

Fortschreibung des Gleichstellungsplans FB 06 2023-2026

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben¹

Professuren:

	2022		Prognose der zu besetzenden Stellen	Zielvorgaben für 2026
	Total	Frauen		
FB 06 Gesamt	51	23 (45,10%)	10 zu besetzende Stellen, davon 4 bisher weiblich besetzt, 2 männlich, 4 neu	Mindestens Beibehaltung des Anteils von 45 %.
W3 (C4)	21	8 (38,10%)		Sukzessiver Anstieg auf 45%
W2 (C3)	25	12 (48,00%)		
W1	5	3 (60,00%)		

Aufgrund der schwer vorherzusagenden Stellenentwicklung und hohen Fluktuation auf der Ebene der Professuren ist eine Festlegung auf absolute und prozentuale Anteile recht spekulativ. Ein realistisches Ziel bis 2026 ist die Beibehaltung des bisherigen Anteils von 45,1%. Perspektivisch ist eine Entwicklung in Richtung von 50,6 % anzustreben. Dies orientiert sich an der Gleichstellungsquote bei den Neuberufungen.

¹ Alle Daten aus 2017/2018 stammen aus der Zwischenevaluation, Daten 2019 von der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten, 2020 aus der Excel-Tabelle der Verwaltung (Stand 1.12.2020), 2022 ebenfalls aus der Verwaltung (Stand 1.12.2022).

Die Gleichstellungsquote, d.h. die ermittelte² und von Rektorat und Fachbereich bestätigte Zielvorgabe für die neuberufenen Professuren, liegt im Fachbereich 06 für den Zeitraum 2021-2025 bei 50,6 %. Die Gleichstellungsquote drückt aus, wie hoch der Anteil an Frauen unter den formal für eine Besetzung einer Professur qualifizierten Personen ist und stellt so eine Operationalisierung des Kaskadenmodells dar.

Aktuell laufende und in Kürze anstehende Berufungsverfahren:

IfE: 2x W3; 2x W2 1x W1

IfPol: 1x W3; 2x W2

IfSoz: 1x W2; 1x W1

Umsetzung der Gleichstellungsquote (50,6%):

Bei Umsetzung der Gleichstellungsquote von 50,6% würden mindestens 5 der 10 zu besetzenden Professuren weiblich besetzt. Da bereits 4 der Professuren weiblich besetzt waren, würde lediglich eine Frau hinzukommen, während die Gesamtzahl der Professuren sich jedoch um 4 erhöhen würde. Die Umsetzung der Gleichstellungsquote kann folglich zu einer (vorübergehenden) Verringerung des Frauenanteils auf den Professor*innenstellen führen. Eine Überbietung der Gleichstellungsquote als Zielvorgabe erscheint jedoch nicht sinnvoll, da sich die Gleichstellungsquote ja auf die Zahl der theoretisch berufbaren Frauen bezieht. Eine höhere Zielvorgabe ist also nicht realistisch einzuhalten.

Vor diesem Hintergrund scheint die Beibehaltung des aktuellen Anteils als anzustrebende Zielquote sowohl sinnvoll als auch ambitioniert. Hierfür ist es notwendig, die Umsetzung der Gleichstellungsquote, die der FB bereits beschlossen hat, als Mindestwert zu fassen (mindestens 50,6% der Neubesetzungen sollen Frauen sein), da sonst der Frauenanteil wieder sinken könnte.

² Die Gleichstellungsquoten errechnen sich aus dem Anteil an Frauen, die abstrakt die Qualifikation zur Berufung aufweisen. Das MKW NRW empfiehlt zur Errechnung ein Tool des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu nutzen, das u. a. zu diesem Zweck entwickelt wurde. Die Gleichstellungsquote, die der Fachbereich durch das Dezernat 3 vorgeschlagen bekommen hat, wurde durch dieses Tool berechnet und ergibt sich aus bundesweiten Daten zu Juniorprofessorinnen (6-Jahres-Durchschnitt des Zeitraums 2013-2018) und Habilitierten (3-Jahres-Summe 2016-2018).

Für die W3-Professuren sollte ein sukzessiver Anstieg auf 45% (Frauenanteil an Professuren gesamt) angestrebt werden. Sind im Bewerber*innenpool für W3 Professuren keine geeigneten Kandidatinnen vorhanden, so ist eine Neuausschreibungen als W2 in Erwägung zu ziehen.

Dieses Vorgehen ist aus Gleichstellungssicht einer Neuausschreibung als W3 vorzuziehen, da es aufgrund des noch vorhandenen Ungleichgewichts zwischen Frauen und Männern auf Professuren mehr Männer als Frauen gibt, die für die Einnahme einer W3-Professur formal in Frage kommen. Aus Gleichstellungssicht ist es also wichtig, zunächst Frauen auf der unter der Stufe W3 liegenden Stufe (W2) die Möglichkeit zu bieten, sich für W3 zu qualifizieren. Dadurch freibleibende W3-Stellen sollten zur Hochstufung von Frauen eingesetzt werden (z.B. Rufabwehr).

Wissenschaftliches Personal:

	2022		
	Total	Frauen	Divers ³
FB 06 Gesamt	190	107 (56,32%)	-
Davon Vollzeit	99	50 (50,51%)	-
Davon Teilzeit	91	57 (62,64%)	-

	2022		
	Total	Frauen	Divers
Unbefristete Stellen	51	24 (47,06%)	-
Befristete Stellen	140	83 (59,29%)	-
Lehraufträge	72	26 (36,11%)	-

Beim wissenschaftlichen Personal zeigt sich eine ähnliche Situation wie bei den Professuren: Da bereits mehr als 50% der Stellen durch Frauen besetzt sind, kann der Frauenanteil bei Neubesetzungen - wenn überhaupt - nur sehr langsam steigen, da neu zu besetzende Stellen häufig bereits mit Frauen besetzt waren. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Aufgabebereiche und Voraussetzungen der Stellen des wissenschaftlichen Personals kann schwer eine Zielvorgabe für alle Bereiche aufgestellt werden. So ist zum Beispiel die für eine Besetzung formal qualifizierte Gruppe je nach Stellenformat verschieden (promoviert oder nicht promoviert) und dementsprechend ist auch der Frauenanteil in diesen Gruppen unterschiedlich hoch – was zu unterschiedlichen Gleichstellungsquoten bei Neubestzungen führt.

Für die Besetzung von Qualifikationsstellen sind folgende Aspekte zu berücksichtigen: Für die Besetzung von Promotionsstellen sind etwa Absolvent*innen mit Masterabschluss qualifiziert. Für den FB 06 liegen jedoch lediglich Angaben zu den Erstabsolventinnen vor. Hier liegt der Frauenanteil bei 77,3%. Daraus ließe sich eine Gleichstellungsquote von 77% bei der Besetzung von Qualifikationsstellen ableiten. Da Qualifikationsstellen zumeist mit einer erheblichen Unsicherheit

³ Aus Gründen des Datenschutzes wird die Kategorie ‚divers‘ hier nicht aufgeschlüsselt. Die Daten liegen der Gleichstellung vor.

verbunden sind (Befristung, ungewollte Teilzeit), ein Aufstieg auf eine höhere Karrierestufe nicht gesichert ist und andere Laufbahnen nach dem Masterabschluss nicht nur größere berufliche Sicherheit versprechen, ein höheres Einkommen sichern und günstigere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf versprechen (z.B. Lehramt), erscheint eine Gleichstellungsquote von 77% auch aus einer Frauenförderperspektive fraglich. **Eine Zielvorgabe wird für diese Gruppe daher nicht formuliert.**

Handlungsbedarf besteht bei den unbefristeten Stellen: Hier sind Frauen nur mit 47% vertreten (24). Demgegenüber stellen sie auf befristeten Stellen 59,2% (83). Da für unbefristete Stellen in der Regel eine abgeschlossene Promotion vorausgesetzt wird, kann als Gleichstellungsquote für Neubesetzungen die für den FB errechnete Quote von 54,1% (Juniorprof+Habil+Prom) zugrunde gelegt werden. Nach Auskunft des IfE sind bis 2026 evtl. 8 neue unbefristete Mittelbaustellen zu erwarten. Da dies v.a. in Zusammenhang mit neu eingerichteten Professuren steht, ist für die anderen Institute nicht mit einer so hohen Zahl neuer unbefristeter Stellen zu rechnen, die Fluktuation auf bereits bestehenden unbefristeten Stellen ist niedrig. Eine Umsetzung der Gleichstellungsquote bei der Besetzung der 8 neuen Stellen würde zu einer Erhöhung des Frauenanteils auf 59% führen. Dieses Beispiel zeigt, dass eine Erhöhung des Frauenanteils auf den unbefristeten Stellen nur langfristig geschehen kann.

Gerade im Bereich des wissenschaftlichen Personals gibt es mit zeitlich befristeten Aufstockungen, internen Ausschreibungen und Projektstellen einige Graubereiche, die u.a. zu hoher Fluktuation führen - dies macht eine Betrachtung der Gleichstellungsfortschritte schwierig. Vor allem Verfahren zur Besetzung von Dauerstellen werden von der Gleichstellungsfachgruppe begleitet. Alle Institute des FB06 tragen durch entsprechende Verfahrensvorgaben dafür Sorge, dass die Frage der Gleichstellung bei den Stellenbesetzungen stets im Blick gehalten wird. **Insgesamt wird für den Bereich des wissenschaftlichen Personals langfristig eine Beibehaltung eines Frauenanteils von mehr als 55% angestrebt. Für die unbefristeten Stellen wird die Umsetzung der Gleichstellungsquote als Mindestanforderung, als Zielvorgabe aber die langfristige Erhöhung des Frauenanteils auf über 50% angestrebt.**

MTV

Auf Dauer	2018 ⁴		2020		2022	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	33	30 90,91%	32	28 (87,50%)	39	34 (87,18%)
Davon Vollzeit	17	14			18	14 (77,78%)
Davon Teilzeit	16	16			21	20 (95,24%)
Besoldungsgruppen:						
E02						
E05	1	1	1	1	2	2 (100%)
E06	19	18	16	15	19	18 (94,74%)

⁴ Daten aus GP beziehen sich im Bereich MTV auf Dauerstellen

E07					1	1 (100%)
E08	2	2	2	2	5	5 (100%)
E09a	8	8	8	8	5	5 (100%)
E09b					2	2 (100%)
E10	1	0	2	1	2	0 (0%)
E11	1	1	1	1	1	1 (100%)
E13	1	0	1	0	1	0 (0%)
E14			1	0	1	0 (0%)

Bei den Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung zeigt sich ein sehr hoher Frauenanteil (87,18%), der allerdings seit 2017 leicht gesunken ist.

Die in der Zwischenevaluation 2021 skizzierte Maßnahme der Veränderung von Arbeitszuschnitten, um Höhergruppierungen zu erreichen, hat offenbar gegriffen: So wurden in 2021 1 Frau von E 10 nach E11, in 2022 3 Frauen von E6 nach E8 und 1 Frau von E12 nach E13 gruppiert. Im gleichen Zeitraum wurde kein Mann höhergruppiert.

➔ Die Angabe zur Höhergruppierung stammt aus dem Dekanat, ist aber in den vorliegenden Statistiken noch nicht abgebildet (Stand 12/22).

Da der Frauenanteil in dieser Gruppe bereits sehr hoch ist und die absoluten Beschäftigtenzahlen in den höheren Einstufungsgruppen sehr niedrig sind, lassen sich hier keine sinnvollen Zielvorgaben quantifizieren. Generell soll der FB die Maßnahme der Veränderung von Arbeitszuschnitten um Höhergruppierungen zu erreichen, beibehalten.

2. Umsetzungsstand der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung

Gremienbesetzung auf Fachbereichsebene (Stand: Dezember 2022):

		Prof.		WiMi		MTV		Stud.	
		Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FBR	Ord. Mtgl.	8	5 (62,50%)	3	2 (66,67%)	1	0 (0,00%)	3	2 (66,67%)
	Stellv. Mtgl.	10	6 (60,00%)	5	2 (40,00%)	2	2 (100%)	7	5 (71,43 %)
Studienbeirat	Ord. Mtgl.	3 (inkl. Vorsitz)	1 (33,33%)	3	2 (66,67%)	-	-	6 (inkl. stellv. Vorsitz)	3 (50,00%)
	Stellv. Mtgl.	1	1 (100%)	4	3 (75,00%)	-	-	6	5 (83,33 %)

Kom. für Forschung und wiss. Nach- wuchs	Ord. Mtgl.	6 (inkl. Vorsitz)	3 (50,00%)	3	1 (33,33%)	1	0 (0%)	2	1 (50,00%)
	Stellv. Mtgl.	2	2 (100,00%)	3	2 (66,67%)	1	1 (100%)	2	1 (50,00%)
Kom. für Personal, Finanzen & Struktur	Ord. Mtgl.	7 (inkl. Vorsitz)	2 (28,57 %)	2	2 (100%)	2	2 (100%)	2	1 (50,00%)
	Stellv. Mtgl.	2	1 (50,00%)	2	0 (0,00%)	2	2 (100%)	2	0 (0,00%)

3. Umsetzungsstand und Bewertung der im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen

Die Maßnahmen des FB 06 orientieren sich an den fünf Kernzielen des Gleichstellungsrahmenplans der WWU.

Im Folgenden werden die in der Zwischenevaluation 2021 formulierten Maßnahmen des ersten Kernziels und der Umsetzungsstand benannt:

1. Förderung der Chancengleichheit bei der Rekrutierung, der Personalauswahl, -entwicklung und -planung

- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Formulierung der Ausschreibung für Berufungsverfahren (in einzelnen Instituten **umgesetzt**)
- Aktive Rekrutierung bei mangelnder Genderparität in Berufungsverfahren (**umgesetzt**)
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Besetzungsverfahren unbefristeter Stellen im Mittelbau (**umgesetzt**)
- Geschlechterparitätische Besetzung von Besetzungskommissionen (Mittelbau und Professuren) (**umgesetzt**)
- Umgang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Karrierewege und Arbeitsmöglichkeiten von Frauen (Wegfall der Kinderbetreuung, Homeschooling trifft Frauen in besonderer Weise⁵)

⁵ Vgl. Mordhorst et al 2021: der Weg zur familienorientierten Hochschule. Lessons Learnt aus der Corona Pandemie. CHE public Nr. 230.

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ) [Gesamtzahl der Stellen]	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen				
Professuren: aktuell ist von mindestens 10 neu/wieder zubesetzenden Stellen in diesem Bereich auszugehen.				
W3/ C4	38,1% (8) [21]	Diese Daten liegen uns nicht vor.	mind. Umsetzung der Gleichstellungsquote von 50%, mindestens Beibehaltung des Frauenanteils von 45%, W3: 45%	1,2
W2/ C3	48% (12) [25]	Diese Daten liegen uns nicht vor.		
W1	60% (3) [5]	Diese Daten liegen uns nicht vor.		
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ			Umsetzung der Gleichstellungsquote von 54%, mindestens Beibehaltung des Frauenanteils von 47%	3,4
A13 aZ	60% (3)			
A14 aD	63,6% (7)			
A13 aD	42,9% (3)			
E15 aZ				
E14 aZ	100% (2)			
E13 az	59,6% (78)			
E15 aD				
E14 aD	50% (1)			
E13 aD	36,7% (11) (+1 Person (= 50%) auf E13 UE)			
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)				
mit Promotion (Postdocs)				
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	96,7% (29) [30]		s. Kommentar	
TV-L E9b - E12	60% (3) [5]			
davon mit BA-Abschluss				
davon mit MA-Abschluss				
davon mit Promotion				
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK/WHF				
SHK/ SHB				
Auszubildende				

Qualifikationsstufen (optional)				
Promovierende				
abgeschlossene Promotionen				
Habilitierende				
Habilitationen				
Studierende				
Absolvent:innen				

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
1 Beteiligung der Gleichstellungs- beauftragten an der Formulierung der Ausschreibung für Berufungs- verfahren	Professorinnen	mind. Umsetzung der Gleichstellungs- quote von 50%, mindestens Beibehaltung des Frauenanteils von 45%; W3: 45%	2026		Institutsleitungen, Dekanat
2 Aktive Rekrutierung bei mangeln- der Genderparität in Berufungs- verfahren	Professorinnen		2026		Institutsleitungen, Dekanat
3 Beteiligung der Gleichstellungs- beauftragten an allen Besetzungs- verfahren unbefristeter Stellen im Mittelbau	wissenschaftliches Personal auf Dauer- stellen	Umsetzung der Gleichstellungs- quote von 54%, mindestens Beibehaltung des Frauenanteils von 47%	2026		Institutsleitungen, Dekanat
4 Geschlechterparitätische Beset- zung von Besetzungskommissio- nen (Mittelbau und Professuren)	wissenschaftliches Personal auf Dauer- stellen		2026		Institutsleitungen, Dekanat