
Verkündungsanzeiger

der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen

Jahrgang 20

Duisburg/Essen, den 24.08.2022

Seite 533

Nr. 100

Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen

**Bericht zum Rahmenplan 2019 – 2022
und Fortschreibung 2022 – 2025**

**Zeitraum der Gültigkeit
06.05.2022 – 05.05.2025**

Verabschiedet vom Senat am: 06.05.2022

Duisburg und Essen, den 10. August 2022

Für die Rektorin
der Universität Duisburg-Essen

Der Kanzler
Jens Andreas Meinen

Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen

Bericht zum Rahmenplan 2019 – 2022
und Fortschreibung 2022 – 2025



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Inhalt

Zentraler Rahmenplan: Bericht und Fortschreibung	6
Teil I: Entwicklungsanalyse zur Gleichstellung der Geschlechter an der UDE	7
1. Hochschulprofil	8
1.1 Leitungsebene UDE	8
Hochschulleitung	8
Senatsmitglieder nach Statusgruppen	9
Dekanate	9
1.2 Selbstverwaltungsgremien	11
Fakultätsräte	11
Fakultätsräte nach Statusgruppen	12
1.3 Personalräte	12
1.4 Ständige Universitätskommissionen	13
Ständige Universitätskommissionen	13
Ständige Universitätskommissionen nach Statusgruppen	13
2. Beschäftigtenstruktur der UDE	14
Beschäftigtenstruktur (VZÄ)	14
2.1 Professuren	15
Vorbemerkung	15
Professuren (Köpfe) nach Besoldungsstufen	15
W2/C3 und W3/C4 Professuren (Köpfe), 2016-2021	16
Professuren (Köpfe), inkl. W1, nach Fakultäten	17
Erfolgreiche Bleibeverhandlungen UDE (ohne UME) 01.01.2002 bis 31.12.2021	19
2.1.1 Differenzierte Betrachtung der Professuren im Geschlechtervergleich in den Fakultäten für Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften	20
2.1.1.1 Fakultät für Geisteswissenschaften	20
Geschlechterverteilung Professuren	20
Institute (Vergleichswerte UDE / NRW / Bund)	21
Institute (Größe nach Professuren und Professorinnenanteile)	22
Geschlechterverteilung nach Besoldungsstufen	23
Besoldungsstufen inkl. W1 (Anteil an Professuren)	23
Besoldungsstufen ohne W1 (Anteil an Professuren)	23
Institute (nach Besoldungsstufen)	24
2.1.1.2 Fakultät für Gesellschaftswissenschaften	25
Geschlechterverteilung Professuren	25
Institute (Vergleichswerte UDE / NRW / Bund)	25
Institute (Größe nach Professuren und Professorinnenanteile)	26
Geschlechterverteilung nach Besoldungsstufen	27
Besoldungsstufen inkl. W1 (Anteil an Professuren)	27
Besoldungsstufen ohne W1 (Anteil an Professuren)	27
Institute (nach Besoldungsstufen)	28
2.1.1.3 Fakultät für Ingenieurwissenschaften	28
Geschlechterverteilung Professuren	28
Abteilungen (Vergleichswerte UDE / NRW / Bund)	29
Abteilungen (Größe nach Professuren und Professorinnen)	31
Lehreinheiten (Größe nach Professuren und Professorinnen)	32
Geschlechterverteilung nach Besoldungsstufen	33
Besoldungsstufen inkl. W1 (Anteil an Professuren)	33
Besoldungsstufen ohne W1 (Anteil an Professuren)	33
Abteilungen (nach Besoldungsstufen)	34
Lehreinheiten (nach Besoldungsstufen)	34

2.1.2	Qualifizierungsverlauf und Gleichstellungsquote	35
	Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf	35
	Die Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz	35
	Gleichstellungsquoten der Professuren (ohne W1) nach Fakultäten	36
	Professorinnenanteil und Gleichstellungsquoten (2016-2019) nach § 37a HG nach Fakultäten in Prozent	37
	Professorinnenanteil und Gleichstellungsquoten (2019-2023) nach § 37a HG nach Fakultäten in Prozent	37
2.1.3	Dienstantritte	38
	Dienstantritte inkl. W1 (Köpfe; mit UME)	38
	Dienstantritte Professorinnen (seit 2013)	39
	Dienstantritte UDE 2013-2020 (ohne UME)	41
	Dienstantritte Juniorprofessor*innen UDE (ohne UME) 2013-2020: W1 / W1 mit TT	42
	Dienstantritte UDE 01.01.2013 bis 31.12.2020: Fakultäten	46
	Dienstantritte UDE 01.01.2013 bis 31.12.2020: Fächergruppen	48
	Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren 2013 bis 2020: Bund	49
	Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren 2013 bis 2020: NRW	49
	Dienstantritte UDE 2013-2020: Geisteswissenschaften	50
	Dienstantritte UDE 2013-2020: Mathematik, Naturwissenschaften	51
	Dienstantritte UDE 2013-2020: Ingenieurwissenschaften	52
	Dienstantritte UDE 2013-2020: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53
2.1.4	Professurvertretungen	54
	Professurvertretungen (VZÄ)	54
	Professurvertretungen 2021 nach Fakultäten (VZÄ)	54
2.1.5	Qualifizierungswege: Habilitationen	55
	Abgeschlossene Habilitationen (UDE – NRW – Bund)	55
	Abgeschlossene Habilitationen (UME – NRW -Bund)	57
	Abgeschlossene Habilitationen nach Fakultäten	58
2.2	Wissenschaftliche Mitarbeitende und weiteres wissenschaftliches Personal	59
	Wissenschaftliches Personal (Beamt*innen, Tarifbeschäftigte, WHK) (VZÄ)	59
	Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	60
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	60
2.3	Lehrbeauftragte	60
	Lehrbeauftragte (nach Verträgen)	60
2.4	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	61
	Wissenschaftliche Hilfskräfte	61
	Studentische Hilfskräfte (SHK) nach Stunden	61
2.5	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	62
	MTV Beamt*innen (Köpfe) nach Besoldungsgruppen	62
	MTV Beamt*innen - Beförderungen im Zeitraum von 01.07.2018-30.06.2021	63
	MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen	64
	MTV Tarifbeschäftigte – Höhergruppierungen im Zeitraum von 01.07.2018-30.06.2021	65
	Auszubildende an der UDE	66
	Auszubildende nach Ausbildungsbereichen und -berufen	66
3.	Studium	67
	Einschreibungen (Köpfe) in das erste Fachsemester	67
	Studierende (Köpfe) nach Fakultäten	68
	Studienabschlüsse (Fälle) nach Fakultäten	69
	Übergang vom Bachelorabschluss in das 1. Fachsemester Master (Köpfe)	70
	Frauen- und Männeranteile im Studienverlauf (Mittelwert der Studienjahre 2018-2020)	70
	Frauen- und Männeranteile im Studienverlauf nach Fakultäten	71
	Diversity-Monitoring	71
	Statistischer Blick auf Diversitätsaspekte	72
4.	Wissenschaftliche Qualifizierung	73
	Eingeschriebene Promotionsstudierende (Köpfe)	73
	Abgeschlossene Promotionen (Köpfe) der letzten drei Jahre	73

Teil II: Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter 74

Quantitative Ziele	74
Entwicklungsfelder	74
1. Steigerung des Professorinnenanteils	74
2. Gender Pay Gap	76
3. Tenure-Track Academy	78
Begleitung	78
Fortbildungen	78
Reflexionsräume	78
4. Early Career	79
5. Rekrutierung und Karriereförderung von Studentinnen	84
6. Schüler*innenprogramme	85
7. Wandel der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	87
Recruiting	87
Veränderte Arbeitswelten	87
Fort- und Weiterbildung	88
Grundsätze der Stellenbesetzung	89
Akademische Selbstverwaltung	90
Ausbildung	90
Beam*tinnenlaufbahn	90
8. Familiengerechtigkeit als Arbeits- und Campuskultur	91
audit familiengerechte hochschule	91
Total E-Quality	91
Kinderbetreuungsangebote	91
Kurzeitbetreuung, Babysittervermittlung, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen	93
Eltern-Kind-Büros, Spielekisten sowie Ruhe-, Wickel- und Stillräume	94
Feuerwehrtopf	94
Ferienbetreuung	94
Beratungsangebote des Familienservicebüros	94
Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten	94
Flexibilisierungsmöglichkeiten für Studierende mit Kind(ern)	95
Mutterschutzgesetz für Studierende	95
9. Gesundheitsmanagement	96
10. LGBTIQ*	96
11. Paritätische Gremienbesetzung	97
12. Diskriminierungsreflexive Organisations- und Wissenschaftskultur	98
13. Implementierung von Geschlechterfragen als Element von Forschung und Lehre	99
14. Geschlechtergerechte und diversitätsorientierte (Bild-)Sprache	100

Teil III: Strukturelle Verankerung 101

Chancengleichheit 101

Gleichstellungsbeauftragte 101

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte 103

Gleichstellungskommission 104

Erfolgskontrolle und Bericht 104

Inkrafttreten und Veröffentlichung 104

Abkürzungen 106

Zentraler Rahmenplan: Bericht und Fortschreibung

Hiermit legt das Rektorat nach Ende der Laufzeit des bisherigen „Zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen (UDE)“ vom 03.05.2019 die Fortschreibung des Rahmenplans für den Zeitraum 2022-2025 vor.

Grundlage des Rahmenplans ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) in der Fassung vom 19.10.2021, das den rechtlichen Rahmen zur Erstellung, Berichterstattung und der inhaltlichen Ausgestaltung vorgibt. Für die Hochschulen besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Organisation sowie aus den Gleichstellungsplänen der Fakultäten, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Die Berichterstattung ist gesetzlich vorgegeben, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. An der UDE sind das:

Gleichstellungspläne der Fakultäten

Geisteswissenschaften (02.07.2021 - 01.07.2024)

Gesellschaftswissenschaften (02.07.2021 - 01.07.2024)

Bildungswissenschaften (02.07.2021 - 01.07.2024)

Wirtschaftswissenschaften (14.01.2022 - 13.01.2025)

MSM/Betriebswirtschaftslehre (01.10.2021 - 30.09.2024)

Mathematik (02.07.2021 - 01.07.2024)

Chemie (01.12.2017 - 30.09.2022)

Physik (02.07.2021 - 01.07.2024)

Biologie (02.07.2021 - 01.07.2024)

Ingenieurwissenschaften (02.07.2021 - 01.07.2024)

Medizin (02.07.2021 - 01.07.2024)

**Gleichstellungsplan der Beschäftigten in der Zentralverwaltung
Verwaltung (01.12.2021 - 30.11.2024)**

Gleichstellungspläne der zentralen Einrichtungen

Universitätsbibliothek (01.04.2022 - 31.03.2025)

**Zentrum für Informations- und Mediendienste (09.11.2018 -
30.09.2022)**

Zentrum für Lehrerbildung (07.12.2018 - 30.09.2022)

Akademisches Beratungszentrum (05.04.2019-04.04.2022)

Darüber hinaus wird das Science Support Center (SSC) 2022 erstmalig einen Gleichstellungsplan vorlegen.

Neben dem zentralen Rahmenplan sowie den dezentralen Gleichstellungsplänen wurden an der UDE weitere Steuerungsinstrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern implementiert. Dies sind das im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder in 2019 entwickelte Gleichstellungszukunftskonzept,¹ der Hochschulentwicklungsplan der UDE² sowie die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten bzw. den zentralen Einheiten. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale Aufgabe der Hochschulleitung sowie aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule.

¹ <https://www.uni-due.de/gleichstellung/gleichstellungsplaene>.

² https://www.uni-due.de/imperia/md/content/webredaktion/2016/hochschulentwicklungsplan_2016-20.pdf.

Teil I: Entwicklungsanalyse zur Gleichstellung der Geschlechter an der UDE

Der vorliegende Berichtsteil nimmt eine umfassende Daten- und Indikatorenanalyse für den Zeitraum 31.12.2018 bis 30.06.2021 vor – entsprechend beziehen sich die tabellarischen Darstellungen auf diese Jahre. Mit dem zeitlichen Rahmen schließt der Bericht an den vorangegangenen Rahmenplan der Jahre 2012 bis 2018 an.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Statusgruppen und Qualifikations- bzw. Karrierestufen untersucht. Die Daten beziehen sich auf die gesamtuniversitäre Ebene. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten spezifizieren diese Daten in einem vergleichbaren Berichtsteil.

Die hier verwendeten Statistiken stammen aus dem Datenbanksystem der UDE HISinONE BI sowie von den Personaldezernaten der UDE und des Universitätsklinikums. Die Quellen, Zeiträume und Betrachtungsweise der Daten sind in den jeweiligen Tabellen angegeben.

Die dritte Geschlechtsoption „Divers“ wird aus datenschutzrechtlichen Gründen bisher nicht in den Statistiken ausgewiesen, weshalb dieser Datenreport ausschließlich die Repräsentanz von Männern und Frauen abbildet.

Zielvorgaben: Laufzeit 2019-2022

- Steigerung der Frauenanteile bei den W2/C3 und C3/C4 Professuren auf 28,0 %
- Steigerung der Frauenanteile bei den Juniorprofessuren auf 40,0 %. Steigerung der Frauenanteile bei den Habilitationen entsprechend der Frauenanteile der Promotionen (derzeit 40,0 %), jedoch mindestens auf durchschnittlich 35,0 %
- Steigerung der Frauenanteile an den Promotionen entsprechend den Frauenanteilen an den Absolventinnen (derzeit 60,2 %), jedoch mindestens auf 45,0 %
- Weiterer Abbau der Differenz der Übergangquoten von Frauen und Männern von der Bachelor- in die Masterphase

- Gewinnung von Studentinnen für diejenigen Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und die Erhöhung ihres Anteils insbesondere in der Physik und in den Ingenieurwissenschaften um 3,0 %
- Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Führungs- und Leitungspositionen
- Erhöhung des Frauenanteils beim Personal in technischen Berufen
- Erhöhung des Anteils an Frauen bei den Auszubildenden
- Berücksichtigung struktureller Veränderungen und Anforderungen beim Zuschnitt der administrativen Aufgaben von Fakultätsverwaltung und Professurmanagement und entsprechende tarifgerechte Eingruppierung (§ 13 TV-L) im Änderungsfall
- Entgeltung der Anreicherung von Arbeitsvorgängen, wobei der quantitative Zuschnitt der Aufgaben dem jeweiligen Beschäftigungsumfang entsprechen muss
- Paritätische Gremienbesetzung und Entlastung
- Fort- und Weiterbildung auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Personals und der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung
- Ausbau der Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre
- Geschlechtergerechtigkeit in Wort, Schrift und Bild
- Gestaltung einer familiengerechten Arbeits- und Campuskultur
- Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern besteht aus einem Bericht, der die Ergebnisse der Umsetzung im vorangegangenen Geltungszeitraum analysiert. Vor diesem Hintergrund werden weiterführende Gleichstellungsziele formuliert und entsprechende Maßnahmen für den Anschlusszeitraum beschrieben.

1. Hochschulprofil

1.1 Leitungsebene UDE

Hochschulleitung

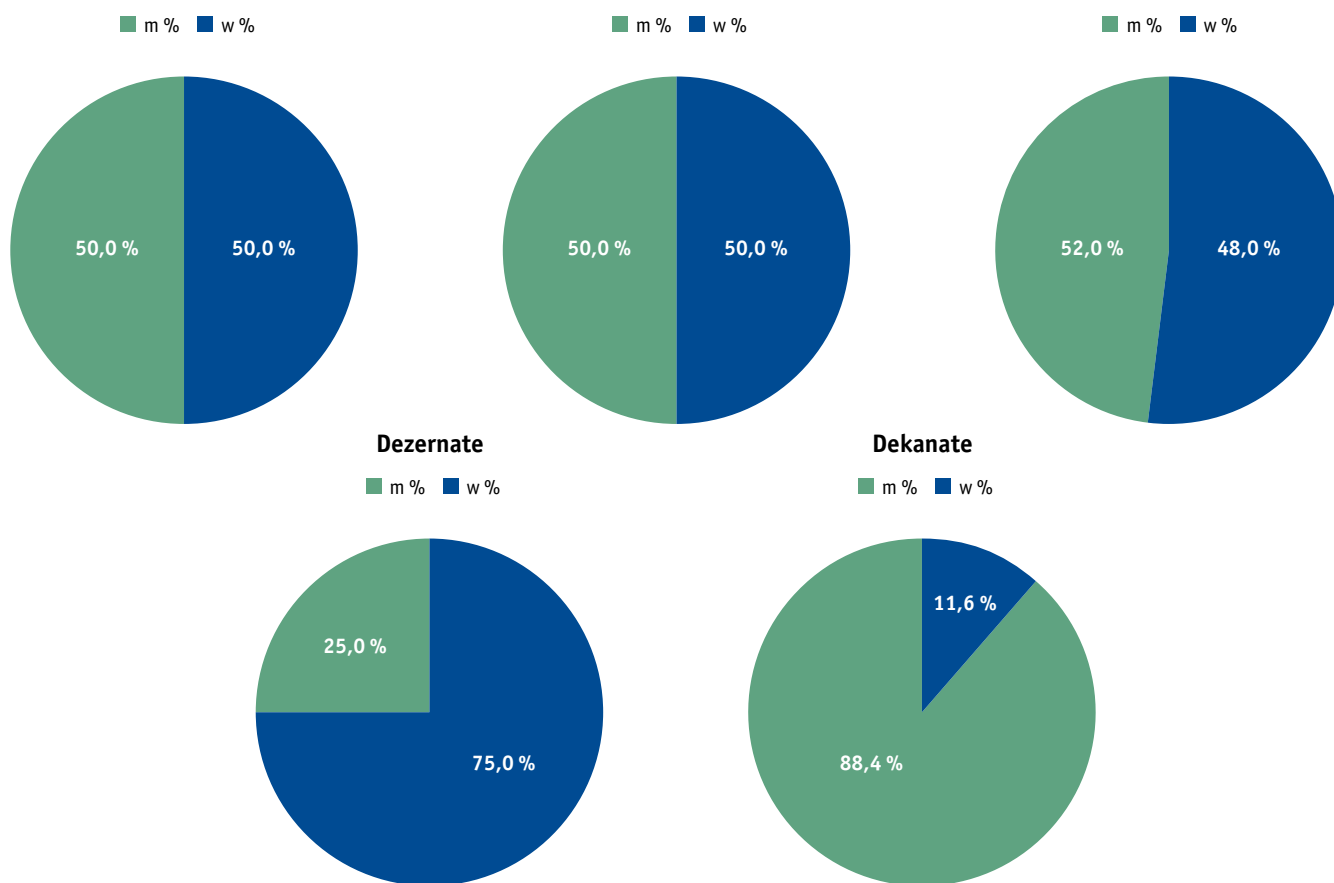


Abb. 1. Quelle: KoFo Netzwerk FGF NRW (Stand März 2021).

	w	m	w %
Hochschulrat	5	5	50,0 %
Rektorat	3	3	50,0 %
Senat	12	13	48,0 %
Dezerenate	3	1	75,0 %
Dekanate	5	38	11,6 %
Gesamt	28	60	31,8 %

Tab. 1. Quelle: Webseite der Hochschulleitung (Dez. 2021).

Die Leitungsebene der UDE setzt sich aus Hochschulrat, Senat, Rektorat, Dezernaten³ und Dekanaten zusammen. Hochschulrat (NRW 2021: 49,6 %)⁴, Rektorat (NRW 2021: 34,9 %) und die Dezernate an der UDE erreichen Parität und auch der Senat mit einem Frauenanteil von 48,0 % (NRW 2021: 42,1 %) ist an der UDE nahezu paritätisch besetzt.⁵ Damit liegt die UDE im NRW-Vergleich über dem Durchschnitt. Die UDE wird von

einem Rektorat geleitet. Das Rektorat besteht aus einem Rektor und einem Kanzler sowie aus vier nicht hauptberuflichen Prorektor*innen, von denen aktuell drei weiblich sind. Ab April 2022 wird an der Spitze der UDE eine Rektorin stehen. In 2021 liegt der Frauenanteil unter den Rektor*innen in NRW bei 21,6 %, bei den Kanzler*innen bei 33,3 %.⁶

³ Zum Zeitpunkt der Datenerhebung und -auswertung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (KoFo Netzwerk FGF NRW) im März 2021 war ein Dezernat (Hochschul- und Entwicklungsplanung) unbesetzt und ein weiteres Dezernat (Digitale Transformation und Akademisches Controlling) noch nicht gegründet, weshalb diese nicht in die Berechnung mit einfließen konnten. Beide Dezernate sind nicht mit Frauen besetzt worden, so dass die sechs Dezernate mit Stand Oktober 2021 paritätisch besetzt sind.

⁴ Der Hochschulrat ist das einzige Gremium, für das im Hochschulgesetz NRW § 21 Abs. 3 ein konkreter Frauenanteil von min. 40 % vorgeschrieben ist.

⁵ Die NRW Vergleichszahlen stammen aus: Jeremia Hermann, Jennifer Niegel: Hochschulleitungsgremien in NRW bis 2021 – Stagnation oder kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils?, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 48/2021, 59-63.

⁶ Vgl. Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 48/2021, 62.

Senatsmitglieder nach Statusgruppen

	w	m	w %
Professor*innen	6	7	46,2 %
Wiss. Mitarbeitende	1	3	25,0 %
MTV	3	1	75,0 %
Studierende	3	1	75,0 %
Gesamt	13	12	52,0 %

Tab. 2. Quelle: Webseite des Senats (Dez. 2021).

Dekanate

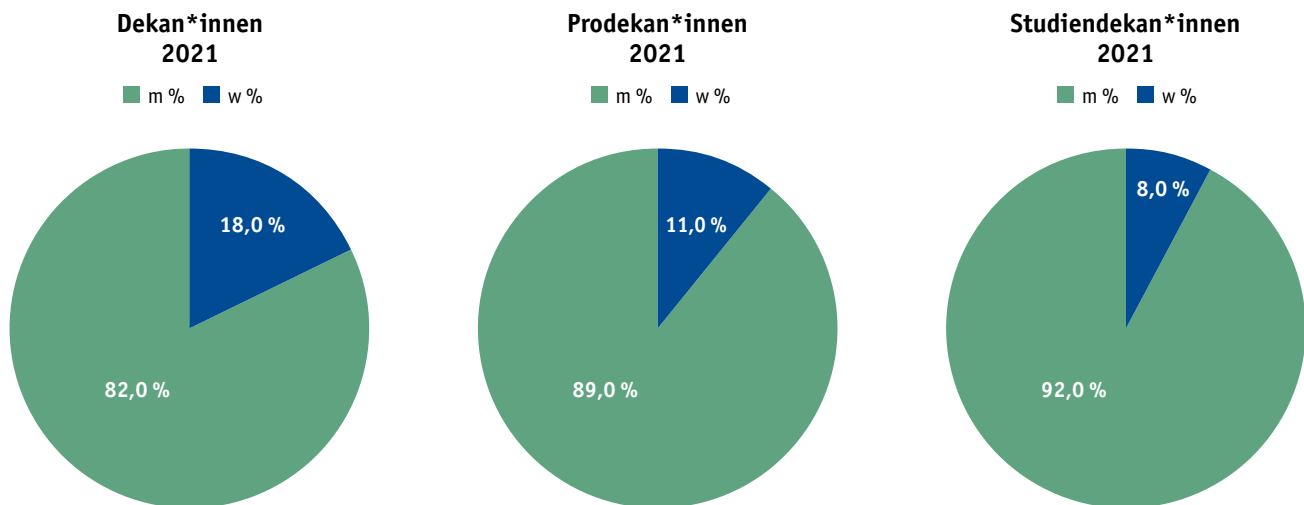


Abb. 2. Quelle: KoFo Netzwerk FGF NRW (Stand März 2021).

	w	m	w %
Dekan*innen	2	9	18,2 %
Prodekan*innen	2	17	10,5 %
Studiendekan*innen	1	12	7,7 %
Gesamt	5	38	11,6 %

Tab. 3. Quelle: Webseiten der Fakultäten (Dez. 2021).

In den Fakultäten sind die Frauenanteile der **Leitungspositionen in den Dekanaten** weiterhin sehr niedrig (11,6 %). Die differenzierte Auswertung der Leitungspositionen in den Dekanaten zeigt die geringen Frauenanteile in allen Bereichen: Dekan*innen (18,2 %), Prodekan*innen (10,5 %) und Studiendekan*innen (7,7 %). Nur zwei Fakultäten (von insgesamt elf) steht eine Frau vor, wohingegen neun Fakultäten von Männern geführt werden. Auch im NRW-Vergleich zeigt sich, dass insbesondere bei den Leitungsfunktionen auf Fakultätsebene der Frauenanteil besonders gering ist. Auf NRW-Ebene wird etwa jedes 6. Dekanat (16,7 %) von einer Frau geleitet.

Anders ist es bei den **Prodekan*innen**: hier liegt der NRW-Schnitt bei 25,5 %. An der UDE fällt der Frauenanteil der Prodekan*innen mit 10,5 % im Vergleich zu den Dekan*innen weiter ab – hier sind nur zwei von 17 Prodekanaten weiblich besetzt und bei den **Studiendekan*innen** sinkt der Wert sogar unter 10,0 % - von zwölf Studiendekan*innen gibt es nur eine Frau. Während sich an anderen Hochschulen des Ruhrgebiets der Frauenanteil in Dekanatspositionen langsam positiv entwickelt (vgl. Statistikportal KoFo Netzwerk FGF NRW), ist der Frauenanteil an der UDE seit 2016 um 8,4 % auf 11,6 % gesunken (2019 hatte die UDE einen Frauenanteil von 20,0 % in den Dekanaten, 2020 lag der Frauenanteil bei 18,2 %).

Geschlechterverteilung Dekanate 2021

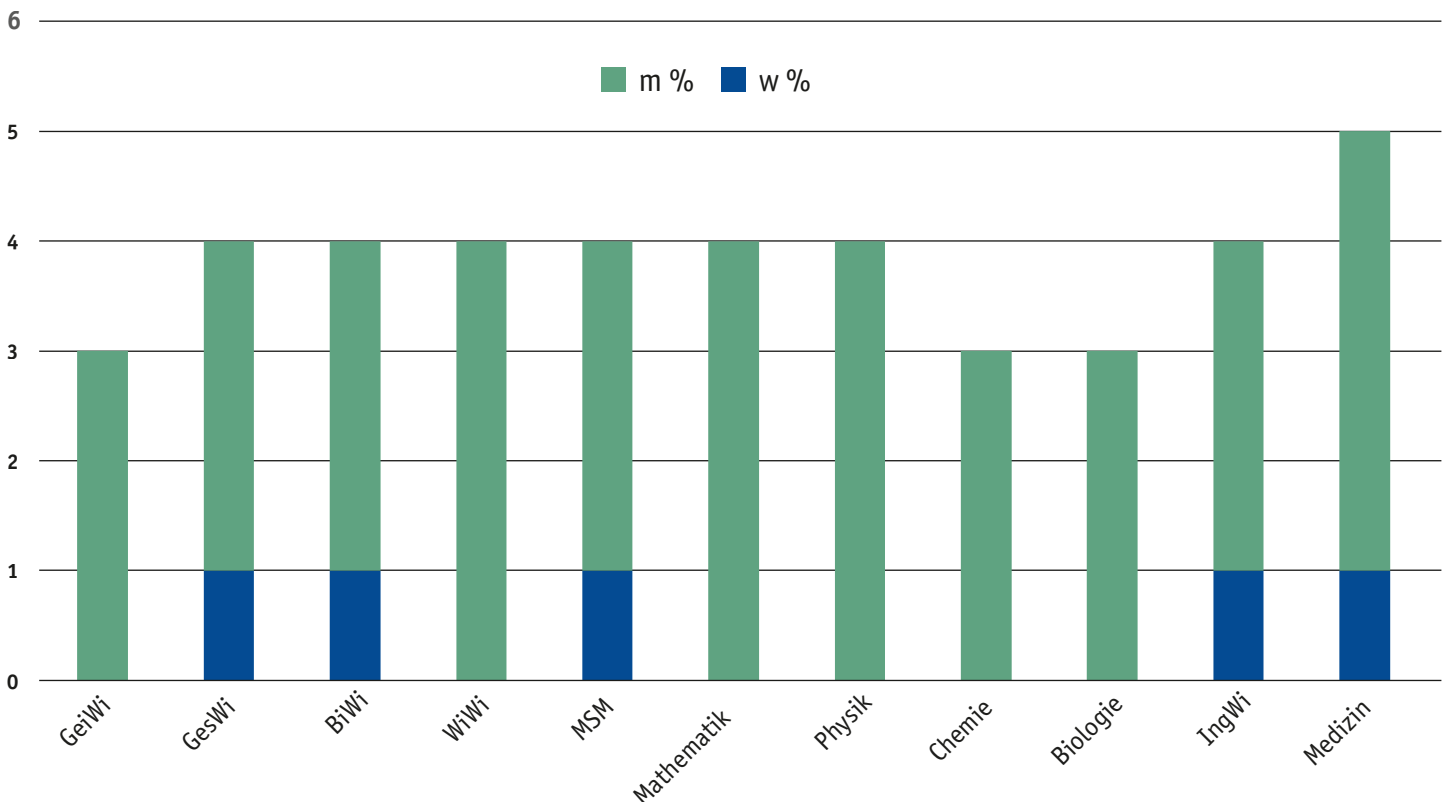


Abb. 3. Quelle: Webseiten der Fakultäten (Dez. 2021).

Dekanat	w	m
GeiWi	0	3
GesWi	1	3
BiWi	1	3
WiWi	0	4
MSM	1	3
Mathematik	0	4
Physik	0	4
Chemie	0	3
Biologie	0	3
IngWi	1	3
Medizin	1	4
Gesamt	5	37

Tab. 4. Quelle: Webseiten der Fakultäten (Dez. 2021).

1.2 Selbstverwaltungsgremien

Um die Frauenanteile in den fakultätsweiten Wahlgremien, insbesondere in den Dekanaten, zu erhöhen, kommt der gezielten Suche nach Kandidatinnen sowie der Etablierung von Entlas-

tungsmechanismen für Frauen, die sich in besonderer Weise in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, eine besondere Bedeutung zu.

Fakultätsräte

Fakultäten	Frauen	Männer	w %
GeiWi	9	5	64,3 %
GesWi	11	4	73,3 %
BiWi	9	6	60,0 %
WiWi	3	12	20,0 %
MSM/BWL	6	9	40,0 %
Mathematik	7	8	46,7 %
Physik	2	12	14,3 %
Chemie	4	11	26,7 %
Biologie	5	9	35,7 %
IngWi	7	8	46,7 %
Medizin	5	8	38,5 %
Gesamt	68	92	42,5 %

Tab. 5. Quelle: Webseiten der Fakultäten (Dez. 2021).

Fakultätsräte nach Statusgruppen

Fakultäten	Professor* innen		Wiss. Mitarbeitende		MTV		Studierende		i		
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w %
GeiWi	4	4	1	1	2	(-)	2	(-)	9	5	64,3 %
GesWi	5	3	2	(-)	2	(-)	2	1	11	4	73,3 %
BiWi	4	4	2	(-)	2	(-)	1	2	9	6	60,0 %
WiWi	(-)	8	1	1	(-)	2	2	1	3	12	20,0 %
MSM/BWL	3	5	1	1	2	(-)	(-)	3	6	9	40,0 %
Mathematik	2	6	1	1	2	(-)	2	1	7	8	46,7 %
Physik	2	6	(-)	2	(-)	1	(-)	3	2	12	14,3 %
Chemie	(-)	8	2	(-)	2	(-)	(-)	3	4	11	26,7 %
Biologie	2	6	1	1	1	1	1	1	5	9	35,7 %
IngWi	3	5	(-)	2	2	(-)	2	1	7	8	46,7 %
Medizin	2	5	2	1	(-)	(-)	1	2	5	8	38,5 %
Gesamt	27	60	13	10	15	4	13	18	68	92	42,5 %

Tab. 6. Quelle: Webseiten der Fakultäten (Dez. 2021).

Die Differenzierung nach Statusgruppen zeigt, dass in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und der Fakultät für Chemie, die mit Professorinnenanteilen von 5,6 % (WiWi) bzw. 8,3 % (Chemie) über die niedrigsten Frauenanteile an der UDE verfügen, keine Frauen die Gruppe der Professorinnen in den jeweiligen Fakultätsräten repräsentieren. Den niedrigsten Frauenanteil im Vergleich der Fakultätsräte hat die Physik, allerdings sind hier zwei Professorinnen im Fakultätsrat vertreten. Die niedrigen Frauenanteile des Fakultätsrates kommen hier dadurch zustande, dass keine Frauen aus der Gruppe der

Wiss. Mitarbeitenden sowie aus der Gruppe MTV im Fakultätsrat vertreten sind. Sowohl in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften als auch in der Fakultät für Physik sind keine Frauen in der Gruppe MTV in den Fakultätsräten vorhanden, obwohl der Frauenanteil in der Gruppe MTV in allen Fakultäten überproportional groß ist.

1.3 Personalräte

	w	m
Personalrat der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	8	6
Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten	10	9

Tab. 7. Quelle: Webseiten des PR MTV und PR Wiss (Dez. 2021).

1.4 Ständige Universitätskommissionen

Zur Beratung von zentralen Organen sieht die Grundordnung § 8 Kommissionen mit folgenden Aufgaben vor:

1. Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer (FoKo)
2. Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung (KLSW)
3. Kommission für Entwicklung und Finanzen (KEF)
4. Kommission für Diversity Management (DIM)
5. Gleichstellungskommission (GLK)

6. Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium (QVK)
7. Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik (IKM)

In Hinblick auf die Gleichstellungskommission legt die Grundordnung § 8 Abs. 8 fest, dass auf eine angemessene Anzahl männlicher Vertreter hinzuwirken ist. 2021 sind die Kommissionen an der UDE wie folgt besetzt:

Ständige Universitätskommissionen

Kommission	Frauen	Männer	w %
FoKo	8	6	57,1 %
KLSW	9	5	64,3 %
KEF	9	5	64,3 %
DIM	10	1	90,9 %
GLK	10	2	83,3 %
QVK	5	8	38,5 %
IKM	5	8	38,5 %
Gesamt	56	35	61,5 %

Tab. 8. Quelle: Webseiten der Kommissionen (Dez. 2021).

Ständige Universitätskommissionen nach Statusgruppen

	Professor*innen		Wiss. Mitarbeitende		MTV		Studierende		i		
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w %
FoKo	4	3	2	1	1	1	1	1	8	6	57,1 %
KLSW	1	3	2	(-)	1	(-)	5	2	9	5	64,3 %
KEF	3	3	2	1	2	1	2	(-)	9	5	64,3 %
DIM	2	1	2	(-)	3	(-)	3	(-)	10	1	90,9 %
GLK	2	1	2	1	3	(-)	3	(-)	10	2	83,3 %
QVK	1	2	1	1	1	(-)	2	5	5	8	38,5 %
IKM	1	4	1	2	2	1	1	1	5	8	38,5 %
Gesamt	14	17	12	6	13	3	17	9	56	35	61,5 %

Tab. 9. Quelle: Webseiten der Kommissionen (Dez. 2021).

2. Beschäftigtenstruktur der UDE

Beschäftigtenstruktur (VZÄ)

	30.06.2018			30.06.2021		
	w	m	w %	w	m	w %
Professuren	104,3	338,2	23,6 %	107,4	320,4	25,1 %
Professurvertretungen	6	7,67	43,9 %	11,8	8	59,5 %
Juniorprofessuren	7	14,1	33,2 %	20	21,2	48,5 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1234,8	1494,7	45,2 %	1552,9	1915,0	44,8 %
MTV	744	554,3	57,3 %	814,9	555,8	59,5 %

Tab. 10. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Die Übersicht des Wissenschaftlichen Personals in Vollzeit-äquivalenten (VZÄ) stellt die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. Personalkapazität von Männern und Frauen einander gegenüber, d. h. die Arbeitsstunden der im wissenschaftlichen Mittelbau häufig vertretenen Teilzeitstellen werden zusammengefasst und in die Arbeitszeit von Vollzeitkräften umgerechnet.

Die Übersicht der Beschäftigtenstruktur der UDE im Berichtszeitraum zeigt, dass sich der Frauenanteil bei den **Juniorprofessuren** deutlich erhöht hat und sich der Parität annähert. Dies ist insbesondere mit Blick auf die steigende Zahl der Juniorprofessuren beachtenswert. Während der Frauenanteil der Juniorprofessuren in 2016 und 2018 unter dem NRW-Durchschnitt verbleibt (2017 bei 47,3 %) ⁷, ändern sich die Zahlen im Berichtszeitraum erheblich. Einmal nimmt die Gesamtzahl stark zu und verdoppelt sich von 21,1 auf 41,2 VZÄ – dieser Zuwachs ist u. a. auf das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) zurückzuführen, im Rahmen dessen 23 zusätzliche W1-Professor*innen mit Tenure Track (TT) an die UDE berufen werden. Innerhalb der Gruppe der Juniorprofessuren steigt gleichzeitig aber auch der Frauenanteil von 33,2 % auf 48,5 % und rückt damit dicht an die 50-Prozent-Marke.

Bei den Professuren (ohne W1), den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum nur wenig verändert. Bei den **Wissenschaftlichen Mitarbeitenden** erhöht sich die Gesamtzahl der Stellen um 738,42 VZÄ. Gleichzeitig sinkt der Frauenanteil, der sich nahe der 50-Prozent-Marke bewegt, um 0,5 Prozentpunkte.

Die Statusgruppe der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** ist die einzige, bei welcher der Frauenanteil bereits in 2012 über 50,0 % liegt und sich auf vergleichsweise ähnlichem Niveau hält. In dieser Statusgruppe steigt der Frauenanteil von 2018 zu 2021 um nur 2,1 Prozentpunkte auf 59,5 %.

Der Frauenanteil bei den **Professurvertretungen** hat sich – ebenso wie der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren – deutlich erhöht. Hier wird mit 43,9 % in 2018 auf 59,5 % in 2021 die 50-Prozent-Marke überschritten.

Der Frauenanteil der Professuren erhöht sich nur leicht, um 1,5 Prozentpunkte – die absoluten Zahlen zeigen, dass es sich nur um einen Zuwachs in Höhe von 3,1 VZÄ handelt, während im gleichen Zuge der Männeranteil um 17,8 VZÄ sinkt.

⁷ Vgl. Genderreport 2019, 39.

2.1 Professuren

Vorbemerkung

Als Professor*innen werden ausschließlich Hochschullehrer*innen gemäß Teil 4, Kapitel 2 des HG NRW (§§ 35-40), die im Zuge eines Berufungsverfahrens (§ 38) auf eine Professur berufen wurden, gezählt. Dementsprechend werden Professurvertreter*innen, außerplanmäßige Professor*innen, Honorarprofessor*innen und Seniorprofessor*innen explizit nicht berücksichtigt.

Hinsichtlich der Vergütung ist anzumerken, dass die an der UDE beschäftigten Professor*innen den Besoldungsgruppen C2 bis C4 sowie den Besoldungsgruppen W2 und W3 zugeordnet werden können. Mit der Reform der Professor*innenbesoldung und der Neuregelung der Einstellungsvoraussetzungen für Professor*innen wurden in NRW ab 2005 die Besoldungsgruppen C2 bis C4 von den Besoldungsgruppen W2 und W3 abgelöst, wodurch alle ab 2005 an die UDE berufenen Professor*innen der Besoldungsgruppe W2 oder W3 angehören, während die C-Professor*innen sämtlich ihren Dienst an der UDE vor dem Jahr 2005 angetreten haben.

Einen Sonderfall stellen die Juniorprofessor*innen (Besoldungsgruppe W1) dar. Juniorprofessor*innen bekleiden ihr Amt üblicherweise für sechs Jahre (zwei Anstellungsphasen à drei Jahre, zum Ende der ersten Anstellungsphase muss die Bewährung als Hochschullehrer*in festgestellt werden). Juniorprofessuren können mit einem Tenure-Track ausgestattet sein, wodurch die auf eine Juniorprofessur berufenen Personen nach Ablauf der sechsjährigen Amtszeit als Juniorprofessor*in mit einem eingeschränkten Berufungsverfahren (ohne Ausschreibung und Mitbewerber*innen, jedoch mit auswärtigen Gutachten) auf eine W2- oder W3-Professur berufen werden. Diese Besonderheit begründet eine eigene Untersuchung der Juniorprofessuren. Somit werden die Statistiken aus zwei Perspektiven – erstens unter Berücksichtigung aller Professuren

inklusive der Juniorprofessuren und zweitens aller Professuren mit Ausnahme der Juniorprofessuren – betrachtet.

Eine weitere Besonderheit stellt das sogenannte „Jülicher Modell“ dar, in welchem eine Hochschule und eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung bei der Berufung einer Professur zusammenwirken. Die Hochschule stellt dabei die Professur zur Verfügung. Der*Die Berufene wird aus dienstlichem Interesse sofort ohne Bezüge beurlaubt, um eine Leitungstätigkeit an der außeruniversitären Forschungseinrichtung im Angestelltenverhältnis wahrzunehmen. Dabei wird der Angestelltenvertrag in der Regel so gestaltet, dass der*die Berufene im Vergleich zu einem Beamtenverhältnis nicht schlechter gestellt ist. Die Vergütung erfolgt durch die außeruniversitäre Einrichtung.

Die folgende umfangreiche und detaillierte Betrachtung der Statusgruppe der Professor*innen rekurriert auf den Gender Report 2019, der schwerpunktmäßig die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen auf der Ebene der Professuren aufzeigt. Der Gender Report 2022 legt den Fokus auf Berufserfahrungen und Karriereoptionen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in NRW, so dass dieser perspektivisch als Grundlage für den nächsten Rahmenplan mit einem detaillierten Blick auf die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der UDE dienen kann.

Methodisch geht die Untersuchung dual vor: Zum einen folgt sie der Vorgehensweise der Statistikämter, der zufolge die Juniorprofessor*innen als Professor*innen gezählt werden (im Folgenden als „inkl. W1“ bezeichnet). Zum anderen wird auch eine auf die Lebenszeitprofessuren (W2-/C3- und W3-/C4) eingegrenzte statistische Erfassung vorgestellt, da diese die Bezugsgröße für die Gleichstellungsquote darstellt.

Professuren (Köpfe) nach Besoldungsstufen

Besoldungsstufe	30.06.2018			30.06.2021		
	w	m	w %	w	m	w %
W3/C4	56	230	19,6 %	55	212	20,6 %
W2/C3	56	113	33,1 %	52	113	31,5 %
W1	10	19	34,5 %	20	22	47,6 %
C2	1	2	33,3 %	1	(-)	100,0 %
Gesamt	123	364	25,3 %	128	347	26,9 %

Tab. 11. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Die Übersicht der Professuren, unterteilt nach Besoldungsstufen, zeigt von 2018 bis 2021 bezogen auf die Gesamtmenge einen Anstieg des Frauenanteils um 1,6 Prozentpunkte. Im Rückblick auf 2012 (21,4 %) und 2016 (23,8 %) wurde die Anzahl der Professorinnen im Laufe von neun Jahren kontinuierlich um insgesamt 5,5 Prozentpunkte angehoben. Mit 26,9 % befindet sich der Anteil von Frauen auf Professuren der UDE zum Stichtag 2021 insgesamt etwas über dem Bundesdurchschnitt, der Ende 2020 bei 26,0 % liegt (vgl. Statistisches Bundesamt) und leicht unter dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt, der Ende 2020 bei 27,5 % liegt.

Bei der höchsten Besoldungsstufe, den **W3/C4-Professuren**, ist der Frauenanteil von 2018 zu 2021 um einen Prozentpunkt gestiegen – der Blick auf die absoluten Zahlen zeigt allerdings, dass dieser Anstieg nur in einem Absinken der Gesamtzahl dieser Besoldungsstufe um 19 Professuren, davon 18 Stellen, die von Männern besetzt waren, begründet liegt. Rein quantitativ ist also im Zeitraum 2018-2021 keine Professur hinzugekommen, die von einer Frau besetzt ist. Nach wie vor sind Frauen mit einem Anteil von 20,6 % in der höchstdotierten Besoldungsstufe der Professuren stark unterrepräsentiert.

Bei der darunter liegenden Besoldungsstufe, den **W2/C3-Professuren** ist der Frauenanteil von 2018 zu 2021 sogar um 1,6 Prozentpunkte gesunken. Ein Blick auf die Berechnung nach Köpfen zeigt, dass der Männeranteil gleichgeblieben ist, während vier Professorinnen ausgeschieden sind. Der Frauenanteil ist zwar von 24,6 % in 2018 auf 24,8 % in 2021 graduell um 0,1 Prozentpunkte gestiegen, allerdings zeigen die absoluten Zahlen, dass dieser geringfügige Anstieg durch keinen quantitativen Zugewinn an Professorinnen, sondern nur

durch das Absinken der Anzahl an W2/C3-Professuren insgesamt erreicht wurde.

Erheblich anders stellt sich das Bild bei **Juniorprofessuren (W1)**, hier berechnet nach Köpfen, dar – und korreliert mit den Ergebnissen aus Tabelle 10. Der Frauenanteil der W1-Professuren ist von 2018 zu 2021 rasant um 13,1 Prozentpunkte gestiegen. Der Blick auf die Köpfe zeigt zudem, dass sich die Anzahl der von Frauen besetzten W1-Professuren um zehn erhöht hat, die Anzahl der von Männern besetzten Stellen hingegen nur um drei. Mit diesem Stellenzuwachs erfährt die Besoldungsstufe der Juniorprofessuren eine geschlechtergerechte Entwicklung, da sich der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren in 2021 mit 47,6 % der 50-Prozent-Marke nähert. Wie bereits in Hinblick auf Tabelle 10 angemerkt, ist der Gesamtstellenzuwachs auf das WISNA-Programm zurückzuführen. Auch wenn hier keine Quotierung zugrunde lag, deutet die aktuelle Entwicklung darauf hin, dass die Juniorprofessur als verlässlicher Karriereweg möglicherweise geeignet ist, die Frauenanteile langfristig zu erhöhen. Insgesamt gibt es sechs Professuren, die in Teilzeit ausgeübt werden, von denen drei von Frauen und drei von Männern besetzt sind.

Die Besoldungsstufe C2, in 2021 nur noch mit einer Professur vertreten, die von einer Frau besetzt ist, läuft aus und wird daher nicht in die näheren Betrachtungen einbezogen.

Eine Besonderheit bezüglich der Besoldungsgruppen findet sich in der medizinischen Fakultät, da hier durch die Anbindung an die Krankenversorgung ein anderes Binnenverhältnis zwischen W2 und W3 existiert: W2-Professor*innen sind in der Regel abhängige Oberärzt*innen.

W2/C3 und W3/C4 Professuren (Köpfe), 2016-2021

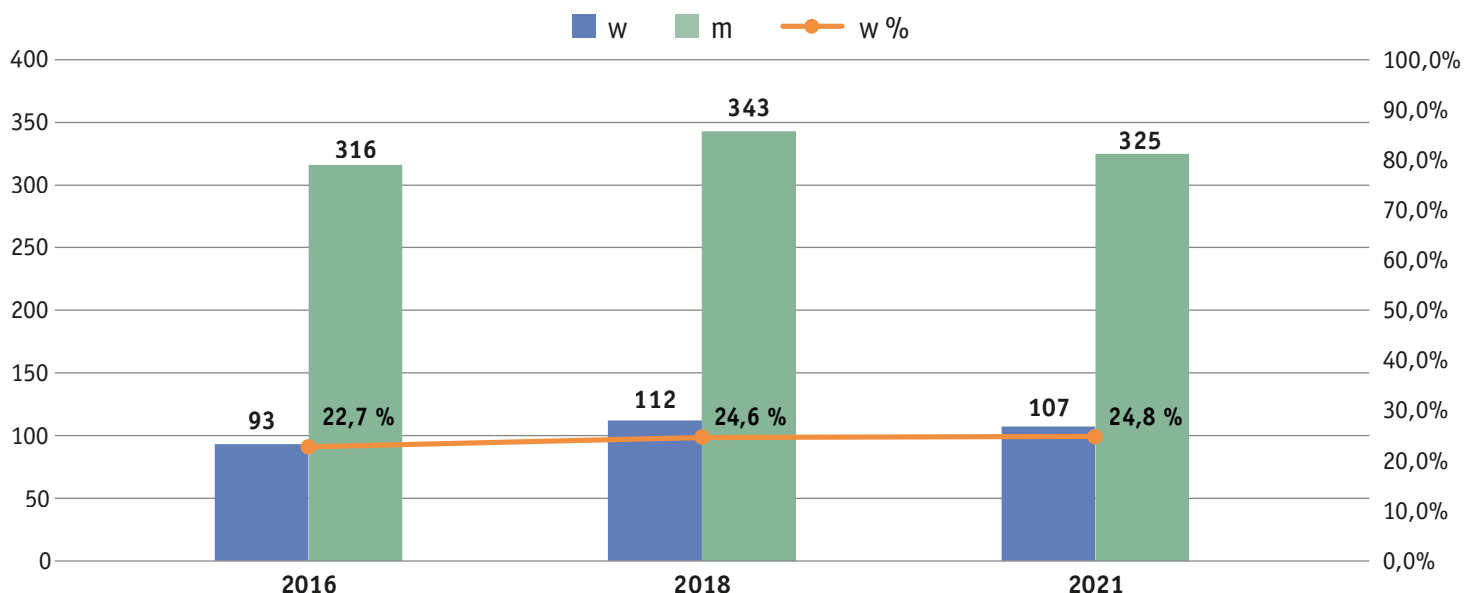


Abb. 4. Quelle: Eigene Berechnung. Stichtag ist jeweils der 30.06.

Besoldungsstufe	30.06.2016			30.06.2018			30.06.2021		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
W2/C3/W3/C4	93	316	22,7 %	112	343	24,6 %	107	325	24,8 %

Tab. 12. Quelle: eigene Berechnung.

Die Frauenanteile bei den W2/C3 und C3/C4 Professuren haben sich seit 2016 kaum verändert und bleiben unter 25,0 %.

Professuren (Köpfe), inkl. W1, nach Fakultäten

Fakultät	2018			2021		
	w	m	w %	w	m	w %
GeiWi	27	40	40,3 %	26	35	42,6 %
GesWi	13	20	39,4 %	13	19	40,6 %
BiWi	22	22	50,0 %	18	19	48,7 %
WiWi	4	36	10,0 %	2	34	5,6 %
MSM/BWL	6	19	24,0 %	6	17	26,1 %
Mathe	5	24	17,2 %	5	22	18,5 %
Physik	4	19	17,4 %	5	19	20,8 %
Chemie	1	24	4,0 %	2	22	8,3 %
Biologie	5	16	23,8 %	7	15	31,8 %
IngWi	12	69	14,8 %	15	58	20,6 %
Medizin	24	75	24,4 %	31	88	26,1 %
UDE gesamt	123	364	25,3 %	130	348	27,2 %

Tab. 13. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Tabelle 13 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils der Professuren an den elf Fakultäten der UDE. Hier ergibt sich erwartungsgemäß ein ambivalentes Bild.

Den höchsten Frauenanteil gibt es in der **Fakultät für Bildungswissenschaften**. Dieser verringert sich von 2018 zu 2021 um 1,3 Prozentpunkte, liegt aber mit 48,7 % dicht an der 50-Prozent-Marke und hält damit ein geschlechterparitätisches Niveau. Bereits 2012 lag der Frauenanteil bei 47,2 %.

An zweiter Stelle folgt die **Fakultät für Geisteswissenschaften** mit einem Frauenanteil in 2021 von 42,6 %. Seit 2018 hat sich der Frauenanteil um 2,3 Prozentpunkte erhöht. Die absoluten Zahlen zeigen, dass die Gesamtzahl der Professuren sinkt: in 2021 gibt es eine Professorin weniger als in 2018; bei den Männern hat sich die Anzahl um fünf Professuren verringert. 2012 lag der Frauenanteil noch bei 25,4 %. Bis 2021 hat er 19,8 Prozentpunkte zugelegt.

Mit 40,6 % liegt die **Fakultät für Gesellschaftswissenschaften** an dritter Stelle. Die Fakultät verzeichnet von 2018 bis 2021 einen Zuwachs von 1,2 Prozentpunkten. Das vorherige Absinken des Frauenanteils, der 2016 bereits bei 44,4 % lag, konnte nicht aufgeholt werden. Die absoluten Zahlen zeigen, dass die Anzahl der Professorinnen im Berichtszeitraum gleichgeblieben ist, während es in 2021 eine männlich besetzte Professur weniger gibt.

Die folgenden sechs Fakultäten bewegen sich beim Frauenanteil der Professuren im Mittelfeld (zwischen 19,0 % und 32,0 %) und haben damit noch Entwicklungspotential.

Die **Fakultät für Biologie** hat zum Stichtag 2021 einen Frauenanteil von 31,8 %. Wie die absoluten Zahlen zeigen, handelt es sich hier um einen echten Stellenzuwachs: von 2018-2021 wurden zwei Professuren mit Frauen besetzt, der Männeranteil ist um eine Professur gesunken. Damit erreicht die Biologie einen

Zuwachs von 4,1 Prozentpunkten, nachdem der Frauenanteil der Fakultät zuvor deutlichen Schwankungen unterlag (durch den vorübergehenden Wegfall einer weiblich besetzten Professur von 2012 zu 2016 und einem gleichzeitigen Anstieg des Männeranteils von 2012 zu 2018 um zwei Stellen).

In der **Mercator School of Management** (Fakultät für Betriebswirtschaftslehre) ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum um zwei Prozentpunkte gestiegen und liegt 2021 bei 26,1 %. Die absoluten Zahlen zeigen aber, dass der Anstieg des Frauenanteils auf eine Verringerung des Männeranteils um zwei Professuren zurückzuführen ist, d.h. es ist quantitativ keine weiblich besetzte Professur hinzugekommen. Der Frauenanteil ist seit 2012 von 20,0 % kontinuierlich um insgesamt sechs Prozentpunkte gestiegen – eine Entwicklung, die aus dem Zugewinn von zwei weiblich besetzten Professuren von 2012-2018 (und einer zeitgleichen Erhöhung des Männeranteils um drei Stellen) resultiert.

In der **Fakultät für Medizin** steigt im Berichtszeitraum der Frauenanteil um 1,6 Prozentpunkte auf 26,1 %. In diesem Zeitraum sind 20 Neuberufungen erfolgt, davon sieben Frauen und fast die doppelte Anzahl an Männern (13). Diese Entwicklung spiegelt exakt die der Vorjahre bis 2012: Sowohl 2012-2016 als auch 2016-2018 wurden zwölf Professuren neu besetzt, davon jeweils vier mit Frauen und acht mit Männern.

In der **Fakultät für Mathematik** steigt im Berichtszeitraum der Frauenanteil um 1,3 Prozentpunkte auf 18,5 % bei den Professuren. Dieser leichte Zuwachs resultiert allein aus dem Absinken des Männeranteils. Während der Frauenanteil bei den Professuren mit fünf Stellen unverändert bleibt, verringert sich die Zahl der männlich besetzten Professuren um zwei Stellen. Der Blick auf die Vorjahre zeigt außerdem eine rückläufige Entwicklung ab 2012 – in diesem Jahr liegt der Frauenanteil bei 21,7 % (2016: 16,1 %, 2018: 17,0 %) und hat damit innerhalb der Zeitspanne 2012-2021 seinen Höchststand am Anfang der Skala. Die absoluten Zahlen zeigen zudem, dass der Frauenanteil von 2012-2018 mit fünf Köpfen stagniert. Der Männeranteil steigt hingegen von 2012-2016 mit acht weiteren Stellen vergleichsweise eklatant, sinkt dann von 2016-2018 sowie 2018-2021 um je zwei Köpfe, was sich auf eine positive Darstellung des Frauenanteils auswirkt. Einen echten Zuwachs an weiblich besetzten Professuren verzeichnet die Mathematik jedoch lediglich mit einer Stelle im aktuellen Berichtszeitraum (2018-2021).

Die **Fakultät für Physik** kann mit einem Frauenanteil von 20,8 % bei den Professuren in 2021 einen Zuwachs von 3,4 Prozentpunkten im Berichtszeitraum verzeichnen, der, wie die absoluten Zahlen zeigen, auf eine zusätzliche weiblich besetzte Professur zurückzuführen ist, während der Männeranteil gleichbleibt. Insgesamt ist die Zahl der Professorinnen seit 2012 um 11,7 Prozentpunkte gestiegen. Die absoluten Zahlen zeigen

einen Zuwachs von zwei Professorinnen von 2012-2016 sowie die weitere Stelle, die im hier betrachteten Zeitraum (2018-2021) hinzukommt. Der Männeranteil steigt ab 2012 nicht an: Von 2012 bis 2016 sinkt er um zwei Köpfe, von 2016 bis 2018 kommt wieder eine männlich besetzte Professur hinzu – dieser Stand hält sich bis 2021.

Die **Fakultät für Ingenieurwissenschaften** erreicht in 2021 mit einem Frauenanteil von 20,6 % einen Zuwachs von 5,8 Prozentpunkten bei den Professuren. Die absoluten Zahlen zeigen, dass dieser Anstieg im Berichtszeitraum zeitgleich sowohl auf einen Zugewinn von drei Professorinnen, als auch auf eine Abnahme des Männeranteils um elf Stellen zurückzuführen ist. Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil bei den Professuren trotz des Absinkens der Gesamtzahl mit einem echten Stellenzuwachs erhöht. Diese Tendenz zeigt sich auch im Rückblick zu 2012: Von 2012-2021 ist der Frauenanteil der Professuren um 7,4 Prozentpunkte gestiegen.

Die niedrigsten Frauenanteile bei den Professuren haben die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften und für Chemie.

Die **Fakultät für Chemie** verzeichnet zum Stichtag 2021 bei den Professuren einen Frauenanteil von 8,3 %. Im Berichtszeitraum zeigt sich ein prozentualer Zuwachs um 4,3 Prozentpunkte; in absoluten Zahlen führt dieser auf eine weitere weiblich besetzte Professur und ein gleichzeitiges graduelles Absinken des Männeranteils zurück. Während in 2018 eine Professorin und 24 Professoren eine Professur innehaben, ist das Verhältnis in 2021 zwei Professorinnen zu 22 Professoren. Rückblickend ist der prozentuale Frauenanteil der Professuren, der 2012 bei 9,5 % lag, allerdings gesunken. Hier geben wiederum die absoluten Zahlen näheren Aufschluss: Im Vergleich von 2012 zu 2021 bleibt der Frauenanteil mit zwei Stellen auf konstant niedrigem Niveau, während sich der Männeranteil, der 2012 bei 19 liegt, bis 2021 um drei Stellen erhöht hat.

Die **Fakultät für Wirtschaftswissenschaften** weist bzgl. der Professuren in 2021 mit 5,6 % den niedrigsten Frauenanteil aller Fakultäten auf. Im Berichtszeitraum zeigt sich eine vergleichsweise gravierende Abnahme des Frauenanteils um 4,5 Prozentpunkte. Das starke Gefälle zwischen weiblich und männlich besetzten Professuren verdeutlichen die absoluten Zahlen: in 2021 haben zwei Frauen und 34 Männer einen Lehrstuhl an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften inne. Im Rückblick zu 2012, wo ebenfalls zwei Professorinnen an der Fakultät beschäftigt waren, hat sich in absoluten Zahlen keine Änderung ergeben; auf prozentualer Ebene zeigt sich sogar ein Absinken von 2012-2021 um 0,4 Prozentpunkte – dieses Absinken erklärt sich durch einen graduellen Anstieg des Männeranteils: bereits in 2012 sind 32 Professuren mit Männern besetzt, bis 2021 kommen zwei weitere hinzu.

Erfolgreiche Bleibeverhandlungen UDE (ohne UME) 01.01.2002 bis 31.12.2021

Fakultät	Alle			nur Köpfe			Wechsel Besoldungsgrad		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
GeiWi	4	2	50,0 %	4	2	50,0 %	0	(-)	(-)
GesWi	10	5	50,0 %	8	4	50,0 %	6	4	66,7 %
BiWi	10	4	40,0 %	9	4	44,4 %	3	0	0,0 %
WiWi	11	1	9,1 %	6	1	16,7 %	3	0	0,0 %
MSM	9	3	33,3 %	8	3	37,5 %	5	2	40,0 %
Mathe	4	0	0,0 %	4	0	0,0 %	0	(-)	(-)
Physik	1	1	100 %	1	1	100 %	0	(-)	(-)
Chemie	6	1	16,7 %	6	1	16,7 %	1	0	0,0 %
Bio	6	1	16,7 %	6	1	16,7 %	4	1	25,0 %
IngWi	12	2	16,7 %	11	2	18,2 %	5	1	20,0 %
Gesamt	73	20	27,4 %	63	19	30,2 %	27	8	29,6 %

Tab. 14. Quelle: SG 4.1.

Bisher liegen keine umfassenden Untersuchungen der an der UDE geführten Bleibeverhandlungen vor, doch wurden zwei kleinere, stichprobenartige Analysen vorgelegt, die zumindest rudimentäre Einblicke in die Thematik der Bleibeverhandlungen ermöglichen.

In der ersten Analyse wurden sämtliche im Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 30.04.2020 an der UDE geführten Bleibeverhandlungen gezählt und in Bezug auf den Frauenanteil hin ausgewertet.

Von 19 Bleibeverhandlungen waren 14 aus Sicht der UDE „erfolgreich“, d.h. der Ruf der Konkurrenz-Universität konnte abgewehrt werden. Allerdings wurden lediglich zwei der 19 Bleibeverhandlungen mit Frauen geführt – dies entspricht einem Anteil von lediglich 10,5 % in Bezug auf sämtliche Bleibeverhandlungen und von 14,3 % in Bezug auf die aus Sicht der UDE erfolgreichen Bleibeverhandlungen, denn beide Professorinnen konnten an der UDE gehalten werden.

Die zweite Analyse hat rückblickend sämtliche mit der UDE geführten Bleibeverhandlungen der Professor*innen betrachtet, die zum Stichtag 30.11.2021 an der UDE (ohne UME) tätig waren; es handelt sich hierbei ausschließlich um Bleibeverhandlungen, die aus Sicht der UDE erfolgreich waren. Die älteste auf diesem Weg betrachtete Bleibeverhandlung wurde im Jahr 2002 geführt, die aktuellsten sind aus dem Jahr 2021. Hierbei ist der Hinweis wichtig, dass nicht sämtliche aus Sicht der UDE erfolgreichen Bleibeverhandlungen seit 2002 ausgewertet wurden, sondern lediglich die Verhandlungen unter Beteiligung der Personen, die am 30.11.2021 eine Professur an der UDE innehatten – Personen, die vor dem Stichtag z. B. in den Ruhestand gegangen sind, wurden entsprechend nicht berücksichtigt. Einige der für die Untersu-

chung berücksichtigten Personen haben zudem mehrere Bleibeverhandlungen mit der UDE geführt, weshalb sowohl die Anzahl der Verhandlungen als auch die Zahl der Köpfe separat voneinander erfasst wurden. Mitunter kann bei Bleibeverhandlungen ein Wechsel in die Besoldungsgruppe W3 verhandelt werden. Insbesondere für W2-Professor*innen ist ein solcher Wechsel der Besoldungsgruppe aufgrund des größeren Prestiges einer W3-Professur und wegen des höheren Grundgehalts attraktiv. Auch die im Rahmen von Bleibeverhandlungen erfolgten Wechsel der Besoldungsgruppe wurden in der Untersuchung berücksichtigt.

In der zweiten Untersuchung liegen die Frauenanteile deutlich näher an den Professorinnenanteilen als in der ersten Untersuchung. Auffällig ist, dass die Abweichung zwischen der Gesamtzahl der Bleibeverhandlungen und der Verhandelnden bei den Frauen lediglich Eins beträgt, d.h. nur eine Professorin hat mehr als eine – in diesem Fall genau zwei – Bleibeverhandlungen mit der UDE geführt; lediglich 5,0 % der Bleibeverhandlungen mit Frauen sind also dadurch entstanden, dass eine Professorin mehr als einen Fremdruf erwirkt hat. Demgegenüber beträgt die Abweichung bei den Männern neun, d.h. 17,0 % der mit Professoren geführten Bleibeverhandlungen sind durch das Einholen mehrerer Fremdrufe durch eine Einzelperson entstanden.

Das im vorangehenden Rahmenplan gesteckte Ziel, die Steigerung der Frauenanteile bei den W2/C3 und C3/C4 Professuren auf 28,0 % zu erhöhen, wurde nicht erreicht. Zum Stichtag 30.06.2021 liegt der Wert bei 24,8 %.

Das Ziel der Steigerung der Frauenanteile bei den Juniorprofessuren auf 40,0 % wurde erreicht. Der Wert liegt mit 48,5 % zum Stichtag 30.06.2021 über der Zielvorgabe.

2.1.1 Differenzierte Betrachtung der Professuren im Geschlechtervergleich in den Fakultäten für Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften

Die unterschiedlichen Institute, Abteilungen und Lehrinhalten innerhalb der Fakultäten für Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften machen eine differenzierte Betrachtung der Professuren im

Geschlechtervergleich notwendig, um fächerspezifische Unterschiede und Besonderheiten in der Geschlechterverteilung sichtbar zu machen. Daher werden die drei genannten Fakultäten differenziert in den Blick genommen.

2.1.1.1 Fakultät für Geisteswissenschaften

Der Frauenanteil an Professuren⁸ in der Fakultät für Geisteswissenschaften liegt zum Stichtag 30.06.2021 mit 42,9 % (inkl. W1) leicht über den Durchschnittswerten auf Landes-

(41,8 % inkl. W1) und Bundesebene (39,9 % inkl. W1). An der UDE hat die Fakultät für Geisteswissenschaften den zweithöchsten Frauenanteil hinter der Fakultät für Bildungswissenschaften.

⁸ Alle Daten sind mit Stand 30.06.2021 erhoben und zeigen berufene Professor*innen (ohne Vertretungsprofessuren, außerplanmäßige Professuren, Honorarprofessuren und Seniorprofessuren) auf.

Geschlechterverteilung Professuren

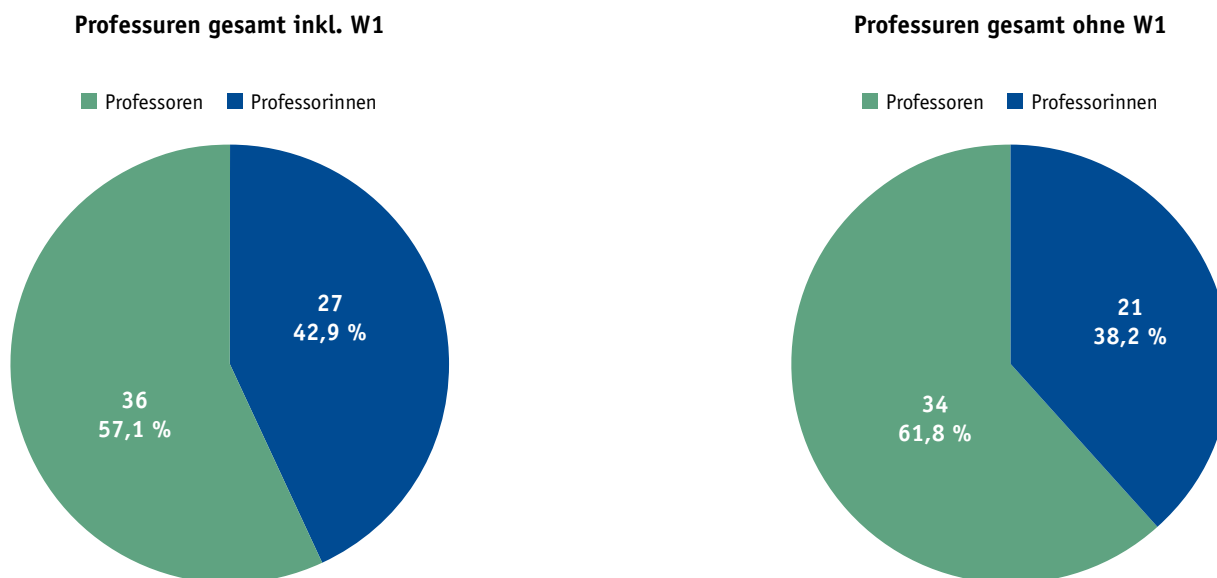


Abb. 5. Quelle: SG 4.1. (Stichtag, 30.06.2021).

Institute (Vergleichswerte UDE / NRW / Bund)

Institut	Professuren (inkl. W1)					Professuren (ohne W1)		
	UDE			NRW	Bund	UDE		
	i	w	w %	w %	w %	i	w	w %
Anglistik	10	7	70,0 %	60,2 %	52,6 %	9	6	66,7 %
DAZ/DAF	3	2	66,7 %	keine Daten	keine Daten	2	2	100 %
Ev. Theol.	4	(-)	(-)	29,8 %	27,7 %	4	(-)	(-)
Geographie	2	1	50,0 %	28,8 %	31,4 %	2	1	50,0 %
Germanistik	11	6	54,5 %	51,2 %	51,0 %	8	3	37,5 %
Geschichte	11,5	3,5	30,4 %	37,3 %	37,0 %	10	3	30,0 %
Kath. Theol.	2	(-)	(-)	18,6 %	20,5 %	2	(-)	(-)
KoWi	3	1	33,3 %	41,7 %	34,3 %	3	1	33,3 %
Kunst	3	3	100 %	56,5 %	52,2 %	3	3	100 %
Philosophie	5	(-)	(-)	26,2 %	27,5 %	5	(-)	(-)
Romanistik	5	1	20,0 %	43,9 %	53,0 %	5	1	20,0 %
Turkistik	3,5	2,5	71,4 %	52,2 %	41,0 %	2	1	50,0 %
Gesamt	63	27	42,9 %	41,8 %	39,9 %	55	21	38,2 %

Tab. 15. Quelle: SG 4.1. Vergleichswerte der Landes-/Bundesebene destatis/IT.NRW.

Mit Blick auf die zwölf verschiedenen Institute zeigen sich erhebliche Unterschiede in der Geschlechterverteilung: Das Institut für Kunst und Kunstwissenschaft ist ausschließlich mit Professorinnen besetzt. Einen überdurchschnittlichen Frauenanteil weisen auch die Fächer Turkistik (71,4 % inkl. W1, 50,0 % ohne W1), Anglistik (70,0 % inkl. W1, 66,7 % ohne W1) und Deutsch als Zweit- und Fremdsprache (66,7 % inkl. W1, 100 % ohne W1) auf. Die Anglistik liegt mit einem Frauenanteil von 70,0 % bzw. 66,7 % darüber hinaus auch deutlich über dem Mittelwert auf Landes- (60,2 %) und Bundesebene (52,6 %). Auffällig ist, dass es in der Fakultät für Geisteswis-

senschaften mit der Evangelischen Theologie, der Katholischen Theologie und der Philosophie drei Institute gibt, in denen keine Professur weiblich besetzt ist. Auch die Frauenanteile in der Romanistik – einem Fach, das traditionell über einen vergleichsweise hohen Frauenanteil verfügt (43,9 % NRW inkl. W1, 53,0 % Bund inkl. W1) und auch an der UDE in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen einen sehr hohen Frauenanteil aufweist – ist der Frauenanteil mit 20,0 % bei den Professuren ebenfalls auffällig niedrig. Dies gilt auch für das Fach Geschichte mit einem Frauenanteil von 30,4 % (inkl. W1) bzw. 30,0 % (ohne W1).

Institute (Größe nach Professuren und Professorinnenanteile)

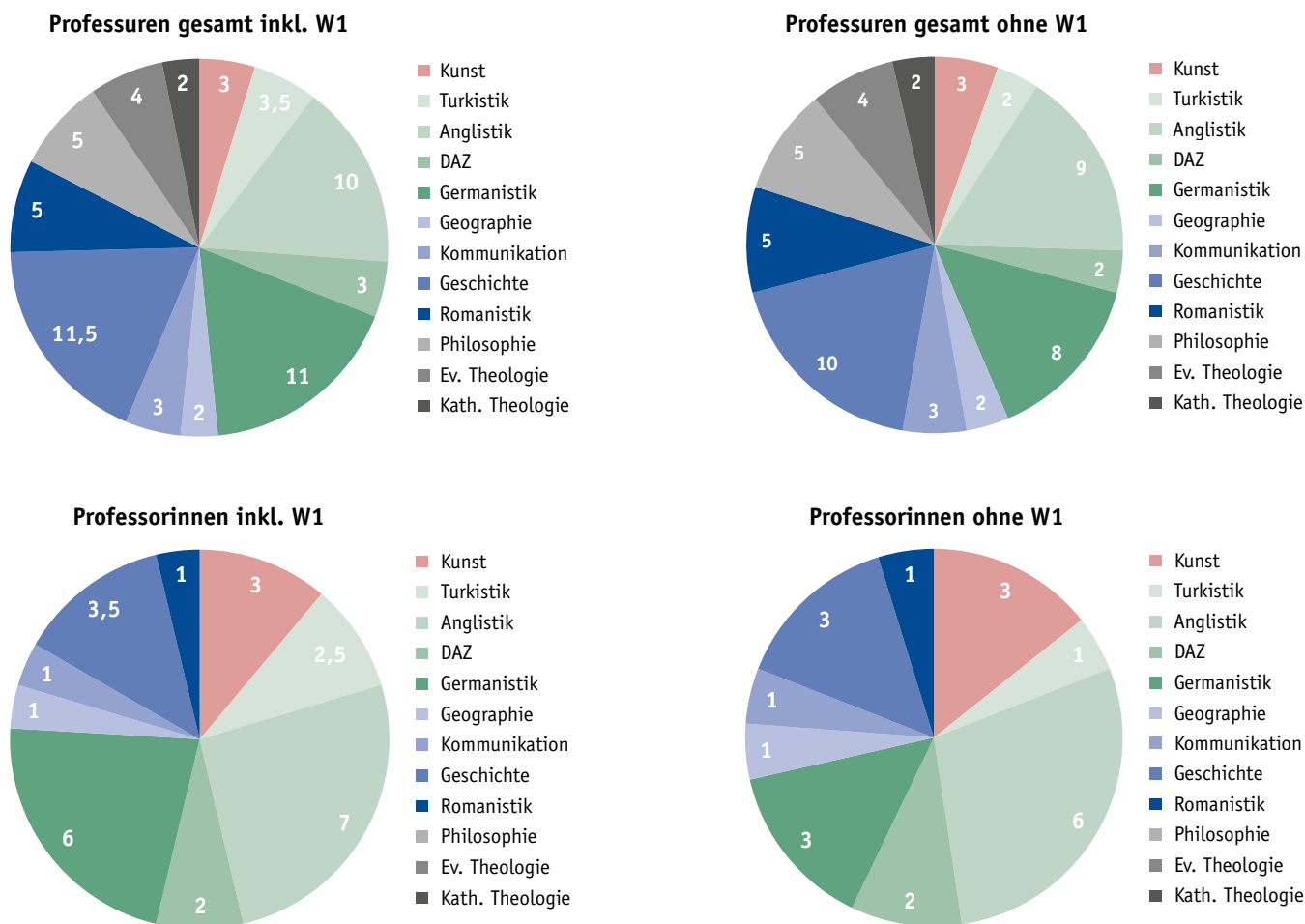


Abb. 6. Quelle: SG 4.1.

Institut	Professuren (inkl. W1)					Professuren (ohne W1)				
	i	m	w	Fakultät	w %	i	m	w	Fakultät	w %
Anglistik	10	3	7	15,9 %	70,0 %	9	3	6	16,4 %	66,7 %
DAZ/DAF	3	1	2	4,8 %	66,7 %	2	(-)	2	3,6 %	100 %
Ev. Theologie	4	4	(-)	6,3 %	(-)	4	4	(-)	7,3 %	(-)
Geographie	2	1	1	3,2 %	50,0 %	2	1	1	3,6 %	50,0 %
Germanistik	11	5	6	17,5 %	54,5 %	8	5	3	14,5 %	37,5 %
Geschichte	11,5	8	3,5	18,3 %	30,4 %	10	7	3	18,2 %	30,0 %
Kath. Theologie	2	2	(-)	3,2 %	(-)	2	2	(-)	3,6 %	(-)
KoWi	3	2	1	4,8 %	33,3 %	3	2	1	5,5 %	33,3 %
Kunst	3	(-)	3	4,8 %	100 %	3	(-)	3	5,5 %	100 %
Philosophie	5	5	(-)	7,9 %	(-)	5	5	(-)	9,1 %	(-)
Romanistik	5	4	1	7,9 %	20,0 %	5	4	1	9,1 %	20,0 %
Turkistik	3,5	1	2,5	5,6 %	71,4 %	2	1	1	3,6 %	50,0 %
Gesamt	63	36	27	100 %	42,9 %	55	34	21	100 %	38,2 %

Tab. 16. Quelle: SG 4.1.

Bei genauerer Betrachtung wird sichtbar, dass auf die fünf Institute Kunst und Kunstwissenschaft, Turkistik, Anglistik, DAZ/DAF und Germanistik mehr als 75,0 % (inkl. W1) bzw. mehr als zwei Drittel (ohne W1) der weiblich besetzten Professuren entfallen – die übrigen sechs Institute weisen folglich einen si-

gnifikant niedrigeren Frauenanteil auf. Auch wenn die Fakultät für Geisteswissenschaften mit 42,9 % (inkl. W1) leicht über den Durchschnittswerten auf Landes- und Bundesebene liegt, zeigt sich, dass die Fächer unterschiedlich zur Erfüllung der Gleichstellungsquote beitragen.

Geschlechterverteilung nach Besoldungsstufen

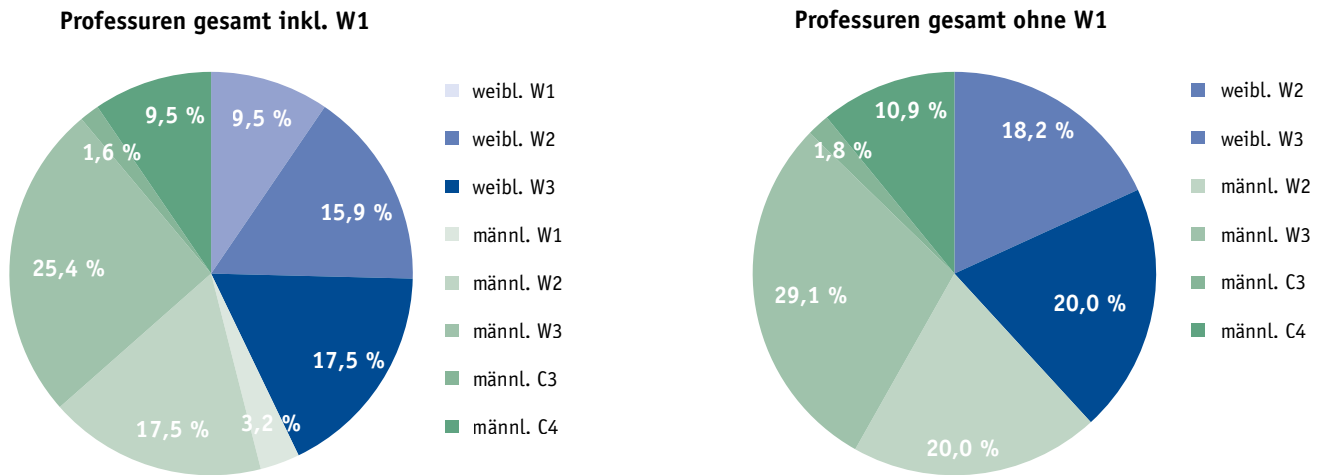


Abb. 7. Quelle: SG 4.1.

Besoldungsstufen inkl. W1 (Anteil an Professuren)

% = Anteil an Gesamtprofessuren der Fakultät)

Besoldungsstufen	i	%	m	%	w	%	w %
C4	6	9,5 %	6	9,5 %	(-)	(-)	(-)
C3	1	1,6 %	1	1,6 %	(-)	(-)	(-)
W3	27	42,9 %	16	25,4 %	11	17,5 %	40,7 %
W2	21	33,3 %	11	17,5 %	10	15,9 %	47,6 %
W1	8	12,7 %	2	3,2 %	6	9,5 %	75,0 %
Gesamt	63	100 %	36	57,2 %	27	42,9 %	42,9 %

Tab. 17. Quelle: SG 4.1.

Besoldungsstufen ohne W1 (Anteil an Professuren)

% = Anteil an Gesamtprofessuren der Fakultät)

Besoldungsstufe	i	%	m	%	w	%	w %
C4	6	10,9 %	6	10,9 %	(-)	(-)	(-)
C3	1	1,8 %	1	1,8 %	(-)	(-)	(-)
W3	27	49,1 %	16	29,1 %	11	20,0 %	40,7 %
W2	21	38,2 %	11	20,0 %	10	18,2 %	47,6 %
Gesamt	55	100 %	34	61,8 %	21	38,2 %	38,2 %

Tab. 18. Quelle: SG 4.1.

Institute (nach Besoldungsstufen)

Institute	Besoldungsstufe														
	C4			C3			W3			W2			W1		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
Anglistik	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	6	4	66,7 %	3	2	66,7 %	1	1	100 %
DAZ/DAF	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	2	100 %	1	0	(-)
Ev. Theol.	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	0	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Geographie	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	1	50,0 %	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Germanistik	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	3	1	33,3 %	5	2	40,0 %	3	3	100 %
Geschichte	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	5	2	40,0 %	4	1	25,0 %	1,5	0,5	33,3 %
Kath. Theol.	1	(-)	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
KoWi	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	1	50,0 %	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Kunst	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1	1	100 %	2	2	100 %	(-)	(-)	(-)
Philosophie	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	3	(-)	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Romanistik	2	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	2	1	50,0 %	(-)	(-)	(-)
Turkistik	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	1	50,0 %	2	2	100 %	1,5	1,5	100 %
Gesamt	6	(-)	(-)	1	(-)	(-)	27	11	40,7 %	21	10	47,6 %	8	6	75,0 %

Tab. 19. Quelle: SG 4.1.

Alle sechs C-Professuren der Fakultät – von denen keine weiblich besetzt ist – finden sich in den fünf Instituten mit niedrigem Professorinnenanteil. Dies kann möglicherweise den niedrigen Frauenanteil dieser Institute zumindest teilweise erklären, da auf diesen Professuren offenbar seit 2005 keine personellen Veränderungen stattgefunden haben und die Möglichkeit einer Erhöhung des Frauenanteils durch die Berufung von Frauen somit begrenzter war als in Instituten ohne C-Professuren.

Auf der Ebene der W-Professuren liegt der Frauenanteil bereits bei 43,8 %. Die Professorinnen sind hierbei heterogen verteilt: In den fünf Instituten mit niedrigem Frauenanteil finden sich erwartungsgemäß auch auf W-Professuren wenig bzw. keine Frauen, während die Institute mit hohem Professorinnenanteil diesen gerade auf der Ebene der W-Professuren erreichen. Von den neun Instituten, in denen mindestens eine W-Professur

weiblich besetzt ist, liegt der Frauenanteil auf W-Professuren lediglich in der Germanistik, der Geschichte und der Romanistik unterhalb der 50-Prozent-Grenze.

Sehr anders stellt sich die Situation in der W1-Besoldung dar. Hier gibt es deutlich mehr Professorinnen (6; 9,5 %) als Professoren (2; 3,2 %). Diese sind allerdings – mit Ausnahme der Germanistik – insbesondere in den Instituten mit einem ohnehin schon hohen Frauenanteil auf W2- und W3-Professuren zu finden. An dieser Stelle muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Institute mit niedrigem Frauenanteil über keine Juniorprofessuren verfügen, die weiblich hätten besetzt werden können. Der Frauenanteil in der Germanistik, der gegenwärtig leicht unter dem Niveau auf Landes- und Bundesebene liegt, wird voraussichtlich aufgrund der drei weiblich besetzten W1-Professuren, von denen zwei über Tenure-Track verfügen, in sehr naher Zukunft auf 50,0 % steigen.

2.1.1.2 Fakultät für Gesellschaftswissenschaften

Der Frauenanteil an den Professuren der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften liegt zum Stichtag 30.06.2021 bei 40,6 % (inkl. W1) und damit über den Durchschnittswerten auf Landes-

(32,0 %) und Bundesebene (31,2 %). An der UDE rangiert die Fakultät für Gesellschaftswissenschaften mit ihrem Professorinnenanteil auf dem dritten Platz.

Geschlechterverteilung Professuren

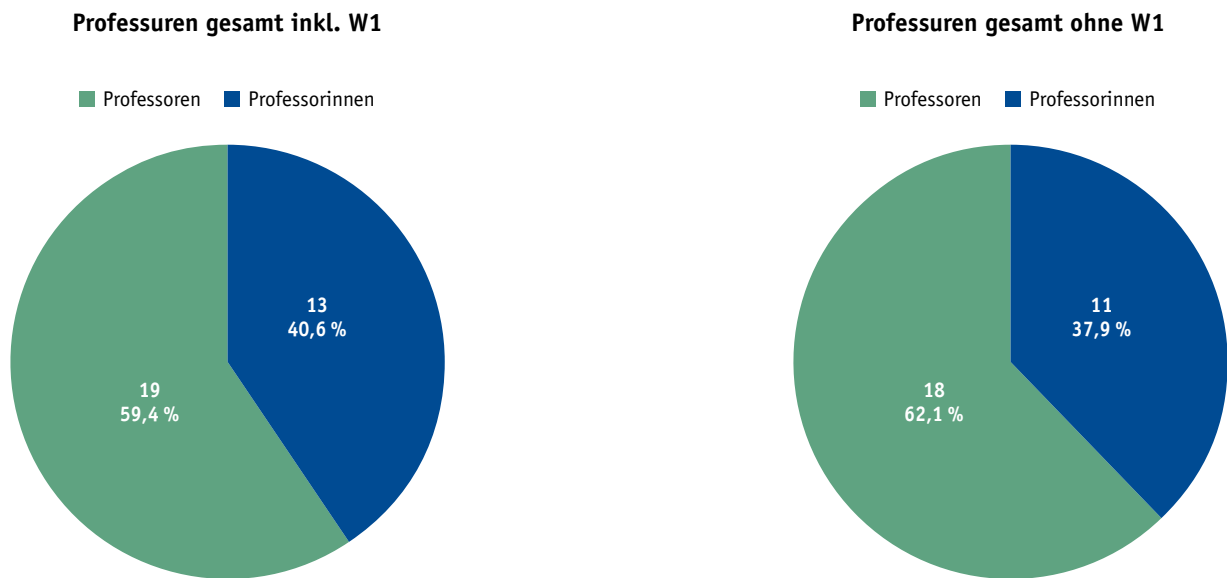


Abb. 8. Quelle: SG 4.1. (Stichtag, 30.06.2021).

Institute (Vergleichswerte UDE / NRW / Bund)

Institut	Professuren (inkl. W1)					Professuren (ohne W1)		
	UDE			NRW	Bund	UDE		
	i	w	w %	w %	w %	i	w	w %
Politikwiss.	15	5	33,3 %	28,8 %	32,8 %	14	4	28,6 %
Soziologie	12	7	58,3 %	41,8 %	41,0 %	11	7	63,6 %
Sozioökonomie	5	1	20,0 %	23,0 % ⁹	20,4 %	4	(-)	(-)
Gesamt	32	13	40,6 %	32,0 % ¹⁰	31,2 %	29	11	37,9 %
				47,7 % ¹¹	37,5 %			

Tab. 20. Quelle: SG 4.1. Vergleichswerte der Landes-/Bundesebene Destatis und IT.NRW.

¹⁰ Angaben beziehen sich auf die Kategorie „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zusammen“.

¹¹ Angaben beziehen sich auf die Summe der Professuren, die sich in den Dokumenten der Statistikämter zu den Kategorien „Politikwissenschaften“ und „Sozialwissenschaften/Soziologie“ finden.

Auffällig ist bei der Betrachtung der einzelnen Institute in den Gesellschaftswissenschaften der hohe Professorinnenanteil in der Soziologie (58,3 % inkl. W1, 63,6 % ohne W1), der deutlich über dem Landes- (41,8 % inkl. W1) sowie Bundesniveau (41,0 % inkl. W1) liegt, während der Frauenanteil in der Politikwissenschaft (33,3 % inkl. W1, 28,6 % ohne W1) dem auf Landes- (28,8 % inkl. W1) bzw. Bundesebene (32,8 % inkl. W1)

nahezu entspricht. In der Sozioökonomie liegt der Professorinnenanteil ohne W1 bei 0,0 % – bezieht man den Frauenanteil inkl. W1 ein (20,0 %), so entspricht der Frauenanteil dem Landes- (23,0 % inkl. W1) bzw. Bundesdurchschnitt (20,4 % inkl. W1).

Institute (Größe nach Professuren und Professorinnenanteile)

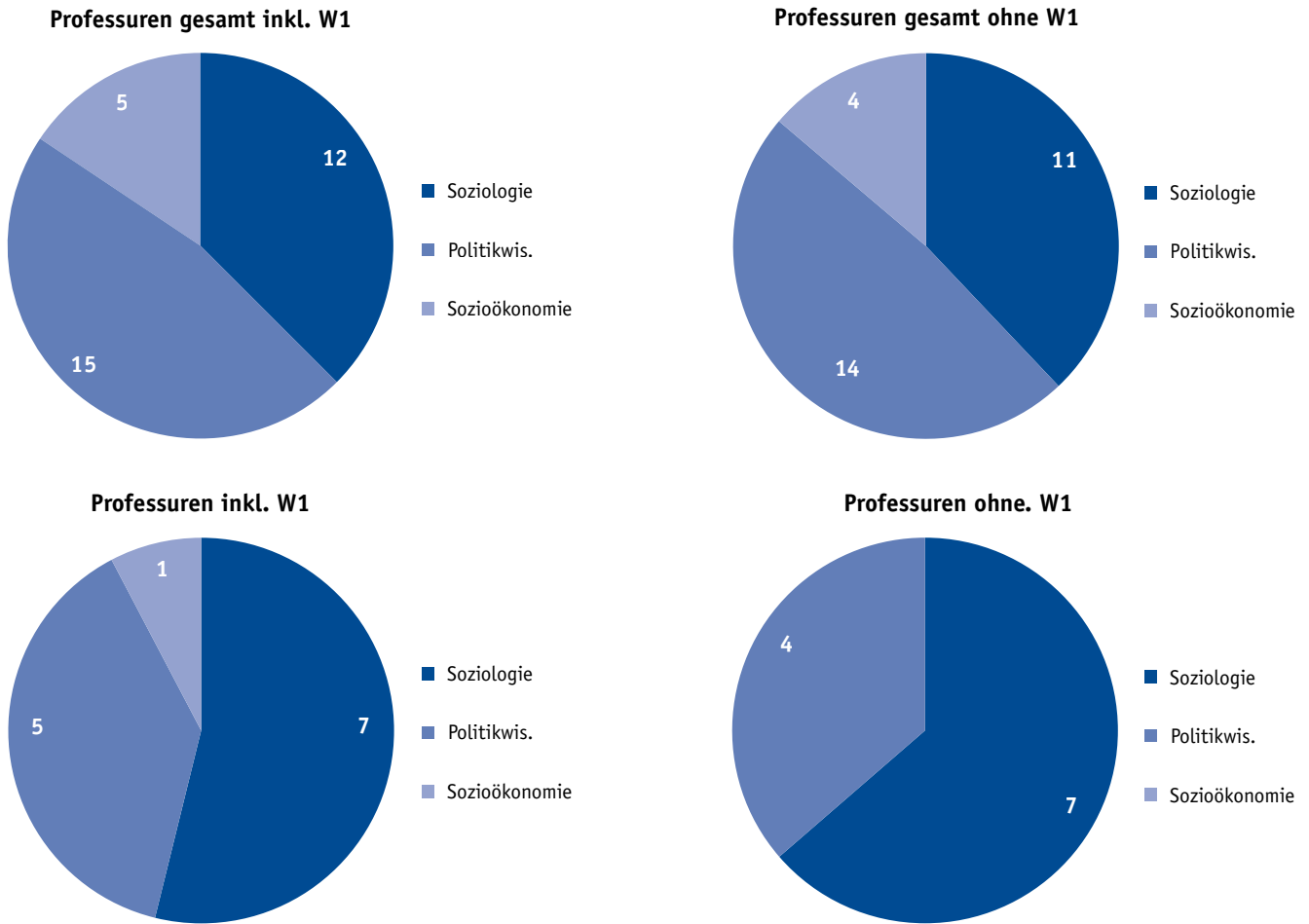


Abb. 9. Quelle: Eigene Berechnungen.

Institut	Professuren (inkl. W1)					Professuren (ohne W1)				
	i	m	w	Fakultät	w %	i	m	w	Fakultät	w %
Politikwiss.	15	10	5	46,9 %	33,3 %	14	10	4	48,3 %	28,6 %
Soziologie	12	5	7	37,5 %	58,3 %	11	4	7	37,9 %	63,6 %
Sozioökonomie	5	4	1	15,6 %	20,0 %	4	4	(-)	13,8 %	(-)
Gesamt	32	19	13	100 %	40,6 %	29	18	11	100 %	37,9 %

Tab. 21. Quelle: SG 4.1.

Über die Hälfte (inkl. W1) bzw. zwei Drittel (ohne W1) des Professorinnenanteils in der Fakultät für Gesellschaftswissen-

schaften wird durch den hohen Frauenanteil in dem Institut für Soziologie gestellt.

Geschlechterverteilung nach Besoldungsstufen

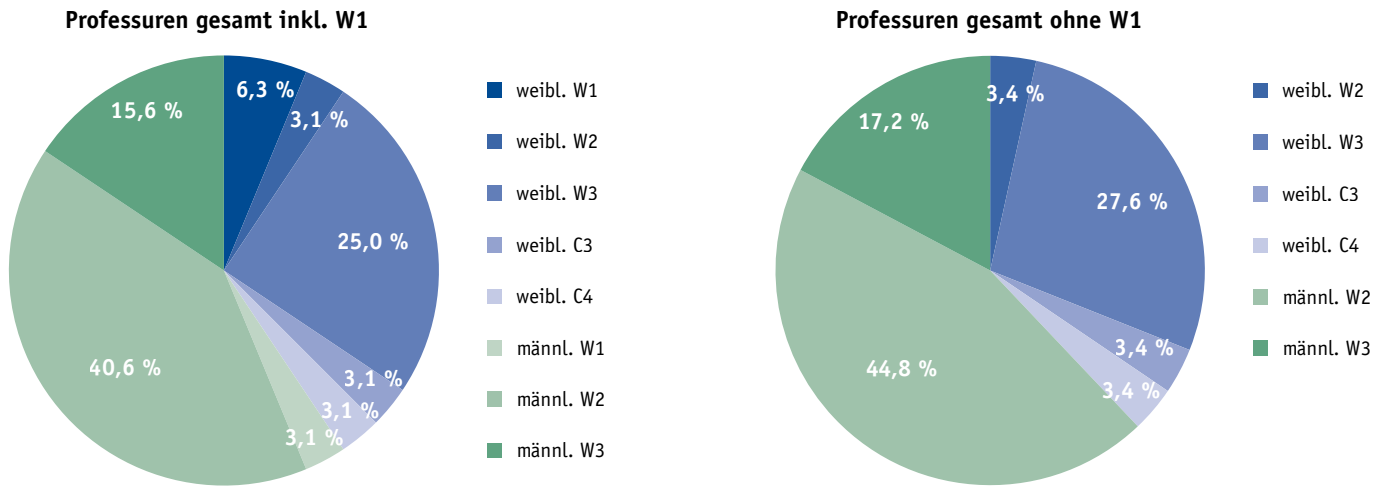


Abb. 10. Quelle: SG 4.1.

Besoldungsstufen inkl. W1 (Anteil an Professuren)

Professuren (inkl. W1)
% = Anteil an Gesamtprofessuren der Fakultät

Besoldungsstufen	i	%	m	%	w	%	w %
C4	1	3,1 %	(-)	(-)	1	3,1 %	100 %
C3	1	3,1 %	(-)	(-)	1	3,1 %	100 %
W3	14	43,8 %	6	18,8 %	8	25,0 %	57,1 %
W2	13	40,6 %	12	37,5 %	1	3,1 %	7,7 %
W1	3	9,4 %	1	3,1 %	2	6,3 %	66,7 %
Gesamt	32	100 %	19	59,4 %	13	40,6 %	40,6 %

Tab. 22. Quelle: SG 4.1.

Besoldungsstufen ohne W1 (Anteil an Professuren)

Professuren (inkl. W1)
% = Anteil an Gesamtprofessuren der Fakultät

Besoldungsstufen	i	%	m	%	w	%	w %
C4	1	3,4 %	(-)	(-)	1	3,4 %	100 %
C3	1	3,4 %	(-)	(-)	1	3,4 %	100 %
W3	14	48,3 %	6	20,7 %	8	27,6 %	57,1 %
W2	13	44,8 %	12	41,4 %	1	3,4 %	7,7 %
Gesamt	29	100 %	18	62,1 %	11	37,9 %	37,9 %

Tab. 23. Quelle: SG 4.1.

Institute (nach Besoldungsstufen)

Institut	Besoldungsstufe														
	C4			C3			W3			W2			W1		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
Politikwiss.	(-)	(-)	(-)	1	1	100 %	6	2	33,3 %	7	1	14,3 %	1	1	100 %
Soziologie	1	1	100 %	(-)	(-)	(-)	8	6	75,0 %	2	(-)	(-)	1	(-)	(-)
Sozioöko.	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	4	(-)	(-)	1	1	100 %
Gesamt	1	1	100 %	1	1	100 %	14	8	57,1 %	13	1	7,7 %	3	2	66,7 %

Tab. 24. Quelle: SG 4.1.

Der Frauenanteil der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften ist mit der Landes- und Bundesebene vergleichbar. Bei differenzierter Betrachtung der Geschlechterverteilung nach Besoldungsstufen zeigen sich jedoch zwei Besonderheiten: Während der Frauenanteil in der W2-Besoldung mit nur 7,7 % (nur eine von 13 W2-Professuren ist weiblich besetzt) deutlich

unter dem durchschnittlichen W2-Professorinnenanteil an der UDE¹² liegt, ist der Frauenanteil von 57,1 % in W3 (acht von 14 W3-Professuren sind weiblich besetzt) der höchste Professorinnenanteil sowohl der W2- als auch der W3-Professuren im Vergleich der Fakultäten. Zudem sind die C3- sowie die C4-Professur weiblich besetzt.

¹² Stand 06/2021: Frauenanteil W2 Universität inkl. nach Jülicher Modell berufener Professor*innen ohne Medizin: 30,6 %; Frauenanteil W2 Universität inkl. Medizin u. inkl. nach Jülicher Modell berufener Professorinnen und Professoren: 31,5 %.

2.1.1.3 Fakultät für Ingenieurwissenschaften

Der Frauenanteil an Professuren in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften (19,2 % inkl. W1, 15,9 % ohne W1) liegt deut-

lich über dem Durchschnittswert der Hochschulen in NRW (15,5 % inkl. W1) und im Bund (14,0 % inkl. W1).

Geschlechterverteilung Professuren

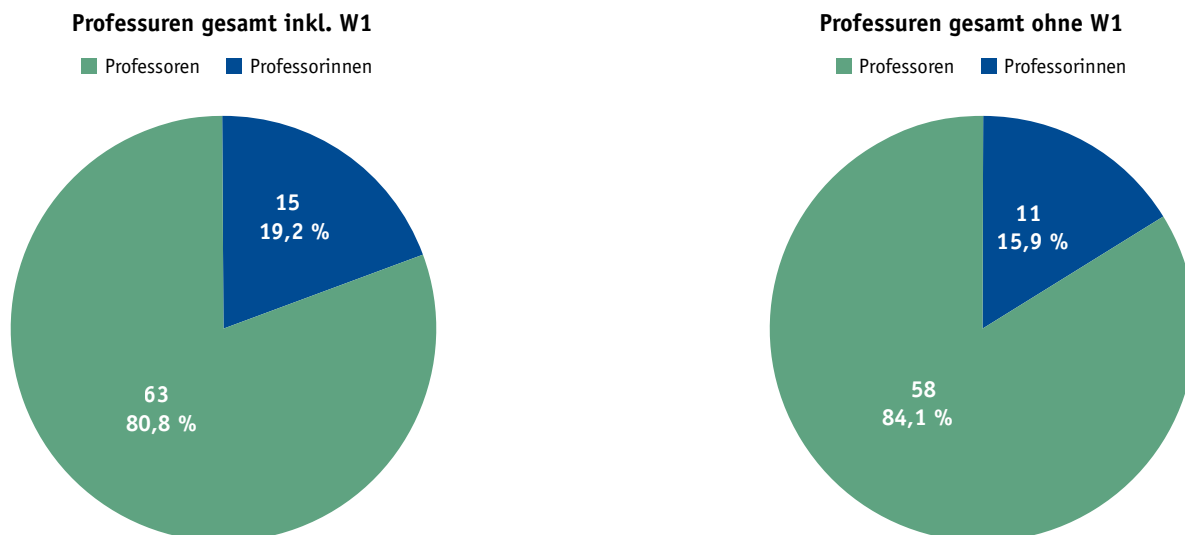


Abb. 11. Quelle: SG 4.1.

Um eine gute Nachvollziehbarkeit der differenzierten Betrachtung der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät zu gewährleisten, soll zunächst die Organisationsstruktur der Fakultät erläutert werden. Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften ist organisatorisch in vier Abteilungen und sieben Lehreinheiten gegliedert, die über gemeinsame Studiengänge und For-

schungsprogramme eng miteinander vernetzt sind. Drei der vier Abteilungen umfassen je zwei Lehreinheiten (s. Abb. 12); hierbei ist lediglich auf eine Besonderheit hinzuweisen: Die Abteilung Elektrotechnik und Informationstechnik (EIT) ist mit der Lehreinheit Elektrotechnik identisch.

Abteilung	Lehreinheit
Bauwissenschaften (BW)	Bauingenieurwesen
	Lehramt Technik
Elektrotechnik und Informationstechnik (EIT)	Elektrotechnik
Informatik u. Angewandte Kognitionswis. (INKO)	Angewandte Kognitions- und Medienwis.
	Informatik
Maschinenbau und Verfahrenstechnik (MBVT)	Maschinenbau
	Wirtschaftsingenieurwesen

Tab. 25. Quelle: SG 4.1.

Damit die duale Organisationsstruktur der Fakultät Berücksichtigung findet und eine bestmögliche Aussagekraft erzielt werden kann, wird die differenzierte Betrachtung der Ingenieurwissenschaften ebenfalls dualistisch durchgeführt. Nachfolgend werden folglich sowohl die Abteilungen als auch – separat – die Lehreinheiten in den Blick genommen.

Diese Vorgehensweise ermöglicht zudem Erkenntnisse über das Zustandekommen des Frauenanteils, v. a. hinsichtlich des Einflusses der spezifischen Besonderheiten der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät an der UDE – denn insbesondere die Lehreinheiten Angewandte Kognitions- und Medienwissen-

schaft, Lehramt Technik und Wirtschaftsingenieurwesen sind zwar an der UDE Teil der Ingenieurwissenschaften, fallen jedoch mindestens teilweise in den Bereich der Fächergruppe Rechts, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und sind entsprechend an anderen Universitäten mitunter nicht-ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten zugeordnet. Zudem sei darauf hingewiesen, dass nur ein Teil der Informatik an der UDE in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften angesiedelt ist (an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften gibt es auch Informatikprofessuren (in der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik).

Abteilungen (Vergleichswerte UDE / NRW / Bund)

Abteilung	Professuren (inkl. W1)					Professuren (ohne W1)		
	UDE			NRW	Bund	UDE		
	i	w	w %	w %	w %	i	w	w %
BW	14	3	21,4 %	keine Daten	keine Daten	14	3	21,4 %
EIT	19	1	5,3 %	9,6 %	8,6 %	15	(-)	(-)
INKO	19	4	21,1 %	keine Daten	keine Daten	16	3	18,8 %
MBVT	26	7	26,9 %	13,7 %	11,5 %	24	5	20,8 %
Gesamt	78	15	19,2 %	15,5 %	14,0 %	69	11	15,9 %

Tab. 26. Quelle: SG 4.1. Vergleichswerte der Landes-/Bundesebene Destatis und IT.NRW.

Lehreinheiten (Vergleichswerte UDE / NRW / Bund)

Lehreinheit	Professuren (inkl. W1)					Professuren (ohne W1)		
	UDE			NRW	Bund	UDE		
	i	w	w %	w %	w %	i	w	w %
Bauingenieurw.	12	3	25,0 %	18,0 %	11,4 %	12	3	25,0 %
LA Technik	2	(-)	(-)	keine Daten	keine Daten	2	(-)	(-)
Elektrotechnik	19	1	5,3 %	9,6 %	8,6 %	15	(-)	(-)
Angew. Kogn.	6	1	16,7 %	keine Daten	keine Daten	5	1	20,0 %
Informatik	13	3	23,1 %	15,6 %	14,1 %	11	2	18,2 %
Maschinenbau	21	4	19,0 %	keine Daten	keine Daten	19	2	10,5 %
Wirtschaftsing.	5	3	60,0 %	21,9 % ¹³ 18,8 % ¹⁴	20,4 % 11,1 %	5	3	60,0 %
Gesamt	78	15	19,2 %	15,5 %	14,0 %	69	11	15,9 %

¹³ Angaben beziehen sich auf die Kategorie „Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt“, die bei den Statistikämtern der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zugeordnet ist.

¹⁴ Angaben beziehen sich auf die Kategorie „Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt“; die in der Spalte „Bund“ angeführten Daten stammen mangels Daten für 2020 aus dem Jahr 2019 (Statistisches Bundesamt (Destatis)): Bildung und Kultur Personal an Hochschulen 2019, 326).

Tab. 27. Quelle: SG 4.1. Vergleichswerte der Landes-/Bundesebene Destatis und IT.NRW.

Auf der Ebene der Abteilungen findet sich der höchste Frauenanteil der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät im Bereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik (MBVT), der nahezu die Hälfte aller weiblich besetzten Professuren stellt (sowohl inkl. als auch ohne W1). Dies resultiert v. a. aus dem hohen Frauenanteil im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen (60,0 % sowohl inkl. als auch ohne W1), die somit 27,3 % (3 von 11 ohne W1) der in den Ingenieurwissenschaften tätigen Professorinnen stellt, obgleich diese Lehreinheit vergleichsweise klein ist (lediglich 7,2 % der Professuren insgesamt). Allerdings fällt diese Lehreinheit vorwiegend in den Bereich Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt. Sämtliche in dieser Lehreinheit tätigen Professorinnen sind Wirtschaftswissenschaftlerinnen.

Die Abteilung/Lehreinheit Elektro- und Informationstechnik/Elektrotechnik weist mit 5,3 % (inkl. W1) bzw. 0,0 % (ohne W1) einen sehr niedrigen Frauenanteil bzw. keine weiblich besetzte Professur auf. In der Lehreinheit Lehramt Technik (0,0 % inkl./ohne W1) finden sich ebenfalls die niedrigsten bzw. keine Professorinnenanteile – dass keine der beiden Lehramtsprofessuren weiblich besetzt ist, ist insbesondere vor dem Hintergrund des vergleichsweise hohen Frauenanteils auf didaktisch orientierten Professuren bemerkenswert. Von diesen Ausnahmen abgesehen liegen die Anteile der weiblich besetzten Professuren in allen übrigen Abteilungen und Lehreinheiten über dem durchschnittlichen Wert an den Hochschulen in NRW – d.h. auch in den klassisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereichen weist die Fakultät vergleichsweise hohe Frauenanteile auf.

Abteilungen (Größe nach Professuren und Professorinnen)

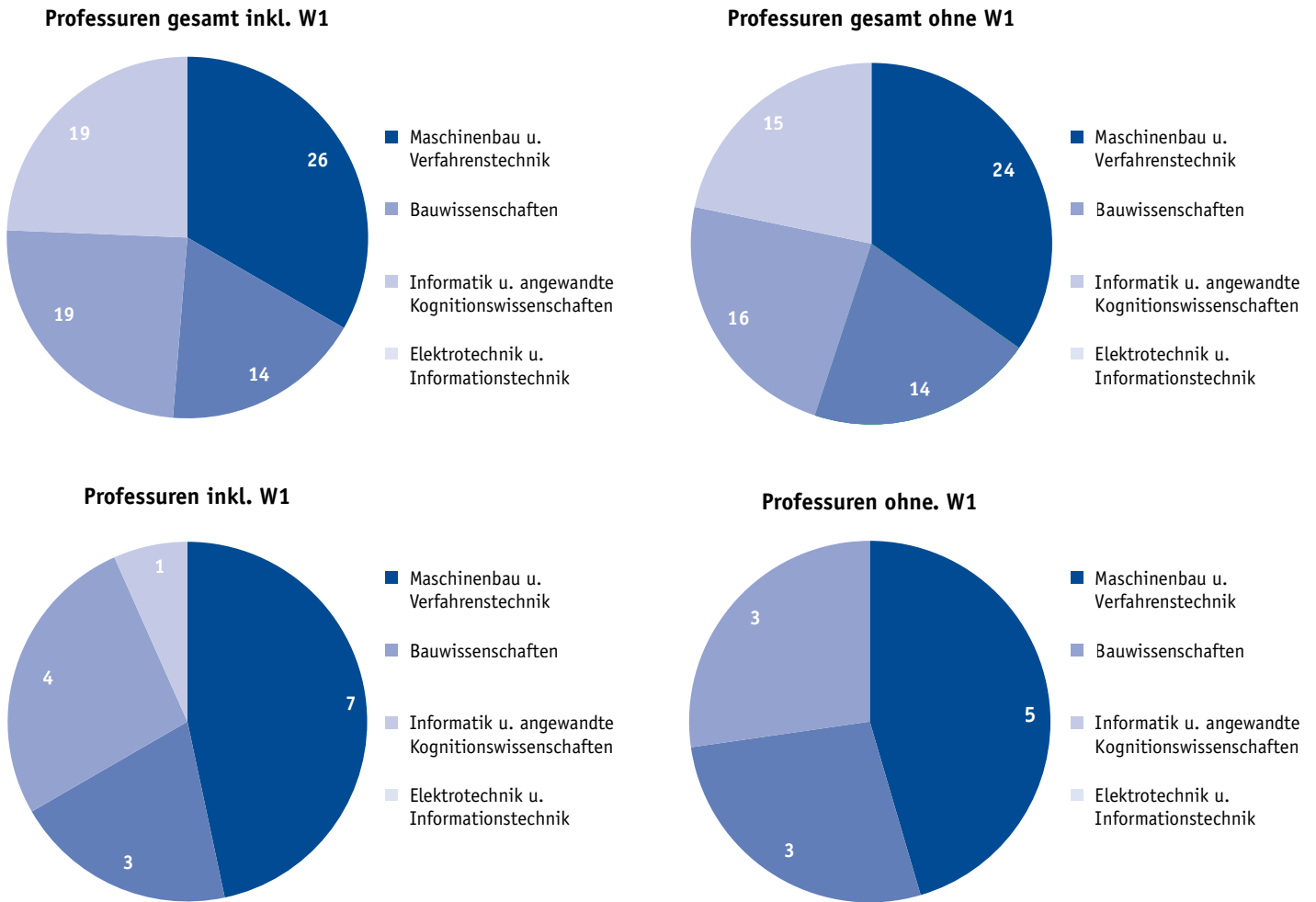


Abb. 12. Quelle: SG 4.1.

Abteilung	Professuren (inkl. W1)					Professuren (ohne W1)				
	i	m	w	Fakultät	w %	i	m	w	Fakultät	w %
BW	14	11	3	17,9 %	21,4 %	14	11	3	20,3 %	21,4 %
EIT	19	18	1	24,4 %	5,3 %	15	15	(-)	21,7 %	(-)
INKO	19	15	4	24,4 %	21,1 %	16	13	3	23,2 %	18,8 %
MBVT	26	19	7	33,3 %	26,9 %	24	19	5	24,8 %	20,8 %
Gesamt	78	63	15	100 %	19,2 %	69	58	11	100 %	15,9 %

Tab. 28. Quelle: SG 4.1.

Lehreinheiten (Größe nach Professuren und Professorinnen)

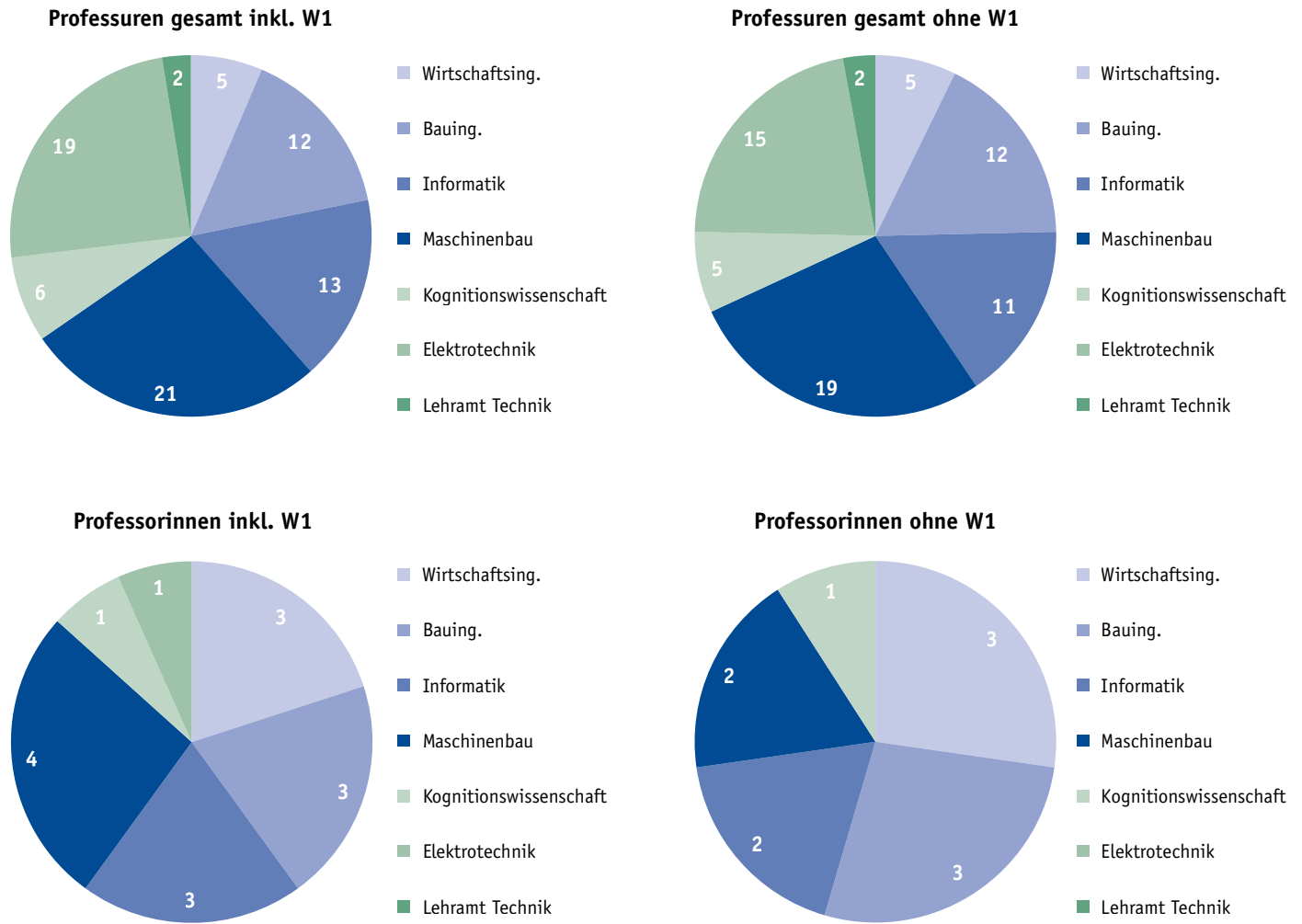


Abb. 13. Quelle: SG 4.1.

Lehreinheit	Professuren (inkl. W1)					Professuren (ohne W1)				
	i	m	w	Fakultät	w %	i	m	w	Fakultät	w %
Bauingenieurw.	12	9	3	15,4 %	25,0 %	12	9	3	17,4 %	25,0 %
LA Technik	2	2	(-)	2,6 %	(-)	2	2	(-)	2,9 %	(-)
Elektrotechnik	19	18	1	24,4 %	5,3 %	15	15	(-)	21,7 %	(-)
Angew. Kogn.	6	5	1	7,7 %	16,7 %	5	4	1	7,2 %	20,0 %
Informatik	13	10	3	16,7 %	23,1 %	11	9	2	15,9 %	18,2 %
Maschinenbau	21	17	4	26,9 %	19,0 %	19	17	2	27,5 %	10,5 %
Wirtschaftsing.	5	2	3	6,4 %	60,0 %	5	2	3	7,2 %	60,0 %
Gesamt	78	63	15	100 %	19,2 %	69	58	11	100 %	15,9 %

Tab. 29. Quelle: SG 4.1.

Geschlechterverteilung nach Besoldungsstufen

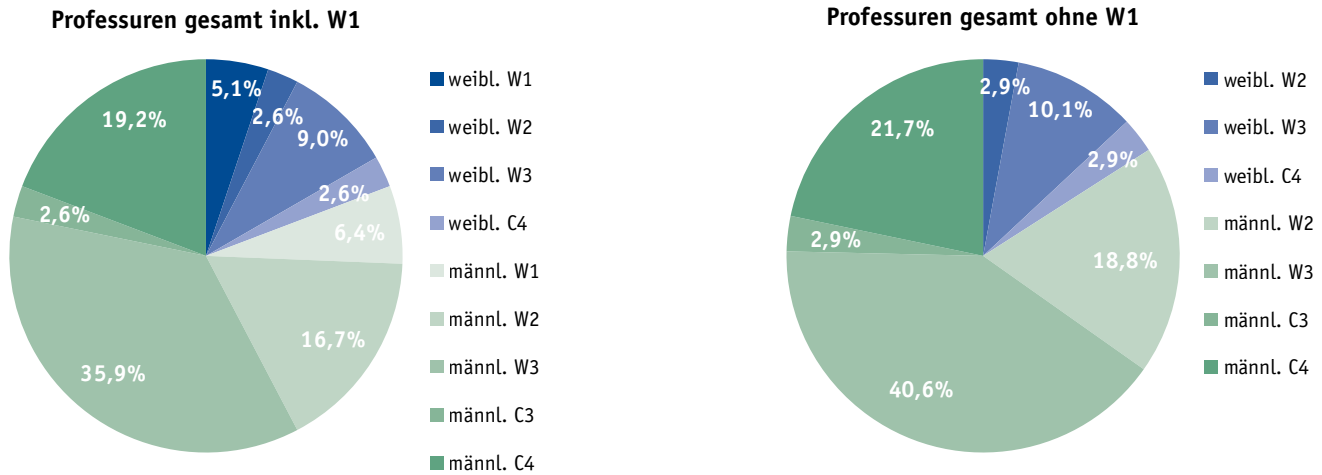


Abb. 14. Quelle: SG 4.1.

Besoldungsstufen inkl. W1 (Anteil an Professuren)

% = Anteil an Gesamtprofessuren der Fakultät)

Besoldungsstufe	i	%	m	%	w	%	w %
C4	17	21,8 %	15	19,2 %	2	2,6 %	11,8 %
C3	2	2,6 %	2	2,6 %	(-)	(-)	(-)
W3	35	44,9 %	28	35,9 %	7	9,0 %	20,0 %
W2	15	19,2 %	13	16,7 %	2	2,6 %	13,3 %
W1	9	11,5 %	5	6,4 %	4	5,1 %	44,4 %
Gesamt	78	100 %	63	80,8 %	15	19,2 %	19,2 %

Tab. 30. Quelle: SG 4.1.

Besoldungsstufen ohne W1 (Anteil an Professuren)

% = Anteil an Gesamtprofessuren der Fakultät)

Besoldungsstufe	i	%	m	%	w	%	w %
C4	17	24,6 %	15	21,7 %	2	2,9 %	11,8 %
C3	2	2,9 %	2	2,9 %	(-)	(-)	(-)
W3	35	50,7 %	28	40,6 %	7	10,1 %	20,0 %
W2	15	21,7 %	13	18,8 %	2	2,9 %	13,3 %
Gesamt	69	100 %	58	84,1 %	11	15,9 %	15,9 %

Tab. 31. Quelle: SG 4.1.

Abteilungen (nach Besoldungsstufen)

Abteilung	Besoldungsstufe														
	C4			C3			W3			W2			W1		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
BW	2	1	50,0 %	2	(-)	(-)	8	2	25,0 %	2	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
EIT	5	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	8	(-)	(-)	2	(-)	(-)	4	1	25,0 %
INKO	4	1	25,0 %	(-)	(-)	(-)	7	2	28,6 %	5	(-)	(-)	3	1	33,3 %
MBVT	6	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	12	3	25,0 %	6	2	33,3 %	2	2	100 %
Gesamt	17	2	11,8 %	2	0	0,0 %	35	7	20,0 %	15	2	13,3 %	9	4	44,4 %

Tab. 32. Quelle: SG 4.1.

Lehreinheiten (nach Besoldungsstufen)

Lehreinheit	Besoldungsstufe														
	C4			C3			W3			W2			W1		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
Bauing.	2	1	50,0 %	2	(-)	(-)	7	2	28,6 %	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
LA Technik	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Elektrotechnik	5	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	8	(-)	(-)	2	(-)	(-)	4	1	25,0 %
Angew. Kogn.	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	3	1	33,3 %	2	(-)	(-)	1	(-)	(-)
Informatik	4	1	25,0 %	(-)	(-)	(-)	4	1	25,0 %	3	(-)	(-)	2	1	50,0 %
Maschinenbau	5	0	(-)	(-)	(-)	(-)	8	(-)	(-)	6	2	33,3 %	2	2	100 %
Wirtschaftsing.	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	4	3	75,0 %	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Gesamt	17	2	11,8 %	2	0	0,0 %	35	7	20,0 %	15	2	13,3 %	9	4	44,4 %

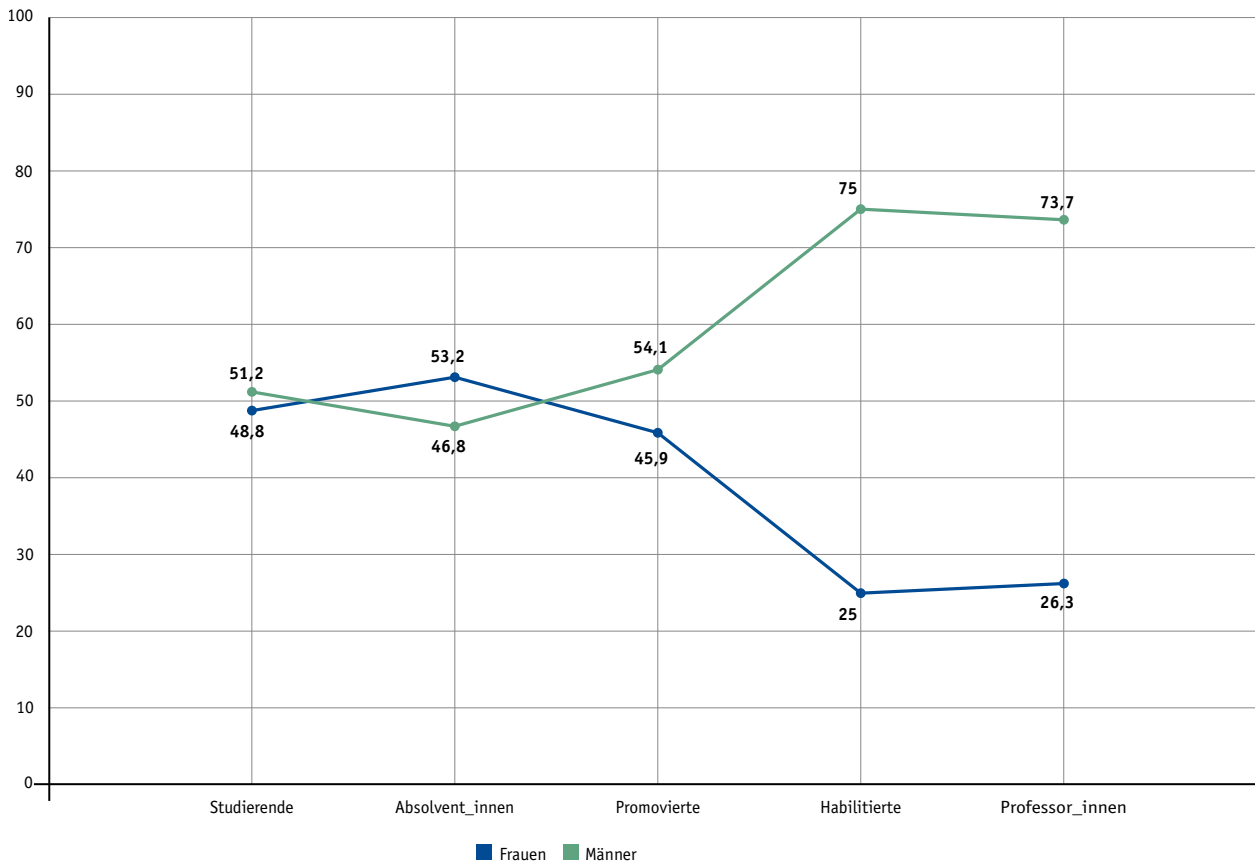
Tab. 33. Quelle: SG 4.1.

Die Ausdifferenzierung der Geschlechterverteilung nach Besoldungsstufen zeigt, dass in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften insgesamt noch ein sehr hohen Anteil an C4-Professuren (17; die höchste Anzahl an C4-Professuren an der UDE) existiert. In dieser Besoldungsstufe ist der Frauenanteil mit nur

zwei Professorinnen besonders niedrig. Altersbedingt wird diese Gruppe in den kommenden Jahren ausscheiden, so dass diese Entwicklung das Potential birgt, zu einer deutlichen Veränderung der Frauenanteile beizutragen.

2.1.2 Qualifizierungsverlauf und Gleichstellungsquote

Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf 2019



UDE, Duisburg-Essen, amtl. Hochschulstatistik, Sonderauswertung.
 Erhebung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
 Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent_innen: ohne Promovierte. Promovierte und Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte (2017-2019).
<https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>
 Veröffentlichung und Verbreitung mit Quellenangabe gestattet · Erstellt 30.08.2021 11:20 Uhr

Abb. 15.

In den vergangenen Jahren konnte die UDE ihre **Frauenanteile** in fast allen Qualifikationsstufen stetig erhöhen. Dennoch zeigt die Grafik, die auch mit der Metapher der Leaky Pipeline, also einer tropfenden Leitung, oder dem Bild einer Schere oder Zange hinterlegt werden kann, dass die Zahl der Frauen im Vergleich zu Männern mit zunehmender Qualifikationsstufe abnimmt. Dieses ungleiche Geschlechterverhältnis, auch Gender Gap, ist auch an der UDE weiterhin deutlich sichtbar.

Die Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz

Das Hochschulgesetz NRW vom 16.09.2014 verpflichtet die Hochschulen dazu, Gleichstellungsquoten für angemessene und anzustrebende Verhältnisse zwischen Professorinnen und Professoren in unterschiedlichen Fächergruppen festzulegen. Die Quote ist dabei nicht direkt vorgegeben, sondern ihre Festlegung an die Hochschulen delegiert.

Grundlage für die Festlegung von Fächergruppen als auch der Gleichstellungsquoten ist § 37a HG. Das Rektorat legt für zuvor festgelegte Fächergruppen im Einvernehmen mit den Fakultäten Gleichstellungsquoten für in der Regel drei Jahre fest: „Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen“ (HG § 37a (1)). Die Berechnung der Ausgangsgesamtheit, die auf den Pool von potenziellen Bewerberinnen in der nächstunteren Qualifikationsstufe bezogen ist, lässt sich mithilfe des Statistikportals NRW vornehmen.¹⁵ Das nähere Verfahren zur Festlegung der Fächergruppen und Quoten und zur Beteiligung der Gremien regelt die Berufungsordnung (siehe § 9a der Berufungsordnung der Universität Duisburg-Essen vom 11.05.2012).

¹⁵ http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/

Die UDE hat 2016 auf Vorschlag der Gleichstellungskommission Fächergruppen festgelegt, die mit dem Zuschnitt der Fakultäten identisch sind. In einem Dialogverfahren sind die Gleichstellungsquoten gemeinsam mit den Fakultäten erarbeitet und mit Rektoratsbeschluss vom 03.08.2016 im Einvernehmen mit den Dekan*innen für einen Geltungszeitraum von drei Jahren verbindlich festgelegt worden. Die Gleichstellungsquote ist gemäß Berufsordnung § 9 Abs. 4 bei der Entscheidung zum Berufungsvorschlag zu beachten. Es handelt sich allerdings nicht um ein Instrument, das auf eine personenbezogene Entscheidung oder einen konkreten Listenzuschnitt hinwirkt. Vielmehr sind die entscheidungstragenden Instanzen in der Summe ihrer Entscheidungen dazu angehalten, die Zielquote zu erreichen.

2019/20 erfolgte eine Überprüfung der Zielerreichung und Festsetzung der nächsten Gleichstellungsquoten für den Zeitraum bis 2022. Auf Grundlage der Datenauswertung des Rahmenplans sind die Gleichstellungsquoten für die Jahre 2022-25 neu festzusetzen. Die Evaluation zeigt, dass den Gleichstellungsquoten 2019 überwiegend entsprochen werden konnte. Nur in der Fakultät für Chemie wurde die Quote stark verfehlt. Für das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung von Professuren auch in Fächergruppen mit einem heute noch geringen Frauenanteil zu realisieren, sind flankierende Maßnahmen im Rahmen einer Personal- und Strukturentwicklung unabdingbar, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen hinwirken.

Gleichstellungsquoten der Professuren (ohne W1) nach Fakultäten

Fakultät für	Quote 2016-2019	Quote 2020-2023	Professorinnenanteil Stichtag 30.06.2021
Geisteswissenschaften	40,0 %	45,0 %	37,0 %
Gesellschaftswissenschaften	40,0 %	43,0 %	38,0 %
Bildungswissenschaften	50,0 %	50,0 %	45,0 %
Wirtschaftswissenschaften	9,0 %	18,0 %	3,0 %
MSM/BWL	25,0 %	25,0 %	26,0 %
Mathematik	20,0 %	20,0 %	19,0 %
Physik	18,0 %	25,0 %	22,0 %
Chemie	18,0 %	24,0 %	5,0 %
Biologie	25,0 %	28,0 %	29,0 %
Ingenieurwissenschaften	15,0 %	20,0 %	16,0 %
Medizin	25,0 %	30,0 %	26,0 %

Tab. 34. Quelle: Gleichstellungspläne der Fakultäten 2021.

Professorinnenanteil und Gleichstellungsquoten (2016-2019) nach § 37a HG nach Fakultäten in Prozent

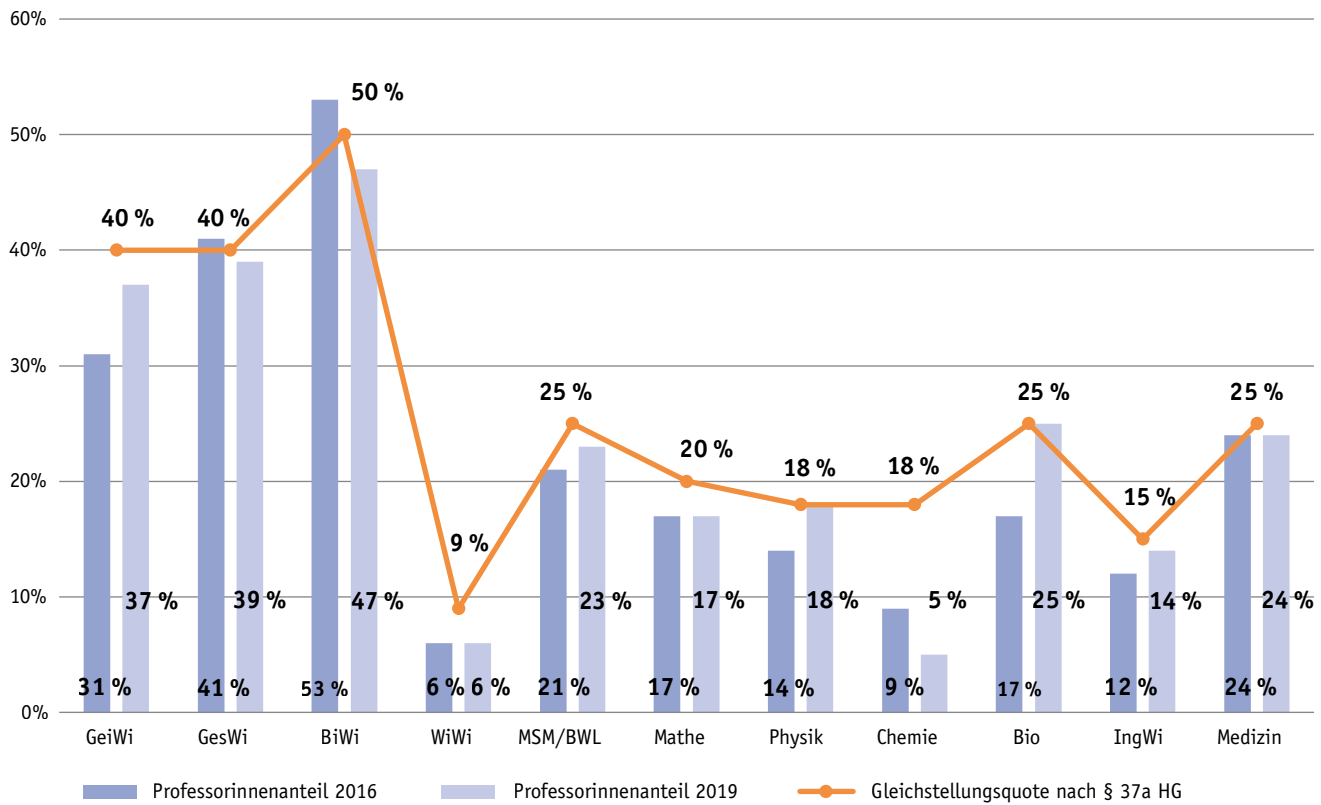


Abb. 16. Quelle: Gleichstellungspläne der Fakultäten 2021.

Professorinnenanteil und Gleichstellungsquoten (2019-2023) nach § 37a HG nach Fakultäten in Prozent

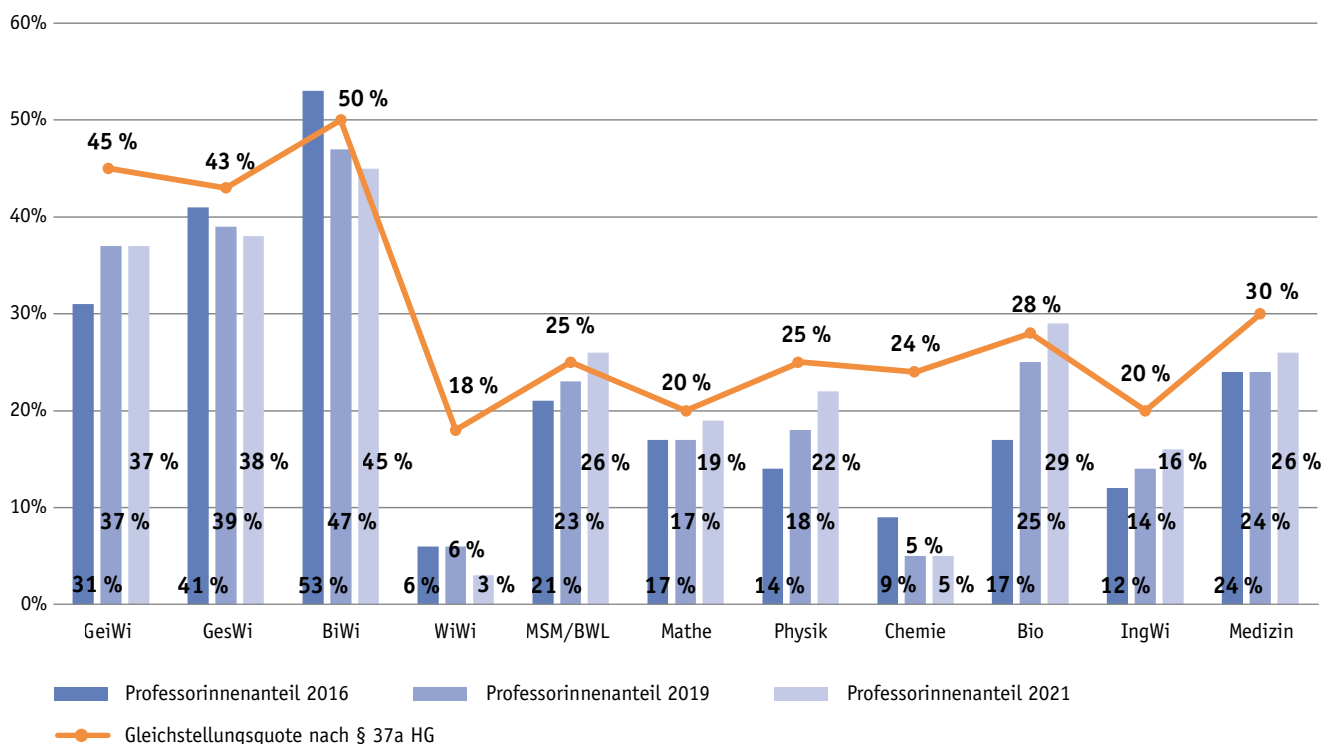


Abb. 17. Quelle: Gleichstellungspläne der Fakultäten 2021.

2.1.3 Dienstantritte

Die Entwicklung des Frauenanteils auf Professuren wird im Folgenden in Bezug auf die Dienstantritte auf Professuren beschrieben. Eine Auswertung der Dienstantritte erlaubt die Erfassung sämtlicher Neuberufenen sowie Juniorprofessor*innen mit Tenure Track, die nach erfolgreicher Evaluation den Dienst auf einer W2- oder W3-Professur antreten. Gleichzeitig wird ein*e Professor*in, der*die bereits der Universität angehört, jedoch im Rahmen einer Bleibeverhandlung einen Wechsel der Besoldungsgruppe von W2 auf W3 erzielen konnte, nicht als „Neuzugang“ erfasst – obgleich dieser Vorgang dienstrechtlich einer Neuberufung gleichkommt. Zwischen der Rufannahme und dem Dienstantritt liegen meist mehrere Monate, in denen die berufene Person zwar den Status eines*einer Neuberufenen hat, der Universität formal jedoch noch nicht angehört. Durch die Bezugnahme auf den Dienstantritt werden also lediglich

Professor*innen berücksichtigt, die entweder neu für die UDE gewonnen werden konnten oder der UDE nach erfolgreicher Juniorprofessur dauerhaft erhalten bleiben. Zudem kann auf diesem Wege sichergestellt werden, dass keine Abweichungen zwischen den universitätsintern erhobenen Statistiken und denen der Statistikämter entstehen.

Die Übersicht der Dienstantritte zeigt erneut die geschlechterbezogene Ungleichverteilung der Professuren. In 2020 liegt der Frauenanteil bei 29,6 %, der im Rückblick zu 2016 eine Abnahme um 9,8 Prozentpunkte aufweist. Auffällig ist der hohe Frauenanteil bei den Dienstantritten in 2018, der mit 48,0 % fast die 50-Prozent-Marke erreicht. Dieser Höchststand ist mutmaßlich auf den Anstieg an Dienstantritten von W1-Professuren im Rahmen des WISNA-Programms zu erklären.¹⁶

¹⁶ Für 2018 wurde bei der vorliegenden Übersicht – anders als bei den Tabellen 1-3, die vom 30.06.2018 ausgehen – als Stichtag der 31.12. gewählt. Hierdurch liegt eine zahlenmäßige Abweichung vor.

Dienstantritte inkl. W1 (Köpfe; mit UME)

2018			2019			2020		
w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
12	13	48,0 %	6	21	22,2 %	8	19	29,6 %

Tab. 35. Quelle: SG 4.1 und ergänzend Dezernat Personalwesen UME

Dienstantritte inkl. W1 (Köpfe; ohne UME)

2018			2019			2020		
w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
8	9	47,0 %	4	14	22,2 %	4	9	30,7 %

Tab. 36. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte Professorinnen (seit 2013)

Dienstantritte Professorinnen (ohne UME): Alle
(W2 und W3 zusammengefasst)

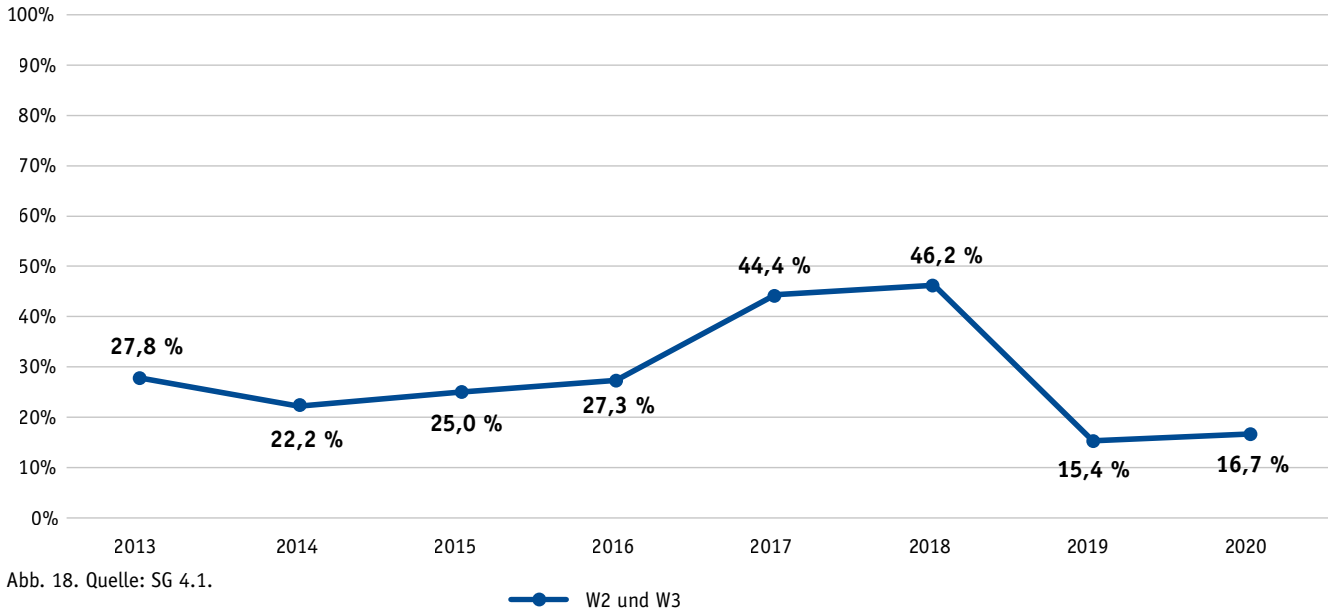


Abb. 18. Quelle: SG 4.1.

Da die Frauenanteile an Dienstantritten starken Schwankungen unterworfen sind, wird ein Acht-Jahreszeitraum betrachtet. In den Jahren 2014 bis 2016 wächst der prozentuale Anteil langsam, um dann sprunghaft in den Jahren 2017 und 2018 auf vergleichsweise hohe Werte (44,4 % in 2017 und 46,2 % in 2018)

anzusteigen. Jedoch zeigt das Herabsinken des Frauenanteils in den folgenden Jahren 2019 und 2020 auf den niedrigsten Wert im Betrachtungszeitraum auf deutlich unter 20,0 %, dass strategische Lösungen zur Verbesserung des Anteils von Frauen auf Professuren notwendig sind.

Dienstantritte Professorinnen (ohne UME): W2 und W3

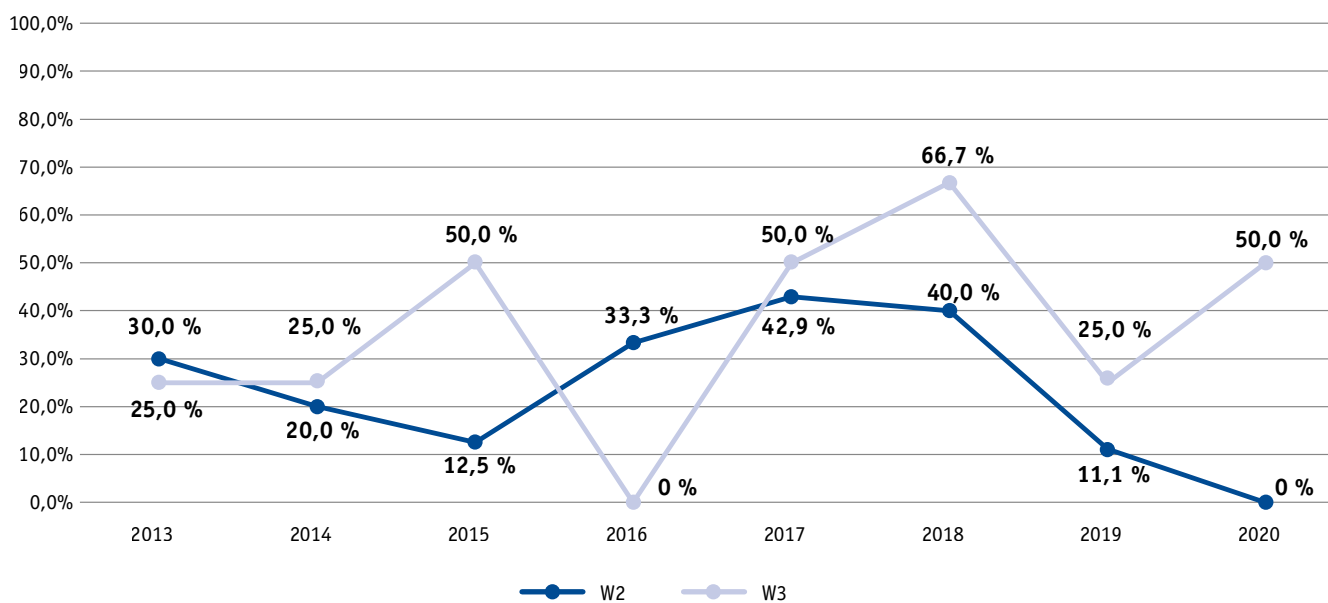


Abb. 19. Quelle: SG 4.1.

Die zwischen den Besoldungsstufen differenzierende Darstellung zeigt, dass im Zeitraum 2013 bis 2020 mit Ausnahme der

Jahre 2013 und 2016 prozentual mehr Professorinnen auf eine W3-Professur berufen wurden als auf eine W2-Professur.

Dienstantritte Professorinnen (ohne UME): W2 und W3

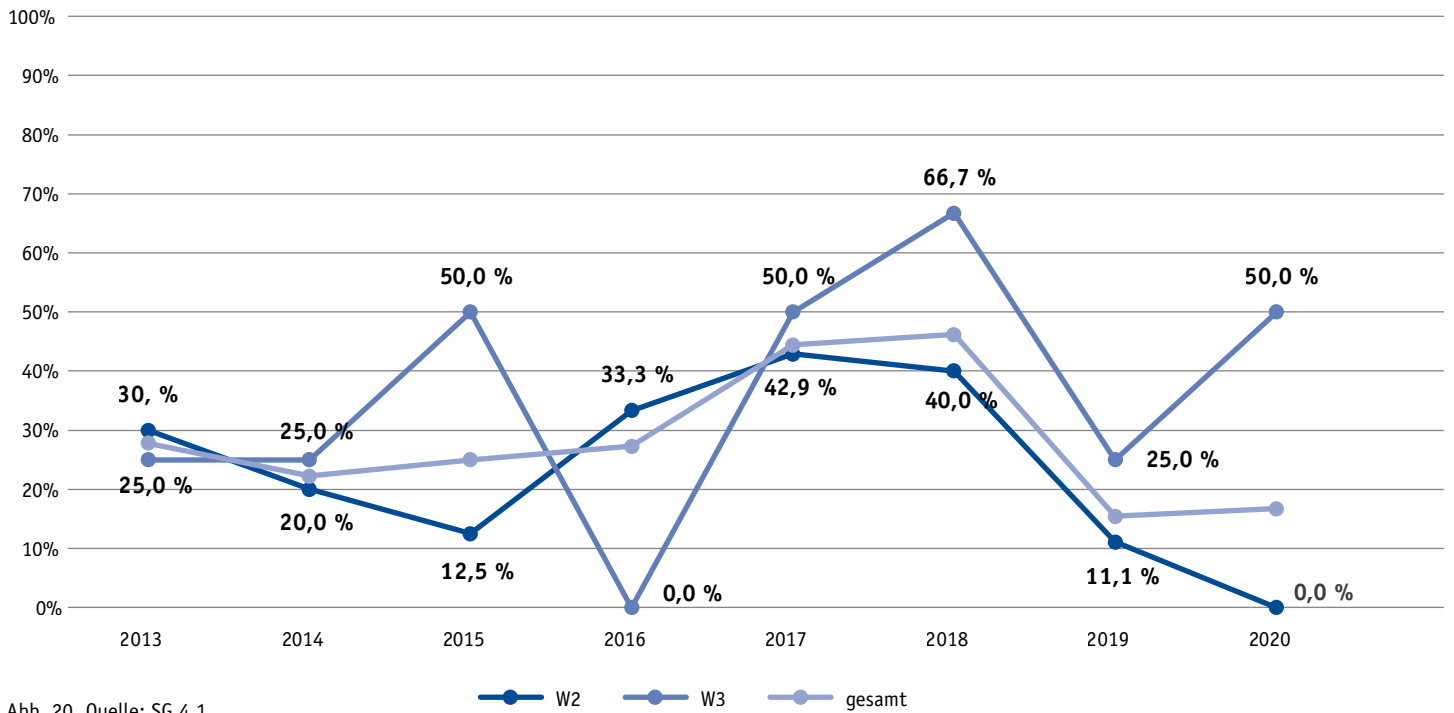


Abb. 20. Quelle: SG 4.1.

Zusammengefasst zeigen die beiden vorausgegangenen Untersuchungsergebnisse aufgrund der größeren Nähe zwischen den Zahlen der Gesamtuniversität und der W2-Professuren, dass insgesamt deutlich weniger Berufungen auf W3- als auf W2-Professuren erteilt wurden.

Es ist folglich zwingend erforderlich, die Untersuchung der prozentualen Frauenanteile unter den Dienstantritten seit 2013 um eine Betrachtung der konkreten quantitativen Verhältnisse zu ergänzen.

Dienstantritte W2 und W3

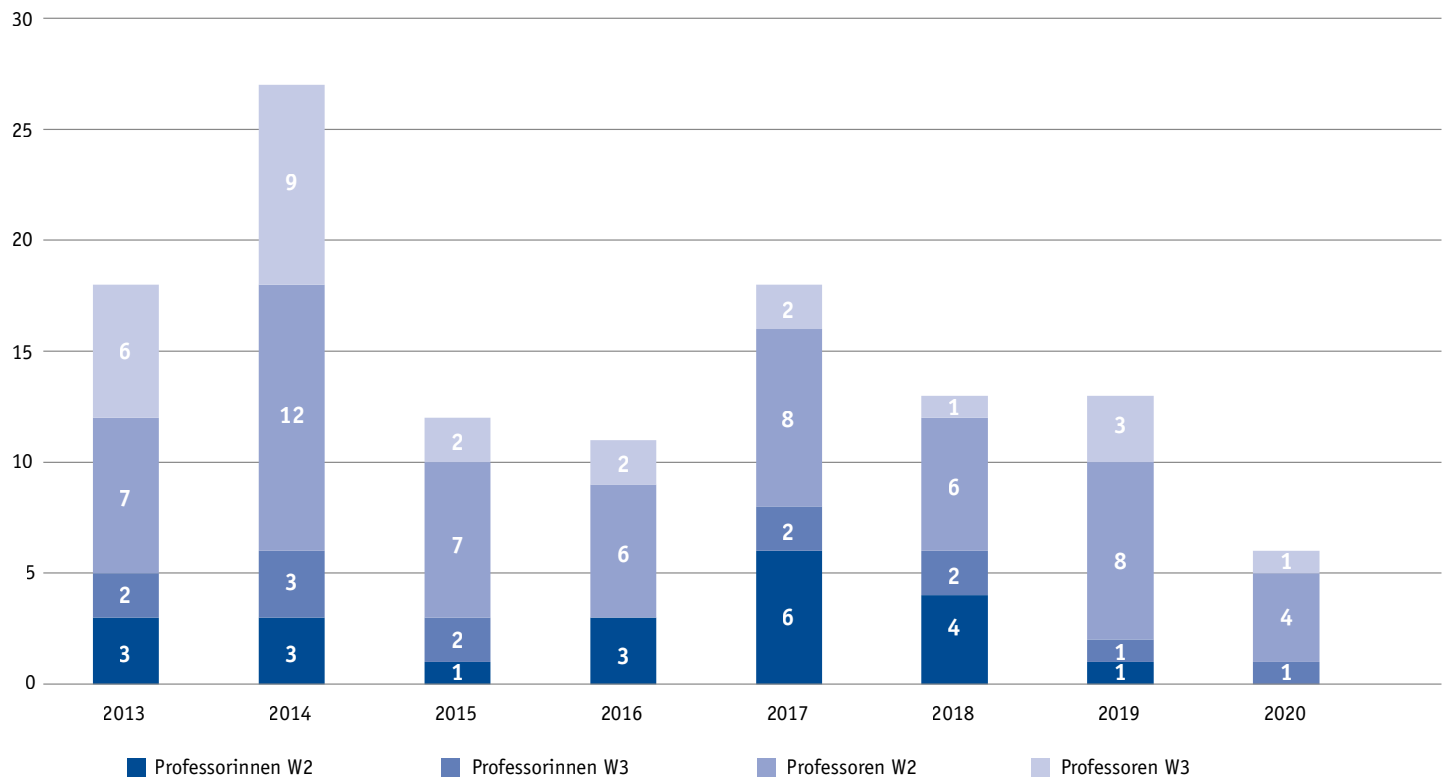


Abb. 21. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE 2013-2020 (ohne UME)

Besoldungsstufen

Jahr	W1			W2			W3			Alle (inkl. W1)			Alle (ohne W1)		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2013	1	1	100 %	10	3	30,0 %	8	2	25,0 %	19	6	31,6 %	18	5	27,8 %
2014	8	4	50,0 %	15	3	20,0 %	12	3	25,0 %	35	10	28,6 %	27	6	22,2 %
2015	4	(-)	(-)	8	1	12,5 %	4	2	50,0 %	16	3	18,8 %	12	3	25,0 %
2016	9	6	66,7 %	9	3	33,3 %	2	(-)	(-)	20	9	45,0 %	11	3	27,3 %
2017	4	(-)	(-)	14	6	42,9 %	4	2	50,0 %	22	8	36,4 %	18	8	44,4 %
2018	4	2	50,0 %	10	4	40,0 %	3	2	66,7 %	17	8	47,1 %	13	6	46,2 %
2019	5	2	40,0 %	9	1	11,1 %	4	1	25,0 %	18	4	22,2 %	13	2	15,4 %
2020	7	3	42,9 %	4	(-)	(-)	2	1	50,0 %	13	4	30,8 %	6	1	16,7 %
Gesamt	42	18	42,9 %	79	21	26,6 %	39	13	33,3 %	160	52	32,5 %	118	34	28,8 %

Tab. 37. Quelle: SG 4.1.

Die quantitative Betrachtung der Dienstantritte bestätigt, dass der Dienst auf W2-Professuren numerisch häufiger angetreten wurde als auf W3-Professuren (21 Dienstantritte auf W2- gegenüber 13 Dienstantritten auf W3-Professuren). Prozentual gesehen sind die Dienstantritte von Frauen auf 33,3 % gestiegen, bei den W2-Professuren waren es 26,2 %.

Der Höchstwert von 66,7 % aus dem Jahr 2018 basiert auf lediglich drei Dienstantritten auf W3, von denen zwei durch Frauen

erfolgten. Und auch hinter dem jeweiligen Erreichen des paritätischen Werts bei den Dienstantritten auf W3 in den Jahren 2015, 2017 und 2020 stehen nie mehr als zwei Professorinnen, die den Dienst angetreten haben.

Zudem zeigt sich, dass die Anzahl der Dienstantritte zwischen den Jahren stark schwankt: Während im Jahr 2014 27 Professor*innen ihren Dienst an der UDE antraten, erfolgten im Jahr 2020 insgesamt lediglich sechs Dienstantritte auf Professuren.

Dienstantritte Professorinnen (ohne UME): W1 / W1 mit TT

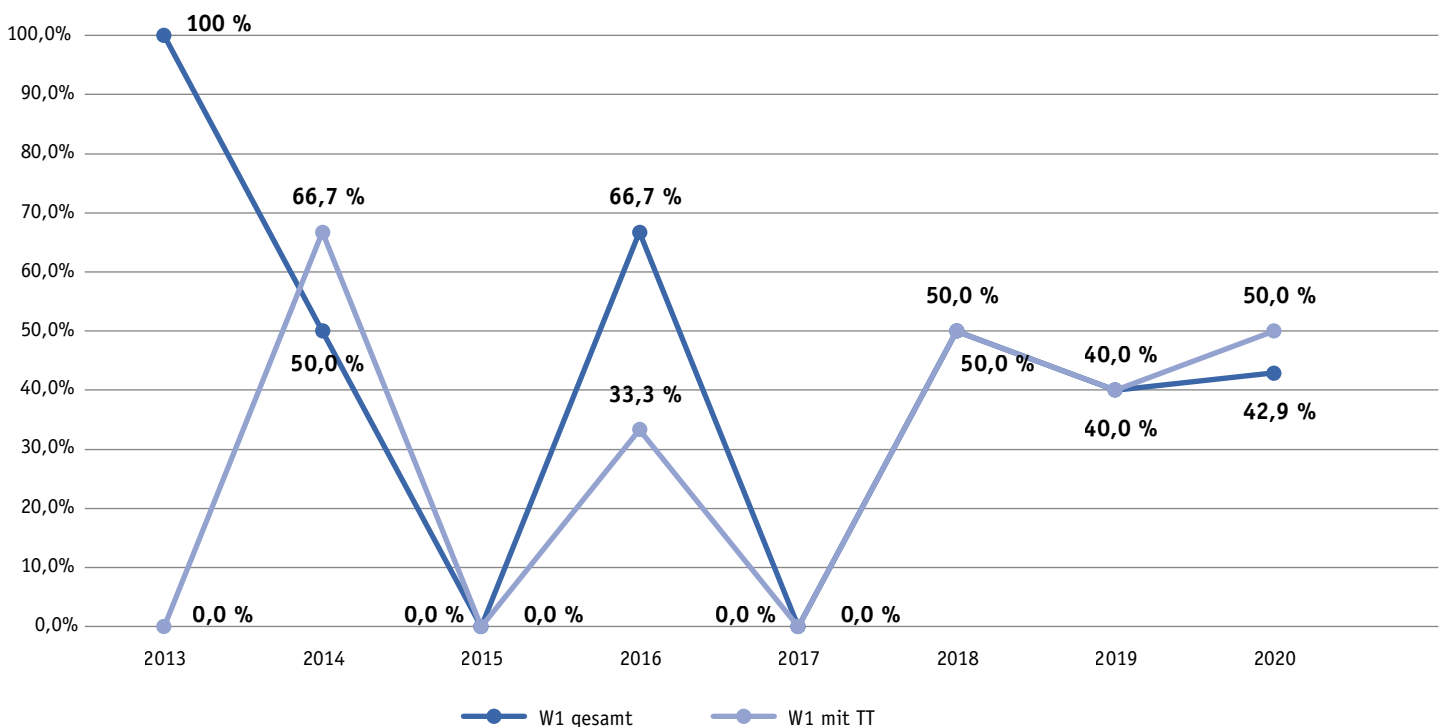


Abb. 22. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte Juniorprofessor*innen UDE (ohne UME) 2013-2020: W1 / W1 mit TT

Jahr	Besoldungsstufen					
	W1			davon mit Tenure-Track		
	i	w	w %	i	w	w %
2013	1	1	100 %	(-)	(-)	(-)
2014	8	4	50,0 %	3	2	66,7 %
2015	4	(-)	(-)	2	(-)	(-)
2016	9	6	66,7 %	3	1	33,3 %
2017	4	(-)	(-)	2	(-)	(-)
2018	4	2	50,0 %	4	2	50,0 %
2019	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %

Tab. 38. Quelle: SG 4.1.

Eine Betrachtung der weiblichen Dienstantritte auf die Besoldungsstufe W1 (Juniorprofessuren) bei gleichzeitiger Differenzierung von Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track

belegt, dass W1-Professuren an der UDE häufiger mit Frauen besetzt werden als W2- und W3-Professuren.

Dienstantritte Professorinnen (ohne UME): Alle

(Alle W2 und W3 / Alle W1, W2 und W3)

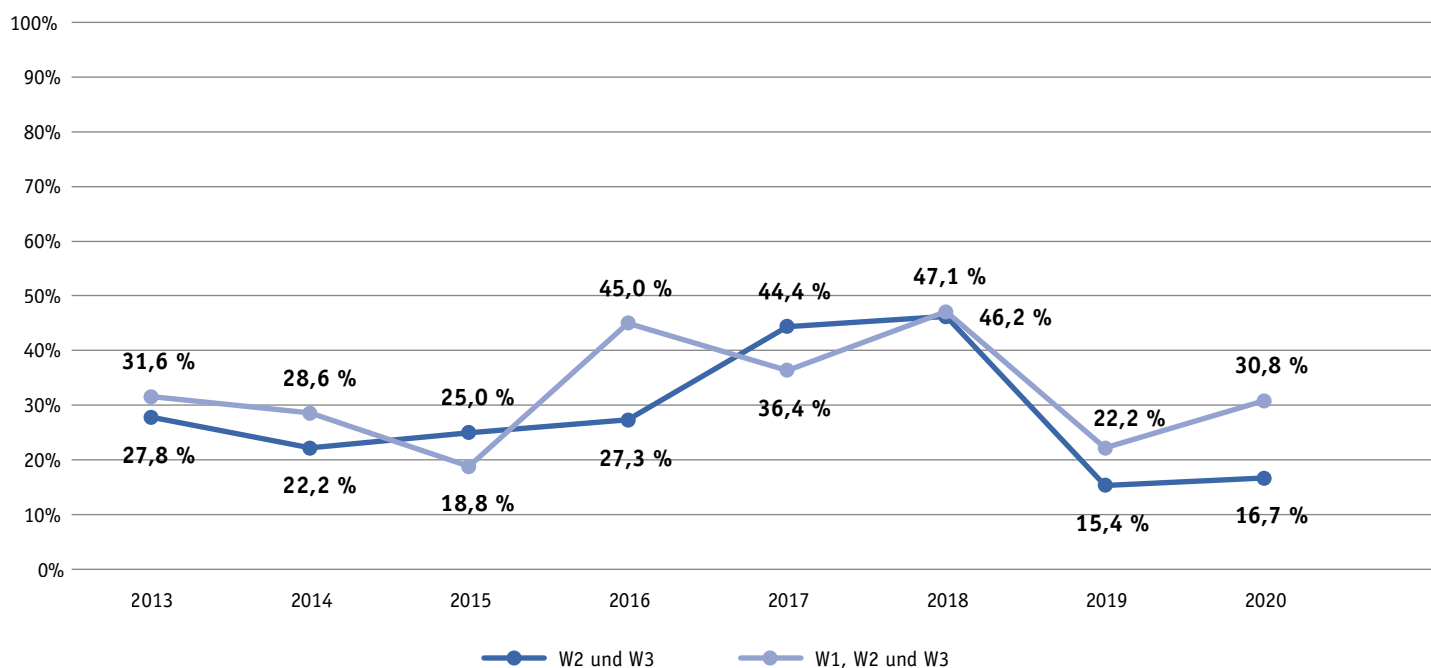


Abb. 23. Quelle: SG 4.1.

Wenn die Juniorprofessor*innen der Statusgruppe der Professor*innen zugerechnet werden und folglich die Summe der Dienstantritte auf Professuren um die Dienstantritte auf Juniorprofessuren erweitert wird, erhöht sich der Anteil der Dienstantritte von Professorinnen mitunter deutlich. Eine Ausnahme

bilden hierbei lediglich die Jahre 2015 und 2017, in denen keine Juniorprofessorin an der UDE ihren Dienst angetreten hat. Perspektivisch ist zu erwarten, dass der Frauenanteil auf Professuren an der UDE in den nächsten Jahren steigen wird.

Dienstantritte Professorinnen (ohne UME): W1, W2 und W3

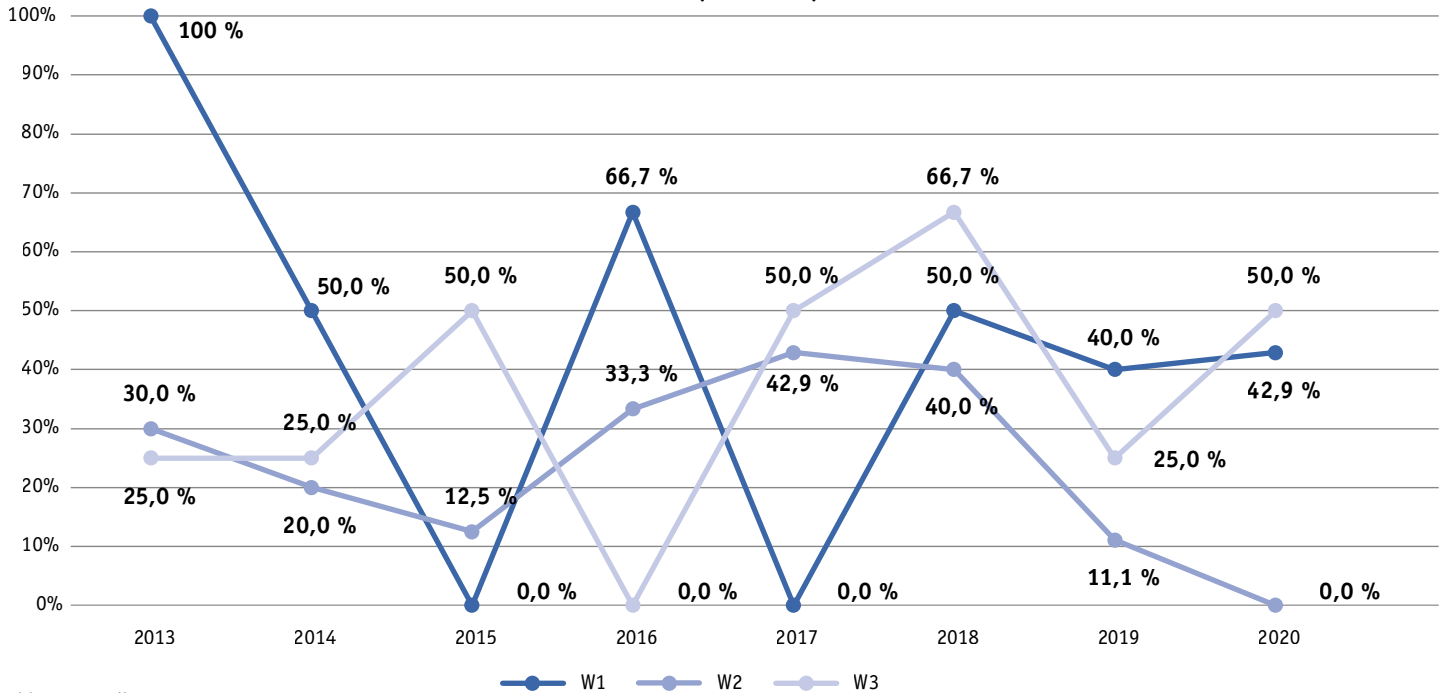


Abb. 24. Quelle: SG 4.1.

Da sich eine Berücksichtigung der Juniorprofessuren mit Ausnahme der Jahre 2013 und 2018 stets um mehr als fünf Prozent auf den Frauenanteil auswirkt, werden die Dienstantritte von Professorinnen auf W1-Professuren zusätzlich im direkten

Vergleich mit den Dienstantritten auf W2- und W3-Professuren betrachtet. Vor dem Hintergrund dieses Vergleichs werden die quantitativen Verhältnisse unter Berücksichtigung der Juniorprofessuren näher betrachtet.

Dienstantritte W1, W2 und W3 (ohne UME)

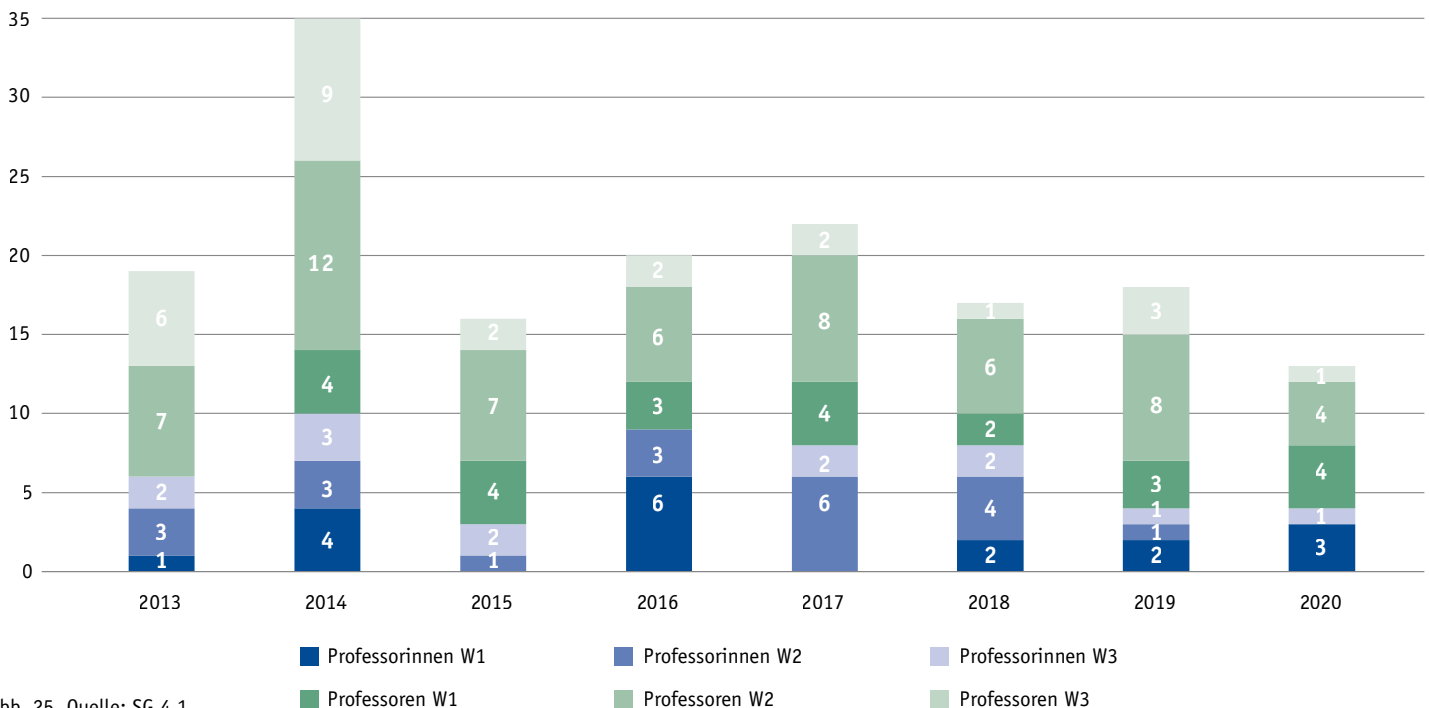


Abb. 25. Quelle: SG 4.1.

Die differenzierte Betrachtung der Dienstantritte per annum unter Berücksichtigung der Besoldungsstufe W1 bestätigt die quantitative Relevanz der Juniorprofessorinnen: In vier der acht Jahre des Betrachtungszeitraums haben mehr Frauen den Dienst auf einer W1-Professur angetreten als auf einer

W2- oder W3-Professur (2014, 2016, 2019, 2020) – in den Jahren 2016 (66,7 %), 2019 (50,0 %) und 2020 (75,0 %) machten Dienstantritte von Juniorprofessorinnen mindestens die Hälfte der Dienstantritte von Frauen auf Professuren aus.

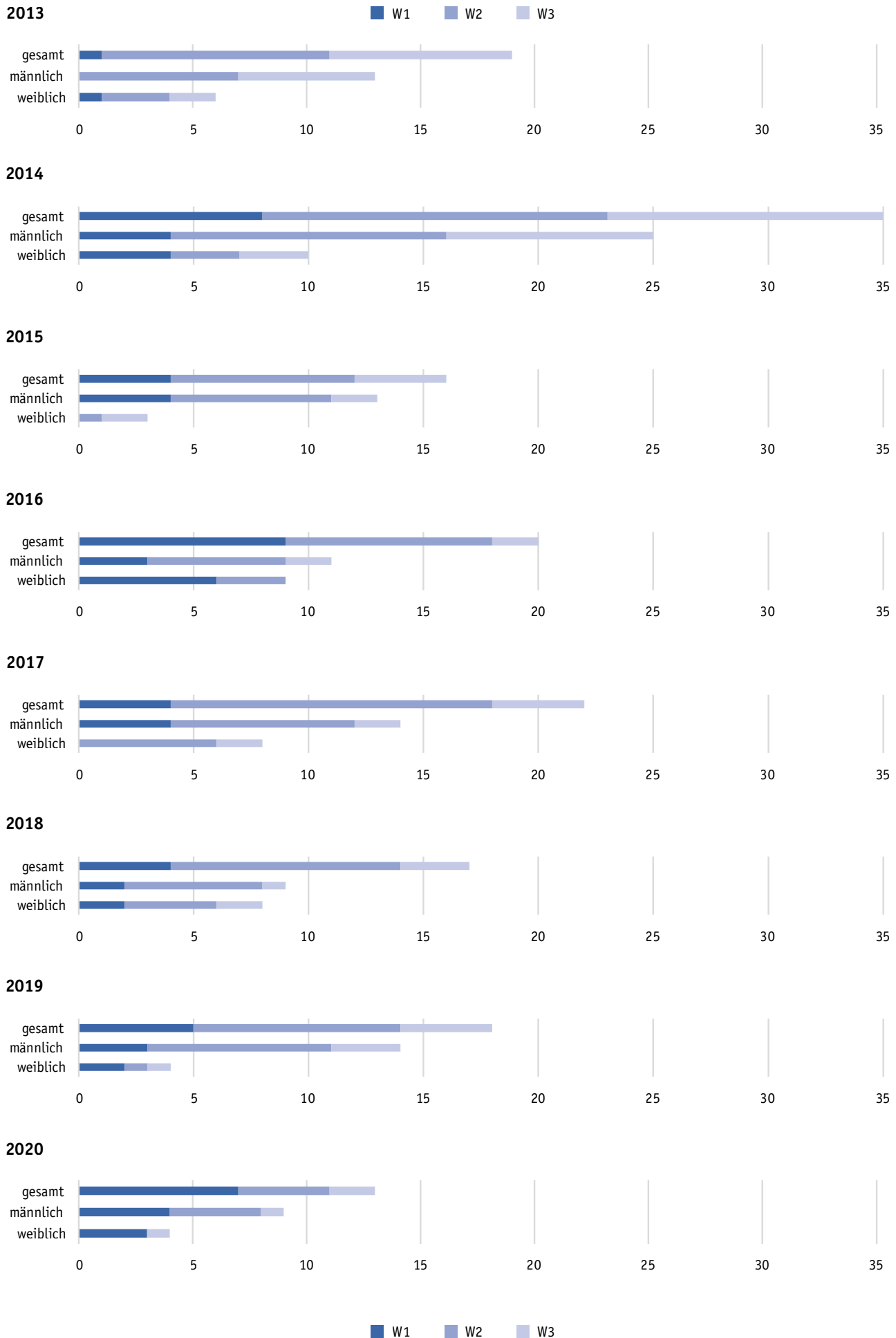


Abb. 26. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE (ohne UME) 01.01.2013 bis 31.12.2020:

Fakultäten

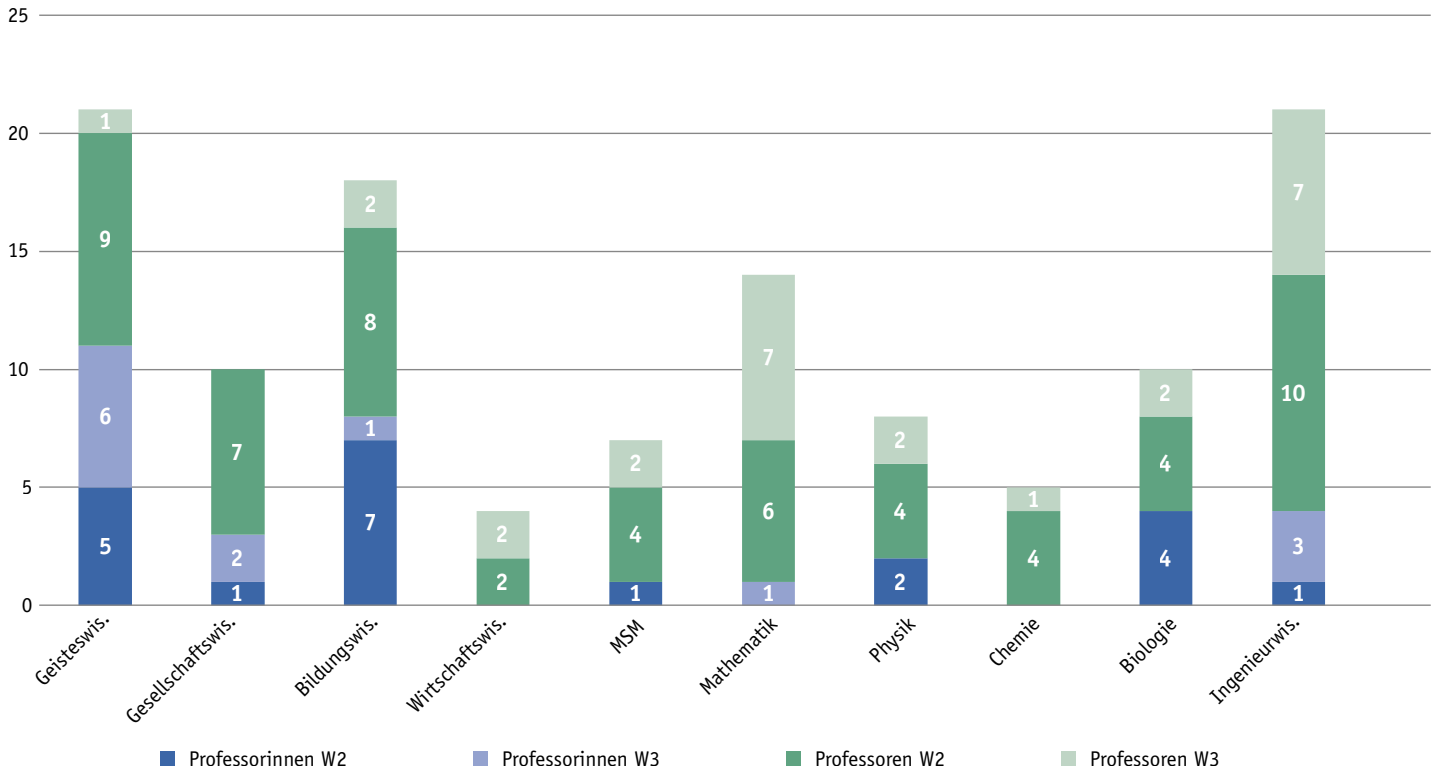


Abb. 27. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE (ohne UME) 01.01.2013 bis 31.12.2020:

Fakultäten

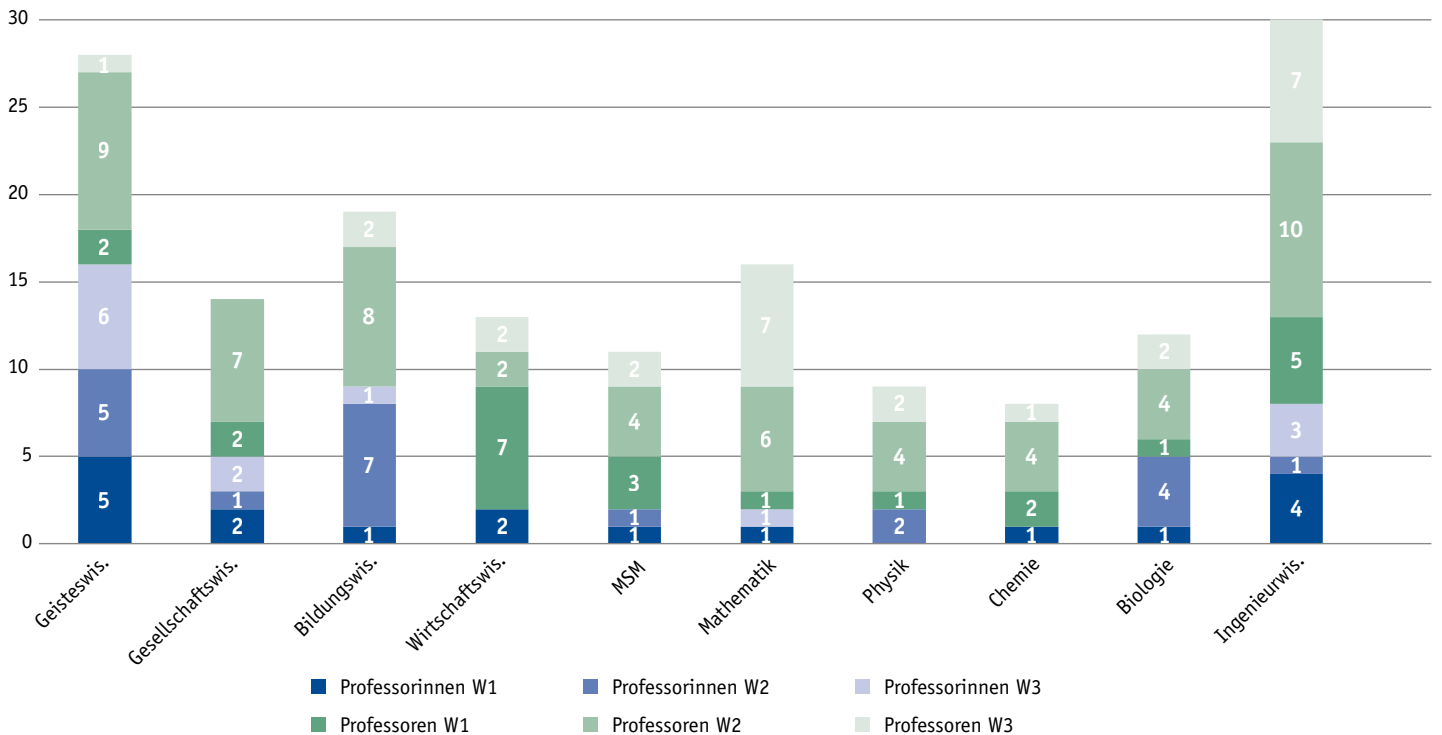


Abb. 28. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE 01.01.2013 bis 31.12.2020: Fakultäten

Jahr	Besoldungsstufen														
	W1			W2			W3			Alle (inkl. W1)			Alle (ohne W1)		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2013	1	1	100 %	10	3	30,0 %	8	2	25,0 %	19	6	31,6 %	18	5	27,8 %
2014	8	4	50,0 %	15	3	20,0 %	12	3	25,0 %	35	10	28,6 %	27	6	22,2 %
2015	4	(-)	(-)	8	1	12,5 %	4	2	50,0 %	16	3	18,8 %	12	3	25,0 %
2016	9	6	66,7 %	9	3	33,3 %	2	(-)	(-)	20	9	45,0 %	11	3	27,3 %
2017	4	(-)	(-)	14	6	42,9 %	4	2	50,0 %	22	8	36,4 %	18	8	44,4 %
2018	4	2	50,0 %	10	4	40,0 %	3	2	66,7 %	17	8	47,1 %	13	6	46,2 %
2019	5	2	40,0 %	9	1	11,1 %	4	1	25,0 %	18	4	22,2 %	13	2	15,4 %
2020	7	3	42,9 %	4	(-)	(-)	2	1	50,0 %	13	4	30,8 %	6	1	16,7 %
Gesamt	42	18	42,9 %	79	21	26,6 %	39	13	33,3 %	160	52	32,5 %	118	34	28,8 %

Tab. 39. Quelle: SG 4.1.

Die Dienstantritte von Professorinnen verteilen sich in den Fakultäten sehr unterschiedlich: Die Fakultät für Geisteswissenschaften verzeichnet als einzige Fakultät einen Frauenanteil von über fünfzig Prozent (57,1 %) der Dienstantritte auf Professuren. Auffällig ist, dass sich mehr als die Hälfte der Dienstantritte von W2- und W3-Professorinnen nur zwei Fakultäten zuordnen lassen: In den Fakultäten für Geisteswissenschaften (11) und für Bildungswissenschaften (8) traten mehr Professorinnen (insgesamt 19; 55,9 %) ihren Dienst an als in allen anderen acht Fakultäten zusammen (insgesamt 15; 44,1 %).

Unter den verbleibenden acht Fakultäten sind insbesondere die Fakultäten für Chemie und für Wirtschaftswissenschaften zu betrachten, in denen im Betrachtungszeitraum keine Frau ihren Dienst auf eine W2- oder W3-Professur angetreten hat. Während die weiblich besetzte Juniorprofessur in der Fakultät für Chemie über Tenure-Track verfügt (und folglich eine Dauerperspektive besteht), sind die beiden Juniorprofessorinnen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften nicht mit Tenure-Track ausgestattet – im Gegensatz zu fünf ihrer sieben männlichen W1-Kollegen in der Fakultät.

Dienstantritte UDE 01.01.2013 bis 31.12.2020:

Fächergruppen

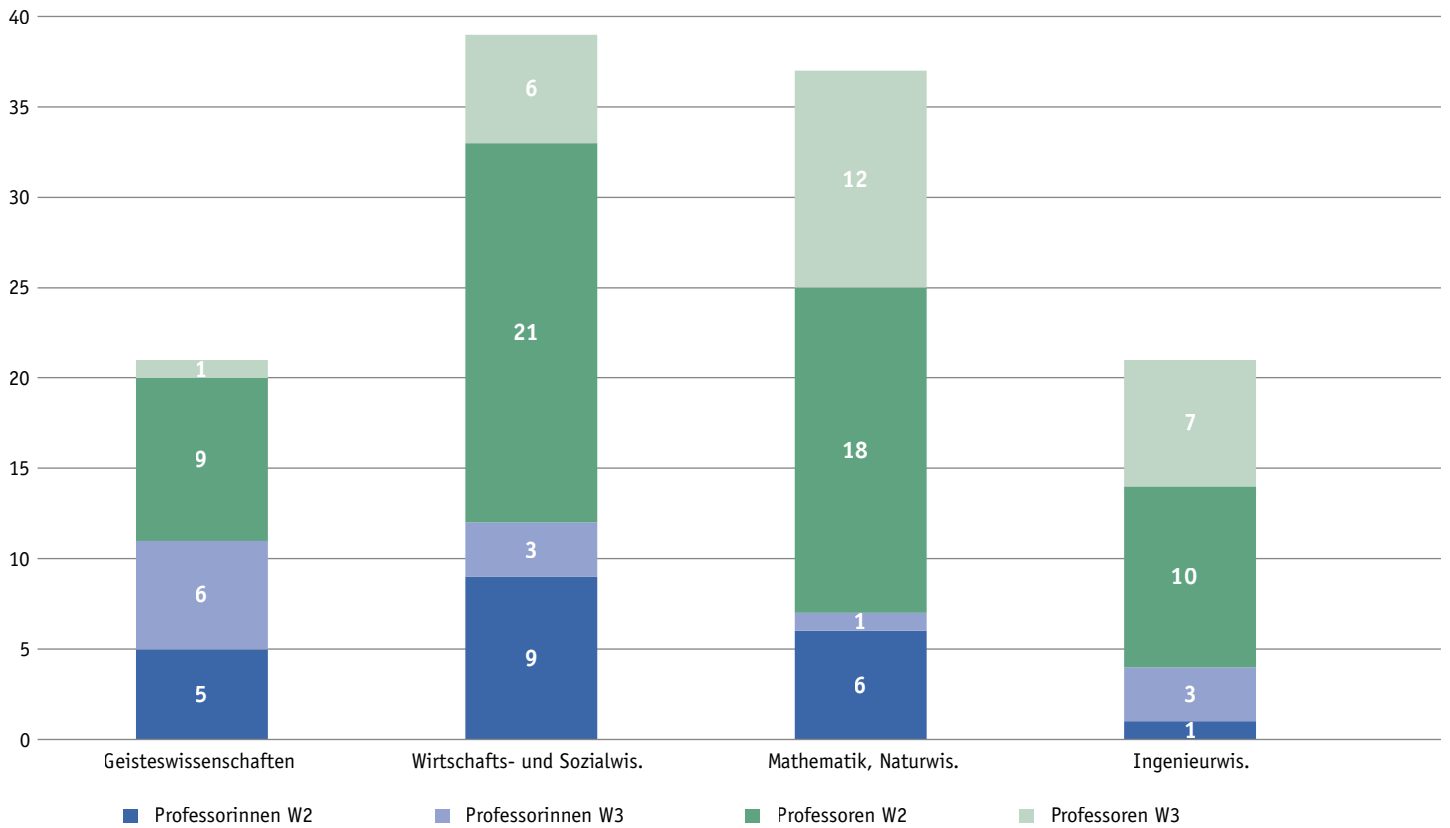


Abb. 29. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE 01.01.2013 bis 31.12.2020:

Fächergruppen

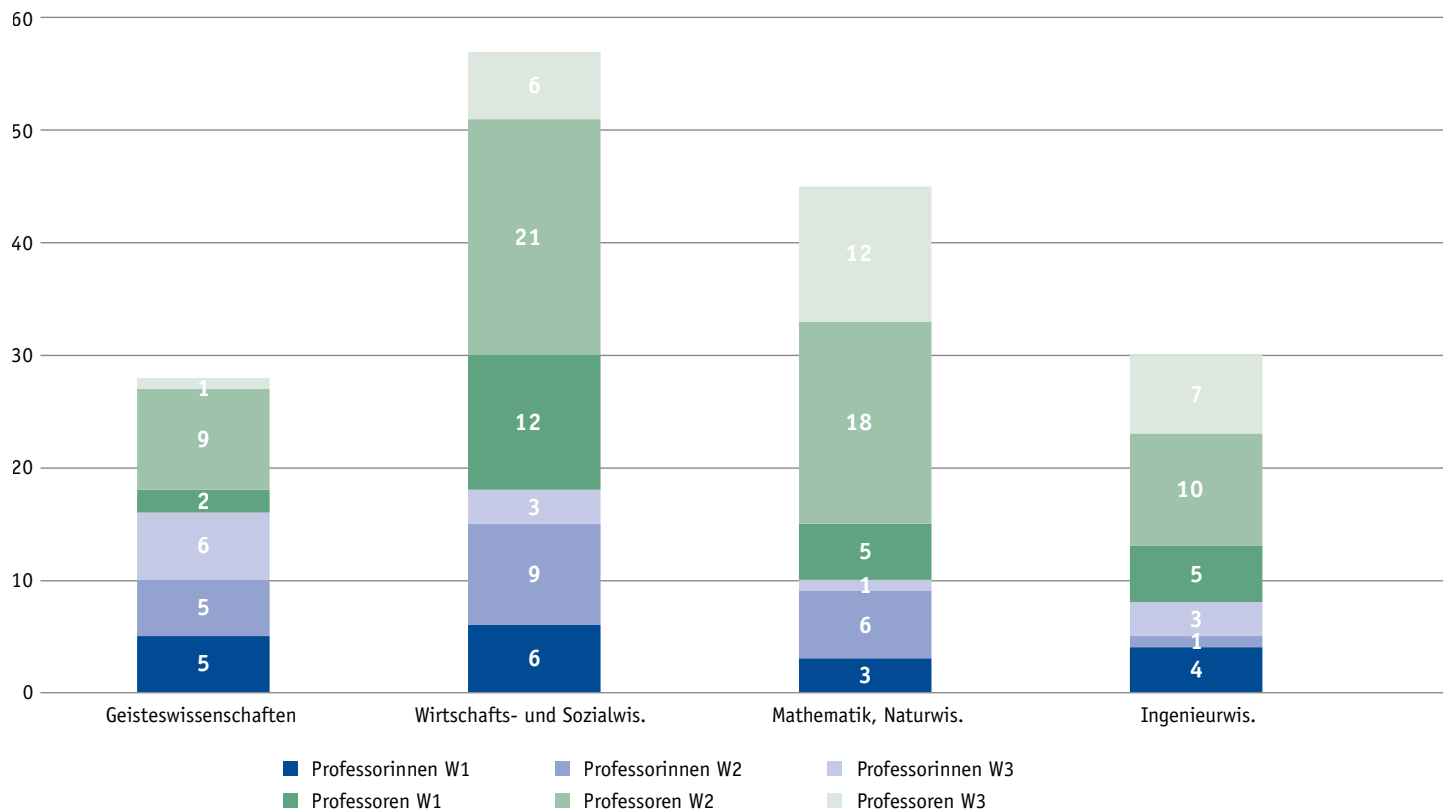


Abb. 30. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE 01.01.2013 bis 31.12.2020: Fächergruppen

Fächergruppe	Besoldungsstufen														
	W1			W2			W3			Alle (inkl. W1)			Alle (ohne W1)		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
GeiWi	7	5	71,4 %	14	5	35,7 %	7	6	85,7 %	28	16	57,1 %	21	11	52,4 %
Wi&So	18	6	33,3 %	30	9	30,0 %	9	3	33,3 %	57	18	31,6 %	39	12	30,8 %
M&NW	8	3	37,5 %	24	6	25,0 %	13	1	7,7 %	45	10	22,2 %	37	7	18,9 %
IngWi	9	4	44,4 %	11	1	9,1 %	10	3	30,0 %	30	8	26,7 %	21	4	19,0 %
Gesamt	42	18	42,9 %	79	21	26,6 %	39	13	33,3 %	160	52	32,5 %	118	34	28,8 %

Tab. 40. Quelle: SG 4.1.

Fächergruppen: Frauenanteil per annum

(destatis.de / IT.NRW)

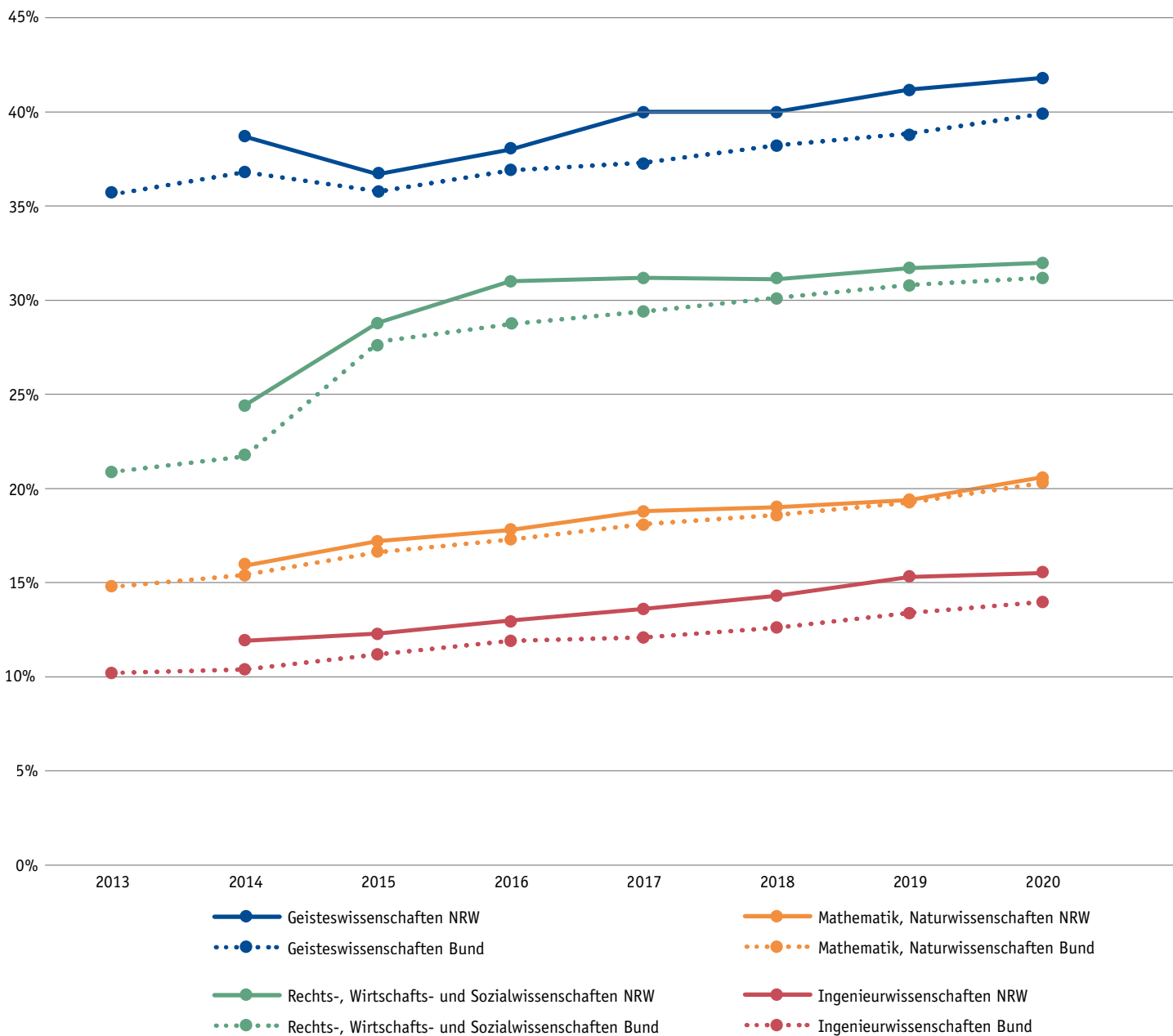


Abb. 31. Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung und Kultur Personal an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2013 bis 2020, Erscheinungsjahre 2014 bis 2021. Wiesbaden. IT.NRW: Statistische Berichte Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, Ausgaben der Jahre 2014 bis 2020, Erscheinungsjahre 2015 bis 2021. Düsseldorf.

Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren 2013 bis 2020¹⁷: Bund¹⁸

Jahr	Fächergruppe											
	Geisteswiss.			Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.			Mathematik, Naturwiss.			Ingenieurwiss.		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2013	5686	2024	35,6 %	4168	872	20,9 %	6660	984	14,8 %	2537	258	10,2 %
2014	5778	2125	36,8 %	4211	912	21,7 %	6691	1030	15,4 %	2557	265	10,4 %
2015	4260	1526	35,8 %	5899	1638	27,8 %	5629	937	16,6 %	3599	403	11,2 %
2016	4285	1580	36,9 %	5934	1702	28,7 %	5603	970	17,3 %	3604	430	11,9 %
2017	4323	1613	37,3 %	6047	1775	29,4 %	5633	1020	18,1 %	3619	437	12,1 %
2018	4320	1649	38,2 %	6088	1830	30,1 %	5637	1046	18,6 %	3623	456	12,6 %
2019	4339	1690	38,9 %	6123	1887	30,8 %	5654	1091	19,3 %	3670	493	13,4 %
2020	4322	1723	39,9 %	6192	1933	31,2 %	5719	1161	20,3 %	3715	521	14,0 %

Tab. 41. Quelle: Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

¹⁷ Bis 2014 wurde die Fächergruppe Geisteswissenschaften als Fächergruppe „Sprach- und Kulturwissenschaften“ gelistet. Ab 2015 wurden die Fachbereiche Psychologie und Erziehungswissenschaften aus der nun als Geisteswissenschaften benannten Fächergruppe ausgegliedert und der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zugewiesen. Zudem wird der Fachbereich Informatik seit 2015 der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften zugeordnet – bis 2014 wurde die Informatik der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zugerechnet.

¹⁸ Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung und Kultur Personal an Hochschulen 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013.

Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren 2013 bis 2020¹⁹: NRW²⁰

Jahr	Fächergruppe											
	Geisteswiss.			Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.			Mathematik, Naturwiss.			Ingenieurwiss.		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2014	1451	562	38,7 %	2448	597	24,4 %	1849	294	15,9 %	1828	217	11,9 %
2015	1005	369	36,7 %	3015	868	28,8 %	1446	248	17,2 %	2187	268	12,3 %
2016	1021	388	38,0 %	3113	964	31,0 %	1441	256	17,8 %	2181	284	13,0 %
2017	1037	415	40,0 %	3270	1021	31,2 %	1467	276	18,8 %	2217	301	13,6 %
2018	1067	427	40,0 %	3405	1059	31,1 %	1471	280	19,0 %	2235	319	14,3 %
2019	1063	438	41,2 %	3430	1087	31,7 %	1522	295	19,4 %	2197	336	15,3 %
2020	1050	439	41,8 %	3468	1109	32,0 %	1462	301	20,6 %	2300	356	15,5 %

Tab. 42. Quelle: Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

¹⁹ S. FN 18.

²⁰ IT.NRW: Statistische Berichte Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014.

Den UDE-Anteilen liegen die Dienstantritte zugrunde, während die Angaben zu Bund/Land auf den statistischen Frauen-

anteil auf den Professuren der jeweiligen Fächergruppe bezogen sind.

Dienstantritte UDE 2013-2020: Geisteswissenschaften

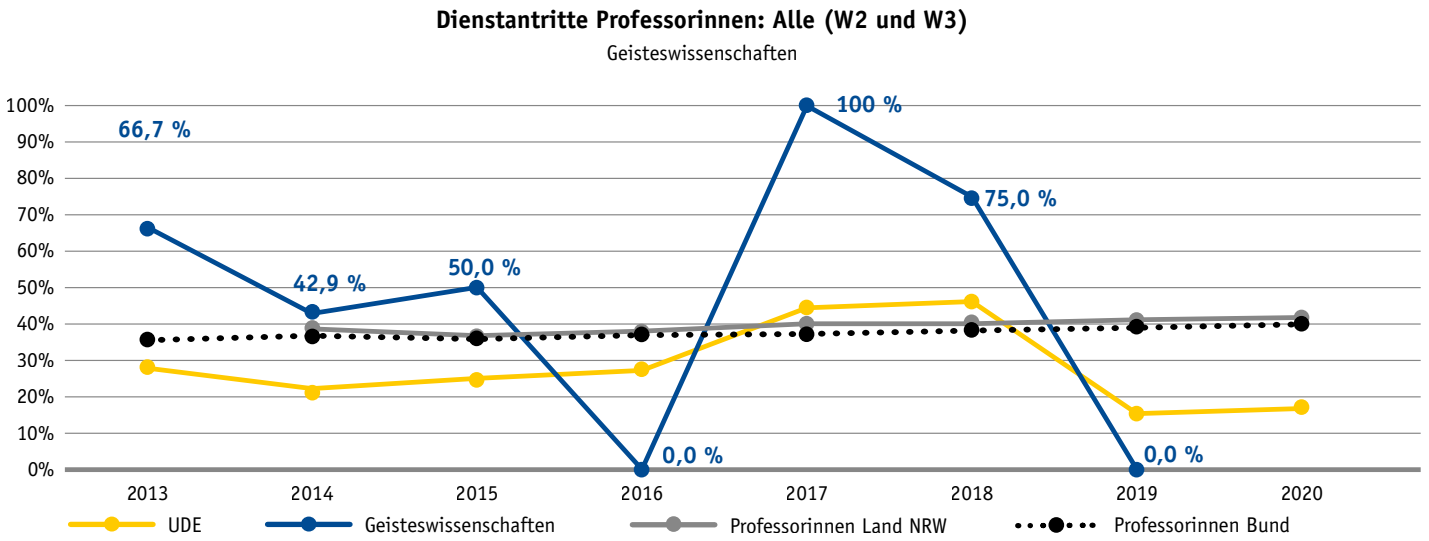


Abb. 32. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020. Graph „Geisteswissenschaften“ ist 2020 leer, da in diesem Jahr kein Dienstantritt auf eine geisteswissenschaftliche W2- oder W3-Professur an der UDE erfolgte.

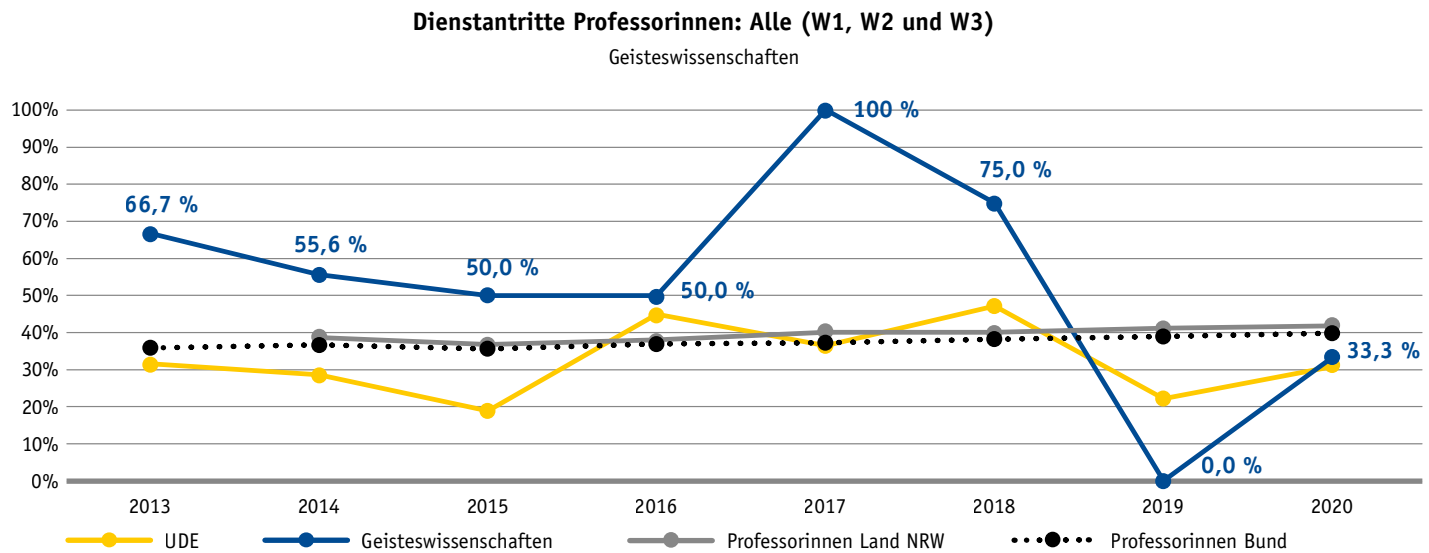


Abb. 33. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

Besoldungsstufen

Jahr	W1			W2			W3			Alle (inkl. W1)			Alle (ohne W1)		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2013	(-)	(-)	(-)	1	1	100 %	2	1	50,0 %	3	2	66,7 %	3	2	66,7 %
2014	2	2	100 %	5	1	20,0 %	2	2	100 %	9	5	44,4 %	7	3	42,9 %
2015	(-)	(-)	(-)	2	1	50,0 %	(-)	(-)	(-)	2	1	50,0 %	2	1	50,0 %
2016	2	2	100 %	2	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	4	2	50,0 %	2	(-)	(-)
2017	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	2	100 %	2	2	100 %	2	2	100 %
2018	(-)	(-)	(-)	3	2	66,7 %	1	1	100 %	4	3	75,0 %	4	3	75,0 %
2019	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	1	(-)	(-)
2020	3	1	33,3 %	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	3	1	33,3 %	(-)	(-)	(-)
Gesamt	7	5	71,4 %	14	5	35,7 %	7	6	85,7 %	28	16	57,1 %	21	11	52,4 %

Tab. 43. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE 2013-2020: Mathematik, Naturwissenschaften

Dienstantritte Professorinnen: Alle (W2 und W3)

Mathematik, Naturwissenschaften

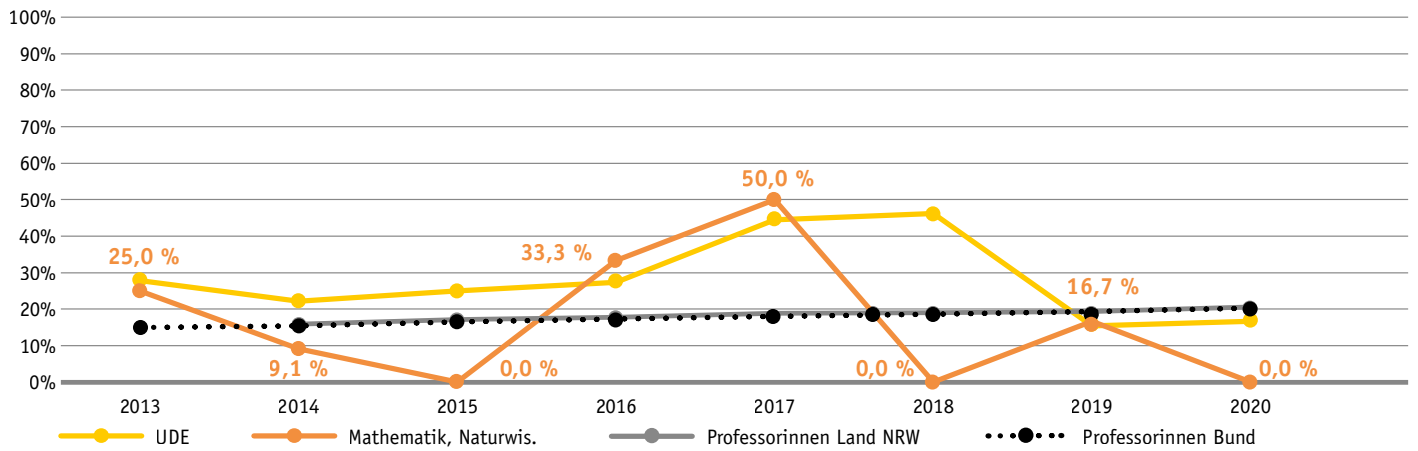


Abb. 34. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

Dienstantritte Professorinnen: Alle (W1, W2 und W3)

Mathematik, Naturwissenschaften

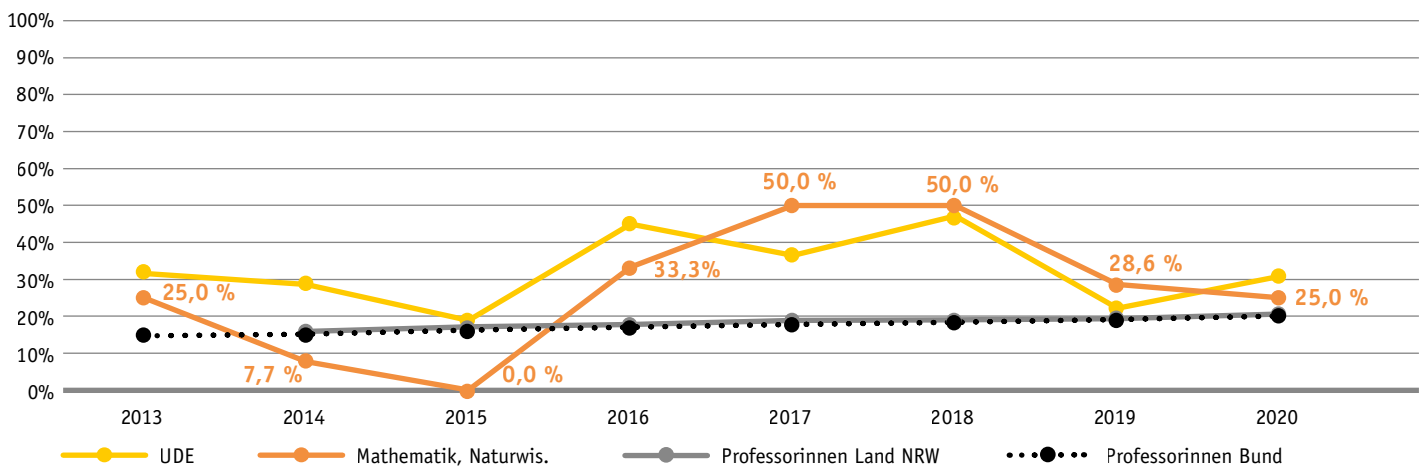


Abb. 35. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

Besoldungsstufen

Jahr	W1			W2			W3			Alle (inkl. W1)			Alle (ohne W1)		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2013	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	3	1	33,3 %	4	1	25,0 %	4	1	25,0 %
2014	2	(-)	(-)	5	1	20,0 %	6	(-)	(-)	13	1	7,7 %	11	1	9,1 %
2015	2	(-)	(-)	2	(-)	(-)	1	(-)	(-)	5	(-)	(-)	3	(-)	(-)
2016	(-)	(-)	(-)	4	2	50,0 %	2	(-)	(-)	6	2	33,3 %	6	2	33,3 %
2017	(-)	(-)	(-)	4	2	50,0 %	(-)	(-)	(-)	4	2	50,0 %	4	2	50,0 %
2018	1	1	100 %	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	1	50,0 %	1	(-)	(-)
2019	1	1	100 %	5	1	20,0 %	1	(-)	(-)	7	2	28,6 %	6	1	16,7 %
2020	2	1	50,0 %	2	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	4	1	25,0 %	2	(-)	(-)
Gesamt	8	3	37,5 %	24	6	25,0 %	13	1	7,7 %	45	10	22,2 %	37	7	18,9 %

Tab. 44. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE 2013-2020: Ingenieurwissenschaften

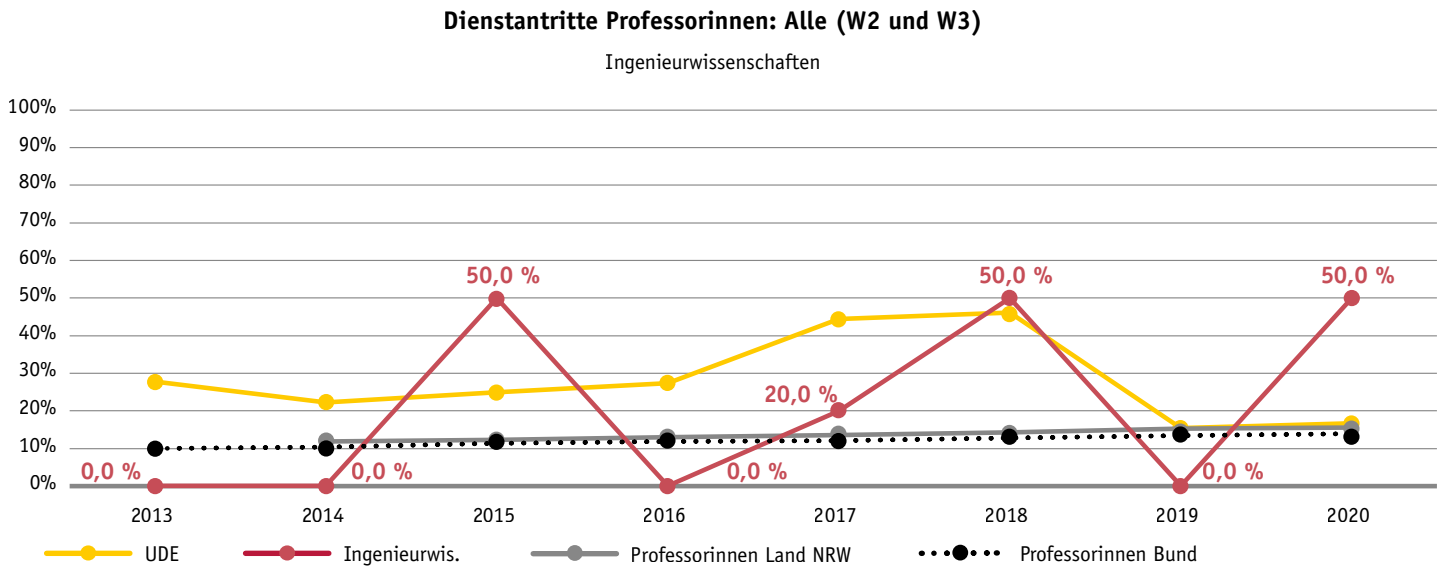


Abb. 36. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

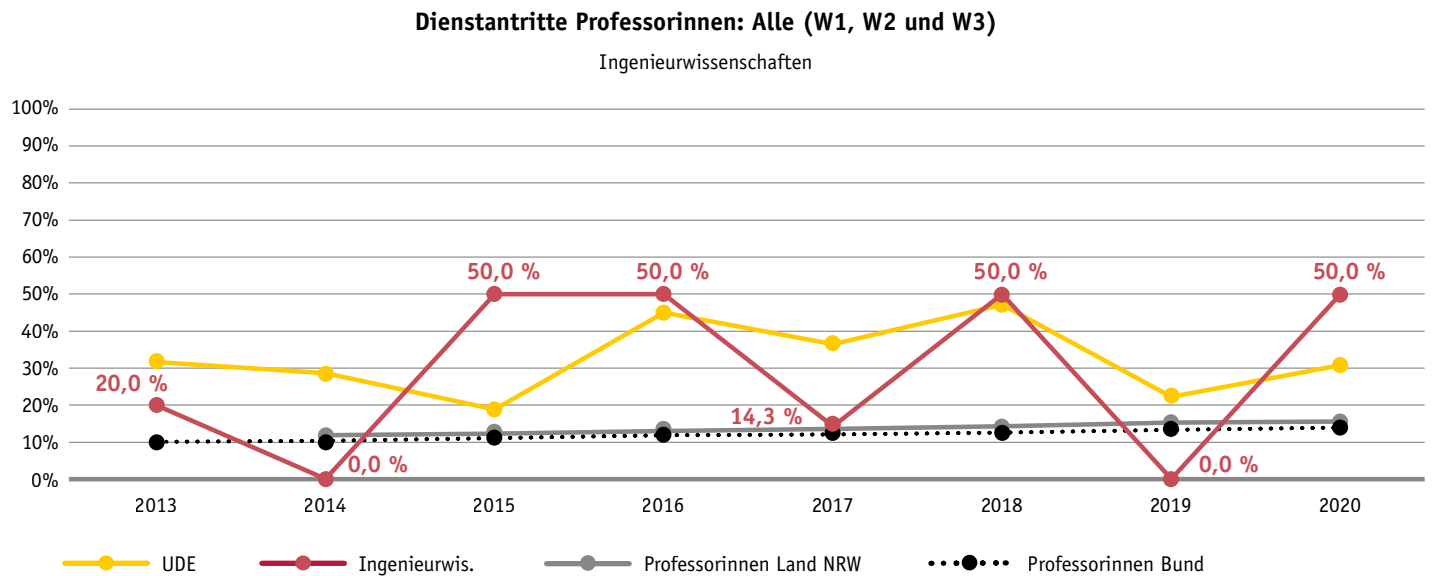


Abb. 37. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

Besoldungsstufen

Jahr	W1			W2			W3			Alle (inkl. W1)			Alle (ohne W1)		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2013	1	1	100 %	3	(-)	(-)	1	(-)	(-)	5	1	20,0 %	4	(-)	(-)
2014	1	(-)	(-)	1	(-)	(-)	2	(-)	(-)	4	(-)	(-)	3	(-)	(-)
2015	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	1	1	100 %	2	1	50,0 %	2	1	50,0 %
2016	1	1	100 %	1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	1	50,0 %	1	(-)	(-)
2017	2	(-)	(-)	3	1	33,3 %	2	(-)	(-)	7	1	14,3 %	5	1	20,0 %
2018	2	1	50,0 %	(-)	(-)	(-)	2	1	50,0 %	4	2	50,0 %	2	1	50,0 %
2019	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	1	(-)	(-)	2	(-)	(-)	2	(-)	(-)
2020	2	1	50,0 %	1	(-)	(-)	1	1	100 %	4	2	50,0 %	2	1	50,0 %
Gesamt	9	4	44,4 %	11	1	9,1 %	10	3	30,0 %	30	8	26,7 %	21	4	19,0 %

Tab. 45. Quelle: SG 4.1.

Dienstantritte UDE 2013-2020: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Dienstantritte Professorinnen: Alle (W2 und W3)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

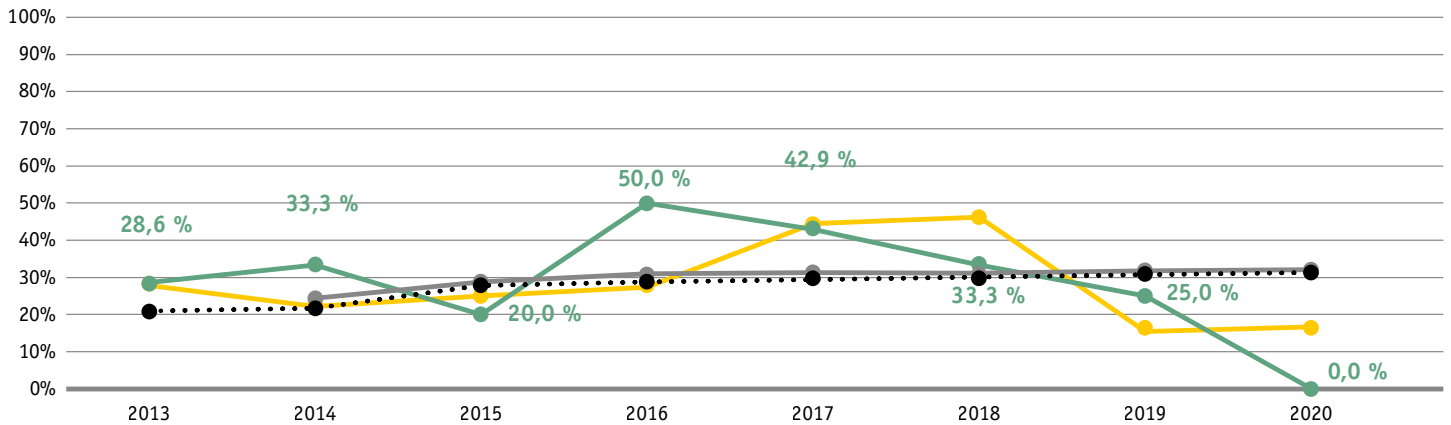


Abb. 38. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

Dienstantritte Professorinnen: Alle (W1,W2 und W3)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

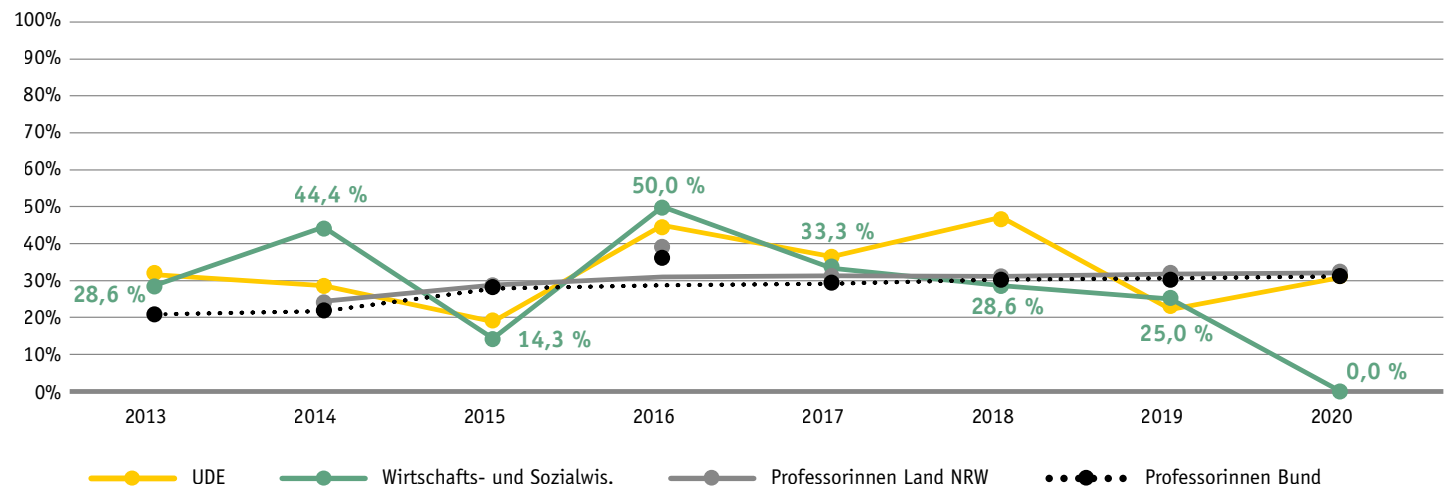


Abb. 39. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013-2020.

Besoldungsstufen

Jahr	W1			W2			W3			Alle (inkl. W1)			Alle (ohne W1)		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2013	(-)	(-)	(-)	5	2	40,0 %	2	(-)	(-)	7	2	28,6 %	7	2	28,6 %
2014	3	2	66,7 %	4	1	25,0 %	2	1	50,0 %	9	4	44,4 %	6	2	33,3 %
2015	2	(-)	(-)	3	(-)	(-)	2	1	50,0 %	7	1	14,3 %	5	1	20,0 %
2016	6	3	50,0 %	2	1	50,0 %	(-)	(-)	(-)	8	4	50,0 %	2	1	50,0 %
2017	2	(-)	100 %	7	3	42,9 %	(-)	(-)	(-)	9	3	33,3 %	7	3	42,9 %
2018	1	(-)	(-)	6	2	33,3 %	(-)	(-)	(-)	7	2	28,6 %	6	2	33,3 %
2019	4	1	25,0 %	2	(-)	(-)	2	1	50,0 %	8	2	25,0 %	4	1	25,0 %
2020	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	1	(-)	(-)	2	(-)	(-)	2	(-)	(-)
Gesamt	18	6	33,3 %	30	9	30,0 %	9	3	33,3 %	57	18	31,6 %	39	12	30,8 %

Tab. 46. Quelle: SG 4.1.

Die Fächergruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist insofern ein Sonderfall, als dass der Frauenanteil hier unter Berücksichtigung der W1-Professuren nicht steigt, sondern

merklich abfällt. Ursächlich hierfür ist v. a. der hohe Anteil männlich besetzter Juniorprofessuren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.

2.1.4 Professurvertretungen

Professurvertretungen (VZÄ)

30.06.2018			30.06.2021		
w	m	w %	w	m	w %
6	7,67	43,9 %	11,75	7	62,6 %

Tab. 47. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Bei den Professurvertretungen überschreitet der Frauenanteil zum Stichtag 2021 mit 62,6 % deutlich die 50-Prozent-Marke; im Berichtszeitraum ist hier ein Zuwachs von 18,7 Prozentpunkten zu verzeichnen. Die Berechnung erfolgt hier in Voll-

zeitäquivalenten, da es unter den Professurvertretungen auch anteilige gibt, die nicht hundert Prozent des tatsächlichen Stellenumfangs erfüllen.

Professurvertretungen 2021 nach Fakultäten (VZÄ)

Fakultät für	w	m	w %
GeiWi	6	3	66,7 %
GesWi	3	(-)	100 %
BiWi	3,75	3	55,6 %
WiWi	(-)	(-)	(-)
MSM/BWL	(-)	(-)	(-)
Mathe	(-)	(-)	(-)
Physik	(-)	(-)	(-)
Chemie	(-)	1	(-)
Biologie	(-)	(-)	(-)
IngWi	1	1	50 %
Medizin	(-)	1	(-)
Gesamt	13,75	9	60,4 %

Tab. 48. Quelle: HISinONE BI (Stichtag 30.06.2021).

Die Professurvertretungen werden mit dem vorliegenden Rahmenplan erstmalig in Fakultäten aufgefächert. Zum Stichtag 2021 gibt es insgesamt 22,75 Professurvertretungen, der Frauenanteil liegt hier bei 60,4 %. In den Gesellschaftswissenschaften gibt es drei Professurvertretungen, alle mit einer Frau besetzt – entsprechend liegt der Frauenanteil bei 100 %. Einen überrepräsentativen Frauenanteil erreichen die Geisteswissenschaften mit 66,7 % – hier sind sechs der neun Vertretungsprofessuren mit Frauen besetzt. Die Bildungswissenschaften liegen

mit 55,6 % etwas über der 50-Prozent-Marke – vier von sieben Professuren werden von einer Frau vertreten. In den Ingenieurwissenschaften gibt es zwei Vertretungsprofessuren, davon je eine mit einer Frau und mit einem Mann besetzt. In der Chemie, der Biologie und der Medizin liegt der Frauenanteil bei 0,0 % – in allen drei Fakultäten gibt es nur eine Vertretungsprofessur, die je mit einem Mann besetzt ist. In den verbleibenden vier Fakultäten gibt es in 2021 keine Vertretungsprofessur.

2.1.5 Qualifizierungswege: Habilitationen

Abaeschlossene Habilitationen (UDE – NRW – Bund)

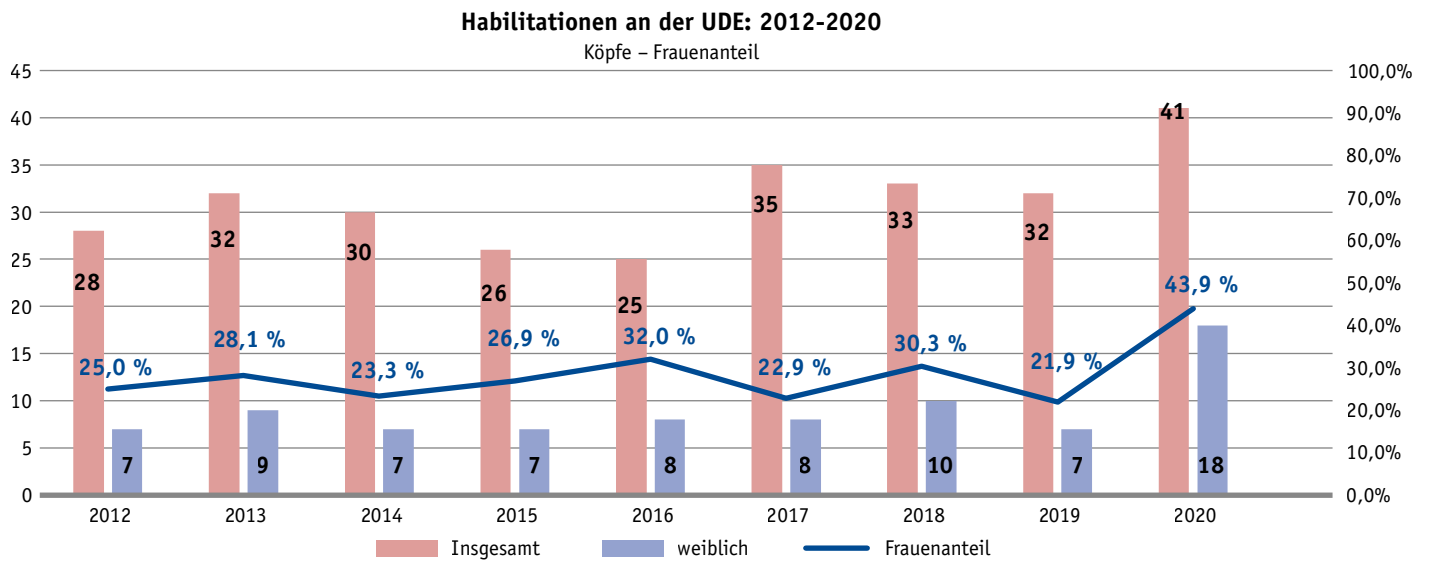


Abb. 40. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2012-2020.

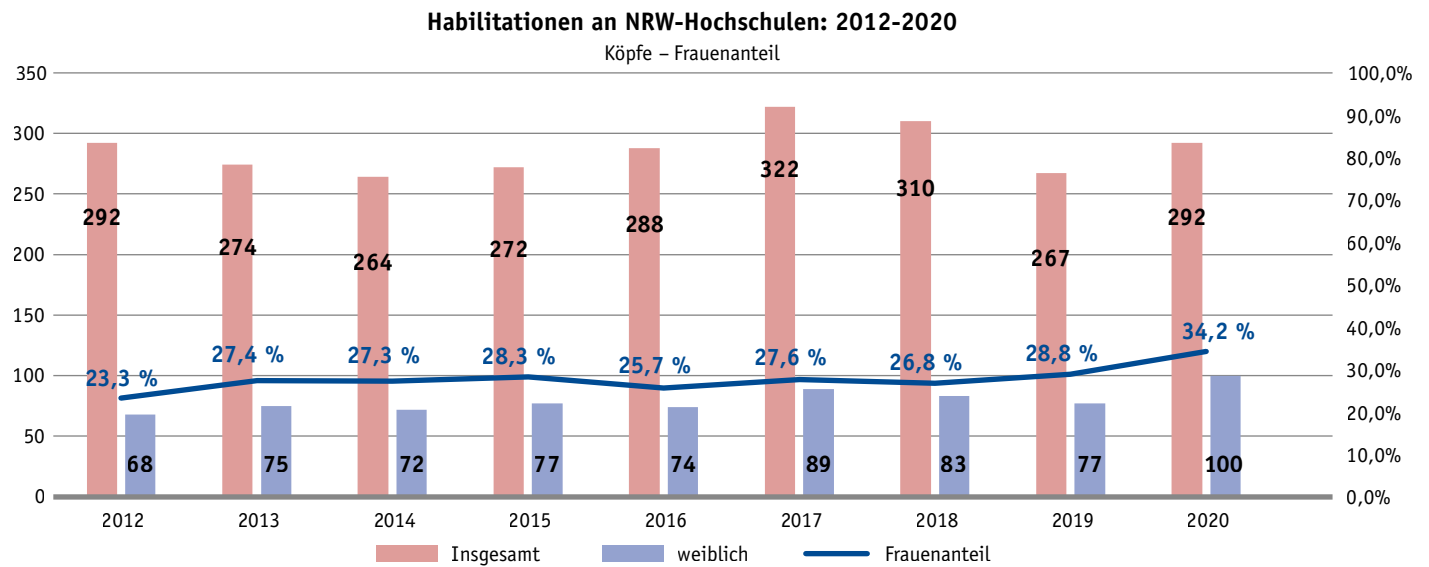


Abb. 41. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2012-2020.

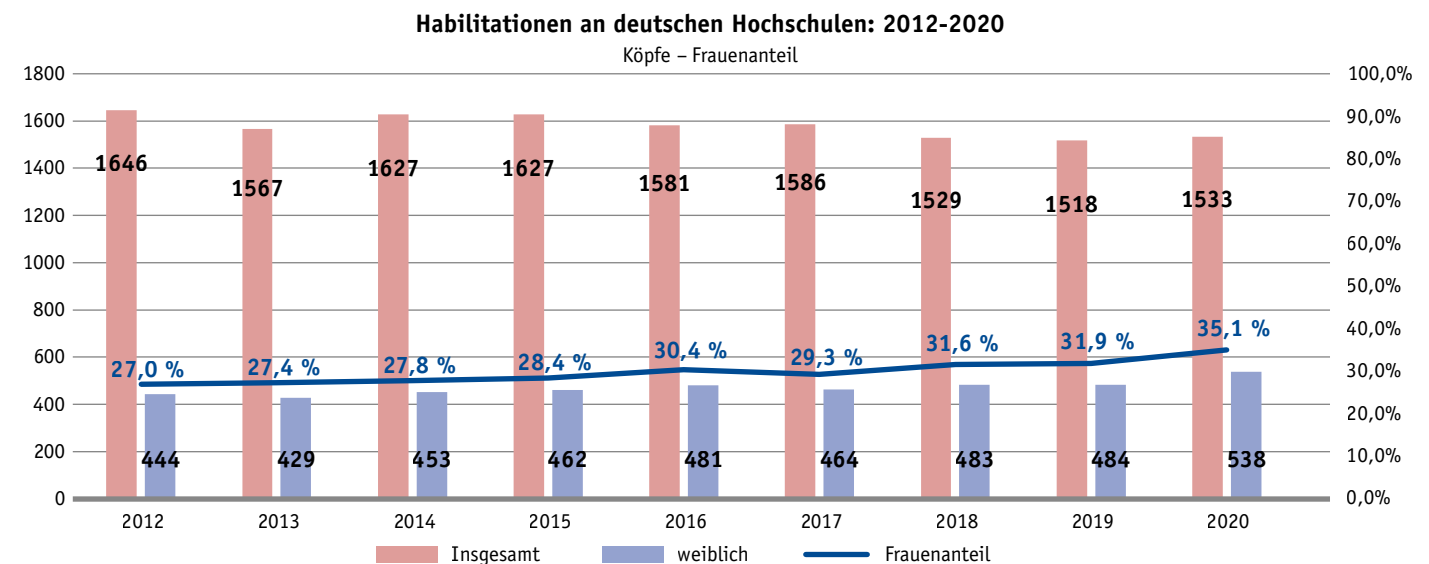


Abb. 42. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2012-2020.

Jahr	UDE			NRW			Bund		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2012	28	7	25,0 %	292	68	23,3 %	1646	444	27,0 %
(Medizin)	(20)	(5)	(25,0 %)	(172)	(41)	(23,8 %)	(847)	(216)	(25,5 %)
2013	32	9	28,1 %	274	75	27,4 %	1567	429	27,4 %
(Medizin)	(24)	(8)	(33,3 %)	(146)	(42)	(28,8 %)	(789)	(198)	(25,1 %)
2014	30	7	23,3 %	264	72	27,3 %	1627	453	27,8 %
(Medizin)	(22)	(3)	(13,6 %)	(137)	(30)	(21,9 %)	(828)	(206)	(24,9 %)
2015	26	7	26,9 %	272	77	28,3 %	1627	462	28,4 %
(Medizin)	(17)	(5)	(29,4 %)	(133)	(37)	(27,8 %)	(796)	(225)	(28,3 %)
2016	25	8	32,0 %	288	74	25,7 %	1581	481	30,4 %
(Medizin)	(17)	(3)	(17,6 %)	(159)	(27)	(17,0 %)	(802)	(206)	(25,7 %)
2017	35	8	22,9 %	322	89	27,6 %	1586	464	29,3 %
(Medizin)	(26)	(6)	(23,1 %)	(176)	(45)	(27,8 %)	(779)	(211)	(27,1 %)
2018	33	10	30,3 %	310	83	26,8 %	1529	483	31,6 %
(Medizin)	(26)	(9)	(34,6 %)	(178)	(42)	(23,6 %)	(778)	(237)	(30,5 %)
2019	32	7	21,9 %	267	77	28,8 %	1518	484	31,9 %
(Medizin)	(22)	(7)	(31,8 %)	(136)	(40)	(29,4 %)	(797)	(255)	(32,0 %)
2020	41	18	43,9 %	292	100	34,2 %	1533	538	35,1 %
(Medizin)	(32)	(16)	(50,0 %)	(174)	(61)	(35,1 %)	(847)	(275)	(32,5 %)

Tab. 49. Quelle: HISinONE BI (Stichtag Tabelle 30.06.2021) Die Zahlen in Klammern sind die Habilitationen der Medizinischen Fakultät. Quelle: © IT.NRW, Düsseldorf, Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>.

Die Habilitationen in der Medizin werden hier gesondert ausgewiesen, um zu zeigen, dass sich die Zahl der Habilitation an der UDE (ohne UME) im einstelligen Bereich befinden. Nur

im Jahr 2019 hat es zehn Habilitationen (ohne UME) gegeben, davon keine von einer Frau.

Abgeschlossene Habilitationen (UME – NRW – Bund)

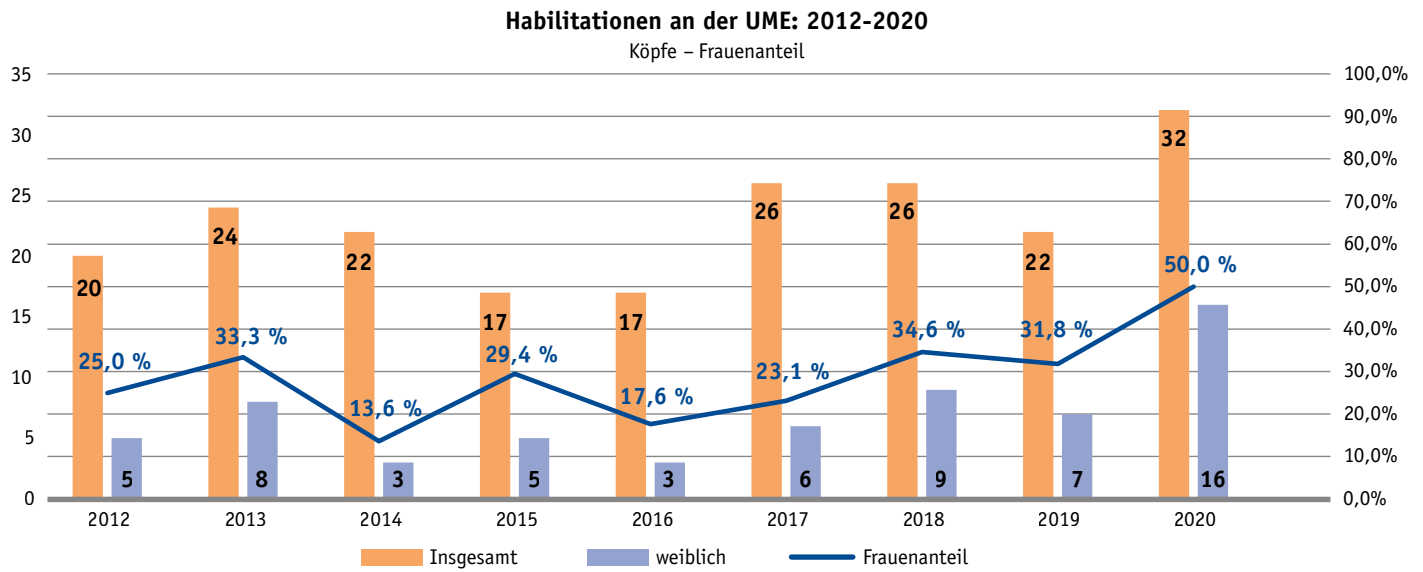


Abb. 43. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2012-2020.

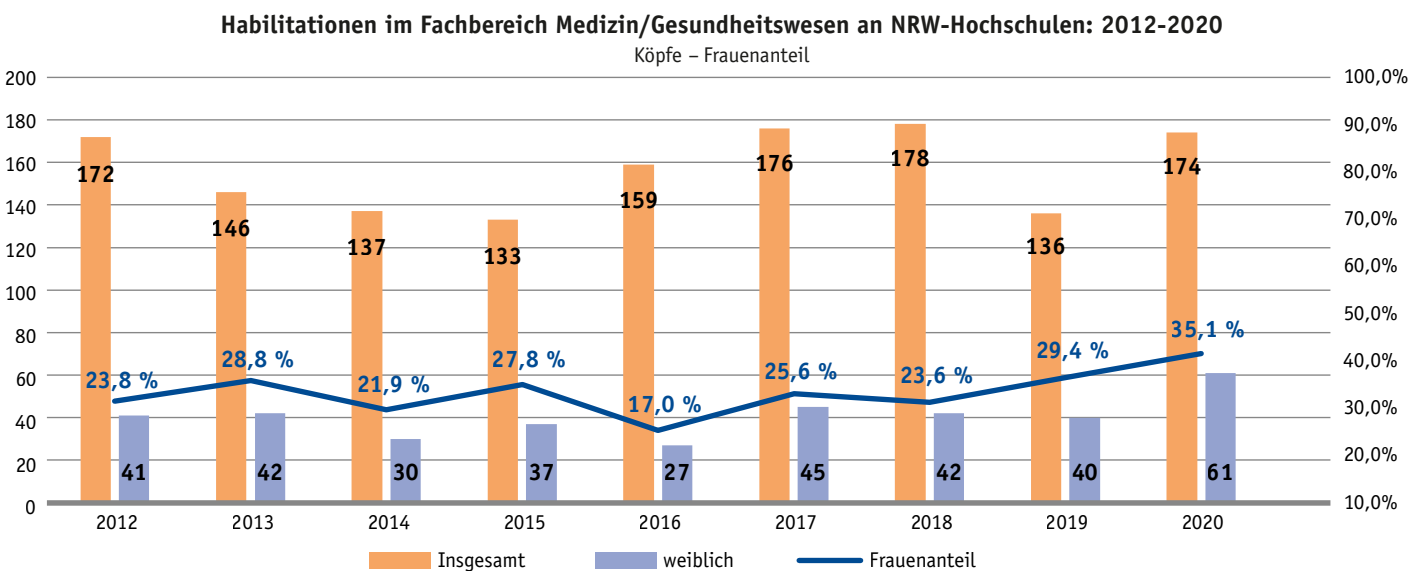


Abb. 44. Quelle: SG 4.1. Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2012-2020.

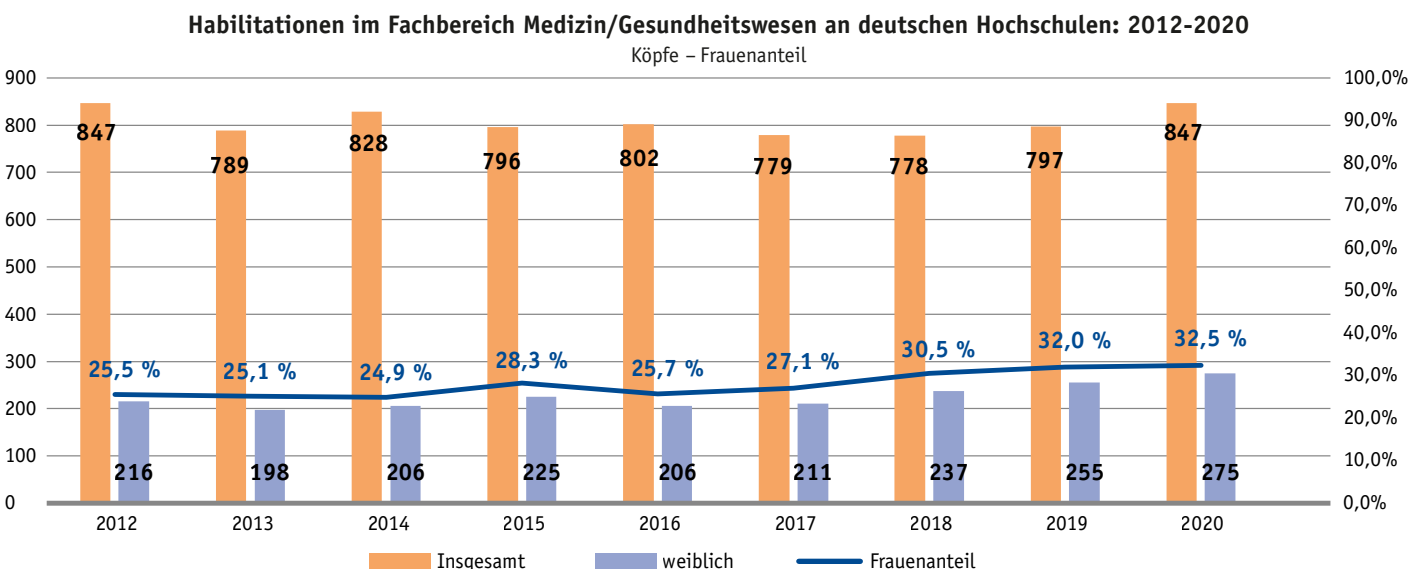


Abb. 45. Quelle: SG 4.1 Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2012-2020.

Jahr	UME			NRW			Bund		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
2012	20	5	25,0 %	172	41	23,8 %	847	216	25,5 %
2013	24	8	33,3 %	146	42	28,8 %	789	198	25,1 %
2014	22	3	13,6 %	137	30	21,9 %	828	206	24,9 %
2015	17	5	29,4 %	133	37	27,8 %	796	225	28,3 %
2016	17	3	17,6 %	159	27	17,0 %	802	206	25,7 %
2017	26	6	23,1 %	176	45	25,6 %	779	211	27,1 %
2018	26	9	34,6 %	178	42	23,6 %	778	237	30,5 %
2019	22	7	31,8 %	136	40	29,4 %	797	255	32,0 %
2020	32	16	50,0 %	174	61	35,1 %	847	275	32,5 %

Tab. 50. Quelle: HISinONE BI (Stichtag Tabelle 30.06.2021). Quelle: © IT.NRW, Düsseldorf, Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>

Abgeschlossene Habilitationen nach Fakultäten

	2018			2019			2020		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
GeiWi	0	0	0,0 %	3	0	0,0 %	2	1	50,0 %
GesWi	0	0	0,0 %	1	0	0,0 %	3	1	33,3 %
BiWi	2	1	50,0 %	2	0	0,0 %	0	0	0,0 %
WiWi	1	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
MSM	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Mathematik	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	3	0	0,0 %
Physik	2	0	0,0 %	1	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Chemie	1	0	0,0 %	0	0	0,0 %	1	0	0,0 %
Biologie	1	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
IngWi	0	0	0,0 %	1	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Gesamt (ohne Medizin)	7	1	14,2 %	10	0	0,0 %	9	2	22,2 %
Medizin	26	9	34,6 %	22	7	31,8 %	32	16	50,0 %
Gesamt (mit Medizin)	33	10	30,3 %	32	7	21,8 %	41	18	43,9 %

Tab. 51. Quelle: SG 6.1.

Im Laufe der letzten beiden Jahrzehnte ist die Anzahl an Habilitationen in den nicht-medizinischen Fächern bundes- und landesweit zurückgegangen. Dies lässt sich auf die Entwicklung alternativer Qualifizierungswege in der Post-Doc-Phase (Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung) zurückführen.²¹ Bundes- und landesweit ist in diesem Zusammenhang zu beobachten, dass die Zahlen der Habilitationen Schwankungen unterliegen. Die Entwicklung der Qualifikationswege ist im Wandel begriffen – die Bedeutung der Habilitation als Qualifikationsweg zur Professur verliert in bestimmten fachspezifischen Kontexten an Bedeutung. Hierdurch sind allgemeine Interpretationsansätze nur bedingt zielführend. Es bleibt abzuwarten, ob sich der An-

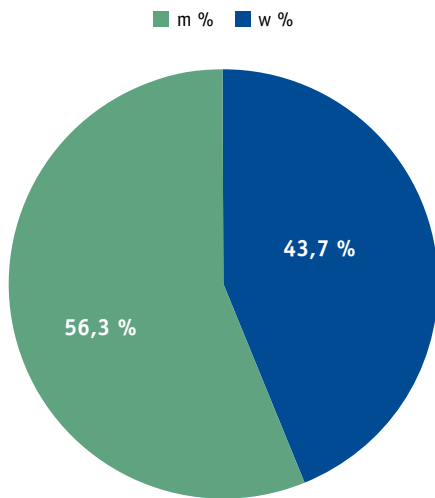
stieg weiblicher Habilitationen in der Medizin weiter verstetigt und damit auch als Zeichen gewertet werden kann, dass die umfassenden Bemühungen der Medizinischen Fakultät in Form von Förderprogrammen wie MediMent 1:1, MediMent-Peer, Josepha und Charlotte von Siebold Habilitandinnen-Förderprogramm, Stipendium „Willkommen zurück- Starthilfe“ für Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit und das DFG geförderte UMEA Programm Clinician Scientist erfolgreich sind.

Das im vorangehenden Rahmenplan gesteckte Ziel der Steigerung der Frauenanteile bei den Habilitationen auf mindestens durchschnittlich 35,0 % wurde nicht erreicht. Auch wenn der Wert für 2020 bei 43,9 % liegt, ergibt der Mittelwert der letzten drei Jahre 32,0 %.

²¹ Das Programm HISinONE BI ermöglicht keine gesonderte Datendarstellung von Post-Doc-Stellen; hier bieten Gleichstellungspläne der Fakultäten genauere Informationen.

2.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende und weiteres wissenschaftliches Personal

Universitäten (NRW)
wissenschaftlich künstlerisches Personal 2019



UDE
wissenschaftlich künstlerisches Personal 2019

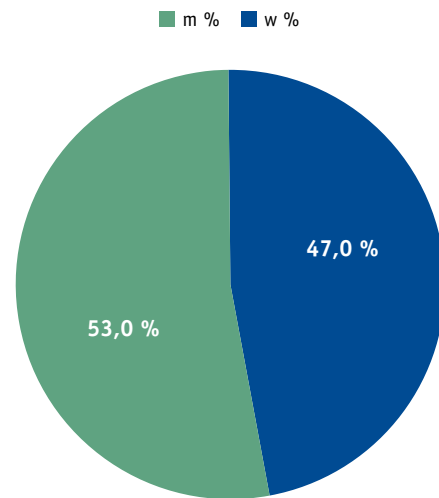


Abb. 46. Quelle: © IT.NRW, Düsseldorf, Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>. Das Jahr 2019 ist der aktuellste Zeitpunkt, der sich über das Statistikportal zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Rahmenplans abrufen lässt.

Wissenschaftliches Personal (Beamt*innen, Tarifbeschäftigte, WHK) (VZÄ)

Bezeichnung	30.06.2018			30.06.2021		
	w	m	w %	w	m	w %
Beamt*innen, unbefristet	49,5	112,6	30,5 %	61,41	115,59	34,7 %
Beamt*innen, befristet	25,2	42	37,6 %	12	32,69	26,9 %
Tarifbeschäftigte, unbefristet	302,4	368,5	45,1 %	368,68	421,37	46,7 %
Tarifbeschäftigte, befristet	1039,2	1263,4	45,1 %	1114,46	1346,01	45,3 %
Gesamt	1416,3	1786,5	44,2 %	1556,55	1915,66	44,8 %

Tab. 52. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Zusammengenommen verzeichnen die Beschäftigungsgruppen des wissenschaftlichen Mittelbaus einen Zuwachs des Frauenanteils um 0,6 Prozentpunkte von 2018 zu 2021. Bei den Beamt*innen liegt der Frauenanteil insgesamt noch weit unter der 50-Prozent-Marke; allerdings zeigt sich hier bei den unbefristeten Stellen ein Anstieg um 4,2 Prozentpunkte, während die befristeten Stellen um 10,7 Prozentpunkte absinken.

Bei den Tarifbeschäftigten liegt insgesamt eine leichte Erhöhung des Frauenanteils vor, er steigt bei den unbefristeten Stellen um 1,6 Prozentpunkte und bei den befristeten um 0,2 Prozentpunkte.

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Bezeichnung	30.06.2018			30.06.2021		
	w	m	w %	w	m	w %
Vollzeitbeschäftigte, unbefristet	264	431	38,0 %	257	369	41,1 %
Teilzeitbeschäftigte, unbefristet	142	65	68,6 %	178	68	72,4 %
Vollzeitbeschäftigte, befristet	650	1004	39,3 %	700	1026	40,6 %
Teilzeitbeschäftigte, befristet	680	520	56,7 %	666	515	56,4 %
Gesamt	1736	2020	46,2 %	1801	1978	47,7 %

Tab. 53. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Tabelle 53 unterteilt die Tarifbeschäftigten nach Teil- und Vollzeitstellen. Wie schon in den Vorjahren bestätigt diese Übersicht einmal mehr, dass Frauen überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt sind. Insbesondere bei den unbefristeten Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil mit 72,4 % weit über der 50-Prozent-Marke. Bei den befristeten Teilzeitbeschäftigten hält sich der Frauenanteil mit 56,7 % in 2018 und 56,4 % in 2021 auf etwa gleichem Niveau. Einen geringfügigen Anstieg erfährt der Frauenanteil sowohl der befristeten Vollzeitbeschäftigten (Zuwachs 1,2 Prozentpunkte) als auch der unbefristeten Vollzeitbeschäftigten (Zuwachs 3 Prozentpunkte) im Berichts-

zeitraum, dennoch bleiben Frauen bei den Vollzeitstellen bis 2021 unterrepräsentiert.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Unter den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten im Mittelbau (s. Tabelle 53) befinden sich auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Da die vorliegenden Daten eine Einordnung nach Stellentyp nicht zulassen, kann zu dieser Gruppe im Zentralen Rahmenplan nicht berichtet werden. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten betrachten die Lehrkräfte für besondere Aufgaben jedoch gesondert.

2.3 Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	30.06.2018			30.06.2021		
	w	m	w %	w	m	w %
Lehrbeauftragte	284	280	50,4 %	238	265	47,3 %

Tab. 54. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Das Hochschulgesetz sieht im § 43 vor, dass Hochschulen für nicht durch hauptberufliche Lehrkräfte abgedeckten Lehrbedarf Lehraufträge vergeben können. Lehrbeauftragte nehmen ihre Lehraufgaben selbständig wahr und stehen damit in keinem Dienstverhältnis der UDE. Wie bereits im vorangehenden Rahmenplan konstatiert, nimmt die Anzahl der Lehraufträge seit 2012 beständig ab; diese Tendenz zeigt sich nun bis 2021 fortgeführt. Die Ursache führt auf veränderte Vergabekriterien zurück: Im Oktober 2017 ist eine Neufassung der Richtlinien

für die Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen in Kraft getreten, die vor allem die Verhinderung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an der Hochschule und die Durchführung curricularer Lehre grundsätzlich und vorrangig über an der Hochschule verfügbares Personal regelt. Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten bewegt sich seit 2016 um die 50-Prozent-Marke.

2.4 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bis zum Bachelor-Abschluss ist die Beschäftigung von Studierenden als studentische Hilfskraft (SHK) möglich, nach dem Bachelor als wissenschaftliche Hilfskraft (WHF). Das Beschäftigungsverhältnis wird gem. § 6 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZVG) bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Jahren befristet.

Der Arbeitsvertrag einer nach § 6 WissZVG befristeten wissenschaftlichen Hilfskraft (WHK) endet mit Bestehen der Masterprüfung. Da eine Beschäftigung als WHK nach dem Masterabschluss allenfalls in einem Projekt möglich ist, nimmt die Zahl der WHKs ab.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Stundenumfang	30.06.2018			30.06.2021		
	w	m	w %	w	m	w %
SHK	344,6	383,4	47,3 %	252,29	260,32	49,2 %
WHF	200,12	197,1	50,3 %	241,69	212,09	53,2 %
WHK	12,48	6,47	65,8 %	10,62	7,36	59,0 %
Gesamt	557,2	586,97	54,52 %	504,6	497,7	53,8 %

Tab. 55. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Studentische Hilfskräfte (SHK) nach Stunden

Stundenumfang	30.06.2018			30.06.2021		
	w	m	w %	w	m	w %
SHK < 9h	120,47	113,19	51,5 %	82,72	75,46	52,2 %
SHK 9-15h	150,02	165,65	47,5 %	99,13	112,00	46,9 %
SHK >= 16h	74,11	104,55	41,4 %	70,44	72,86	49,1 %
SHK gesamt	344,6	383,39	47,3 %	252,29	260,32	49,2 %

Tab. 56. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Bei den Studentischen Hilfskräften sinkt die Gesamtzahl im Berichtszeitraum um 215,38 Stellen, die Abnahme zeigt sich in allen drei Stundenumfangskategorien. Der Frauenanteil steigt dabei um 2,1 Prozentpunkte und nähert sich damit der 50-Pro-

zent-Marke. Der deutlichste Zugewinn zeigt sich in der Kategorie >= 16h; hier lag der Frauenanteil zum Stichtag 2018 mit 41,4 % noch am niedrigsten und erhöht sich bis zum Stichtag 2021 um 7,7 Prozentpunkte.

2.5 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

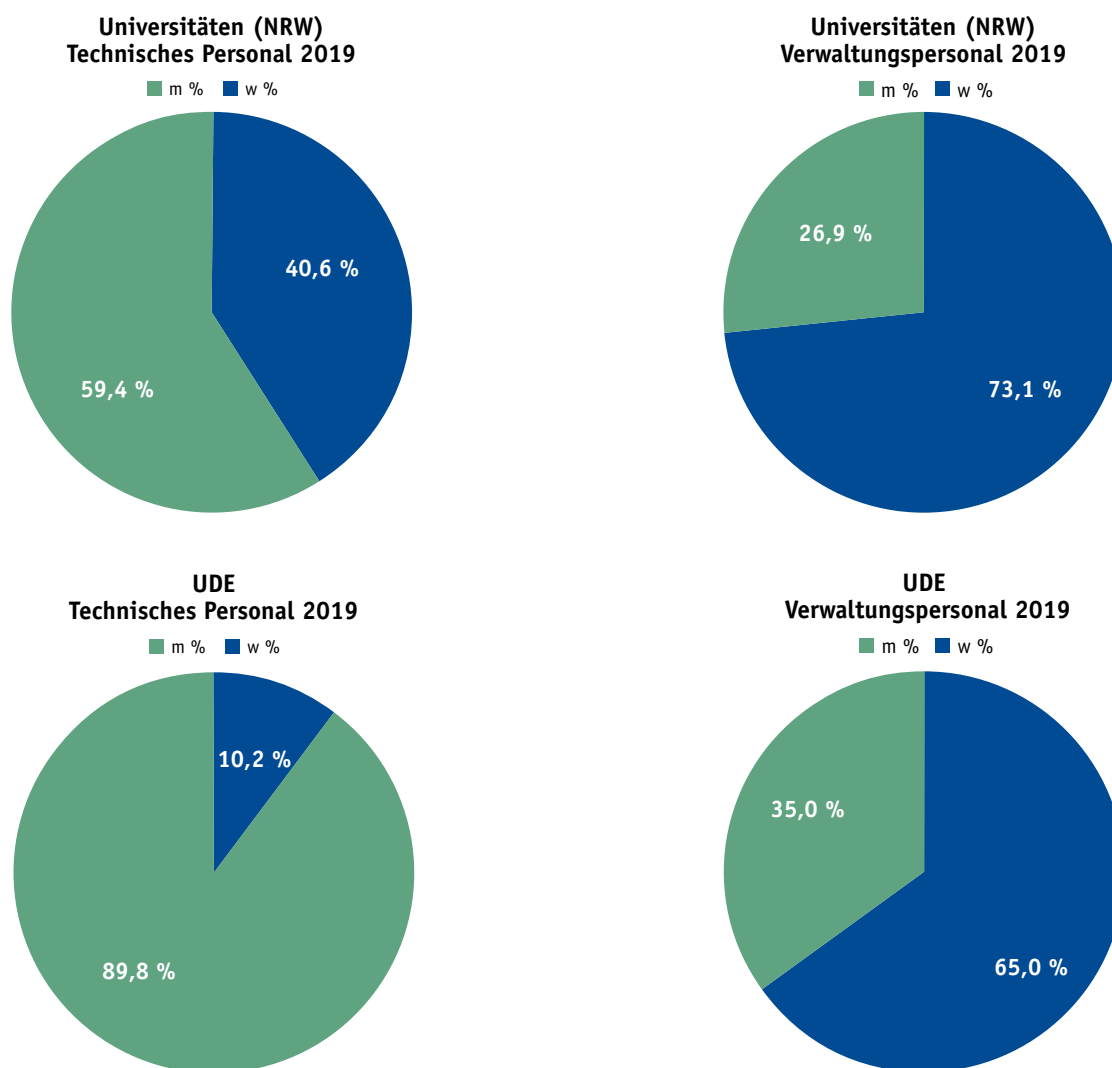


Abb. 47. Quelle: © IT.NRW, Düsseldorf, Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>. Das Jahr 2019 ist der aktuellste Zeitpunkt, der sich über das Statistikportal zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Rahmenplans abrufen lässt.

MTV Beamt*innen (Köpfe) nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe		30.06.2018			30.06.2021		
		w	m	w %	w	m	w %
A13–A16 (hD)	Vollzeit	5	7	41,7 %	5	5	50,0 %
	Teilzeit	(-)	(-)	(-)	1	1	50,0 %
A9–A13 (gD)	Vollzeit	44	25	63,8 %	53	19	73,6 %
	Teilzeit	38	1	97,4 %	33	(-)	100 %
A6–A9 (mD)	Vollzeit	14	3	82,4 %	15	2	88,2 %
	Teilzeit	18	1	94,7 %	12	(-)	100 %
Gesamt		206	70	74,6 %	119	27	81,5 %

Tab. 57. Quelle: HISinONE BI.

Tabelle 57 zeigt die Entwicklung der Geschlechterverteilung bei den Beamt*innen-Stellen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Insgesamt ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum gestiegen und liegt in 2021 mit 81,5 % überproportional hoch. Mit Blick auf die einzelnen Eingruppierungen ist auffällig, dass der überproportionale Frauenanteil nur die beiden niedrigeren Besoldungsgruppen A6-A9 (mD) und A9-A13 (mD) betrifft, und hier in beiden Gruppierungen bei den Teilzeitbeschäftigten in 2021 bei 100 % liegt. Bei der höchsten

Besoldungsgruppe A13-A16 (hD) ist der Frauenanteil bis 2021 auf 50,0 % gestiegen (sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitbeschäftigten, wobei letztere mit nur zwei Stellen insgesamt eine zu geringe Aussagekraft haben) – diese Entwicklung lässt sich allerdings im Berichtszeitraum allein auf den Rückgang der mit Männern besetzten Stellen zurückführen, so dass kein tatsächlicher Stellenzuwachs bei den Frauen zu verzeichnen ist.

MTV Beamt*innen - Beförderungen im Zeitraum von 01.07.2018-30.06.2021

Besoldungsgruppe		w	m	w %
A13– A16 (hD)	Vollzeit	1	1	50,0 %
	Teilzeit	(-)	(-)	(-)
A9–A13 (gD)	Vollzeit	14	5	73,6 %
	Teilzeit	9	(-)	100 %
A6–A9 (mD)	Vollzeit	7	2	77,8 %
	Teilzeit	4	(-)	100 %
Gesamt		35	8	81,4 %

Tab. 58. Quelle: Dezernat Personal und Organisation.

Bei den Beförderungen der MTV Beamt*innen wurde der Zeitraum 01.07.2018-30.06.2021 betrachtet, der unmittelbar an den Zeitraum des vorangehenden Rahmenplans anschließt. Die Personen sind in der jeweiligen Besoldungsgruppe nach der Beförderung erfasst.

Insgesamt steht der Frauenanteil an den Beförderungen in Höhe von 81,4 % in einem angemessenen Verhältnis zum Frauenanteil der Beamt*innen insgesamt, der 2021 bei 81,5 % liegt.

Im Berichtszeitraum haben unter den Teilzeitbeschäftigten ausschließlich Frauen eine Beförderung erfahren; in 2021 ist nur eine Teilzeitstelle mit einem Mann besetzt (in 2018 waren es zwei). In der höchsten Besoldungsgruppe wurden je eine Frau und ein Mann befördert – der Frauenanteil liegt entsprechend bei 50,0 %. Die Frauenanteile der beiden darunter liegenden Besoldungsgruppen liegen zwischen 70,0 % und 80,0 %, wobei der Frauenanteil in der niedrigsten Stufe mit 77,8 % am höchsten ist.

MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		30.06.2018			30.06.2021		
		w	m	w %	w	m	w %
E13-E15	Vollzeit	31	27	53,4 %	32	31	50,8 %
	Teilzeit	17	1	94,4 %	16	5	76,2 %
E9b/G.D.*- E13	Vollzeit	85	160	34,7 %	96	161	37,4 %
	Teilzeit	69	27	71,9 %	57	23	71,3 %
E9a /M.D.*	Vollzeit	134	106	55,8 %	125	98	56,1 %
	Teilzeit	92	7	92,9 %	93	3	96,9 %
E8	Vollzeit	102	29	77,9 %	109	27	80,2 %
	Teilzeit	137	2	98,6 %	131	3	97,8 %
E7	Vollzeit	7	69	9,2 %	4	67	5,6 %
	Teilzeit	4	1	80 %	2	1	66,7 %
E6	Vollzeit	35	36	49,3 %	44	33	57,1 %
	Teilzeit	32	1	97%	25	1	96,2 %
E5	Vollzeit	41	42	49,4 %	17	30	36,2 %
	Teilzeit	15	1	93,8 %	4	2	66,7 %
E4	Vollzeit	(-)	9	(-)	(-)	7	(-)
	Teilzeit	1	(-)	100 %	1	(-)	100 %
E3	Vollzeit	3	8	27,3 %	(-)	2	(-)
	Teilzeit	2	1	66,7 %	(-)	1	(-)
E2	Vollzeit	(-)	2	(-)	(-)	(-)	(-)
	Teilzeit	(-)	(-)	(-)	(-)	1	(-)
Alle Tarifgruppen	Vollzeit	438	488	47,3 %	427	456	48,4 %
	Teilzeit	369	41	90,0 %	329	40	89,2 %
	Gesamt	807	744	53,7 %	756	496	60,4 %

Tab. 59. Quelle: HISinONE BI. *Ehemals E9g und E9k -> E9a/M.D. = E9k

Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind die Tarifbeschäftigten im Vergleich zu den Beamt*innen die wesentlich größere Gruppe.

Das Stellenvolumen aller Tarifgruppen in der Gruppe der MTV-Tarifbeschäftigten ist im Vergleich von 2018 zu 2021 gesunken. Der Frauenanteil über alle Tarifgruppen hinweg unterliegt (bereits seit 2012) nur leichten Schwankungen und bewegt sich um 60,0 %. Dies entspricht der traditionellen Geschlechterverteilung in diesem Bereich an Universitäten in der Trägerschaft des Landes NRW. Ebenso zeigt sich an der UDE in dieser Beschäftigungsgruppe eine traditionelle starke Ungleichverteilung von Vollzeit- und Teilzeitstellen. Durchweg ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten und den damit einhergehenden geringeren Entgelten enorm hoch.

Den höchsten Frauenanteil weist die **Tarifgruppe E8** mit 80,2 % bei den Vollzeitbeschäftigten und 97,7 % bei den Teilzeitbeschäftigten auf.

Ein Großteil der Beschäftigten dieser Entgeltgruppe kommt aus dem Bereich des Büromanagements – einer traditionellen Frauendomäne, die üblicherweise von einer hohen Zahl an Teilzeitstellen gekennzeichnet ist. Büromanager*innen sind häufig auch in den **Entgeltstufen 5 und 6** eingruppiert. Dabei verzeichnet die Entgeltgruppe 5 im Berichtszeitraum insgesamt einen starken Stellenabbau, zeitgleich sinkt der Frauenanteil. Diese Entwicklung schließt an die im vorherigen Rahmenplan bereits festgestellte Stellenabnahme an, die auf eine Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse und Höhergruppierungen zurück zu führen ist – entsprechend fügt sich der leichte Anstieg des Frauenanteils der **Entgeltgruppe 6** bei den Vollzeitstellen um 7,8 Prozentpunkte von 2018 zu 2021.

Die **Entgeltgruppe 7** entstammt dem früheren Mantelvertrag für Arbeiter*innen, der ehemaligen Eingruppierung handwerklicher Berufe, die traditionell eher mit Männern besetzt ist. Der Frauenanteil dieser Entgeltgruppe liegt bei den Voll-

zeitstellen in 2021 bei nur 5,6 %. Sowohl die Gesamtzahl der Stellen als auch der Anteil der Frauen verringern sich hier im Berichtszeitraum.

Der Blick auf die höheren Entgeltgruppen legt offen, dass auch hier der Anteil der Frauen, wie schon beim wissenschaftlichen Personal, mit der Höhe der Entgeltgruppe sinkt. Ab der **Entgeltstufe E9 g.D. bis E12** ist in der Regel ein Bachelor-Studium oder Fachhochschuldiplom Einstellungsvoraussetzung. Bei der Tabelle fällt auf, dass der Frauenanteil in 2021 in der niedrigeren Entgeltgruppe E9a /m.D.* mit 56,1 % wesentlich höher ausfällt, als der Frauenanteil der darüberliegenden Entgeltgruppe E9b/G.D.*- E13, der bei 37,4 % liegt. Ähnlich sieht es bei den Teilzeitstellen aus: Auch wenn der Anteil der Frauen in beiden Entgeltgruppen bei den Teilzeitstellen überproportional hoch ist, so liegt doch bei den Teilzeitstellen ein Absinken des Frauenanteils von der niedrigeren zur höheren Entgeltgruppe um etwa 20 Prozentpunkte vor.

Ab der **Entgeltgruppe 13** ist in der Regel ein Universitätsstudium bis zum Master/Diplom oder ein Master (FH) Beschäftigungsvoraussetzung. Im Bereich der MTV werden mit der höchsten Entgeltgruppe E13-E15 in der Regel Führungspositionen vergütet. Der Frauenanteil liegt bei den Vollzeitstellen in 2021 mit 50,8 % auf paritätischem Niveau, fällt aber in Bezug zu dem Gesamtfrauenanteil der MTV unterdurchschnittlich aus. Von 2018 zu 2021 sinkt der Frauenanteil in der höchsten Entgeltgruppe bei den Vollzeitstellen um 2,7 Prozentpunkte und bei den Teilzeitstellen um 18,3 Prozentpunkte – maßgeblich hervorgerufen durch den Zuwachs von je vier mit Männern besetzten Stellen.

Die **Entgeltgruppen E2-E4** weisen eine insgesamt sehr niedrige Anzahl an Beschäftigten auf. In 2018 waren es insgesamt 26 Stellen, davon sechs von Frauen besetzt. In 2021 sinkt die Zahl insgesamt auf zwölf Stellen, davon eine von einer Frau besetzt. Es handelt sich hier in der Regel um angelernte und sogenannte einfache Tätigkeiten, oftmals Mitarbeiter*innen im Hausdienst und der Kinderbetreuung während der Einarbeitungszeit.

MTV Tarifbeschäftigte – Höhergruppierungen im Zeitraum von 01.07.2018-30.06.2021

Höhergruppierungen	Frauen VZ	Frauen TZ	Männer VZ	Männer TZ
Von S02 nach S03	1	1	(-)	(-)
Von E3 nach E4	(-)	(-)	1	(-)
Von E3 nach E5	1	(-)	(-)	(-)
Von E5 nach E6-E9 M.D.	14	2	7	(-)
Von E5 nach E11	(-)	(-)	1	(-)
Von E6 nach E7-E9 M.D.	10	5	1	(-)
Von E6 nach E9 G.D.	(-)	1	1	(-)
Von E6 nach E10	(-)	(-)	1	(-)
Von E7 nach E8-E9 M.D.	3	2	15	(-)
Von E7 nach E9 G.D.	(-)	(-)	1	(-)
Von E8 nach E9 M.D.	16	7	4	(-)
Von E8 nach E9 G.D.	1	1	(-)	(-)
Von E9 M.D. nach E9 G.D.-E10	5	5	18	2
Von E9 M.D. nach E11	7	1	2	(-)
Von E9 M.D. nach E13 H.D.	1	(-)	(-)	(-)
Von E9 G.D. nach E10	3	(-)	1	(-)
Von E9 G.D. nach E11	1	1	1	(-)
Von E10 nach E11-E12	3	1	3	1
Von E11 nach E12	1	(-)	3	(-)
Von E11 nach E13 G.D.	(-)	(-)	3	(-)
Von E11 nach E13 H.D.	1	(-)	1	(-)
	68	27	64	3
Gesamt	w: 58,6 %		m: 41,4 %	

Bei den Höhergruppierungen der MTV Tarifbeschäftigten wird ebenfalls der Zeitraum 01.07.2018-30.06.2021 betrachtet, der an den vorangehenden Rahmenplan anschließt.

Der Gesamtanteil der Frauen liegt bei den Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung bei 58,6 %. In Relation zu dem Gesamtanteil der Frauen an den Tarifbeschäftigten, der zum Stichtag 2021 bei 60,4 % liegt (s. Tab. 59), sind Frauen bei den Höhergruppierungen etwas unterhalb

ihres Beschäftigtenanteils berücksichtigt. Der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen liegt insgesamt bei 90,0 % und entspricht damit in etwa dem Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten, der 2021 bei 89,2 % liegt. Der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen liegt insgesamt bei 51,5 % und damit geringfügig etwas unter dem Anteil der Frauen an Vollzeitbeschäftigten, der 2021 bei 48,4 % liegt.

Auszubildende an der UDE

30.06.2018			30.06.2021		
w	m	w %	w	m	w %
23	28	45,1 %	24	24	50,0 %

Tab. 61. Quelle: HISinONE BI.

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt zum Stichtag 30.06.2021 exakt bei 50,0 %. Er ist im Berichtszeitraum um 4,9 Prozentpunkte gestiegen; in absoluten Zahlen ist nur eine weibliche Auszubildende hinzugekommen, während vier Männer ihre Ausbildung beendet oder abgebrochen haben.

Im Rückblick auf 2012 hat sich der Frauenanteil der Auszubildenden um 11,8 Prozentpunkte erhöht; insgesamt sind die Ausbildungsplätze allerdings von 76 Stellen in 2012 auf 48 Stellen in 2021 gesunken.

Auszubildende nach Ausbildungsbereichen und -berufen

Auszubildende nach Ausbildungsbereich

	i	m	w	w %
Gesamt	48	24	24	50,0 %
Nichttechnischer Dienst	9	(-)	9	100 %
Technischer Dienst	39	24	15	38,5 %

Auszubildende nach Ausbildungsberuf

	i	m	w	w %
Baustoffprüfer*in	2	2	(-)	(-)
Chemielaborant*in	21	10	11	52,4 %
Elektroniker*in	3	2	1	33,3 %
Fachangestellte Medien- und Informationsdienste	6	(-)	6	100 %
Fachinformatiker*in	7	5	2	28,6 %
Industriemechaniker*in	4	4	(-)	(-)
Kauffrau/-mann für Büromanagement	3	(-)	3	100 %
Mechatroniker*in für Kältetechnik	1	1	(-)	(-)
Tischler*in	1	(-)	1	100 %

Tab. 62. Quelle: Dezernat Personal und Organisation.

Die Darstellung der Auszubildenden nach Ausbildungsberufen erfolgt erstmalig mit dem vorliegenden Rahmenplan. Die grobe Unterfächerung von nichttechnischem und technischem Dienst zeigt, dass im nichttechnischen Dienst (Kaufrau/-mann für Büromanagement und Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste) ausschließlich Frauen beschäftigt sind. Beim technischen Dienst beträgt der Frauenanteil 38,5 %. Unter den hier zugeordneten Kategorien erreicht der Ausbildungsberuf Chemielaborant*in – der Beruf mit der deutlich höchsten Anzahl an Auszubildenden (21) – mit 52,4 % einen leicht überdurchschnittlichen Frauenanteil. Beim Ausbildungs-

beruf Tischler*in ist eine Frau die einzige Auszubildende, als Elektroniker*in werden drei Auszubildende, davon eine Frau beschäftigt, von den sieben Auszubildenden im Beruf Fachinformatik sind zwei Frauen. Allein in den Ausbildungsberufen Mechatroniker*in für Kältetechnik, Industriemechaniker*in und Baustoffprüfer*in sind ausschließlich Männer beschäftigt. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Ausbildungsberufe immer noch einer traditionell geschlechterspezifischen Berufswahl entspricht.

3. Studium

Einschreibungen (Köpfe) in das erste Fachsemester

Fakultät für	2018			2019			2020		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
GeiWi	2.361	1.732	73,4 %	2.186	1.653	75,6 %	2.107	1.627	77,2 %
GesWi	845	494	58,5 %	876	505	57,7 %	864	482	55,8 %
BiWi	622	456	73,3 %	725	538	74,2 %	791	576	72,8 %
WiWi	1.239	483	39,0 %	1.389	547	39,4 %	1.270	506	39,8 %
MSM/BWL	937	475	50,7 %	825	411	49,8 %	812	432	53,2 %
Mathe	1.205	621	51,5 %	1.169	645	55,9 %	665	346	52,0 %
Physik	311	116	37,3 %	300	113	37,7 %	236	73	30,9 %
Chemie	495	257	51,9 %	500	228	45,6 %	395	207	52,4 %
Biologie	475	342	72,0 %	461	309	67,0 %	471	333	70,7 %
IngWi	3.113	899	28,9 %	2.881	859	29,8 %	2.404	702	29,2 %
Medizin	363	236	65,0 %	407	248	60,9 %	476	269	56,5 %
Gesamt	11.966	6.111	51,1 %	11.719	6.056	51,7 %	10.491	5.553	52,9 %

Tab. 63. Quelle: HISinONE BI (Stichtag: 30.06.2021).

Bei den Einschreibungen in das erste Fachsemester wurden jeweils die Daten nach Studienjahr (einem Sommersemester und dem nachfolgenden Wintersemester) berechnet. Für 2020 liegen folglich das Sommersemester 2020 und das Wintersemester 2021 zugrunde. Es ist davon auszugehen, dass mögliche Auswirkungen der seit Jahresbeginn 2020 ausgebrochenen Corona-Pandemie erst in den nachfolgenden Studienjahren an den Zahlen der Einschreibungen, und hier ggfs. auch des Frauenanteils, sichtbar werden.

Insgesamt sind die Zahlen der Einschreibungen ins erste Fachsemester im Berichtszeitraum leicht rückläufig – in 2020 liegen im Vergleich zu 2018 1.475 Einschreibungen weniger vor. Gleichzeitig erhöht sich der Frauenanteil graduell von 2018 zu 2020 um 1,9 Prozentpunkte und verbleibt mit 52,9 % in 2020 auf ausgeglichenem geschlechtsparitätem Niveau (bereits in 2014 liegt er bei 49,1 %).

Die höchsten Frauenanteile in 2020 kann man bei den Einschreibungen in den Geisteswissenschaften (77,2 %) verzeichnen, es folgen die Bildungswissenschaften (72,8 %) und die Biologie (70,7 %); dabei zeigt sich insbesondere bei den Geisteswissenschaften ein Anstieg um 3,9 Prozentpunkte im Berichtszeitraum.

Nur leicht überrepräsentiert sind Frauen bei den Einschreibungen in der Medizin mit 56,5 % und in den Gesellschaftswissenschaften mit 55,8 % – hier ist auffällig, dass der Frauenanteil der Medizin im Berichtszeitraum um 8,6 Prozentpunkte sinkt.

Auf ausgeglichenem Niveau bewegen sich die Frauenanteile der Einschreibungen in der Betriebswirtschaftslehre (53,2 %), der Chemie (52,4 %) und der Mathematik (52,0 %). Unterrepräsentiert sind Frauen bei den Einschreibungen in den Wirtschaftswissenschaften (39,8 %), der Physik (30,9 %) und den Ingenieurwissenschaften (29,2 %). Während bei diesen drei Fakultäten im Rückblick auf 2014 der Frauenanteil bei den Einschreibungen in den Wirtschaftswissenschaften (2014: 41,9 %) und der Physik (2014: 30,4 %) graduell rückläufig ist bzw. stagniert, liegt in den Ingenieurwissenschaften (2014: 25,6 %) bis 2020 eine Steigerung um 3,6 Prozentpunkte vor.

Studierende (Köpfe) nach Fakultäten

Fakultät für	2018			2019			2020		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
GeiWi	7.921	5.756	72,7 %	7.743	5.685	73,4 %	7.701	5.718	74,3 %
GesWi	3.255	1.728	53,1 %	3.184	1.671	52,5 %	3.222	1.702	52,8 %
BiWi	2.305	1.709	74,1 %	2.458	1.795	73,0 %	2.699	1.969	73,0 %
WiWi	5.618	1.954	34,8 %	5.564	1.931	34,7 %	5.361	1.850	34,5 %
MSM/BWL	3.127	1.581	50,6 %	3.006	1.496	49,8 %	2.955	1.500	50,8 %
Mathe	2.947	1.489	50,5 %	2.981	1.553	52,1 %	2.608	1.317	50,5 %
Physik	886	276	31,2 %	882	283	32,1 %	783	234	29,9 %
Chemie	1.521	738	48,5 %	1.553	723	46,6 %	1.469	682	46,4 %
Biologie	1.582	1.042	65,9 %	1.593	1.068	67,0 %	1.619	1.099	67,9 %
IngWi	11.439	2.956	25,8 %	11.276	2.991	26,5 %	10.740	2.855	26,6 %
Medizin	2.265	1.412	62,3 %	2.389	1.489	62,3 %	2.601	1.609	61,9 %
Gesamt	42.866	20.641	48,2 %	42.629	20.685	48,5 %	41.758	20.535	49,2 %

Tab. 64. Quelle: HISinONE BI.

Bei den Studierenden zeigt sich, wie schon in den Auswertungen der beiden vorangegangenen Rahmenpläne, kaum Veränderung. Ebenso korrelieren die Daten in ihrer zahlenmäßigen Hierarchie zu denen der Einschreibungen (vgl. Tabelle 63). Im vorliegenden Zeitraum 2018-2020 ist die Gesamtzahl der Studierenden leicht rückläufig (sie sinkt um 1.108 Köpfe), der Frauenanteil, der sich bereits 2014 nahe der 50-Prozent-Marke bewegt, steigt hingegen um 1,0 Prozentpunkte (das entspricht 106 Köpfen).

Ähnlich sieht es bei den Studierenden der einzelnen Fakultäten aus – auch hier sind nur ganz geringfügige Veränderungen zu

beobachten. Zum Ende des Studienjahrs 2020 verzeichnen die Geisteswissenschaften den höchsten Frauenanteil an Studierenden (74,3 %), dicht gefolgt von den Bildungswissenschaften (73,0 %), der Biologie (67,9 %) und schließlich der Medizin (61,9 %).

Auf paritätischem Niveau bewegen sich die Gesellschaftswissenschaften (52,8 %), die Betriebswirtschaftslehre (50,8 %), die Mathematik (50,5 %) sowie die Chemie (46,4 %). Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen unter den Studierenden bei den Wirtschaftswissenschaften (34,5 %), der Physik (29,9 %) und den Ingenieurwissenschaften (26,6 %).

Studienabschlüsse (Fälle) nach Fakultäten

Fakultät	2018			2019			2020		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
GeWi	2.032	1.606	79,0 %	1.962	1.571	80,1 %	1.803	1.466	81,3 %
GesWi	502	302	60,2 %	495	273	55,2 %	498	296	59,4 %
BiWi	1.538	1.143	74,3 %	1.771	1.298	73,3 %	1.766	1.251	70,8 %
WiWi	671	302	45,0 %	605	258	42,6 %	623	269	43,2 %
MSM/BWL	528	275	52,1 %	551	303	55,0 %	496	254	51,2 %
Mathe	501	366	73,1 %	545	382	70,1 %	533	389	73,0 %
Physik	102	26	25,5 %	109	35	32,1 %	108	19	17,6 %
Chemie	282	178	63,1 %	292	178	61,0 %	265	172	64,9 %
Biologie	338	233	68,9 %	331	220	66,5 %	281	181	64,4 %
IngWi	1.715	465	27,1 %	1.618	444	27,4 %	1.535	423	27,6 %
Medizin	231	148	64,1 %	242	147	60,7 %	249	161	64,7 %
Gesamt	8.440	5.044	59,8 %	8.521	5.109	60,0 %	8.157	4.881	59,8 %

Tab. 65. Quelle: HISinONE BI.

Bei den Studienabschlüssen erfolgt der Datenexport nach dem jeweiligen Prüfungsjahr (auch hier liegt das entsprechende Sommersemester und das nachfolgende Wintersemester zugrunde).

Legt man den vorhergehenden Rahmenplan zugrunde, so fällt hinsichtlich der Daten der Abschlüsse insgesamt auf, dass diese ab 2014 (6.730 Abschlüsse pro Jahr) kontinuierlich (im Schnitt um 350 Abschlüsse) steigen, dieser Trend aber von 2019 zu 2020 mit einem Absinken um 364 Abschlüsse durchbrochen wird. Möglicherweise kann dieser Bruch als eine Folge der Corona-Pandemie bewertet werden.

Der Frauenanteil bleibt im Berichtszeitraum, aber auch im Rückblick auf 2014 (59,3 %), auf gleichem, leicht überrepräsentativem Niveau und bewegt sich um die 60,0 %. Gleichbleibend groß ist, wie in den Vorjahren, der Abstand zum Frauenanteil der Studierenden insgesamt (2020: 49,2 %). Wie schon im vorigen Rahmenplan ist der Anteil der Frauen, die ein Studium abschließen um etwa 12 Prozentpunkte höher als der Anteil der studierenden Frauen insgesamt.

Mit Blick auf die Absolvent*innenzahlen der einzelnen Fakultäten zeigen sich Unterschiede im Vergleich zu den Studienan-

fänger*innen und den Studierenden. Dies betrifft zunächst die Mathematik, die mit 73,0 % in 2020 den höchsten Frauenanteil bei den Studienabschlüssen aufweist. Hier ist zum einen der Vergleich zu dem Frauenanteil der Studierenden der Mathematik hervorzuheben (2020: 50,5 %), aber auch der Vergleich zu dem Frauenanteil der Studienabschlüsse im Rückblick, der 2014 noch bei 55,6 % liegt. Ebenso weist die Chemie im Vergleich zu dem Frauenanteil der Studierenden (2020: 46,4 %) und dem Frauenanteil der Absolvent*innenzahlen im Rückblick (2014: 47,5 %) mit 64,9 % in 2020 nicht nur einen verhältnismäßig hohen, sondern erstmalig auch überrepräsentativen Frauenanteil auf. Erfreulich ist auch der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen der Wirtschaftswissenschaften, auch wenn sich diese wie schon bei den Einschreibungen und den Studierenden an drittunterster Stelle unter den Fakultäten befindet. Dennoch liegt im Vergleich zum Frauenanteil der Studierenden (2020: 34,5 %) ein Anstieg um 8,7 Prozentpunkte vor; und im rückblickenden Vergleich der Absolvent*innenzahlen (2014: 39,0) ein Anstieg um 4,1 Prozentpunkte. Den niedrigsten Frauenanteil an Studienabschlüssen verzeichnet in 2020 die Fakultät für Physik mit 17,6 %. Hier liegt im Berichtszeitraum, insbesondere von 2019 zu 2020 ein Absinken um 14,5 Prozentpunkte vor.

Übergang vom Bachelorabschluss in das 1. Fachsemester Master (Köpfe)

Prüfungs- jahr	B.A. Abschlüsse	Übergang		Übergangs- quote insgesamt	Übergangs- quote w %	Übergangs- quote m %
		w	m			
2018	2.868	1593	1275	58,8 %	57,6 %	60,3 %
2019	2.852	1588	1264	58,8 %	57,9 %	59,9 %
2020	2.787	1535	1252	57,0 %	57,6 %	56,6 %

Tab. 66. Quelle: HISinONE BI (Stichtag 30.06.2021).

Der Übergang vom Bachelor zum Master ist die erste Schwelle für den Einstieg in eine wissenschaftliche Qualifizierung. Insgesamt nimmt die Zahl der Bachelorabschlüsse um 81 Köpfe und der Übergänge in das erste Fachsemester Master um 98 Köpfe im Berichtsraum ab. Im Vergleich zum vorigen Rahmenplan, in dem die Übergangsquote der Frauen im Vergleich zu den Männern bis 2016 noch deutlich geringer ausfiel, haben sich

die Übergangsquoten von Frauen und Männern im Berichtszeitraum einander angenähert. Im Prüfungsjahr 2018 liegt die Übergangsquote der Männer um 1,5 Prozentpunkte höher als die der Frauen, in 2019 um 1,1 Prozentpunkte. In 2020 liegt der Frauenanteil um einen Prozentpunkt höher als der Männeranteil der Übergangsquote.

Frauen- und Männeranteile im Studienverlauf (Mittelwert der Studienjahre 2018-2020)

Frauen und Männeranteile im Studienverlauf
Mittelwerte 2018-2020
(Professuren 2018 & 2021)

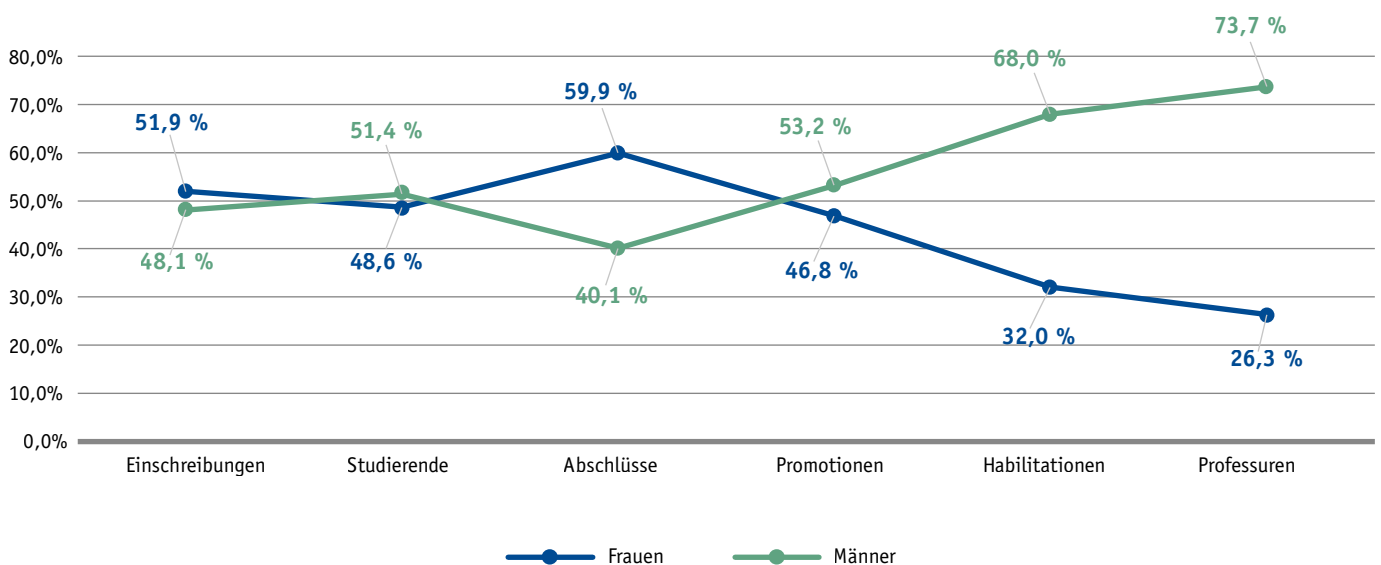


Abb. 48. Eigene Berechnung.

Frauen- und Männeranteile im Studienverlauf nach Fakultäten

Fakultät	Mittelwerte 2018 - 2020 (Studienjahre)					Mittelwerte 2018 & 2021 (Personalstand)
	Einschreibungen	Studierende	Abschlüsse	Promotionen	Habilitationen	Professuren
	w %	w %	w %	w %	w %	w %
GeiWi	75,4 %	73,4 %	80,1 %	54,1 %	16,7 %	42,6 %
GesWi	57,3 %	52,8 %	58,3 %	48,9 %	11,1 %	40,0 %
BiWi	73,4 %	73,3 %	72,8 %	58,4 %	16,7 %	49,4 %
WiWi	39,4 %	34,6 %	43,6 %	23,0 %	0,0 %	5,6 %
MSM/BWL	51,2 %	50,4 %	52,8 %	41,1 %	0,0 %	26,1 %
Mathe	53,1 %	51,0 %	72,1 %	31,2 %	0,0 %	18,5 %
Physik	35,3 %	31,0 %	25,1 %	27,3 %	0,0 %	20,8 %
Chemie	49,9 %	47,1 %	63,0 %	38,4 %	0,0 %	8,3 %
Bio	69,9 %	66,9 %	66,6 %	68,9 %	0,0 %	27,8 %
IngWi	29,3 %	26,3 %	27,4 %	25,0 %	0,0 %	20,6 %
Medizin	60,8 %	62,1 %	63,2 %	58,3 %	38,8 %	26,1 %
Gesamt	51,9 %	48,6 %	59,9 %	46,8 %	32,0 %	26,3 %

Tab. 67. Quelle HISinONE BI.

Diversity-Monitoring

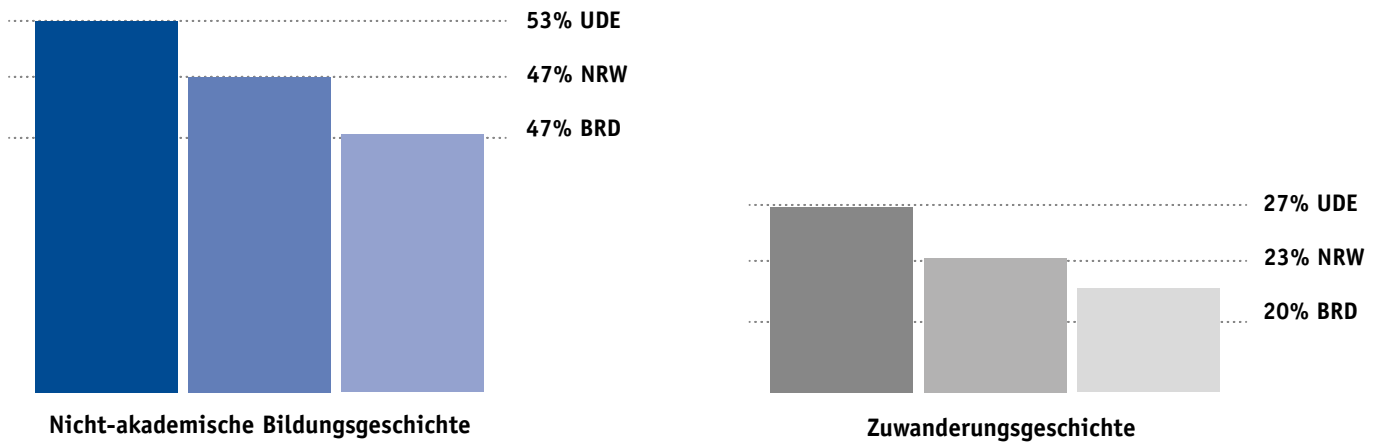
Das studierendenbezogene Diversity-Monitoring wurde seit dem Wintersemester 2012/2013 auf Basis der Studieneingangsbefragung fortgeschrieben. Die Befragungen der Studienanfänger*in-

nen sowie der Absolvent*innen der Universität Duisburg-Essen setzt Vielfaltsaspekte der Studienanfänger*innen und Absolvent*innen mit (sozio-)demografischen Merkmalen in Bezug.²²

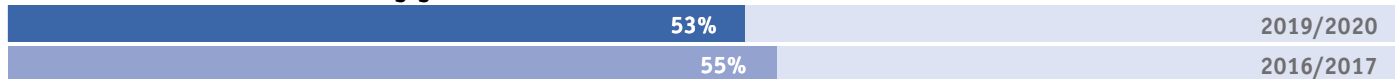
²² Stammen, K., Ebert, A. „Studienanfänger/-innentypen und Diversity Monitoring. Ergebnisse der fünften Studieneingangsbefragung im Wintersemester 2016/2017.“ Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung UDE-Panel, 2018; Stammen, K., Ebert, A., Diversity Monitoring 2020. Ergebnisse der achten Studieneingangsbefragung im Wintersemester 2019/2020 sowie der Absolvent*innenbefragung des Prüfungsjahrgangs 2018.“ UDE-Panel Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, 2020; Ruhrfutur. Studieren im Ruhrgebiet. Erste Ergebnisse der gemeinsamen Studieneingangs- und Studienverlaufsbelegungen an den RuhrFutur-Hochschulen. Essen: März 2018; Ruhrfutur. „Studierende im Ruhrgebiet.“ Ergebnisse der gemeinsamen Studierendenbefragungen an den RuhrFutur-Hochschulen sowie der Absolventinnen- und Absolventenbefragungen. Essen: August 2018; Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2017.

Statistischer Blick auf Diversitätsaspekte

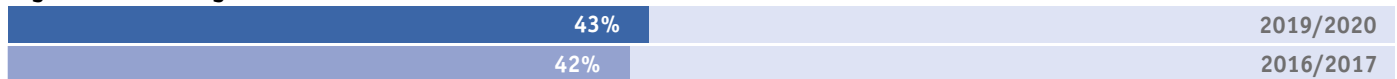
Studienanfänger*innen 2016/2017



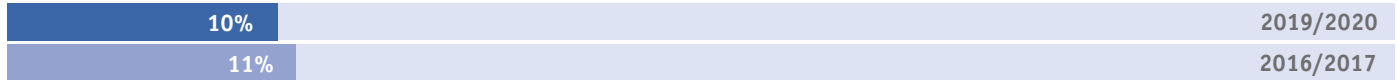
Nicht-akademische familiäre Bildungsgeschicht



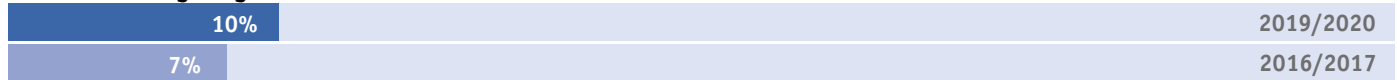
Migrationserfahrungen



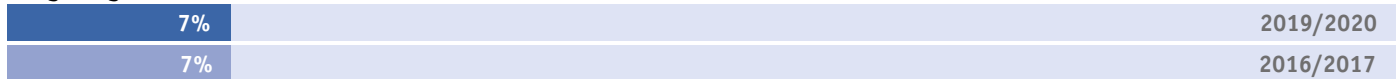
Alter über 22 Jahren



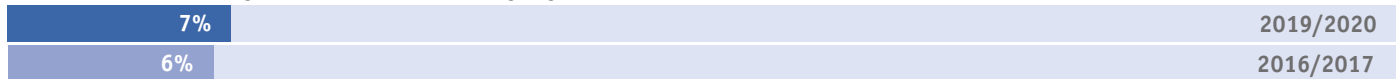
Kinderbetreuungsaufgabe



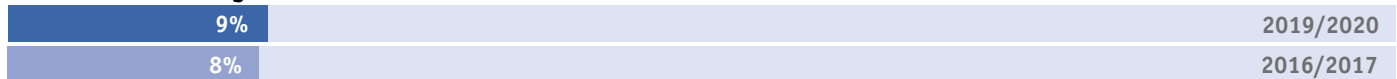
Pflegeaufgabe



Chronische Erkrankung oder eine Beeinträchtigung



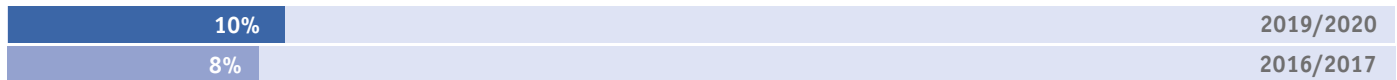
Berufliche Ausbildung



Ängstliches Prüfungsverhalten



Unsicherheiten im Lernverhalten



Geringe Erwartungen an Selbstwirksamkeit



Abb. 49. Quelle: Stabsstelle des Rektorates.

4. Wissenschaftliche Qualifizierung

Eingeschriebene Promotionsstudierende (Köpfe)

2018			2019			2020		
i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
1.945	855	44,0 %	2.047	906	44,3 %	2.004	894	44,6 %

Tab. 68. Quelle: HISinONE BI und ergänzend Dezernat Personalwesen UME.

Die Übersicht der eingeschriebenen Promotionsstudierenden zeigt einen graduellen Anstieg des Frauentils im Berichtszeitraum um 0,7 Prozentpunkte. Dieser Anteil hält sich mit 44,6 %

unter der 50-Prozent-Marke. Der Unterschied zwischen dem Frauenanteil der Studienabschlüsse und dem der Promotionsstudierenden liegt bei 15,2 Prozentpunkten.

Abgeschlossene Promotionen (Köpfe) der letzten drei Jahre

Fakultät für	2018			2019			2020		
	i	w	w %	i	w	w %	i	w	w %
GeiWi	27	17	63,0 %	25	13	52,0 %	19	9	47,4 %
GesWi	12	6	50,0 %	19	11	57,9 %	18	7	38,9 %
BiWi	15	8	53,3 %	15	9	60,0 %	21	13	61,9 %
WiWi	31	8	25,8 %	33	6	18,2 %	16	4	25,0 %
MSM/BWL	15	6	40,0 %	8	2	25,0 %	12	7	58,3 %
Mathe	11	2	18,2 %	15	6	40,0 %	17	6	35,3 %
Physik	16	4	25,0 %	15	5	33,3 %	17	4	23,5 %
Chemie	53	19	35,9 %	43	13	30,2 %	49	24	49,0 %
Biologie	44	33	75,0 %	60	39	65,0 %	60	40	66,7 %
IngWi	84	24	28,6 %	103	29	28,2 %	82	15	18,3 %
Medizin	122	70	57,4 %	195	120	61,5 %	191	107	56,0 %
Gesamt	430	197	45,8 %	531	253	47,7 %	502	236	47,0 %
Ohne Medizin	308	127	41,2 %	336	133	39,6 %	311	129	41,5 %

Tab. 69. Quelle: HISinONE BI (Stichtag 30.06.2021)

Der Frauenanteil an den Promotionen, sowohl mit als auch ohne Medizin, bewegt sich im Berichtszeitraum auf ähnlichem Niveau, d.h. inklusive der Medizin um die 46,0-47,0 %, ohne die Medizin um die 40,0-41,0 %. Auch im Rückblick zu 2014 fällt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen sowohl inklusive der Medizin (2014: 46,0) als auch ohne die Medizin (2014: 38,2) nur wenige Prozentpunkte geringer aus. D.h. der Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen bleibt relativ konstant unterhalb der 50-Prozent-Marke. Im Vergleich zum Frauenanteil der eingeschriebenen Promotionsstudierenden beträgt der Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen in 2020 2,4 Prozentpunkte mehr. Im Vergleich zu den Studienabschlüssen schließen deutlich weniger Frauen eine Promotion ab, der Unterschied liegt in 2020 bei 12,8 Prozentpunkten.

Die höchste Anzahl an Promotionsabschlüssen hat die Medizin; der Frauenanteil liegt in 2020 bei leicht überrepräsentativen 56,0 %. Den höchsten Frauenanteil der Promotionsabschlüsse

weist in 2020 die Biologie mit 66,7 % auf; sie ist zugleich die Fakultät mit der dritthöchsten Gesamtzahl an Promotionsabschlüssen (2020: 60). Die Fakultät mit der zweithöchsten Gesamtzahl an Promotionsabschlüssen sind die Ingenieurwissenschaften (2020: 82 Abschlüsse); sie ist aber zugleich auch die Fakultät, die in 2020 mit 18,3 % den geringsten Frauenanteil an Promotionsabschlüssen aufweist.

Die teils geringe Anzahl abgeschlossener Promotionen innerhalb der einzelnen Fakultäten lässt nur bedingt Aussagen zur Entwicklung der Frauenanteile zu. Hier bieten die Gleichstellungspläne der Fakultäten vertiefte Einsicht.

Das im vorangehenden Rahmenplan gesteckte Ziel der Steigerung der Frauenanteile an den Promotionen auf mindestens 45,0 % wurde erreicht. Der Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen liegt in 2020 bei 47,0 %.

Teil II: Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter

Seit Gründung der Universität Duisburg-Essen (UDE) durch Fusion der beiden Vorgängeruniversitäten in 2003 gehören Gleichstellung und Familiengerechtigkeit zu den zentralen strategischen Zielen. Die Hochschulleitung verfolgt die Umsetzung eines weitreichenden Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Dieser beruht auf einer Doppelstrategie, die strukturelle wie individuelle Maßnahmen der Frauenförderung auf zentraler wie dezentraler Ebene umfasst.

Gleichstellung und Frauenförderung sind Teil der Hochschulentwicklung und -steuerung und gehören zu den wichtigsten Leitungsaufgaben auf allen Ebenen. Dabei setzt sich die Universität nicht nur quantitative Ziele, sondern auch qualitative Ziele um die Gleichstellung aller Geschlechter zu erreichen.

Quantitative Ziele

- ✓ Steigerung der Frauenanteile bei den W2/C3 und W3/C4 Professuren auf 28,0 %/30,0 % (25,1 %)
- ✓ Steigerung der Frauenanteile bei den Juniorprofessuren (W1) auf 50,0 % (48,5 %)
- ✓ Steigerung der Frauenanteile bei den Habilitationen entsprechend den Frauenanteilen bei den Promotionen (derzeit 47,0 %) (2020: 43,9 %)
- ✓ Steigerung der Frauenanteile an Promotionen entsprechend den Frauenanteilen an den Absolventinnen (derzeit 59,8 %), jedoch mindestens auf 50,0 % (45,8 %)
- ✓ Weiterer Abbau der Differenz zwischen den Übergangsquoten von Frauen und Männer beim Übergang von der Bachelor- zur Masterphase
- ✓ Gewinnung von Studentinnen für diejenigen Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- ✓ Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Führungs- und Leitungspositionen
- ✓ Erhöhung des Frauenanteils beim Personal in technischen Berufen
- ✓ Erhöhung des Anteils von Frauen an den Auszubildenden, besonders in den Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- ✓ Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien

Um diese Ziele zu erreichen, hat die Universität einen umfangreichen Maßnahmenkatalog erstellt und entwickelt diesen kontinuierlich weiter, der im Folgenden erläutert wird. Diese Maßnahmen werden in einem Zwischenbericht nach zwei Jahren durch die Gleichstellungskommission evaluiert und, wenn nötig, überarbeitet oder angepasst um die Erreichung der Ziele zu ermöglichen.

ren durch die Gleichstellungskommission evaluiert und, wenn nötig, überarbeitet oder angepasst um die Erreichung der Ziele zu ermöglichen.

Entwicklungsfelder

1. Steigerung des Professorinnenanteils

Die Analyse der Professorinnenanteile hat gezeigt, dass sich mit Einführung des Bund-Länder-Programms zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) die Zahl der Juniorprofessorinnen mit Tenure-Track deutlich erhöht hat. Mit einem fast ausgeglichenen Geschlechterverhältnis hat die UDE einen Meilenstein erreicht. Obwohl in fast allen Verfahren die Zahl der Bewerber größer als die der Bewerberinnen war, konnten sich die Frauen in dem kompetitiven Auswahlverfahren

durchsetzen. Mit dem ausgeglichenen Verhältnis erweist sich die Tenure-Track Professur als geeignetes Mittel zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen insbesondere auch in Fächern und Fakultäten mit einem noch niedrigen Frauenanteil.

In Einzelfällen wurde im Rahmen der Tenure-Track Professuren **Elternzeit** beantragt und umgesetzt. Dabei haben sich die Rahmenbedingungen des WISNA-Programms insofern als

wenig förderlich erwiesen, als nur eine kostenneutrale Verlängerung über zwei Jahre möglich ist und sich damit der Zeitpunkt der Evaluation(en) nach hinten verschiebt. Nachteilig wirkt sich aus, dass eine Vertretung während der Elternzeit z. B. zur Betreuung der Mitarbeiter*innen nicht förderfähig ist und im Einzelfall geklärt werden muss. Die in der Regel befristeten Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter*innen laufen weiter und enden dann ggf. deutlich vor dem Vertragsende des*der Juniorprofessor*in. Dies führt unter Umständen dazu, dass der Professur in der letzten Phase der Anstellung kein wissenschaftliches Personal zur Unterstützung der Forschung zur Verfügung steht. Jenseits der hier skizzierten formalen Hürden ist zu bedenken, dass die Tenure-Track Professur eine Qualifikationsphase darstellt, die mit einem anspruchsvollen Anforderungsprofil verbunden ist. Dementsprechend bleibt es eine sehr individuelle Entscheidung, diese Karrierephase zu unterbrechen bzw. mit Familienzeiten zu verbinden. Ziel gemeinsamer Anstrengungen der verschiedenen Akteur*innen ist es, Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Familienphasen (auch bei Pflege von Angehörigen) mit bestmöglichem individuellen Support unterstützt werden.

Das Rektorat hat im März 2021 beschlossen, für WISNA-Professor*innen das notwendige Budget für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses um bis zu 12 Monate gem. § 39 Abs. 5a HG und § 1 HSBdVV als Ausgleich für die ungünstigen Rahmenbedingungen im Zuge der **Corona-Pandemie** zur Verfügung zu stellen.

Da die Juniorprofessuren seit 2018 regelhaft mit Tenure-Track-Option ausgestaltet sind, wird sich noch in der Laufzeit des Rahmenplans erweisen, ob die Juniorprofessur als planbarer Karriereweg perspektivisch ein geeignetes Mittel ist, die Professorinnenanteile auch bei den W2-Professuren deutlich zu erhöhen. Hier bedarf es sorgfältiger Analysen, welche Stellen perspektivisch mit Tenure-Track-Option nach W3 ausgeschrieben werden sollten, um über die höherwertige Ausschreibung den Bewerberinnenkreis zu vergrößern. Die Analysen zum Gender-Pay-Gap (vgl. Kap. 2) zeigen, dass sich Professorinnen in der Vergangenheit deutlich seltener an anderen Hochschulen beworben und entsprechend auch weniger Rückverhandlungen (vgl. Tab. 14) geführt haben. Um Juniorprofessorinnen grundsätzlich besser auf Berufungs- und Bleibeverhandlungen vorzubereiten, etabliert die UDE daher ein Coaching.

Sollte dieser Trend sich dennoch auch bei den Juniorprofessorinnen fortsetzen, könnte dies dazu führen, dass von den aktuell fast paritätisch besetzten Juniorprofessuren langfristig an der UDE mehr Frauen als Männer verbleiben. Da die Juniorprofessuren in der Regel mit Tenure-Track nach W2 ausgestattet sind, führt dies vermutlich zu einem Anstieg der Frauenanteile an W2-Professuren an der UDE. Diesbezüglich wird es interessant

sein, die an der UDE beobachteten Effekte mit der gesamtdeutschen Entwicklung in Beziehung zu setzen, so dass grundsätzlich beantwortet werden kann, inwieweit das WISNA-Programm zu einer Erhöhung der Frauenanteile beigetragen hat.

Den Juniorprofessuren gegenüber stehen die **W2- und W3-Professuren** (einschl. C3/C4), deren Frauenanteile in der Laufzeit des Rahmenplans von 2018-2021 mit einer Entwicklung von 24,6 % auf 24,8 % fast konstant geblieben sind. Das angestrebte Ziel von 28,0 % ist bisher nicht erreicht worden und kann auch durch die positiven Entwicklungen bei den Juniorprofessuren nicht in der Laufzeit des Rahmenplans erreicht werden. Dementsprechend ist es zwingend notwendig, die gezielte Berufung von Frauen durch ein **UDE-internes Professorinnenprogramm** in das Zentrum der strategischen Weiterentwicklung des Berufungsmanagements zu stellen. Das Ziel der UDE die Frauenanteile der W2- und W3-Professuren (einschl. C3/C4) bis 2025 auf 28,0 %/30,0 % zu erhöhen, wird unter Berücksichtigung der folgenden gleichstellungs- und diversitätsorientierten Aspekte angestrebt:

- ✓ Entwicklung eines kritischen Leistungs- und Exzellenzverständnisses ohne Bias; kritische Auseinandersetzung mit sog. Zitierkartellen
- ✓ Etablierung eines UDE-internen Professorinnenprogramms zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen
- ✓ Konsequente Rückbindung jeder einzelnen Berufungsentscheidung des Rektorats an die Gleichstellungsquote. Deutliche Verschränkung zwischen Gleichstellungsquote und Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten. Sanktionierung der Nichterreichung eines Schwellenwertes von 15,0 %.
- ✓ Die Rekrutierung sog. High Potentials erfolgt unter Einbeziehung von gleichstellungs- und diversitätsorientierten Parametern und wird durch Monitoring begleitet. Dies gilt auch im Forschungsverbund, etwa auf Ebene der UA Ruhr.
- ✓ Der Berufungsleitfaden wird u. a. unter Berücksichtigung der von Gleichstellungs- und Diversity-Kommission formulierten Vorschläge erweitert und damit den Akteur*innen in Berufungsverfahren ein rechtssicherer Rahmenbeispielsweise für die Bewertung von Leistung und Exzellenz oder den Umgang mit Krankheit, Care-Aufgaben und Familienzeiten gegeben.
- ✓ Die Standardausschreibung für Berufungen wird gleichstellungs- und diversitätssensibel überarbeitet.
- ✓ Die Themen Gendersensibilisierung in der Kommunikation der BK, Befangenheiten, Potenzial und wissenschaftliches Alter in den Schulungen für Berufungskommissionsmitglieder werden gestärkt; Etablierung eines Bias-Trainings für alle Akteur*innen im Berufungsverfahren.

2. Gender Pay Gap

Die 2005 in NRW im Rahmen der Reform der Professor*innengehälter durchgeführte Ablösung der Besoldungsgruppen C2 bis C4 durch die Besoldungsgruppen W2 und W3 ging mit der Einführung von Leistungszulagen, die Professor*innen seitdem zusätzlich zum jeweiligen Grundgehalt verhandeln können, einher. Die Leistungsbezüge sind in der Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – HLeistBVO) geregelt. Gegenüber der C-Besoldungsgruppe, in der – abgesehen von den durch das Erfahrungsstufensystem bedingten Gehaltsstufen – kaum Faktoren für geschlechtsspezifische Vergütungs-

unterschiede bestanden haben, führt das mit der W-Besoldung einhergehende System der individuell zu verhandelnden Leistungsbezüge automatisch zu unterschiedlichen Professor*innengehältern (die mit Verweis auf das Leistungsprinzip auch explizit erwünscht sind) und bietet somit auch Möglichkeiten für die Entstehung eines Gender Pay Gap.

Der Gender-Report 2019 hat herausgearbeitet, dass die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen auf zahlreichen Ebenen zu einer Schlechterstellung der Professorinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen geführt hat. Die wesentlichen Monita lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ✓ In NRW erhalten Professorinnen an Universitäten allgemein – und somit unabhängig von ihrem jeweiligen Fach – niedrigere Leistungszulagen als ihre männlichen Kollegen; für die UDE nennt der Gender-Report für das Jahr 2016 ein monatliches Gender Pay Gap von 93 € bei den W2- und von 1.145 € bei den W3-Professor*innen.
- ✓ An den nordrhein-westfälischen Universitäten werden in Fächern mit niedrigem Professorinnenanteil deutlich höhere Leistungsbezüge vergeben als in Fächern mit (vergleichsweise) hohen Professorinnenanteilen; allgemein wurde also eine „Devaluation weiblich konnotierter Arbeit“ festgestellt.

Diese Erkenntnisse des Gender-Reports 2019 haben an der UDE zu der Entscheidung geführt, die Vergabe von Leistungsbezügen zu reformieren und ein Monitoring der Gehaltsverhältnisse der Professor*innen hinzuzuführen, bei dem neben der Besoldungsgruppe und der Fachzugehörigkeit auch das Geschlecht als Untersuchungsaspekt berücksichtigt wird.

Erste Untersuchungsergebnisse (Stichtag: 31.10.2020) dieses Monitorings bestätigen die im Gender-Report beschriebenen Missstände, deuten jedoch gleichzeitig auf einen positiven Trend hin: An der Gesamt-UDE (ohne Medizin) liegt

ein Gender Pay Gap i. H. v. monatlich 399,54 € vor, wobei die Gehaltsverhältnisse innerhalb der Besoldungsgruppe W2 mit einem Gender Pay Gap von 62,18 € deutlich homogener sind als innerhalb der Besoldungsgruppe W3, in der Professorinnen durchschnittlich 584,55 € weniger Monatseinkommen erhalten als ihre männlichen Kollegen. Gegenüber den Verhältnissen aus dem Jahr 2016 konnten die geschlechtsspezifischen Gehaltsdifferenzen dennoch deutlich reduziert werden: Unter den W2-Professor*innen um 33,1 % und unter den W3-Professor*innen um 48,9 %.

Leistungsbezugsart

	Berufung- und Bleibe		Besondere		Funktion	i
	unbefristet	befristet	unbefristet	befristet		
W2 und W3	400,98 €	-22,91 €	14,26 €	9,48 €	-2,27 €	399,54 €
Pay Gap (Verbreitung)	(95,8 %)	(41,4 %)	(20,3 %)	(52,1 %)	(7,3 %)	
W2	8,04 €	9,10 €	24,35 €	9,48 €	7,39 €	62,18 €
Pay Gap (Verbreitung)	(93,6 %)	(50,0 %)	(12,7 %)	(13,30 %)	(5,5 %)	
W3	637,41 €	-45,36 €	0,68 €	2,51 €	-10,69 €	584,55 €
Pay Gap (Verbreitung)	(97,4 %)	(35,1 %)	(25,8 %)	(56,3 %)	(8,6 %)	

Tab. 70. Quelle: SG 4.1

Eine detaillierte statistische Beschreibung des Gender Pay Gaps nach Fachzugehörigkeit ist aufgrund datenschutzrechtlicher Erwägungen nicht möglich. Allerdings bestätigt sich auch an der UDE (ohne Medizin) der Trend, dass die Höhe der gewährten Leistungsbezüge durchschnittlich insofern mit dem Professorinnenanteil korreliert, als dass ein geringerer Anteil männlich besetzter Professuren mit einer geringeren Höhe der gewährten Leistungsbezüge einhergeht. Somit besteht das Problem der Devaluation weiblich konnotierter Arbeit auch an der UDE.

Neben der für alle nordrhein-westfälischen Universitäten gültigen HLeistBVO hat die UDE mit der Ordnung über das Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge und der Richtlinie über das Verfahren zur Vergabe und Bemessung von Leistungsbezügen eigene Regelungen zur Vergabe von Leistungsbezügen vorgelegt, die u. a. auch der Entstehung geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschiede entgegenwirken sollen. Gemäß der HLeistBVO gibt es drei Formen von Leistungsbezügen:

1. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge
2. Besondere Leistungsbezüge
3. Funktionsleistungsbezüge

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge werden ausschließlich im Rahmen einer Berufungs- oder Bleibeverhandlung vergeben und können sowohl befristet als auch unbefristet gewährt werden. Bzgl. dieser Form der Leistungsbezüge ist die Berufungs- und Bleibeverhandlung folglich von immenser Bedeutung, da die hier vereinbarten Gehaltszulagen erst im Rahmen einer weiteren (Bleibe-)Verhandlung verändert werden können. An der UDE sind befristete Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge im Regelfall an eine Ziel- und Leistungsvereinbarung gebunden, die i. d. R. zum Ende der Laufzeit nach fünf Jahren evaluiert wird, wobei die Bezüge je nach Ergebnis der Evaluation i. H. v. bis zu 100 % unbefristet weitergewährt werden können. Demgegenüber ist die Vergabe der unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nicht förmlich geregelt, sondern erfolgt einzelfallabhängig durch den Rektor (§ 34 LBesG NRW), wobei der*die Dekan*in auf Wunsch der Kandidat*innen in die Gehaltsverhandlung eingebunden werden kann (§ 3 Abs. 2 HLeistBVO NRW).

Besondere Leistungsbezüge (§ 35 LBesG NRW) werden an der UDE auf Antrag des*der Professors*Professorin, einer daran anschließenden Stellungnahme durch den*die Dekan*in und

der Empfehlung einer Vertrauenskommission durch den*die Rektor*in vergeben. Hierbei nimmt die Personalverwaltung mit allen Personen Kontakt auf, sofern sie in der jeweiligen Antragsrunde antragsberechtigt sind, und weist sie schriftlich auf die Möglichkeit der Antragstellung hin. Besondere Leistungsbezüge können ebenfalls befristet und unbefristet gewährt werden, doch ist die Vergabehöhe – anders als bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen – durch ein Stufensystem, das sich in einem Rahmen von monatlich 200 € bis 1.000 € bewegt, geregelt.

Funktionsleistungsbezüge werden an der UDE für die Dauer der Wahrnehmung einer Funktion als nebenamtliches Mitglied der Hochschulleitung sowie als Dekan*in, Prodekan*in oder Studiendekan*in gewährt.

Eine detaillierte Untersuchung der verschiedenen Leistungsbezugsarten hat gezeigt, dass an der UDE v. a. die unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge der W3-Professor*innen für den Gender Pay Gap ursächlich sind (s. Tab. 70). Ein entscheidender Faktor hierfür dürften Bleibeverhandlungen sein: Im Zeitraum 01/2017 bis 04/2020, für den eine stichprobenartige Auswertung der Bleibeverhandlungen durchgeführt wurde, hat sich die UDE mit 19 Bleibeverhandlungen befasst; hiervon wurden allerdings lediglich zwei von Frauen geführt, was einem Frauenanteil von lediglich 10,5 % entspricht – Frauen scheinen also seltener Konkurrenzrufe anzustreben oder zu erzielen als ihre männlichen Kollegen. Da Bleibeverhandlungen gegenwärtig für die Professor*innen die einzige Möglichkeit darstellen, ihre Vergütung um Leistungsbezüge zu steigern, welche nicht durch konkrete Betragsvorgaben begrenzt sind, führt dies geradezu zwangsläufig zu geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden. Hier könnte das Land und auch die UDE über die Einführung einer anderen, weniger markt- und stärker leistungsabhängigen Form der (Nach-) Verhandlung von Berufungs- und Bleibebezügen nachdenken, die für Leistungsträger*innen Möglichkeiten zur Aufstockung der Bezüge bereitstellt und männliche und weibliche Professor*innen gleichermaßen adressiert.

- ✓ Kontinuierliches Monitoring der Gehaltsverhältnisse der Professor*innen
- ✓ Einführung eines Coachings für Berufungs- und ggf. Bleibeverhandlungen

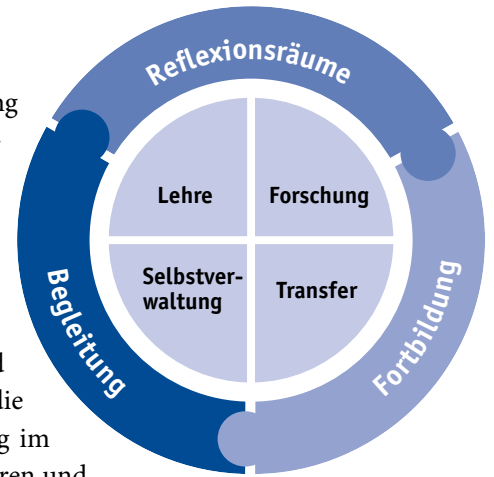
3. Tenure-Track Academy

Seit 2018 werden Juniorprofessuren nur noch mit Tenure-Track ausgeschrieben. Zur Unterstützung der Tenure-Track-Professor*innen hat die UDE speziell auf die Bedarfe von Juniorprofessor*innen ausgerichtete Angebote, die in der Laufzeit des Rahmenplans systematisch ausgebaut und in der Tenure-Track Academy (TT Academy) zusammengeführt, gebündelt und im Verbund zwischen den Sachgebieten Personalentwicklung und Berufungsmanagement des Dezernates Personal und Organisation und dem Graduate Center Plus des Science Support Centre durchgeführt werden.

Die TT Academy dient der Unterstützung der Tenure-Track-Professor*innen in allen Bereichen, die die Evaluationskriterien zur Erlangung der Lebenszeit-Professur vorgeben. Neben methodischen und systematischen Aspekten, die insbesondere

durch Fortbildung vorgegeben werden, wird großer Wert gelegt auf eine unterstützende Begleitung vor allem in der Anfangsphase und die Möglichkeit, die eigene Entwicklung im Verlauf zu reflektieren und

Einblicke in die neue Wirkungsstätte zu gewinnen. Daher gliedern sich die Angebote in drei Schwerpunkt-Bereiche, die die unterschiedlichen Tätigkeitsdimensionen von Hochschullehrer*innen unterstützen sollen.



Begleitung

Bereits nach der Rufannahme haben die Tenure-Track-Professor*innen die Möglichkeit, durch die Onboarding-Stelle des Berufungsmanagements begleitet zu werden. Individuelle Gespräche dienen dazu, über die UDE und Ansprechpersonen zu informieren, aber auch konkrete Fragen und Anliegen zu besprechen. Bei verwaltungstechnischen Fragen vermittelt die Onboarding-Stelle an die jeweiligen Kolleg*innen in der Verwaltung und stellt hinsichtlich einer ggf. notwendigen Kinderbetreuung frühzeitig den Kontakt zum Familienservice der UDE her. Ferner bietet sie einen Dual Career Service an und unterstützt bei der Suche nach einer adäquaten Position bzw. Anschlussmöglichkeiten für den eingeschlagenen Karriereweg des*der Partner*in.

Zweimal jährlich organisiert die TT-Academy Veranstaltungen für Juniorprofessor*innen. Während die ersten Veranstaltungen insbesondere dazu dienen, die Bedarfe der Juniorprofessor*innen besser kennenzulernen, werden jetzt auch Spezialist*innen (Juniorprofessor*innen mit erfolgreich abgeschlossenem TT, Expert*innen aus dem Drittmittelbereich und dem Berufungsmanagement) eingeladen. Darüber hinaus stehen in diesem Format Mitglieder des Rektorats für Fragen der Juniorprofessor*innen zur Verfügung.

Fortbildungen

Die Tenure-Track-Professor*innen bringen unterschiedliche Fachkulturen, Kompetenzen und Vorkenntnisse mit, so dass nach individuellem Bedarf eine Auswahl aus dem Fortbildungsangebot der UDE und den Angeboten der Research Academy Ruhr (RAR) für die Junior Faculty erfolgen kann. Darüber hin-

aus gibt es exklusive Angebote für Tenure-Track-Professor*innen durch interne Spezialist*innen, z. B. zu Drittmitteln oder zu Fragen der Zwischen- und Endevaluation.

Reflexionsräume

Die Angebote im Bereich Reflexionsräume stehen unter den Prämissen der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Unabhängigkeit.

Coaching steht Tenure-Track-Professor*innen als individuelle Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahme zur Verfügung. Coaching kann bei der beruflichen Standortbestimmung und Zielschärfung unterstützen und Problemlösungs- und Um-

setzungskompetenzen verbessern. Es orientiert sich an dem individuellen Veränderungsziel und den damit verbundenen, überprüfbaren Zielkriterien.

Die Gruppe der Tenure-Track-Professor*innen muss im Kern vielfach gleiche Herausforderungen meistern und für die Evaluation ähnliche Kriterien erfüllen. Eine **Peer Group** kann daher als

hilfreiche Quelle zur Lösung diverser Herausforderungen dienen. Netzwerktreffen zum vertraulichen Austausch finden halbjährlich statt und werden durch eine*n erfahrenen Coach begleitet, die*der eine hohe Expertise in der deutschen und Kenntnisse in der internationalen Hochschullandschaft mitbringt.

Im Rahmen des moderierten Austauschs wurde die **Kollegiale Beratung** als ein weiteres Instrument der Personalentwicklung eingeführt. Die Methode der kollegialen Beratung ermöglicht es, konkrete persönliche Problemlagen mit Kolleg*innen zu besprechen und Lösungswege zu entwickeln.

4. Early Career

In ihrem Gleichstellungszukunftskonzept (2019) hat die UDE „die Steigerung der Verlässlichkeit von Karrierewegen für Frauen in der Postdoc-Phase“ dezidiert als Ziel definiert. Kritisch sind die Übergänge zwischen Promotion und Postdoc-Phase sowie zwischen Postdoc-Phase und Professur. Aufgrund einer geringer werdenden Planbarkeit, zunehmender diffuser Konkurrenzsituationen und dem Beginn eines Lebensabschnitts, der ggf. mit einer Familienphase und Care-Arbeit einhergeht, verlassen derzeit noch zu viele wissenschaftlich ausgewiesene Frauen die Universität nach der Promotion oder im Laufe der Habilitation (vgl. Tab. 66). Umso wichtiger ist eine gute Vorbereitung und Begleitung dieser beiden kritischen Übergangphasen bereits während der Promotion bzw. in der Postdoc-Phase. Die UDE verbessert die **Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren** als zentrale Stellschraube für den Verbleib von Frauen im Wissenschaftssystem. Die Rahmenbedingungen, um Planbarkeit und auskömmliche Beschäftigung zu erreichen, sind in der Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau (DV Gute Arbeit Wiss) geregelt.

Im Zuge der Bewerbung der UDE auf das „Tenure-Track-Programm“ des BMBF wurde das Personalentwicklungskonzept der UDE grundlegend überarbeitet. Das Konzept basiert auf den Säulen **Personalentwicklung Plus** (PE Plus), **Graduate Center Plus** (GC Plus) und dem Programm **Tenure-Track Plus** (TT Plus). Gemeinsam bilden sie ein umfassendes Beratungs-, Unterstützungs- und Weiterbildungsangebot für den wissenschaftlichen Nachwuchs und angehende Führungskräfte, welches in Zukunft sehr viel expliziter den Verbleib von Frauen im Wissenschaftssystem in den Blick nehmen wird. Erfahrungsgemäß haben sich konkrete Programme für Frauen dann als

Mentoring-Programme haben sich als zentrale Komponente einer erfolgreichen Personalentwicklung an Universitäten etabliert. Deshalb ist auch in der aktualisierten Tenure-Track-Ordnung in § 9 festgelegt, allen Tenure-Kandidat*innen ein vertrauliches Mentoring durch eine*n fachlich einschlägige*n Professor*in anzubieten. Der*die Mentor*in soll der*dem Mentee ein kritisches kollegiales Feedback geben und zur Beratung zur Verfügung stehen; insbesondere bei der Erstellung des Selbstberichts für die Evaluationen. Der*die Mentor*in ist deshalb nicht an den Evaluationen zu beteiligen.

- ✓ Evaluation und bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Angebote der Tenure-Track Academy
- ✓ Implementierung des Mentoring-Programms

wirkungsvoll erwiesen, wenn sie zielgerecht Schwierigkeiten der Vereinbarkeit oder Akzeptanz adressieren.

Die UDE bündelt deshalb unter dem Begriff **Junior Faculty** am Graduate Center Plus universitätsweit gezielt Angebote für Postdoktorand*innen, die sich auf dem Weg zur Professur in einer der folgenden Qualifizierungsphasen befinden: Nachwuchsgruppenleiter*innen, Habilitand*innen bzw. Juniorprofessor*innen mit Tenure-Track. Sie bietet aber ebenso auch Angebote zu alternativen Karrierewegen z. B. im Bereich Wissenschaftsmanagement und im Hinblick auf Führungspositionen außerhalb der Universität an. Essentiell sind hierbei vor allem auch jene Programme, die sich ausschließlich an Frauen richten.

Strukturell ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Prorektorat für Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs verankert, das durch die Universitätskommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer beraten wird. Dort wird auch das **Programm zur Förderung des exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses** verantwortet. Die Förderung unterstützt Postdoktorand*innen (bis zu fünf Jahre nach der Promotion, alle Fachbereiche außer Medizin) mit einer Anschubfinanzierung von bis zu 30.000 € (Personal-, Sach- und Reisemittel) bei der Vorbereitung eines eigenen Drittmittelanspruchs.

Die **Förderung der Promovierenden und der Postdocs** findet an der UDE in den Forschungsgruppen an Fakultäten, zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen, Profilschwerpunkten sowie in strukturierten Forschungsverbänden, z. B. SFBs, FOR, GRKs statt. Ergänzend wurde 2018 mit dem GC Plus eine zentrale Einrichtung für interdisziplinäre Informations-

Beratungs- und Qualifizierungsangebote geschaffen. Die Aktivitäten zielen darauf ab, klare, transparente und verlässliche Informationen zu den unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten bereitzustellen. GC Plus unterstützt eine ganzheitlich ausgerichtete Personalentwicklung an der UDE und ist auf eine systematische, bedarfsgerechte Förderung und Vernetzung junger Wissenschaftler*innen ausgerichtet. Es bietet umfangreiche Informationen und persönliche Beratung, Veranstaltungen und Fördermaßnahmen zur Realisierung der eigenen Forschungsprojekte sowie überfachliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zudem macht das GC Plus die in den Fakultäten und Forschungsverbänden umgesetzten dezentralen Maßnahmen und Programme zur Nachwuchsförderung sichtbar und unterstützt bei Bedarf in der Entwicklung geeigneter fachspezifischer Instrumente. Mit der Vernetzung von zentralen und dezentralen Angeboten unterstützt die UDE junge Wissenschaftler*innen noch gezielter und sichtbarer auf ihrem Karriereweg von der Masterphase bis zur Juniorprofessur.

Derzeit befindet sich ein internes **Zertifikatsprogramm Wissenschaftsmanagement** in Vorbereitung, das Personalentwicklung und GC Plus gemeinsam aufgesetzt haben und in dem es um die wichtigsten Grundlagen des Wissenschaftsmanagements geht. Damit sollen an der UDE tätige Wissenschaftler*innen, die ins Wissenschaftsmanagement streben oder bereits dort tätig sind (wie z. B. Koordination von Forschungsverbänden) mit den theoretischen Grundlagen wichtiger Bereiche wie Projektmanagement oder Kommunikation vertraut gemacht werden und in den Austausch kommen.

Nachwuchswissenschaftler*innen insgesamt in der GYF

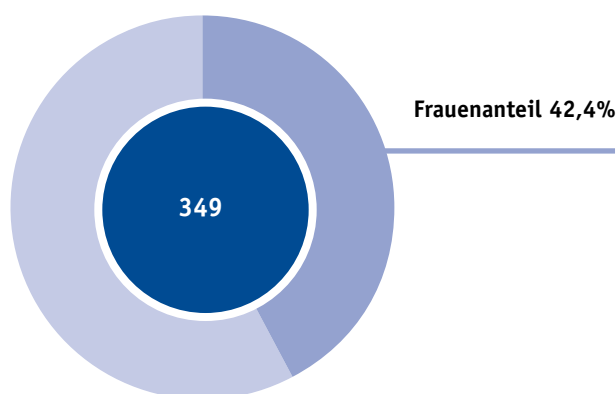


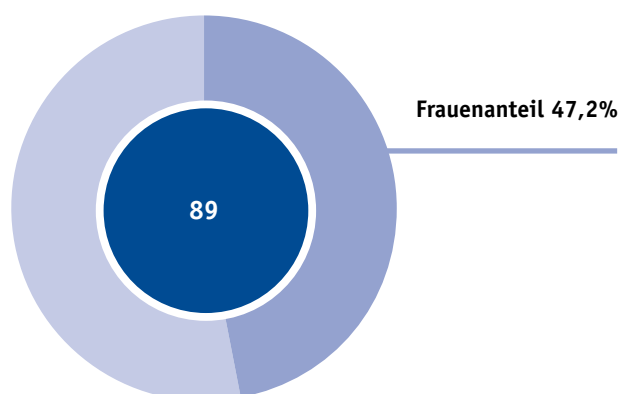
Abb. 50. Quelle: Stabsstelle des Rektorates.

Das zweijährige Mentoringprogramm „**mentoring**“³⁶ zur wissenschaftlichen Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen aller Fächergruppen der UA Ruhr wird bereits seit 15 Jahren erfolgreich durchgeführt. Es gibt eine Programmlinie für Doktorandinnen und eine für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Die Koordination für die Fächergruppe Geistes- und Gesellschaftswissenschaften ist mit einer verstetigten Stelle am

2019 wurde eine **Beratungsstelle für Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung am GC Plus** eingerichtet und verstetigt, die ausschließlich Frauen adressiert: Promotionsinteressierte Masterstudentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen werden zu Karrierefragen beraten, Workshops (z. B. „Netzwerkstrategien“) und in Kürze auch Einzel-Coachings angeboten. Darüber hinaus berät die Stelle koordinierte Forschungsprogramme zu Gleichstellungsmaßnahmen.

Unter dem Dach **Research Academy Ruhr (RAR)** bündelt die Universitätsallianz Ruhr (UDE, Ruhr-Universität Bochum, TU Dortmund) gemeinsame Qualifizierungsangebote für junge Wissenschaftler*innen auf dem Karriereweg innerhalb und jenseits der akademischen Forschung. Die **Global Young Faculty (GYF)** vernetzt seit 2009 herausragende Wissenschaftler*innen der im Ruhrgebiet angesiedelten Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Mitglieder des Netzwerkes kooperieren über Universitäts- und Fakultätsgrenzen hinweg in selbstgewählten Themenfeldern und Projekten. Die GYF ist ein Projekt des Mercator Research Center Ruhr (MERCUR). Schaut man auf die Alumnae, zeigt sich, dass die GYF als Sprungbrett in das Emmy Noether-Nachwuchsprogramm oder das Heisenberg-Programm dienen kann. Insgesamt forschten 349 Wissenschaftler*innen (Frauenanteil 42,4 %) für je zwei Jahre in der GYF zusammen, davon 89 Wissenschaftler*innen von der UDE (Frauenanteil 47,2 %).

Nachwuchswissenschaftler*innen von der UDE



GC Plus der UDE angesiedelt. Insgesamt wurden 651 Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das Programm gefördert, davon 189 von der UDE. Während der Gesamtlaufzeit haben aus der UDE 30 Ingenieurinnen, 52 Naturwissenschaftlerinnen und 107 Geistes- und Gesellschaftswissenschaftlerinnen an dem Programm erfolgreich teilgenommen.

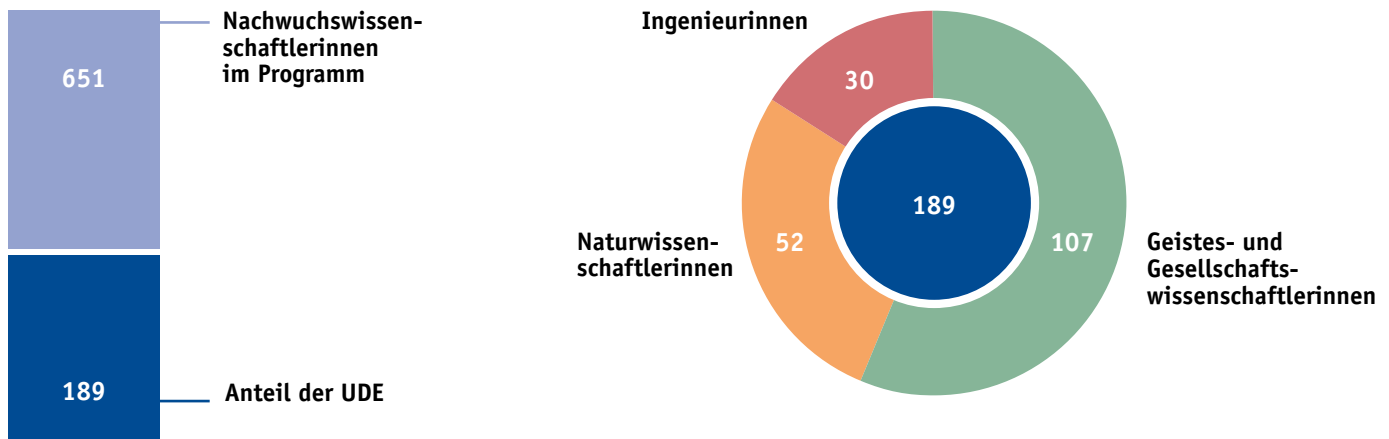


Abb. 51. Quelle: Stabsstelle des Rektorates.

Mentoring³ wurde 2005 durch die Universitäten der UA Ruhr eingerichtet, um das Ungleichgewicht von Frauen und Männern in wissenschaftlichen Führungspositionen mittel- und langfristig zu verringern. Das GC Plus ist für die Koordination der Fächergruppe Geistes- und Gesellschaftswissenschaften zuständig, die Fächergruppen Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften werden von der Ruhr-Universität Bochum respektive der TU Dortmund koordiniert (RAR/GC Plus).

Seit 2020 bietet das GC Plus außerdem ein **Peer-Mentoring für Promovierende aller Fächergruppen** (außer Medizin) an. Innerhalb eines Jahres können Doktorand*innen im Verbund einer Peer-Gruppe mit Unterstützung von Expert*innen an einem selbstgesteckten Ziel arbeiten. Im Auswahlverfahren finden auch Diversitätsaspekte, wie z. B. Familienaufgaben, erste Generation und Internationalität, Berücksichtigung. Dadurch soll es den Promovierenden ermöglicht werden, von den vielfältigen Erfahrungen und Perspektiven der Gruppe zu profitieren. Das Programm wird auch auf Englisch angeboten.

Das Mentoringprogramm **MediMent 1:1** (für Frauen) richtet sich explizit an Wissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin und soll ihre Karriereentwicklung gezielt fördern und einer entsprechenden Unterrepräsentanz in Führungspositionen entgegenwirken. Die Teilnehmerinnen profitieren von einem umfassenden Seminarprogramm, der Wissensvermittlung durch erfahrene Mentor*innen sowie aktivem Networking innerhalb von Peergruppen. Aufgrund der individuellen Begleitung der Karriereplanung sowie der Vermittlung von Strategien und Spielregeln des Wissenschaftsbetriebes können berufliche Entscheidungen gezielter getroffen und nachfolgende Qualifikationsstufen im beruflichen Werdegang schneller erreicht werden (Medizinische Fakultät).

Das Mentoringprogramm **MediMent-Peer** (für Frauen und Männer) richtet sich an Wissenschaftler*innen, die eine Hochschul- bzw. Klinikkarriere anstreben. In Kleingruppen unterstüt-

zen sie sich gegenseitig. Hierbei haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, Fakultätsmitglieder als Mentor*innen zu ihren Treffen einzuladen. Zum Programm gehören darüber hinaus ein Seminarangebot und Netzwerkaktivitäten (Medizinische Fakultät).

Das **Josepha und Charlotte von Siebold Habilitandinnen-Förderprogramm** richtet sich an diese Zielgruppe, um hochqualifizierte und motivierte Wissenschaftlerinnen nicht auf dem Weg zur Habilitation zu verlieren. Das Programm wurde in 2014 gestartet und befindet sich mittlerweile in der 6. Runde. Antragsberechtigt sind Ärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aller Fachrichtungen, die sich in der Post-Doc-Phase befinden und eine Habilitation in der Medizin bzw. in angrenzenden Fächern anstreben und mindestens ein Kind oder anderen Pflegeaufwand (pflegebedürftige Angehörige: Eltern, Partner etc.) haben. Geförderte bekommen für zwölf Monate eine Studentische Hilfskraft (8h/Woche) zur Verfügung gestellt, mit dem Ziel, die Mitarbeiterin bei der Vorbereitung, Durchführung und/oder Auswertung wissenschaftlicher Projektarbeiten zu unterstützen. Insgesamt stehen jedes Jahr zwölf Förderplätze zur Verfügung.

Mit dem **Habilitandinnen-Förderprogramm „Willkommen zurück“** will die Medizinische Fakultät gezielt hochqualifizierte und motivierte Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben unterstützen, die sich auf dem Weg zur Habilitation befinden. Teilnehmenden Wissenschaftlerinnen mit Kindern wird eine Studentische Hilfskraft an die Seite gestellt, damit sie sich auf ihre Forschungsaufgaben konzentrieren können (Medizinische Fakultät).

Im Rahmen des DFG geförderten **UMEA Programm Clinician Scientist** stehen Gelder für Gleichstellungsaspekte zur Verfügung, die in Kooperation mit der Gleichstellung und dem Habilitandinnen Programm verwendet werden dürfen. So kann pro Jahr eine Frau mit einer studentischen Hilfskraft für ihr jeweiliges Projekt unterstützt werden.

Im Rahmen eines **Berater*innennetzwerkes für Erstantragsteller*innen** beraten und unterstützen DFG-Fachkollegiat*innen und weitere antragserfahrene Professor*innen der Medizinischen Fakultät promovierte Nachwuchswissenschaftler*innen aus der Medizin oder den Naturwissenschaften bei der Erstantragstellung – z. B. bei der DFG oder der Deutschen Krebshilfe (Medizinische Fakultät).

Mit dem **Top Young Scientist Best Paper Award** fördert die Medizinische Fakultät junge Wissenschaftler*innen in ihrer Arbeit und zeichnet diese für herausragende Publikationsleistungen aus. Die damit ausgezeichnete wissenschaftliche Leistung hat Vorbildcharakter für andere Nachwuchswissenschaftler*innen.

Seit Oktober 2016 gibt es an der Medizinischen Fakultät der UDE ein eigenes **Prodekanat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität**. Dort werden mehr als zwei Dutzend Förderprogramme, Veranstaltungen und individuelle Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende, Promovierende sowie Postdoktorand*innen koordiniert.

Die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftler*innen wird in der **Fakultät für Geisteswissenschaften** durch das **DocForum** und das **PostdocForum** umgesetzt, das Beratung, Information und Unterstützung (u. a. mit finanziellen Zuschüssen für Tagungsbesuche) leistet. Ergänzt wird das Programm durch die **Berufspraxistage** für Geisteswissenschaftler*innen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten veranstalten regelmäßig **Workshops zur Vereinbarkeit** von Studium bzw. Beruf mit Familienaufgaben sowie zu den Möglichkeiten des wissenschaftlichen Werdegangs in den Geisteswissenschaften. Die Fakultät hat nun schon seit neun Jahren einen jährlichen **Dissertationspreis** (1.000 €) für eine Nachwuchswissenschaftlerin eingeworben. Darüber hinaus bezuschusst die Fakultät auf Antrag Druckkosten für Dissertationen von Doktorand*innen mit der Note „summa cum laude“ mit jeweils 500 €.

Parallel zur individuellen Förderung durch die jeweiligen Betreuer*innen hat die **Fakultät für Gesellschaftswissenschaften** mit der Einrichtung der Graduiertenförderung für Promovend*innen der Gesellschaftswissenschaften **DokNet**, eine Informations- und Koordinationsstelle für Doktorand*innen geschaffen. Im Rahmen der Beratung wird auch im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Promotion beraten.

An der **Fakultät für Wirtschaftswissenschaften** gibt es ein jährliches **Vernetzungstreffen** als Austauschplattform für alle Frauen der Fakultät sowie die Veranstaltung **Wissenschaftskarriere Informatik**. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer **finanziellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** zur Realisierung von Workshops, Auslandsaufenthal-

ten und Gastvorträgen. Zugleich können sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in diesem Rahmen um Mittel für die Teilnahme an **Konferenzen mit Gender-Bezug** bewerben. Die Vergabe erfolgt fakultätsintern auf Empfehlung des Gleichstellungsteams durch das Dekanat.

An der **Mercator School of Management** finden Gespräche zur beruflichen Entwicklung (**Karrieregespräche**) statt sowie Infoveranstaltungen zu den Möglichkeiten einer Promotion insbesondere für Absolventinnen. Die MSM plant einen **Ladies' Lunch** als Austausch zwischen den Wissenschaftlerinnen der Fakultät.

Die **Fakultät für Chemie** hat die **Einrichtung eines Postdoc-Förderprogramms für Wissenschaftlerinnen** als Einstieg in eine akademische Laufbahn beschlossen. Die Fakultät wird damit gezielt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen ansprechen und sie zur Habilitation bzw. zur Qualifizierung in der Post-Doc-Phase ermutigen. Darüber hinaus prüft die Fakultät die Möglichkeit, ein eigenes **Mentoringprogramm** umzusetzen.

Einmal pro Semester findet ein informeller **Vernetzungsabend** für alle Frauen der **Fakultät für Physik** statt. In diesem Rahmen können Masterstudentinnen, **Doktorandinnen** und Professorinnen Einblicke in ihre aktuellen Arbeiten geben. Die Fakultät stellt für zunächst fünf Jahre auf Antrag finanzielle Mittel für die Einstellung von jährlich bis zu vier Doktorandinnen für jeweils zwölf Monate zur Verfügung (bis zu 0,75 %, E13). Die*der Betreuende verpflichtet sich, einen Drittmittelantrag zu stellen, der die weitergehende Finanzierung der Promotion nach Ablauf dieser zwölf Monate ermöglicht. Die Fakultät übernimmt für den Fall eines Scheiterns der Drittmittelanträge eine Ausfallfinanzierung. Um diese Promotionsmöglichkeit auch für qualifizierte Studentinnen attraktiv zu machen, die einen wissenschaftlichen Werdegang bisher nicht für sich in Betracht gezogen haben oder ihn sich (noch) nicht zutrauen, wird sie einmal im Jahr durch eine zentrale Veranstaltung beworben und mit einem Begleitprogramm ausgestattet, das Beratungsgespräche mit erfahrenen Doktorandinnen oder weiblichen Post-Docs vorsieht (die diese für ihr Lehrdeputat anrechnen lassen können). Um qualifizierte **Master-Absolventinnen aus dem Ausland** für eine Promotion zu gewinnen, stellt die Fakultät auf Antrag Mittel für 3-monatige Promotionsstipendien zur Verfügung. Diese sollen dazu dienen, den Kandidatinnen einen **Aufenthalt in Duisburg** zu finanzieren, um während dieser Zeit die Möglichkeit einer Promotion an der Fakultät abzuklären.

Die **Fakultät für Mathematik** hat auf professoraler Ebene eine Ansprechpartnerin für Frauen in der Promotions- und Postdocphase. Im nun eingerichteten **Graduiertenkolleg 2553** wurde darüber hinaus eine Quote von 30,0 %, dies entspricht

dem Anteil der Masterabsolventinnen an der Fakultät, für die finanzierten Stellen verbindlich festgelegt. Ein entsprechender Anteil der Promotionsstellen kann nur besetzt werden, wenn diese Quote erreicht wird.

Die **Fakultät für Biologie** prüft die Einrichtung eines fakultäts-spezifischen Mentoringprogramms (auch als Peer-Mentoring) für Promovendinnen und Postdoktorandinnen.

Die **Fakultät für Ingenieurwissenschaften** hat einen speziellen **Analyse-Prozesses** gestartet, womit der Erfolg bzw. Misserfolg von Berufungsverfahren hinsichtlich der Gewinnung von qualifizierten Frauen mehrschichtig untersucht werden soll. Es soll geklärt werden, ob die Fakultät tatsächlich schon in der Bewerbungsphase einem akuten Mangel an geeigneten Kandidatinnen gegenübersteht oder aber es Schwächen im Ablauf der Berufungsverfahren gibt, wodurch interessierte Frauen im Laufe des Prozesses verloren gehen. Durch eine solche Problemidentifikation sollen Verbesserungspotentiale aufgedeckt und weitere Maßnahmen viel effektiver geplant und erfolgreicher umgesetzt werden. Diese Prozessanalyse soll zusätzlich zu der bereits eingesetzten Checkliste der vergangenen Jahre erfolgen und ggf. auch sinnvolle Hinweise für deren Aktualisierung liefern. Unterstützend zu dieser Maßnahme möchte die Fakultät sukzessiv ein spezielles **Netzwerk für Promovendinnen** aufbauen, wodurch vor allem auch der Kontakt zu den Frauen, die nach ihrer Promotion ihre Berufserfahrungen in der Industrie sammeln, aufrechterhalten werden soll. Dies würde für die Adressierung von Ausschreibungen einen zusätzlichen Pool an qualifizierten Frauen bieten, denen die Fakultät bei gegebenen Voraussetzungen eine Rückkehr bzw. einen Einstieg in eine akademische Laufbahn anbieten könnte. Ein weiteres Coaching- und Mentoringprogramm für Doktorandinnen heißt **FEMIE** und ist im Rahmen des Sonderforschungs-bereichs **MARIE** im Frühjahr 2021 gestartet. Das auf vier Jahre ausgelegte, intensive Betreuungskonzept soll Doktorandinnen des SFB nicht nur eine fachliche Stütze in der Planung und Organisation ihrer Promotion bieten, sondern ebenso auf die individuellen Lebenssituationen eingehen und den einzelnen Frauen nach Bedarf den Zugriff auf verschiedene Coaches ermöglichen. Hierbei stehen vor allem auch Themen wie die Vereinbarkeit der persönlichen Entwicklungsziele mit familiären

Verpflichtungen und das Aufrechterhalten der Motivation im Vordergrund. Extern gewählte Expert*innen sollen hier sowohl ein geregeltes Programm mit Seminaren und Workshops anbieten als auch durchgehend für persönliche Beratungen zur Verfügung stehen, wobei jede Doktorandin für sich einen individuellen Coaching-Rhythmus (z. B. alle drei Monate) festlegen kann. Die Fakultät wird dieses Programm u. a. auch als ein Musterkonzept beobachten, um bei sichtbarem Erfolg ähnliche Alternativen auch jenseits bestimmter Förderbereiche für eine größere Gruppe von Doktorandinnen anzubieten.

DONNA* ist ein Netzwerk von und für Doktorand*innen an der UDE und bietet Raum für einen universitäts- und disziplinübergreifenden Austausch, für Empowerment und Schaffung von Synergien. Kritische Themen sollen besprechbar gemacht sowie individuelle und kollektive Hürden im akademischen Feld diskutiert werden.

Im November 2021 hat das **BMBF-Forschungs- und Umsetzungsprojekt EXENKO** (Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteur*innen der Hochschulkommunikation) seine Arbeit aufgenommen. Initiiert wurde das Projekt vom Institut für Soziologie und dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung der UDE. Es wird nun mit einer dreijährigen Laufzeit bis Oktober 2024 vom BMBF im Rahmen der Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“, Bekanntmachung „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation: Leistungen und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit strukturell verankern“, gefördert.

Mit dem Band 56 der UNIKATE ist 2021 ein besonderes Heft erschienen, in dem neben einigen WISNA-Professor*innen auch weitere herausragende Nachwuchswissenschaftler*innen mit ihrer Forschung vorgestellt werden. In einer gemeinsamen Initiative der Pressestelle mit dem Graduate Center Plus ist 2021 zudem eine zusätzliche Plattform geschaffen worden, auf der die UDE Nachwuchswissenschaftler*innen (inkl. WISNA-Professor*innen) unter der Überschrift „Jung, neugierig, exzellent: Das ist die neue Generation von Nachwuchswissenschaftler:innen an der UDE“ als UDE: Forschungstalente vorstellt.

- ✓ Verbesserung der Planbarkeit von Karrierewegen (#IchbinHannah)
- ✓ Quotierung der Frauenanteile in den Programmen, die für Frauen und Männer geöffnet sind
- ✓ Systematische Erweiterung der Angebote, die ausschließlich Frauen adressieren
- ✓ Stärkung der Sichtbarkeit von Postdoktorandinnen durch die Pressestelle sowie durch Befähigung zur Selbstsichtbarmachung
- ✓ Umsetzung des Zertifikatsprogramms Wissenschaftsmanagement
- ✓ Stärkung von dezentralen Unterstützungsangeboten (z. B. Mentoring) und deren Vernetzung mit zentralen Angeboten

5. Rekrutierung und Karriereförderung von Studentinnen

DiMento ist ein am Akademischen Beratungszentrum (ABZ) angesiedeltes einjähriges Mentoringprogramm für Masterstudierende und Promovierende im Übergang Studium – Beruf. „Di“ steht für Diversity: Das Programm greift die personelle Vielfalt und die umfassenden Potenziale der Student*innen auf und vernetzt die Teilnehmenden interkulturell und interdisziplinär. Es finden insbesondere Studierende und Promovierende Berücksichtigung, die einen Zuwanderungshintergrund haben, Bildungsaufsteiger*innen bzw. First-Generation-Studierende sind, Kind(er) oder Angehörige betreuen, behindert oder chronisch erkrankt sind, älter sind als der Durchschnitt der Kohorte, sich als LGBTQI* verstehen und dies für den Übergang in den Beruf berücksichtigen möchten. Zusätzlich werden Studierende und Promovierende berücksichtigt, die in Studiengängen eingeschrieben sind, in denen ihre Geschlechtergruppe unterrepräsentiert ist sowie Studierende, die sich diversitätsbezogen engagieren.

Das kommunalpolitische Programm für Studentinnen **Misch dich ein!** – mach Politik vor Ort! will politisch interessierten und engagierten Student*innen kommunalpolitische Strukturen näher bringen, Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen, sie für politisches Engagement auf kommunaler Ebene motivieren bzw. bestärken. Das Programm „Misch dich ein – mach Politik vor Ort!“ ist ein Kooperationsprojekt der EAF Berlin mit der Ruhr-Universität Bochum, der Universität Duisburg-Essen, der TU Dortmund, der Universität Leipzig und der Europa Universität Viadrina in Frankfurt/Oder mit den Gleichstellungsstellen der jeweiligen Kommunen. Das Projekt der **Gleichstellungsbeauftragten** ist zum WS 2021/2022 gestartet. Verlängerungs- und/oder Verstetigungsmöglichkeiten werden aktuell geprüft.

Seit über zehn Jahren bietet die UDE insbesondere natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studentinnen mit dem Format **„Heute Studentin? Morgen Doktorandin!“** einen Einstieg in das Thema „Promotion“. Neben einem allgemeinen Informationsteil zum Beginn einer Doktorarbeit berichten promovierte Wissenschaftlerinnen von den Höhen und Tiefen dieser besonderen Zeit und gehen mit den Studentinnen ins Gespräch. Seit 2019 wird die Veranstaltung in Kooperation zwischen dem Graduate Center Plus, der Abteilung Bauwissenschaften (**„Frauen mit Plan“**) und den Mentor*innen der Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften und Physik angeboten.

Frauenpower an der UDE ist eine Interviewreihe mit Studentinnen der **Fakultät für Wirtschaftswissenschaften** der Studiengänge Angewandte Informatik-Systems Engineering bzw. Wirtschaftsinformatik, die speziell auch auf genderbezogene Themen eingeht. Geplant ist ein Stipendienprogramm für weib-

liche Studierende aus dem globalen Süden im Master-Studiengang Software and Network Engineering (SNE). Im Fachgebiet **Wirtschaftsinformatik** gibt es seit dem Sommersemester 2019 studentische **Schulbotschafter*innen**, die im Rahmen von Schulbesuchen (bei Bedarf auch in digitaler Form) einen Einblick „aus erster Hand“ in ihr Studienfach geben. Als Rollenmodelle können die Schulbotschafter*innen zugleich Ängste nehmen („Wenn wir das schaffen, schafft ihr es auch!“) und möglicherweise überholte Vorstellungen relativieren, die von der Wahl eines technischen Studienfachs abschrecken können. Regelmäßig wird ein **Informatik-Vorkurs** angeboten. Ziel ist es insbesondere, Studienanfänger*innen mit keinen oder geringen Vorkenntnissen (welche einen erheblichen Anteil ausmachen) den Einstieg zu erleichtern. Besonderes Augenmerk liegt auf einer wertschätzenden und von gegenseitiger Unterstützung geprägten Lernatmosphäre. Inhaltlich werden neben der sehr gezielten Vorbereitung auf die Inhalte des ersten Semesters vor allem Kreativität und ein spielerischer und kommunikativer Zugang zur Informatik in den Vordergrund gestellt, auch um bekannte Stereotypen bewusst zu hinterfragen. Ziel ist es, gerade Schüler*innen, die nicht zur als traditionell beschriebenen Zielgruppe eines Informatik-Studiums gehören, neugierig auf das Thema zu machen. Oft bringen Schüler*innen viel Talent für ein Informatik-Studium mit, sind sich dessen aber nicht bewusst, z. B. weil das Fach an ihrer Schule nicht angeboten wurde. Das **Mentoring-Programm** bietet durch Bewerbungstrainings, Workshops zu Stressbewältigung, Sprechen vor Publikum, Lern- und Selbstmanagement, Unternehmensexkursionen etc. vielfältige Möglichkeiten zur Karriere-/Persönlichkeitsentwicklung innerhalb eines strukturierten Angebots. Dieses wird außerordentlich intensiv genutzt, Studentinnen sind hierbei insgesamt etwas häufiger vertreten als in der Grundgesamtheit. Es kommen regelmäßig auch weibliche Rollenmodelle zum Einsatz, z. B. weibliche Führungskräfte in Unternehmen.

Der Ehemaligenverein der **Fakultät für Mathematik ALMA MATH e.V.** organisiert die Ringvorlesung **Anwendungen der Mathematik in der beruflichen Praxis** mit gezielter Suche nach weiblichen Vortragenden. Das **Lern- und Diskussionszentrum (LuDi)** und das **Primar- und Sekundarstufenzentrum für Mathematik (PriSma)** bilden die zentralen Säulen für den Studienerfolg. Mit der Beteiligung am Teilprojekt „Studienverlaufsanalysen“ des BMBF geförderten Projektes **Bildungsgerechtigkeit im Fokus** sollen Barrieren im Studium identifiziert und entsprechende Gegenmaßnahmen entwickelt werden.

Das **Probestudium Physik** ist eine fundierte Entscheidungshilfe für Schüler*innen ab der Qualifikationsphase, die darü-

ber nachdenken, Physik oder Energy Science zu studieren. Mit einem **Buddy-Programm** schafft die Fakultät für Physik mit einem vergleichsweise hohen Anteil weiblicher Buddies für Studieninteressentinnen und Anfängerinnen nahbare Rollen-vorbilder.

Seit dem Sommersemester 2021 bietet die **Fakultät für Inge-nieurwissenschaften** ein spezielles **Mentoringprogramm** an, welches bewusst die ersten Semester des Studiums adressiert und die Studierenden in dieser kritischen Phase unterstützt. In den vergangenen Jahren hat sich immer mehr gezeigt, dass es in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen nicht ausreicht, Studierende nur mit Vorkursen auf die bevorstehenden Studieninhalte vorzubereiten. Durch ein semesterbegleitendes Programm sollen Studierende über den gesamten Einstieg hinweg sowohl fachlich als auch persönlich unterstützt und beraten werden. Hier sollen vor allem Studierende, die eventuell nach einem ersten Misserfolg verunsichert sind, in ihrer Entscheidung und ihren Fähigkeiten bestätigt und unterstützt werden. Aber auch die Option einer eventuellen Umorientierung soll durch die Fachberatung zu einem möglichst frühen Zeitpunkt sinnvoll beraten werden, um den zeitlichen Verlust

und die psychische Belastung für jede*n Einzelne*n möglichst minimal zu halten. Hierbei wird auf die Betreuung von Studentinnen ein besonderer Fokus gelegt.

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften fordert Studentinnen regelmäßig auf, sich am Programm **ChanceMINT.NRW** zu beteiligen, welches das ZHQE mit der Partnerhochschule Ruhr West in Mülheim seit 2017 erfolgreich durchführt. Ziel dieses Programms ist es, durch Praxisphasen in Unternehmen und begleitende Workshop- und Vernetzungsbausteine die Studentinnen beim Aufbau eines Netzwerks zu unterstützen und ihnen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Mit Partner*innen wie bspw. Siemens, ThyssenKrupp Steel Europe oder dem Fraunhofer Institut bietet dieses Programm zahlreiche Möglichkeiten, einen direkten Kontakt zu bedeutenden Unternehmen aus der Region herzustellen.

- ✓ Förderung von Chancen- und Bildungsgerechtigkeit
- ✓ Überführung von „Misch Dich ein!“ in eine dauerhafte Struktur

6. Schüler*innenprogramme

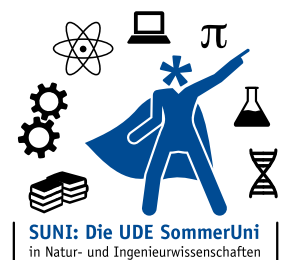
Schüler*innen bereits in der Phase der Studienwahlorientierung Einblicke in Bereiche und Studiengänge zu bieten, die sie z. B. aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisationsprozesse gar nicht in Erwägung ziehen oder sogar kategorisch ausschließen würden, ist eines der wichtigsten Ziele (Themen) der Schüler*innenprogramme. Ausschlaggebend dabei ist, Interesse zu wecken und Mut zu machen, auch untypische Entscheidungen bei der Studien- und Berufswahl zu treffen.



Die Schüler*innenprogramme zur gendergerechten Studienwahl sind 2021 vom ABZ ins Gleichstellungsbüro umgezogen. Zentrale und dezentrale Programme für Schüler*innen aller Altersstufen werden auf der Webseite [Schülerinnenprogramme](#) zusammengestellt.

Zur Sichtbarmachung der Angebote für Schüler*innen wird eine Zielgruppennavigation für Studieninteressierte, Eltern und Schüler*innen eingerichtet.

Insbesondere die **SUNI**, die **SommerUni in Natur- und Ingenieurwissenschaften** bietet den teilnehmenden Schüler*innen die Möglichkeit, einen gezielten Einblick in die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) an der



UDE zu erhalten. Die SUNI richtet sich als Angebot der gendergerechten Studienorientierung/-wahl sowie der Berufsfindung vor allem an Schüler*innen ab 15 Jahren der gymnasialen Oberstufe. Das Programm besteht aus studiengangbezogenen Vorträgen, Vorlesungen, Seminaren, Laborversuchen und Exkursionen. Neben Informationen über Inhalte und Aspekte des Studiums ist der persönliche Kontakt zu Professor*innen, Dozierenden und Studierenden jederzeit gegeben. Die Schüler*innen erhalten hierdurch die Chance, vorhandene Interessen an natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereichen besser einzuschätzen und womöglich bestehende Vorbehalte gegenüber diesen Fachrichtungen abzubauen. Der Fokus der SUNI liegt somit insbesondere auf der MINT-Nachwuchsgewinnung und der Verringerung von Fehlentscheidungen bei der Studienwahl sowie den damit einhergehenden Studienabbruchquoten.

Zu den gendersensiblen Maßnahmen bei der Studien- und Berufswahlorientierung gehören an der UDE der **Girls'Day** und der **Boys'Day**. Schüler*innen lernen an diesem Aktionstag Studiengänge, Berufe und Ausbildungswege jenseits von Rollenklischees kennen.

Um den Frauenanteil in der Gruppe der Auszubildenden an der UDE zu erhöhen, liegt der Fokus im Rahmen des Girls'Day künftig auf einer gendergerechten Berufsfindung und Berufsorientierung. Es werden insbesondere die Ausbildungsberufe vorgestellt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Unter Beteiligung der Personalabteilung und mit Hilfe des Engagements der Ausbilder*innen kann so der weibliche Nachwuchs frei von Geschlechterklischees in Handwerk, Industrie, Informatik, Wissenschaft und Technik gefördert werden.

Die Angebote der im Herbst 2021 eröffneten **Junior Uni Essen** richten sich an Schüler*innen im Primarbereich und Sekundarbereich I und II. In Kooperation mit dem Zentrum für Lehrkräftebildung (ZLB) wird das Projekt konzeptionell begleitet und mit den bereits vorhandenen Schüler*innenprogrammen auf dem Campus vernetzt. Geschlechtergerechtigkeit ist das Ziel und prägt die Auswahl und Gestaltung der Veranstaltungen, insbesondere sollen Stereotypen vermieden und weibliche Lehrende, die als Role Models wirken, gewonnen werden. Schwerpunkte wie genderspezifische Studien sowie genderspezifische Schüler*innenprogramme, MINT-Förderung und Frauenförderung spielen bei der Konzeptentwicklung und Koordinierung der thematischen Ausrichtung eine wesentliche Rolle.

Das Mentoring-Programm **Weichenstellung** für Viertklässler*innen der ZEIT-Stiftung startet an der UDE. Durch die Kooperation mit dem Zentrum für Lehrkräftebildung (ZLB) der UDE und mit der finanziellen Unterstützung der Dr. Harald Hack Stiftung ist es gelungen, das Programm an der UDE als zweitem Standort in Nordrhein-Westfalen – neben der Universität zu Köln – zu etablieren. Das Projekt unterstützt Schüler*innen, Mentees genannt, die das Potenzial für einen höheren Bildungsabschluss haben, aber beim Übergang von der Grundschule auf eine weiterführende Schule, die zum Abitur führt, Hilfe benötigen. Lehramtsstudierende der UDE, sogenannte Mentor*innen, stärken und fördern die Mentees von der vierten bis zur sechsten Klasse und sammeln hierbei intensive, reflektierte Praxiserfahrungen im pädagogischen und schulischen Alltag.

Die Fakultät für Mathematik bietet verschiedene „**mathematische Miniaturen**“ für Schüler*innen an, wie zum Beispiel „Schülerzirkel“ und das Projekt „Mathe für schlaue Füchse“. Hier findet in allen Altersstufen bereits die gezielte Förderung mathematisch interessierter Schüler*innen statt, welche durch diese spezielle Unterstützung ermutigt werden, ein Mathematikstudium aufzunehmen.

Das **freestyle-physics-Schülerlabor** gibt Schüler*innen Einblicke in die aktuelle Forschung und das Berufsleben von Physiker*innen und lädt darüber hinaus zu selbstständigem Experimentieren und Praktikumsversuchen im „richtigen“ Labor ein. Programmelement ist außerdem ein jährlich stattfindender öffentlicher Wettbewerb, bei dem Schüler*innen der Jahrgangsstufen 5 bis 13 drei Monate Zeit haben, anspruchsvolle Aufgaben der Physik zu bearbeiten und anschließend an der UDE zu präsentieren.

Das **Probestudium Chemie** gewährt Schüler*innen einen Einblick in das Studium der Chemie. Es werden gezielt Schülerinnen angesprochen, um sie für ein Chemiestudium zu gewinnen. Das Schüler*innenpraktikum dient dazu, den Schüler*innen eine gewissenhafte Berufswahlentscheidung zu ermöglichen. Schülerinnen erhalten bevorzugt einen Praktikumsplatz. Arbeitskreise der Fakultät bieten Schulklassen die Möglichkeit für i. d. R. eintägige **Labortage** an die Universität zu kommen und dort eigenständig zu experimentieren und zu forschen.

- ✓ zielgruppenspezifische Sichtbarmachung der Schüler*innenprogramme an der UDE und Weiterentwicklung von gendergerechten Veranstaltungen zur Studien- und Berufswahl (Projekt im Rahmen des Professorinnenprogramms III)
- ✓ chancengerechte Weiterentwicklung der Programmgestaltung der Junior Uni Essen
- ✓ Entwicklung von programmspezifischen Bausteinen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen (vgl. Kap. 12)

7. Wandel der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind wichtiger Stützpfiler im Wissenschafts- und Lehrbetrieb der UDE. Wissenschaft und Lehre können nur dann exzellent sein, wenn **Wissenschaftler*innen bestmögliche Unterstützung** erfahren.

Die Gruppe der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** ist heterogen. Sie gliedert sich auf in die Mitarbeiter*innen der Universitätsverwaltung, die Büromanager*innen in zentralen und dezentralen Bereichen, die Mitarbeiter*innen in den wissenschaftlichen Laboren und Werkstätten, in der Bibliothek und im Zentrum für Informations- und Mediendienste

Recruiting

Mit Blick auf die allgemeine Arbeitsmarktlage wird sich die UDE besonders unter dem Aspekt der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf als attraktive Arbeitgeberin

Veränderte Arbeitswelten

Die Herausforderungen der Corona-Pandemie haben 2020/21 die Abläufe in Technik und Verwaltung an der UDE bestimmt. Das Projekt Zukunft der Arbeit hat die durch die Corona-Pandemie fortschreitende Digitalisierung und die Arbeit im Homeoffice ergebenden mittel- und langfristigen Herausforderungen für die Hochschulverwaltung in einem partizipativen Prozess analysiert und herausgearbeitet, welche Lösungen in den Arbeitsalltag der Verwaltung integriert werden können.

Teil des Ergebnisses ist eine **Dienstvereinbarung Homeoffice**, die das Ziel hat, allen Beschäftigten, deren Tätigkeit dies erlaubt, die Möglichkeit zu geben, im Einklang mit den dienstlichen Erfordernissen im Homeoffice zu arbeiten. Die Dienstvereinbarung ist gerahmt durch eine weitreichende Ermöglichung von Homeoffice (situatives und regelmäßiges Homeoffice), ein niedrigschwelliges Antragsverfahren, eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeitverteilung durch Beschäftigte gemeinsam mit den Vorgesetzten, steigende Anforderungen an den Homeoffice-Arbeitsplatz mit der Nutzungsdauer (minimaler, funktionaler und optimaler Arbeitsplatz), eine Stärkung der Eigenverantwortung durch Unterweisung im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie in Datenschutz und -sicherheit.

Die neue Dienstvereinbarung zum Homeoffice und die Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit bieten bereits ein gutes Gerüst,

(ZIM). Dementsprechend gestalten die Mitarbeiter*innen in vielfältiger Weise Universität.

Da im administrativen Bereich der UDE Frauen in der Regel nicht unterrepräsentiert sind, sind nach § 6 Abs. 3 LGG Maßnahmen aufzuführen, die der **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** und der **Arbeitszeitgestaltung** sowie der **Aufwertung von Tätigkeiten** an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen dienen. Verantwortlich für die Umsetzung der folgenden Maßnahmen sind die Dienststellenleitung und aufgrund der dezentralen Strukturen alle Führungskräfte.

sichtbar machen. Hier entsteht die Chance, qualifizierte Bewerberinnen für unterschiedliche Stellen auf allen Ebenen gezielt anzusprechen.

um Familie und Beruf bestmöglich vereinbaren zu können. Dennoch ist es Beschäftigten in Teilzeit mit Familienaufgaben in Einzelfällen nicht möglich, Arbeitsstunden anzusparen, um in Betreuungsnotfällen flexibel reagieren zu können. Hierfür wird eine Lösung erarbeitet.

Das Thema Digitalisierung ist perspektivisch verstärkt aus Gleichstellungsperspektive zu betrachten und zu begleiten. Darauf verweist auch der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung **Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten**, der nicht nur die Teilhabe von Frauen in der Digitalbranche, eine geschlechtergerechte Technikgestaltung, sondern auch die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der digitalen Transformation der Arbeitswelt thematisiert und damit Fragestellungen in den Blick nimmt, die auch für Digitalisierungsprozesse an Hochschulen Relevanz besitzen. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung erleben den Einfluss der Digitalisierung auf unterschiedliche Weise, so dass Digitalisierungsprozesse immer auch bezogen auf mögliche Überlastungen analysiert werden und einer Entgrenzung von Arbeits- und Familienzeit entgegengewirkt werden sollte. Die oft unsichtbare Arbeit in den Hochschulsekretariaten, den Laboren oder Werkstätten, soll bei Reorganisationsprozessen und der Entwicklung und dem Einsatz von Informationstechnik verstärkt sichtbar gemacht werden. Die Einführung der neuen DV Homeoffice

unterstützt einerseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, führt aber gleichzeitig auch zu einer möglichen Entgrenzung von Arbeits- und Familienzeit. Frauen an zentralen Stellen im Bereich Digitalisierung (CIO, zentrale Stellen in DTAC) tragen als Role Models dazu bei, das Arbeitsfeld perspektivisch für Frauen attraktiver zu machen.

Aus der Gleichstellungskommission hat sich die Arbeitsgruppe **Zentrale Problemfelder für den Bereich MTV aus Gleichstellungssicht** etabliert, in der auf Einladung der Personaldezernentin und unter Beteiligung der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission und ihres Stellvertreters, der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrats MTV die von Gleichstellungskommission und Senat festgestellten Problemlagen bearbeitet werden.

Aus dieser Arbeitsgruppe hervorgegangen ist das 2021 neugegründete **Netzwerk der Labormitarbeiter*innen**, welches ähnlich wie das bereits seit 2010 etablierte **UDE Netzwerk Sekretariate (UNS)** mit inzwischen 245 Netzwerker*innen der Sichtbarmachung, dem Austausch und der kollegialen Unterstützung dient. Die Corona-Pandemie, in die das 10-jährige Jubiläum des UNS Netzwerks fiel, hat gezeigt, wie wichtig diese Netzwerke bei der Bewältigung des Arbeitsalltages sind, nicht nur in der Begleitung neuer Mitarbeiter*innen der Hochschule, sondern auch in der Zusammenarbeit mit der Zentralverwaltung.

Fort- und Weiterbildung

Die UDE sieht die **Fort- und Weiterbildung** als originäre und unverzichtbare Aufgabe der Personalentwicklung an. Angebote zur Arbeitsplatzsicherung, zur Qualifizierung in Hinblick auf Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten und zum Gesundheitsschutz orientieren sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten. Dabei werden Möglichkeiten zu persönlichem Austausch mit den Vorteilen digitaler Angebote kombiniert. Durch individuelle Beratung werden Beschäftigte beim Wiedereinstieg nach Elternzeit, Beurlaubung oder langer Krankheit unterstützt, ebenso wie Beschäftigte, die sich für neue Aufgaben innerhalb der Hochschule qualifizieren möchten. Die Qualifizierung von Mitarbeiter*innen liegt im originären Interesse der Hochschule. Beurlaubte Beschäftigte werden während der Beurlaubungszeit von der jeweiligen Hochschuleinrichtung über das aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebot informiert. Gegen Ende oder direkt nach Auslaufen der Beurlaubung wird diesen Beschäftigten ermöglicht, bevorzugt zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zugelassen zu werden.

Ebenfalls aus dieser Arbeitsgruppe entstanden ist ein **Pilot-Projekt**, das sich in Folge der bukoF-Kampagne „**Fairnetz Euch!**“ mit dem **Wandel der Arbeit in Hochschulsekretariaten** beschäftigt wird. Diese hat sich beispielsweise durch Internationalisierungsstrategien, dem Bedeutungszuwachs drittmittelfinanzierter Projekte, die Verwaltungsmodernisierung, den Zuwachs an rechtlichen Regelungen, Dezentralisierungsprozessen und nicht zuletzt durch Digitalisierung maßgeblich verändert. Das Projekt stellt die Frage, wie sich die Arbeit in den Sekretariaten an der UDE durch diese Prozesse verändert hat und welche Herausforderungen mit diesem Veränderungsprozess einhergehen. Im Rahmen dieses Projektes werden die **Arbeitshilfen Arbeitsplatzbeschreibungen** auf etwaige Veränderungsbedarfe überprüft.

Besondere Aufmerksamkeit erfordern Mitarbeiter*innen, die mehrere Teilzeitbeschäftigungen an der Hochschule ausüben. **Kombinierte Beschäftigungsverhältnisse** sind einerseits unbedingt erwünscht, um im Bedarfsfall vollumfängliche Beschäftigungen zu ermöglichen, andererseits können diese Arbeitsplätze beispielsweise durch unterschiedliche Dienstorte und Vorgesetzte besonders herausfordernd sein.

Fortbildungen sind so gestaltet, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben sowie bei Teilzeitarbeit möglich ist. Eine **Kinderbetreuung** während Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der UDE findet statt bzw. die Kosten dafür werden individuell erstattet, sofern es sich um einen zwingenden und beruflich veranlassten kurzfristigen Betreuungsbedarf handelt.

Die UDE hält mit einer jährlichen, **geschlechterdifferenzierten Fort- und Weiterbildungsstatistik** nach, wie die Teilnahme von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie bisher beurlaubten Mitarbeiter*innen am Fort- und Weiterbildungsangebot aussieht; dabei wird auch der Frauenanteil bei den Referent*innen dokumentiert. Durch die **Evaluation** der Fortbildungsmaßnahmen werden die Angebote fortlaufend aktualisiert, erweitert und ggf. wiederholt. Die Auswahl der Referent*innen erfolgt zudem auch unter Berücksichtigung von Genderaspekten.

Grundsätze der Stellenbesetzung

Eine **Ausschreibung** von Stellen ist an der UDE grundsätzlich verpflichtend. Das gilt auch für Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden. In allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchiestufen der UDE, in denen der Frauenanteil der Beschäftigten unter 50,0 % liegt, sind dabei besonders die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 7-10) hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen konsequent anzuwenden. Hierbei gilt insbesondere der Grundsatz, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind. Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über die Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen informiert und beteiligt. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie den übrigen Interessensvertretungen kann von einer externen Ausschreibung in Einzelfällen abgesehen werden.

Um Stellenbesetzungsverfahren möglichst transparent zu gestalten, wird das vom Sachgebiet Personalentwicklung in der Zentralverwaltung eingeführte Instrument des **strukturierten Auswahlverfahrens** verpflichtend. Eine Übertragung auf den wissenschaftlichen Bereich – insbesondere in Hinblick auf Führungspositionen – wird angestrebt. Die Fakultäten und zentralen Einrichtungen können hierzu Beratungs- und Unterstützungsangebote durch die Personalentwicklung erhalten.

Die Ausschreibung von Stellen erfolgt gem. § 7 Abs. 1 TzBfG grundsätzlich sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit; dies gilt auch für Leitungsstellen. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine Leitungstätigkeit auch im Rahmen zweier Teilzeitbeschäftigungen von zwei Personen wahrgenommen werden kann, es sei denn, gewichtige Gründe machen die Aufteilung der in einer Position auszuübenden Tätigkeiten unmöglich.

In die Stellenausschreibung sind die formalen Qualifikationskriterien sowie die fachliche Ausrichtung aufzunehmen, die während des laufenden Verfahrens nicht geändert werden dürfen. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den **Qualifikationsvergleich** der Bewerber*innen fest. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird frühzeitig über alle Stellenausschreibungen informiert.

Bei Stellenausschreibungen, bei denen ein Mangel an Bewerberinnen absehbar ist, hat die einstellende Einrichtung nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen, z. B. durch Nutzung berufsspezifischer **Netzwerke und Expertinnendatenbanken**. Das Sachgebiet Personalangelegenheiten berät zu geeigneten Medien.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Laufbahnen bzw. auf den Leitungspositionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder sogar alle Frauen, die die geforderte Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden (§ 9 Abs. 1 LGG). **Biographische Aspekte** (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sind bei der Beurteilung des beruflichen Lebensweges von Bewerber*innen zu berücksichtigen.

Die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung werden über Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen und diesbezüglichen Qualifikationsmöglichkeiten frühzeitig informiert. Die UDE strebt in **vorausschauender Personalplanung** an, Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen zu ermöglichen.

Bei Stellenbesetzungsverfahren im Bereich Büromanagement werden die Äquivalenzkriterien berücksichtigt, die die IHKS formuliert haben, um Qualifikationen, die nicht im Rahmen einer für die ausgeschriebene Stelle einschlägigen Berufsausbildung erworben wurden, vergleichbar zu machen.

Teilzeitbeschäftigte werden gefördert, indem **vollzeitnahe Teilzeit** ermöglicht wird. Durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wird Teilhabe geschaffen und werden Karrierechancen verbessert. Teilzeitkräfte werden durch die Führungskräfte gezielt ermutigt, sich auf **Führungsaufgaben** zu bewerben. Um die Teilhabe von Teilzeitbeschäftigten zu fördern, werden Dienstbesprechungen, Weiterbildungen und Gremienarbeit terminlich auf die Dienstzeiten ausgerichtet.

Alle Arbeitsplätze unterliegen einem kontinuierlichen Wandel im Hinblick auf die auszuübenden Aufgaben, Anforderungen und Qualifikationen. Vorgesetzte sind verpflichtet, regelmäßig zu überprüfen, ob die **Arbeitsplatzbeschreibung** noch aktuell für den konkreten Arbeitsplatz ist. Anlass für diese Überprüfung kann das jährliche KFG sein. Für geplante Veränderungen hält das Dez. P&O ausführliche Beratung vor.

Akademische Selbstverwaltung

Laut HG §10 „gehört die Mitwirkung an der **Selbstverwaltung** der Hochschule zu den Rechten und Pflichten der Mitglieder. Dies gilt auch für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Die Übernahme einer Funktion in der Selbstverwaltung kann nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden. Die Mitglieder der Hochschule dürfen wegen ihrer Tätigkeit in der Selbstverwaltung nicht benachteiligt werden.“ Auch wenn die

Tätigkeit ehrenamtlich ist, kann sie in Einzelfällen konfliktträchtig sein. Um eine Förderung der Abstimmung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen zu erreichen, beraten die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen.

Ausbildung

Als große Arbeitgeberin in der Region bietet die UDE **Ausbildungen** in attraktiven Berufen an. Die Auszubildenden sind nah an Innovationen und Forschung und gehen mit ihrer Ausbildung die ersten Schritte in Richtung einer vielversprechenden Karriere, die dann als Beschäftigte*r der UDE fortgesetzt werden kann. Über die Webseite [Ausbildung an der Universität Duisburg-Essen](#), Uni-Infotage und den Girls'Day und Boys'Day werden Schüler*innen auf die Ausbildungsberufe an der Hochschule aufmerksam gemacht. Darüber hinaus wird auch in den Schulen oder Ausbildungsmessen über die Ausbildungsberufe informiert.

Die Hochschule wird in den kommenden Jahren das Ausbildungsangebot verstetigen und erweitern.

Um eine hochwertige Ausbildung zu ermöglichen, bedarf es der **Unterstützung der Ausbilder*innen** in den jeweiligen Bereichen. Klare Strukturen zu Verantwortlichkeiten, Entlastungen und Gestaltungsmöglichkeiten werden geschaffen.

Die Berücksichtigung von Genderaspekten in Ausbildungsbeschreibungen, Bewerbungsverfahren und Ausbildungsplan werden sukzessive weiterentwickelt.

Da Frauen im Ausbildungsbereich an der UDE oft in den **technischen Berufen** unterrepräsentiert sind, sind die Vorgaben des LGG gerade auch für diese Gruppe anzuwenden. So ist in entsprechenden Ausbildungsberufen gemäß § 7 Abs. 2 LGG die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen. Darüber hinaus sollen Personen, die an der UDE erfolgreich eine Ausbildung abgeschlossen haben, bei der Übernahme bzw. der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt werden. Dabei sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bevorzugt zu übernehmen.

In regelmäßig stattfindenden **Treffen der Ausbilder*innen** mit der Verwaltung findet ein Austausch über die Erfolge und Herausforderungen statt. Dies gewährleistet eine kontinuierliche Verbesserung der Ausbildungen.

Beamt*innenlaufbahn

2021 hat die UDE eine interne Regelung zum Aufstieg in den höheren Dienst (Laufbahngruppe 2.2 LVO NRW) eingeführt. Das Verfahren ist 2021 bislang einmalig durchgeführt worden und hat zu einer weiblichen Besetzung einer Leitungsstelle ge-

führt. Ab 01.09.2023 wird die UDE erstmals Beamt*innen für die Laufbahn 2.1 LVO NRW (ehem. gehobener Dienst) ausbilden. Hier ist eine enge Kooperation im Rahmen der UA Ruhr geplant.

- ✓ Etablierung des Netzwerks der Labormitarbeiter*innen
- ✓ Erweiterung des Ausbildungsportfolios
- ✓ Etablierung Ausbildung von Beamt*innen
- ✓ Initiierung des Projekts Wandel der Arbeit in den Hochschulsekretariaten
- ✓ engmaschige Begleitung der Digitalisierungsprozesse durch ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsprogramm

8. Familiengerechtigkeit als Arbeits- und Campuskultur

Familie umfasst nach dem erweiterten Familienbegriff der UDE alle (Lebens-)Gemeinschaften, in denen Menschen langfristig eine gegenseitige soziale Verantwortung übernehmen. Die Covid-19-Pandemie hat deutlich gemacht, dass das Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Familienzeit und die Gestaltung der Rahmenbedingungen für verschiedene Formen mobilen Arbeitens ein zentrales Zukunftsthema ist. Die aktuelle Situation hat gleichzeitig nachdrücklich eine gesellschaftliche Retraditionalisierung, die durch das Ungleichgewicht von

Care-Aufgaben entsteht, aufgezeigt. Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium ist umso mehr eine Herausforderung, die zwingend Rahmenbedingungen und Organisationsstrukturen benötigt. Sie ist ein Prozess, der beständig überdacht, erweitert und angepasst werden muss. Familiengerechtigkeit ist in den 2021 verabschiedeten Führungsleitsätzen der Verwaltung verankert: „Wir tragen den Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung und suchen nach Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie.“

audit familiengerechte hochschule

Die UDE nutzt das „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH seit 2010, um nachhaltig familien-gerechte Arbeits- und Studienbedingungen zu entwickeln und breit zu verankern. An der strategischen Weiterentwicklung arbeitet das Prorektorat für Universitätskultur, Diversität und Internationales in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten. In den Zielvereinbarungen sind strukturelle Maßnahmen in den unten genannten Schwerpunkten Arbeitszeit/Familienzeit, Rollen- und Perspektivwechsel, Präsenz in Arbeit, Studium, Lehre und Forschung sowie Kinder auf dem Campus beschlossen worden, von denen die unterschiedlichen Statusgruppen der UDE profitieren. Nachdem die UDE erfolgreich die letzte Phase „Dialogverfahren“ durchlaufen hat, wurde ihr im Juni 2020 das Zertifikat mit dauerhaftem Charakter, das die kontinuierliche Arbeit der UDE würdigt, erteilt. Im Frühjahr 2023 besteht die Möglichkeit, das Zertifikat auf Basis einer erneuten externen Begutachtung im Dialogverfahren weiterzuführen.



Total E-Quality

Seit 2007 hat sich die UDE alle drei Jahre erfolgreich um das Prädikat Total E-Quality beworben. 2016 ist das Zusatzprädikat „Diversity“ hinzugekommen. Die UDE hat sich 2022 erneut für das Prädikat beworben, das jetzt für Chancengleichheit inklusive Diversitätsgerechtigkeit steht. Das Prädikat zeichnet Universitäten aus, die Gleichstellung und Diversität als Querschnittsaufgaben über die gesetzlichen Vorgaben hinaus verstehen und leben. Dies korrespondiert mit den Leitlinien der UDE, die die Heterogenität der Studierenden und Beschäftigten als Beitrag

zu Exzellenz versteht, Geschlechtergerechtigkeit als integralen Bestandteil und zudem als relevantes Kriterium im wissenschaftlichen Wettbewerb der Hochschulen betrachtet.

Das audit familiengerechte Hochschule und das Total E-Quality Zertifikat tragen in einer Vielzahl von Angeboten und Maßnahmen dazu bei, dass Familiengerechtigkeit in der Campus- und Arbeitskultur an der UDE gelebt wird.

Kinderbetreuungsangebote

In dem partizipativen Prozess, den die UDE im Rahmen des Dialogverfahrens zur Reauditierung als familiengerechte hochschule durchlaufen hat, hat sich die UDE das Thema „Kinder auf dem Campus ermöglichen“ als eines von vier zentralen

Handlungsfeldern als Schwerpunkt für den Zeitraum bis 2023 gesetzt. Der hier grundlegende Anspruch steht inhaltlich verknüpft mit der Denomination des neuen Prorektorates für Universitätskultur, Diversität und Internationales. Das Rekto-

rat verbindet mit dem Begriff Universitätskultur die Idee, den Campus als Ort der Kommunikation und generationenübergreifenden Begegnung auch in Interaktion mit dem städtischen Umfeld zu begreifen. Die Kinder von Studierenden und Mitarbeiter*innen sind Teil dessen. Dementsprechend wünschen wir uns Kinder auf dem Campus. Dafür haben wir bereits jetzt ein attraktives Angebot mit vielfältigen Programmen. Ziel ist es darüber hinaus auch Aufenthaltsorte zu schaffen, die für Kinder und Jugendliche attraktiv sind (Spielplatz etc.). Es ist Ziel der Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote der UDE, dass diese zentral und sichtbar auf dem*den Campus verortet sind. Dieser Gedanke wird auch bei allen künftigen Campusentwicklungsprojekten leitend sein.

Mit dem Familienservicebüro (FSB) trägt die Universität dazu bei, ihren Beschäftigten ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Der Familienservice bietet den Beschäftigten der Universität eine Anlaufstelle bei Fragen und Anliegen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie weitere (Beratungs-)Angebote, die sukzessive angepasst und erweitert werden.

Die UDE betreibt seit 2007 die universitätseigene Kinderbetreuungseinrichtung DU-E-KIDS als betriebliche Kindertagespflege, die sowohl ihren Professor*innen, ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen als auch den Beschäftigten in Technik und Verwaltung an beiden Standorten eine U3-Kinderbetreuung in Kleingruppen in familienähnlichen Strukturen anbietet.²³ Mittlerweile sind dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse für die Mitarbeiter*innen geschaffen worden.

Durch das Rektorat wurde der Beschluss gefasst, dass das Familienservicebüro inkl. der DU-E-Kids als fachlich eigenständige zentrale Betriebseinheit der UDE eingerichtet werden soll. Im Anschluss an die Grundsatzentscheidung wurden die weiteren Schritte zur Einrichtung einer zentralen Betriebseinheit eingeleitet, u. a. der Erlass einer Organisationsregelung zur Regelung von Aufgaben, Struktur und Verantwortlichkeiten.

Ziel ist es, die begonnene Organisationsregelung bis zum Jahreswechsel 2022/2023 abzustimmen und final zu erlassen.

Für eine abschließende Klärung der organisatorischen Verankerung der DU-E-Kids sowie der operativen Zuständigkeiten setzt das Rektorat unter Federführung der Prorektorin Universitätskultur, Diversität und Internationales und des Kanzlers ein „Netzwerk Familie“ ein. Dieses Netzwerk wird den Prozess beratend begleiten.

Die DU-E-KIDS verfügen derzeit über 46 Betreuungsplätze, die sich auf vier Großtagespflegestellen und zwei Tagespflegestellen verteilen. Am Campus Essen befinden sich drei Großtagespflegestellen mit anschließendem Außengelände im Gebäude R13. Am Campus Duisburg gibt es eine Großtagespflegestelle sowie eine Tagespflegestelle in der Kammerstraße (Studierendenwohnheim) und eine weitere Tagespflegestelle neben dem U-Café in der Lotharstraße. Die Außengelände in Duisburg befinden sich in unmittelbarer Nähe zu den Räumlichkeiten.

In den Großtagespflegestellen werden bis zu neun Kinder von zwei Kindertagespflegepersonen und in den Tagespflegestellen bis zu fünf Kinder im Alter von vier Monaten bis drei Jahren von einer Kindertagespflegeperson betreut. Alle Kindertagespflegepersonen sind nach dem DJI Curriculum oder nach QHB ausgebildet und verfügen über die notwendige Pflegeerlaubnis. Diese Pflegeerlaubnis setzt kontinuierliche Fortbildungen der Kindertagespflegepersonen voraus.

Die DU-E-KIDS stehen während der Laufzeit dieses Rahmenplans vor großen Herausforderungen:

Aufgrund einer Gesetzesänderung des Kinderbildungsgesetzes NRW (KiBiz) muss ab dem Kindergartenjahr 2022/2023 der Träger angestellter Kindertagespflegepersonen ein Träger der freien Jugendhilfe nach §75 SGB VIII sein. Es wurde ein Antrag auf Trägerschaft beim Jugendamt Essen gestellt, um die Betriebserlaubnis über den 01.08.2022 hinaus zu erhalten und die Betreuungsplätze damit zu sichern. Ziel ist es, die DU-E-KIDS auch in Zukunft für die Beschäftigten zu erhalten.

Das Rektorat verfolgt den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, insbesondere auch für Kinder Ü3, die bisher nicht adressiert worden sind. Dabei werden alle Optionen geprüft, die innerhalb eines vertretbaren Zeitrahmens umgesetzt werden können. Dies gilt für die beiden zentralen Campusflächen in Essen und Duisburg ebenso wie für die neu zu entwickelnden Flächen (z.B. Wedau). Dabei werden die Überlegungen nicht einseitig auf die Kinder von Beschäftigten fokussiert, sondern alle Universitätsangehörigen in den Blick genommen und auch mögliche Verschränkungen mit kommunalen Strukturen geprüft. Das hier notwendige Zusammenwirken verschiedener Akteur*innen wird durch die Benennung klarer Verantwortlichkeiten (task force) sowie Meilensteinpläne strukturiert. Die UDE steht weiterhin vor der Herausforderung, dass die DU-E-KIDS am Standort Essen sanierungsbedingt im August 2022 ihre Räumlichkeiten verlassen müssen. Für die drei Essener Gruppen soll als Ausweichfläche zunächst eine Containerlösung dienen. Perspektivisch sollen die Gruppen in ein neues, möglichst dauerhaftes Raumkonzept, das dem Wunsch nach Sichtbarkeit im universitären Umfeld Rechnung trägt, überführt werden.

²³ Beispielsweise ist die pädagogische Konzeption der DU-E-Kids überarbeitet und Ende 2021 veröffentlicht worden.

Grundsätzlich ist neben der konzeptionellen Standortfrage für beide Campus zu klären, ob das Angebot der DU-E-KIDS noch dem Bedarf der UDE Beschäftigten und der Ausrichtung der UDE zur Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit entspricht. Die gesetzlichen Vorgaben in der Kindertagespflege kollidieren häufig mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen und führen somit zu einer erschwerten Umsetzung des Angebotes. Mit den damit einhergehenden fixen Öffnungszeiten von 8:00–16:00 Uhr sowie der alleinigen Ausrichtung auf Kinder im Alter von 0-3 Jahren können die Betreuungsbedarfe der Beschäftigten vielfach nicht abgedeckt werden. Hinsichtlich der Attraktivität der UDE in Bezug auf Mitarbeiter*innengewinnung, auch im Zuge der Exzellenzförderung sowie der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Universitäten in der Region, überprüft die UDE in der Laufzeit des Zentralen Rahmenplans die Möglichkeit der Errichtung einer betrieblichen Kindertagesstätte.²⁴

Das Studierendenwerk bietet Studierenden der Universität eine Anlaufstelle bei Fragen und Anliegen zur Vereinbarkeit und Finanzierung von Familie und Studium. Das Angebot umfasst neben einer sozialen Beratungsstelle zu den Themen Sozialleistungen (Elterngeld, Kindergeld, Arbeitslosengeld II, Mutter-Kind-Stiftung) und Sonderregelungen (Beurlaubung, Prüfun-

²⁴ Bei den UniKids werden 110 Kinder von Beschäftigten, Studierenden und internationalen Gästen im Alter von vier Monaten bis Schuleintritt betreut. Die Tagesstätte ist von 07:00 bis 20:00 Uhr geöffnet; die Kernöffnungszeit ist von 08:00 bis 17:00 Uhr.

²⁵ Auch die Kindertageseinrichtung LEO benötigt einen Träger der freien Jugendhilfe, um ihr Betreuungsangebot aufrecht erhalten zu können.

gen, BAföG-Verlängerung) auch Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ab vier Monaten.

Das Studierendenwerk verfügt derzeit über 219 Betreuungsplätze. Am Campus Essen stehen die Kindertagesstätten Brückenspatzen (50 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von vier Monaten bis zum Schuleintritt) und Tiegelkids (10 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von vier Monaten bis drei Jahre) und am Campus Duisburg die Kindertagesstätte Campino (50 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von vier Monaten bis zum Schuleintritt) sowie die Kindertagespflegeeinrichtung Campus Kids (9 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von vier Monaten bis drei Jahre; Betreuung durch drei Tagesmütter) zur Verfügung. In den drei Kindertagesstätten werden die Kinder von pädagogischem Fachpersonal betreut.

Den Professor*innen und Mitarbeiter*innen des Uniklinikums stehen neben der Betriebskindertagesstätte „Die Kinder am Mühlenbach“ (145 Betreuungsplätze für Kinder im Alter zwischen vier Monaten und 12 Jahren), die Kindertagespflege LEO²⁵ (18 Betreuungsplätze für Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren) sowie Belegplätze in verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen in Essen zur Verfügung.

Kurzzeitbetreuung, Babysittervermittlung, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

Das Angebot der Kurzzeitbetreuung wurde überarbeitet und 2022 erweitert: Über das Angebot der renommierten und erfahrenen externen Firma pme Familienservice ist nun eine professionelle, flexible und verlässliche Betreuung mit qualifiziertem, festangestelltem Personal in Duisburg und Essen sichergestellt. Die **Back-up-Betreuung** kann dabei entweder in kindgerechter Umgebung in Räumlichkeiten des pme Familienservice an beiden Standorten in Campusnähe,²⁶ an über 70 weiteren Orten deutschlandweit, oder auf Wunsch sogar im Elternhaus stattfinden. Dabei kann flexibel und kurzfristig auf entstehende Betreuungseingänge reagiert werden; bei einer Anfrage bis 18:00 Uhr des Vortages kann ein Betreuungsangebot am Folgetag garantiert werden. Der pme Familienservice ist über eine ganztägige Hotline (7/24) zuverlässig zu erreichen und ein Online-Informationportal ermöglicht einen schnellen Zugriff auf aktuelle Informationen rund um das Thema Ver-

einbarkeit. Zusätzlich kann auf Anfrage über den pme Familienservice eine Veranstaltungs- und Tagungsbetreuung in den Räumen der UDE oder anderen Räumlichkeiten stattfinden. Die über pme zur Verfügung gestellten Angebote können (vermittelt über das FSB) auch über strukturierte Programme abgerufen werden.

Des Weiteren bietet der Familienservice seit Anfang 2022 einen **Babysitting-Service** für Beschäftigte, Studierende und externe Wissenschaftler*innen der UDE ebenfalls in Kooperation mit dem pme Familienservice an. Der pme Familienservice stellt einen deutschlandweiten Pool an privaten Kinderbetreuungspersonen bereit, aus dem die Angehörigen der UDE eine*n passende*n Babysitter*in auswählen können. Kurzfristige Betreuungseingänge können mit dem diesem Angebot flexibel, persönlich und ggf. auf Wunsch auch dauerhaft abgedeckt werden.

²⁶ Standort Essen: Ruhrpiraten Essen, Girardetstr. 6, 45131 Essen-Rüttenscheid (<https://www.familienservice.de/web/ruhrpiraten>); Standort Duisburg: Ruhrpiraten Duisburg, Dr.-Hammer-Str. 12, 47119 Duisburg-Ruhrort (neuer Betreuungsort, daher noch kein Internetauftritt).

Eltern-Kind-Büros, Spielekisten sowie Ruhe-, Wickel- und Stillräume

Mittlerweile verfügen viele Fakultäten der UDE über ein Eltern-Kind-Büro oder mobile Spielekisten. Zudem gibt es an allen UDE Standorten Ruhe-, Wickel- und Stillräume. Die Zuständigkeit für Ausstattung, Zugangsmöglichkeiten und Wartung der Räume wird abschließend geklärt. Der Familienservice

übernimmt in Bezug auf die Ausstattung eine beratende Funktion. Für diese Räume wird ein Hinweissystem entwickelt, das zur Sichtbarmachung beiträgt. In diesem Zusammenhang soll u. a. für Personen mit Kinderwagen eine Navigation entwickelt werden, die barrierefreie Wege auf dem Campus sichtbar macht.

Feuerwehrtopf

Zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kind(ern) und/oder weiteren Pflege- und Fürsorgeaufgaben gibt es an der UDE einen „Feuerwehrtopf“, der in der Verantwortung des Prorektors Universitätskultur, Diversität und Internationales liegt und im Gleichstellungsbüro verwaltet wird. Dieser erstattet einen Teil der Kosten für einen kurzfris-

tigen Kinderbetreuungsbedarf in besonderen Situationen (u. a. plötzliche Erkrankung, Teilnahme an auswärtigen Tagungen – auch für Familienangehörige, die zum Zweck der Kinderbetreuung mitreisen), sofern die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist.

Ferienbetreuung

Die UDE macht in Kooperation mit dem Universitätsklinikum schulpflichtigen Kindern von Mitarbeiter*innen aller Statusgruppen ein regelmäßiges Ferienangebot in den Oster-, Sommer- und Herbstferien, welches sehr gut angenommen wird. Mit Blick darauf, dass Semesterzeiten und insbesondere die Prüfungszeiten im Sommersemester in die Schulferien hineinreichen, wurde das Angebot auch auf schulpflichtige Kinder von Studierenden ausgeweitet. Wegen der einschränkenden und herausfordernden Bedingungen zur Durchführung von Ferienangeboten generell konnte 2020/2021 zwar eine Erweiterung des Angebots auf ältere Kinder bis 14 Jahren erfolgen, eine altersentsprechende inhaltliche Weiterentwicklung aufgrund der begrenzenden Rahmenbe-

dingungen aber nur eingeschränkt. Diese Zielgruppe wird 2022 verstärkt in das Portfolio der Ferienbetreuung aufgenommen, die Programmbausteine werden sukzessive weiterentwickelt und an aktuelle Herausforderungen (z. B. Entwicklung von digitalen Formaten im Kontext von Covid-19) angepasst. Eine entsprechende Projektstelle zur Programmentwicklung ist im Familienservicebüro im Rahmen des Professorinnenprogramms III geschaffen worden. Es wird weiterhin geprüft, ob eine Verzahnung mit den Programmen für Schüler*innen möglich ist. Beide Zielgruppen stehen im Interesse der Gewinnung künftiger Studienbewerber*innen im Fokus der UDE, insbesondere in einer Phase, in der Berufsorientierung stattfindet.

Beratungsangebote des Familienservicebüros

Das Familienservicebüro (FSB) berät alle Beschäftigten der UDE zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl zu den Themen Kinderbetreuung, Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und Pflege von kranken oder älteren Angehörigen. Seit 2016 ist „Väterarbeit“ als neuer Schwerpunkt hinzugekommen und soll kontinuierlich, z. B. mit Angeboten zur „aktiven Vaterschaft“ weiterentwickelt werden. Darüber hinaus ist ein Eltern-Café in Planung, das Austausch und Vernetzung anregt

und unterstützt sowie eine Veranstaltungsreihe mit Vorträgen und Workshops zu Themen und Belangen von Familienfragen und Pflege. Die Zuständigkeit des FSBs beschränkt sich auf Mitarbeiter*innen. Für Studierende stehen Beratungsangebote durch das Studierendenwerk, das Akademische Beratungszentrum (ABZ) und den Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) zur Verfügung.

Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten

Neben den oben genannten Maßnahmen nutzt die UDE alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten. Familienbedingte Unterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen in der Qualifikationsphase einschließlich

der Juniorprofessur werden durch Ausschöpfung möglicher Verlängerungszeiten aufgefangen. Fristen für die Evaluierung verschieben sich hierdurch zugunsten der Beschäftigten. Durch eine Regelung in den an der UDE geltenden Budgetierungs-

richtlinien ist gewährleistet, dass den Forschungsbereichen und weiteren Einrichtungen, insbesondere bei Drittmittelprojekten, Mittel zur Überbrückung von Ausfallzeiten, die durch Elternzeiten entstehen können, unter Berücksichtigung befristungsrechtlicher Möglichkeiten zur Verfügung gestellt werden können. Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Teilzeitarbeit sind bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie im Hinblick auf Qualifikationszeiten für die Gesamtbeurteilung der Person positiv zu berücksichtigen. Mit der strukturierten Personalauswahl und der lebensreifeorientierten Personalentwicklung realisiert die UDE ein di-

versitätsgerechtes Personalmanagement, das Gendergerechtigkeit einschließt und anwendet.

Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurde für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung die Dienstvereinbarung zur Telearbeit überarbeitet und in die Dienstvereinbarung zum Homeoffice überführt (s. Kap. 7), um die Vereinbarkeit von beruflichen mit familiären Aufgaben verbindlich, verlässlich und strukturiert besser zu unterstützen. Perspektivisch soll eine Dienstvereinbarung zum Homeoffice für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten erarbeitet werden.

Flexibilisierungsmöglichkeiten für Studierende mit Kind(ern)

Für Studierende können familiengerechte Unterstützungsangebote helfen, familienbedingte Studienabbrüche oder frühzeitige Verzichte auf wissenschaftliche Karrieren zu verhindern. Zu diesem Zweck bieten die Fakultäten die Möglichkeit der bevorzugten Zulassung zu Lehrveranstaltungen für Studierende mit Fürsorgeaufgaben. Damit wird im Rahmen des bestehenden Lehrangebotes die Möglichkeit gegeben, die Stundenpläne individuell an die vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten anzupassen. Die Studiendauer kann dadurch vor unnötigen Verlängerungen bewahrt werden. Zur Sichtbarmachung des Angebotes werden die entsprechenden Informationen auf den Internetseiten aller Studiengänge zur Verfügung gestellt und Ansprechpersonen durch Verlinkung zum Studierendensekretariat benannt. Des Weiteren sollten Sprechstundentermine nach Möglichkeit außerhalb der regulären Sprechzeiten vereinbart bzw. diese ggf. auch digital wahrgenommen werden können.

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Dem wird, insbesondere in Studien- und Prüfungsordnungen, im Sinne eines Nachteilsausgleichs Rechnung getragen (Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen, alternative Studienleistungen bei Fehlzeiten).

Mutterschutzgesetz für Studierende

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) beinhaltet eine Schutzfrist von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt (bzw. 12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten und bei Behinderung eines Kindes), einen Anspruch auf Nachteilsausgleich, um Zeitverzögerungen im Studienverlauf so gering wie möglich zu halten, Freistellungen für Untersuchungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft und zum Stillen (im ersten Jahr zweimal täglich 30 Minuten) sowie einen Anspruch auf Ruhe-/ Stillräume auf dem Campus. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Still-

Sowohl in den Rahmenprüfungsordnungen für Bachelor- und Masterstudiengänge als auch in den Prüfungsordnungen der Studiengänge wurde festgeschrieben, dass die Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch in das Verfahren mit einbezogen werden kann. Wird der Antrag auf Nachteilsausgleich vom Prüfungsausschuss abgelehnt, muss ihr ein Recht auf Stellungnahme eingeräumt werden.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich erwiesen, dass hybride Unterrichtsformate in Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen hilfreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten bieten. Die Nutzung digitaler Medien ist vom Campus und speziell aus den Lehrveranstaltungen nicht mehr wegzudenken. Zunehmend mehr Lehrende nutzen die Möglichkeiten der Lern-Systeme, um Studierende veranstaltungsbegleitend zu unterstützen oder auch gänzlich neue Formate zu entwickeln. Dennoch darf nicht aus dem Blick geraten, Rahmenbedingungen zu schaffen, die auch unter Vereinbarkeitsaspekten Präsenz auf dem Campus möglich machen. Um flexibler auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können, hat die UDE ergänzend zum regulären Studienangebot Studiengänge in Teilzeit sowie eine umfassende E-Learning-Strategie entwickelt und eingerichtet.

zeit die Fortführung der Studienleistungen und Prüfungen zu ermöglichen. Um der besonderen Verantwortung der UDE gegenüber Studierenden im Mutterschutz gerecht zu werden, wird diesen ein Informations- und Beratungsangebot (insb. zu Fragen der Studien- und Prüfungsorganisation) zur Verfügung gestellt, das gewährleistet, dass das Studium möglichst bürokratiearm fortgesetzt und erfolgreich beendet werden kann.

Die UDE etabliert ein **Netzwerk Familie**, das auf Einladung des Prorektorats Universitätskultur, Diversität und Internationales zweimal jährlich die unterschiedlichen Akteur*innen im

Themenfeld Familiengerechtigkeit zusammenbringt (Prorektorat Universitätskultur, Diversität und Internationales/inhaltliche Koordination FSB).

Das Informations- und Beratungszentrum (IBZ) in den **Gesellschaftswissenschaften** 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** 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 Lang-

zeitprojekt anzulegen, um auch mögliche Veränderungen der Gleichstellung und Gesetzgebung begleiten zu können. Darüber hinaus legt die Fakultät einen Fokus auf die Unterstützung von **Mitarbeiter*innen in Pflegezeit**. 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.“

- ✓ Fortsetzungsbewerbung Total E-Quality (2022) und audit familiengerechte hochschule (2023)
- ✓ Positionierung der UDE zur Umsetzung familienfreundlicher Strukturen als Mittel exzellenter Personalgewinnung
- ✓ Klärung der strukturellen Verankerung des Familienservicebüros und der DU-E-Kids
- ✓ Sicherstellung der Kinderbetreuungsangebote (U3)
- ✓ Strukturelle Erweiterung der Kinderbetreuung (U3 + Ü3)
- ✓ Etablierung und Verstetigung der Angebote von pme (Kurzzeitbetreuung etc.)
- ✓ Sicherung der Ferienbetreuung (auch unter Prüfung externer Vergabemöglichkeiten)
- ✓ Stärkung des Themas Pflege
- ✓ Initiierung UDE-Netzwerk Familie*

9. Gesundheitsmanagement

Die UDE setzt sich dafür ein, dass alle Universitätsangehörigen gesund bleiben und ihre Fähigkeiten und Talente einbringen und weiterentwickeln können. Hierzu gilt es gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen, eine Kultur des vertrauensvollen Miteinanders für eine bessere Zusammenarbeit zu schaffen, aber auch die Kompetenzen und Ressourcen der Beschäftigten zu stärken und sie zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten zu befähigen.

Einzelne Maßnahmen, welche diese Ziele verfolgen, werden bereits umgesetzt, sind aber in der Regel verhaltenspräventiv ausgelegt und haben selten Strukturen und Prozesse im Blick. Gerade die Gesundheit von Beschäftigten, die – bspw. während Endphasen von wissenschaftlichen Projekten – sich selbst zu wenig Priorität einräumen, kann nur mit verbindlichen gesün-

deren Arbeitsbedingungen verbessert werden. Einen wichtigen Schritt ist das Rektorat im September 2021 mit der Zustimmung zur Umsetzung eines Konzepts zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) der Personalentwicklung gegangen.

Das Konzept sieht die Etablierung eines Steuerungskreises und von handlungsfeld- und themenspezifischen Arbeitskreisen zur Operationalisierung der strategischen Ziele und zur Umsetzung und Überwachung aller Maßnahmen im Rahmen des BGM vor, mit drei großen Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung.

- ✓ Umsetzung und strukturelle Verankerung des Konzepts zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

10. LGBTIQ*

Gleichstellung wird an der UDE intersektional geöffnet. Das Bundesverfassungsgericht hat mit seiner Entscheidung zur sog. Dritten Option im Oktober 2017 und der damit verbundenen Änderung des Personenstandsgesetzes 2018 verfassungsrechtlich und gesetzlich anerkannt, dass es mehr als zwei Geschlech-

ter gibt. Zur statistischen Erfassung des Geschlechts gibt es nun folgende Optionen: weiblich, männlich, divers, keine Eintragung. Damit hat das Bundesverfassungsgericht das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung gestärkt.

Geschlechtervielfalt ist Realität. Um eine Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten, muss die binäre, heteronormative und biologistische Geschlechterordnung kritisch hinterfragt werden, um strukturelle Diskriminierung von Menschen, die lesbisch, schwul oder bisexuell leben bzw. sich mit trans*, inter, queer, nicht-binär oder einer anderen Selbstbezeichnung identifizieren, zu vermeiden.

Die Hochschule trägt als öffentlich-rechtliche Organisation die Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, die es ihren Angehörigen ermöglichen, möglichst diskriminierungsfrei zu arbeiten und zu studieren. Hierbei sind vorhandene Abhängigkeitsverhältnisse, z. B. während der Qualifikationsphase, zu berücksichtigen. Die Etablierung eines Klimas, in dem Mitarbeitende und Studierende ohne Angst oder Scham ihre geschlechtliche Identität diskriminierungsfrei leben können, ist unabdingbar.²⁷ Alle Geschlechter werden an der UDE über neue Maßnahmen angesprochen, stärker sichtbar gemacht und in angemessener Form repräsentiert. Als sichtbares Zeichen für Vielfalt hisst die UDE zum CSD die **Regenbogenflagge**.

Das **LGBTIQ*-Netzwerk** bietet in monatlichen Treffen allen interessierten Beschäftigten der UDE, die lesbisch, schwul, bi,

trans, inter oder queer sind, eine Möglichkeit des Austausches, der Sichtbarmachung und der Vernetzung (queer@uni-due.de). Das LGBTIQ*-Netzwerk trägt mit der Vielfalt der Akteur*innen zur Diversität der UDE bei, es fördert Akzeptanz und tritt Diskriminierung mit Entschlossenheit entgegen.

Das **Trans*Inter*SchwubiLe** (Schwule, Bisexuelle und Lesben) ist eine Anlaufstelle für homo- und bisexuelle, Trans*- und Inter*-Student*innen und vertritt deren Interessen im Hochschulleben. Die hauptsächlichen Aufgaben des Referats liegen in der Beratung, der Öffentlichkeitsarbeit und der Sichtbarkeit auf dem Campus. Es finden regelmäßig Veranstaltungen, wie Spieleabende, gemeinsames Frühstück oder Aktivitäten statt.

Seit 2021 wird der **DGTI-Ergänzungsausweis** akzeptiert und ermöglicht Studierenden und Beschäftigten die Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrages bevor die Personenstandsänderung abgeschlossen ist. Zur Ausstellung von Abschlussdokumenten allerdings ist weiterhin der Abschluss des gerichtlichen Verfahrens notwendig. Die UDE strebt eine Lösung an, um Abschlussdokumente auch vor der rechtlichen Änderung auf den selbstgewählten Namen und das empfundene Geschlecht ausstellen zu können.

- ✓ Sichtbarmachung geschlechtlicher Vielfalt
- ✓ Ausbau der Netzwerkaktivitäten
- ✓ Ausstellung von Abschlussdokumenten auf Grundlage des DGTI-Ergänzungsausweises

²⁷ Die Bukof hat eine Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt mit konkreten, maßnahmenbezogenen Ansätzen für Hochschulen erarbeitet, um diskriminierende Strukturen abzubauen.

11. Paritätische Gremienbesetzung

Gremienarbeit stellt eine zentrale Möglichkeit zur Gestaltung universitärer Strukturen dar und trägt damit stellvertretend für die Hochschule Sorge, die Interessen einer divergenten Zahl an Hochschulangehörigen zu vertreten. Deshalb ist eine geschlechtergerechte Besetzung in allen Statusgruppen essentiell, da ausgewogene Gremien mehr Diversität, Expertise und einen weiteren Blick zulassen, was wiederum wertige und intersektional gedachte Entscheidungen begünstigt.

Die Gremien der UDE sind gemäß § 11c Abs. 1 HG geschlechtsparitätisch zu besetzen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, ist bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie für Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter zu achten (§ 12 Abs. 4 LGG und § 11c Abs. 1 HG). Denn paritätisch besetzte Gremien können ausgewogene Entscheidungen treffen und damit einen wesentlichen Beitrag zur Gleichstellung leisten.

Die Unterrepräsentanz von Professorinnen in den Fakultäten führt dazu, dass sie im Verhältnis damit häufiger Gremienarbeiten übernehmen als Professoren. In den anderen Statusgruppen sind die Frauenanteile deutlich höher. Vor allem die Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung sind in den unterschiedlichen Gremien überproportional vertreten, so dass insbesondere diese Statusgruppe häufig einen großen Beitrag an den Frauenanteilen insgesamt eines Gremiums hat. Daher muss es Entlastungsangebote bei überproportionaler Gremienarbeit für Frauen geben, um zur Veränderung der Gremienbesetzungen beizutragen und Chancengleichheit umzusetzen.

In Fachgebieten, in denen Wissenschaftlerinnen in ihrer Statusgruppe unterrepräsentiert sind, werden sie entsprechend häufiger für Aufgaben der Selbstverwaltung angefragt. Dies betrifft auch die Anfragen für Fachkollegien, Gutachter*innentätigkeiten oder Berufungskommissionen. Damit Wissenschaftlerinnen trotz solcher Mehrbelastungen nicht den Anschluss an die Forschung verlieren, ist die Identifikation und Entwicklung von Maßnahmen notwendig, die eine zeitliche Entlastung oder

eine Kompensation für die Gremienarbeit ermöglicht. In einem Pilotprojekt der Gleichstellungsbeauftragten und des Rektorates soll ein Gleichstellungsfonds in Höhe von zunächst 50.000 € bereitgestellt werden, aus dem Hilfskraftstunden und Sachmittel auf Antrag finanziert werden können. Ziel des Projek-

tes ist die faktische zeitliche Entlastung und eine Honorierung des erhöhten Einsatzes. Aus den in den Anträgen formulierten qualitativen Beschreibungen von Mehrbelastungen und den Rückmeldungen können Hinweise auf die Wirksamkeit dieser Entlastungsmaßnahme abgeleitet werden.

- ✓ konsequente Umsetzung der gesetzlichen Anforderung an eine paritätische Gremienbesetzung
- ✓ Herstellung von Transparenz bei der Besetzung von Gremien
- ✓ strukturelle Verankerung von Kompensationsmechanismen für Frauen in Gremien

12. Diskriminierungsreflexive Organisations- und Wissenschaftskultur

Die UDE strebt eine diversitätsfördernde und diskriminierungsreflexive Organisations- und Wissenschaftskultur an und versteht sich als ein Ort der wertschätzenden Anerkennung sowie des friedlichen Miteinanders und der gegenseitigen Achtung. Diesem Selbstverständnis folgend entwickelt die UDE kontinuierlich die Rahmenbedingungen weiter, welche diskriminierungssensibel und gewaltfreie Zugangs-, Studien-, Lehr- und Arbeitsbedingungen sicherstellen. Diesem Auftrag folgend ist auf Initiative der Diversity-Kommission die seit 2010 gültige „**Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen**“ in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung des Prorektorates Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalisierung, der Gleichstellungsbeauftragten, der Zentralen Ombudsstelle für Studierende sowie des Justitiariats in eine **Antidiskriminierungsrichtlinie** überführt worden. Es ist das Ziel der UDE, Diskriminierungen zu verhindern sowie Diskriminierungspotentiale zu thematisieren, sich mit diesen kritisch auseinanderzusetzen und sie abzubauen.²⁸ Die Antidiskriminierungsrichtlinie wird 2022 den Gremien zur Mitbestimmung vorgelegt und ergänzend zum Rahmenplan veröffentlicht. Das in der Richtlinie festgelegte **Beratungs- und Beschwerdeverfahren** wird in der Hochschule strukturell verankert. **Präventionsmaßnahmen** werden sukzessive angepasst und erweitert. Die Hochschulöffentlichkeit wird sensibilisiert und **Informationen** werden transparent zur Verfügung gestellt.

Lehrende werden entlang der Handreichung **Inhaltshinweise zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Thematik im Lehrkontext** sensibilisiert, Lehrveranstaltungen mit entsprechenden Hinweisen zu begleiten.

Mit dem Engagement in diesem Bereich setzt die UDE ihre Bemühungen zur Stärkung von Chancengerechtigkeit und An-

erkennung von Diversität fort. **Prävention** beginnt mit einer offenen Gesprächskultur und mit einem **Safe Space**, der Austausch über sensible Themenfelder ermöglicht. Für Studierende hat die studentische Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten den zweisprachigen Flyer „Wehr Dich – Sprich drüber!“ entwickelt. In Kooperation zwischen studentischer Gleichstellungsbeauftragten und AStA wurde die Vortragsreihe „**Sexualität und Geschlecht an der Hochschule**“ initiiert.

Für Mitarbeiter*innen der Hochschule sind Schulungen aufgegriffen und in das allgemeine **Fortbildungsprogramm** aufgenommen worden, die sowohl rechtliche Rahmenbedingungen thematisieren als auch für das Thema sensibilisieren (z. B. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, zweitägig 2022; Organisation PE).

Als sichtbares Zeichen nach außen beteiligt sich die UDE an der UN-Kampagne „**Orange the World**“. Weltweit erstrahlen am 25. November, als Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, Gebäude in orangem Licht, um gemeinsam ein sichtbares Zeichen zu setzen und damit zur Enttabuisierung dieses Themas beizutragen (Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation P&O und mit TGM).

Das Thema „**Sicherheit auf dem Campus**“ wird insbesondere in Hinblick auf neue Bauvorhaben und Campuserweiterungsflächen explizit in den Blick genommen und strukturell weiterentwickelt (Gebäudemanagement). Auch hier unterstützt die Personalentwicklung gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit mit Trainings zur Deeskalation.

Kinder und Jugendliche sind Teil der Campuskultur und bewegen sich im Rahmen von verschiedensten Programmen (Ferienprogramm, Nachhilfe, Schüler*innenprogramme, Junior Uni

²⁸ Zur Verankerung des Themas im Hochschulkontext: Tagung 2021 „MeToo in Science“: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen – Wege zu innovativer Prävention (2. Tag) – Marie Jahoda Center for International Gender Studies (rub.de); Studie Nr. 37: Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung.

Essen, Talentförderung etc.) in den Räumlichkeiten der UDE. Die UDE ist sich dieser besonderen Verantwortung bewusst und entwickelt zum **Schutz von Kindern und Jugendlichen**

programmspezifische Maßnahmen für den Hochschulkontext (Gleichstellung/Schüler*innenprogramme).²⁹

- ✓ Erweiterung und Überführung der „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in eine Antidiskriminierungsrichtlinie
- ✓ Implementierung eines Beratungs- und Beschwerdeverfahrens, Aufbau von Präventionsmaßnahmen und Information der Hochschulöffentlichkeit
- ✓ Weiterentwicklung des Themas „Sicherheit auf dem Campus“
- ✓ Ergänzung universitärer Lehre um Inhaltshinweise
- ✓ Beteiligung am Orange Day

29 Vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Studie Nr. 37: Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung.

13. Implementierung von Geschlechterfragen als Element von Forschung und Lehre

Die seit 1995 bestehende **Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW** (KoFo Netzwerk FGF NRW) wurde 2017 als zentrale Betriebs-einheit an der UDE verstetigt und wird aus Mitteln des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft langfristig finanziert. Die KoFo Netzwerk FGF NRW stellt ihre anwendungsorientierte Expertise im Bereich Gleichstellungs- und Genderforschung landesweit allen Hochschulen in NRW und dem Wissenschaftsministerium NRW zur Verfügung. Im Dreijahresrhythmus erstellt sie den Gender-Report, der drei aktuelle Teilstudien zu Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen in NRW umfasst: Neben der Fortschreibung der Analyse hochschulstatistischer Daten mit Schwerpunkt NRW (Teil A) und der Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW (Teil B) wird jeweils eine Studie zu einem wechselnden Schwerpunktthema durchgeführt (Teil C).

Die UDE verpflichtet sich, die sechs an der UDE angesiedelten **Netzwerkprofessuren** dauerhaft weiterzuführen, auch nachdem die Hochschulvereinbarung 2021 ausgelaufen ist. Folgende Netzwerkprofessuren sind an der UDE besetzt bzw. befinden sich im Besetzungsverfahren:

- Anke Hinney, Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter besonderer Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten (Medizinische Fakultät)
- Nicole Krämer, Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien (Fakultät für Ingenieurwissenschaften)
- Annette von Alemann, Soziologie mit dem Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Genderforschung (Fakultät für Gesellschaftswissenschaften)
- Arzu Oezcelik, Viszerale Transplantation unter besonderer

Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte (Medizinische Fakultät)

- N.N., Allgemeine Erziehungswissenschaften mit Berücksichtigung der Genderperspektive (Fakultät für Bildungswissenschaften) – Ruferteilung erfolgt
- N.N., Allgemeine Erziehungswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen – Ruferteilung erfolgt

Impulsgebend für Gleichstellungsfragen an der UDE ist das 1998 als zentrale wissenschaftliche Einrichtung gegründete **Essener Kolleg für Geschlechterforschung** (EKfG). Wissenschaftlich steht das Kolleg in der Tradition der Geschlechterforschung. Im Zentrum stehen die Konstitutionsbedingungen von Geschlecht, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern sowie Differenzen innerhalb der Geschlechtergruppen. Das EKfG initiiert, koordiniert und betreibt interdisziplinäre Geschlechterforschung. Zu den Alleinstellungsmerkmalen gehört die enge Zusammenarbeit von Mediziner*innen und Mitgliedern der gesellschafts-, geistes-, ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fakultäten. Damit garantiert die Struktur des Kollegs ein außergewöhnlich hohes Maß an Multi- und Interdisziplinarität mit vielfältigen Kooperationsmöglichkeiten.

Aspekte von Geschlecht und Vielfältigkeit betreffen die Lebenswissenschaften in besonderem Maße, denn viele physiologische und pathophysiologische Vorgänge im Körper von Menschen und Tieren sind stark geschlechtsabhängig. In der präklinischen- und klinischen medizinischen Forschung stellt das Geschlecht der untersuchten Individuen eine wichtige Variable dar, das die Ergebnisse in hohem Maße beeinflussen kann. Davon ausgehend hat die DFG 2020 verfügt, dass die Reflexion von Geschlecht und Vielfältigkeit Vorbereitung eines jeden Forschungsprojekts sein

und im Antrag behandelt werden soll. Dies stellt eine neue Herausforderung für die UME dar, zumal nach Maßgabe der DFG darüber hinaus im Rahmen von Verbundprojekten Sensibilisierungsworkshops und weitere Veranstaltungen zum Thema Geschlecht durchgeführt werden sollen. Die im Rahmen des Professorinnenprogramms III geförderte Zusammenarbeit von Frau PD Dr. A. Kindler-Röhrborn mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung bezieht sich auf die **Implementation von Sex und Genderaspekten in die Forschungs- und Lehraktivitäten an der UME** (Wahlfach Gendermedizin), die Integration von Geschlechter- und Vielfältigkeitsaspekten in einzelne Forschungsprojekte

und -verbünde, auf die Koordinierung entsprechender Projekte zur Einwerbung von Drittmitteln, genauso wie auf die Etablierung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen in der Lehre.

Als Effekt der Bundes- und Landesprogramme zur Steigerung der Gender-Denominationen kann die Erhöhung des Anteils an Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug beobachtet werden. Auf den Seiten des Gender-Portals, das ebenfalls über das Professorinnenprogramm finanziert wird, werden jedes Semester alle entsprechenden Lehrveranstaltungen der UDE in Form eines Gender-Vorlesungsverzeichnisses gebündelt.

- ✓ Gender-Report 2022
- ✓ Besetzung der vakanten Netzwerkprofessuren
- ✓ Implementierung von Sex und Genderaspekten in Forschungs- und Lehraktivitäten der UDE und der UME (Förderung durch das Professorinnenprogramm III)

14. Geschlechtergerechte und diversitätsorientierte (Bild-)Sprache

Sprache ist die Grundlage gesellschaftlichen und institutionellen Handelns. In allen Texten und Visualisierungen der UDE sollen Personen wertschätzend und angemessen angesprochen werden, so dass sie sich weder als lediglich mitgemeint denken müssen oder ausgeschlossen fühlen. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW § 4 vom 09.11.1999 verpflichtet die Hochschule dazu, in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Aus der 2021 von Ulrike Lembke vorgelegten Expertise Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung zur Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen ist abzuleiten, dass das Grundrecht auf Gleichberechtigung (Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz) und das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung (Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz) nebeneinander stehen und sich nicht relativieren. Sowohl aus dem Verbot der Geschlechtsdiskriminierung als auch aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur sog. Dritten Option ist abzuleiten, dass die Verwendung geschlechtergerechter Sprache die Verfassungskonformität erhöht und zudem der psychischen Belastung von Inter*, Trans* und non-binären Personen entgegenwirkt. Lembke verweist darauf, dass geschlechtergerechte Sprache einen grundlegenden Wandel staatlichen Sprachhandelns hin zu Verständlichkeit, Zugänglichkeit, Barrierefreiheit und Inklusi-

on erfordert. Dort wo sprachliche Kurzformen benötigt werden, empfehlen der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband sowie die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik die Verwendung des Gendersterns. Lembke verweist darauf, dass die Rechtschreibregeln eine reine Ordnungsfunktion haben, während die Regelungen zu geschlechtergerechter Amtssprache der Konkretisierung von Grundrechten und der Gesetzesbindung der Verwaltung dienen. „Aus rechtlicher Sicht ist die Verwendung geschlechtergerechter Amtssprache inklusive des Gendersterns keine Irregularität, sondern für hoheitliches Sprachhandeln und damit die Verwaltung insgesamt im demokratischen Rechtsstaat unverzichtbar.“³⁰

Die UDE hält eine geschlechtergerechte Sprache in der Innen- und Außenkommunikation für unverzichtbar. Deshalb sind Pressemitteilungen, zentrale Webseiten, Newsletter (z. B. Campus:Report) und Social Media gegendert. In den Veröffentlichungen der UDE stehen Genderstern und Doppelpunkt als geschlechterinklusive Kurzformen nebeneinander. Eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Mitgliedern der Gleichstellungskommission, der Diversity-Kommission, der Schreibwerkstatt sowie der Gleichstellungsbeauftragten bereitet eine Handlungsempfehlung Sprachsensibilität vor, die die verschiedenen Dimensionen eines gender-, diversitäts- und sprachsensiblen Gebrauchs einer reflektierten (Bild-)Sprache thematisiert.

- ✓ Veröffentlichung Handlungsempfehlung Sprachsensibilität (2022)
- ✓ Bereitstellung von Informationen auf einer zentralen Webseite: <https://www.uni-due.de/sprachsensibel/>
- ✓ Entwicklung einer geschlechtergerechten Bildsprache

³⁰ Lembke, U., Geschlechtergerechte Amtssprache. Zusammenfassung der Ergebnisse, Dezember 2021, S. 5.

Teil III: Strukturelle Verankerung

Chancengleichheit

Die Erstellung des Zentralen Rahmenplans ist in § 5 LGG verankert. Das LGG (§ 1 Abs. 1) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Frauen werden gefördert, um die immer noch bestehenden Benachteiligungen abzubauen. Ziel des LGG ist darüber hinaus, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Die UDE verankert Gleichstellung intersektional und nimmt damit die unterschiedlichen Identitäten und Lebensrealitäten und die daraus resultierenden Chancen und Hindernisse in den Blick. Damit ist Gleichstellung eng mit dem Themenfeld Diversität verknüpft, das seit 2008 auf höchster Leitungsebene zunächst als Prorektorat für Diversity Management, seit 2018 als Prorektorat für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität und seit 2022 als Prorektorat Universitätskultur, Diversität und Internationales angesiedelt

ist. Vielfalt wird als wesentliche Stärke und als besonderes Potential der UDE verstanden. Dementsprechend wird der bewusste Umgang mit der Heterogenität der Studierenden und der Mitarbeiter*innen gefördert und in Qualitätsentwicklungsprozesse eingebunden. Indem sich das Grundrecht auf Gleichberechtigung (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz), das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung (Art. 3 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergänzen, überlagern sich gleichstellungs- und diversitätssensible Fragestellungen. Unter dem gemeinsamen Anspruch, Chancengleichheit anzustreben, arbeiten die Akteur*innen in den Themenfeldern Diversität, Inklusion, Antidiskriminierung, Nachhaltigkeit, Familiengerechtigkeit und Gleichstellung eng vernetzt. Die strukturelle Verankerung wird aktuell weiterentwickelt, der Bereich Antidiskriminierung neu aufgestellt.

Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 15 LGG, § 24 Abs. 1 HG sowie § 9 der Grundordnung der UDE wird die Gleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu vier Stellvertreterinnen aus unterschiedlichen Gruppen auf Vorschlag einer Findungskommission vom Senat gewählt und von dem*der Rektor*in bestellt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt darauf hin, dass gleichstellungs- und frauenrelevante Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule beachtet werden. In dieser Funktion berät sie unter strategischen Gesichtspunkten die Hochschulleitung. Sie ist beratendes Mitglied der Organe, Kommissionen und Gremien der UDE.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Hochschule beteiligt, insbesondere an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie an Maßnahmen zur Personalentwicklung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familienaufgaben. Des Weiteren entwickelt sie Konzepte und Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming und begleitet die Überprüfung der Umsetzung von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen.

Das Team der Gleichstellungsbeauftragten nimmt die Belange der Frauen aller Statusgruppen an der Hochschule wahr, die Mitglieder oder Angehörige der Universität sind. Sie berät vertraulich und unterstützt die weiblichen Beschäftigten sowie alle Mitglieder und Angehörigen der UDE in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten.

Die Stellvertreterinnen sind Teil des Teams im Gleichstellungsbüro. Sie bringen die Sichtweise und Belange ihrer Statusgruppe in die Gleichstellungsarbeit ein. Sie unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte durch ihre Expertise in den Belangen ihrer Statusgruppe und bereiten Maßnahmen statusgruppenübergreifend und in partizipativen Prozessen vor. Sie vertreten nach Absprache die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Aufgabe.

Mit der studentischen Gleichstellungsbeauftragten steht den Studierenden eine zusätzliche Ansprechperson zur Verfügung. Sie trägt die Belange der Studierenden in das Team, setzt eigene Themen und treibt diese voran. Sie übernimmt eine wichtige Brückenfunktion zum AStA, mit dem das Gleichstellungsbüro eng zusammenarbeitet. Dazu zählt auch das Autonome Frauen*referat, das die Interessen der Studentinnen* vertritt, sich für die Gleichstellung aller Geschlechter sowie gegen Sexismus und Diskriminierung an der UDE einsetzt.

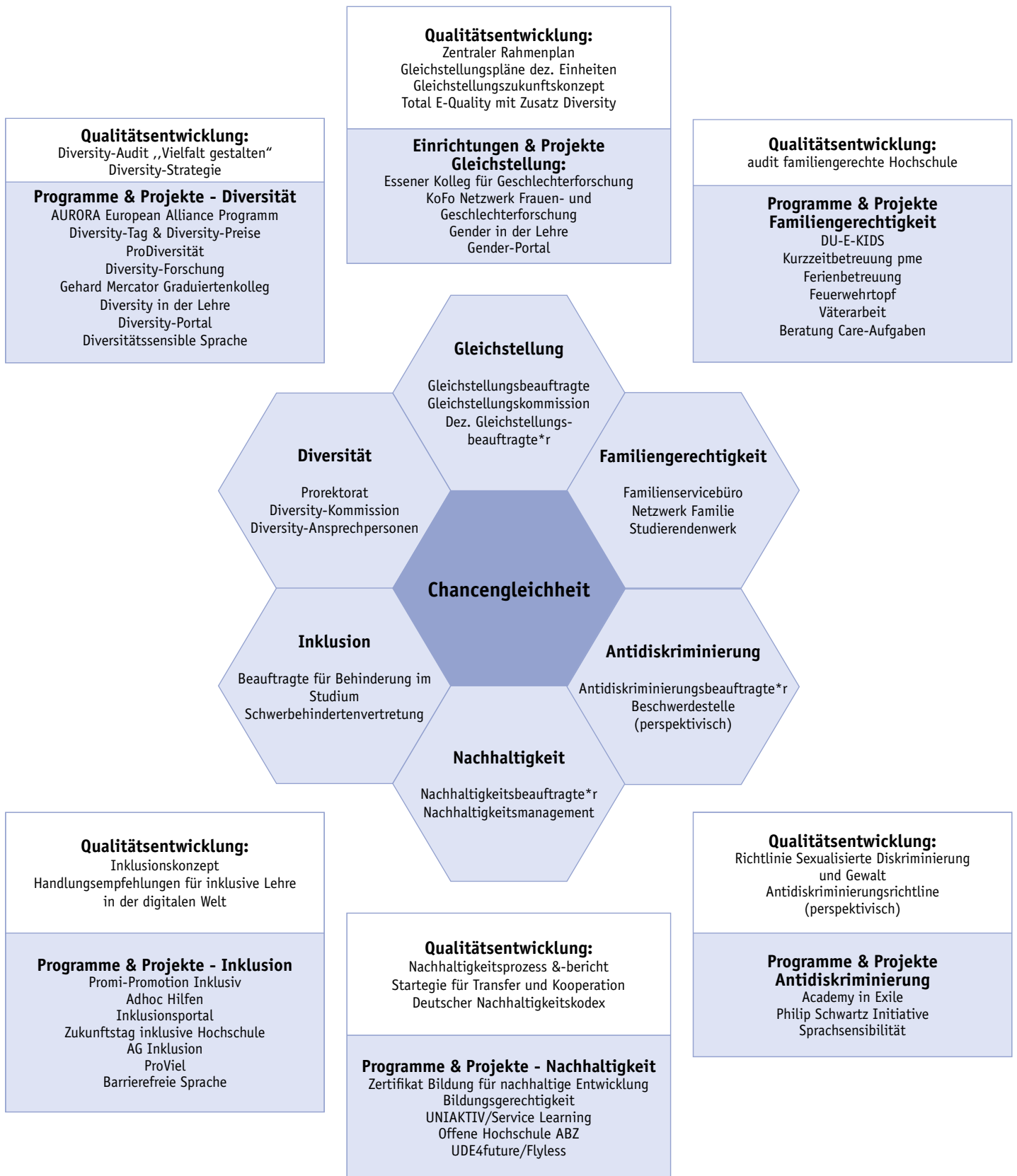


Abb. 52. Eigene Darstellung.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Universität sowie die Aufgabendichte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten machen es erforderlich, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auf den verschiedenen Ebenen der Universität zu institutionalisieren. Das Hochschulgesetz (§ 24 Abs. 3) sowie das Landesgleichstellungsgesetz (§ 15 Abs. 1) sind dafür die rechtliche Grundlage.

Nach § 9 Abs. 3 der Grundordnung wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät bzw. der zentralen Einrichtung sind, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Analog zur Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sollen die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen unterschiedlichen Gruppen gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 HG angehören (Gruppe der Professor*innen, des wissenschaftlichen Mittelbaus, der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, der Studierenden). Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich bei Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereichs, die eine

Fakultät oder eine zentrale Einrichtung betreffen, von der jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten lassen. Sind abschließende Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Vorgängen abzugeben, so erfolgt dies durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. In § 24 Abs. 3 HG NRW ist festgelegt: „Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie nimmt in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Berufungskommissionen, Fachbereichsräte, Dekanats-, Instituts-, Abteilungs-, Leitungssitzungen, Qualitätskonferenzen, und anderer Gremien der Fachbereiche teil.“ Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu allen Sitzungen wie ein Mitglied eingeladen und informiert, so dass sie ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der (Leitungs-) Gremien, Kommissionen und Ausschüsse wahrnehmen kann. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird ohne besondere Aufforderung frühzeitig in alle Angelegenheiten einbezogen, die Frauen betreffen. Diese sind z. B.

- ✓ Frühzeitige Beteiligung in Berufungsverfahren (Entwurf des Ausschreibungstextes; Erstellung des Kriterienkataloges; aktive Ansprache von Frauen zur Bewerbung etc.)
- ✓ Beteiligung an Stellenausschreibungen und Einladung zu Bewerbungsgesprächen
- ✓ Frühzeitige Beteiligung am und Stellungnahme zum Gleichstellungsplan der Fakultät
- ✓ Regelmäßiger Bericht im Fakultätsrat
- ✓ Frühzeitige Einbeziehung in aktuelle Entwicklungen (z. B. Evaluationen von Studiengängen; Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre; Außen- und Innendarstellung des Bereichs in Wort, Schrift und Bild; Digitalisierung von Studium, Lehre, Arbeitsplatz, Prozessen; Umsetzung von Gleichstellungs-, Mutterschutzmaßnahmen und Nachteilsausgleichen)

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle gleichstellungsrelevanten Belange der Fakultät sowie für alle Mitglieder der Fakultät inkl. der Studierenden.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte von Seiten der dezentralen Einheiten unterstützt (z. B. regelmäßiger Austausch mit der Leitungsebene, Sachmittel, Lehrdeputatsreduktion, Internetpräsenz, Raum etc.).

Zur Professionalisierung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein entsprechendes Fortbildungsangebot zur Verfügung gestellt. Zur Vernetzung zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragten ist ein regelmäßiges Austauschformat etabliert.

Ergänzend gibt es an der UDE auf dezentraler Ebene **Diversity-Ansprechpersonen**.

Gleichstellungskommission

Die UDE hat gemäß § 24 Abs. 4 HG NRW in Verbindung mit § 8 Abs. 5 Grundordnung der UDE eine Gleichstellungskommission eingerichtet. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Mitglieder der Gleichstellungskommission können zur Beratung unter gleichstellungsbezogener Perspektive von anderen Kommissionen der UDE hinzugezogen werden.

Zum ihrem Aufgabenbereich gehören insbesondere:

- a) Grundsätze für die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre sowie bei der Entwicklungsplanung;
- b) Grundsätze, Modelle und Stellungnahmen zur Einbeziehung

gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und zu deren Berücksichtigung im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie der internen Mittelvergabe;

- c) Beratung der zuständigen Stellen bei Vorbereitung und Erstellung der Gleichstellungspläne sowie bei deren Fortschreibung auf der Grundlage der Berichte über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen sowie die Vorbereitung der entsprechenden Beschlüsse.

Die Gleichstellungskommission arbeitet an der UDE eng mit der **Diversity-Kommission** zusammen. Bezogen auf Themen, die den Aufgabenbereich beider Kommissionen betreffen, arbeiten die Mitglieder der Kommissionen in verschiedenen Arbeitsgruppen zusammen (z. B. Antidiskriminierung, Sprachsensibilität). Die Kommissionen tagen bei Bedarf gemeinsam.

Erfolgskontrolle und Bericht

Das Rektorat legt zum Ende der dreijährigen Laufzeit des vorliegenden zentralen Rahmenplans einen Bericht über den Erfüllungsstand vor, in dem Effektivität, Erfolge und Misserfolge in der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen dargestellt und evaluiert werden. Der Bericht bildet die ebenso vorzulegende Fortschreibung des zentralen Rahmenplans, in der Zielsetzungen und entsprechende Maßnahmen für die kommenden drei Jahre beschrieben und festgelegt werden. Die einzelnen Gleichstellungspläne der Fakultäten, der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen enthalten Konkretisierungen zu den im Rahmenplan benannten Zielstellungen für den jeweiligen Be-

reich. Der Bericht und die Fortschreibung des zentralen Rahmenplans werden von der Gleichstellungskommission beraten und im Sinne einer Empfehlung beschlossen; zusammen sind sie anschließend dem Senat zur abschließenden Beschlussfassung vorzulegen. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des zentralen Rahmenplans gemäß der Vorgabe von §5 Absatz 7 LGG zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht im gesetzten Zeitrahmen erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der vorliegende zentrale Rahmenplan wurde am 06.05.2022 vom Senat der UDE verabschiedet und tritt am Tag nach der

Veröffentlichung im Verkündungsanzeiger der UDE in Kraft. Er gilt für einen Zeitraum von drei Jahren nach Inkrafttreten.

Abkürzungen

Abs.: Absatz

ABZ: Akademisches Beratungszentrum

AG: Arbeitsgemeinschaft

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Art.: Artikel

ASa: Allgemeiner Studierendenausschuss

BAföG: Bundesausbildungsförderungsgesetz

BGM: Betriebliches Gesundheitsmanagement

BiWi: Bildungswissenschaften

BMFBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung

bspw.: beispielsweise

bukof: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

BW: Bauwissenschaften

BWL: Betriebswirtschaftslehre

bzw.: beziehungsweise

CIO: Chief Information Officer

CSD: Christopher Street Day

DAZ/DAF: Deutsch als Zweit- und Fremdsprache

Dez.: Dezernat

DFG: Deutsche Forschungsgemeinschaft

DGTI: Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.

DIM: Kommission für Diversity Management

DTAC: Dezernat Digitale Transformation und Akademisches Controlling

DV: Dienstvereinbarung

EAF: Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V.

EIT: Elektrotechnik und Informationstechnik

EKfG: Essener Kolleg für Geschlechterforschung

etc.: et cetera

EUR: Euro

FoKo: Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer

FOR: Forschungsgruppe

FS: Fachsemester

FSB: Familienservicebüro

GC Plus: Graduate Center Plus

gD: gehobener Dienst

GeiWi: Geisteswissenschaften

GesWi: Gesellschaftswissenschaften

ggf.: gegebenenfalls

GLK: Gleichstellungskommission

GRK: Graduiertenkolleg

GYF: Global Young Faculty

hD: höherer Dienst

HG: Hochschulgesetz NRW

HLeistBVO: Hochschul-Leistungsbezugverordnung

HSBdVV: Hochschul-Befristungsdauer-V erlängerungsverordnung

i. d. R.: in der Regel

i. H. v.: in Höhe von

i: insgesamt

IBZ: Informations- und Beratungszentrum

IHK: Industrie- und Handelskammer

IKM: Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik

IngWi: Ingenieurwissenschaften

inkl.: inklusive

INKO: Informatik und Angewandte Kognitionswissenschaft

Kap.: Kapitel

KEF: Kommission für Entwicklung und Finanzen

KFG: Kooperations- und Fördergespräch

KiBiz: Kinderbildungsgesetz

KLSW: Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung

KoFo FGF: Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

KoWi: Kommunikationswissenschaft

LBesG: Landesbesoldungsgesetz

LGBTQI*: Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer und Intersex (* steht für weitere Geschlechtsidentitäten)

LGG NRW: Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen

LuDi: Lern- und Diskussionszentrum

LVO: Laufbahnverordnung

m %: Männeranteil

M&NW: Mathematik und Naturwissenschaften

m: männlich

MBVT: Maschinenbau und Verfahrenstechnik

mD: mittlerer Dienst

MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

MSM: Mercator School of Management

MTV: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

MuSchG: Mutterschutzgesetz

P&O: Dezernat Personal und Organisation

PD: Privatdozent*in

PE Plus: Personalentwicklung Plus

PR MTV: Personalrat der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

PR Wiss: Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

PrISMa: Primar- und Sekundarstufenlernzentrum für Mathematik

Prof.: Professor*in

QHB: Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege

QVK: Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium

RAR: Research Academy Ruhr

S.: Seite

s.: siehe

SFB: Sonderforschungsbereich

SG 4.1: Sachgebiet Berufsmanagement

SHK: Studentische Hilfskräfte

SNE: Studiengang Software and Network Engineering

sog.: sogenannt

SoSe: Sommersemester

SSC: Science Support Center

SUNI: SommerUni in Natur- und Ingenieurwissenschaften

TGM: Technisches Gebäudemanagement

TT Plus: Tenure-Track Plus

TT: Tenure Track

TZ: Teilzeit

TzBfG: Teilzeit- und Befristungsgesetz

Impressum

u. a.: unter anderem

UDE: Universität Duisburg-Essen

UME: Universitätsmedizin Essen

UMEA: Clinician Scientist Academy der
Universitätsmedizin Essen

UNS: UDE Netzwerk Sekretariate

v. a.: vor allem

vgl.: vergleiche

VZ: Vollzeit

VZÄ: Vollzeitäquivalent

w %: Frauenanteil

w: weiblich

WHK: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wi&So: Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften

WISNA: Bund-Länder-Programm zur Förderung
des wissenschaftlichen Nachwuchses

WiWi: Wirtschaftswissenschaften

WS: Wintersemester

z. B.: zum Beispiel

ZHQE: Zentrum für Hochschulqualitätsent-
wicklung

ZIM: Zentrum für Informations- und Medien-
dienste

ZLB: Zentrum für Lehrkräftebildung

Herausgeberin

Universität Duisburg-Essen

Die Rektorin

Campus Duisburg

Forsthausweg 2

47057 Duisburg

Campus Essen

Universitätsstr. 2

45141 Essen

www.uni-due.de

Gestaltung

GMF | Gathmann Michaelis und Freunde, Essen

www.gmf-design.de

Nachdruck und Vervielfältigung nur mit
Genehmigung des Herausgebers.

Stand: Juli 2022

**Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung
der Geschlechter**

an der Universität Duisburg-Essen

Gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 09.11.1999
in der Fassung vom 19.02.2022

Zeitraum der Gültigkeit

06.05.2022 – 05.05.2025

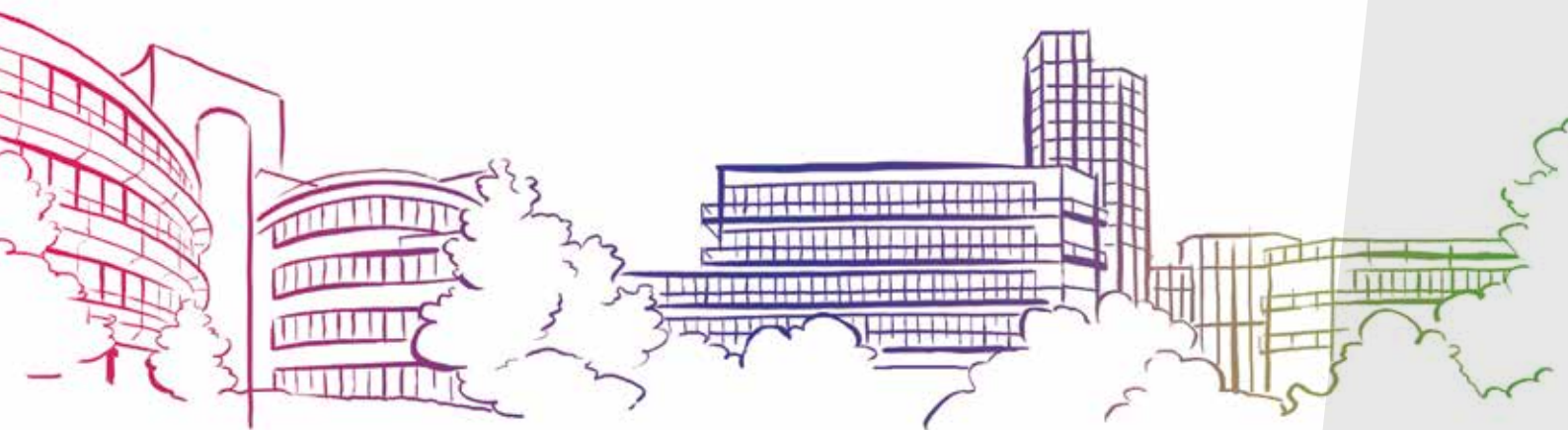
Gremienbefassung

Gleichstellungskommission am 03.03.2022

Kommission für Diversity Management am 03.03.2022

Rektorat am 06.04.2022

Senat am 06.05.2022



Kontakt

Gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de

Im Internet unter

<https://www.uni-due.de/gleichstellung/>

Direkt zur Homepage



UDE
GLEICH:STELLUNG

