufgaben zu betrauen und so mehr Vollzeitbeschäftigungen zu erreichen. Allerdings war in den letzten Jahren die Bereitschaft zur dauerhaften oder befristeten Aufstockung des Beschäftigungsvolumens kaum gegeben. Gleichzeitig ermöglicht die Fakultät bei Bedarf und unter betrieblichen Gesichtspunkten ihren Beschäftigten, die Arbeitszeit auf Antrag und für überschaubare Zeiträume zu verringern. Zudem verweist die Fakultät auf die Möglichkeit zur Beantragung eines Telearbeitsplatzes, um in schwierigen Lebenssituationen bei Bedarf neben Arbeitszeit- auch Arbeitsplatzflexibilisierungen zu eröffnen. Dabei werden sowohl die Planungssicherheit für entsprechende Vertretungslösungen als

auch die jeweiligen Interessen der Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt. Die bisherigen Fälle wurden konsensual gelöst, die Wünsche der Mitarbeiter\*innen konnten jeweils umgesetzt werden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/oder anderer Interessenslagen (z. B. individuelle Fort- und Weiterbildung) nimmt die Fakultät im Bereich der MTV am Gleitzeitsystem der UDE teil, entsprechende Servicezeiten wurden innerhalb der Fakultät und auf Institutebene unter Beteiligung der Statusgruppe abgestimmt.

### **Auszubildende**

Die Fakultät bildet seit dem Jahr 2009 kontinuierlich im Bereich des fakultätsinternen IT-Bereichs jeweils eine/n Auszubildende/n zur Fachkraft für Systemintegration aus. Der erste Auszubildende hat im Jahr 2012 seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurde im Anschluss in Vollzeit an der Fakultät übernommen. Eine weitere Auszubildende konnte ihre Ausbildung im Jahr 2016 mit Erfolg abschließen und wurde anschließend vom Zentrum für Informations- und Mediendienste der Universität übernommen. In der Folge hat der IT-Bereich der Fakultät Mitte 2016 einen weiteren Auszubildenden aufgenommen. Dieser wurde aufgrund seiner herausragenden Leistung im Anschluss an seine Ausbildung von der Fakultät übernommen.

Grundsätzlich sieht die Fakultät vor, diese Form der Ausbildung fortzuführen. Seit 2018 führt sie einen weiteren Auszubildenden in der IT. Seine Ausbildung läuft bis 2021.

## **1.2 Studium**

Zum 30.10.2020 waren an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften insgesamt über 3.900 Studierende eingeschrieben. Davon waren 2.139 Frauen (54,3%). An der Fakultät sind damit weibliche Studierende leicht überrepräsentiert, dies stetig über den gesamten Berichtszeitraum.

### 1.2.1 Studierende

Tab.: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
BA-Plus GuT Soz.	26	19	<b>73</b>	29	21	72	30	21	70
BA MOAS	270	158	<b>59</b>	237	141	59	237	139	59
<b>BA Pol.</b>	<b>942</b>	<b>304</b>	<b>32</b>	986	306	31	990	331	33
BA Soz.	815	566	<b>69</b>	830	571	69	984	666	68
LA BA GyGe	558	297	<b>53</b>	533	282	53	540	289	54
LA BA HRGe	328	199	<b>61</b>	252	156	62	239	144	60
LA MA GyGe	184	117	<b>64</b>	169	106	67	154	90	58
LA MA HRGe	62	40	<b>65</b>	47	30	68	36	19	53
MA CEAS	57	39	<b>68</b>	71	47	66	75	43	57
<b>MA DevGov</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>75</b>	24	18	75	17	13	76
<b>MA IBEP</b>	<b>125</b>	<b>93</b>	<b>74</b>	115	83	72	110	81	74
MA MEAS	23	17	<b>74</b>	28	21	75	34	23	68
<b>MA PM PP öV</b>	<b>112</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	115	52	45	104	44	42
MA Soz. <sup>1</sup>				144	99	69	136	104	76
MA SM	22	11	<b>50</b>	32	15	47	38	16	42
<b>MA TuV</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	42	15	36	45	14	31
MA Sozioöko.	235	137	<b>58</b>	192	120	63	143	98	69
Summe Fakultät	3524	1902	54	3580	1921	53	3645	1975	53

<sup>1</sup>Daten für den MA-Soziologie sind derzeit nicht abrufbar

Ein Vergleich der einzelnen Studiengänge der Fakultät zeigt jedoch deutlich geschlechterspezifische Differenzen.

Gemessen am durchschnittlichen Anteil von weiblichen Studierenden der Fakultät Gesellschaftswissenschaften sind weibliche Studierende in einigen politikwissenschaftlichen Studiengängen weiterhin unterrepräsentiert; dies bezieht sich vor allem auf den BA-Studiengang Politikwissenschaft (32% Frauenanteil). In den politikwissenschaftlichen MA-Studiengängen ist das Bild hingegen sehr uneinheitlich, so schwankt hier der Anteil zwischen 74% und 33%, auch hier ist die Differenz über die Jahre relativ stetig. Insgesamt liegt der Frauenanteil in den politikwissenschaftlichen MA-Studiengängen im Jahr 2020 bei 58,7%. Die Fakultät, insbesondere das Institut für Politikwissenschaft streben weiterhin an, z. B. durch eine attraktive Aufbereitung der Studieninhalte, vermehrt weibliche Studierende für den Bachelorstudengang Politikwissenschaft zu gewinnen. In diesem Zusammenhang muss jedoch darauf verwiesen werden, dass die Steuerungsmöglichkeiten der Institute auf den Frauenanteil bei den Studierenden bei NC-Verfahren gering sind. Der Frauenanteil in Studiengängen des Instituts für

Politikwissenschaft mit Eignungsgesprächen liegt signifikant höher als bei einem reinen NC-Verfahren.

In den soziologischen Studiengängen der Fakultät bleibt der Anteil weiblicher Studierender für den gesamten Berichtszeitraum weiterhin konstant auf hohem Niveau, sowohl in den BA-Studiengängen (seit WS 15/16 neu: BA-Plus Globale und Transnationale Soziologie – Frauenanteil ca. 70%) als auch innerhalb der MA-Studiengänge.

In den ostasienwissenschaftlichen Studiengängen sind weibliche Studierenden ebenfalls deutlich überrepräsentiert, dies sowohl im BA- als auch in den MA-Studiengängen. Während sich im BA-Studiengang Moderne Ostasienstudien der Frauenanteil in den letzten Jahren bei ca. 58% konstant hält, schwanken die Werte weiblicher Studierender in den MA-Studiengängen der Ostasienwissenschaften über die Jahre. So mussten im letzten Berichtszeitraum sinkende Frauenanteile bei den MA-Studiengängen festgestellt werden, in den letzten drei Jahren sind die Anteile jedoch wieder gestiegen und liegen nun bei ca. 68% (MA CEAS) bzw. ca. 74% (MA MEAS). Da die Studiengänge zum Teil erst im Jahr 2011 aufgenommen wurden, handelt es sich bei dieser Entwicklung ggf. nur um eine Konsolidierung der Studierendenschaft bei der sich der Anteil weiblicher und männlicher Studierender auf einem ausgeglichenen Niveau einpendelt. Die Fakultät wird diese Tendenz jedoch weiterhin beobachten.

Im Bereich der sozialwissenschaftlichen BA-Lehramtsstudiengänge zeigt sich weiterhin eine ausgeglichene Verteilung nach Geschlecht. Hier liegt der Frauenanteil i.d.R. leicht über 50%, im Bereich des LA BA HRGe liegen die Anteile in den letzten Jahren bei über 60%. Bei beiden MA-Lehramtsstudiengängen steigen die Anteile in den letzten drei Jahren ebenfalls auf über 60%. Dieses Bild spiegelt sich zum größten Teil auch auf Bundesebene wieder: der Anteil weiblicher Studierenden in sozialwissenschaftlichen BA-Lehramtsstudiengängen beträgt hier ca. 50% und in den Masterstudiengängen ca. 58%.



## 1.2.2 Studienanfänger\*innen

Tab.: Studienanfänger\*innen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS, Stand: 29.09.2020)

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %
BA-Plus GuT Soz.	6	4	67	9	8	89	10	8	80
BA MOAS	60	37	62	56	36	64	67	44	66
BA Pol.	169	67	40	210	66	31	194	70	36
BA Soz.	218	154	71	216	160	74	276	191	69
LA BA GyGe	155	86	55	132	75	56	131	68	52
LA BA HRGe	120	72	61	67	42	62	70	47	67
LA MA GyGe	65	42	65	75	50	66	77	47	61
LA MA HRGe	20	13	65	33	24	73	14	7	50
MA CEAS	4	2	50	19	14	74	14	7	50
MA DevGov	14	9	64	21	15	71	16	12	75
MA IBEP	23	18	78	31	20	65	29	22	76
MA MEAS	4	2	50	7	5	71	12	7	58
MA PM PP öV	32	11	34	30	16	53	30	17	57
MA Soz. <sup>1</sup>				31	19	61	45	32	71
MA SM	1	1	100	6	2	33	10	3	30
MA TuV	1	0	0	10	4	40	7	0	0
MA Sozioöko.	80	45	56	77	40	52	47	28	60
Summe Fakultät	972	563	58	999	577	57,76	1004	578	57,57

<sup>1</sup>Daten für den MA-Soziologie sind derzeit nicht abrufbar

Die Daten zu den Studienanfänger\*innenzahlen bestätigen die oben skizzierten Entwicklungen, wobei Schwankungen zwischen den einzelnen Kohorten stärker ausfallen, insbesondere im Bereich der ostasienwissenschaftlichen Studiengänge sowie in Studiengängen mit geringen Fallzahlen. Der Frauenanteil bei den Studienanfänger\*innen über alle Studiengänge hinweg liegt knapp über 50% und spiegelt so die Situation bei den Studierenden insgesamt wieder. Auffallend ist der leichte aber über die Jahre anhaltende Anstieg des Frauenanteils bei den Studienanfänger\*innen sowie den Studierenden.

Ebenso zeichnet sich auch hier sehr deutlich der Unterschied zwischen dem BA Politikwissenschaft und dem BA Soziologie ab, der Frauenanteil im BA Soziologie liegt mit 70% wesentlich höher als der des BA Politikwissenschaft, wobei der Anteil des BA Politikwissenschaft über die letzten Jahre allerdings auf fast 40% gestiegen ist.

Im Bereich der Lehramtsstudiengänge lag der Anteil der Studienanfängerinnen 2019 insgesamt bei 62% und ist somit gegenüber den Vorjahren leicht angestiegen. In Fortsetzung zum letzten Frauenförderplan der Fakultät lässt sich weiterhin ein geringfügig höherer Frauenanteil

im LA BA HRGe feststellen, wohingegen die Frauenanteile bei den beiden MA-Studiengängen ausgeglichen sind.

### 1.2.3 Absolvent\*innen

Betrachtet man die Studienabschlüsse, so zeigt die folgende Tabelle nur wenig Auffälligkeiten gegenüber den bisher dargestellten Entwicklungen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei allen Abschlussformen auf konstant hohem Niveau über 50%.

Bemerkenswert sind dennoch die gegenläufigen Entwicklungen im Bereich der Bachelor-, bzw. Masterabschlüsse. Während der Frauenanteil bei den BA-Abschlüssen seit 2018 von 59,5% auf 65,8% kontinuierlich angestiegen ist, ist der Anteil bei den MA-Abschlüssen von 57,5% auf 50,0% stetig gesunken. Mit Blick auf die Zahlen des letzten Frauenförderplans sowie auch mit Blick auf die letzten drei Jahre ist dieser Trend ggf. nur temporärer Art – die Werte schwanken seit Jahren im engen Rahmen – dennoch wird die dargestellte Tendenz auch zukünftig von der Fakultät beobachtet.

Im Rahmen der Lehramtsstudiengänge ist sowohl im BA- wie auch im MA-Bereich der Frauenanteil mit jeweils 63% hoch, die Werte schwanken ebenfalls im engen Rahmen über die Jahre.

Schlussendlich bewegt sich der Frauenanteil im gesamten Studienverlauf an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften, trotz einiger fächerbezogenen Differenzen, seit Jahren auf einem weitgehend ausgeglichenen Niveau.

Tab.: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS)

Studienabschlüsse	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor	152	100	65,78	189	97	51,32	190	113	59,47
Master	102	51	50	106	57	53,77	134	77	57,46
Bachelor LA	98	62	63,26	113	73	64,60	94	56	59,57
Master LA	65	41	63,08	81	47	58,02	54	40	74,07
Lehramt	0	0	0	1	0	0	27	14	51,85
Summe Fakultät	417	254	60,91	490	274	55,92	499	300	60,12

## 1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

### 1.3.1 Promotionen

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre (HISinOne)

Lehreinheiten	2019			2018			2017		
	Frauen	Män- ner	Fraue n in %	Frauen	Män- ner	Fraue n in %	Frauen	Män- ner	Fraue n in %
Summe Fakultät	16	14	53	8	11	42	12	6	66

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre (eigenständige Auszählung der Fakultät)

Fachgebiete	2019			2018			2017		
	Fraue n	Män- ner	Fraue n in %	Frauen	Män- ner	Fraue n in %	Frauen	Män- ner	Fraue n in %
Politikwissenschaft	10	12	45	6	9	40	10	5	66
Soziologie	6	2	75	2	2	50	2	1	66
Summe Fakultät	16	14	53	8	11	47	12	6	66

Über die Jahre 2017 bis 2019 wurden insgesamt 67 Promotionen an der Fakultät abgeschlossen, dabei wurden insgesamt 36 Frauen promoviert (54%).

Zwar gibt es in den einzelnen Jahren Unterschiede zwischen den Fächern, so wurden in der Politikwissenschaft leicht weniger Frauen promoviert als in der Soziologie. Unter Berücksichtigung der Frauenanteile bei den Studierendendaten erscheint diese Differenz jedoch folgerichtig.

Im Rahmen ihrer bewährten Förderangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs fördert die Fakultät Frauen wie Männer gleichermaßen (vgl. u.a. Doknet).

### 1.3.2 Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Pre-Doc-Phase

An der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften promovieren sechs Stipendiat\*innen im Rahmen der International Max Planck Research School.

Tab.: Stipendien

	2017 - 2023		
	Frauen	Männer	w in %
Stipendien gesamt	4	2	66
Finanzierung UDE-Mittel	4	2	66

### 1.3.3 Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Post-Doc-Phase

#### Habilitationen

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2020		2019		2018	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	1	0	1	0	0

Neben den beiden in 2020 abgeschlossenen Habilitationsverfahren, laufen aktuell noch fünf weitere Verfahren zur Habilitation, davon zwei Frauen und drei Männer.

#### Post-Doc-Phase

Tarifgruppe	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13	11	8	58	11	11	50
E 14	7	2	77	2	7	22
E 15	1	0	100	1	1	50

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in der Post-Doc-Phase zeichnet sich mit Blick auf den Frauenanteil ein sehr positives Bild ab. Dieser liegt aktuell über alle Tarifgruppen hinweg mit 18 Frauen bei 60%.

### 1.4 Gremienbeteiligung

Tab.: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	Ist-Stand		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	14	13	51,85
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	0	1	0
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	0	1	0
Kommission für Diversity Management	2	0	100
Gleichstellungskommission	2	0	100
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium (Fakultät)	16	19	45,71
Senat	2	1	66,67

## 1.5 Fazit

Die Fakultät hat in den letzten Jahren bei der Neubesetzung von Professuren erfolgreich die Chance zur Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt. Insgesamt beläuft sich der Frauenanteil im Bereich der aktuell besetzten Professuren auf 43%. Hiermit liegt die Fakultät über der festgelegten Gleichstellungsquote der vergangenen Berichtsperiode von 40%. Es wird angestrebt, dieses hohe Niveau der Gleichstellung auch weiterhin zu halten und nach Möglichkeit zu steigern.

Im Rahmen des Ungleichgewichts der Frauenanteile in Abhängigkeit der fachlichen Zuordnung konnte die Fakultät Fortschritte erzielen. Die Differenz bei der Besetzung weiblicher Professuren zwischen den Instituten Politikwissenschaft und Soziologie schwankt zwar über die Jahre (Politikwissenschaft: 33%, Soziologie: 62%); die Fakultät sieht sich in diesem Bereich jedoch, allen voran mit Blick auf den hohen Frauenanteil in der Besoldungsgruppe C4/W3, auf einem guten Weg und strebt an, ihre Zielformulierungen weiterhin zu erfüllen.

Im Akademischen Mittelbau ist ebenfalls eine leichte Zunahme an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Da hier aber bereits seit Jahren eine annähernd ausgeglichene Stellenbesetzung vorherrscht, werden die Erfolge der Fakultät weniger im Quantitativen als vielmehr im Qualitativen sichtbar. So konnte der Anteil der Mitarbeiterinnen in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung von ehemals 22,2% im Jahre 2012 im Jahr 2016 auf 62,5% um 40 Prozentpunkte wesentlich gesteigert und seitdem auf diesem Niveau etabliert werden. Dieses Ergebnis resultiert in erster Linie aus der Entfristung bereits besetzter Stellen und geht einher mit einer kontinuierlichen Prüfung der Personalstrukturen mit Blick auf Personalmodelle für Vollzeit/Teilzeitbeschäftigungen und die Be-/Entfristung von Stellen unter Berücksichtigung der gegebenen finanziellen Spielräume.

Die Beschäftigtenstruktur der Hilfskräfte der Fakultät sollte auch vor dem Hintergrund der Struktur der Studierenden bewertet werden. An der Fakultät Gesellschaftswissenschaften liegt der Anteil der Frauen unter den Studierenden bei durchschnittlich 54% (2020). Hieran gemessen liegt der Anteil der Frauen an der ersten Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter (SHK/WHK) mit 57% bei den studentischen Hilfskräften etwas und mit 63% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften sogar stark über dem Anteil der weiblichen Studierenden. Insbesondere das gezielte Ansprechen von Studentinnen bei der Besetzung von Hilfskraftstellen hat in diesem Kontext zur Steigerung der Anteile beigetragen. Dennoch versucht die Fakultät zukünftig wieder zu einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Studierendenzahlen und Anteilswerten bei Hilfskraftstellen zu finden.

Insgesamt beträgt der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Personal 51%. Nimmt man die einzelnen Hierarchiestufen in den Blick, so sind Männer auf der Ebene der Professuren weiterhin überrepräsentiert, die Werte schwanken dabei jedoch über die letzten Jahre. Im Bereich der C4/W3-Professuren (64%) und der W1-Professuren (66%) sind Frauen aktuell allerdings deutlich überrepräsentiert – hier sind im Berichtszeitraum deutliche Anstiege der Frauenanteile zu verzeichnen. Darüber hinaus konnte das annähernd ausgeglichene Niveau zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten im akademischen Mittelbau in den letzten Jahren verstetigt werden, hier liegt der Frauenanteil aktuell bei 53%. Auf fast allen Ebenen ist im Vergleich zu 2016 eine weitere Verbesserung im Rahmen der Gleichstellung innerhalb der Fakultät zu verzeichnen.

Im Bereich der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung wurden bereits im letzten Berichtszeitraum im Bereich der Sekretariatsstellen die Tätigkeitsprofile und entsprechend die Eingruppierung der Beschäftigten strukturell angepasst und 15 Höhergruppierungen vorgenommen, die ausschließlich weibliche Beschäftigte betreffen. Hiermit wurde ein zentrales Ziel der vergangenen Frauenförderpläne im Bereich der MTV umgesetzt. Bei der Besetzung interner MTV-Stellen prüft die Fakultät kontinuierlich die Möglichkeit, eigene Mitarbeiter\*innen aufzustocken, die bisher in Teilzeit arbeiten oder aufgrund einer Drittmittelfinanzierung nicht dauerhaft beschäftigt sind. Allerdings war in den letzten Jahren die Bereitschaft zur dauerhaften oder befristeten Aufstockung des Beschäftigungsvolumens kaum gegeben.

Beim Aspekt „Studium“ an der Fakultät schwanken die Anteile der Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen nur geringfügig. Hier liegen die Gesamtwerte in allen Bereichen seit Jahren konstant über 50%. Trotz alledem konnte die Divergenz zwischen den Frauenanteilen in den BA-Studiengängen Politikwissenschaft (32%) und Soziologie (69%) im Berichtszeitraum nicht aufgelöst werden, mit Blick auf die Studienanfängerinnen im BA Politikwissenschaft ist aktuell jedoch ein steigender Frauenanteil (40%) zu verzeichnen.

Dem Frauenanteil von in den letzten Jahren jeweils über 50% bei Masterabschlüssen steht mittlerweile ein Frauenanteil von über 57% (2019) im Bereich der Promotionen an der Fakultät gegenüber. Damit korrespondieren nun die Frauenanteile von Masterabschlüssen und Promotionen auf gleichem wie ausgeglichenem Niveau. Es sind jedoch weiterhin verstärkte Anstrengungen und eine gezielte Förderung von Studentinnen und weiblichen Beschäftigten im akademischen Mittelbau notwendig, um einen Ausstieg von Frauen aus den höheren Qualifikationsstufen zu verhindern.

Im Ganzen sieht die Fakultät sich insbesondere im Bereich der Beschäftigten aller Statusgruppen auf einem sehr guten Weg. Auch mit Blick auf die Studierenden und den wissenschaftlichen Nachwuchs belaufen sich die Gesamtwerte des Frauenanteils seit Jahren auf unvermindert hohem Niveau.

## 2. Zielformulierung

Folgende langfristige und wesentliche Ziele werden von der Fakultät in den kommenden Jahren verfolgt:

- Mit einem Anteil von 43% Frauen an allen besetzten Professuren ist die für die Berichtsperiode festgelegte Quote von 40% innerhalb der Fakultät erfüllt worden. Der Anteil der weiblichen Professuren konnte insgesamt über die Jahre hinweg gesteigert werden, der Anteil an den W3/C4 Professuren sogar deutlich.
- Die Fakultät hat weiterhin – im Rahmen der rechtlichen Vorgaben – ein Interesse, die Neubesetzung von Stellen zur Verbesserung der Quote zu nutzen und das bereits erreichte Ergebnis zu verstetigen. Soweit es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt, wird versucht, in den Bereichen, in denen kein ausgeglichenes Verhältnis vorliegt, die Frauenquote unter den Professor\*innen bei Neuberufungen zu erhöhen. In den kommenden Jahren wird allerdings der Spielraum für weibliche Besetzungen im Rahmen von Nachbesetzungen nur sehr gering ausfallen, da planmäßig bis 2023 keine Stelle neu zu besetzen sein wird. Unter den geschilderten Voraussetzungen hält die Fakultät die Verstetigung des Ergebnisses in den nächsten drei Jahren für ein realistisches Ziel.

- In den vergangenen Jahren hat die Fakultät die Arbeitsbedingungen und Aufgabenschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern können. Sie wird die MTV-Beschäftigten weiterhin zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen motivieren und weiterhin großzügige Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung eröffnen.
- Der Anteil der Frauen an den Studierenden sollte sich nach Möglichkeit auch fachspezifisch auf einem ausgeglichenen Niveau bewegen. Insbesondere wird angestrebt, die Ursachen für die beschriebenen Ungleichgewichte in den einzelnen Studiengängen zu eruieren, um die fachbezogene Ungleichheit zwischen den Bachelorstudiengängen der Fakultät auflösen zu können.

Die entsprechenden Maßnahmen werden im Folgenden dargelegt.

### **3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät**

#### **3.1 Wissenschaftliches Personal**

Eine intensive Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat im Rahmen von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten sowie im Rahmen eines Ausbaus der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innenstellen aus Haushaltsmitteln und Sondermitteln (QVM, HP 2020, etc.) stattgefunden. Der Frauenanteil lag hier zum 20.10.2020 bei 53%. Zudem verweist die Fakultät in ihrem Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>3</sup> und ihrem Personal- und Dauerstellenkonzept<sup>4</sup> explizit auf die im Gleichstellungsplan (ehemals Frauenförderplan) genannten Gleichstellungsmaßnahmen. Grundsätzlich werden Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (studentische und wiss. Hilfskräfte, wiss. Mitarbeiter\*innen) und Besetzungen von Professuren bevorzugt. Ausnahmen können erfolgen, falls die Einstellungsgründe in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegen.

Hinsichtlich der Besetzung von Professuren gilt grundsätzlich laut Berufsordnung, dass

- die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt werden, sowie
- bei gleicher Eignung und Qualifikation Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.

Bei der Besetzung von Professuren sollen zudem folgende Grundsätze gelten:

- Nach Ausschreibung werden hervorragend qualifizierte Kandidatinnen identifiziert und aufgefordert sich zu bewerben.
- Die Fakultät, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und auch die Berufungskommissionen der Fakultät berücksichtigen die „Checkliste zu Gender Equality“ in Berufungsverfahren, biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sollen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerber\*innen stärker berücksichtigt werden.
- Bestätigt sich die aktuelle Tendenz, dass Frauen durch die Zusatzbelastungen in der

---

<sup>3</sup> Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften vom 14.12.2016

<sup>4</sup> Dauerstellenkonzept der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften vom 27.06.2018

Corona-Epidemie weniger publizieren, ist es erforderlich, dieser Tendenz („Corona-Knick“) in zukünftigen Bewerbungs- und Auswahlprozessen Rechnung zu tragen.

- Bei der Festlegung der Neuwidmung einer Professur soll überprüft werden, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse zum Aufgabenfeld der Professur in Lehre und/oder Forschung hinzugefügt werden kann und soll.
- Darüber hinaus prüft die Fakultät die Einführung eines quantitativ und qualitativ ausgerichteten Gleichstellungsmonitorings zur Qualitätssicherung zukünftiger Berufungs- und Einstellungsverfahren.

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innenstellen sollen weiterhin folgende Grundsätze und Verfahren gelten:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät). Dies gilt auch für längerfristige studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen (länger als drei Monate, nicht bei Weiterbeschäftigung) solange hier der Frauenanteil unter 50% ist.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innenstellen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert und einbezogen.

Darüber hinaus werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt.

Die Fakultät unterstützt ihre Mitarbeiter\*innen bei Bedarf durch eine frühzeitige und flexible organisatorische Abstimmung zu Lehrverpflichtungen sowie Forschungs- und Familienphasen. Da dieses Instrument allen Betroffenen zur Verfügung stehen sollte, wird dieser Aspekt tiefergehend im Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Fakultät aufgegriffen.

### **3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung**

Der Frauenanteil im Bereich der weiteren Beschäftigten liegt an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften bei derzeit 93%. Veränderte Aufgaben- und Anforderungsprofile haben für die Mitarbeiter\*innen in diesem Bereich wachsende Belastungen zur Folge, die im vergangenen Berichtszeitraum zum Großteil durch Höhergruppierungen kompensiert werden konnten.

Auf der Grundlage ihres Personalkonzepts prüft die Fakultät auch zukünftig, inwiefern weitere strukturelle Veränderungen zur Diversifizierung von Tätigkeits- und Kompetenzprofilen und u. U. weiterer Höhergruppierungen sinnvoll erscheinen und umgesetzt werden können.

Für die weiteren Beschäftigten finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung. Darüber hinaus verfolgt die Fakultät folgende Maßnahmen:

- **Fachkarrieren in der Fakultät:** Die Fakultät strebt die berufliche Entwicklung vorhandenen Personals im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung an und ergreift Maßnahmen zu zielgerichteten Weiterbildungen mit dem Ziel einer Aufgabenübertragung höherwertiger Tätigkeiten und eventuellen Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.



- Der Fortbildungsbedarf zu aktuellen Entwicklungen der Arbeitsfelder der Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung wird ermittelt und Teilnahmemöglichkeiten angeboten. Dabei wird fakultätsbezogener Sonderbedarf und Teilzeitbeschäftigung von Beschäftigten in der Konzeption berücksichtigt.
- Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, werden ihnen bei Neuorganisation/Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.
- Familienfreundliche Arbeitszeiten nach individuellem Bedarf: Bei der Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Gleitzeit werden familiäre Bedingungen (z. B. Kinderbetreuung und Pflege) von den jeweiligen Institutsdirektor\*innen bzw. von der Dekanin/dem Dekan beachtet. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen sich die Mitglieder der Fakultät dafür ein, flexible Arbeitszeiten einzuräumen, familiär bedingte Reduzierungen der Wochenarbeitszeit und die Teilung von Stellen zu ermöglichen sowie den Einstieg nach einer Elternzeit zu erleichtern. Bei Neueinstellungen werden familiäre Verpflichtungen stets angesprochen und in die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Gleitzeit integriert. Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von alternierender Telearbeit bevorzugt eingeräumt
- Die Fakultät lädt die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung dazu ein, sich weiterhin zur Vernetzung sowie zum Gedanken- und Informationsaustausch im „UDE Netzwerk Sekretariate“ (UNS) zu engagieren. Erkenntnisse über erfolgte Veränderungen von Anforderungen und Aufgaben der Mitarbeiterinnen werden wie oben beschrieben proaktiv für Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung der Fakultät genutzt.

Im Rahmen der Ausbildung im fakultätsinternen IT-Bereich strebt die Fakultät folgende Maßnahme an:

- Die in der Fakultät ausgebildeten Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung im Bedarfsfall solange vorrangig auf vakante Stellen übernommen werden, bis die Zielvorgaben zur Stellenbesetzung gemäß Gleichstellungsplan erfüllt sind.

### **3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/Absolvent\*innen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere**

Wie bereits skizziert, liegt – bei einer in der Gesamtsicht leichten Überrepräsentation von Frauen bei den Studierenden der Sozialwissenschaften – eine Unterrepräsentation von Frauen im politikwissenschaftlichen Bachelor-Studiengang vor.

Diese löst sich zum Teil im Rahmen der MA-Programme auf. Dennoch sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, um diese Divergenzen in den BA-Studiengängen auszugleichen.

Ebenso bemüht sich die Fakultät weiterhin, im Studienverlauf und nach Abschluss des Studiums Frauen für den Bereich der Wissenschaft und zur Weiterqualifikation im Sinne einer Berufskarriere zu ermutigen.

Vor diesem Hintergrund ergreift die Fakultät Maßnahmen um:

- gezielt Frauen für die BA/MA Studiengänge zu werben,

- gezielt Studentinnen bei der Besetzung von Hilfskraftstellen anzusprechen sowie bei längerfristigen Stellen eine transparente Ausschreibung vorzunehmen,
- die Professorinnen und Dozentinnen der Fakultät bei Einführungsveranstaltung oder Orientierungsveranstaltungen systematisch zu beteiligen, um den Studierenden frühzeitig weibliche Rollenvorbilder zu geben,
- gezielt weibliche Absolventinnen bei der Besetzung von Promotionsstellen anzusprechen und
- gezielt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen anzusprechen und sie zur Habilitation zu ermutigen.

### 3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und Studienerfolg

- Die Fakultät entwickelt ihr Informations- und Beratungsangebot kontinuierlich weiter, um Informationen zu den Studienanforderungen, Studieninhalten und zu möglichen Karrierewegen zielgruppenspezifisch aufbereitet weiterzugeben.
- So informiert die Fakultät etwa über Mentoringprogramme für Studentinnen/Absolventinnen an der UDE und sie informiert bspw. über ihre Studiengänge und -inhalte sowie über entsprechende Berufsbilder gezielt auf Schüler\*innen-Informationstagen.
- Bei allen Maßnahmen werden Frauen und Männer als Rollenvorbilder im ausgeglichenen Verhältnis einbezogen; so werden etwa Professorinnen und Dozentinnen der Fakultät bei Einführungs- oder Orientierungsveranstaltungen systematisch beteiligt, um den Studierenden frühzeitig weibliche Rollenvorbilder zu geben.

### 3.3.2 Der Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Mit Blick auf eine gleichberechtigte Förderung aller Nachwuchswissenschaftler\*innen entwickelt die Fakultät ihr Nachwuchskonzept mit möglichen Handlungsspielräumen und diversen Unterstützungsmaßnahmen kontinuierlich fort.

Im Rahmen der Frauenförderung in diesem Bereich werden qualifizierte Absolventinnen gezielt zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert. Parallel zur individuellen Förderung durch die jeweiligen Betreuer\*innen wurde mit der Einrichtung der Graduiertenförderung für Promovend\*innen der Gesellschaftswissenschaften – *DokNet* – eine Informations- und Koordinationsstelle für Doktorand\*innen geschaffen. Im Rahmen der Beratung wird auf die Vereinbarkeit von Familie und Promotion hingewiesen sowie weitere Beratung und Hilfestellung aufgezeigt. Darüber hinaus finden regelmäßig Veranstaltungen und Informationsaustausche statt. Die Angebote der Fakultät umfassen u.a.:

- Eine zentrale Ansprechpartnerin für die Promotionsphase für Interne wie Externe,
- die Bereitstellung von Informationen insbesondere für Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien,

- ein Angebot an Seminaren für alle promovierenden Nachwuchswissenschaftler\*innen (Methodenkompetenz, Sprachkompetenz, Schreibkompetenz, Projekt- und Zeitplanung/-management, etc.),
- ein individualisiertes Coaching in der Promotionsphase,
- eine systematische Verbindung zwischen Master-Studium und der Promotion,
- und das Angebot regelmäßig stattfindender Kolloquien, die die Möglichkeit zur Diskussion von Qualifikationsarbeitsthemen und zum Erlernen von Veröffentlichungs- oder Bewerbungsstrategien für akademische Arbeitsfelder geben.

Darüber hinaus prüft die Fakultät folgende weitere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

- Wissenschaftler\*innen werden bei Forschungsaufenthalten, Gastdozenturen und Tagungsreisen im In- und Ausland unterstützt. Die Inhaber\*innen der Professuren werden aufgefordert, ihre weiblichen Mitarbeiterinnen besonders zu ermutigen, auf Tagungen und Konferenzen vorzutragen und im Rahmen der finanziellen Ausstattung der Professur angemessen zu unterstützen.
- Promovierten Wissenschaftler\*innen, die Betreuungsaufgaben (Kinder, Pflege, etc.) zu leisten haben, wird die Möglichkeit eröffnet, für ein Forschungsprojekt aus Qualitätsverbesserungsmitteln eine SHK-Stelle zu beantragen.

Insgesamt bedarf es eines verbesserten Kenntnisstandes zu Hindernissen für Frauen im Laufe der Verfahren, um den Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen erhöhen zu können. In diesem Zusammenhang prüft die Fakultät die Option, Erkenntnisse, Informationen und Daten zu Hindernissen für Frauen aus der aktuell bestehenden Forschungsliteratur zu bündeln. Nach Möglichkeit leitet die Fakultät hieraus weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen ab.

### **3.4 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf**

Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege setzt sich die Fakultät dafür ein, dass sowohl Frauen als auch Männer als Zielgruppe verstanden werden sollten.

- Familienfreundliche Arbeitszeiten nach individuellem Bedarf: Bei der Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Gleitzeit werden familiärer Bedingungen (z. B. Kinderbetreuung und Pflege) von den jeweiligen Fachvorgesetzten, den Institutsdirektor\*innen bzw. vom Dekan/der Dekanin beachtet. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen sich die Mitglieder der Fakultät dafür ein, flexible Arbeitszeiten einzuräumen, familiär bedingte Reduzierungen der Wochenarbeitszeit und die Teilung von Stellen zu ermöglichen sowie den Einstieg nach einer Elternzeit zu erleichtern. Bei Neueinstellungen werden familiäre Verpflichtungen stets angesprochen und in die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Gleitzeit integriert.

- Akademische Veranstaltungen, die auch der Weiterbildung des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Studierenden dienen (wie zum Beispiel Institutskolloquien), sollten nach Möglichkeit zeitlich so gelegt werden, dass eine Teilnahme mit den Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbar ist.
- Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert. Eine Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende mit Kind kann vorrangig durch eine geeignete zeitliche Planung des Lehrangebotes erzielt werden, soweit die Fakultät hier über entsprechende Flexibilität im Raumangebot der UDE verfügt; Raumknappheit insbesondere hinsichtlich der Hörsaalkapazitäten sowie ein stringentes Zeitfenstermodell können hier kontraproduktiv wirken.
- Insbesondere studierende Eltern oder Studierende z. B. mit Pflegeaufgaben oder chronischen Erkrankungen können vom professionalisierten Studiengangmanagement der Fakultät profitieren und stehen oft in engem, regelmäßigen Kontakt mit den Berater\*innen, die sowohl für Fragen der Zeitplanung (etwa Seminarplätze, die mit Kinderbetreuungszeiten vereinbar sind) als auch für individuelle Unterstützung (längere Prüfungszeiten, aufgearbeitete Kursmaterialien etc.) einzelfallrelevante Lösungen finden und dies entsprechend mit den betroffenen Lehrenden koordinieren.
- Das Informations- und Beratungszentrum (IBZ), in dem viele dieser Betreuungsangebote räumlich gebündelt sind, ist bereits mit dem Diversity-Preis der UDE ausgezeichnet worden. Die Fakultät strebt an, die schon länger geplante Erhebung einer jährlichen Panelumfrage von Rückkehrer\*innen aus der Elternzeit in dem kommenden Berichtszeitraum umsetzen zu können. Es sollen Informationen darüber gewonnen werden, wie sich die Arbeitsbelastung nach der Elternzeit entwickelt und welche Arbeitsaspekte als besonders vorteilhaft oder nachteilig empfunden werden. Es wird angestrebt, diese Umfrage als Langzeitprojekt anzulegen, um auch mögliche Veränderungen der Gleichstellung und Gesetzgebung begleiten zu können.
- Zentraler Aspekt für den kommenden Berichtszeitraum wird darüber hinaus die Unterstützung von Mitarbeiter\*innen in Pflegezeit sein. Da Pflegezeiten selten planbar sind und häufig Frauen in „Sandwichpositionen“ (Erziehung/Pflege) belastet werden, müssen akute Unterstützungs- und Hilfemaßnahmen für Betroffene geprüft und nach Möglichkeit in passender Weise umgesetzt werden. Die Fakultät engagiert sich bei Bedarf in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung bei der Erstellung eines Pflegekonzeptes. Hieraus abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen könnten zur weiteren Unterstützung von Mitarbeiter\*innen in Pflegezeit an der Fakultät implementiert werden.

Schlussendlich sollte darauf hingewiesen werden, dass die Bemühungen der Fakultät um Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilweise durch Rahmenvorgaben und administrative Abläufe der UDE eingeschränkt werden. Dies gilt beispielsweise für den Mangel an familienfreundlichen Zeiten für die Lehre unter dem verbindlichen Zeitfenstermodell für die Lehramtsstudiengänge am Campus Essen. Die erheblichen Zeitverzögerungen in der Einstellung von Perso-

nen für Mutterschutz- und Elternzeitvertretung lassen unter Mitarbeiter\*innen und Vorgesetzten eine Wahrnehmung von Schwangerschaft bzw. Betreuungszeiten als Problem – insbesondere in Projekten mit engen Zeitvorgaben – entstehen. Die Fakultät möchte an dieser Stelle eine kritische Prüfung der Rahmenbedingungen an der UDE anregen.

### **3.5 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre**

Sollen in Wissenschaft und Forschungen konstruktive Veränderungen im Geschlechterverhältnis erzielt werden, so gehört insbesondere die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung dazu.

Im Bereich der Forschung werden verschiedene Fragestellungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Instituten der Fakultät berücksichtigt. Darüber hinaus werden in weiteren Forschungsprojekten geschlechterspezifische Teilelemente/Fragestellungen mit aufgenommen, auch wenn sie nicht zu den primären Geschlechterforschungsprojekten zählen.

Mit der geschlechterdenominierten Professur „Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheit“ am Institut für Soziologie führt die Fakultät eine wichtige Schnittstelle der Arbeits- und Ungleichheitsforschung im Kontext der Geschlechterforschung. Insbesondere für das Zusammenwirken der Forschungsaktivitäten mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) ist sie von zentraler Bedeutung.

Frauen- und Geschlechterforschung ist bereits in vielen Teilbereichen der Soziologie und Politikwissenschaft integrierter Bestandteil der Lehre. Es wird weiterhin empfohlen, in den Lehrveranstaltungen (insbesondere in Einführungs- und Überblicksveranstaltungen in den neuen Studiengängen) geschlechterspezifische Aspekte der jeweiligen Thematik weiterhin angemessen zu erörtern und diese insbesondere in Abschlussarbeiten zu verankern.

### **3.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention: Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, aber auch gegenüber trans\*- und intergeschlechtlichen Personen sowie gegenüber Personen mit homosexueller Orientierung.

Die Fakultät wünscht sich an dieser Stelle eine stärkere Unterstützung durch zentrale Stellen der Universität, sei es durch ein „Policy-Paper“ zur Prävention und zu entsprechenden Maßnahmen oder durch die Skizzierung eines fallbezogenen Vorgehens gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

### 3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien der Fakultät zu erzielen und Frauen systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Dies darf jedoch nicht zu einer Überlastung der weiblichen Mitglieder der Fakultät führen. In diesem Zusammenhang werden bei der Besetzung der Gremien auch die Anteilswerte weiblicher Angehöriger in den jeweiligen Statusgruppen berücksichtigt. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei der Terminierung zentraler Gremiensitzungen auf Zeiträume im Rahmen der Kernarbeitszeiten (08:00-16:00) Rücksicht genommen, dies insbesondere mit Blick auf die Gruppe der Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung. Nach Möglichkeit werden auch Zeiten der Schulferien bei der Terminplanung berücksichtigt.

### 3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Gemäß § 23 der Wahlordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind, eine dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen, die möglichst aus allen Statusgruppen der Fakultät stammen sollen.

Die Dekanin bzw. der Dekan trägt dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Dies gilt insbesondere für:

- Stellenausschreibungen,
- Auswahlverfahren (inkl. Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und Akten),
- Bewerbungsgespräche und
- Akteneinsicht in Prüfungsunterlagen, falls eine Studentin dies wünscht.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Stellungnahme bei der Verabschiedung von Frauenförderplänen der Fakultät,
- verstärkte Kommunikation und Information über Gleichstellung innerhalb der Fakultät,
- Kontrolle der Umsetzung des Gleichstellungsplans,
- Stellungnahme gegenüber dem Rektor/der Rektorin und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen in allen Frauenbelangen,
- Nach Bedarf Sprechstunden für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Studentinnen und für die Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung,
- Bericht im Fakultätsrat (nach vorheriger Befragung der Institute und Lehrstühle zur Einhaltung des Gleichstellungsplans) und

- öffentliche Aushänge am Informationsbrett Gleichstellung und Frauenförderung, die Frauen betreffen (Einladungen zu Versammlungen, Stellenausschreibungen, Fördermaßnahmen u. -programme etc.).

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt. Zur Kommunikation und Information über Gleichstellung innerhalb der Fakultät erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät die Möglichkeit, eine Webseite zu gestalten.<sup>5</sup>

#### **4. Erfolgskontrolle und Bericht**

Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

#### **5. Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 02.07.2021 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Fakultät sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.

---

<sup>5</sup> Vgl. Website der Gleichstellung an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften: [https://www.uni-due.de/gesellschaftswissenschaften/dezentrale\\_gleichstellungsbeauftragte.php](https://www.uni-due.de/gesellschaftswissenschaften/dezentrale_gleichstellungsbeauftragte.php)