



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

FAKULTÄT FÜR
GESELLSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Die Dekanin

Gleichstellungsplan der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften (2024-2027)

gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999

in der Fassung vom 24.10.2023

Inhalt

1.	Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021-2024	4
1.1.	Beschäftigte der Fakultät	5
1.1.1.	Professuren.....	6
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal.....	9
1.1.3.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	12
1.1.4.	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	13
1.1.5.	Auszubildende	14
1.2.	Studium	15
1.2.1.	Studienanfänger*innen.....	16
1.2.2.	Studierende.....	17
1.2.3.	Absolvent*innen	19
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	20
1.3.1.	Promotionen.....	20
1.3.2.	Stipendien	21
1.3.3.	Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase.....	21
1.4.	Gremienbeteiligung	22
1.5.	Fazit	22
2.	Fortschreibung für die Jahre 2024-2027 und Ziele.....	25
2.1.	Wissenschaftliches Personal	26
2.2.	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	28
2.3.	Studienerfolg	29
2.4.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	29
2.5.	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	31
2.6.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	32
2.7.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	33
2.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	33
2.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	33
3.	Erfolgskontrolle und Bericht	35
4.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	35

I. Präambel

Die Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den aktualisierten Gleichstellungsplan vor. Er ist eine Fortschreibung der Frauenförderpläne bzw. Gleichstellungspläne der Gesellschaftswissenschaften seit dem Jahr 2004.

Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf die Fakultät und ihre Institute, das Institut für Politikwissenschaft (IfP), das Institut für Soziologie (IfS), das Institut für Sozioökonomie (IfSO), das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) sowie das Institut 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 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 Gleichstellungsplans 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 Gleichstellungsplan auf die angestrebte Erzielung der Gleichstellung von Frauen beziehen, gelten nur bei gleichwertiger Qualifikation.

1. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021-2024

Im Gleichstellungsplan für die Jahre 2021-2024 wurden vier übergeordnete Ziele formuliert:

- Der Anteil von Frauen an allen besetzten Professuren sollte nach Möglichkeit weiter erhöht werden. Mit einer Ausgangsquote von 43% (Stand 20.10.2020) wurde aber bereits im vergangenen Bericht auf ein nur geringes Entwicklungspotenzial verwiesen, da planmäßig bis 2023 keine Neubesetzung vorzunehmen war. Die Fakultät sah hier als realistisches Ziel eine Verstetigung der Quote für den Zeitraum bis 2024 an.
- Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Der Frauenanteil lag hier zum 20.10.2020 bei 53%, die Verstetigung der Förderung wurde im Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und dem Personal- und Dauerstellenkonzept berücksichtigt und explizit auf den Gleichstellungsplan verwiesen.
- Die Fakultät hat die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern können. Sie wollte die MTV-Beschäftigten weiterhin zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen motivieren und zudem breit die berufliche Weiterentwicklung unterstützen.
- Der Anteil der Frauen an den Studierenden sollte sich nach Möglichkeit auch fachspezifisch auf einem ausgeglichenen Niveau bewegen. Insbesondere wurde angestrebt, die Ursachen für die beschriebenen Ungleichgewichte in den einzelnen Studiengängen zu eruieren, um die fachbezogene Ungleichheit zwischen den Bachelorstudiengängen der Fakultät auflösen zu können.

Die zugrundeliegenden Daten beziehen sich auf die Jahre 2020 bis Dezember 2023. Der Stichtag der Daten, die mit dem Informationssystem HISinOne bezogen wurden, beläuft sich jeweils auf den 31.12. für die Jahre 2020-2023; abweichend hierzu wurden insbesondere mit Blick auf Informationen zum Personal der Fakultät eigene Datensätze herangezogen. (Stichtag 31.12.2023).

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Ein erster tabellarischer Überblick soll die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät seit dem vorherigen Gleichstellungsplan wiedergeben. Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur der Fakultät liegen für die Jahre 2021-2023 folgende Daten (Voll- und Teilzeitstellen) vor:

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	14	17	45	14	19	43
Lehrstuhlvertretungen	2	0	100	4	2	67
Juniorprofessuren (W1)				1	1	50
Wissenschaftlicher Mittelbau	94	77	55	94	85	53
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	32	6	84	38	3	92

Der Anteil weiblicher Professuren in Prozent konnte im Vergleich zu 2020 von 43% um zwei Prozentpunkte auf 45% erhöht werden. Der Anteil an den Lehrstuhlvertretungen wurde um ca. 33 Prozentpunkte (von 67% auf 100%) deutlich gesteigert.

Die Fakultät erkennt an, dass weiterhin Anstrengungen zur Förderung von Frauen bei der Berufung von Professuren erforderlich sind, um eine paritätische Besetzung der Stellen zu erreichen, sieht bei der aktuellen Lage für Neubesetzungen aber nur wenig Spielraum.

Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau bewegt sich seit Jahren auf hohem Niveau – eine annähernd ausgeglichene Verteilung der Beschäftigten liegt hier bereits seit langem vor. Trotz dieser Ausgangslage hat sich die Situation im Berichtszeitraum noch einmal positiv verändert: So stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Beschäftigungsgruppe um weitere zwei Prozentpunkte auf nun 55% an.

Die Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist stark mit Frauen besetzt, hier konnte der Frauenanteil mit 85% auf einem hohen Niveau gehalten werden.

Insgesamt betrachtet ergibt sich ein äußerst positives Bild im Blick auf die Anteile weiblicher Beschäftigter der Fakultät. Das hohe Niveau konnte im Berichtszeitraum – trotz geringer Handlungsspielräume – gehalten bzw. sogar noch gesteigert werden.

1.1.1. Professuren

In Deutschland sind ca. 28% aller Professuren mit Frauen besetzt. Doch obwohl sich laut Statistischem Bundesamt¹ dieser Anteil sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht, setzt sich die Entwicklung mittlerweile nur langsam fort (2012: 20%, 2015: 23%). Darüber hinaus schwankt der Anteil der Professorinnen zwischen den einzelnen Fächer- und Besoldungsgruppen. In der Vergleichsgruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften lag der Frauenanteil bei den Professuren im Jahr 2022 bei 34%, in den Ingenieurwissenschaften bei 16%.

Aktuell (Stichtag 31.12.2023) verfügt die Fakultät für Gesellschaftswissenschaften über 33 Professuren, von denen 31 besetzt sind, hinzu kommen zwei Lehrstuhlvertretungen. Der Frauenanteil bei den besetzten Stellen liegt zurzeit bei insgesamt 45% (14 Professorinnen) Dieser Anteil liegt über der für die Fakultät festgelegten Gleichstellungsquote für den Zeitraum 2020-2023 von 40%. Im Bezug zur Vergleichsgruppe in Deutschland (34%) sticht die Fakultät klar mit ihrer positiven Entwicklung hervor.

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	9	6	60	9	5	64
C3/W2	5	11	31	3	13	18
W1				2	1	66
C2				0	0	0
Fachvertretungen	2	0	100	2	0	100

Auch im Vergleich mit den Daten des Landes NRW² (Stichtag 01.12. 2022) stellt sich der Frauenanteil der Professuren an der Fakultät weiterhin positiv dar. So lag der Durchschnitt des Anteils der mit Frauen besetzten Professuren in NRW 2021 über alle Hochschulen und innerhalb der relevanten Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in den zu vergleichenden Lehr- und Forschungsbereichen Sozialwissenschaften und Politikwissenschaft bei 41%, also ebenfalls unter den 45% der Fakultät.

Betrachtet man die geschlechtsspezifische Differenzierung der Besoldungs- und Vergütungsgruppen der Professuren zeigt sich für den Berichtszeitraum wiederum eine positive Entwicklung des Frauenanteils im Rahmen der Stellenqualitäten:

¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html [Zugriff: 18.01.2024].

² <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1705656361934&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=21341-05i&auswahltext=&nummer=7&variable=7&name=BILHS7&werteabruf=Werteabruf#abreadcrumb> [Zugriff 19.01.2024]

So wurde der Frauenanteil im Bereich der C4/W3-Professuren verstetigt. Bereits 2016 lag der Anteil erstmalig seit Aufzeichnung der Frauenförderpläne der Fakultät über dem Anteil männlicher Professuren in diesem Bereich (57%, acht Professorinnen gegenüber sechs Professoren). Im aktuellen Berichtszeitraum sank der Anteil zwar geringfügig von 64% im Jahr 2020 um vier Prozentpunkte auf 60% (neun Professorinnen gegenüber fünf Professoren), bleibt aber weiterhin auf einem hohen Niveau. Der Frauenanteil bei den C3/W2- Professuren ist im Gegensatz zum Trend der Vorjahre wieder gestiegen. Derzeit beläuft sich der Anteil von Professorinnen an C3/W2-Stellen auf 31% (gegenüber 18% im Jahre 2020). Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren aber deutlich unter dem der Gruppe der C4/W3-Professuren.

Tab: Professuren nach Instituten, Stand 31.12.2023

Besoldungsgruppe	Politikwissenschaft						Soziologie					
	Frauen		Männer		w in %		Frauen		Männer		w in %	
	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020
C4/W3	2	2	4	3	33	40	7	7	2	2	77	77
C3/W2	3	2	6	7	33	22	1	1	2	2	33	33
W1	0	1	0	0	0	100	0	0	0	1	0	0
Ges.	5	5	10	10	33	33	8	8	4	5	67	62
Besoldungsgruppe	Sozioökonomie						Fak. GesWi ges.					
	Frauen		Männer		w in %		Frauen		Männer		w in %	
	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020
C4/W3	0	0	0	0	0	0	9	9	6	5	60	64
C3/W2	1	0	3	4	25	0	5	3	11	13	31	18
W1	0	1	0	0	0	100	0	2	0	1	0	66
Ges.	1	1	3	4	25	20	14	14	17	19	45	43

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass im Berichtszeitraum kaum Neubesetzungen vorgenommen werden konnten. Die Optionen durch Neubesetzungen sind auch in Zukunft sehr begrenzt, da fast alle freiwerdenden Professuren bereits zur Verstetigung anderer Professuren verplant sind. Die Fakultät verpflichtet sich auch zukünftig, besonders Frauen zur Bewerbung um die ausgeschriebenen Stellen aufzufordern und sie bei entsprechenden Qua-

lifikationen in den anstehenden Berufungsverfahren besonders zu berücksichtigen. Selbstverständlich hat die Fakultät – im Rahmen der rechtlichen Vorgaben – ein sehr hohes Interesse, die Neubesetzung von Stellen zu einer weiteren Verbesserung der Quote zu nutzen.

Betrachtet man die Binnenverteilung der Professuren nach Instituten der Fakultät, so ergibt sich folgendes Bild: Bei der fachlichen Zuordnung zeigt sich weiterhin ein bestehendes Ungleichgewicht der Frauenanteile. Zwar blieb die Anzahl der Professorinnen am Institut für Politikwissenschaft konstant, die Stellenqualität einer Frau konnte aber von W1 auf W2 gesteigert werden, gleiches gilt für die Sozioökonomie. Durch den Wegfall von zwei vorher männlich besetzten Professuren verbesserte sich die Quote insgesamt betrachtet auf 45% Frauenanteil an allen Professuren. Die von der Fakultät geforderte Gleichstellungsquote von 40% konnte demnach mehr als erfüllt werden.

Neuberufungen

Seit 2020 erfolgte an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften die Neuberufung von drei Frauen auf Professuren, hiervon war eine Stelle vorher bereits weiblich besetzt.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Für den Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus liegen folgende Daten zur Beschäftigungsstruktur vor: Hierbei werden in der ersten Tabelle nur die Vollzeitäquivalente ausgewiesen. In einem zweiten Schritt wird in der nachfolgenden Tabelle auf die Aufteilung auf Voll- und Teilzeitstellen eingegangen.

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

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	2023			2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	0	1,00	0	1,00	1,00	50
	A 9 – A16 hD	1,00	1,00	50	-	-	-
Beamt*innen, befristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	1,00	1,00	50	-	-	-
	A 9 – A16 hD	2,00	1,00	66	1,00	3,00	25
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E 15	4,00	2,00	66	3,00	2,00	60
	E 14	3,00	5,00	38	8,45	6,10	58
	E 13	11,15	14,50	44	7,68	8,81	47
Tarifbeschäftigte, befristet	E 15	-	-	-	0,80	0	100
	E 14	2	0	100	2,00	2,85	41
	E 13	49,13	38,18	56	49,62	45,20	52
Wissenschaftliche Hilfskräfte	(WHK, WHF)	24,43	22,35	52	32,99	25,47	56

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass sich die Entwicklung beim akademischen Mittelbau im Berichtszeitraum positiv darstellt. Der Gesamtanteil an weiblichen Beschäftigten im akademischen Mittelbau (ohne Wissenschaftliche Hilfskräfte) beläuft sich auf 53,5% und ist somit gegenüber 2020 weiter gestiegen (2020: 51,6%, 2016: 46,8%). Diese Entwicklung ist in einem Anstieg des Frauenanteils von fünf Prozentpunkten (von 52,2% auf 57,3%) bei den befristeten tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen im aktuellen Berichtszeitraum begründet, der Frauenanteil in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ist dagegen gesunken (2023: 45,8%, 2020: 54%). Im Bereich der verbeamteten Mitarbeiter*innen konnte der Frauenanteil auf 50% gesteigert werden, gegenüber 33,3% im vorherigen Erhebungszeitraum. Die Entwicklung in der Gruppe der Wiss. Hilfskräfte unterliegt fluktuationsbedingt erheblichen Schwankungen (2020: 56%, 2016: 72% Frauenanteil) und muss diesbezüglich mit Vorsicht betrachtet und interpretiert

werden. Der Vergleich zu den Landesdaten 2021 in den Sozialwissenschaften und der Politikwissenschaft (Frauenanteil 57,2%)³ zeigt wie in der Vergangenheit eine weitgehende Übereinstimmung der Entwicklung auf Fakultäts- und Landesebene. Die Anteilswerte auf beiden Ebenen verändern sich seit Jahren nur leicht und verbleiben auf einem hohen Niveau. Insgesamt liegt der Frauenanteil hier weiterhin im Durchschnitt des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte über alle Fächergruppen und Hochschulen hinweg (2021: 52%).

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

Bezeichnung	2023			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	12	20	38	10	6	63
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	14	9	56	4	5	44
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	26	24	52	20	33	39
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	42	24	64	63	42	48

Auch mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse nach Teilzeit- und Vollbeschäftigungen sowie nach befristeten bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen lassen sich die oben beschriebenen Entwicklungen konstatieren. Im Bereich der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse konnte die Fakultät die Anteile von weiblichen und männlichen Beschäftigten nach einer Annäherung 2020 (56%) nicht weiter verbessern, der Trend kehrte sich wieder zu Gunsten der männlichen Stelleninhaber um (Anteil der Frauen 2023: 47,3%). Mit Blick auf die unbefristeten Vollzeitbeschäftigten und unbefristeten Teilzeitbeschäftigten ist eine Verlagerung des Frauenanteils im Berichtszeitraum von Vollzeit zu Teilzeit zu erkennen. Bei den befristeten weiblichen Beschäftigten ist sowohl in Voll- wie auch in Teilzeit der Anteil an Frauen deutlich gestiegen (2023: 59%, 2020: 53%). Insgesamt strebt die Fakultät an, das Niveau weiblicher und männlicher Beschäftigter zukünftig wieder auszugleichen und dies auch mit Blick auf eine Erhöhung des Frauenanteils bei den unbefristeten Vollzeitbeschäftigten zu erreichen. Die Fakultät bemüht sich insgesamt, den hohen Frauenanteil konstant zu halten.

³ <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldbnrw/online?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1705656361934&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=21341-05i&auswahltext=&nummer=7&variable=7&name=BILHS7&werteabruf=Werteabruf#abreadcrumb> [Zugriff 19.01.2024]

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Zur Unterstützung der Lehre werden neben wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zusätzlich Lehrbeauftragte sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben eingesetzt.

Tab.: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

	2023			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit						
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	2	5	29	2	5	29
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit						
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit						

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben konstant geblieben. Hier ist zu beachten, dass inzwischen alle LfbA-Stellen an der Fakultät unbefristet besetzt sind, da diese Daueraufgaben in der Lehre erfüllen. Dementsprechend ergibt sich in diesem Bereich nur wenig Fluktuation.

Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	2023			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte (mit Vergütung)	8	14	36	8	15	35
Lehrbeauftragte (ohne Vergütung)	0	1	0	1	1	50

Die Situation bei den Lehrbeauftragten hat sich seit 2016 weiter positiv entwickelt. Insgesamt hat die Fakultät die Anzahl an Lehraufträgen, weiter reduziert, dies vor allem durch die Beschäftigung zusätzlichen Lehrpersonals und entsprechende Deputate aus QV-Mitteln (LfbA) .

Die Quote weiblicher Lehrbeauftragter liegt weiterhin trotz alledem stark unter dem Gesamtanteil weiblicher Beschäftigter im akademischen Mittelbau. 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.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

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

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

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

Bezeichnung	2023			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte (SHK)	26	28	48	23	25	48
Studentische Hilfskräfte (WHF)	40	42	49	50	29	63

Tab: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	40	42	49	50	29	63
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	0	3	0	4	2	67

Der Frauenanteil bei den SHK ist im Berichtszeitraum exakt konstant geblieben. Es sind insgesamt weniger weibliche, wie auch männliche SHK beschäftigt.

Im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte ist der Frauenanteil wie im letzten Berichtszeitraum weiter gesunken von 63% im Jahr 2020, auf 49% im Jahr 2023 (72% im Jahr 2016). Auffallend ist, dass der Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften (WHF) sich an den Wert der Studentischen Hilfskräften (SHK) mit 49% gegenüber knapp 48% deutlich angenähert hat. Insgesamt sind die Geschlechterverhältnisse im Bereich der Hilfskräfte also fast ausgeglichen. Aus Sicht der Fakultät können Hilfskraftstellen eine wichtige Motivierungsfunktion bei der Entscheidung für eine Berufswahl im Wissenschaftsbereich darstellen, vor diesem Hintergrund strebt die Fakultät bei der Vergabe dieser Stellen eine Gleichverteilung an, die insbesondere den Anteil weiblicher Studierender der entsprechenden Fächergruppen widerspiegeln sollte. Insgesamt ist eine umfassende Interpretation der Anteilswerte bei den Hilfskräften aufgrund starker Fluktuation nur bedingt möglich. Die Fakultät wird diese Entwicklung beobachten und sich bemühen eine Parität an dieser Stelle auch langfristig zu erreichen.

Fazit: Die Fakultät sieht sich in ihren Bemühungen und durchgeführten Maßnahmen zur Gleichstellung aller Beschäftigten innerhalb der Gruppe des wissenschaftlichen Personals positiv bestätigt. Dennoch werden kontinuierlich Handlungsspielräume zur Förderung und Gleichstellung von Frauen, aber auch von Personen in Lebenssituationen die besondere Herausforderungen mit sich bringen können (Krankheit/Pflege/Elternschaft, etc.) geprüft.

1.1.4. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Im Bereich der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist zunächst festzuhalten, dass die Fakultät über keine Beamt*innenstellen in diesem Bereich verfügt. Bei den Tarifbeschäftigten ist der Anteil der Frauen weiterhin sehr hoch. Der Anteil männlicher Mitarbeiter ist um fast zehn Prozentpunkte gestiegen (2023: 14,3%, 2020:5,1%).

Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		2023			2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15 (gD)	Vollzeit	2	1	50			
	Teilzeit				2	0	100
E 12 -13 (gD)	Vollzeit						
	Teilzeit						
E 11 (gD)	Vollzeit	2	0	100	2	0	100
	Teilzeit	1	0	100	2	0	100
E 10 (gD)	Vollzeit	0	2	0			
	Teilzeit						
E 9 (gD)	Vollzeit				2	0	100
	Teilzeit				1	0	100
E 9 (mD)	Vollzeit	4	0	100	6	2	75
	Teilzeit	6	0	100	2	0	100
E8	Vollzeit	8	0	100	7	0	100
	Teilzeit	7	2	78	11	0	100
E7	Vollzeit						
	Teilzeit						
E6	Vollzeit						
	Teilzeit				2	0	100
E5	Vollzeit						
E3 (eD)	Teilzeit						

Höhergruppierungen

Im aktuellen Berichtszeitraum konnten die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, die im IT Service der Fakultät tätig sind, höhergruppiert werden. Darüber hinaus hat die Fakultät bereits im vorletzten Berichtszeitraum eine fakultätsweite Höhergruppierungen der Sekretariatsstellen vorgenommen, so dass bereits im Jahr 2016 fast alle entsprechenden Stellen in die Entgeltgruppe EG 8 eingruppiert wurden. weitere Details zu dieser Umstrukturierung siehe Frauenförderplan 2016).

Tab.: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2021 bis 2023

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Von E 9 – E 10		2
Von E 11 – E 13	1	

Bei der Besetzung interner MTV-Stellen prüft die Fakultät kontinuierlich die Möglichkeit, eigene Mitarbeiter*innen, die bisher in Teilzeit arbeiten oder aufgrund einer Drittmittelfinanzierung nicht dauerhaft beschäftigt sind, mit diesen Aufgaben zu betrauen und so mehr Vollzeitbeschäftigungen zu erreichen. Gleichzeitig ermöglicht die Fakultät bei Bedarf und unter betrieblichen Gesichtspunkten ihren Beschäftigten, die Arbeitszeit auf Antrag und für überschaubare Zeiträume zu verringern. Zudem verweist die Fakultät auf die Möglichkeit zur Beantragung von Homeoffice, um bei Bedarf neben Arbeitszeit- auch Arbeitsplatzflexibilisierungen zu eröffnen. 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 Mitarbeiter*innen 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 Institutebene unter Beteiligung der Statusgruppe abgestimmt.

1.1.5. Auszubildende

Die Fakultät bildet seit dem Jahr 2009 kontinuierlich im Bereich des fakultätsinternen IT-Bereichs 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 in Vollzeit an der Fakultät übernommen. Eine weitere Auszubildende konnte ihre Ausbildung im Jahr 2016 mit Erfolg abschließen und wurde anschließend vom Zentrum für Informations- und Mediendienste der Universität übernommen. In der Folge hat der IT-Bereich der Fakultät Mitte 2016 einen weiteren Auszubildenden aufgenommen. Dieser wurde aufgrund

seiner herausragenden Leistung im Anschluss an seine Ausbildung von der Fakultät übernommen. Aktuell bildet die Fakultät einen Auszubildenden aus, die Ausbildung endet im Sommer 2025. Des Weiteren beteiligt sich die Fakultät an der Ausbildung von Kaufleuten für Büromanagement der Verwaltung, hier bietet die Fakultät den Auszubildenden Einblicke in die Fakultätsverwaltung.

Tab.: Auszubildende

Ausbildungsbereich	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
IT Service	1	0	0	1	0	0	1	0	0

1.2. Studium

Zum 31.12.2023 waren an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften insgesamt fast 3.000 Studierende eingeschrieben. Davon waren 1.557 Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von 52,5% (2020: 54,3%). Die Zahlen weiblicher Studierender an der Fakultät sind damit leicht rückläufig, die weiblichen Studierenden sind aber immer noch leicht überrepräsentiert, dies zudem stetig über den gesamten Berichtszeitraum.

Leider muss aus Sicht der Fakultät aber die Validität der Zahlen im HISinOne-BI stark angezweifelt werden. Die in der Statistik dargestellten Zahlen spiegeln sich nicht mit der Realität der Studierenden in der Fakultät. So ergibt die Abfrage in HISinOne-BI für die BA und MA Studiengänge Lehramt an Haupt-, Real- und Gesamtschule keine Studienanfänger*innen für 2022 und 2023. Bei einigen MA Studiengängen sind die Zahlen viel geringer als es die Erfahrung aus bspw. Seminaren zeigt. Dies ist für eine aussagekräftige Bewertung der Entwicklung der Frauenanteile an der Fakultät äußerst problematisch.

1.2.1. Studienanfänger*innen

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

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
BA-Plus GuT SOZ	9	7	77,8	9	8	88,9	9	6	66,7
BA MOAS	40	23	57,5	60	32	53,3	58	36	62,1
BA POL	179	63	35,2	135	44	32,6	301	132	43,9
BA SOZ	189	134	70,9	124	92	74,2	169	125	74,0
LA BA GyGe	25	10	40,0	32	21	65,6	37	16	43,2
LA BA HRSGe							29	17	58,6
LA MA GyGe	19	13	68,4	11	5	45,5	0	0	0
LA MA HRSGe				9	4	44,4	6	5	83,3
MA AOG	11	10	90,9						
MA BDS	22	16	72,2	39	27	69,2	26	15	57,7
MA CEAS	10	5	50,0	10	8	80,0	11	4	36,4
MA DevGov	14	11	78,6	14	10	71,4	13	9	69,2
MA IBEP	23	17	73,9	24	14	58,3	29	17	58,6
MA MIG	7	5	71,4	20	17	85,0	6	5	83,3
MA MEAS	5	2	40,0	4	2	50,0	6	4	66,7
MA PM PP öV	26	10	38,5	28	9	32,1	23	8	34,8
MA SOZ einj.	8	1	12,5	8	4	50,0	4	2	50,0
MA SOZ zweij.	14	11	78,6	27	18	75,0	27	19	70,4
Ma SOZ alt	8	7	87,5	14	8	57,1	12	7	58,3
MA SURVM	0	0	0	0	0	0	1	0	0
MA TuV	3	1	33,3	8	3	37,5	6	2	33,3
MA Sozioöko.	41	17	41,5	55	17	30,9	55	33	60,0
Summe Fakultät	653	363	55,6	631	343	54,4	828	462	55,8

Die Daten zu den Studienanfänger*innenzahlen bestätigen die oben skizzierten Entwicklungen, wobei Schwankungen zwischen den einzelnen Kohorten existieren, insbesondere im Be-

reich der Studiengänge mit geringen Fallzahlen. Der Frauenanteil bei den Studienanfänger*innen über alle Studiengänge hinweg liegt aber weiterhin konstant über 55% und spiegelt somit die Geschlechterverteilung über alle Studierende in der Fakultät wider.

Ebenso wie im früheren Berichtszeitraum zeichnet sich hier wieder ein deutlicher Unterschied zwischen dem BA Politikwissenschaft und dem BA Soziologie ab, der Frauenanteil im BA Soziologie liegt mit fast 71% wesentlich höher als der des BA Politikwissenschaft. In der Mehrzahl der Studiengänge der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften liegt der Frauenanteil aber über dem der männlichen Studierenden.

1.2.2. Studierende

Der Blick auf die Verteilung aller Studierender und nicht nur der Studienanfänger*innen zeigt ein ähnliches Bild. Wobei es hier nur fünf Studiengänge gibt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Ein Vergleich der einzelnen Studiengänge innerhalb der Fakultät zeigt jedoch auch deutliche geschlechterspezifische Differenzen.

Gemessen am durchschnittlichen Anteil von weiblichen Studierenden der Fakultät Gesellschaftswissenschaften sind weibliche Studierende in einigen politikwissenschaftlichen Studiengängen weiterhin unterrepräsentiert; dies bezieht sich vor allem auf den BA-Studiengang Politikwissenschaft (32% Frauenanteil). In den politikwissenschaftlichen MA-Studiengängen ist das Bild hingegen sehr uneinheitlich, so schwankt hier der Anteil zwischen 70% und 32%, auch hier ist die Differenz über die Jahre relativ stetig. Die Fakultät, insbesondere das Institut für Politikwissenschaft streben aber weiterhin an, z. B. durch eine attraktive Außendarstellung der Studieninhalte, vermehrt weibliche Studierende für den Bachelorstudiengang Politikwissenschaft zu gewinnen.

In den soziologischen Studiengängen der Fakultät bleibt der Anteil weiblicher Studierender für den gesamten Berichtszeitraum weiterhin konstant auf hohem Niveau, sowohl in den BA-Studiengängen (BA Soziologie 2023: 71,4), als auch innerhalb der MA-Studiengänge (MA Arbeit, Organisation und Gesellschaft 2023: 90,9%, MA Soziologie einj. 2023: 75,0% Frauenanteil).

In den ostasienwissenschaftlichen Studiengängen sind weibliche Studierenden ebenfalls deutlich überrepräsentiert, dies sowohl im BA- als auch in den MA-Studiengängen. Im BA-Studiengang Moderne Ostasienstudien ist der Frauenanteil in den letzten Jahren nochmals von ca. 58% im vorherigen Berichtszeitraum auf nun konstant über 60% gestiegen. In den MA-Studiengängen schwanken die Werte weiblicher Studierender der Ostasienwissenschaften zwar über die Jahre. So mussten im vorletzten Berichtszeitraum sinkende Frauenanteile bei

den MA-Studiengängen festgestellt werden, im letzten Berichtszeitraum sind die Anteile jedoch wieder gestiegen und lagen bei ca. 68% (MA CEAS) bzw. ca. 74% (MA MEAS). Der aktuelle Berichtszeitraum zeigt eine Konsolidierung auf hohem Niveau der Frauenanteile auf ca. 65% (MA CEAS) bzw. ca. 79% (MA MEAS) an.

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

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %
BA-Plus GuT SOZ	21	18	85,7	22	18	81,8	20	14	70,0
BA MOAS	229	142	62,0	246	156	63,4	268	162	60,4
BA POL	832	264	31,7	889	301	33,9	1022	368	36,0
BA SOZ	654	467	71,4	647	465	71,9	745	535	71,8
LA BA GyGe	60	31	51,7	39	24	61,5	0	0	0
LA BA HRSGe	63	27	42,3	88	44	50,0	118	61	51,7
LA MA GyGe	48	30	62,5	13	7	53,8	0	0	0
LA MA HRSGe	7	4	57,1	17	11	64,7	17	11	64,7
MA AOG	47	39	90,9	39	14	35,9	13	9	69,2
MA BDS	24	12	50,0	21	9	42,9	13	6	46,1
MA CEAS	51	33	64,7	54	39	72,2	59	39	66,1
MA DevGov	26	18	69,2	21	12	57,1	23	15	65,2
MA IBEP	138	88	63,8	135	88	65,2	135	93	68,9
MA MIG	22	19	86,3	24	22	91,7	6	5	83,3
MA MEAS	42	33	78,6	49	41	83,7	34	26	76,5
MA PM PP öV	119	38	31,9	119	42	35,3	114	46	40,4
MA SOZ einj.	92	69	75,0	121	86	71,1	136	95	69,9
MA SOZ zweij.	41	31	75,6	32	21	65,6	12	7	58,33
Ma SOZ alt	36	25	69,4	59	43	72,9	82	56	68,3
MA SURVM	6	4	66,7	12	7	58,3	18	10	55,6
MA TuV	222	104	46,8	228	101	44,3	203	93	45,8
MA Sozioöko.	189	90	47,62	188	85	45,2	156	73	46,8
MA PP	23	7	30,4	18	6	33,3	16	4	25,0
Summe Fakultät	2.992	1.593	53,2	3.081	1.642	53,3	3.210	1.728	53,8

Im Bereich der sozialwissenschaftlichen Lehramtsstudiengänge zeigt sich eine fast ausgeglichene Verteilung nach Geschlecht. Hier liegt der Frauenanteil i.d.R. über 50%, im Bereich des LA BA HRGe liegen die Anteile in 2023 allerdings unter 50%. Da hier aber bereits wie zuvor erwähnt es Probleme mit den Daten in HISinOne-BI zu geben scheint, bleibt die Aussagekraft einzelner Werte fraglich.

1.2.3. Absolvent*innen

Betrachtet man die Studienabschlüsse, so zeigt die folgende Tabelle nur wenig Auffälligkeiten gegenüber den bisher dargestellten Entwicklungen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei allen Abschlussformen auf konstant hohem Niveau über 50%.

Bemerkenswert sind dennoch die gegenläufigen Entwicklungen im Bereich der Bachelor-, bzw. Masterabschlüsse die bereits im letzten Berichtszeitraum auffällig waren. Während der Frauenanteil bei den BA-Abschlüssen seit 2018 von 59,5% auf 65,8% in 2020 und aktuell 65,6% kontinuierlich über 50% liegt, ist der Anteil bei den MA-Abschlüssen von 57,5% (2018) auf 50,0% (2020) im letzten Berichtszeitraum stetig gesunken. Dieser Trend scheint sich zumindest in 2023 wieder umzukehren (60,9% Frauenanteil). Hier wird die dargestellte Tendenz auch zukünftig von der Fakultät beobachtet werden. Unklar ist aber inwieweit hier die Corona-Pandemie Einfluss auf die Studienverläufe und folglich auch auf die Abschlussquoten genommen hat.

Im Rahmen der Lehramtsstudiengänge ist sowohl im BA- wie auch im MA-Bereich der Frauenanteil recht starken Schwankungen unterlegen, bleibt aber mit jeweils 57% bzw. 77% auf einem hohen Niveau.

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

Studienabschlüsse	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor	125	82	65,6	170	99	58,2	173	88	50,9
Master	82	50	60,9	120	55	45,8	107	63	58,9
Bachelor LA	21	12	57,1	41	19	46,4	39	22	56,4
Master LA	17	13	76,5	26	13	50,0	34	21	61,8
Summe Fakultät	245	157	64,1	357	186	52,1	353	194	54,9

Schlussendlich bewegt sich der Frauenanteil im gesamten Studienverlauf an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften, trotz einiger fächerbezogenen Differenzen, seit Jahren in einem weitgehend ausgeglichenen Bereich. Auffällig ist, dass im Studienjahr 2022 – außer bei den Bachelor Abschlüssen – bei allen drei anderen Abschlüssen ein Einbruch der Frauenanteile festzustellen ist. Dieser Einbruch wird dann aber durch ein Hoch über alle Abschlussarten hinweg in 2023 wieder ausgeglichen. Im Jahr 2023 liegen die Frauenanteile in allen Abschlussarten über den Werten von 2021.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

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

1.3.1. Promotionen

Über die Jahre 2021 bis 2023 wurden insgesamt 45 Promotionen an der Fakultät abgeschlossen, dabei wurden insgesamt 22 Frauen promoviert (entspricht 48,9%, im vorherigen Berichtszeitraum: 54%). Zwar gibt es in den einzelnen Jahren Unterschiede zwischen den Fächern, auch aufgrund der geringen Fallzahlen kann hier aber keine Systematik erkannt werden.

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2023			2022			2021		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Summe Fakultät	7	6	53,8	8	10	44,4	7	7	50,0

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre (eigenständige Auszählung der Fakultät)

Fachgebiete	2023			2022			2021		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Politikwissenschaft	3	4	42,8	5	3	62,5	5	6	45,5
Soziologie	4	2	66,7	3	5	37,5	2	1	66,7
Sozioökonomie	-	-	-	0	2	0	-	-	-
Summe Fakultät	7	6	53,8	8	10	44,4	7	7	50,0

Im Rahmen ihrer bewährten Förderangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs fördert die Fakultät Frauen wie Männer gleichermaßen (vgl. u.a. Doknet).

1.3.2. Stipendien

An der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften promovieren sechs Stipendiat*innen im Rahmen der International Max Planck Research School.

Tab.: Stipendien

	2017 - 2023		
	Frauen	Männer	w in %
Stipendien gesamt	4	2	66
Finanzierung UDE-Mittel	4	2	66

1.3.3. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

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

Neben dem in 2023 abgeschlossenen Habilitationsverfahren, laufen aktuell noch fünf weitere Verfahren zur Habilitation, davon zwei Frauen und drei Männer. Insgesamt betrachtet liegt der Frauenanteil bei den Habilitationen unter dem der Männer. Die sehr kleinen Fallzahlen erlauben hier aber keine allgemein verbildlicheren Rückschlüsse.

Post-Doc-Phase

Tab.: Post-Doc-Stellen

Tarifgruppe		2023			2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 14	Vollzeit	4	4	50	7	2	77
	Teilzeit	6	1	85,7			
E 13	Vollzeit	16	8	66,7	11	8	58
	Teilzeit	9	2	81,8			

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Post-Doc-Phase zeichnet sich mit Blick auf den Frauenanteil ein sehr positives Bild ab. Dieser liegt aktuell über alle Tarifgruppen hinweg mit 35 Frauen zu 15 Männern bei 70% und konnte somit zum Wert von 2020 (60%) um

zehn Prozentpunkte erhöht werden. Im vorherigen Berichtszeitraum wurden die Stellen noch nicht nach Voll- und Teilzeit unterteilt, so dass hier kein Vergleich möglich ist. Im aktuellen Berichtszeitraum wird aber deutlich, dass in beiden Tarifgruppen mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind als Männer. Die Fakultät ist bei allen Mitarbeitenden bemüht, Wünsche bzgl. der Reduzierung von Arbeitszeit aufgrund von familiären Verpflichtungen zu verwirklichen.

1.4. Gremienbeteiligung

Die Fakultät für Gesellschaftswissenschaften strebt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Gremien an.

Tab.: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	2023		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	17	11	60,7
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Studium und Lehre (Fakultät)	10	16	38,5
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	-	-	-
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	0	1	0
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	1	1	50
Kommission für Diversity Management	0	1	0
Gleichstellungskommission	-	-	-
Arbeitsschutzausschuss	1	0	100
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	1	0	100
Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik	1	0	100
IKM-Vorstand	-	-	-
Senat	4	0	100

1.5. Fazit

Die Fakultät für Gesellschaftswissenschaften hat sich im Hinblick auf die relevanten Kennzahlen im aktuellen Berichtszeitraum – verglichen mit den vorherigen Zahlen – verbessert oder konnte ihr hohes Niveau halten. Trotz nur geringer Handlungsmöglichkeiten durch fehlende Neubesetzungen wurde der Anteil an Frauen unter den Professor*innen auf 45% gesteigert.

Tab.: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2023

	Frauen	Männer	w in %
Studienanfänger*innen	363	290	55,6
Studierende	1.593	1.399	53,2
Absolvent*innen	157	88	64,1
Promotionen	7	6	53,8
Habilitationen	3	4	42,9
MTV	32	6	84,2
Wiss. Mittelbau	94	77	55,0
Professuren	14	17	45,2

Hiermit liegt die Fakultät über der festgelegten Gleichstellungsquote der vergangenen Berichtsperiode von 40%. Es wird angestrebt, dieses hohe Niveau der Gleichstellung auch weiterhin zu halten und nach Möglichkeit eine Parität zu erreichen. Ein Spielraum hierfür ist, aber aufgrund der kaum neu zu besetzenden Stellen im Zeitraum bis zum Jahr 2027, kaum vorhanden. Konkret werden Professuren zur Neubesetzung frühestens ab 2025 und dann wieder ab 2030 frei. Die frei werdenden Professuren werden allerdings zu einem Großteil gestrichen oder sind bereits zur Verstetigung anderer Professuren verplant. Daher sieht die Fakultät nur eine Verstetigung der Quote in der Gruppe der Professuren realistisch

Im Rahmen des Ungleichgewichts der Frauenanteile in Abhängigkeit der fachlichen Zuordnung konnte die Fakultät Fortschritte erzielen. Die Differenz bei der Besetzung weiblicher Professuren zwischen den Instituten Politikwissenschaft und Soziologie schwankt zwar über die Jahre. Die Fakultät sieht sich in diesem Bereich jedoch, allen voran mit Blick auf den hohen Frauenanteil in der Besoldungsgruppe C4/W3, auf einem guten Weg und strebt an, ihre Zielformulierungen weiterhin zu erfüllen.

Im Akademischen Mittelbau ist ebenfalls eine leichte Zunahme an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Allerdings gründet sich diese Zunahme auf befristet Beschäftigte, bei den unbefristet Beschäftigten hat der Frauenanteil dagegen abgenommen. Die Fakultät hat vor allem im vorherigen Berichtszeitraum umfassende Entfristungen von Personal vorgenommen und der finanzielle Spielraum ist hier weitestgehend ausgeschöpft. Die aktuelle Entwicklung im Bereich der entfristeten Beschäftigung wird aber beobachtet und soll in Zukunft wieder ein ausgeglichenes Niveau erreichen.

Die Beschäftigtenstruktur der Hilfskräfte der Fakultät sollte auch vor dem Hintergrund der Struktur der Studierenden bewertet werden. An der Fakultät Gesellschaftswissenschaften liegt der Anteil der Frauen unter den Studierenden bei durchschnittlich 53,2% (2023). Hieran gemessen liegt der Anteil der Frauen an der ersten Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter

(SHK/WHK) mit 48% bei den studentischen Hilfskräften etwas und mit 49% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften leicht unter dem Anteil der weiblichen Studierenden. Nachdem im letzten Berichtszeitraum die Stellen mit Frauen überrepräsentiert waren, haben sich die Verhältnisse nun wieder den Anteilen in der Studierendenschaft angenähert. Dennoch versucht die Fakultät zukünftig weiterhin zu einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Studierendenzahlen und Anteilswerten bei Hilfskraftstellen zu finden.

Im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wurden bereits im vorletzten Berichtszeitraum im Bereich der Sekretariatsstellen die Tätigkeitsprofile und entsprechend die Eingruppierung der Beschäftigten strukturell angepasst und 15 Höhergruppierungen vorgenommen, die ausschließlich weibliche Beschäftigte betreffen. Hiermit wurde ein zentrales Ziel der vergangenen Gleichstellungspläne im Bereich der MTV umgesetzt. Bei der Besetzung interner MTV-Stellen prüft die Fakultät kontinuierlich die Möglichkeit, eigene Mitarbeiter*innen aufzustocken, die bisher in Teilzeit arbeiten oder aufgrund einer Drittmittelfinanzierung nicht dauerhaft beschäftigt sind. Die Fakultät konnte erfreulicherweise Mitarbeiter*innen im IT-Service der Fakultät höhergruppieren und hier auch Stellen zeitlich aufstocken.

Beim Aspekt „Studium“ an der Fakultät schwanken die Anteile der Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen nur geringfügig. Hier liegen die Gesamtwerte in allen Bereichen seit Jahren konstant über 50%. Trotz alledem konnte die Divergenz zwischen den Frauenanteilen in den BA-Studiengängen Politikwissenschaft (32%) und Soziologie (71%) im Berichtszeitraum nicht aufgelöst werden. Mit Blick auf die Studienanfängerinnen im BA Politikwissenschaft ist aktuell leider ein sinkender Trend des Frauenanteils zu verzeichnen.

Der Frauenanteil bei allen Studienabschlüssen konnte weiter gesteigert werden und steht mittlerweile bei 64%. Im Bereich der Promotionen an der Fakultät wurde der positive Trend des letzten Berichts verstetigt. Damit korrespondieren die Frauenanteile von Masterabschlüssen und Promotionen auf einem hohen Niveau. Es sind jedoch weiterhin verstärkte Anstrengungen und eine gezielte Förderung von Studentinnen und weiblichen Beschäftigten im akademischen Mittelbau notwendig, um einen Ausstieg von Frauen aus den höheren Qualifikationsstufen zu verhindern.

Im Ganzen sieht die Fakultät sich insbesondere im Bereich der Beschäftigten aller Statusgruppen auf einem sehr guten Weg. Auch mit Blick auf die Studierenden und den wissenschaftlichen Nachwuchs belaufen sich die Gesamtwerte des Frauenanteils seit Jahren auf unvermindert hohem Niveau.

2. Fortschreibung für die Jahre 2024-2027 und Ziele

Die Fakultät konnte bedingt durch Einschränkungen aus der Corona-Pandemie und den Folgen der Cyberattacke auf die Universität einige ihrer Vorhaben aus dem vergangenen Gleichstellungsplan nicht in vollem Umfang umsetzen. Einige dieser Ziele werden daher im aktuellen Plan wieder aufgenommen und ergänzen die folgenden langfristigen und wesentlichen Ziele die die Fakultät in den kommenden Jahren verfolgt:

- Mit einem Anteil von 45% Frauen an allen besetzten Professuren ist die für die Berichtsperiode festgelegte Quote von 40% innerhalb der Fakultät erfüllt worden. Der Anteil der weiblichen Professuren konnte insgesamt über die Jahre hinweg gesteigert werden.
- Die Fakultät hat weiterhin – im Rahmen der rechtlichen Vorgaben – ein Interesse, die Neubesetzung von Stellen zur Verbesserung der Quote zu nutzen und das bereits erreichte Ergebnis zu verstetigen. Soweit es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt, wird versucht, in den Bereichen, in denen kein ausgeglichenes Verhältnis vorliegt, die Frauenquote unter den Professor*innen bei Neuberufungen zu erhöhen. In den kommenden Jahren wird allerdings der Spielraum für weibliche Besetzungen im Rahmen von Nachbesetzungen nur sehr gering ausfallen, da planmäßig frühestens 2025 und dann erst wieder 2030 Professuren zur Neubesetzung freierwerden und diese bereits zur Verstetigung anderer Professuren verplant sind. Unter den geschilderten Voraussetzungen hält die Fakultät die Bestrebung die Quote in den nächsten drei Jahren konstant zu halten, für ein realistisches Ziel.
- In den vergangenen Jahren hat die Fakultät die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschneide von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern können. Sie wird die MTV-Beschäftigten weiterhin zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen motivieren und weiterhin großzügige Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung eröffnen.
- Der Anteil der Frauen an den Studierenden sollte sich nach Möglichkeit auch fachspezifisch auf einem ausgeglichenen Niveau bewegen. Insbesondere wird angestrebt, die Ursachen für die beschriebenen Ungleichgewichte in den einzelnen Studiengängen zu eruieren, um die fachbezogene Ungleichheit zwischen den Bachelorstudiengängen der Fakultät auflösen zu können. Des Weiteren will die Fakultät durch gezielte Ansprache von Schülerinnen in den Schulen, in den sozialen Medien den Anteil von Frauen in den bisher unterrepräsentierten Studiengängen erhöhen. Hier sollen Professorinnen und Mitarbeiterinnen als Rollenvorbilder gezielt genutzt werden.
- Die Darstellung von Frauen in der Wissenschaft an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften soll überprüft werden. Die Fakultät plant im Rahmen einer Social-Media

Strategie hier besonders ein Augenmerk auf die Darstellung von Frauen in der Wissenschaft und weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu legen.

Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

2.1. Wissenschaftliches Personal

Eine intensive Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat im Rahmen von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten sowie im Rahmen eines Ausbaus der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen aus Haushaltsmitteln und Sondermitteln bereits im vergangenen Berichtszeitraum stattgefunden. Der Frauenanteil lag hier zum 31.12.2023 bei 55%. Zudem verweist die Fakultät in ihrem Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses⁴ und ihrem Personal- und Dauerstellenkonzept⁵ explizit auf die im Gleichstellungsplan (ehemals Frauenförderplan) genannten Gleichstellungsmaßnahmen. Grundsätzlich werden Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (studentische und wiss. Hilfskräfte, wiss. Mitarbeiter*innen) und Besetzungen von Professuren bevorzugt. Ausnahmen können erfolgen, falls die Einstellungsgründe in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegen.

Die im Gleichstellungsplan 2020 geplante Befragung zu geschlechterrelevanten Themen wurde in eine themenbezogene Workshop-Reihe bzw. in Gruppendiskussionen überführt. Die Erkenntnisse aus diesen Veranstaltungen sollen zur zielgerichteten Problemanalyse und Erarbeitung von zielgerichteten Angeboten genutzt werden.

Hinsichtlich der Besetzung von Professuren gilt grundsätzlich laut Berufsordnung, dass

- die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt werden, sowie
- bei gleicher Eignung und Qualifikation Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.
- Bei der Besetzung von Professuren sollen zudem folgende Grundsätze gelten: Nach Ausschreibung werden hervorragend qualifizierte Kandidatinnen identifiziert und aufgefordert sich zu bewerben.

⁴ Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften vom 14.12.2016

⁵ Dauerstellenkonzept der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften vom 27.06.2018

Die Fakultät, die dezentrale Gleichbestellungsbeauftragte und auch die Berufungskommissionen der Fakultät berücksichtigen die „Checkliste zu Gender Equality“ in Berufungsverfahren, biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sollen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerber*innen stärker berücksichtigt werden.

Die in der Corona-Pandemie festgestellte Tendenz, dass Frauen durch die Zusatzbelastungen weniger publizieren⁶, macht es auch weiterhin erforderlich, diesem „Corona-Knick“ in zukünftigen Bewerbungs- und Auswahlprozessen Rechnung zu tragen. Des Weiteren sollen familiäre Belastungen und Lebenslagen bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistung Berücksichtigung finden.

Bei der Festlegung der Neuwidmung einer Professur soll überprüft werden, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse zum Aufgabenfeld der Professur in Lehre und/oder Forschung hinzugefügt werden kann und soll.

Darüber hinaus prüft die Fakultät die Einführung eines quantitativ und qualitativ ausgerichteten Gleichstellungsmonitorings auf der Basis der universitären Abfragen – zur Qualitätssicherung zukünftiger Berufungs- und Einstellungsverfahren.

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter*innenstellen sollen weiterhin 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 Mitarbeiter*innenstellen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert und einbezogen.

Darüber hinaus werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt.

Die Fakultät unterstützt ihre Mitarbeiter*innen bei Bedarf durch eine frühzeitige und flexible organisatorische Abstimmung zu Lehrverpflichtungen sowie Forschungs- und Familienphasen. Da dieses Instrument allen Betroffenen zur Verfügung stehen sollte, wird dieser Aspekt tiefgehend im Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Fakultät

⁶ <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086/> (Zugriff 19.01.2024)

aufgegriffen. Auch den wissenschaftlichen Mitarbeitenden wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von Homeoffice bevorzugt eingeräumt.

2.2. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil im Bereich der weiteren Beschäftigten liegt an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften bei derzeit 84%. Veränderte Aufgaben- und Anforderungsprofile haben für die Mitarbeiter*innen in diesem Bereich wachsende Belastungen zur Folge, die in der Vergangenheit zum Großteil durch Höhergruppierungen kompensiert werden konnten. Auf der Grundlage ihres Personalkonzepts prüft die Fakultät auch zukünftig, inwiefern weitere strukturelle Veränderungen zur Diversifizierung von Tätigkeits- und Kompetenzprofilen und u. U. weiterer Höhergruppierungen sinnvoll erscheinen und umgesetzt werden können.

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:

- Fachkarrieren in der Fakultät: Die Fakultät strebt die berufliche Entwicklung vorhandenen Personals im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung an und ergreift Maßnahmen zu zielgerichteten Weiterbildungen mit dem Ziel einer Aufgabenübertragung höherwertiger Tätigkeiten und eventuellen Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.
- Der Fortbildungsbedarf zu aktuellen Entwicklungen der Arbeitsfelder der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung wird ermittelt und Teilnahmemöglichkeiten angeboten. Dabei wird fakultätsbezogener Sonderbedarf und Teilzeitbeschäftigung von Beschäftigten in der Konzeption berücksichtigt.
- Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, werden ihnen bei Neuorganisation/Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.
- Familienfreundliche Arbeitszeiten nach individuellem Bedarf: Bei der Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Gleitzeit werden familiäre Bedingungen (z. B. Kinderbetreuung und Pflege) von den jeweiligen Institutsdirektor*innen bzw. von der Dekanin/dem 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 einer Elternzeit zu erleichtern. Bei Neueinstellungen werden familiäre Verpflichtungen stets angesprochen und in die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Gleitzeit integriert. Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von Homeoffice bevorzugt eingeräumt.

- Die Fakultät lädt die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung dazu ein, sich weiterhin zur Vernetzung sowie zum Gedanken- und Informationsaustausch im „UDE Netzwerk Sekretariate“ (UNS) zu engagieren. Ebenfalls werden die Mitarbeitenden unterstützt sich in ihrem fakultätseigenen Netzwerk zu engagieren. Erkenntnisse über erfolgte Veränderungen von Anforderungen und Aufgaben der Mitarbeiterinnen werden wie oben beschrieben proaktiv für Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung der Fakultät genutzt.

Im Rahmen der Ausbildung im fakultätsinternen IT-Bereich strebt die Fakultät folgende Maßnahme an:

- Die in der Fakultät ausgebildeten Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung im Bedarfsfall solange vorrangig auf vakante Stellen übernommen werden, bis die Zielvorgaben zur Stellenbesetzung gemäß Gleichstellungsplan erfüllt sind.

2.3. Studienerfolg

Wie bereits skizziert, liegt – bei einer in der Gesamtsicht deutlichen Überrepräsentation von Frauen bei den Studierenden der Sozialwissenschaften – eine Unterrepräsentation von Frauen im politikwissenschaftlichen Bachelor-Studiengang vor. Diese löst sich zum Teil im Rahmen der MA-Programme auf. Dennoch sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, um diese Divergenzen in den BA-Studiengängen auszugleichen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, plant die Fakultät die folgenden Maßnahmen:

- Die Fakultät entwickelt ihr Informations- und Beratungsangebot kontinuierlich weiter, um Informationen zu den Studienanforderungen, Studieninhalten und zu möglichen Karrierewegen zielgruppenspezifisch aufbereitet weiterzugeben.
- So informiert die Fakultät etwa über Mentoringprogramme für Studentinnen/Absolventinnen an der UDE und sie informiert bspw. über ihre Studiengänge und -inhalte sowie über entsprechende Berufsbilder gezielt auf Schüler*innen-Informationstagen.
- Bei allen Maßnahmen werden Frauen und Männer als Rollenvorbilder im ausgeglichenen Verhältnis einbezogen; so werden etwa Professorinnen und Dozentinnen der Fakultät bei Einführungs- oder Orientierungsveranstaltungen systematisch beteiligt, um den Studierenden frühzeitig weibliche Rollenvorbilder zu geben. Die Social-Media-Aktivitäten der Fakultät sollen gezielt auch zur Ansprache von Schülerinnen genutzt werden.

2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Mit Blick auf eine gleichberechtigte Förderung aller Nachwuchswissenschaftler*innen entwickelt

die Fakultät ihr Nachwuchskonzept mit möglichen Handlungsspielräumen und diversen Unterstützungsmaßnahmen kontinuierlich fort.

Im Rahmen der Frauenförderung in diesem Bereich werden qualifizierte Absolventinnen gezielt zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert. Parallel zur individuellen Förderung durch die jeweiligen Betreuer*innen wurde mit der Einrichtung der Graduiertenförderung für Promovend*innen der Gesellschaftswissenschaften – *DokNet* – eine Informations- und Koordinationsstelle für Doktorand*innen geschaffen. Im Rahmen der Beratung wird auf die Vereinbarkeit von Familie und Promotion hingewiesen sowie weitere Beratung und Hilfestellung aufgezeigt. Darüber hinaus finden regelmäßig Veranstaltungen und Informationsaustausche statt. Die Angebote der Fakultät umfassen u.a.:

- Eine zentrale Ansprechpartnerin für die Promotionsphase für Interne wie Externe,
- die Bereitstellung von Informationen insbesondere für Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien,
- ein Angebot an Seminaren für alle promovierenden Nachwuchswissenschaftler*innen (Methodenkompetenz, Sprachkompetenz, Schreibkompetenz, Projekt- und Zeitplanung/-management, etc.),
- ein individualisiertes Coaching in der Promotionsphase,
- eine systematische Verbindung zwischen Master-Studium und der Promotion,
- und das Angebot regelmäßig stattfindender Kolloquien, die die Möglichkeit zur Diskussion von Qualifikationsarbeitsthemen und zum Erlernen von Veröffentlichungs- oder Bewerbungsstrategien für akademische Arbeitsfelder geben.

Darüber hinaus prüft die Fakultät folgende weitere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

- Wissenschaftler*innen werden bei Forschungsaufenthalten, Gastdozenturen und Tagungsreisen im In- und Ausland unterstützt. Die Inhaber*innen der Professuren werden aufgefordert, ihre weiblichen Mitarbeiterinnen besonders zu ermutigen, auf Tagungen und Konferenzen vorzutragen und im Rahmen der finanziellen Ausstattung der Professur angemessen zu unterstützen.
- Promovierten Wissenschaftler*innen, die Betreuungsaufgaben (Kinder, Pflege, etc.) zu leisten haben, wird die Möglichkeit eröffnet, für ein Forschungsprojekt aus Qualitätsverbesserungsmitteln eine SHK-Stelle zu beantragen.

Insgesamt bedarf es eines verbesserten Kenntnisstandes zu Hindernissen für Frauen im Laufe der Verfahren, um den Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen erhöhen zu können.

2.5. 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. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege setzt sich die Fakultät dafür ein, dass sowohl Frauen als auch Männer als Zielgruppe verstanden werden sollten.

- Familienfreundliche Arbeitszeiten nach individuellem Bedarf: Bei der Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Gleitzeit werden familiärer Bedingungen (z. B. Kinderbetreuung und Pflege) von den jeweiligen Fachvorgesetzten, den Institutsdirektor*innen bzw. vom Dekan/der Dekanin 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 einer Elternzeit 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 und der Studierenden dienen (wie zum Beispiel Institutskolloquien), sollten nach Möglichkeit zeitlich so gelegt werden, dass eine Teilnahme mit den Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbar ist. Zusätzlich wirbt die Fakultät für Sensibilität und Flexibilität gegenüber Studierenden und Lehrenden bei Betreuungsproblemen in Zeiten von im Semester liegenden Schulferien.
- 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 hier über entsprechende Flexibilität im Raumangebot der UDE verfügt; Raumknappheit insbesondere hinsichtlich der Hörsaalkapazitäten sowie ein stringentes Zeitfenstermodell können hier kontraproduktiv wirken.
- Insbesondere studierende Eltern oder Studierende z. B. mit Pflegeaufgaben oder chronischen Erkrankungen können vom professionalisierten Studiengangmanagement der Fakultät profitieren und stehen oft in engem, regelmäßigen Kontakt mit den Berater*innen, die sowohl für Fragen der Zeitplanung (etwa Seminarplätze, die mit Kinderbetreuungszei-

ten vereinbar sind) als auch für individuelle Unterstützung (längere Prüfungszeiten, aufbereitete Kursmaterialien etc.) einzelfallrelevante Lösungen finden und dies entsprechend mit den betroffenen Lehrenden koordinieren.

- Auch im kommenden Berichtszeitraum wird die Unterstützung von Mitarbeiter*innen in Pflegezeit ein wichtiger Bestandteil des Engagements der Fakultät sein. Da Pflegezeiten selten planbar sind und häufig Frauen in „Sandwichpositionen“ (Erziehung/Pflege) belastet werden, müssen akute Unterstützungs- und Hilfemaßnahmen für Betroffene geprüft und nach Möglichkeit in passender Weise umgesetzt werden.

Schlussendlich sollte darauf hingewiesen werden, dass die Bemühungen der Fakultät um Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilweise durch Rahmenvorgaben und administrative Abläufe der UDE eingeschränkt werden. Dies gilt beispielsweise für den Mangel an familienfreundlichen Zeiten für die Lehre unter dem verbindlichen Zeitfenstermodell für die Lehramtsstudiengänge am Campus Essen. Die erheblichen Zeitverzögerungen in der Einstellung von Personen für Mutterschutz- und Elternzeitvertretung lassen unter Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten eine Wahrnehmung von Schwangerschaft bzw. Betreuungszeiten als Problem – insbesondere in Projekten mit engen Zeitvorgaben – entstehen. Die Fakultät möchte an dieser Stelle eine kritische Prüfung der Rahmenbedingungen an der UDE anregen.

2.6. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

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

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.

Mit der geschlechterdenominierten Professur „Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheit“ am Institut für Soziologie führt die Fakultät eine wichtige Schnittstelle der Arbeits- und Ungleichheitsforschung im Kontext der Geschlechterforschung. Insbesondere für das Zusammenwirken der Forschungsaktivitäten mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) ist sie von zentraler Bedeutung.

Frauen- und Geschlechterforschung ist bereits in vielen Teilbereichen der Soziologie und Politikwissenschaft integrierter Bestandteil der Lehre. Es wird weiterhin dafür geworben, 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.

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

Die Fakultät wünscht sich an dieser Stelle eine stärkere Unterstützung durch zentrale Stellen der Universität, sei es durch ein „Policy-Paper“ zur Prävention und zu entsprechenden Maßnahmen oder durch die Skizzierung eines fallbezogenen Vorgehens gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien der Fakultät zu erzielen und Frauen systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Dies darf jedoch nicht zu einer Überlastung der weiblichen Mitglieder der Fakultät führen. In diesem Zusammenhang werden bei der Besetzung der Gremien auch die Anteilswerte weiblicher Angehöriger in den jeweiligen Statusgruppen berücksichtigt. 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 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung. Nach Möglichkeit werden auch Zeiten der Schulferien bei der Terminplanung berücksichtigt.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Universität sowie die Aufgabendichte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten machen es erforderlich, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auf den verschiedenen Ebenen der Universität zu institutionalisieren. Das Hochschulgesetz (§ 24, Abs. 3) sowie das Landesgleichstellungsgesetz (§ 15, Abs. 1) sind dafür die rechtliche Grundlage.

Gemäß § 23 der Wahlordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind, eine dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen, die möglichst aus allen Statusgruppen der Fakultät stammen sollen. Aktuell sind die folgenden Statusgruppen vertreten: Gleichstellungsbeauftragte (Professorin), drei Vertreterinnen (alle wissenschaftlicher Mittelbau, zwei davon Post-Doc).

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

Die Dekanin bzw. der Dekan trägt dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan 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 Fakultät 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 Gleichstellungsplans,
- 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 Lehrstühle zur Einhaltung des Gleichstellungsplans) 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. Des Weiteren wird sie durch eine Reduktion ihres Deputats in ihrer grundständigen Tätigkeit entlastet. Das Dekanat der Fakultät und hier vor allem die Geschäftsführung unterstützen das Team der Gleichstellung bei Bedarf und stehen in stetem Kontakt zueinander. Zur Kommunikation und Information über Gleichstellung innerhalb der Fakultät erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät die Möglichkeit, eine Webseite zu gestalten.⁷ Bei der Umsetzung der Gestaltung wird sie ebenfalls von Mitarbeitenden der Fakultät unterstützt. Auf der Seite der Gleichstellung wird auch über Ansprechpersonen und Hilfsangebote bei sexualisierter Gewalt informiert.

3. Erfolgskontrolle und Bericht

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

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

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

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

⁷ Vgl. Website der Gleichstellung an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften: https://www.uni-due.de/gesellschaftswissenschaften/dezentrale_gleichstellungsbeauftragte.php