

***Arbeitshilfe zur Fortschreibung der   
Gleichstellungspläne der Fakultäten   
(2020-2023)***

***gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999   
in der Fassung vom 02.02.2018***

***Die Gleichstellungsbeauftragte***

Inhalt

[1. Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre xx – yy 7](#_Toc40440221)

[1.1. Beschäftigte der Fakultät 8](#_Toc40440222)

[1.1.1. Professuren 8](#_Toc40440223)

[1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal 9](#_Toc40440224)

[1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte 11](#_Toc40440225)

[1.1.4. Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) 12](#_Toc40440226)

[1.1.5. Auszubildende 13](#_Toc40440227)

[1.2. Studium 14](#_Toc40440228)

[1.2.1. Studienanfänger\*innen 14](#_Toc40440229)

[1.2.2. Studierende 15](#_Toc40440230)

[1.2.3. Absolvent\*innen 15](#_Toc40440231)

[1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung 16](#_Toc40440232)

[1.3.1. Promotionen 16](#_Toc40440233)

[1.3.2. Stipendien 16](#_Toc40440234)

[1.3.3. Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Post-Doc-Phase 17](#_Toc40440235)

[1.4. Gremienbeteiligung 17](#_Toc40440236)

[1.5. Fazit 18](#_Toc40440237)

[2. Fortschreibung für die Jahre xx – yy und Ziele 19](#_Toc40440238)

[2.1. Wissenschaftliches Personal 21](#_Toc40440239)

[2.2. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung 22](#_Toc40440240)

[2.3. Studienerfolg 24](#_Toc40440241)

[2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen 24](#_Toc40440242)

[2.5. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf 25](#_Toc40440243)

[2.6. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre 26](#_Toc40440244)

[2.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt 27](#_Toc40440245)

[2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung 27](#_Toc40440246)

[2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät 28](#_Toc40440247)

[3. Erfolgskontrolle und Bericht 30](#_Toc40440248)

[4. Inkrafttreten und Veröffentlichung 30](#_Toc40440249)

1. Hinweise zur Nutzung des Leitfadens

Nach §§ 5 und 6 des aktuell geltenden Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind alle Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten verpflichtet, einen Gleichstellungsplan an der UDE bislang Frauenförderpläne (FFP) genannt zu schreiben und diesen nach Ablauf fortzuführen. Der Gegenstand des Gleichstellungsplans wird nach § 6 LGG bestimmt: „Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen“. Dazu sollen „eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer“ erstellt werden (§ 6 LGG). Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Weiter gibt das LGG vor, konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen zu formulieren, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Dazu ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Darüber hinaus sind die Gleichstellungspläne Bestandteil der Entwicklungspläne der Fakultäten: Im Rahmen der hochschulinternen Ziel- und Leistungsvereinbarungen verweisen die Fakultäten auch auf ihre Gleichstellungsziele und -maßnahmen in den Gleichstellungsplänen. Beide Instrumente sollten daher aufeinander abgestimmt sein.

Sinn und Zweck der Gleichstellungspläne auf Fakultätsebene ist es, die Personalplanung unter Gleichstellungsaspekten zu überprüfen und gezielt weiterzuentwickeln. Damit Bestenauslese gelingen kann, müssen strukturelle Benachteiligungen erkannt und durch angemessene Maßnahmen abgebaut werden. Daher besteht der Gleichstellungsplan aus zwei Teilen:

1. Der **Bericht** betrachtet den zurückliegenden Zeitraum des vorherigen Frauenförderplans Ihrer Fakultät auf die quantitativen und qualitativen Zielsetzungen in den verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät. Er dient der Analyse, inwiefern die im zurückliegenden FFP genannten Maßnahmen zur Zielerreichung beigetragen haben. Darüber hinaus geht der Bericht auch darauf ein, ob, wie und mit welcher Wirkung geplante Maßnahmen umgesetzt wurden.
2. In der **Fortschreibung** werden auf Grundlage des Berichts neue Zielsetzungen sowie Maßnahmen und Aktivitäten zur Frauenförderung für die nächsten drei Jahre beschrieben und festgelegt.

Die vorliegende Arbeitshilfe ist die überarbeitete Version des sogenannten Musterfrauenförderplans aus dem Jahr 2013 und der Arbeitshilfe aus dem Jahr 2017. Während die Struktur der Gleichstellungspläne und insbesondere die Ist-Analyse und Datenerhebung unverändert blieben, wurden Anregungen für konkrete Gleichstellungsmaßnahmen ergänzt. Viele dieser Anregungen stammen aus der erprobten Praxis der UDE.

Somit soll die Arbeitshilfe die Fakultäten bei der 2020 anstehenden Fortschreibung ihrer Gleichstellungspläne unterstützen. Sie erläutert Aufbau und Struktur und gibt Hinweise zu den gesetzlichen Vorgaben des LGG sowie zu geltenden Regelungen und Leitfäden der UDE. Dabei orientiert sich die Arbeitshilfe an der Fortschreibung des zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung der UDE vom Mai 2019.

1. Verfahrensablauf

Zwischen der Erstellung des Gleichstellungsplans in der Fakultät bis hin zur Beschlussfassung im Senat sind die Gleichstellungskommission und die beiden Personalräte zu beteiligen. Die folgende Übersicht zeigt Ihnen, wie sich der Verfahrensablauf gestaltet:

1. Die Fakultät erarbeitet einen Entwurf und orientiert sich hierbei an der vorliegenden Arbeitshilfe. Das Gleichstellungsbüro berät auf Wunsch.
2. Die Entwurfsfassung der Fakultät geht an das Gleichstellungsbüro.

2.1 Die Entwurfsfassung wird an das Gleichstellungsbüro geschickt und dort auf die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und inhaltliche Konsistenz überprüft.

**Hinweis:** Da die Verantwortung für den Gleichstellungsplan bei der Fakultät liegt, ist mit der Überprüfung keine Wertung der jeweiligen Zielsetzungen verbunden.

2.2 Eventuelle Anmerkungen des Gleichstellungsbüros werden mit der Fakultät rückgekoppelt.

1. Verabschiedung in der Fakultät

3.1 Die (gegebenenfalls überarbeitete) Entwurfsfassung wird im Fakultätsrat verabschiedet.

3.2 Die verabschiedete Fassung wird an das Gleichstellungsbüro geschickt.

3.3 Das Gleichstellungsbüro bewirkt in Absprache mit der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission (GLK) eine Beratung in der GLK. Die Personalräte erhalten die Entwurfsfassung ebenfalls gemäß der informellen Absprache.

1. Sitzung der Gleichstellungskommission
   1. Der\*die Dekan\*in bzw. Leiter\*in der Einheit stellt den Gleichstellungsplan vor. Die GLK berät die von der Fakultät verabschiedete Fassung und macht ggf. Anmerkungen und Monita.
   2. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden zu der Sitzung der GLK eingeladen.

4.2 Die GLK spricht vor diesem Hintergrund eine Empfehlung zum Gleichstellungsplan inklusive (möglicher) erforderlicher Änderungsbedarfe aus.

4.3 Das Protokoll der GLK-Sitzung oder ein Protokollauszug mit den Änderungen und Monita wird zeitnah an die Personalräte geschickt, mit der Bitte weitere Änderungsbedarfe, falls es diese gibt, dem Gleichstellungsbüro mitzuteilen.

4.4 Das Gleichstellungsbüro übermittelt den Beschluss der Gleichstellungskommission sowie die zusätzlich vorliegenden Änderungswünsche der Personalräte, falls vorhanden, an die Fakultät.

1. Überarbeitung in der Fakultät (gegebenenfalls)

5.1 Die Fakultät nimmt das Gesamtpaket der Änderungswünsche entgegen und überarbeitet den Gleichstellungsplan. Die geänderte Fassung wird entweder erneut im Fakultätsrat befasst oder durch Entscheidung der Dekanin oder des Dekans verabschiedet.

5.2 Der endgültige Entwurf geht an das Gleichstellungsbüro zur Prüfung der Einarbeitung der Monita und wird dann an das Personaldezernat zur Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens gem. § 66 i.V.m. § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG verschickt.

1. Mitbestimmungsverfahren, Beschlussfassung im Senat und Inkraftsetzung

6.1 Ab Beginn des Mitbestimmungsverfahrens wird der weitere Ablauf sowie die Kommunikation mit den Fakultäten von dem Sachgebiet Organisationsentwicklung und Organisationsmanagement (OEOM) des Dezernats Personal und Organisation gemanagt. Das schließt den notwendigen Klärungsprozess bei etwaiger Nichtzustimmung durch Personalräte ein.

6.2 Nach Zustimmung der Personalräte wird der finale Entwurf des Gleichstellungsplans von der OEOM an das Gleichstellungsbüro geschickt und in diesem Zuge ebenfalls die jeweilige Fakultät/zentrale Einrichtung informiert. Das Gleichstellungsbüro sendet dann den Gleichstellungsplan-Entwurf dem Senat zur Beschlussfassung und damit zur Inkraftsetzung zu.

**Hinweis:** Die Fakultät erarbeitet die Fortschreibung des Gleichstellungsplans und orientiert sich hierbei an der vorliegenden Arbeitshilfe. Verantwortlich für die Erstellung des Gleichstellungsplans sind die Dekanate. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sollen beratend bei der Erstellung tätig sein.

1. Der Gleichstellungsplan

Allgemeine Einführung/Präambel

In einer kurzen, allgemeinen Einführung sollen das Selbstverständnis der Fakultät in Bezug auf Frauenförderung und Gleichstellung und die Ziele und Absichtsbekundungen zur Frauenförderung festgehalten werden. Darüber hinaus sollte in der Präambel ein Hinweis zu einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch aufgenommen werden.

**Hinweis**: § 4 des LGG verpflichtet Einrichtungen zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache: „Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Textbeispiel für den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache:

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

# Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre xx – yy

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans (bisherige Bezeichnung für den Gleichstellungsplan) und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre betrachtet. Bitte führen Sie zunächst kurz die Ziele und Maßnahmen des vorangegangenen Frauenförderplans auf, sofern es sich um eine Fortschreibung handelt.

Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Frauenförderplans erreicht wurden.

**Hinweis**: Zur Unterstützung der Fakultäten bei der Datenaufbereitung stehen in HISinOne-BI Abfragen in den Rubriken Studierende/Prüfungen und Personal in eigenen Ordnern „Daten Gleichstellungspläne“ zur Verfügung. Die Abfrageergebnisse sind hinsichtlich des Inhalts mit der Gleichstellungskommission abgestimmt und können in die Gleichstellungspläne übernommen werden. Bitte beachten Sie, dass in HISinOne-BI nicht sämtliche Daten enthalten sind.

## Beschäftigte der Fakultät

Ein erster tabellarischer Überblick soll die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät seit dem vorherigen Frauenförderplan wiedergeben:

##### Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | abgelaufener FFP | | |
| Bezeichnung | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Professuren  (ohne W1) |  |  |  |  |  |  |
| Lehrstuhlvertretungen |  |  |  |  |  |  |
| Juniorprofessuren (W1) |  |  |  |  |  |  |
| Wissenschaftlicher  Mittelbau |  |  |  |  |  |  |
| Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung |  |  |  |  |  |  |

Auswertung

Bitte erläutern Sie kurz die Daten aus der Tabelle: Wie sind die Anteile an Frauen und Männern über die Beschäftigungsstruktur verteilt? Gibt es auffällige Veränderungen zum Vorbericht? Wo sehen Sie Ursachen für die Veränderungen bzw. für die Kontinuität der Daten (z.B. erfolgreiche Maßnahmen)? Konnte der Frauenanteil, wo notwendig, gesteigert werden? Wenn nein, warum nicht?

### Professuren

In Deutschland sind ca. 23 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Doch obwohl sich laut Statistischem Bundesamt[[1]](#footnote-1) zwischen 2005 und 2015 der prozentuale Anteil fast verdoppelt hat, stagniert er mittlerweile. Darüber hinaus schwankt der Professorinnenanteil zwischen den einzelnen Fächer- und Besoldungsgruppen.

##### Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
| Besoldungsgruppe | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| C4/W3 |  |  |  |  |  |  |
| C3/W2 |  |  |  |  |  |  |
| W1 |  |  |  |  |  |  |
| C2 |  |  |  |  |  |  |
| Fachvertretungen |  |  |  |  |  |  |

Bitte erläutern Sie kurz die Daten aus der o.g. Tabelle: Wie sind die Anteile an Frauen und Männern über die Beschäftigungsstruktur verteilt? Gibt es auffällige Veränderungen zum Vorbericht? Wo sehen Sie Ursachen für die Veränderungen bzw. für die Kontinuität der Daten (z.B. erfolgreiche Maßnahmen, ungleiche Bewerbungszahlen)? Um die Professorinnenanteile in der Fakultät bzw. im Fach hinsichtlich der Gleichstellungsziele besser einordnen zu können, sollte ein Vergleich der aktuellen Daten des Faches auf Landes- oder Bundesebene erfolgen.

**Hinweis:** Landesdaten der amtlichen Hochschulstatistik (IT.NRW) sind über das Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung abrufbar. Bundesweite Daten können Sie ebenfalls über das Statistikportal abrufen, indem Sie das Statistiktool zur Gleichstellungsquote nutzen. Im Portal finden Sie Anleitungen zur Nutzung sowie Erklärungen zu den Datenquellen: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal/> [letzter Zugriff am 18.08.2016].

Neuberufungen

Wie viele Frauen und Männer wurden während der Laufzeit des abgelaufenen Frauenförderplans berufen? Konnte der Frauenanteil an den Professuren (insbesondere W3) gesteigert und das im Gleichstellungsplan bzw. in der Gleichstellungsquote festgelegte Ziel erreicht werden? Wenn nein, warum nicht?

### Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Zunächst soll die Erfassung der Daten durch die Angabe in Vollzeitäquivalenten anstatt in „Köpfen“ geschehen. Dadurch kann die unterschiedliche Verteilung der gesamten Arbeitszeit einer Fakultät auf Frauen und Männer deutlich gemacht werden:

##### Tab.: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
| Bezeichnung | Tarif-/Besol-dungsgruppe | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Beamt\*innen,  unbefristet | C2 |  |  |  |  |  |  |
|  | A 13 – A16 |  |  |  |  |  |  |
|  | A 9 – A16 hD |  |  |  |  |  |  |
| Beamt\*innen,  befristet | C2 |  |  |  |  |  |  |
|  | A 13 – A16 |  |  |  |  |  |  |
|  | A 9 – A16 hD |  |  |  |  |  |  |
| Tarifbeschäftigte, unbefristet | E 15 |  |  |  |  |  |  |
|  | E 14 |  |  |  |  |  |  |
|  | E 13 |  |  |  |  |  |  |
| Tarifbeschäftigte, befristet | E 15 |  |  |  |  |  |  |
|  | E 14 |  |  |  |  |  |  |
|  | E 13 |  |  |  |  |  |  |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte |  |  |  |  |  |  |  |

Im zweiten Schritt soll die Art der Stellen, d.h. Teilzeit oder Vollzeit ermittelt werden. Damit lässt sich genauer erkennen, ob es einen Geschlechterbias in der Besetzung von Teilzeit- und Vollzeitstellen gibt. Daher sollen insbesondere die Tarifbeschäftigten genauer betrachtet werden:

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
| Bezeichnung | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet |  |  |  |  |  |  |
| Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet |  |  |  |  |  |  |

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Da zunehmend Lehrkräfte für besondere Aufgaben (gemäß § 42 HG) an den Fakultäten beschäftigt werden, sollte diese Gruppe gesondert beachtet werden.

##### Tab.: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|  | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit |  |  |  |  |  |  |

##### Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|  | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Lehrbeauftragte |  |  |  |  |  |  |

Auswertung

Bitte betrachten Sie die Tabellen unter 1.1.2 im Vergleich: Wie sind die Anteile an Frauen und Männern über die Beschäftigungsstruktur in Bezug auf Tarifgruppe und Beschäftigungsart verteilt? Gibt es auffällige Veränderungen zum Vorbericht? Wo sehen Sie Ursachen für die Veränderungen bzw. für die Kontinuität der Daten (z.B. erfolgreiche Maßnahmen)? Konnte der Frauenanteil, wo notwendig, erhöht werden? Wenn nein, warum nicht?

### Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittsbeschäftigung in die Wissenschaft. Studierende haben die Möglichkeit, Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen. Insbesondere Stellen als wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss ermöglichen es, wissenschaftlich einschlägige Berufserfahrung zu sammeln.

In den nachfolgenden Tabellen sollen die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte an Ihrer Fakultät nach Geschlecht und Art des Abschlusses erfasst werden:

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
| Bezeichnung | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) |  |  |  |  |  |  |
| Studentische Hilfskräfte (WHF) |  |  |  |  |  |  |

**Hinweis:** Die **„**Richtlinien Beschäftigung und Vergütung von Hilfskräften“ gelten für studentische Hilfskräfte (sog. SHK), wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (sog. WHF) und wissenschaftliche Hilfskräfte mit einem Masterabschluss (sog. WHK). Als SHK sollen nur Studierende beschäftigt werden, die in dem Fach, in dem sie mit ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten sind, noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben. Näheres finden Sie entsprechend in den Richtlinien.

##### Tab: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
| Bezeichnung | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG |  |  |  |  |  |  |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß  § 2 Abs. 2 WissZeitVG |  |  |  |  |  |  |

Auswertung

Wie verteilt sich das Geschlechterverhältnis bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften? Gab es Veränderungen zum vorhergehenden Bericht? Warum bzw. warum nicht?

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

Frauen sind innerhalb der Gruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung insgesamt nicht unterrepräsentiert. Die Notwendigkeit einer Verbesserung der Chancengleichheit auch dieses Personalbereichs zeigt sich bei näherer Betrachtung der Geschlechteranteile innerhalb der Entgeltgruppen: Frauen sind in Leitungspositionen unterrepräsentiert; ihr Anteil an Teilzeit ist hoch und kann Nachteile bei einer beruflichen Entwicklung mit sich bringen.

Das Gleichstellungsgesetz setzt zudem die Aufgabe der Aufwertung typischer Frauenberufe. Daher ist eine detaillierte Analyse notwendig.

Die Tabelle „Beamtinnen und Beamte nichttechnischer Dienst (Köpfe) nach Besoldungsgruppen“ gibt Aufschluss über die Verteilung der Frauen und Männer in den Besoldungsgruppen und in der Beschäftigungsart:

##### Tab.: MTV Beamtinnen und Beamte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
| Besoldungsgruppe |  | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| A13 – A16 (hD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| A9 - A13 (gD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| A6 – A9 (mD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |

Zunächst soll die Erfassung der Daten durch die Angabe in Vollzeitäquivalenten anstatt in „Köpfen“ geschehen. Dadurch kann die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeiten berücksichtigt werden und dient deshalb dem ersten Überblick.

Im zweiten Schritt soll die Art der Stellen, d.h. Teilzeit oder Vollzeit ermittelt werden. Damit lässt sich genauer erkennen, ob Frauen eher auf Teilzeitstellen beschäftigt werden und Männer eher auf Vollzeitstellen.

Daher sollen insbesondere die Tarifbeschäftigten unter dem Blickwinkel der Teilzeitbeschäftigung noch näher betrachtet werden. Die Tabelle „MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen“ gibt Aufschluss über die Verteilung der Frauen und Männer in den Entgeltgruppen.

##### Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
| Tarifgruppe |  | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| E 13 -15 (gD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E 12 -13 (gD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E 11 (gD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E 10 (gD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E 9 (gD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E 9 (mD) | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E8 | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E7 | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E6 | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E5 | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
| E3 (eD) | Teilzeit |  |  |  |  |  |  |

Zwischen administrativem Personal und technischem/ handwerklichem/ Laborpersonal soll unterschieden werden. Bitte machen Sie hierzu ebenfalls Angaben, falls diese Unterscheidungen für Ihre Fakultät zutreffen.

Höhergruppierungen

Aufgrund der guten Repräsentanz der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung zielen die Maßnahmen des Gleichstellungsplans insbesondere auf die Aufwertung von Tätigkeiten, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Arbeitszeitgestaltung nach LGG § 6, Abs. 3.

**Hinweis**: Höhergruppierungen sind zu dokumentieren, ebenso sind die ergriffenen Maßnahmen zur Beseitigung bzw. zum Ausgleich struktureller Nachteile zu beschreiben. Hinweis: Die Daten zu den Höhergruppierungen müssen von der Fakultät erhoben werden, da sie nicht in HISinOne-BI abrufbar sind.

##### Tab.: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von… bis…

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Höhergruppierungen | Frauen | Männer |
| Von E XX - EYY |  |  |
| Von EXX - EZZ |  |  |

### Auszubildende

Gibt es in Ihrer Fakultät Auszubildende, dann geben Sie hier ebenfalls die geschlechterspezifische Verteilung der Auszubildenden an und in welchem Bereich (HISinOne-BI differenziert diese Daten nur nach Ausbildungsjahren) diese ausgebildet werden.

##### Tab.: Auszubildende

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ausbildungsbereich | Aktuelles Ausbildungsjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
| Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Bereich A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Bereich B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Bereich C |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Bereich D |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Ausbildungsbereiche |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Fakultät |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Auswertung

Bitte betrachten Sie die Tabellen unter 1.1.4 im Vergleich: Wie sind die Anteile an Frauen und Männern über die Beschäftigungsstruktur in Bezug auf Tarifgruppe und Beschäftigungsart verteilt? Gibt es auffällige Veränderungen zum Vorbericht? Wo sehen Sie Ursachen für die Veränderungen bzw. für die Kontinuität der Daten (z.B. erfolgreiche Maßnahmen)?

Die Maßnahmen zielen nicht allein auf die Frage einer quantitativen Repräsentanz ab, vielmehr, ob statistisch in ausreichendem Maße Frauen gleiche Chancen geboten wurden. Auffälligkeiten können Hinweise auf strukturelle Benachteiligungen geben, wie z.B. eine geschlechtstypische Rollenzuweisung (Frauen wird bei gleicher Eignung eine Leitungsfunktion nicht zugetraut oder eine berufliche Entwicklung weniger häufig gewährt als Männern). Bitte werten Sie in diesem qualitativen Sinne die Daten aus.

## Studium

An der Universität Duisburg-Essen ist der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden im Gesamtergebnis ausgeglichen. Unterschiede zeigen sich eher in den einzelnen Fächern, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

Hinweis: Die Daten zum Bereich Studium sind in HISinOne-BI als Zeitreihen erhältlich. Sie sind im Ordner „Daten Gleichstellungspläne“ unter „Studierende/Prüfungen“ hinterlegt.

### Studienanfänger\*innen

##### Tab.: Studienanfänger\*innen nach Studiengängen+Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jew. SoSe + nachfolgendes WS)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Studiengänge | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
| Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Lehreinheit X | | | | | | | | | |
| Studiengang A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Studiengang B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Lehreinheit |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Lehreinheit Y | | | | | | | | | |
| Studiengang A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Studiengang B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Studiengang C |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Studiengang D |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Lehreinheit |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Fakultät |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

### Studierende

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Studiengänge | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
| Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Lehreinheit X | | | | | | | | | |
| Studiengang A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Studiengang B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Lehreinheit |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Lehreinheit Y | | | | | | | | | |
| Studiengang A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Studiengang B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Studiengang C |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Lehreinheit |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Fakultät |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

### Absolvent\*innen

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Studienabschlüsse | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
| Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Lehreinheit X | | | | | | | | | |
| Abschluss A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Abschluss B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Lehreinheit |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Lehreinheit Y | | | | | | | | | |
| Abschluss A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Abschluss B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Abschluss C |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| LA - w. Fächer |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Lehreinheit |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Fakultät |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Auswertung

Bitte werten Sie die Daten der Stufen des Studienverlaufs vergleichend aus. Wie verändert sich die Verteilung nach Geschlecht im Laufe des Studiums? Gab es Veränderungen im Vergleich zu den letzten beiden Studienjahren? Wenn ja, welche? Wo sehen Sie Gründe? Konnte der Anteil der Frauen, wo notwendig, erhöht werden? Wenn nein, warum nicht?

## Wissenschaftliche Qualifizierung

Im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung ändert sich das prozentuale Geschlechterverhältnis gravierend: Während circa annähernd so viele Frauen wie Männer die Promotion abschließen, öffnet sich in der Post-Doc-Phase die Schere zu Ungunsten der Frauen.

### Promotionen

##### Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lehreinheiten | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
| Frauen | Männer | Frauen in % | Frauen | Männer | Frauen in % | Frauen | Männer | Frauen in % |
| Lehreinheit A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Lehreinheit B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Lehreinheit C |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Summe Fakultät |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Hinweis:** In den Fakultäten, in denen die Lehreinheiten nicht den Fachgebieten entsprechen, können die Promotionen auch nach Fachgebieten differenziert werden.

### Stipendien

Erfolgen Promotionen im Rahmen von Graduiertenkollegs sollte an dieser Stelle auch hier kurz auf die Geschlechterverteilung eingegangen werden. Werden die Beteiligten über Stellen oder Stipendien gefördert? (Eine Auswertung steht in HISinOne-BI nicht zur Verfügung.)

##### Tab.: Stipendien

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|  | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Stipendien  gesamt |  |  |  |  |  |  |
| Finanzierung UDE-Mittel |  |  |  |  |  |  |
| Finanzierung  externe Mittel |  |  |  |  |  |  |

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

Habilitationen

##### Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Aktuelles Jahr | | Vor einem Jahr | | Vor zwei Jahren | | … | | … | |
| Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Hinweis**: Da die absoluten Zahlen an Habilitationen sehr niedrig sind, gibt eine längere Zeitreihe einen besseren Überblick über das Habilitationsgeschehen an der Fakultät. Eine Auswertung steht in HISinOne-BI nicht zur Verfügung.)

Post-Doc-Phase

Neben der Habilitation haben sich zunehmend weitere Qualifizierungsschritte für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur etabliert (Nachwuchsgruppenleitungen, W1 mit TT). Diese Qualifizierungswege gilt es daher ebenfalls im Gleichstellungsplan darzustellen und zu analysieren. Bitte beachten Sie, dass HISinOne-BI keine Daten zu Post-Doc-Stellen liefert und diese daher von der Fakultät erhoben werden müssen.

##### Tab.: Post-Doc-Stellen

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
| Tarifgruppe |  | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| E 14 | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
|  | Teilzeit |  |  |  |  |  |  |
| E 13 | Vollzeit |  |  |  |  |  |  |
|  | Teilzeit |  |  |  |  |  |  |

Auswertung

Bitte werten Sie die Daten der Karrierestufen der wissenschaftlichen Qualifizierung vergleichend aus. Wie verändert sich die Verteilung nach Geschlecht im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung? Gab es Veränderungen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan? Wenn ja, welche? Wo sehen Sie Gründe? Konnte der Anteil der Frauen, wo notwendig, erhöht werden? Wenn nein, warum nicht?

## Gremienbeteiligung

Bitte tragen Sie nachfolgend in die Tabelle ein, wie viele Frauen und Männer Ihrer Fakultät sich prozentual an Gremien der UDE engagieren (Eine Auswertung steht in HISinOne-BI nicht zur Verfügung):

##### Tab.: Gremienbeteiligung

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Ist-Stand aktueller FFP | | |
| Gremienbeteiligung | Frauen | Männer | w in % |
| Fakultätsrat |  |  |  |
| [Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung](http://www.uni-due.de/gremien/klsw.shtml) |  |  |  |
| [Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer](http://www.uni-due.de/gremien/Forschungskommission.shtml) |  |  |  |
| [Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen](http://www.uni-due.de/gremien/kef.shtml) |  |  |  |
| [Kommission für Diversity Management](http://www.uni-due.de/gremien/dim.shtml) |  |  |  |
| [Gleichstellungskommission](http://www.uni-due.de/gremien/Gleichstellungskommission.shtml) |  |  |  |
| [Arbeitsschutzausschuss](https://www.uni-due.de/verwaltung/arbeitssicherheit/arbeitsschutzausschuss.php) |  |  |  |
| [Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis](http://www.uni-due.de/gremien/ksgwp.shtml) |  |  |  |
| [Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium](http://www.uni-due.de/gremien/qualitaetsverbesserung.shtml) |  |  |  |
| [IKM-Vorstand](http://www.uni-due.de/ikm-vorstand/) |  |  |  |
| Senat |  |  |  |

## Fazit

Fassen Sie abschließend bitte kurz und prägnant die Entwicklungsanalyse zusammen. Wo lagen Ihre Stärken und wo sind Schwächen im Bereich der Gleichstellung in Ihrer Fakultät erkennbar? Welche Ihrer im abgelaufenen Frauenförderplan (bisheriger Gleichstellungsplan) genannten Ziele wurden erreicht bzw. nicht erreicht? Wenn Ziele nicht erreicht wurden, nennen Sie bitte Gründe. Bitte betrachten Sie alle Statusgruppen und gehen Sie im Fazit auch auf die im abgelaufenen Förderplan genannten Gleichstellungsmaßnahmen ein. Wurden die dort genannten Maßnahmen umgesetzt? Welche Ergebnisse wurden mit den Maßnahmen erzielt? Haben sie zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrer Fakultät beigetragen. Hierbei können Sie sich auch auf Ihre Zwischenberichterstattung im WS 2018/19 beziehen.

Die hier vorgeschlagene Darstellung der Daten als Tabellen kann selbstverständlich durch grafische Schaubilder ergänzt werden.

Beispiel für die Darstellung in einer Tabelle:

##### Tab.: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer | w in % |
| Studienanfänger\*innen |  |  |  |
| Studierende |  |  |  |
| Absolvent\*innen |  |  |  |
| Promotionen |  |  |  |
| MTV |  |  |  |
| Habilitationen |  |  |  |
| Professuren |  |  |  |

# Fortschreibung für die Jahre xx – yy und Ziele

Der Gleichstellungsplan enthält sowohl quantitative als auch qualitative Zielvorgaben, die auf Ihre Fakultät abgestimmt sind. Darunter fallen für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

**Hinweis**: Mit der Festlegung einer Gleichstellungsquote gemäß § 37 a HG NRW im Sommersemester 2016 sind die Ziele zur Steigerung des Professorinnenanteils bereits definiert. Hierauf sollte im Gleichstellungsplan Bezug genommen werden, ebenso wie auf die damit einhergehende Neuberufungsquote von Professorinnen.

Die weitere Zielsetzung soll sich an den Zielen, die im zentralen Rahmenplan vom Mai 2019 niedergelegt sind, orientieren. Diese lauten:

* Steigerung der Frauenanteile bei den W2/C3 und W3/C4 Professuren auf 28 %
* Steigerung der Frauenanteile bei den Juniorprofessuren auf 40 %
* Steigerung der Frauenanteile bei den Habilitationen entsprechend den Frauenanteilen bei den Promotionen (derzeit 40 %), jedoch mindestens auf durchschnittlich 35 %
* Steigerung der Frauenanteile an den Promotionen entsprechend den Frauenanteilen an den Absolventinnen (derzeit 60,2 %), jedoch mindestens auf 45 %
* Weiterer Abbau der Differenz zwischen den Übergangsquoten von Frauen und Männern beim Übergang von der Bachelor- in die Masterphase
* Gewinnung von Studentinnen für diejenigen Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in der Physik und in den Ingenieurwissenschaften um 3 %
* Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Führungs- und Leitungspositionen (die Möglichkeit einer Erhebung belastbarer Zahlen wird geprüft)
* Erhöhung des Frauenanteils beim Personal in technischen Berufen
* Erhöhung des Anteils von Frauen an den Auszubildenden

Bei der Zielformulierung gehen Sie von Ihrer Situation in der Fakultät aus und geben Zielzahlen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, an:

Textbeispiele:

* *Die Fakultät hat zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen eine Gleichstellungsquote von X % festgelegt. Um dieses Ziel zu erreichen, soll der Frauenanteil bei Neuberufungen auf Y % gesteigert werden.*
* *Darüber hinaus strebt die Fakultät an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ebenfalls schrittweise auf x % zu erhöhen.*
* *Insgesamt soll die Zahl der Promotionen steigen, insbesondere jedoch der Anteil der Frauen an den Promotionen auf x%. Dies entspricht dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen.*
* *Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der PostDoc-Phase qualifizieren, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen.*
* *Der Anteil der Frauen an den Studierenden soll insgesamt erhöht werden auf x %.*
* *Die Fakultät will die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern. Ziel ist es, solche Arbeitsplätze aufzuwerten.*

**Hinweis**: In der Regel sind Frauen in der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in einer Fakultät nicht unterrepräsentiert. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz zählt zu den Aufgaben eines Gleichstellungsplans auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (§ 6, Abs. 4 LGG)

Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

Das Landesgleichstellungsgesetz, das Hochschulgesetz und der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung an der UDE legen Inhalte und Regelungen fest, insbesondere in Bezug auf:

* Personalmaßnahmen und Qualifizierung,
* Fragen der Vereinbarkeit,
* die Einbindung der Geschlechterforschung,
* Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
* die geschlechterparitätische Gremienbesetzung,
* das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie
* die Berichterstattung.
* Die Gleichstellungspläne der Fakultäten konkretisieren diese Maßnahmen und stimmen sie auf ihre spezifischen Bedingungen ab.

Die Gleichstellungskommission hat im Rahmen der Berichterstattung zu den Gleichstellungsplänen gute Maßnahmen identifiziert, die als Beispiele guter Praxis dienen können. Diese wurden daher hier als Beispiele aufgenommen. Weitere Inhalte und Maßnahmen, die auf die spezifische Struktur Ihrer Fakultät abgestimmt sind, sollten darüber hinaus in Ihren Gleichstellungsplan aufgenommen werden.

In der Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“ sind verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen und –projekte aufgeführt, die sämtliche Statusgruppen an der Universität berücksichtigen: <http://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de/start-gleichstellung/> (letzter Zugriff am 18.08.2016).

Weitere Ideen und Anregungen für Gleichstellungsmaßnahmen im wissenschaftlichen Bereich finden Sie auch im „Instrumentenkasten“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) unter dem Link: <http://instrumentenkasten.dfg.de/> (letzter Zugriff am 18.08.2016).

Ein besonderer Fokus soll gem. § 6 LGG einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen gelten. Hierfür können in den Gruppen der wissenschaftlichen und MTV-Beschäftigten beispielsweise Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder Fragen nach quantitativen Überlastungen (Arbeitsmenge) nachgegangen und geeignete Maßnahmen dagegen entwickelt werden.

## Wissenschaftliches Personal

*Textbeispiel:*

*Nach wie vor sind Maßnahmen notwendig, um den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen und die Gleichstellungsquote umzusetzen. Grundsätzlich werden Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (u.a. studentische und wiss. Hilfskräfte, wiss. Mitarbeitende, Lehrbeauftragte) und Besetzungen von Professuren bevorzugt.*

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

* Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben. Die Suche wird im Berufungsbericht dokumentiert.
* Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerberinnen berücksichtigt.
* Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
* Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
* Im Vorfeld von Berufungsverhandlungen werden Frauen gezielt auf das Thema „Gender Pay Gap“ und die Ergebnisse des Gender-Reports 2019 hingewiesen (<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/>).

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

* Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät). Darüber hinaus ist die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.
* Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Fakultät veröffentlicht wird.

Darüber hinaus werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50 % liegt. Die Fakultäten, in denen Frauen sehr stark unterrepräsentiert sind, können sich hier auch an dem Kaskadenmodell der DFG orientieren. Hierbei orientieren sich die Frauenanteile dann an den Frauenanteilen der Absolventinnen.

## Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Zur Förderung von Mitarbeiterinnen sollen hier Aussagen differenziert nach Beschäftigten im Technik- bzw. im Verwaltungs- oder sonstigen Bereich getroffen werden. In Bereichen mit überwiegendem Frauenanteil sind Aussagen zur Fort- und Weiterbildung auf Grundlage von Personalstruktur- bzw. Personalentwicklungsplanungen zur Schaffung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten sinnvoll. Bspw. ist im administrativen und sachbearbeitenden Bereich der Büromanagerinnen anzustreben, dass die tatsächlichen – z.B. aufgrund von Digitalisierungsprozessen veränderten – Anforderungen der Aufgaben bei der Eingruppierung entgeltrelevant umgesetzt werden, z.B. bei Neuausschreibungen eine angemessene und die Komplexität der Aufgaben würdigende Beschreibung der Arbeitsvorgänge.

In (labor-)technischen und handwerklichen Berufen ebenso wie im Bibliothekswesen verändert der technische digitale Wandel erheblich die gestellten Anforderungen an die Mitarbeiter\*innen. Eine diese Veränderungen berücksichtigende Darstellung der Aufgaben ist in den Arbeitsplatzbeschreibungen/Tätigkeitsübertragungen der beschäftigten Frauen aufzunehmen und in Bewertungsverfahren zu berücksichtigen.

Darüber hinaus sollen Aussagen darauf bezogen werden, wie ein gleichberechtigter Frauenanteil sich in allen Entgeltgruppen wiederfindet bzw. erreicht werden kann. Für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung. Ergänzend wird bestimmt:

*Textbeispiele:*

* *Vielfältige, sehr differenzierte Aufgaben zur Unterstützung in Lehre und Forschung einerseits sowie der Kommunikationsprozesse nach innen und außen andererseits prägen heute das Arbeitsfeld der Büromanager\*innen an der Universität. Aufgabenanreicherungen und die Übertragung neuer und höherwertiger Aufgaben erfordern entsprechende Aufgabenentwicklungen und darauf zielende Qualifizierungen der betroffenen Mitarbeiter\*innen, um zur Verbesserung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten notwendige Kenntnisse fortlaufend weiterzuentwickeln bzw. aufzubauen.*
* *Die Fakultät berücksichtigt veränderte Anforderungen, die wegen technischen und strukturellen Wandels an Beschäftigte gestellt werden innerhalb der tariflichen Bewertungsverfahren.*
* *Die Fakultät erfasst die durch den rasanten Wandel in Forschung und Lehre bedingten Veränderungen der Anforderungen und Aufgaben der Arbeitsplätze und Arbeitsplatzbeschreibungen des wissenschaftsunterstützenden Personals. Bei Diskrepanzen alter und neuer Aufgaben/Anforderungen berücksichtigt die Fakultät diese proaktiv im Anforderungsprofil und trägt zu einer diskriminierungsfreien Berücksichtigung der Veränderungen bei der Eingruppierung bei.*
* *Die Fakultät ermöglicht bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die bevorzugte Einstellung von Frauen zum Abbau einer Unterrepräsentanz und im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung Veränderungsmöglichkeiten im Rahmen der vorhandenen Organisationsstruktur für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung.*
* *Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, werden ihnen bei Neuorganisation/Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.*
* *Die Fakultät strebt mit der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten die Gründung eines Technikerinnen- und Laborantinnen-Netzwerkes an, um darin für strukturelle Benachteiligung an den Arbeitsplätzen zu sensibilisieren und geeignete Maßnahmen zu entwickeln.*
* *Die Fakultät strebt bei der Veränderung der internen Geschäftsprozesse an, diese hinsichtlich unterschiedlicher Auswirkungen auf Frauen und Männer zu erfassen und strukturelle Nachteile für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zu vermeiden.*
* *Im Falle eines Wegfalls von Tätigkeiten, z.B. verursacht durch die Einführung digitalisierter Verfahren, wird eine Beschäftigungssicherung in anderen Bereichen durch Qualifizierung angestrebt.*
* *Die Fakultät lädt die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung jährlich zur Vernetzung sowie zum Gedanken- und Informationsaustausch ein. Erkenntnisse über erfolgte Veränderungen von Anforderungen und Aufgaben der Mitarbeiterinnen werden wie oben beschrieben proaktiv für Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung der Fakultät genutzt.*
* *Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von alternierender Telearbeit bevorzugt eingeräumt.*
* *Zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Bereiche und des Personals wird für Stellenvakanzen des Büromanagements die Schaffung eines „Vertreter\*innen-Pools“ im Hinblick auf eine Realisierbarkeit im dezentralen Bereich geprüft.*

Einige Fakultäten stellen ebenfalls Ausbildungsplätze bereit:

* *Die in der Fakultät ausgebildeten Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung im Bedarfsfall solange vorrangig auf vakante Stellen übernommen werden, bis die Zielvorgaben zur Stellenbesetzung gemäß Gleichstellungsplan erfüllt sind.*
* *Zur weiteren Gewinnung junger Frauen für eine gewerblich-technische Ausbildung in der Universität initiiert die Universität in enger Abstimmung mit den Ausbilderinnen und Ausbildern Maßnahmen, um Schülerinnen auf Ausbildungsmöglichkeiten in der Universität aufmerksam zu machen und Interesse an einer entsprechenden Ausbildung zu wecken, z.B. Beteiligung am Girls’ Day der Ausbildungsbereiche in den Fakultäten für Chemie, Physik, Ingenieurwissenschaften.* *Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/Absolventinnen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere.*

## Studienerfolg

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gibt es verschiedene Maßnahmen. die bereits vor der Übergangsphase Schule – Beruf/ Studium ansetzen.

*Mögliche Maßnahmen zur Motivierung von Schülerinnen:*

* Beteiligung am Girls’ Day oder an der Sommeruniversität in Naturwissenschaft und Technik,
* Geschlechtergerechte Gestaltung der Informationsmaterialien und Webseiten
* eigene Veranstaltungen für Schülerinnen, z.B. mit weiblichen Rollenvorbildern
* gezielte Ansprache in Schulen,
* Praktika für besonders motivierte Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe. Die Praktikumsplätze sind direkt an Lehrstühlen der Fakultät angesiedelt und sollen der Berufsorientierung dienen sowie frühzeitig eine mögliche wissenschaftliche Karriere in den Fokus bringen.

*Mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Studienerfolgs:*

* gezielt Studentinnen bei der Besetzung von Hilfskraftstellen bzw. Absolventinnen bei der Besetzung von Promotionsstellen anzusprechen,
* die Professorinnen und Dozentinnen der Fakultät bei Einführungs- oder Orientierungsveranstaltungen systematisch zu beteiligen, um den Studierenden frühzeitig weibliche Rollenvorbilder zu geben,
* Durchführung von Workshops zur Berufsorientierung und Karriereplanung für Studentinnen in der Anfangs- und Abschlussphase,
* fachstudiengangbezogene spezifische Beratung von schwangeren Studentinnen zur Nachteilsvermeidung bzw. des Nachteilsausgleichs bei der individuellen Studienorganisation im Falle von Mutterschutz.

## 2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Textbeispiel:

*Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Absolventinnen werden zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Berufsorientierung, Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert durch z. B. …*

Mögliche Maßnahmen:

* Bereitstellung von Informationen insbesondere für Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien,
* eine systematische Verbindung zwischen Master-Studium und der Promotion,
* die Einrichtung regelmäßig stattfindender Kolloquien, die die Möglichkeit zur Diskussion von Qualifikationsarbeitsthemen und zum Erlernen von Veröffentlichungs- oder Bewerbungsstrategien für akademische Arbeitsfelder geben.
* Einrichtung eines fakultätsspezifischen Mentoringprogramms (auch als Peer-Mentoring) für Promovendinnen und Postdoktorandinnen.
* Beratungs- und Förderangebote für Promovendinnen über eine spezifische Stelle/Ansprechperson, die über Gleichstellungskompetenz verfügt.
* Gezielt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen anzusprechen und sie zur Habilitation bzw. zur Qualifizierung in der Post-Doc Phase zu ermutigen.
* Information zu Antragstellungen im Forschungsbereich, Leitung von Nachwuchsgruppen etc. insbesondere für Post-Doktorandinnen.
* Besondere Förderung über Preise für herausragende Arbeiten von Studentinnen/Absolventinnen.
* Wissenschaftlerinnen werden bei Forschungsaufenthalten, Gastdozenturen und Tagungsreisen im In- und Ausland unterstützt.
* Promovierten Wissenschaftlerinnen, die Betreuungsaufgaben zu leisten haben, wird die Möglichkeit eröffnet, für ein Forschungsprojekt aus Fakultätsmitteln eine SHK-Stelle zu beantragen.

## 2.5. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die UDE hat sich in ihrem Hochschulentwicklungsplan aber auch im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt, die Familienfreundlichkeit zu verbessern und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, die den Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtern sollen. Um eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Hochschule und den Belangen der Beschäftigten sowie der Studierenden zu erreichen, wird angestrebt:

* hochqualifizierte Beschäftigte, auch in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung besser an die UDE zu binden (z.B. durch Planbarkeit der Karriere);
* familienbedingte Studienabbrüche zu vermeiden und die Studiendauer zu verkürzen;
* die Arbeitsmotivation der Beschäftigten zur erhöhen.

Seit 2010 nimmt die UDE erfolgreich am Auditierungsprozess "audit familiengerechte hochschule" der berufundfamilie gGmbH teil.

Informationen zu den Zielen und Maßnahmen sowie zum Umsetzungsstand finden Sie unter: [https://www.uni-due.de/familiengerechte-hochschule](https://www.uni-due.de/familiengerechte-hochschule/faq.php).

**Hinweis:** Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern, dies gilt für sämtliche Beschäftigte.

Textbeispiel:

*Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an.*

*Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert.*

Hier bitte Ergänzung vornehmen, mit welchen Maßnahmen die Fakultät konkret die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium/ Beruf unterstützt.

Mögliche Maßnahmen:

* Studentische Eltern und Studierende, die Angehörige pflegen, können sich bevorzugt zu Lehrveranstaltungen anmelden.
* Arbeitsräume für promovierende Eltern ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule (z.B. Stipendiatinnen, extern Promovierende)
* Vertretungsregelungen
* Nutzung aller bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten, z.B. alternierende Telearbeit, Gleitzeit
* Familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine
* Berücksichtigung von Familienzeiten in der Karriereplanung
* Unterstützung aktiver Vaterschaft
* Kontakthaltemaßnahmen bei längerer Freistellung
* Stärkung der Informationen von Lehrenden und Prüfenden zur Ausgestaltung nachteilsvermeidender Studienorganisation im Falle des Mutterschutzes von Studentinnen.

**Hinweis**: Informationen zu Vereinbarkeitsmöglichkeiten von Familienaufgaben mit Studium bzw. Beruf an der UDE finden Sie unter: <https://www.uni-due.de/familiengerechte-hochschule/faq.php>

## 2.6. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

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

Mögliche Maßnahmen:

* Die Fakultät verfügt über x Professuren, deren Denominationen das Thema ‚Genderforschung‘ beinhalten.
* Die folgenden Personen engagieren sich oder sind Mitglied im Essener Kolleg für Geschlechterforschung bzw. im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
* Genderaspekte werden in den Modulen des Studiengangs explizit berücksichtigt.
* An der Fakultät werden Lehrveranstaltungen angeboten, die im Kontext der Gender Studies angesiedelt sind.
* An der Fakultät befassen sich verschiedene Forschungs- und Dissertationsprojekte, Veröffentlichungen und Vorträge mit dem Themenfeld der Genderstudies. So z.B.: (…)

**Hinweis**: Auch in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern können Genderaspekte in Forschung und Lehre eingebracht werden: Beispiele hierzu bietet das Gender-Portal der UDE unter: [http://www.uni-due.de/genderportal/lehrepraesenzlehre.shtml](http://www.uni-due.de/genderportal/lehre_praesenzlehre.shtml)

## 2.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Zwar sind an der UDE in den letzten Jahren nur wenige Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bekannt geworden. Trotzdem wurde 2005 vor dem Hintergrund empirischer Erkenntnisse eine Richtlinie veröffentlicht, die zum Schutz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt beitragen soll. Die aktualisierte Richtlinie ist im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht. Darüber hinaus sind im Gender-Portal der UDE weiterführende Informationen zu Hintergründen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, ihren Auswirkungen, den rechtlichen Grundlagen sowie zu Gegenstrategien zusammengestellt.

Textbeispiel:

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

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

Hier bitte um Ergänzung, wenn die Fakultät darüber hinaus weitere Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt durchführt.

## 2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Der Anteil der Frauen an der akademischen Selbstverwaltung ist geringer, je niedriger die Entgelt-/Besoldungsgruppe ausfällt. Gleichzeitig sieht das Hochschulgesetz eine paritätische Gremienbeteiligung vor. Auf weniger Frauen kommt entsprechend mehr Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung zu.

Welche konkreten Maßnahmen haben Sie ergriffen bzw. planen Sie zu ergreifen, um den Frauenanteil in der akademischen Selbstverwaltung zu erhöhen (z.B. aktive Rekrutierung)? Welche Maßnahmen zur Entlastung ergreifen Sie, um Frauen die Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung zu ermöglichen?

Textbeispiel:

*Gemäß § 11c HG sind Gremien geschlechterparitätisch zu besetzten. Die Fakultät verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien des Fachbereichs zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.*

## 2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

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. Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten muss laut Gesetz eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen, möglichst aus unterschiedlichen Statusgruppen, bestellen. An der UDE werden dezentrale Gleichstellungsbeauftragte daher sowohl an allen Fakultäten sowie den zentralen Einrichtungen mit entsprechender Größe gewählt.

Nach § 9 Abs. 3 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Angehörige der Fakultät sind, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sollen unterschiedlichen Gruppen gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 HG angehören (Professur, wissenschaftlicher Mittelbau, MTV, Studierende).

Die Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist in § 24 Abs. 3 HG NRW festgelegt; dort heißt es: „Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen.“

Diese Aufgaben sind z.B.

* Begleitung von Berufungsverfahren
* Beteiligung an und Stellungnahme zum Gleichstellungsplan der Fakultät
* Kontrolle der Umsetzung des Gleichstellungsplans
* Teilnahme an Sitzungen von Gremien, Ausschüssen, Kommissionen z.B. Fakultätsrat, Institutionssitzungen
* Bericht im Fakultätsrat
* Information zu und Kommunikation über aktuelle, wichtige und interessante Belange der Gleichstellung z.B. über öffentliche Aushänge am Informationsbrett Gleichstellung der Fakultät
* Einberufung einer Frauenvollversammlung (nach Bedarf)
* Teilnahme am Netzwerk der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
* Darüber hinaus ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin für alle gleichstellungsrelevanten Belange der Fakultät sowie für alle Mitglieder der Fakultät inkl. der Studierenden z.B. zu den Themen:
* Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie
* Antidiskriminierungsmaßnahmen
* Prävention und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt
* Weiterbildungsmaßnahmen

Der\*die Dekan\*in, die Geschäftsführenden Direktor\*innen der Institute und die Vorsitzenden der Ausschüsse/ Kommissionen sowie der Fakultät tragen dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte:

* ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen des Bereichs betreffen, z.B. Berufungsverfahren, Stellenausschreibungen, Bewerbungsgespräche,
* ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/ Kommissionen/ Ausschüsse wahrnehmen kann,
* zu den entsprechenden Sitzungen wie ein Mitglied eingeladen und informiert wird.

Mit Blick auf die Erfüllung ihrer Aufgaben sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von den Fakultäten entsprechend unterstützt werden (z.B. mit Sachmitteln).

**Hinweis**: Das HZG NRW regelt in § 25 Abs. 5 außerdem: „Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.“

In den Ausführungen zum LGG NRW wird weiterhin spezifiziert: „Die Entlastung von übrigen dienstlichen Aufgaben ist jeder Gleichstellungsbeauftragten zu gewähren. Maßgebend für den Umfang der Entlastung ist die Beschäftigtenzahl und der in der Dienststelle entstehende Zeitaufwand für die Gleichstellungstätigkeit. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs oder örtliche Sonderprobleme können Kriterien für die erforderliche Entlastung sein. Die Dienststelle hat durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die vorgesehene und erforderliche Freistellung gewährt wird.“

Wie wird die Gleichstellungsbeauftragte Ihrer Fakultät in Entscheidungsprozesse eingebunden? Wie wird sie in Ihrem Amt unterstützt? Welche weiteren Maßnahmen zur Unterstützung sind geplant?

Textbeispiel:

Gemäß § 23 der Wahlordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind, eine dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. An der Fakultät X sind das derzeit Frau Y, Frau Z ….

Der\*die Dekan\*in trägt dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die für die Frauenförderung oder die Gleichstellung der Fakultät relevant sind. Außerdem kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/ Kommissionen/ Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen. Sie kann hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen und wird wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät X mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt; für das Amt gibt es einen eigenen Büroraum.

Mögliche Maßnahmen:

* Einstellung einer SHK zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
* Sachmittel zur Durchführung eigener Projekte
* Turnusmäßige Treffen zwischen Dekan\*in und dezentraler Gleichstellungsbeauftragte
* Bereitstellung einer Internetpräsenz innerhalb der Fakultätswebsite und Verlinkung
* Lehrdeputatsreduktion für die Dauer der Amtsübernahme
* Gewährung von gleichstellungsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen

# Erfolgskontrolle und Bericht

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

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit (siehe Leitfaden Zwischenbericht Stand Juli 2015) des vorliegenden Gleichstellungsplans im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

# Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom xx in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.

1. <https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16_245_213.html> [Zugriff: 05.10.2017]. [↑](#footnote-ref-1)