



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Die Dekanin

Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Fakultät für Bildungswissenschaften

(2024-2027)

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

1. Einführung	3
2. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan (2020-2023)	3
2.1 Beschäftigte an der Fakultät	3
2.2 Professuren	4
2.3 Wissenschaftliches Personal	4
2.4 Studium	8
2.5 Wissenschaftliche Qualifizierung	15
2.6 Gremienbeteiligung	16
2.7 Geschlecht als Thema in der Lehre	16
2.8.Fazit	17
3. Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2024-2026:	
Ziele und Maßnahmen	18
3.1 Wissenschaftliches Personal	18
3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	18
3.3 Studienerfolg	18
3.4 Frauenanteil bei wissenschaftlichen Qualifizierungen	19
3.5 Vereinbarkeitsfragen	19
3.6 Geschlecht als Thema in Forschung und Lehre	19
3.7 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt	20
3.8 Gleichstellung in der Gremienarbeit	21
3.9 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten	21
4. Erfolgskontrolle und Berichtsführung	22
5. Inkrafttreten und Veröffentlichung	22

1. Einführung

Gleichstellung ist eine Daueraufgabe für Hochschulen, Fakultäten und Institute – auch wenn, wie im Falle der Fakultät für Bildungswissenschaften, Gleichstellungsquoten von über 50% erreicht sind. Strukturelle Geschlechterungleichheiten entfalten auch an Hochschulen Diskriminierungspotentiale für Frauen, z. B. bei Bezahlung und Qualifizierung sowie auf Karrierewegen in die Wissenschaft. Im Selbstbericht der Fakultät im Rahmen der Institutionellen Evaluation Ende 2023 heißt es dazu etwa:

*„Die Fakultät für Bildungswissenschaften hat in verschiedenen Statusgruppen eine Gleichstellung erreicht; dennoch ergeben sich weiterführende Fragen, die [...] von der Gleichstellungskommission der Fakultät aktiv verfolgt werden; diese betreffen vor allem die verstärkte Förderung von Wissenschaftler*innen in den Qualifikationsphasen.“*

Damit sind insbesondere die Qualifizierungsphasen der Promotion und Habilitation fokussiert. Dies spiegelt sich auch im Gleichstellungsplan 2020-2023, wo eine

- Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Qualifizierungen Promotion und Habilitation

als Ziel formuliert ist. Darüber hinaus wurden im GP2020 unter anderem folgende Ziele für die Fakultät festgehalten:

- Repräsentation von Gleichstellungsthemen in der Fakultät stärken
- Einrichtung von Beratungsformaten und diskursiven Räumen für Fragen der Vereinbarkeit von Sorgetätigkeit, wissenschaftlicher Arbeit und Studium
- Geschlecht als Thema von Forschung und Lehre stärken
- Sensibilisierung für das Thema sexuelle Gewalt und Belästigung und
- Gleichstellungsarbeit stärken und stärker institutionalisieren.

Der vorliegende Bericht stellt aktualisiert Indikatoren zur Gleichstellung in der Fakultät vor und benennt Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele (Kapitel 2), schreibt den Gleichstellungsplan für die kommenden Jahre fort (Kapitel 3) und benennt die Wege der Dokumentation und Prüfung neuer Ziele (Kapitel 4).

Die Darstellungen des Gleichstellungsplans folgen einem binären Geschlechterschema, das nur männlich und weiblich unterscheidet. Sie reproduzieren damit die in Universitätsstatistik und Softwaresystemen, wie LSF, bestehende Binarität. Über die tatsächliche Geschlechterdiversität unter Studierenden und Personal der Fakultät für Bildungswissenschaften liegen bislang keine Erkenntnisse vor. Diese fehlenden Informationen sollten in zukünftigen Berichten beachtet werden.

2. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan (2020-2023)

Der vorliegende Bericht bezieht sich rechnerisch auf das Jahr 2023, da hieran Entwicklungen im Vergleich zum Jahr 2020 am besten absehbar erscheinen. Zugleich muss aufgrund der fakultätsbezogenen Betrachtung für einige Statusgruppen eine niedrige Aussagekraft aufgrund kleiner Fallzahlen beachtet werden.

2.1 Beschäftigte an der Fakultät

Am 30.07.2020 waren insgesamt 258 Mitarbeiter*innen an der Fakultät für Bildungswissenschaften beschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 67,1% (vgl. Tab. 1). Gegenüber dem Jahr 2020 ist damit ein leichter Zuwachs an weiblichen Beschäftigten nach einem Rückgang Ende

der 2010er Jahre zu verzeichnen. Insbesondere bei Lehrstuhlvertretungen werden aktuell mehr Frauen berücksichtigt. Für die Gruppe der Professor*innen ist der Zuwachs an Frauen mit über 10% am höchsten. Die Fakultät für Bildungswissenschaften übertrifft damit in allen Statusgruppen Genderparität. Aufgrund der kleinen Fallzahl ist die Aussagekraft für die Gruppe der W1-Professuren gering.

Mit einem Anteil von 60% Professorinnen liegt die Fakultät für Bildungswissenschaften weit über dem Landesdurchschnitt vergleichbarer Fakultäten. Das Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung¹ weist im Jahr 2021 in NRW für den Bereich der Erziehungswissenschaften einen Frauenanteil von 60%, für die Psychologie von 42% sowie für den Sport von 25% aus. Insgesamt übertrifft die Gleichstellungsquote der Fakultät damit den Gesamtwert für den Anteil von Frauen in NRW.

Tab.1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	2023*			2020**		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Prüfessuren (ohne W1)	24	16	60,0%	17	18	48,6%
Lehrstuhlvertretungen	4	1	80,0%	3	4	42,9%
Juniorprofessuren (W1)	0	1	0,0%	1	0	100,0%
Wissenschaftlicher Mittelbau	116	62	65,2%	110	62	64,0%
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	29	5	85,3%	35	2	94,6%
Gesamt	173	85	67,1%	166	86	65,9%

*Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 31.12.2023)

**Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 30.07.2020)

Betrachtet man gleichwohl die Fachdisziplinen und Institute gesondert, so zeigen sich deutliche Unwuchten innerhalb der Fakultät. Etwa sind im Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften an der Fakultät alle Professuren mit Männern besetzt (Landesdurchschnitt NRW 20%). Neuberufungen von Frauen gab es demgegenüber zuletzt vor allem im Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW), am Institut für Erziehungswissenschaft (IfE) sowie im Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik (ISP).

2.2. Professuren

In der Aufschlüsselung der Zahlen für Professuren nach Besoldungsstufen zeigt sich, dass hier durch Neuberufungen und Emeritierungen ein Ausgleich insbesondere auf Ebene der W2 und W3-Stellen erreicht wurde. Bei W3-Professuren wurde eine 50% Quote erreicht, bei W2-Professuren und Vertretungen eine deutlich höhere Quote von 63%.

Tab.2: Professuren nach Besoldungsgruppen (Köpfe)

Besoldungsgruppe	2023*			2020**		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	6	6	50,0%	6	7	46,2%
C3/W2	17	10	63,0%	10	11	47,6%
W1	0	1	0,0%	1	0	100,0%
C2	1	0	100,0%	1	0	100,0%
Fachvertretungen	4	1	80,0%	3	4	42,9%

*Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 31.12.2023)

**Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 30.07.2020)

Bei nur einer W1-Professur an der Fakultät kann diese Besoldungsgruppe trotz ihrer besonderen Relevanz für Qualifizierungen im wissenschaftlichen Betrieb vernachlässigt werden. Insgesamt gilt dabei aber weiterhin, dass statushöhere Positionen eher von Männern besetzt werden. Ein Fokus auf Gleichstellungsfragen ist daher in den Berufungsverfahren der Fakultät weiterhin unabdingbar.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Die Anzahl der Stellen im Beamtenverhältnis (Tab. 3) ist in der Fakultät nach wie vor gering. Der Frauenanteil (VZÄ) hat sich nach deutlichem Absinken in den Jahren zuvor im Berichtszeitraum leicht erhöht, bleibt jedoch unterdurchschnittlich. Bei weiteren Verbeamtungen, etwa durch die Vergabe akademischer Ratsstellen, sollte entsprechend der Gleichstellung besonderes Gewicht gegeben werden.

Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Anteil der Frauen, die in eine höhere Tarifgruppe als TVL 13 eingeordnet sind, leicht unter dem Gesamtdurchschnitt und ist für Stellenanteile in der Tarifgruppe E14 im Berichtszeitraum weiter gesunken. Die Fakultät könnte hier eigenständige Maßnahmen zur Höhergruppierung qualifizierter Frauen andenken.

Tab.3 Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	2023*			2020**		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen (befristet und unbefristet)	C2	1	0	0,0%	1 (1)	0	100% (100%)
	A13-A16	2,72 (1,72)***	7 (5)	28,0% (25,6%)	1 (1)	6 (3)	14,3% (25,0%)
	A9-A13 gD	0	0	-	0	1 (0)	0,0% (-)
Tarifbeschäftigte (befristet und unbefristet)	E15	0	0	-	0	0	-
	E14	7,15 (4,35)	9,9 (6,4)	41,9% (40,5%)	4,75 (0,75)	5,8 (5,8)	45,0% (11,5%)
	E13 & 13Ü	80,95 (12,48)	36,25 (6,75)	69,1% (64,9%)	76,85 (11,9)	27,11 (8,5)	73,9% (58,3%)
	E12	2,15 (0)	1 (1)	68,3% (0%)	2,1 (0)	3,25 (0,75)	39,3% (0,0%)
	E13-E15	88,1 (16,83)	46,15 (13,15)	65,6% (56,1%)	81,6 (12,65)	32,91 (14,3)	71,3% (46,9%)
Wissenschaftliche Hilfskräfte		19,34	10,64	64,5%	14,82	8,46	63,7%

*Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 31.12.2023)

**Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 30.07.2020)

*** eingeklammerte Zahlen: Anzahl unbefristeter Stellen

Zu diesem Befund passt, dass in der Tarifgruppe E12 vor allem Frauen angestellt sind. Insgesamt scheint eine Sensibilisierung von Führungskräften an der Fakultät für Gleichstellungsfragen in der wissenschaftlichen Beschäftigung von Mitarbeitenden notwendig zu sein. Für die Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte bleibt der Frauenanteil im Berichtszeitraum unverändert.

Anteilmäßig arbeiten unter wissenschaftlichen Mitarbeitenden noch immer deutlich mehr Männer (52%) als Frauen (36%) in Vollbeschäftigung (Tab.4). Der Frauenanteil unter Vollzeitbeschäftigten ist dabei leicht gestiegen, insbesondere in der Gruppe derjenigen, die unbefristet beschäftigt sind. Gemessen am Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden insgesamt bleiben Frauen überdurchschnittlich häufig teilzeitbeschäftigt, obwohl der

Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten leicht sinkt. In der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten bleibt der Frauenanteil weitgehend konstant und sinkt sogar leicht. Unter den Teilzeitbeschäftigten sind durchschnittlich viele Frauen unbefristet beschäftigt.

Tab.4 Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	2023*			2020**		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (gesamt)	40	28	58,8%	36	29	55,4%
davon unbefristet	8	9	47,1%	7	11	38,9%
Teilzeitbeschäftigte (gesamt)	70	26	72,9%	70	23	75,3%
davon unbefristet	13	7	65,0%	9	5	64,3%

*Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 31.12.2023)

**Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 30.07.2020)

Insgesamt bleibt jedoch die Befristung wissenschaftlicher Mitarbeit für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Qualifizierungsphasen die Regelform. Unsicherheit bei der weiteren Karriereplanung prägt damit weiterhin die akademische Qualifizierung. Dies gilt insbesondere für Frauen, wobei die Gründe für diese soziale Realität weiterer Analysen bedürfen. Ein Konzept der Fakultät zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Mitarbeitenden in Qualifikationsphasen, das Gleichstellungsfragen systematisch berücksichtigt, könnte damit insbesondere den Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau zugutekommen.

Die Fakultät für Bildungswissenschaften beschäftigt nur wenige Lehrkräfte für besondere Aufgaben in Form sog. Hochdeputatsstellen (vgl. Tab. 5).

Tab.5 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

	2023			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	2	6	25,0%	3	4	42,9%
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	5	3	62,5%	3	1	75,0%
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit	0	0	-	0	0	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	0	0	-	4	2	66,7%

*Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 31.12.2023)

**Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 30.07.2020)

Über den Berichtszeitraum ist die Zahl der LfBA's insgesamt konstant geblieben, Beschäftigungsformen haben sich aber von eher befristeten auf eher unbefristete Beschäftigungen verlagert. Insbesondere unter den Vollzeitbeschäftigten in dieser Gruppe sind nur wenige Frauen im Gegensatz zu befristeten Tätigkeiten in diesem Bereich. Ihre Zahl hat sich im Berichtszeitraum dabei deutlich verringert, waren 2020 noch 43% der LfBA's in Vollzeit mit Frauen besetzt, galt dies 2023 nur noch für ein Viertel der Stellen.

Ausgeglichen ist demgegenüber der Anteil der Frauen unter den Lehrbeauftragten (Tab. 6), wobei es hier interessant wäre, weiterführend Altersgruppen einzubeziehen, um geschlechtsbezogene Realitäten der Durchführung von Lehraufträgen in unterschiedlichen Lebenslagen zu erfassen.

Tab. 6 Lehrbeauftragte

Bezeichnung	2023*			2020**		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	34	34	50%	63	65	49,20%

*Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 31.12.2023)

**Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 30.07.2020)

Bei den studentischen Mitarbeiter*innen an der Fakultät für Bildungswissenschaften ist zunächst auffällig, das mit steigendem Qualifikationsgrad deutlich mehr männliche Studierende eingestellt sind (Tab. 7). Insgesamt entspricht der Anteil der studentischen Mitarbeiterinnen dem Anteil weiblicher Studierender. Auch bezogen auf studentische Mitarbeitende wäre eine institutsbezogene Analyse sinnvoll.

Tab. 7 Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (Köpfe)

Bezeichnung	2023*			2020**		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss (SHK)	71	26	73,2%	48	20	70,6%
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF)	47	21	69,1%	34	14	70,8%
Studentische & Wissenschaftliche Hilfskräfte (VZÄ) gesamt	46,15	21,59	68,1%	34,71	17,23	66,8%

*Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 31.12.2023)

**Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 30.07.2020)

An der Fakultät sind keine Beamt*innenstellen mit Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung besetzt. Insgesamt sind 19 Frauen und 5 Männer in der Statusgruppe beschäftigt (Tab. 8). Der Anteil der Männer hat sich damit im Berichtszeitraum verdoppelt.

Tab. 8 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Bezeichnung		2023*			2020**		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E12 (gD)	Vollzeit	0	0	-	0	0	-
	Teilzeit	1	0	100,0%	0	0	-
E 11 (gD)	Vollzeit	0	1	0,0%	0	0	-
	Teilzeit	0	1	0,0%	0	1	0,0%
E 9 (gD)	Vollzeit	3	1	75,0%	3	0	100,0%
	Teilzeit	1	0	100,0%	1	0	100,0%
E 8	Vollzeit	12	1	92,3%	10	0	100,0%
	Teilzeit	8	0	100,0%	12	0	100,0%
E 6	Vollzeit	1	1	50,0%	1	1	50,0%
	Teilzeit	1	0	100,0%	3	0	100,0%
E 5	Vollzeit	2 ³	0	100,0%	2 ³	0	100,0%
	Teilzeit	0	0	-	0	0	-

*Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 31.12.2023)

**Quelle: HISinOne Fakultät für Bildungswissenschaften (Stand: 30.07.2020)

³ GP2020: "Hier gilt: BAT Vertrag mit einer Zulage, deswegen erfolgte auf eigenen Wunsch keine Höhergruppierung"

Die weiblichen Mitarbeitenden arbeiten mehrheitlich in Teilzeit, während 4 von 5 Männern vollzeitbeschäftigt sind. Die im letzten Berichtszeitraum insbesondere im Bereich der Team-Assistenzen realisierten Höhergruppierungen zeigen sich in diesem Berichtszeitraum nicht so ausgeprägt. Auch im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden wurde nur eine Person von E13 auf E14 hochgruppiert (nicht gesondert abgebildet). Dass diese Person männlich ist, erscheint aufgrund der geringen Fallzahl wenig aussagekräftig.

Für das Personal der Fakultät für Bildungswissenschaften gilt insgesamt, dass auf Fakultäts-ebene insgesamt fast durchgängig Gleichstellungsquoten von 50% und mehr erreicht sind. Erfreulich sind insbesondere die hohen Werte bei Professuren (60%) sowie unter wissenschaftlichen Mitarbeitenden insgesamt (ca. 60%). Zugleich bleiben aber Hierarchien im Zugang zu statushöheren Positionen bestehen. So sinkt die Frauenquote unter W3-Professuren auf 50%, bei vollbeschäftigten Mitarbeiter*innenstellen sowie bei höher eingruppierten Stellen unter wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

2.4 Studium

Nachfolgend sind zunächst Studienanfänger*innen entlang von Lehreinheiten und Studiengängen für das Jahr 2023 im Vergleich zu den beiden Vorjahren abgebildet. Im Weiteren werden aktuell Studierende und Absolvent*innen in gleicher Differenzierung und über den gleichen Zeitraum auf den Anteil der Frauen in den jeweiligen Gruppen untersucht.

Tab. 9: Studienanfänger*innen nach Studiengängen und Lehreinheit der Fakultät

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Erziehungswissenschaft									
Bachelor Erziehungswissenschaft	117	104	88,9%	118	105	89,0%	122	106	86,9%
Master Erwachsenenbildung	30	27	90,0%	20	17	85,0%	38	33	86,8%
Promotionen	12	10	83,3%	10	5	50,0%	12	8	66,7%
sonstige	0	0	-	17	14	82,4%	47	36	76,6%
Summe Lehreinheit Erziehungswissenschaft	159	141	88,7%	165	141	85,5%	219	183	83,6%
Lehreinheit Psychologie									
Bachelor Psychologie	75	57	76,0%	82	66	80,5%	78	62	79,5%
Master Psychologie	14	12	-	40	32	80,0%	37	30	81,1%
Promotion Psychologie	6	5	83,3%	6	5	83,3%	9	6	66,7%
Master Klinische Psychologie und Psychotherapie**	27	22	81,5%	0	0	-	0	0	-
sonstige	0	0	-	4	3	75,0%	0	0	-
Summe Lehreinheit Psychologie	122	96	78,7%	132	106	80,3%	124	98	79,0%

Fortsetzung Tab. 9: Studienanfänger*innen nach Studiengängen und Lehreinheit der Fakultät

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Lehramt									
LA BA BK Bildungswissenschaft	80	47	58,8%	106	64	60,4%	131	74	56,5%
LA BA GS Bildungswissenschaft	328	289	88,1%	269	228	84,8%	279	250	89,6%
LA BA GyGe Bildungswissenschaft	547	308	56,3%	534	329	61,6%	554	353	63,7%
LA BA HRSGe Bildungswissenschaft	342	211	61,7%	312	205	65,7%	349	230	65,9%
LA BA So-Päd. Bildungswissenschaft*	82	67	81,7%	77	63	81,8%	0	0	-
LA MA BK Bildungswissenschaft	47	37	78,7%	54	40	74,1%	73	54	74,0%
LA MA GS Bildungswissenschaft	151	139	92,1%	171	154	90,1%	178	163	91,6%
LA MA GyGe Bildungswissenschaft	295	189	64,1%	327	208	63,6%	387	249	64,3%
LA MA HRSGe Bildungswissenschaft	222	163	73,4%	203	148	72,9%	252	192	76,2%
sonstige	31	27	87,1%	82	58	70,7%	66	46	69,7%
Summe Lehreinheit Lehramt	2125	1477	69,5%	2135	1497	70,1%	2269	1611	71,0%
Lehreinheit Soziale Arbeit									
Bachelor Soziale Arbeit	311	235	75,6%	247	197	79,8%	243	194	79,8%
Master Soziale Arbeit	27	21	77,8%	26	20	76,9%	30	25	83,3%
Promotionen Soziale Arbeit	4	1	25,0%	2	1	50,0%	2	2	100,0%
sonstige	2	0	0,0%	14	11	78,6%	9	6	66,7%
Summe Lehreinheit Soziale Arbeit	344	257	74,7%	289	229	79,2%	284	227	79,9%

Fortsetzung Tab. 9: Studienanfänger*innen nach Studiengängen und Lehreinheit der Fakultät

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Sport									
LA BA BK Sport	13	3	23,1%	13	5	38,5%	14	5	35,7%
LA BA BK - Erw	0	0	-	0	0	-	1	0	0,0%
LA BA GS Sport	31	26	83,9%	21	20	95,2%	28	24	85,7%
LA BA GS - Erw	1	1	100,0%	0	0	-	0	0	-
LA BA GyGe Sport	65	28	43,1%	53	19	35,8%	22	13	59,1%
LA BA GyGe - Erw	1	0	0,0%	2	1	50,0%	1	0	0,0%
LA BA HRSGe Sport	26	9	34,6%	10	3	30,0%	14	3	21,4%
LA BA HRSGe - Erw	2	2	100,0%	0	0	-	0	0	-
LA BA So-Päd. Sport*	6	4	66,7%	3	2	66,7%	0	0	-
LA MA BK Sport	8	5	62,5%	13	6	46,2%	20	14	70,0%
LA MA GS Sport	16	15	93,8%	18	13	72,2%	22	15	68,2%
LA MA GS - Erw	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	-
LA MA GyGe Sport	43	26	60,5%	38	18	47,4%	56	27	48,2%
LA MA GyGe - Erw	0	0	-	0	0	-	3	2	66,7%
LA MA HRSGe Sport	20	6	30,0%	23	10	43,5%	17	5	29,4%
LA MA HRSGe - Erw	0	0	-	0	0	-	1	1	100,0%
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt) Sport	3	2	66,7%	2	1	50,0%	0	0	-
sonstige	3	2	66,7%	15	9	60,0%	8	2	25,0%
Summe Lehreinheit Sport	239	130	54,4%	212	108	50,9%	207	111	53,6%
Summe Fakultät	2.989	2.101	70,3%	2.933	2.081	71,0%	3.103	2.230	71,9%

*Studiengang wurde im WiSe 21/22 erstmals angeboten

**Studiengang wurde im WiSe 22/23 erstmals angeboten

Bei den Studienanfänger*innen (Tab. 9) fällt zunächst auf, dass in den Erziehungswissenschaften der Anteil der Studienanfängerinnen in den letzten Jahren kontinuierlich steigt. Er liegt mit 90% im Master besonders hoch, etwas niedriger bei Promotionen (83%). Im Lehramt liegt der Frauenanteil mit 70% der Studienanfänger auf Fakultätsniveau, konstant höher liegt dieser nur bei der Schulform Grundschule, etwas niedriger im BA-Studiengang Lehramt für Berufskolleg und bei den Lehramtsstudiengängen für Gymnasien und Gesamtschulen. In den Studiengängen der Psychologie liegt der Frauenanteil ebenfalls bei knapp 80% - neu eingerichtet wurde im Berichtszeitraum der Studiengang Master Klinische Psychologie und Psychotherapie, für den noch keine Vergleichswerte aus Vorjahren vorliegen. Auch in der Sozialen Arbeit sind drei Viertel der Studienanfänger*innen Frauen, leicht geringere aber im Zeitverlauf deutlich schwankende Anteile ergeben sich hier bei den Promotionsanfänger*innen. Insgesamt niedrigere Gleichstellungsquoten unter Studienanfänger*innen gibt es im Sport, wobei hier die Werte zwischen den Lehrämtern für unterschiedliche Schulformen stark schwanken.

Tab. 10: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheit der Fakultät

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Erziehungswissenschaft									
Bachelor Erziehungswissenschaft	524	436	83,2%	537	443	82,5%	562	462	82,2%
Master Erwachsenenbildung	119	102	85,7%	128	113	88,3%	144	126	87,5%
Promotionen	50	39	78,0%	51	38	74,5%	55	42	76,4%
sonstige	57	42	73,7%	117	93	79,5%	152	114	75,0%
Summe Lehreinheit EW	750	619	82,5%	833	687	82,5%	913	744	81,5%
Lehreinheit Lehramt									
LA BA BK Bildungswissenschaft	535	319	59,6%	597	362	60,6%	650	402	61,8%
LA BA GS Bildungswissenschaft	1113	965	86,7%	1022	878	85,9%	1008	873	86,6%
LA BA GyGe Bildungswissenschaft	2586	1516	58,6%	2643	1569	59,4%	2766	1653	59,8%
LA BA HRSGe Bildungswissenschaft	1773	1179	66,5%	1872	1259	67,3%	1942	1311	67,5%
LA BA So-Päd. Bildungswissenschaft*	157	127	80,9%	82	67	81,7%	0	0	-
LA MA BK Bildungswissenschaft	135	97	71,9%	150	105	70,0%	149	103	69,1%
LA MA GS Bildungswissenschaft	395	361	91,4%	391	354	90,5%	367	339	92,4%
LA MA GyGe Bildungswissenschaft	881	559	63,5%	911	591	64,9%	922	597	64,8%
LA MA HRSGe Bildungswissenschaft	562	418	74,4%	529	395	74,7%	514	381	74,1%
sonstige	4	4	100,0%	60	41	68,3%	24	20	83,3%
Summe Lehreinheit Lehramt	8141	5545	68,1%	8257	5621	68,1%	8342	5679	68,1%
Lehreinheit Psychologie									
Bachelor Psychologie	284	224	78,9%	253	206	81,4%	206	162	78,6%
Master Psychologie	91	74	81,3%	102	83	81,4%	93	81	87,1%
Promotion Psychologie	31	21	67,7%	30	21	70,0%	29	20	69,0%
Master Klinische Psychologie und Psychotherapie**	27	22	81,5%	0	0	-	0	0	-
sonstige	0	0	-	3	2	66,7%	0	0	-
Summe Lehreinheit Psychologie	433	341	78,8%	388	312	80,4%	328	263	80,2%

Fortsetzung Tab. 10: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheit der Fakultät

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Soziale Arbeit									
Bachelor Soziale Arbeit	1016	758	74,6%	963	714	74,1%	978	735	75,2%
Master Soziale Arbeit	113	86	76,1%	127	89	70,1%	126	90	71,4%
Promotionen Soziale Arbeit	15	9	60,0%	14	10	71,4%	13	10	76,9%
sonstige	1	0	0,0%	14	11	78,6%	5	3	60,0%
Summe Lehreinheit Soziale Arbeit	1145	853	74,5%	1118	824	73,7%	1122	838	74,7%
Lehreinheit Sport									
LA BA BK Sport	112	44	39,3%	121	52	43,0%	133	60	45,1%
LA BA BK - Erw	2	1	50,0%	3	1	33,3%	4	2	50,0%
LA BA GS Sport	111	91	82,0%	102	84	82,4%	111	86	77,5%
LA BA GS - Erw	4	2	50,0%	5	4	80,0%	5	4	80,0%
LA BA GyGe Sport	242	99	40,9%	234	95	40,6%	235	103	43,8%
LA BA GyGe - Erw	10	4	40,0%	10	4	40,0%	7	2	28,6%
LA BA HRSGe Sport	179	66	36,9%	183	65	35,5%	218	79	36,2%
LA BA HRSGe - Erw	11	6	54,5%	9	3	33,3%	15	4	26,7%
LA BA So-Päd. Sport*	9	6	66,7%	3	2	66,7%	0	0	-
LA MA BK Sport	31	16	51,6%	36	20	55,6%	30	19	63,3%
LA MA GS Sport	36	28	77,8%	40	27	67,5%	48	37	77,1%
LA MA GS - Erw	2	2	100,0%	1	1	100,0%	0	0	-
LA MA GyGe Sport	108	52	48,1%	109	45	41,3%	135	57	42,2%
LA MA GyGe - Erw	1	1	100,0%	3	2	66,7%	5	4	80,0%
LA MA HRSGe Sport	56	20	35,7%	48	16	33,3%	45	13	28,9%
LA MA HRSGe - Erw	0	0	-	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt) Sport	9	3	33,3%	6	1	16,7%	5	0	0,0%
sonstige	1	1	100,0%	11	7	63,6%	3	2	66,7%
Summe Lehreinheit Sport	924	442	47,8%	925	430	46,5%	1000	473	47,3%
Summe Fakultät	11.393	7.800	68,5%	11.521	7.874	68,3%	11.705	7.997	68,3%

*Studiengang wurde im WiSe 21/22 erstmals angeboten

**Studiengang wurde im WiSe 22/23 erstmals angeboten

Auf Lehreinheiten bezogen zeigt sich auch bei der Zahl der Studierenden insgesamt (Tab. 10) der höchste Frauenanteil in den Studiengängen der Erziehungswissenschaft (83%), gefolgt von der Psychologie (79%), von der Sozialen Arbeit (75%), dem Lehramt (68%) und dem Sport (48%). Differenzierungen zeigen sich insbesondere in den Lehramtsstudiengängen, wo der Frauenanteil zwischen 91% im Masterstudiengang Grundschullehramt und 59% in den BA-Studiengängen der Lehramter für Berufskolleg und für Gymnasien und Gesamtschulen schwankt. Auch in der Lehreinheit Sport gibt es starke Schwankungen (zwischen 36% MA HRSGE und 82% BA GS). Aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht aussagekräftig

sind die Erweiterungsfächer. Über die Zeit bleibt der Anteil weiblicher Studierender in den Lehreinheiten und Studiengängen relativ stabil.

Über alle Lehreinheiten hinweg auffällig ist, dass der Frauenanteil bei Promovierenden deutlich geringere ist als in der Gruppe der Studierenden (Tab 10). Dies ist geringer ausgeprägt in der Erziehungswissenschaft (78% der Promovierenden gegenüber 83% der Studierenden sind Frauen), stärker in der Psychologie (68% Frauen unter Promovierende gegenüber 79% bei Studierenden), der Sozialen Arbeit (60/75) und im Sport (33/48). Dies verweist, insbesondere in einigen Fächern, auf Barrieren für Frauen im Zugang zur Promotion, denen weiter nachgegangen werden sollte.

Tab. 11: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheit und Art des Abschlusses

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Erziehungswissenschaft									
Bachelor	79	69	87,3%	81	75	92,6%	99	87	87,9%
Master	17	16	94,1%	28	23	82,1%	36	33	91,7%
Summe Lehreinheit Erziehungswissenschaft	96	85	88,5%	109	98	89,9%	135	120	88,9%
Lehreinheit Lehramt									
LA BA GS	152	139	91,4%	177	160	90,4%	185	169	91,4%
LA BA HRSGe	214	160	74,8%	222	166	74,8%	244	183	75,0%
LA BA GyGe	298	193	64,8%	362	235	64,9%	445	287	64,5%
LA BA BK	52	41	78,8%	64	50	78,1%	81	56	69,1%
LA BA Gesamt	716	533	74,4%	825	611	74,1%	955	695	72,8%
LA MA GS	151	139	92,1%	139	132	95,0%	113	102	90,3%
LA MA HRSGe	187	142	75,9%	167	121	72,5%	201	147	73,1%
LA MA GyGe	320	223	69,7%	308	199	64,6%	337	231	68,5%
LA MA BK	62	45	72,6%	42	29	69,0%	51	32	62,7%
LA MA Gesamt	720	549	76,3%	656	481	73,3%	702	512	72,9%
Summe Lehreinheit Lehramt	1436	1082	75,3%	1481	1092	73,7%	1657	1207	72,8%
Lehreinheit Psychologie									
Bachelor	25	21	84,0%	26	18	69,2%	34	26	76,5%
Master	24	21	87,5%	24	22	91,7%	10	7	70,0%
Summe Lehreinheit Psychologie	49	42	85,7%	50	40	80,0%	44	33	75,0%
Lehreinheit Soziale Arbeit									
Bachelor	148	118	79,7%	171	146	85,4%	173	139	80,3%
Master	19	9	47,4%	15	12	80,0%	20	15	75,0%
Summe Lehreinheit Soziale Arbeit	167	127	76,0%	186	158	84,9%	193	154	79,8%

Fortsetzung Tab. 11: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheit und Art des Abschlusses

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Sport									
LA BA GS	21	20	95,2%	19	14	73,7%	23	16	69,6%
LA BA GS - Erw	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	-
LA BA HRSGe	22	6	27,3%	26	12	46,2%	19	6	31,6%
LA BA HRSGe - Erw	0	0	-	0	0	-	1	1	100,0%
LA BA GyGe	44	26	59,1%	41	21	51,2%	80	40	50,0%
LA BA GyGe - Erw	0	0	-	0	0	-	3	2	66,7%
LA BA BK	9	6	66,7%	15	9	60,0%	28	17	60,7%
LA MA GS	20	14	70,0%	26	23	88,5%	13	10	76,9%
LA MA HRSGe	12	2	16,7%	18	7	38,9%	19	5	-
LA MA HRSGe - Erw	1	1	100,0%	0	0	-	0	0	-
LA MA GyGe	47	18	38,3%	59	29	49,2%	51	22	43,1%
LA MA GyGe - Erw	2	1	50,0%	2	2	100,0%	0	0	-
LA MA BK	10	8	80,0%	6	3	50,0%	11	4	36,4%
Summe Lehreinheit Lehrt	189	103	54,5%	213	121	56,8%	248	123	49,6%
Summe Fakultät	1.937	1.439	74,3%	2.039	1.509	74,0%	2.277	1.637	71,9%

Betrachtet man nun die Abschlussquoten Studierender Im Berichtszeitraum (Tab. 11), so deuten sich folgende Trends an, die jedoch genauer zu prüfen wären:

- Insgesamt ist der Anteil der Absolventinnen in allen Lehreinheiten etwas höher als unter Studierenden. Frauen scheinen ihr Studium also häufiger abzuschließen. Zugleich könnten sich hierin andere Anteile weiblicher Studierender bei Studienbeginn aus Vorjahren dokumentieren.
- Im Sport steigt der Anteil weiblicher Studierender, die ihr Studium abschließen über den Berichtszeitraum an.

Tab.12 Stipendien

	2023			2020		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Stipendien Gesamt	19	16	84,2%	20	15	75,0%
Finanzierung UDE- Mittel*	12	10	83,3%	2	0	0,0%
Finanzierung externe Mittel**	7	6	85,7%	18	15	83,3%

*nach Studienjahr (SoSe + darauffolgende WiSe)

**Hinweis: Stipendiaten von externen Mitteln werden nur vom Auslandsamt erfasst, es gibt für inländische Studierende keine entspr. Erfassung

Auf unsicherer Datenbasis steht die Ermittlung von Stipendien (Tab. 12), da inländische Stipendien jenseits der Vergabe über Mittel der UDE nicht erfasst werden. Bei den hier erfassten Stipendien sind Frauen überrepräsentiert.

2.5 Wissenschaftliche Qualifizierung

Wie verhält sich die Gleichstellungsquote nun im Bereich der wissenschaftlichen Qualifizierung bei Promotionen und Habilitationen?

Tab.13 Abgeschlossene Promotionen

Lehreinheiten	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Erziehungswissenschaft	4	3	75,0%	13	8	61,5%	9	3	33,3%
Lehreinheit Psychologie	5	4	80,0%	3	2	66,7%	5	4	80,0%
Lehreinheit Sozialwissenschaft	1	1	100,0%	1	1	100,0%	4	2	50,0%
Lehreinheit Sport u. Bewegungswissenschaft	0	0	-	1	0	0,0%	1	1	100,0%
Summe Fakultät	10	8	80,0%	18	11	61,1%	19	10	52,6%

Fallzahlen zu Promotionen (Tab. 13) sind insgesamt niedrig, Anteile von Männern und Frauen unterliegen deshalb deutlichen Schwankungen. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen allerdings von 53% auf 80% angestiegen. Besonders hoch war der Anteil von Frauen unter den Promovend*innen zuletzt in allen Lehreinheiten, konstant hoch ist er im Berichtszeitraum in der Psychologie.

Tab.14 Habilitationen

2023		2022		2021		2020		2019	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	1	0	1	0	0	0	0	0	2

Fallzahlen zu Habilitationen (Tab. 14) sind extrem niedrig. Dennoch fällt auf, dass sich im Berichtszeitraum seit 2019 nur Männer an der Fakultät habilitiert haben und keine einzige Frau.

Tab.15 Post-Doc-Stellen

Tarifgruppe		2023			2020**		
		Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
E 14	Vollzeit	1	1	50,0%	0	6	0,0%
	Teilzeit	1	0	100,0%	0	0	-
E13	Vollzeit	7	1	87,5%	14	8	63,6%
	Teilzeit	11	4	73,3%	13	4	76,5%

**Gleichstellungsbericht 2020

Daten zu PostDoc-Stellen an der Fakultät werden nicht erfasst, die in Tab. 15 dargestellten Zahlen basieren deshalb auf Selbstauskünften aus Arbeitsgruppen. Demnach deuten sich massive Verschiebungen zugunsten der Gleichstellung im Berichtszeitraum an. Waren 2020 noch ausschließlich sechs Männer in Vollzeit in der Entgeltgruppe E14 beschäftigt, ist diese Zahl bis zum aktuellen Berichtsjahr 2023 von sechs auf zwei Stellen zurückgegangen, bei ausgeglichenem Geschlechterverhältnis. Bei den E13 Stellen sind Frauen überrepräsentiert, ebenso bei Teilzeitstellen insgesamt.

2.6 Gremienbeteiligung

Die Beteiligung an Gremien (Tab. 16) ist an der Fakultät insgesamt ausgewogen. In Berufungskommissionen wird aktiv auf Geschlechterparität geachtet, der Fakultätsrat ist paritätisch besetzt, ebenso die Prüfungsausschüsse sowie der Promotionsausschuss. Damit bleibt der Frauenanteil in Gremien leicht unter dem an der Fakultät. Auf der Ebene der Universitätsgremien, wie Senat und Senatskommissionen, wird die Fakultät fast ausschließlich durch Frauen repräsentiert. Auch die Dekanin ist eine Frau.

Tab.16 Gremienbeteiligung

Gremien	Ist-Stand aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	Frauen in %
Fakultätsrat	8	7	53,3%
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	0	0	-
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	1	0	100,0%
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	1	0	100,0%
Kommission für Diversity Management	2	0	100,0%
Gleichstellungskommission	1	0	100,0%
IKM-Vorstand	0	1	0,0%
ZLB-Vorstand	1	1	50%
Senat	1	0	100,0%
Promotionsausschuss	2	2	50,0%
Qualitätsverbesserungskommission	3	4	42,9%
Prüfungsausschuss	21	18	53,8%
Prüfungsausschuss mit Vertretungen	24	20	54,5%

Quelle: <https://www.uni-due.de/de/organisation/gremien.php>

Quelle: <https://www.uni-due.de/biwi/dekanat/gremien.php>

2.7 Geschlecht als Thema in der Lehre

Auf der Ebene der Thematisierung von Geschlecht in der Lehre konnten im Berichtszeitraum die beiden Professuren mit einer auf Geschlecht bezogenen Denomination besetzt werden. Seit 10/2022 hat Prof. Dr. Friederike Schmidt die Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung der Genderperspektive am Institut für Berufs- und Weiterbildung inne, Prof. Dr. Patricia Stošić besetzt seit 4/2021 die Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt migrations- und geschlechtsbezogene Bildungsprozesse am Institut für Erziehungswissenschaft. Beide Professorinnen sind auch im Essener Kolleg für Frauen- und Geschlechterforschung sowie im Netzwerk für Geschlechterforschung des Landes NRW aktiv und bieten Lehre zu geschlechtsbezogenen Fragen an. Die Kolleginnen lehren in den Studiengängen der Erziehungswissenschaft, der Sozialen Arbeit und des Lehramts, sind jedoch aufgrund des Zuschnitts ihrer Professuren zugleich in Lehrverantwortung für breite Lehrbereiche.

Ob Geschlecht in diesem Zeitraum als Thema bildungswissenschaftlicher Lehrveranstaltungen an Bedeutung gewonnen hat, kann mit einer Stichwortsuche nach ausgewählten Begriffen nicht ohne weiteres geklärt werden. Hierfür sollten ausführlichere Dokumentationen im Lehrangebot über einen längeren Zeitraum erfolgen.

2.8 Fazit

Die Fakultät für Bildungswissenschaften erfüllt in fast allen untersuchten Bereichen die inneruniversitär vereinbarte Gleichstellungsquote von 50% und übersteigt diese in vielen Bereichen deutlich. In den Fächern Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziale Arbeit sowie auch im Lehramt studieren überwiegend weibliche Studierende. Diese machen auch die Mehrheit der Mitarbeitenden in Wissenschaft, Technik und Verwaltung aus.

Viele Gleichstellungsziele sind für die Fakultät als Ganzes betrachtet erreicht und es zeigen sich weiter positive Tendenzen, etwa im weiteren Anstieg des Anteils von Professorinnen oder im Anstieg der Frauenquote unter Absolvent*innen im Sport.

Gemessen an den unten aufgeführten Zielen aus dem Gleichstellungsplan 2020 konnte im Berichtszeitraum in Gleichstellungsfragen einiges erreicht werden:

1. *Ziel: Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen*

Eine Homepage wurde durch das Dekanat eingerichtet und wird regelmäßig aktualisiert. Seit 2022 realisieren die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen Gleichstellungstag zu wechselnden Themen rund um den 8. März. Auch in Vortragsreihen werden geschlechtsbezogene Themen einbezogen.

2. *Ziel: Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren*

Gleichstellungsbeauftragte werden in die Terminplanung eingebunden und zu allen Sitzungen geladen.

3. *Ziel: Prüfung der Möglichkeit von Dokumentationen der Meldungen sexualisierter Gewalt an der Fakultät*

Ein Verfahren zur anonymisierten Dokumentation von Meldungen und darauffolgenden Prozessen wurde gemeinsam von Gleichstellungsbeauftragten und Dekanin entwickelt. Die Dokumentation erfolgt zugangsgeschützt im Dekanat.

4. *Sensibilisierung der Lehrenden für Themen sexualisierter Gewalt*

Ansprechpersonen werden an prominenter Stelle auf der Homepage benannt, Hinweise zum Verhalten nach Sexismuserfahrungen wurden erarbeitet und sind veröffentlicht.

Die Fakultät unterstützt Belange der Gleichstellung in hohem Maße. Sie finanziert eine studentische Mitarbeiter*innenstelle für das Gleichstellungsteam, die es erleichtert, Recherchen und Veranstaltungen zu realisieren. Das Dekanat übernimmt für die Gleichstellung Aufgaben, wie die Erstellung und Pflege der Website sowie die Dokumentation gleichstellungsrelevanter Fälle. Auch Veranstaltungen des Gleichstellungsteams werden von der Fakultät konzeptionell wie finanziell unterstützt.

Zugleich scheinen aber in den Analysen zur aktuellen Ist-Situation an verschiedenen Stellen weiter strukturelle Benachteiligungen für Frauen auf:

- am Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft mit deutlich niedrigeren Frauenanteilen auf der Ebene der Hochschullehrer
- im Absinken der Frauenquote in ökonomisch besser gestellten Positionen (Vollzeitarbeit, Höherstufungen)
- Frauen arbeiten an der Fakultät deutlich häufiger auf Teilzeitstellen

- Im Lehramt bestehen die bekannten geschlechtsbezogenen Verteilungsdifferenzen auf unterschiedliche Lehrämter
- mit steigender Qualifizierung sinkt der Anteil der Frauen, etwa vom Studium in die Promotion, von der Promotion zur Habilitation.

Diese Benachteiligungen zeigen sich auch an anderen Hochschulen des Landes NRW (Gender Report 2022). Im Anschluss an die Beobachtungen über die Lage der Gleichstellung an der Fakultät werden im Weiteren Ziele und Maßnahmen vorgeschlagen.

3. Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2024-2026: Ziele und Maßnahmen

Die folgenden Maßnahmen und Ziele werden von der Fakultät vor dem Hintergrund eigener Analysen und Entwicklungsperspektiven vorgeschlagen:

3.1 Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät verpflichtet sich weiterhin zur Realisierung einer Gleichstellungsquote von 50% in allen Bereichen. Erreichte Frauenquoten sollen beibehalten und Quoten unter 50% durch geeignete Maßnahmen ausgeglichen werden. Institutsbezogene Analysen erscheinen hier sinnvoll. Hochschullehrende sollten über Möglichkeiten der Höhergruppierung informiert werden, um eine leistungsbezogene Bezahlung gezielt auch weiblichen PostDocs zu ermöglichen. Weiterführende Betrachtungen könnten sich auf gender publication gap und gender pay gap beziehen, setzen aber eine weitgehende Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder sowie eine weitreichende Zustimmung zu entsprechenden Maßnahmen voraus. Die Entwicklung eines Konzepts zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des akademischen Mittelbaus wird aus Gleichstellungsperspektive unterstützt; Gleichstellungsthemen sollten darin besondere Berücksichtigung finden.

Insbesondere am Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften sollen weitere Anstrengungen unternommen werden um Frauen in wissenschaftlichen Karrieren zu fördern. Dazu könnten etwa gezielte Angebote zur Promotion und/oder Habilitation für interessierte Frauen gehören, ebenso wie die Einwerbung von Stellen für die Qualifizierung, etwa Juniorprofessuren.

3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung stellt sich die fehlende Repräsentation dieser Gruppe als große Barriere dar. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten versuchen dem mit regelmäßigen Treffen für diese Statusgruppe zu begegnen und bemüht sich weiter darum, dass eine Person aus dieser Gruppe in der Gleichstellung mitwirkt.

Auch hier scheint eine strukturelle Benachteiligung in unterschiedlichen Eingruppierungen von Frauen und Männern zu liegen. Den im Bericht angedeuteten Befunden, wonach männliche MTV besser dotiert werden als weibliche, wäre auf Fakultätsebene noch einmal gesondert nachzugehen.

3.3 Studienerfolg

Weibliche Studierende machen einen sehr großen Anteil aller Studierenden an der Fakultät aus (68%) und scheinen hier große Studienerfolge zu erzielen (Frauenanteil unter Absolvent*innen 75%). Allein in einigen Lehramtsstudiengängen und im Lehramt für das Fach

Sport ist der Anteil der Frauen deutlich niedriger. Hier wäre anzustreben, das Fach für Frauen attraktiver zu machen. Bausteine und Maßnahmen hierfür sind im Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften zu entwickeln. Auch im Bereich der Lehrämter für BK und Gymnasium/Gesamtschule liegen die Anteile weiblicher Studierender teils deutlich niedriger, aber dennoch über der Gleichstellungsquote von 50%.

Im Bereich des Sports besteht aktuell eine Initiative der Fachschaft, ein Schutzkonzept für die Sportcampi zu entwickeln, um die Risiken sexueller Diskriminierung und Belästigung dort zu minimieren. Das Team der dezentralen Gleichstellung der Fakultät unterstützt diesen Prozess. Bereits realisiert wurde eine Posterkampagne gegen Sexismus im Sport ebenfalls durch die Fachschaft.

3.4 Frauenanteil bei wissenschaftlichen Qualifizierungen

Um der derzeit auch an unserer Fakultät noch wirksamen ‚gläsernen Decke‘ in der akademischen Karriere entgegenzuwirken, sollten Frauen in Qualifikationsphasen weiter unterstützt und Barrieren in der wissenschaftlichen Laufbahn reduziert werden. Noch immer zeigt sich ein abnehmender Frauenanteil entlang von Qualifizierungs- und Besoldungsstufen. Dies zeigt sich sowohl bei wissenschaftlichen Qualifikationen (74% bei Studienabschlüssen, 80% bei Promotionen, 0% Habilitationen*) als auch bei Besoldungsstufen (E12-e13 70%, E14 42%, A13-16: 28%; 63% W2-Professuren, 50% W3-Professuren) oder entlang von Befristungen und Stellenumfängen. Insbesondere könnten etwa fachbezogene Analysen zum gender publication gap auf Grundlage der App der UB erfolgen. Spezifische Informationsveranstaltungen, Fortbildungen, Coachings bzw. Freiräume für weibliche Post-Docs könnten dazu beitragen, bleibende Benachteiligungen in wissenschaftlichen Karriereverläufen zu reduzieren um Gleichstellung auch zu einer erfahrbaren Realität für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zu machen. Dazu gehören auch Räume des Empowerments und des Erfahrungsaustauschs unter Frauen sowie Sensibilisierungen für Führungskräfte. Wissenschaftliche Vorträge zum Thema, aber auch regelmäßige Berichte in Gremien der Fakultät könnten hier zu Klärungen beitragen.

Trotz der geringen Aussagekraft der Daten stimmt der Befund nachdenklich, dass bereits länger keine Frau an der Fakultät mehr habilitiert hat. Da inzwischen alternative Karrierewege neben der Habilitation bestehen, wäre zu prüfen ob mit der geringen Quote von Habilitand*innen Exklusionseffekte für Frauen aus dem Wissenschaftssystem einhergehen. Eine solche Analyse könnte auf etwa Grundlage einer Befragung von Alumni basieren.

* sehr geringe Datenbasis

3.5 Vereinbarkeitsfragen

Die UDE verfügt über unterschiedliche Maßnahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Sorgetätigkeiten. Dazu gehören sowohl einrichtungsbezogene Möglichkeiten der Kindertagesbetreuung, der Ferienbetreuung wie auch Unterstützungssysteme bei akutem Betreuungsbedarf, etwa auf Tagungen (Feuerwehrtopf).

Auf Fakultätsebene konnte für einen Kongress im Sport 2024 Mittel für Kinderbetreuungen während der Kongresszeit innerhalb der UDE eingeworben werden.

Studierende mit Sorgeverantwortung werden an der Fakultät in einigen Studiengängen punktuell privilegiert, z.B. durch früheren Zugang zur Einschreibung in Kurse sowie in Prüfungssystemen. Diese Prinzipien haben sich bewährt und könnten bei Bedarf auf weitere Studiengänge und Lehreinheiten übertragen werden. Entgegen der Verantwortungsdelegation auf die betroffenen Studierenden, die dann der Einsicht und Bereitschaft einzelner Lehrenden

unterliegen, könnten allgemeine Handreichungen und Regelungen systematisch die Kompensation sorgebedingter Nachteile im Studium unterstützen. Lehrende sind aufgefordert, Studierende mit Sorgetätigkeiten das Studium auch durch eine flexible Studiengestaltung zu ermöglichen.

Prüfungszeiträume werden an der Fakultät möglichst außerhalb von Ferienzeiten realisiert.

3.6 Geschlecht als Gegenstand von Forschung und Lehre

Die Auseinandersetzung mit Gleichstellungsbelangen in der Lehre sollte im Studium von bildungswissenschaftlichen Studiengängen systematisch ermöglicht werden. Vor diesem Hintergrund schlägt der Gleichstellungsplan vor, hierzu eine gesonderte Recherche zu realisieren, etwa über eine gezielte Abfrage bei Lehrenden. Auf dieser Grundlage könnten curriculare Felder herausgestellt bzw. gezielt Lehrveranstaltungen zum Themenfeld eingeworben werden.

Studien zur Bedeutung der Kategorie Geschlecht für soziale und bildungsbezogene Teilhabe bzw. zur Herstellung von Geschlecht in sozialen Zusammenhängen werden an der Fakultät in verschiedenen Disziplinen und Arbeitsgruppen realisiert. Bei zwei im Berichtszeitraum neu besetzten erziehungswissenschaftlichen Professuren ist das Feld der Geschlechterforschung Teil der Denomination. Insgesamt neun Wissenschaftler*innen der Fakultät für Bildungsforschung engagieren sich im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung.

Die im letzten Gleichstellungsplan angekündigten Übersichten über geschlechterbezogene Lehrveranstaltungen einerseits sowie Forschungs- und Dissertationsprojekte andererseits steht noch aus.

3.7 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Im Berichtszeitraum wurden nur wenige Fälle sexueller Diskriminierung und Gewalt an der Fakultät gemeldet. Bei gemeldeten Fällen fanden teils mehrere Gespräche mit betroffenen und beteiligten Akteur*innen statt. Meldungen werden an der Fakultät anonym dokumentiert.

Im Berichtszeitraum wurde vom letzten Gleichstellungsteam ein [Leitfaden der Fakultät: "Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium"](#) erarbeitet, in den Gremien besprochen und am 16.2.2022 auf der Homepage des Gleichstellungsteams publiziert. Der Leitfaden erläutert rechtliche Grundlagen, stellt Formen der Gewalt und Belästigung verständlich dar und benennt Handlungsoptionen und Ansprechpartner*innen.

Für die Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden soll der Gleichstellungstag 2024 das Thema Sexismus in Studium und Lehre aufgreifen. In unterschiedlichen Workshopformaten und einer Vorstellung zentraler Ansprechpartner*innen auf Universitätsebene und im lokalen Raum soll über Sexismus als soziale Ordnung und Formen ihrer Überwindung diskutiert werden.

Am Institut für Erziehungswissenschaft ging von einer Gruppe von Studentinnen eine Initiative für die Entwicklung von Räumen des Empowerments aus. Eine der Studentinnen arbeitet inzwischen als studentische Mitarbeiterin des dezentralen Gleichstellungsteams. Die inhaltlichen Überlegungen der Gruppe haben den Anstoß für den zum Thema Sexismus(erfahrungen) in Studium und Lehre geplanten Gleichstellungstag der Fakultät gegeben.

Am Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften besteht auf Anregung der Fachschaft Sport eine Initiative zur Erstellung eines Schutzkonzepts für die Sportcampi der Universität. Hierfür soll u. a. ein Schulungsangebot mit externen Expert*innen stattfinden sowie ein Workshop auf dem nächsten Gleichstellungstag der Fakultät.

3.8 Gleichstellung in der Gremienarbeit

Durch die erreichte quantitative Gleichstellung an der Fakultät in vielen Statusgruppen und Bereichen sind Gremien mehrheitlich mind. paritätisch besetzt. Dekanat, Fakultätsrat und Gleichstellung prüfen die Zusammensetzung von Gremien in Wahlverfahren.

3.9 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten

Das aktuelle Gleichstellungsteam der Fakultät ist seit Frühjahr 2022 im Amt und besteht aus drei Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen (2 Prä- und 1 Postdoc) sowie einer Hochschullehrerin. Dieses Team löste die zuvor für zwei Wahlperioden aktive Gruppe ab. Aktuell vertreten die Mitglieder des dezentralen Gleichstellungsteams zwei der vier Institute der Fakultät und zwei Statusgruppen. Aktuell sind keine Studierenden und Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung im Gleichstellungsteam aktiv. Das Engagement der Studierenden wird durch Vergabe einer studentische Mitarbeiterinnenstelle an eine interessierte Studentin vom Dekanat der Fakultät für Bildungswissenschaften im Umfang von 6h/Woche unterstützt. Frauen aus der Gruppe der MTV werden vom Gleichstellungsteam über regelmäßige Besprechungen eingebunden.

Das Gleichstellungsteam realisiert regelmäßige Treffen und Absprachen mit der Dekanin und ist eingeladen, im Fakultätsrat zu gleichstellungsbezogenen Themen zu sprechen und TOPs einzubringen.

Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit liegen derzeit in:

- der Mitarbeit in Berufungskommissionen,
- der Auseinandersetzung mit Barrieren für Frauen in der wissenschaftlichen Karriere (u. a. gender publication gap),
- der Beratung von Frauen, die von sexueller Gewalt oder Diskriminierung betroffen sind,
- der Durchführung des Gleichstellungstags der Fakultät für Bildungswissenschaften,
- der Einführung von gleichstellungsbezogenen Themen in Ringvorlesungen und Programmen
- der Unterstützung der Entwicklung eines Schutzkonzepts im Sport und
- der Unterstützung bei gleichstellungsbezogenen Fragen.

Neben diesen Tätigkeiten sind weiterhin geplant:

- die Dokumentation von geschlechtsbezogenen Studien und Lehrveranstaltungen,
- die Befragung von weiblichen Promovierenden und Post-Docs zu erlebten Hürden in der wissenschaftlichen Karriere und gewünschten Unterstützungsbedarfen
- die weitere Arbeit an der Sensibilisierung der Mitglieder der Fakultät zu gleichstellungsbezogenen Themen und
- die Vernetzung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team.

4. Erfolgskontrolle und Berichtsführung

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans 2027 wird eine Bilanz über das Erreichen der hier formulierten Ziele vorgelegt. Der Gleichstellungsplan 2028-2031 wird sich an diesem Bericht orientieren.

Innerhalb der Fakultät für Bildungswissenschaften wird nach Ablauf von 1,5 Jahren der Gleichstellungskommission ein Zwischenbericht über die aktuellen Aktivitäten des dezentralen Gleichstellungsteams sowie das Erreichen der hier festgelegten Ziele vorgelegt.

5. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt nach Zustimmung durch den Fakultätsrat und die Gleichstellungskommission der Universität Duisburg-Essen mit Beschluss des Senats vom 03.05.2024 zum 02.07.2024 in Kraft. Er gilt für drei Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.