

FAKULTÄT FÜR
GESELLSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Frauenförderplan der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

Verabschiedet am 07.02.2014 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 07.02.2014 - 06.02.2017

Inhalt

1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2010 – 2013 und Bestandsaufnahme	4
1.1 Beschäftigte der Fakultät.....	5
1.1.1 Professuren	5
1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal	8
1.1.3 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)	14
1.2 Studium.....	17
1.2.1 Studierende	17
1.2.2 Studienanfängerinnen und –anfänger	18
1.2.3 Absolventinnen und Absolventen.....	20
1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung	21
1.3.1 Promotionen	21
1.3.2 NachwuchswissenschaftlerInnen in der Post-Doc-Phase.....	22
1.4 Fazit	23
2. Zielformulierung	25
3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät	26
3.1 Wissenschaftliches Personal	26
3.2 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	28
3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere	29
3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und Studienerfolg.....	29
3.3.2 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen.....	29
3.3 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	30
3.4 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	31
3.5 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	32
3.6 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	32
3.7 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	32
4. Erfolgskontrolle und Bericht	33
5. Inkrafttreten	34

Allgemeine Einführung/Präambel

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

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

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

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

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

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

1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2010 – 2013 und Bestandsaufnahme

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

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

- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich bzw. zum Ungleichgewicht im Bereich Technik und Verwaltung,
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation von Frauen / Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf,
- Prüfungssituation schwangerer Studentinnen
- Berufungsverfahren und Verfahren zur Einstellung von wissenschaftlichem Personal,
- Geschlechterverhältnisse als Thema in Lehre und Forschung,
- Situation gleichgeschlechtlicher Paare

Die zugrunde liegenden Daten beziehen sich auf die Jahre 2010 bis Ende 2012. Verlässliche Daten für das Jahr 2013 liegen mit Ausnahme einzelner eigener Auswertungen derzeit vor dem Hintergrund der bisher nicht abgeschlossenen Implementierung des SAP-Systems sowie der ebenso bisher nicht verlässlichen Migration der Daten in das Superx-System nicht oder nur unzureichend vor, zudem kann bei der Betrachtung der Studierendendaten eine Einbeziehung des Studienjahres 2013 (SoSe 2013 + WS 2013/14) ohnehin nicht erfolgen.

Der Stichtag der Daten bezieht sich jeweils auf den 31.12. der Jahre 2009 - 2012; abweichend hierzu wurden zusätzlich bei den Berufungen bzw. den Besetzungen von Professuren sowie bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben aktuelle Daten herangezogen (Stichtag 30.11.2013).

1.1 Beschäftigte der Fakultät

Zur Beschäftigungsstruktur der Fakultät liegen für die Jahre 2009 - 2012 folgende Daten (Voll- und Teilzeitstellen) vor:

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur, Fak. GesWi 2009 - 2012

Bezeichnung	2009			2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	5	13	27,78	9	15	37,50
Lehrstuhlvertretungen	1	2	33,33	0	3	0
Juniorprofessuren	1	1	50,00	1	1	50,00
Wissenschaftlicher Mittelbau	48	72	40,00	62	69	47,32
Weitere Beschäftigte	30	1	96,77	32	5	86,49

Obgleich der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der Fakultät 46% beträgt, wird aus dieser Tabelle ersichtlich, dass weiterhin vor allem Anstrengungen zur Förderung von Frauen bei der Besetzung von Professuren erforderlich sind, um eine annähernd paritätische Besetzung der Stellen zu erreichen. Zwar ist der Frauenanteil bei der Besetzung der C4/W3- und C3/W2-Professuren im Berichtszeitraum deutlich gestiegen, Frauen sind jedoch weiterhin unterrepräsentiert.

Die Situation beim akademischen Mittelbau hat sich im Berichtszeitraum ebenfalls sehr deutlich verändert, der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe lag zum Stichtag bei 47,3% gegenüber 40% im Jahr 2009, es liegt hier bereits eine annähernd ausgeglichene Verteilung der Beschäftigten vor.

1.1.1 Professuren

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen, Fak. GesWi 2009 - 2012

Besoldungsgruppe	2009			2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	3	10	23,07	5	9	35,71
C3/W2	2	2	50,00	4	6	40,00
W1	1	1	50,00	1	1	50,00
C2	0	1	0	0	0	0
Fachvertretungen	2	3	40,00	0	3	0

Wie ersichtlich wird, hat die Fakultät in den letzten Jahren bereits bei der Neubesetzung von Professuren erfolgreich die Chance zur Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt. Die Anzahl der Professuren in der Fakultät Gesellschaftswissenschaften liegt zum Stichtag

31.12.2012 bei 26 Professoren und Professorinnen, hinzu kommen 3 Lehrstuhlvertretungen, der Frauenanteil bei den besetzten Stellen lag zum Stichtag bei 38%. Dies ist im Vergleich zu 2009 (30%) ein deutlicher Anstieg. Im Jahr 2013 hat sich im Rahmen von Neubesetzungen von zwei Professuren der Frauenanteil weiter erhöht. Aktuell (30.11.2013) sind von den 29 Professuren der Fakultät 27 besetzt, darunter befinden sich 11 Professorinnen und 16 Professoren, der Anteil weiblicher Professuren liegt somit derzeit bei 41%. Auch im Vergleich mit den Daten des Landes NRW (liegen leider nur bis 2011 vor) stellt sich der Frauenanteil der Professuren an der Fakultät sehr positiv dar. So lag der Durchschnitt des Anteils der mit Frauen besetzten Professuren in NRW 2011 über alle Fächergruppen und Hochschulen hinweg bei 19,8%, innerhalb der relevanten Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in den zu vergleichenden Lehr- und Forschungsbereichen Sozialwissenschaften und Politikwissenschaft¹ bei 33%. Auf Bundesebene lag der Frauenanteil an Professuren in der relevanten Fächergruppe (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; hier wird leider keine weitere Differenzierung nach Fächern vorgenommen) im Jahr 2012 bei 23%, also ebenfalls deutlich unter dem der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften.

Bei einer geschlechtsspezifischen Differenzierung der Besoldungs- und Vergütungsgruppen, der Professuren zeigt sich für den Berichtszeitraum bis ins Jahr 2012 allerdings weiterhin ein abnehmender Frauenanteil in Abhängigkeit der Stellenqualitäten. So lag der Frauenanteil im Bereich der C4/W3-Professuren gegenüber den anderen Besoldungsgruppen im Jahr 2012 weiterhin am niedrigsten (36%). Zugleich liegt jedoch in diesem Bereich die wesentliche positive Entwicklung auf Ebene der Fakultät. Mit Einbezug aktueller Besetzungen im Jahr 2013 hat sich diese positive Entwicklung noch einmal verstärkt. So wurde der Frauenanteil an den C4/W3-Stellen deutlich gesteigert, dies sowohl im Zuge von Neuberufungen als auch im Zuge von Bleibeverhandlungen. Aktuell liegt der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren mit 6 von 14 Professuren bei 43%, der Frauenanteil bei den C3/W2- Professuren ist im gleichen Zuge jedoch entsprechend gefallen (derzeit 36%). Somit ist im Bereich der C4/W3-Professuren gegenüber dem Jahr 2009 (23%) zum aktuellen Stand (30.11.2013) eine Steigerung von 23% auf 43% und damit annähernd eine Verdoppelung des Frauenanteils innerhalb dieser Gruppe (2009 – 2013) zu verzeichnen. Im gleichen Zug liegt der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren erstmals unter dem der Gruppe der C4/W3 Professuren.

Der Vergleich zu den Landesdaten kann mit Blick auf die Besoldungsstrukturen leider nicht auf Ebene der Fächergruppe erfolgen, auf der Gesamtebene der Hochschulen in NRW lässt sich jedoch eine Spreizung des Frauenanteils an Professuren in Abhängigkeit der Stellenqualität feststellen. So lagen im Jahr 2011 die Frauenanteile im Bereich der C4/W3-Professuren bei 16%, bei den C2/C3/W2-Professuren bei 21% und im Bereich der Juniorprofessuren (W1) bei 35%. Auch auf Bundesebene ist diese Spreizung festzustellen, dies auch innerhalb der relevanten Fächergruppe (s.o.), so lag im Jahr 2012 der Frauenanteil bei den

¹ Die fachliche Bandbreite der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt deutlich über der der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften mit ihrer internen Differenzierung und Politikwissenschaft und Soziologie, so dass sich als Vergleich eine Betrachtung der beiden Lehr- und Forschungsbereiche Sozialwissenschaften und Politikwissenschaft anbietet; die Differenzierung der Politikwissenschaft auf Landesebene ist vor allem der jeweiligen Zuschneidung der Fachbereiche und/oder Lehreinheiten an den jeweiligen Hochschulen geschuldet, so dass ein Einbezug der Politikwissenschaft hier sinnvoll erscheint.

C4/W3-Professuren bei 15%, bei den C3/W2-Professuren bei 26% und bei den W1-Professuren schließlich bei 33%. Die Entwicklung der Fakultät im Bereich der C4/W3-Stellen liegt also deutlich über dem Bundes- und Landestrend, wenngleich dies (wie oben skizziert) teilweise zu Lasten des Frauenanteils im Bereich der C3/W2-Professuren geführt hat.

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

Tab: Professuren nach Instituten, Fak. GesWi, Stand 30.11.2013

Besoldungsgruppe	Politikwissenschaft			Soziologie			Fak. GesWi ges.		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	1	3	25,0	5	5	50,0	6	8	42,9
C3/W2	3	5	37,5	1	2	33,3	4	7	36,4
W1	0	1	0	1	0	100,0	1	1	50,0
Ges.	4	9	30,8	7	7	50,0	11	16	40,7

Hier zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht der Frauenanteile in Abhängigkeit der fachlichen Zuordnung. Während der Frauenanteil innerhalb der Soziologie sowohl insgesamt als auch bei der Gruppe der C4/W3-Professuren bei mittlerweile 50% liegt und sich damit ausgeglichen darstellt, liegt der Frauenanteil innerhalb der Politikwissenschaft deutlich niedriger (insgesamt 31%), im Bereich der C4/W3-Professuren sind Frauen mit 25% bisher deutlich unterrepräsentiert. Dabei muss jedoch auch festgestellt werden, dass das Institut für Politikwissenschaft derzeit nur über 5 W3-Professuren verfügt, wovon eine derzeit vakant ist, und vor diesem Hintergrund bisher nur wenige Möglichkeiten zur Neubesetzung gegeben waren. So wurden im Zeitraum 2007 – 2013 innerhalb der Politikwissenschaft lediglich 2 Neubesetzungen auf W3-Professuren vorgenommen, der Frauenanteil bei diesen Neubesetzungen lag bei 50%.

Neuberufungen

In den Jahren 2010 bis 2013 (Stichtag 30.11.2013) wurden an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften 14 Professuren neu besetzt, davon handelt es sich in 7 Fällen um neue, zusätzliche Professuren, die teilweise befristet eingerichtet wurden.

Unter den 14 Neubesetzungen konnten 5 Professorinnen und 9 Professoren erfolgreich berufen werden. Der Frauenanteil im Rahmen der Neubesetzungen beträgt somit für diesen Zeitraum 35,7%. Zudem konnte im Jahr 2012 mit Prof. Dr. Weiß, die zuvor eine W1-Professur besetzte, im Rahmen einer Besetzung einer Professur nach §38 HG auf einer W3-Stelle an die Fakultät gebunden werden.

Derzeit befindet sich ein Berufungsverfahren vor dem Abschluss, der Ruf ist bereits an einen männlichen Bewerber ergangen. Zugleich liegt dem Rektorat ein Antrag auf Besetzung einer Professur nach §38 HG vor (Wissenschaftliche Leitung des IAQ, NF Bosch; 2015), hier ist beabsichtigt eine Professorin zu berufen. Zwei weitere Berufungsverfahren werden voraussichtlich Anfang 2014 neu eröffnet (NF Heberer; NF Wimbauer). Darüber hinaus steht die

nächste planmäßig freiwerdende und zur Neubesetzung anstehende Professur erst im Jahr 2018 an.

Angesichts der im o.g. Zeitraum erfolgten Neubesetzungen wurde der Frauenanteil an den Professuren erfreulicher Weise weiter auf über 40% gesteigert. Bei einer erfolgreichen Umsetzung der oben angesprochenen 2 Berufungsverfahren könnte dieser Anteil noch einmal leicht gesteigert werden.

Bereits bei den bisherigen Verfahren wurden verstärkt Frauen zur Bewerbung aufgefordert und entsprechende Veröffentlichungsmöglichkeiten (die gezielt Frauen ansprechen) genutzt.

Die Fakultät verpflichtet sich auch zukünftig, besonders Frauen zur Bewerbung um die ausgeschriebenen Stellen aufzufordern und sie bei entsprechenden Qualifikationen in den anstehenden Berufungsverfahren besonders zu berücksichtigen.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

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

Tab: Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten, Fak. GesWi 2009 - 2012

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	2009			2012		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
BeamtInnen, unbefristet	C2	0	0	0	0	0	0
	A 13 – A16	0	1	0	0	1	0
	A 9 – A16 gD	0	0	0	0	0	0
BeamtInnen, befristet	C2	0	0	0	0	0	0
	A 13 – A16	0	0	0	0	1	0
	A 9 – A16 gD	0	0	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte, unbefristet		7	10	41,2	7	9	43,8
Tarifbeschäftigte, befristet		41	61	40,2	55	58	48,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte		39	18	68,4	17	21	44,7

Wie oben skizziert, stellt sich die Entwicklung beim akademischen Mittelbau im Berichtszeitraum ebenfalls positiv dar. Der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe stieg zum Stichtag auf 47% (gegenüber 40% im Jahr 2009). Der Vergleich zu den Landesdaten in den Sozialwissenschaften und der Politikwissenschaft (Frauenanteil 47%) zeigt eine weitgehende

Übereinstimmung der Entwicklung auf Fakultäts- und Landesebene². Insgesamt liegt der Frauenanteil hier deutlich über dem Durchschnitt des Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals über alle Fächergruppen und Hochschulen hinweg (37,5%; 2011). Innerhalb der UDE lag im Jahr 2011 der entsprechende Anteil bei 43% und damit ebenfalls unter dem Anteil an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften bzw. der relevanten Fächergruppe.

Tab.: Wiss. Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe), Fak. GesWi 2009 - 2012

Bezeichnung	2009			2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	3	9	25,0	2	7	22,2
Teilzeitbeschäftigte unbefristet	4	1	80,0	5	2	71,4
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	17	24	41,5	25	25	50,0
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	24	37	39,3	30	33	47,6

Frauenanteil ges. nach Köpfen (2009: 40%; 2012: 48%)

Betrachtet man die Beschäftigungsverhältnisse nach Teilzeit- und Vollbeschäftigungen sowie nach Befristungen bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, so lässt sich vor allem ein deutliches Ungleichgewicht im Bereich der unbefristet Beschäftigten konstatieren. Zwar liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe mit 7 von 16 zum Stichtag 31.12.2012 mit 44% noch etwa im Rahmen des allg. Frauenanteils im Bereich des akademischen Mittelbaus (nur Tarifbeschäftigte!), Frauen sind hier jedoch überdurchschnittlich in Teilzeit beschäftigt (unbefristet; Frauenanteil 71%), während Männer hier überdurchschnittlich in Vollzeit beschäftigt sind. Allerdings scheinen diese Daten nur entsprechende entfristete Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln abzubilden³. So ist zu vermuten, dass die Beschäftigungsverhältnisse aus QV-Mitteln nicht abgebildet sind – hier haben jedoch im Jahr 2012 Entfristungen im erheblichen Umfang stattgefunden. Derzeit sind in diesem Bereich insgesamt 3,5 Stellen (Vollzeitäquivalente, VZÄ) entfristet, davon sind 1,5 VZÄ weiblich und 2,0 VZÄ männlich besetzt, bzw. da einzelne Beschäftigte in diesem Bereich zwar vollzeitbeschäftigt und entfristet sind, jedoch Mischfinanzierungen mit anderen Mitteln vorliegen, kann eine Differenzierung nach Vollzeit/Teilzeit für diesen Bereich nicht sinnvoll erfolgen. Ebenso sind an der Fakultät entfristete Beschäftigungsverhältnisse vorhanden, die zumindest teilweise oder temporär aus

² Auf Bundesebene kann hier wiederum nur ein Vergleich zur Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erfolgen, hier lag der Frauenanteil bei den wiss. und künstlerischen Beschäftigten im Jahr 2012 bei 44% und damit ebenfalls unter dem der Fakultät.

³ Eine überschlägige Auszählung der unbefristet Beschäftigten an der Fakultät führt zu mind. 20 Fällen zum Stichtag 31.12.2012.

Drittmitteln finanziert werden und hier ebenfalls scheinbar nicht abgebildet werden. Leider liegen der Fakultät keine weiteführenden Daten vor, die eine verlässliche Differenzierung in Teilzeit/Vollzeit im Rahmen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse erlauben lassen.

Die Frauenanteile bei den befristeten Beschäftigten auf Teilzeit- und Vollzeitstellen spiegeln die oben skizzierte allgemeine Entwicklung für die wiss. Beschäftigten wieder, der Anteil liegt bei 50% (Vollzeit) bzw. 48% (Teilzeit), in beiden Bereichen sind entsprechende deutliche Anstiege im Berichtszeitraum zu verzeichnen.

Fazit: Die Steigerung des Frauenanteils unter den wissenschaftlich Beschäftigten im Zeitraum 2009 bis 2012 erfolgte per Saldo vor allem in Form von befristeter Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigen. Demgegenüber wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten für die Zukunft eine Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in Richtung unbefristeter Vollzeitbeschäftigung angestrebt.

Tab.: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden, Fak. GesWi 2009 - 2012

Bezeichnung	2009			2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	18	6	75,0	6	6	50,0
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥ 10 ≤ 15	9	7	56,3	3	5	37,5
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥ 16 Std.	12	5	70,6	8	10	44,5

Frauenanteil ges. (2009: 68,4%; 2012: 44,7%)

Im Bereich der wiss. Hilfskräfte ist dagegen die Entwicklung rückläufig, der Frauenanteil ist hier von 68% im Jahr 2009 auf 45% im Jahr 2012 gesunken und liegt nun mehr leicht unter dem Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten. Damit ist der Frauenanteil bei den WHK auf der Ebene der Fakultät vergleichbar mit dem auf Ebene des Landes (über alle Fächergruppen hinweg), der im Jahr 2011 bei 46% lag (Daten zur Verteilung auf Ebene der Fächergruppen liegen leider nicht vor).

Angesichts der recht geringen Fallzahlen scheinen die Ungleichgewichte bei der Differenzierung der Stundenvolumina nicht systematischer Natur, der Trend des Absinkens des Frauenanteils ist hier durchgehend zu verzeichnen. Insgesamt sind die Beschäftigungen im Bereich der WHK deutlich gesunken, dies lässt ggf. den Schluss zu, dass die Zunahme des Frauenanteils unter den wissenschaftlich Beschäftigten zu Lasten des Anteils an der WHK-Stellen vollzogen wurde.

Aus Sicht der Fakultät können WHK Stellen eine wichtige Motivierungsfunktion bei der Entscheidung für eine Berufswahl im Wissenschaftsbereich haben, vor diesem Hintergrund sollte in Zukunft umso mehr auch bei der Vergabe dieser Stellen eine Gleichverteilung anzustreben. Insbesondere auch, wenn man den Frauenanteil an den WHK ins Verhältnis zum Frauenanteil an den Studierenden stellt (s.u.).

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

An der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften wurden mit Einführung der Studienbeiträge zunehmend Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Fakultäten beschäftigt. Die seiner Zeit zunächst temporär vor dem Hintergrund der befristeten Finanzsicherheit geschaffenen Stellen wurden gezielt für spezifische curriculare Bedarfe eingerichtet. Mit Wegfall der Studienbeiträge sind die entsprechenden Stellen derzeit aus Qualitätsverbesserungsmitteln finanziert, die Finanzierung ist somit weiterhin nur mittelfristig sichergestellt. In den Jahren 2011 und 2013 wurden in diesem Bereich zusätzliche Stellen aus Drittmitteln sowie aus Mitteln des Hochschulpakt 2020 geschaffen, zeitgleich einzelne Stellen aus QVM aufgrund der ehemals spezifischen curricularen Verortungen (u.a. auslaufende Diplomstudiengänge) nach Auslaufen der Beschäftigungsverhältnisse nicht weiter fortgeführt. Für die Jahre 2009 – 2012 stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

Tab.: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe), Fak. GesWi 2009 - 2012

	2009			2012		
	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	1	2	33,3	1	1	50,0
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	2	5	28,6	2	6	25,0

Der Frauenanteil in dieser Personalkategorie ist demnach im Berichtszeitraum zunächst gleichgeblieben und liegt mit 30% deutlich unter der Quote im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten (48%, s.o.). Mit Blick auf die weiteren Entwicklungen im Jahr 2013 sind jedoch hinsichtlich des Frauenanteils wie der erheblichen Zunahme von entfristeten Beschäftigungsverhältnissen im Sinne dieser Beschäftigungsgruppe positive Entwicklungen zu verzeichnen.

Im Jahr 2013 wurden vor dem Hintergrund aktueller arbeitsrechtlicher Rechtsprechungen im Bereich der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ insgesamt 7 Personen entfristet, wobei es sich in allen Fällen um Teilzeitbeschäftigung handelt. Die entsprechenden Stellen wurden seiner Zeit aus Studienbeiträgen eingerichtet, um mit Hilfe der entsprechenden Lehrdeputate sowohl zu einer Verkleinerung der Gruppengrößen in Seminaren und Übungen als auch zu einer Verbreiterung des inhaltlichen Angebotes beizutragen. Die Fakultät hat derzeit insgesamt 12 LfbA-Stellen eingerichtet, davon sind 7 entfristet und 5 befristet. Die Stellen sind überwiegend aus Qualitätsverbesserungsmitteln finanziert, unter den befristeten Stellen sind wiederum Stellen aus Drittmitteln bzw. Mitteln des Hochschulpakt 2020 finanziert – somit ist für alle Stellen maximal mittelfristige Finanzierungssicherheit zu konstatieren. Bei allen Stel-

len handelt es sich um Teilzeitstellen, wobei die jeweiligen Beschäftigten zumindest teilweise über weitere Teilzeitstellen an der Fakultät verfügen. Die Fakultät wird auch mit Blick auf die derzeit befristeten Stellen im Jahr 2014 ein Konzept zur weiteren Entwicklung der Personalmaßnahmen aus QV-Mitteln erarbeiten. Die Entrüstung dieser LfbA-Stellen wirft zugleich Probleme bei etwaigen temporären Aufstockungen auf Vollzeitstellen auf, da sich hier arbeitsrechtliche Hürden hinsichtlich einer befristeten Aufstockung ergeben. Grundsätzlich sollten dieser Personengruppe Weiterbildungsmöglichkeiten und Personalentwicklungswege aufgezeigt und in Abhängigkeit der bereit stehenden Ressourcen ermöglicht werden, dies auch auf zentraler Ebene der UDE.

Derzeit liegt der Frauenanteil in dieser Personalkategorie bei 50% und ist damit vergleichbar zum Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten insgesamt (48%; s.o.). Auf Landesebene lag der Frauenanteil bei den LfbA-Beschäftigungen im Jahr 2011 in den Sozial- und Politikwissenschaften (s.o.) mit 36% deutlich niedriger (dies jedoch bei einer Fallzahl von nur 33 Beschäftigungsverhältnissen in dieser Kategorie insgesamt).

Hier eine kurze Übersicht über den aktuellen Stand (30.11.2013) im Vergleich zum 31.12.2009:

Tab.: Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Fak. GesWi 2009 - 2012

	2009			2013		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	-	-	-	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	-	-	-	3	4	42,8
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit	1	2	33,3	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	2	5	28,6	3	2	60,0

Die Situation bei den Lehrbeauftragten stellt sich dagegen anders dar. In dieser Kategorie ist der Frauenanteil seit 2009 sogar auf nunmehr 25% gesunken. Die vorliegenden Daten berücksichtigen jeweils nur Lehraufträge, die im konkreten Jahr (2012) abgerechnet wurden, damit wir das WS 2012/13 so gut wie nicht erfasst (dagegen das WS 2011/12). Insgesamt hat die Fakultät die klassischen Lehraufträge, die im Bereich der curricular abzusichernden Lehre eingesetzt werden, drastisch reduziert, dies vor allem mit Blick auf die Beschäftigung zusätzlichen Lehrpersonals und entsprechende Deputate aus QV-Mitteln (LfbA) und Mitteln des Hochschulpakt 2020 (Professuren, wiss. Mitarbeiterstellen). Zugleich wurden seit dem Jahr 2012 für zwei gänzlich neue Projekte (Projektwochen zum Studienstart, Spring School) Lehraufträge vergeben, die bei den vorliegenden Daten nicht berücksichtigt sind. In beiden Projekten werden jedoch überwiegend bereits Beschäftigte der Fakultät mit zusätzlichen Lehraufträgen für die beiden Blockphasen (jew. 1 Woche) gewonnen – dabei steht die Be-

schäftigungsform der/des Lehrbeauftragten somit weniger im Fokus, eine Auszählung dieser projektbezogenen Lehraufträge liegt bisher leider nicht vor. Ebenfalls ist bei allen Lehraufträgen zu berücksichtigen, dass diese in vielen Fällen an Beschäftigte in Drittmittelprojekten vergeben werden, da diese i.d.R. über kein Lehrdeputat verfügen. Auch damit kommt es zu einer engen Vermischung von klassischer Beschäftigung und dem Status des Lehrauftrags.

Auch bei allen Einschränkungen zur Aussagekraft der vorliegenden Daten ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den Lehraufträgen deutlich unter dem Anteil beim wissenschaftlichen Personal insgesamt liegt. Dies führt ggf. zu einer Unterrepräsentanz von Frauen als Lehrende, eine systematische Benachteiligung von Frauen mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse und/oder mittel- und langfristigen Bindungen an die Fakultät (z.B. in Promotionsphasen oder als nebenberufliche Tätigkeit) kann jedoch mit Hinweis auf die skizzierten Einschränkungen zur Aussagekraft der Daten nicht festgestellt werden.

Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen), Fak. GesWi 2009 - 2012 2009 – 2012

	2009			2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	20	46	30,3	12	36	25,0

Studentische Hilfskräfte

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

Bei der Gruppe der studentischen Hilfskräfte zeigt sich im Berichtszeitraum eine stagnierende Entwicklung auf annähernd ausgeglichenem Niveau. So liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 48%. Der Rückgang des Beschäftigungsvolumens ist vor allem auf die sinkenden Ressourcen im Bereich der Studienbeiträge bzw. der QV-Mittel zurückzuführen.

Tab.: Studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente), Fak. GesWi 2009 - 2012

	2009			2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte	77	81	48,73	61	66	48,03

1.1.3 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen, Fak. GesWi 2009 - 2012

Tarifgruppe		2009			2012		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15	Vollzeit	-	-	-	0	1	0
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
E 11	Vollzeit	1	0	100,0	1	0	100,0
	Teilzeit	2	0	100,0	2	2	50,0
E 9	Vollzeit	3	0	100,0	3	1	75,0
	Teilzeit	2	0	100,0	4	0	100,0
E8	Vollzeit	1	0	100,0	4	0	100,0
	Teilzeit	2	0	100,0	3	0	100,0
E6	Vollzeit	3	0	100,0	6	0	100,0
	Teilzeit	5	0	100,0	8	1	88,9
E5	Vollzeit	5	0	100,0	1	0	100,0
	Teilzeit	6	0	100,0	-	-	-

Im Bereich der Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung ist zunächst festzuhalten, dass die Fakultät über keine Beamtenstellen in diesem Bereich verfügt.

Bei den Tarifbeschäftigten fällt auf, dass in dieser Gruppe im Vergleich zum Ausgangsjahr 2009, in dem der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 100% lag, im Jahr 2012 überhaupt männliche Beschäftigte zu konstatieren sind, der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt über alle Entgeltgruppen-Gruppen hinweg bei nun mehr 85%, der Anteil der männlichen Beschäftigten entsprechend bei 15%. Diese Entwicklung findet jedoch überwiegend in den höheren EG-Gruppen statt. So ist erstmals überhaupt eine Beschäftigung in den EG 13-15 festzustellen, die wiederum in Vollzeit mit einem Mann besetzt ist – im Konkreten handelt es sich hier um eine Administrations-/Koordinationsstelle in einem sehr großen Forschungsprojekt. Auch in den EG-Gruppen 9-12 ist der Anteil männlicher Beschäftigter signifikant gestiegen, hier liegt er bei 33%. Dabei liegt allerdings der wesentlich Zuwachs im Bereich der Teilzeitbeschäftigung (nunmehr 50% Frauenanteil), im Bereich der Vollzeitbeschäftigung liegt der männliche Anteil bei 20%. Hier ist im Konkreten im Bereich der fakultätseigenen IT-Abteilung der bisherige Auszubildende in Vollzeit übernommen worden. Die beiden männlichen Teilzeitbeschäftigt in dieser EG-Gruppe sind wiederum im Bereich von Drittmittelprojekten beschäftigt und finanziert, es handelt sich somit nicht um Haushalts- und Dauerstellen.

In den unteren EG-Gruppen ist lediglich in der EG-Gruppe 6 eine männliche Teilzeitbeschäftigung festzustellen, wobei auch dies eine deutliche Neuerung innerhalb der Fakultät darstellt.

Der Trend zum steigenden Anteil männlicher Beschäftigter in der Gruppe der MTV wird somit vor allem in den höheren EG-Gruppen sichtbar, ein Ungleichgewicht bei Vollzeit- und Teilzeitstellen geht mit dieser Entwicklung nicht einher.

Die Fakultät hat darüber hinaus fakultätsweite Höhergruppierungen der Sekretariatsstellen vorgenommen, so dass im Jahr 2012 gegenüber dem Ausgangsjahr die entsprechenden Stellen i.d.R. in EG 6 bzw. in EG 8 eingruppiert sind. Die vorgenommenen Höhergruppierungen betreffen ausnahmslos weibliche Beschäftigte (weitere Details zu dieser Umstrukturierung s.u.).

Insgesamt ist ein Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse in dieser Gruppe festzuhalten, wobei insbesondere im Rahmen der Einrichtung zusätzlicher Professuren die Sekretariatskapazitäten durch zwei zusätzliche Sekretariate bzw. Stellen ausgebaut wurden, ebenso wurde der Bereich der IT personell verstärkt. Daneben ist ein Trend der (temporären) Einrichtung von MTV-Stellen aus Drittmitteln erkennbar.

Bei der Besetzung interner MTV-Stellen prüft die Fakultät kontinuierlich die Möglichkeit, eigene MitarbeiterInnen, die bisher in Teilzeit arbeiten oder aufgrund einer Drittmittelfinanzierung nicht dauerhaft beschäftigt sind, mit diesen Aufgaben zu betrauen und so mehr Vollzeitbeschäftigungen zu erreichen. Allerdings war in den letzten Jahren die Bereitschaft zur dauerhaften oder befristeten Aufstockung des Beschäftigungsvolumens auf Seiten der Beschäftigten kaum gegeben. Gleichzeitig ermöglicht die Fakultät bei Bedarf und unter betrieblichen Gesichtspunkten ihren Beschäftigten, die Arbeitszeit auf Antrag und für überschaubare Zeiträume zu verringern. Dabei werden sowohl die Planungssicherheit für entsprechende Vertretungslösungen als auch die jeweiligen Interessen der Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt. Die bisherigen Fälle wurden konsensual gelöst, die Wünsche der Mitarbeiterinnen konnten jeweils umgesetzt werden.

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

Höhergruppierungen

Die Fakultät hat im Bereich der Sekretariatsstellen neue Strukturen geschaffen, die zu entsprechenden Höhergruppierungen einzelner Kolleginnen führten. Dies insbesondere im Bereich der bisher auf Grundlage des Stellenplans bestehenden ehemaligen Sekretariatsstellen respektive Schreibkräften mit einer Eingruppierung in TVL 5. Die Fakultät sieht seit der Umstrukturierung Sekretariatsstellen zur Unterstützung von Professuren jeweils mit einem Tätigkeitsprofil und einer Eingruppierung von derzeit TVL 6 vor, Sekretariate mit übergeordneten Aufgaben (Dekanatssekretariat, Institutssekretariate) mit derzeit TVL 8. Damit bewegt sich die Fakultät bereits deutlich über der Stellenausstattung im Stellenplan der Fakultät, der für den Sekretariatsbereich überwiegend TVL 5-Stellen bereithält

Die Fakultät wird mit Blick auf die sich deutlich verändernden Anforderungen an die Sekretariatsstellen eine zukünftige weitere Umstrukturierung der Tätigkeitsprofile bzw. eine sukzessive stärkere Binnendifferenzierung der Stellen mit einer einhergehenden Aufwertung der Stellen (ggf. TVL 8) prüfen, hierbei sind sowohl die entsprechenden Tätigkeits- und Anforderungsprofile und die damit zusammenhängende erforderlichen Kompetenzprofile dezidierter zu definieren, als auch die damit zusammenhängenden langfristigen Finanzierungslücken angesichts der in dieser Hinsicht restriktiven Personalbudgets zu beachten. Ebenso müssen im Falle einer Umsetzung entsprechender Strukturmaßnahmen auch interne Personalentwicklungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Zentralverwaltung abgeleitet werden.

Tab.: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigte in Technik
und
Verwaltung im Zeitraum 2010 - 2012, Fak. GesWi

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Von E 5 – E 6	10	0
Von E 6 – E 8	4	0

Angesichts der Diskrepanz in der Entwicklung des Anteils männlicher und weiblicher MTV-Beschäftigter in den oberen (E12 – E 15) und mittleren (E6 – E9/E11) EG-Gruppen im Zeitraum von 2009 bis 2012 wird die Fakultät überprüfen, welche Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung und Personalentwicklung ergriffen werden können, um weiblichen Beschäftigten in den mittleren Gruppen mittelfristig die Möglichkeit zu einem Aufstieg in höherwertige Positionen zu ermöglichen.

Auszubildende

Die Fakultät bildet seit dem Jahr 2009 kontinuierlich im Bereich der IT jeweils eine/n Auszubildende/n zur Fachkraft für Systemintegration aus. Der erste Auszubildende hat im Jahr 2012 seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurde im Anschluss an die Ausbildung in Vollzeit an der Fakultät übernommen. In der Folge hat im Jahr 2013 eine Auszubildende ihre Ausbildung aufgenommen. Grundsätzlich sieht die Fakultät vor, diese Form der Ausbildung weiter zu führen.

1.2 Studium

1.2.1 Studierende

Im Wintersemester 2012/13 waren an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften insgesamt 3.872 Studierende eingeschrieben. Davon waren 2.116 Frauen (54,6%) und 1.756 Männer (45,4%). An der Fakultät sind damit weibliche Studierenden leicht überrepräsentiert, dies stetig über den gesamten Berichtszeitraum.

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

Studiengänge	2012			2011			2010		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
BA MOAS	91	53	58,2	52	22	42,3			
BA Pol.	913	302	33,08	794	261	32,9	680	229	33,7
BA Soz.	741	484	65,3	642	415	64,6	535	352	65,8
LA BA GyGe *	240	123	51,3	146	81	55,5			
LA GyGe / SII *	465	251	54,0	543	289	53,2	679	359	52,9
LA BA HRGe *	73	38	52,1	50	27	54,0			
LA HRGe */ SI	255	170	66,7	291	192	66,0	351	229	65,2
MA CEAS	51	35	68,6	45	33	73,3	35	28	80,0
MA DevGov	14	7	50,0	15	11	73,3	12	6	50,0
MA IBEP	90	59	65,6	89	55	61,8	76	48	63,2
MA MOAS	14	12	85,7	7	6	85,7			
MA PM	78	25	32,1	84	31	36,9	92	39	42,39
MA Soz.	62	49	79,0	58	48	82,8	45	39	86,7
MA SM	14	7	50,0	6	2	33,3	3	1	33,3
Diplom SoWi I / II	745	488	65,5	660	430	65,1	587	386	65,7
Mag. SoWi HF/NF	26	13	50,0	44	23	52,3	79	38	48,1
Summe Fakultät	3872	2116	54,6	3526	1926	54,6	3174	1754	55,3

* Die Lehramtsstudiengänge wurden im Berichtszeitraum auf eine konsekutive Studienstruktur umgestellt, die Vergleichswerte für die neuen BA-Studiengänge beziehen sich für die Jahr 2010 und 2011 auf die „alten“ Lehramtsstudiengänge (gleichlautend). Zudem wurden für die Lehramtsstudiengänge die Fallzahlen herangezogen, dies vor dem Hintergrund des überwiegenden Zweitfach-Status des Fachs Sozialwissenschaften (nur ca. 1/3 der Studierenden sind im 1-Fach in die Sozialwissenschaften eingeschrieben).

Ein Vergleich der einzelnen Studiengänge der Fakultät zeigt jedoch deutliche, geschlechter-spezifische Differenzen.

Gemessen am durchschnittlichen Anteil von weiblichen Studierenden der Fakultät Gesellschaftswissenschaften sind weibliche Studierende in den politikwissenschaftlichen Studiengängen weiterhin unterrepräsentiert; dies bezieht sich vor allem auf den BA-Studiengang Politikwissenschaft (33% Frauenanteil). In den politikwissenschaftlichen MA-Studiengängen

ist dagegen das Bild sehr uneinheitlich, so schwankt hier der Anteil zwischen 66% und 32%, auch hier ist die Differenz über die Jahre relativ stetig. Insgesamt liegt der Frauenanteil in den politikwissenschaftlichen MA-Studiengängen im Jahr 2012 bei 50%. Auf Bundesebene lässt sich dieser Trend bestätigen, so lag im Jahr 2012 der Frauenanteil in den politikwissenschaftlichen Studiengängen an Universitäten (exkl. Lehramt) bei 41%, in den BA-Studiengängen bei 40% und in den MA-Studiengängen bei 48%. Auch die Differenz zwischen den politikwissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Studiengängen (hier wird nicht zwischen Soziologie und anderen sozialwissenschaftlichen Studiengängen differenziert) zeigt sich auf Bundesebene deutlich mit 60% Frauenanteil in diesen Studiengängen (bzw. BA: 59%; MA: 66%)

In den soziologischen Studiengängen sind weibliche Studierende dagegen deutlich überrepräsentiert, dies sowohl im BA-Studiengang als auch innerhalb der MA-Studiengänge, dies ebenfalls für den gesamten Berichtszeitraum.

In den ostasienwissenschaftlichen Studiengängen sind weibliche Studierenden ebenfalls deutlich überrepräsentiert, dies sowohl im BA- als auch in den MA-Studiengänge. Hier sind jedoch auffällige Entwicklungen zu verzeichnen – so lag z.B. im Jahr 2011 der Frauenanteil im BA-Studiengang Moderne Ostasienwissenschaften noch bei 42%, um ein Jahr später auf 58% zu steigen, während im MA CEAS der Frauenanteil über drei Jahre kontinuierlich sinkt. Da Studiengänge teilweise erst im Jahr 2011 aufgenommen wurden und es sich zumindest teilweise um recht geringe Studierendenzahlen handelt, sind entsprechende Schwankungen jedoch ggf. wenig aussagekräftig.

Im Bereich der sozialwissenschaftlichen Lehramtsstudiengänge zeigt sich mittlerweile eine sehr ausgeglichen Verteilung nach Geschlecht, der Frauenanteil liegt i.d.R. leicht über 50%. Dabei ist eine deutliche Entwicklung im Bereich der Studiengänge HRGe, also dem „alten“ Bereich der Sekundarstufe I zu erkennen. Während der Frauenanteil in den auslaufenden Studiengängen noch bei 67% liegt, liegt diese Quote im nachfolgenden BA-Studiengang HRGe bereits 52% und weicht damit nicht länger von den anderen Studienzielen ab (Sek II, GyGe).

1.2.2 Studienanfängerinnen und -anfänger

Die Daten zu den Studienanfängerzahlen bestätigen die oben skizzierten Entwicklungen, wobei Schwankungen zwischen den einzelnen Kohorten stärker ausfallen, insbesondere im Bereich der ostasienwissenschaftlichen Studiengänge sowie in Studiengängen mit geringen Fallzahlen. Der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen über alle Studiengänge hinweg liegt leicht über 50% und spiegelt so die Situation bei den Studierenden insgesamt wieder.

Ebenso zeichnet sich auch hier sehr deutlich der Unterschied zwischen dem BA Politikwissenschaft und dem BA Soziologie ab, der Frauenanteil im BA Soziologie liegt etwa doppelt so hoch wie der des BA Politikwissenschaft, der Anteil im MA Soziologie legt über die Jahre sogar um ca. 10%-Punkte zu (von 65% im Jahr 2009 auf 75% im Jahr 2012).

Auch die Entwicklung im Bereich der Lehramtsstudiengänge wird hier bestätigt, so liegt der Anteil hier insgesamt bei 49%, der leicht höhere Anteil im Bereich HRGe ist angesichts der Fallzahlen nur wenig aussagekräftig.

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

Studiengänge	2012			2011			2010		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
BA MOAS	50	32	64	49	21	42,9	-	-	-
BA Pol.	255	89	34,9	260	78	30,0	203	69	34,0
BA Soz.	255	170	66,7	268	165	61,6	224	152	67,9
LA BA GyGe *	131	63	48,1	146	81	55,5			
LA GyGe *							227	128	56,4
LA BA HRGe *	40	21	55,0	50	27	54,0			
LA HRGe *							120	81	67,5
MA CEAS	14	10	71,4	14	7	50,0	16	13	81,2
MA DevGov	14	6	42,9	13	9	69,2	12	6	50,0
MA IBEP	22	16	72,7	26	20	76,9	26	14	53,9
MA MOAS	8	7	87,5	7	6	85,7	-	-	-
MA PM	18	5	27,8	21	7	33,3	24	8	33,3
MA Soz.	12	9	75,0	14	10	71,4	17	11	64,7
MA SM	7	4	57,1	3	1	33,3	3	1	33,3
Summe Fakultät	826	432	52,3	871	432	49,6	872	483	55,4

* Die Lehramtsstudiengänge wurden im Berichtszeitraum auf eine konsekutive Studienstruktur umgestellt, die Vergleichswerte für die neuen BA-Studiengänge beziehen sich für die Jahr 2010 und 2011 auf die „alten“ Lehramtsstudiengänge (gleichlautend). Zudem wurden für die Lehramtsstudiengänge die Fallzahlen herangezogen, dies vor dem Hintergrund des überwiegenden Zweitfach-Status des Fachs Sozialwissenschaften (nur ca. 1/3 der Studierenden sind im 1-Fach in die Sozialwissenschaften eingeschrieben).

1.2.3 Absolventinnen und Absolventen

Betrachtet man die Studienabschlüsse, so zeigt die folgende Tabelle nur wenig Auffälligkeiten gegenüber den eingangs dargestellten Entwicklungen bei den Studierendenzahlen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei allen Abschlussformen jedoch leicht über dem Anteil bei den Studierenden oder den Anfängerzahlen.

So lag im Jahr 2012 der Anteil der BA-Absolventinnen bei 54% gegenüber einem Frauenanteil bei den Studierenden der BA-Studiengänge (ohne Lehramt) von 49%, ähnliche leichte überproportionale Anteile der Absolventinnen lassen sich auch für die MA-Studiengänge sowie für die Lehramtsstudiengänge feststellen. Man könnte angesichts dieser Zahlen annehmen, dass weibliche Studierende ihr Studium seltener abbrechen bzw. häufiger zum Erfolg führen. Allerdings sind diese Daten von sehr geringer Aussagekraft. So weisen die in SuperX vorhandenen Daten zu Kohortenanalysen bei den BA-Studiengängen Politikwissenschaft und Soziologie kaum geschlechtsspezifische Unterschiede beim Frauenanteil der Exmatrikulationen auf. Bei den Exmatrikulationen ergibt sich über einen Zeitraum von 6 Jahren bzw. Kohorten (WS 2006/7 – WS 2011/12) ein Frauenanteil von 49,9% (im Verhältnis der jew. Einschreibebezahlen im 1. Fachsemester), der leicht über dem Frauenanteil an den Einschreibebezahlen in diesem Zeitraum liegt (48,1%). Es fehlt an dieser Stelle derzeit noch an einer dezierten Studienverlaufsanalyse, die die jeweiligen Absolventinnen im Verhältnis der jeweiligen Eingangskohorte und entsprechender differierender Studiengänge und/oder PO-Versionen betrachten kann.

Die Entwicklungen in den auslaufenden bzw. ausgelaufenen Diplom- und Magisterstudienfächer sind ebenfalls bedingt aussagekräftig und vor dem Hintergrund ausbleibender Einflussperspektiven ohnehin vom nachrangigen Interesse.

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

Studienabschlüsse	2012			2011			2010		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor	119	64	53,8	135	63	46,7	90	43	47,8
Master	77	48	62,3	61	37	60,7	36	23	63,9
Lehramt 1. Fach	13	5	38,5	19	13	68,4	22	12	54,6
Lehramt weiteres Fach	28	17	60,7	37	22	59,5	33	18	54,6
Diplom I	8	8	100	30	16	53,3	115	79	68,7
Diplom II	200	77	38,5	145	72	49,7	144	65	45,1
Magister Hauptfach	13	6	46,2	31	15	48,4	27	16	59,3
Magister weiteres Fach	30	20	66,7	52	29	55,8	54	35	64,8
Summe Fakultät	488	245	50,2	510	267	52,4	521	291	55,9

1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1 Promotionen

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre / SuperX, Fak. GesWi 2010 - 2012

	2012			2011			2010		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Summe Fakultät	4	9	30,8	3	10	23,1	6	7	46,2

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre / eigenständige Auszählung,
Fak. GesWi 2010 - 2012

Fachgebiete	Vor einem Jahr 2012			Vor zwei Jahren 2011			Vor drei Jahren 2010		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Politikwissenschaft	1	6	14,28	1	6	14,28	3	7	30,00
Soziologie	1	3	25,00	2	1	66,66	1	1	50,00
Summe Fakultät	2	9	18,18	3	7	30,00	4	8	33,33

Über die Jahre 2010 bis 2012 betrachtet, wurden insgesamt 39 Promotionen an der Fakultät abgeschlossen, dabei wurden insgesamt 13 Frauen promoviert (33%). Allerdings weichen hier die eigenständig erhobenen Daten der Fakultät von denen der Zentralverwaltung ab (hier liegt ein bekanntes und vor allem stichtagsbezogenes Problem vor; ebenso gibt es unterschiedliche Definitionen des Datums des Abschlusses der Promotion). Der Frauenanteil bei den eigenständig erhobenen Daten liegt bei 28%. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind erhebliche Schwankungen des Frauenanteils festzustellen.

Beide Datengrundlagen zeigen jedoch eine deutliche Überproportionalität von abgeschlossenen Promotionen von Männern im Vergleich zu den Studierenden- und Absolvendendaten wie auch den Beschäftigtendaten im Bereich des akademischen Mittelbaus.

Der differenzierende Blick auf die fachlichen Zuordnungen der Promotionen zeigt darüber hinaus ein deutliches Ungleichgewicht zwischen der Politikwissenschaft (21%) und der Soziologie (44%), wenngleich diese Differenz mit Blick auf die deutlich unterschiedlichen Frauenanteile bei den Studierendendaten folgerichtig erscheint.

Insgesamt ist neben einer verstärkten Förderung von Promovierenden allgemein die Gruppe der weiblich promovierenden mit ihrer sehr heterogenen Binnendifferenzierung (Stipendienförderung, wiss. beschäftigt, nebenberufliche Promotion etc.) und entsprechenden unterschiedlichen Informations- und Unterstützungsbedarfen verstärkt in den Blick zu nehmen. Hier wurden bereits im Rahmen von DokNet erste Maßnahmen abgeleitet, die jedoch erst

über die nächsten Jahre im Sinne abgeschlossener Promotionen wirksam werden können. Die Fakultät wird darüber hinaus weitergehende Maßnahmen zur gezielten Förderung von Absolventinnen hin zur Promotion im Rahmen des Doktorandennetzwerks prüfen (siehe Abschnitt 3).

An der Fakultät sind derzeit zwei langjährige stipendiengestützte Promotionsförderprogramme etabliert, das DFG-Graduiertenkolleg „Risk and East Asia“ sowie das Promotionsprogramm der NRW-School of Governance.

An der NRW School of Governance werden aktuell 5 Personen durch Stipendien gefördert, der Frauenanteil liegt bei 80%. Hier zeichnet sich ab, dass der Anteil von Frauen in der Promotionsphase und bei abgeschlossenen Promotionen innerhalb der Politikwissenschaft signifikant erhöht werden kann.

Im Rahmen des Graduiertenkolleg „Risk and East Asia“ werden 10 Personen über Stipendien gefördert. Der Frauenanteil liegt hier aktuell bei 60%.

PostDoc-Stipendien sind in beiden Programmen nicht vorgesehen, im Rahmen des Graduiertenkollegs sind jedoch zwei dezierte Stellen zur Förderung der PostDoc-Phase eingerichtet, wovon derzeit eine mit einer Frau besetzt ist (50%).

1.3.2 NachwuchswissenschaftlerInnen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf, Fak. GesWi 2009 - 2013

2013		2012		2011		2010		2009	
Frauen	Männer								
-	-	-	-	0	1	-	-	1	1

In dem Zeitraum von 2009 bis 2013 wurden eine weibliche und zwei männliche Kandidaten von der Fakultät Gesellschaftswissenschaften habilitiert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33%. Ähnlich zum Bereich der Promovierendenförderung und -beratung sollten hier sowohl allgemein wie gezielt auch weibliche Promovierte zur Habilitation ermutigt werden, dies insbesondere mit Blick auf die Beschäftigten der Fakultät in Forschungsprojekten und an Professuren. Die vorgesehene Novellierung der Habilitationsordnung der Fakultät kann hier ggf. ein erster Anstoß zur Sensibilisierung und Information sein.

Insgesamt hat die Habilitation an der Fakultät genauso wie innerhalb der Sozialwissenschaften an Bedeutung verloren. Parallel zu den skizzierten geringen Fallzahlen hat die Fakultät 3 Juniorprofessuren eingerichtet, wobei zwei von Frauen besetzt wurden (Anteil 67%), in einem Fall ist bereits eine Verstetigung der ehemaligen Juniorprofessur auf eine W3-Professur erfolgt.

Post-Doc-Stellen

Tab.: Promovierte Beschäftigte nach Köpfen und Tarifgruppen, Fak. GesWi 2012

	Tarifgruppe	Zeitpunkt abgelaufener FFP			2012		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Post-Doc Stellen	E 13				7	6	53,8
	E 14				9	9	50,0
	E 15				2	1	66,7

Stand: 31.12.2012; eigene Erhebung

Die Fakultät verfügt in ihrem Stellenplan und ihrer internen Stellenplanung nur bedingt über dezidierte Post-Doc-Stellen, zugleich werden jedoch Post-Doc-Beschäftigungen in großem Umfang vorgenommen. In der obigen Tabelle sind daher die Beschäftigungsverhältnisse der promovierten Beschäftigten zum Stichtag (31.12.2012) differenziert nach Tarifgruppen abgebildet. Im Vergleich zu den uns durch SuperX vorliegenden Beschäftigungsdaten war demnach etwa jede/r vierte wissenschaftlich Beschäftigte zum Stichtag promoviert. Die Finanzierung erstreckt sich über Haushaltstellen wie über Drittmittelprojekte und div. Sondermittel (HP2020, QVM, etc.). Der Frauenanteil liegt über alle Tarifgruppen hinweg mit 18 Frauen (bei 34 Beschäftigungsverhältnissen) bei 53%, bei den TVL 15-Beschäftigten sogar bei 67% (bei sehr niedrigen Fallzahlen). Damit liegt der Frauenanteil bei den promovierten Beschäftigten noch einmal leicht über den Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten insgesamt (48%; s. 1.1.2) und deutlich über dem Anteil an abgeschlossenen Promotionen (s.o.).

Vergleichsdaten zu früheren Jahren bzw. zum Zeitraum des letzten Frauenförderplans liegen leider nicht vor. Bei den aktuellen Daten handelt es sich um eine eigene Erhebung und Auswertung unserer Personaldaten, die rückwirkend nur mit erheblichen Aufwand und ggf. schlechter Datenqualität durchführbar ist.

1.4 Fazit

Die Fakultät hat in den letzten Jahren bei der Neubesetzung von Professuren bereits erfolgreich die Chance zur Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt. Im Bereich der Soziologie liegt der Frauenanteil unter den Professuren bereits bei 50%, dies auch auf Ebene der C4/W3-Professuren. Dagegen sind Frauen bei politikwissenschaftlichen Professuren vor allem auf dieser Ebene deutlich unterrepräsentiert.

Auch steigt der Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlichen Personals tendenziell auf allen Qualifikationsstufen, im Bereich des akademischen Mittelbaus liegt eine annähernde Ausgeglichenheit der Stellenbesetzungen vor. Die Zunahme des Anteils weiblicher Beschäftigter im Mittelbau erfolgte per Saldo vor allem im Bereich von befristeter und Teilzeitbeschäftigung. Nach wie vor wird auch deutlich, dass bei den weiterführenden akademischen Qualifizierungen der Frauenanteil von dem erreichten Studierendenanteil abweicht. So stehen einem Frauenanteil an den Studierenden von 55% (WS 2012/2013⁴) ein Frauenanteil an

⁴ Alle Studiengänge inbegriffen.

den Promotionen von 33% (2010-2012) und an den Habilitationen von ebenfalls 33 % (2009-2012) gegenüber.

Insgesamt beträgt der Anteil der Frauen unter dem wissenschaftlichen Personal 46%. Nimmt man die einzelnen Hierarchiestufen in den Blick, so sind Männer auf der Ebene der Professuren weiterhin überproportional vertreten, es ist jedoch eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen (s.o.), auf der Ebene des akademischen Mittelbaus wurde jedoch in den letzten Jahren annähernd ein ausgeglichener Anteil von Frauen und Männern erreicht. Auf beiden Ebenen ist im Vergleich zu 2009 somit eine deutliche Verbesserung in Richtung Gleichverteilung zu verzeichnen.

Die noch vorhandenen, teilweise fachlich verorteten Unterrepräsentationen von Frauen lassen sich nicht kurzfristig beseitigen. Es sind weiterhin verstärkte Anstrengungen und eine gezielte Förderung des weiblichen Mittelbaus notwendig, um den Ausstieg von Frauen aus den höheren Qualifikationsstufen zu verhindern.

Auch muss die Beschäftigtenstruktur vor dem Hintergrund der Struktur der Studierenden bewertet werden. An der Fakultät Gesellschaftswissenschaften liegen der Anteil der Frauen unter den Studierenden bei durchschnittlich 55% (WS 2012/2013) und der Anteil der Frauen unter den AbsolventInnen bei aktuellen 50% (2012). Hieran gemessen, liegt der Anteil der Frauen an der ersten Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter (stud./wiss. Hilfskraft) mit 48% (studentisch) und 45% (wissenschaftlich) erfreulicherweise nur leicht unter dem Anteil der weiblichen Studierenden. Im Vergleich zu den Vorjahren ist eine deutliche Abnahme des Frauenanteils an den WHK-Beschäftigungen festzustellen, die mit einem Anstieg des Frauenanteils im Bereich des akademischen Mittelbaus einhergeht, es liegen somit keine verstärkten Beschäftigungseffekte von Frauen im Bereich der WHK-Stellen zu Lasten der Einbindung in wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen vor. Gerade in dieser Hinsicht lässt sich eine deutliche Verbesserung aufgrund der fakultätsinternen Bemühungen erkennen.

Im Bereich der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung sind vor allem zwei Aspekte hervorzuheben: Zum einen sind nun männliche Beschäftigte in dieser Gruppe vertreten, dies jedoch überwiegend in den höheren Entgeltgruppen (EG 9-12 bzw. EG 13-15). Zum anderen wurden im Bereich der Sekretariatsstellen die Tätigkeitsprofile und entsprechend die Eingruppierung der Beschäftigten strukturell angepasst. In diesem Rahmen wurden 14 Höhergruppierungen vorgenommen, die ausschließlich weibliche Beschäftigte betreffen. Es besteht jedoch weiterer Bedarf, die Tätigkeitsprofile und Eingruppierungen in diesem Bereich vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsanforderungen zu überprüfen und weiblichen MTV-Beschäftigten durch Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu eröffnen. In diesem Bereich wird die Fakultät weitere strukturelle Maßnahmen prüfen.

Mit Blick auf die Studierendendaten fällt vor allem die Divergenz zwischen den Frauenanteilen in den BA-Studiengängen Politikwissenschaft (33%) und Soziologie (65%) auf, im Bereich der MA-Studiengänge löst sich diese Ungleichheit zumindest teilweise wieder auf. Hier sind Maßnahmen zur jeweils geschlechtsspezifischen Attraktivitätssteigerung der Studiengänge zu prüfen. Im Bereich der Lehramtsstudiengänge konnte dagegen die bisherige Ungleichheit zwischen den Studienzielen Sek.I/Gyge und Sek.II/HRGe weitestgehend abgebaut werden.

2. Zielformulierung

Langfristige und wesentliche Ziele der Fakultät Gesellschaftswissenschaften sind:

- die weitere signifikante Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professuren. So weit es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt, wird versucht, die Frauenquote unter den ProfessorInnen mit jeder frei werdenden Stelle zu erhöhen, dies zumindest in den Bereichen, in denen kein ausgeglichenes Verhältnis von Professorinnen und Professoren vorliegt.
- Darüber hinaus strebt die Fakultät für Gesellschaftswissenschaften an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ebenfalls auf 50% zu erhöhen bzw. auf einem ausgeglichenen Niveau zu verstetigen.
- Im Bereich der Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung und der (un)befristete Stellen soll geprüft werden, ob gewünschte Aufstockungen auf Vollzeitbeschäftigung im Rahmen des finanziellen Vorbehalts möglich sind.
- Insgesamt soll die Zahl der Promotionen steigen, insbesondere jedoch der Anteil der Frauen an den Promotionen. Der Orientierungsmaßstab sollte der Frauenanteil an den jeweiligen Studienabschlüssen sein. Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der PostDoc-Phase qualifizieren, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen.
- Die Fakultät will die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern. Ziel ist es, solche Arbeitsplätze in Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden Ressourcen aufzuwerten.
- Der Anteil der Frauen an den Studierenden sollte sich nach Möglichkeit auch fachspezifisch auf einem ausgeglichenen Niveau bewegen. Die Fakultät strebt insbesondere einen Ausgleich der Frauen- und Männeranteile in den Master-Studiengängen entsprechend der Anteile an den Bachelor-Abschlüssen im Fall von Unterrepräsentationen an.

Die entsprechenden Maßnahmen werden im Folgenden dargelegt.

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

3.1 Wissenschaftliches Personal

Eine intensive Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat im Rahmen von drittmitelfinanzierten Forschungsprojekten sowie im Rahmen eines Ausbaus der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus Haushaltssmitteln und Sondermitteln (QVM, HP 2020, etc.) stattgefunden. Der Frauenanteil lag hier zum 31.12.2012 bei 47%. Nach wie vor sind jedoch Maßnahmen notwendig, um den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Grundsätzlich werden Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (studentische und wiss. Hilfskräfte, wiss. Mitarbeiter) und Besetzungen von Professuren bevorzugt. Ausnahmen können erfolgen, falls die Einstellungsgründe in der Person eines Mitbewerbers liegen.

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sollen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerbern und Bewerberinnen stärker berücksichtigt werden.
- 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.
- Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben
- Bei der Festlegung der Neuwidmung einer Professur soll überprüft werden, ob die Thematikierung der Geschlechterverhältnisse als Bestandteil in das Aufgabenfeld der Professur aufgenommen werden kann und soll.

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher MitarbeiterInnenstellen werden zukünftig folgende Grundsätze und Verfahren gelten:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät). Dies gilt auch für längerfristige studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen (länger als drei Monate, nicht bei Weiterbeschäftigung) solange hier der Frauenanteil unter 50% ist.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen 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 dem Landesgleichstellungsgesetztes bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt.

3.2 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil im Bereich der weiteren Beschäftigten liegt an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften bei derzeit 85%. Veränderte Aufgaben- und Anforderungsprofile haben für die Mitarbeiterinnen in diesem Bereich wachsende Belastungen zur Folge, die bisher nur bedingt durch Höhergruppierungen kompensiert werden konnten. Zugleich sind u.a. im Drittmittelbereich neue Beschäftigungen mit veränderten Tätigkeitsprofilen in den höheren Entgeltgruppen vorgenommen worden, die überproportional von Männern besetzt wurden. Hier sind Maßnahmen zu prüfen, inwieweit bestehendes weibliches Personal durch Personalentwicklungsmaßnahmen auf diese Aufgaben vorbereitet werden kann bzw. in Fällen von Personalfluktuation vornehmlich weibliche Bewerberinnen bei Neubesetzungen berücksichtigt werden können.

Vor dem Hintergrund des Globalhaushaltes prüft die Fakultät zudem, in wie weit weitere strukturelle Maßnahmen inkl. weiterer Höhergruppierungen umgesetzt werden können. Dies beinhaltet explizit auch die Erstellung eines Konzepts zur Personalentwicklung sowie zur Diversifizierung von Tätigkeits- und Kompetenzprofilen.

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

- Die Fakultät überprüft innerhalb der Laufzeit des Frauenförderplans ob bzw. durch welche Aufgabenveränderungen sich die Arbeitsplätze im wissenschaftsstützenden Bereich verändert haben. Eine tarifrechtliche Folgenabschätzung überprüft, ob Veränderungen entgeltrelevant sind. Dies beinhaltet den Abgleich der realen Tätigkeiten mit den vorhandenen Arbeitsplatzbeschreibungen und ggf. vorzunehmender Änderungen an diesen (inkl. ggf. entsprechend veränderter Bewertungen der Arbeitsplätze respektive evtl. Höhergruppierungen).
- Zur Aufwertung „typischer Frauenarbeitsplätze“ z.B. in den Sekretariaten der Fakultät (z. B. anlässlich Einsatz SAP-Software) werden die Aufgabenverteilung strukturiert dokumentiert und Änderungen in den Verfahrenswegen (z. B. hinsichtlich der Anteile selbstständiger Leistungen) verschriftlicht.
- Fachkarrieren in der Fakultät: Die Fakultät strebt die berufliche Entwicklung vorhandenen Personals an und ergreift Maßnahmen zur zielgerichteten Fortbildung mit dem Ziel einer Aufgabenübertragung höherwertiger Tätigkeiten, z. B. zur Wissenschaftscoordinatorin, Wissenschaftsadministratorin.
- Der Fortbildungsbedarf zu aktuellen Entwicklungen der Arbeitsfelder der MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung wird ermittelt und eine Teilnahmemöglichkeit angeboten. Dabei wird fakultätsbezogener Sonderbedarf und Teilzeitbeschäftigung von Beschäftigten in der Konzeption berücksichtigt. Dabei unterstützt die Personalentwicklung der Universität die Fakultät.
- Familienfreundliche Arbeitszeiten nach individuellem Bedarf: Bei der Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Gleitzeit werden familiäre Bedingungen (z.B. Kinderbetreuung und Pflege) von den jeweiligen InstitutedirektorInnen bzw. vom Dekan beachtet. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen sich die Mitglieder der Fakultät dafür ein, flexible Arbeitszeiten einzuräumen, familiär bedingte Reduzierungen der Wochenarbeitszeit und die Teilung von Stellen zu ermöglichen, sowie den Einstieg nach einem Elternurlaub zu er-

leichtern. Bei Neueinstellungen werden familiäre Verpflichtungen stets angesprochen und in die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Gleitzeit integriert.

3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere

Wie bereits skizziert, liegt trotz einer in der Gesamtsicht leichten Überrepräsentation von Frauen bei den Studierenden der sozialwissenschaftlichen Studiengänge ein deutliches Ungleichgewicht zwischen den politikwissenschaftlichen und soziologischen Studiengängen vor, das sich vor allem auf die BA-Phase bezieht. Im Rahmen der MA-Programme steigt auch – zumindest in Teilbereichen – der Frauenanteil innerhalb der Politikwissenschaft.

Ebenso sind weiterhin Anstrengungen zu unternehmen, um im weiteren Studienverlauf und nach Abschluss des Studiums Frauen für den Bereich der Wissenschaft und zur Weiterqualifikation im Sinne einer Berufskarriere zu ermutigen.

Vor diesem Hintergrund ergreift die Fakultät Maßnahmen um:

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

3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und Studienerfolg:

- Die Fakultät informiert über ihre Studiengänge und -Inhalte sowie über entsprechende Berufsbilder gezielt auf SchülerInnen-Informationstagen;
- Die Fakultät erweitert ihr Informations- und Beratungsangebot um weitergehende Informationen zu den Studienanforderungen, Studieninhalten und möglichen Karrierewegen, dabei werden insbesondere Frauen und Männer als Rollenvorbilder im ausgeglichenen Verhältnis genutzt;

3.3.2 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Absolventinnen werden zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert. Parallel zur individuellen Förderung durch die jeweiligen BetreuerInnen wurde mit der Einrichtung des Doktorantennetzwerkes für PromovendInnen der Gesellschaftswissenschaften – *DokNet* – eine Informations- und Koordinationsstelle für DoktorandInnen

geschaffen. In diesem Rahmen finden regelmäßig Veranstaltungen und Informationsaustausche statt.

Von Seiten des DokNet werden passgenaue Angebote (Beratung, Coaching, Qualifizierung) für Promovierende an der Fakultät unter DIM-Aspekten (PromovendInnen, externe/interne Promovierende, ausländische Promovierende, Promovierende mit familiären Verpflichtungen, externe Promovierende mit beruflichen Verpflichtungen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, etc.) entwickelt. Im Rahmen des Programms „Studieren und dann Promovieren in den Gesellschaftswissenschaften?“ werden Studierende auf eine Promotion durch Workshops zur Promotionsvorbereitung wie Unterstützung bei der Entscheidungsfindung, Themen- und Betreuer/-innensuche und Konzeption von Promotionsexposees unterstützt. Im Rahmen des Programm „Kompetent forschen in den Sozialwissenschaften“ erfolgt mit einer Ausweitung der Angebote auf PostdoktorandInnen zudem eine zielgruppenspezifische Unterstützung auch über die Promotionsphase hinaus.

Die Angebote der Fakultät umfassen u.a.:

- zentrale Ansprechpartnerin für die Promotionsphase für interne wie externe PromovendInnen;
- Bereitstellung von Informationen insbesondere für Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien,
- Seminare für alle promovierenden NachwuchswissenschaftlerInnen (Methodenkompetenz, Sprachkompetenz, Schreibkompetenz, Projekt- und Zeitplanung/-management, etc.)
- Individualisiertes Coaching in der Promotionsphase im Rahmen von DokNet, das Coaching kann sich dabei auf alle Phasen und Aspekte der Promotionsprozesses beziehen;
- eine systematische Verbindung zwischen Master-Studium und der Promotion (u.a. frühzeitige Beratung und Information, Programm „Studieren und dann Promovieren in den Gesellschaftswissenschaften?“, etc.)
- die Einrichtung regelmäßig stattfindender Kolloquien, die die Möglichkeit zur Diskussion von Qualifikationsarbeitsthemen und zum Erlernen von Veröffentlichungs- oder Bewerbungsstrategien für akademische Arbeitsfelder geben.

3.3 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

- Familienfreundliche Arbeitszeiten nach individuellem Bedarf: bei der Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Gleitzeit werden familiärer Bedingungen (z.B. Kinderbetreuung und Pflege) von den jeweiligen Fachvorgesetzten, den InstitutsdirektorInnen bzw. vom Dekan beachtet. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen sich die Mitglieder der Fakultät dafür ein, flexible Arbeitszeiten einzuräumen, familiär bedingte Reduzierungen der Wochenarbeitszeit und die Teilung von Stellen zu ermöglichen sowie den Einstieg nach

einem Elternurlaub zu erleichtern. Bei Neueinstellungen werden familiäre Verpflichtungen stets angesprochen und in die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Gleitzeit integriert.

- Akademische Veranstaltungen, die auch der Weiterbildung des wissenschaftlichen Mittelbaus dienen (wie zum Beispiel Institutskolloquien), sollten nach Möglichkeit zeitlich so gelegt werden, dass eine Teilnahme mit den Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbar ist.
- Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert. Eine Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende mit Kind kann vorrangig durch eine geeignete zeitliche Planung des Lehrangebotes erzielt werden, soweit die Fakultät über entsprechende Flexibilität im Raumangebot der UDE verfügt; Raumknappheit insbesondere hinsichtlich der Hörsaalkapazitäten sowie ein stringentes Zeitfenstermodell können hier kontraproduktiv wirken.
- Am Institut für Politikwissenschaft wurde ein Krabbelraum für MitarbeiterInnen und StudentInnen zur Nutzung durch die Fakultät eingerichtet. Er ermöglicht es Eltern mit Kindern, die kurzfristig keine Betreuung organisieren können, mit ihren Kindern Sprechstunden oder Meetings wahrzunehmen und in ein kinderfreundliches Umfeld zu verlegen. Ein Arbeitsplatz für dringende Arbeiten oder email-Kontakte ist ebenfalls im Krabbelraum eingerichtet.
- Ab Sommersemester 2014 ist die Erhebung einer jährlichen Panelumfrage geplant, die sich mit Rückkehrern aus der Elternzeit beschäftigen wird. Probleme und Vorteile der Elternzeit, insbesondere aber die Entwicklung des Arbeitsbelastung und des Arbeitsumfeldes nach Rückkehr aus der Elternzeit und die Veränderung der Arbeitssituation wird vergleichend zu Eltern, deren Kinder bereits das Schulalter erreicht haben und Mitarbeitern aller Statusgruppen ohne Kinder untersucht und Veränderungen der Arbeitsbedingungen erfasst. Somit sollen Informationen darüber gewonnen werden, wie sich die Arbeitsbelastung nach der Elternzeit entwickelt und welche Arbeitsaspekte als besonders vorteilhaft oder nachteilig empfunden werden. Die Umfrage wird als Langzeitprojekt angelegt, um auch mögliche Veränderungen der Gleichstellung und Gesetzgebung begleiten zu können.

3.4 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

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

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

An der Fakultät Gesellschaftswissenschaften sind derzeit zwei Professuren mit einem Bezug zur Frauen- und Genderforschung angesiedelt: Prof. Dr. Christine Wimbauer, Prof. Dr. Karen Shire (assoziierte Frauennetzwerkprofessorin NRW). Leider verlässt Frau Prof. Wimbauer

die Fakultät zum Ende des aktuellen Wintersemesters. Die Fakultät wird daher zeitnah die Professur zur Nachbesetzung ausschreiben und ab dem Sommersemester 2014 nach Möglichkeit im Rahmen einer Vertretungsprofessur absichern. Darüber hinaus sind beide Professorinnen und über 10 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Essener Kolleg für Geschlechterforschung organisiert.

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

3.5 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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

Dies gilt für sexuelle Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, aber auch gegenüber Menschen mit homosexueller Orientierung.

3.6 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät verfolgt das langfristige 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.

Dies darf jedoch nicht zu einer Überlastung der weiblichen Angehörigen der Fakultät führen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei der Terminierung zentraler Gremiensitzungen auf Zeiträume im Rahmen der Kernarbeitszeiten (08:00 – 16:00) Rücksicht genommen, dies insbesondere mit Blick auf die Gruppe der MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung. Nach Möglichkeit werden auch Zeiten der Schulferien bei der Terminplanung berücksichtigt.

3.7 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Nach § 7, Abs. 3,4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenvollversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, darunter auch eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beraten die Fakultät insbesondere hinsichtlich der Verbesserungsmöglichkeiten der eigenen Statusgruppe.

Der/die DekanIn, die Geschäftsführenden DirektorInnen der Institute und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse der wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Dies gilt insbesondere für:

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

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Stellungnahme bei der Verabschiedung von Frauenförderplänen der Fakultät,
- verstärkte Kommunikation und Information über Gleichstellung innerhalb der Fakultät,
- Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderplans,
- Stellungnahme gegenüber dem Rektor/der Rektorin und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen in allen Frauenbelangen,
- Nach Bedarf Sprechstunden für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Studentinnen und für die Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung,
- Bericht im Fakultätsrat (nach vorheriger Befragung der Institute und Professuren zur Einhaltung des Frauenförderplans) und
- öffentliche Aushänge am Informationsbrett Gleichstellung und Frauenförderung, die Frauen betreffen (Einladungen zu Versammlungen, Stellenausschreibungen, Fördermaßnahmen u. -programme etc.).

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt und sie erhält einen Raum. Bei entsprechendem Raumbedarf unterstützt der Dekan/die Dekanin die Gleichstellungsbeauftragte bei der Beantragung eines Raumes gegenüber der Verwaltung.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

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

Durch eine jährliche Berichterstattung zu Beginn des Jahres im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

5. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 07.02.2014 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.