

## Abschlussevaluation des Gleichstellungsplans FB 06 2019-2023

### 1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben<sup>1</sup>

#### Professuren:

	2018		2019		2020		2022	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	46	19 (41,30%)	45	20 (44,44%)	49	21 (42,86%)	51	23 (45,10%)
W3 (C4)	16	4 (25,00%)	21	8 (38,10%)	21	7 (33,33%)	21	8 (38,10%)
W2 (C3)	25	12 (48,00%)	22	10 (45,45%)	25	12 (48,00%)	25	12 (48,00%)
W1	5	3 (60,00%)	2	2 (100,00%)	3	2 (66,67%)	5	3 (60,00%)

Die universitätsweite Zielvorgabe von 44,7% Frauenanteil wird - wie in der Zwischenevaluation 2021 erwartet- im Jahr 2022 auf Ebene der Professor\*innen im FB 06 erstmalig erreicht. Nach leichten Schwankungen in den Vorjahren und einem Rückgang im Jahr der Zwischenevaluation 2020 liegt der Frauenanteil an Professuren am FB 06 nun auf einem neuen Höchststand von 45,10%.

Die W3-Professuren sind bei der Bewertung der Frauenanteile besonders in den Blick zu nehmen. Hier ist der Frauenanteil nach wie vor niedriger als an Professuren insgesamt. Im Vergleich zu 2018 und 2020 ist der Frauenanteil gestiegen, er lag jedoch 2019 beim selben Wert. Der Anteil an Frauen auf

<sup>1</sup> 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).

W2-Professuren blieb dagegen über die letzten Jahre, mit einer Ausnahme in 2019, die durch unbesetzte Stellen zu erklären ist, konstant.

Besonders in kommenden Besetzungsverfahren für W3 Professuren, aber auch bei Höhergruppierungen, ist also weiterhin auf die Repräsentation von Frauen zu achten. Die Zahlen bei den Juniorprofessuren (W1) sind starken Schwankungen unterlegen, der Frauenanteil lag aber immer über 50%. Aufgrund der niedrigen Gesamtzahl sind die Zahlen in diesem Bereich jedoch wenig aussagekräftig: Schon Änderungen auf einer Stelle bewirken große Veränderungen in Hinblick auf die prozentuale Verteilung.

#### **Gleichstellungsquote (Frauenanteil Neuberufungen auf Fachbereichsebene):**

	2021		2022		Gesamt 2021-22	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	4	3 (75,00%)	3	2 (66,67%)	7	5 (71,43%)
W3 (C4)	0	0	0	0		
W2 (C3)	3	3 (100%)	2	1 (50,00%)	5	4 (80%)
W1	1	0 (0,00%)	1	1 (mit TT W3) (100,00%)	2	1 (50%)

Die Gleichstellungsquote, d.h. die ermittelte<sup>2</sup> und von Rektorat und Fachbereich bestätigte Zielvorgabe für die neuberufenen Professuren, liegt im Fachbereich 06 für den Zeitraum 2021-2025 bei 50,6 %. Im Zeitraum 21-22 wird diese Quote mit rund 71% erfüllt.

#### **Wissenschaftliches Personal:**

	2018		2020		2022		
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen	Divers <sup>3</sup>
FB 06 Gesamt	225	124 (55,11%)	212	118 (55,66%)	190	107 (56,32%)	-

<sup>2</sup> 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).

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

Davon Vollzeit	82	38 (46,34%)	90	41 (45,56%)	99	50 (50,51%)	-
Davon Teilzeit	143	86 (60,14%)	122	77 (63,11)	91	57 (62,64%)	-

Bei der Betrachtung des wissenschaftlichen Personals fällt zunächst auf, dass die Gesamtzahl der Stellen zurückgegangen, die Zahl der Vollzeitstellen jedoch kontinuierlich angestiegen ist. Der Rückgang der Teilzeitstellen lässt sich nicht zur Gänze durch diesen Anstieg erklären, jedoch zeichnet sich eine Entwicklung hin zu Vollzeitstellen ab, die zu begrüßen ist. Wie viele der Teilzeitstellen auf Wunsch der Beschäftigten reduziert ausgeführt werden und wie viele als Teilzeitstellen im Stellenplan geführt werden, lässt sich aus den vorliegenden Daten nicht ablesen. Daten aus dem Genderreport Hochschulen NRW zeigen jedoch, dass auch Frauen ihre Teilzeitbeschäftigung durchaus mit dem unzureichenden Angebot an Vollzeitstellen – und nicht nur mit dem Wunschnach Reduktion der Arbeitszeit – begründen.<sup>4</sup>

Sowohl bei den Vollzeitstellen, als auch bei den Teilzeitstellen liegt fachbereichsweit der Frauenanteil über 50%.

Unter Gleichstellungsaspekten ist die Differenzierung nach Voll- und Teilzeitstellen besonders wichtig. Erstmals liegt der Frauenanteil auch auf den Vollzeitstellen – wenn auch knapp - über 50%, höher ist der Anteil von Frauen auf Teilzeitstellen.

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

Erstmals liegen außerdem gemäß des Gleichstellungsplans nun auch Daten zu Zeit- und Dauerstellen auf der Ebene des wissenschaftlichen Personals vor. Es zeigt sich dabei, dass Frauen zwar eine knappe Mehrheit des wissenschaftlichen Personals bilden, ihre Stellen jedoch zugleich mehrheitlich befristet sind.

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.

<sup>4</sup> vgl. Kortendiek et al. 2022: 380; [https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2022/genderreport\\_2022\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2022/genderreport_2022_langfassung_f_web.pdf)

## **Habilitationen**

	2018		2019		2020		2021	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	4	2 (50,00%)	0	0	1	0 (0,00%)	1	1 (100,00%)

Die vorliegenden Zahlen zu Habilitationen im Fachbereich sind wenig aussagekräftig. Während es 2019 kein einziges abgeschlossenes Habilitationsverfahren gab, haben 2018 zwei Männer und zwei Frauen ihre Habilitationen abschlossen. 2021 wurde das einzige Habilitationsverfahren von einer Frau absolviert.

## **Promotionsstudierende**

	WS 2018/19		WS 2019/20		WS 2021/2022	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	417	213 (51,08%)	407	214 (52,58%)	296	173 (58,4%)

Der Anteil der weiblichen Promotionsstudierenden stieg seit dem Wintersemester 2017/18 leicht, aber kontinuierlich an und liegt inzwischen deutlich über 50 Prozent. Auch bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil bei über 50%.

## **Abgeschlossene Promotionen**

	2018		2019		2021	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	32	20 (62,50%)	29	15 (51,72%)	27	17 (63,00%)

## **Studierende im 1. Studienfach (inkl. Bilwiss)**

	2018		2019/20 <sup>5</sup>		2021/2022	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt		(71,51%)	3618	2512 (69,43%)	3.660	2.615 (71,4%)

Der Frauenanteil der Studierenden im 1. Studienfach liegt im Fachbereich 06 auf einem sehr hohen Niveau über 70 Prozent. Er liegt damit geringfügig höher als im Wintersemester 19/20 und minimal unter dem Anteil im Wintersemester 18/19.

## **MTV**

---

<sup>5</sup> Stand 30.11.2019

Auf Dauer	2018 <sup>6</sup>		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%)
<b>Besoldungsgruppen:</b>						
E02						
E05	1	1	1	1	2	2 (100%)
E06	19	18	16	15	19	18 (94,74%)
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. Auffällig ist, dass in den oberen Besoldungsgruppen E13 und E14 ausschließlich Männer vertreten sind. Die höchstgruppierte Frau hat die Stelle der Besoldungsgruppe E11 inne. Die Stellen der unteren Besoldungsgruppen sind fast ausschließlich mit Frauen besetzt.

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.

## 2. Umsetzungsstand der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung

### Gremienbesetzung auf Fachbereichsebene (Stand: Dezember 2022):

	Prof.		WiMi		MTV		Stud.	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen

<sup>6</sup> Daten aus GP beziehen sich im Bereich MTV auf Dauerstellen

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 %)
Studien- beirat	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 Weise<sup>7</sup>)

---

<sup>7</sup> Vgl. Mordhorst et al 2021: der Weg zur familienorientierten Hochschule. Lessons Learnt aus der Corona Pandemie. CHE public Nr. 230.