

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Der Dekan

Gleichstellungsplan der Fakultät für Ingenieurwissenschaften

(02.07.2024-01.07.2027)

gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999

in der Fassung vom 02.02.2018

Inhalt

1.	Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 - 2023	5
1.1.	Beschäftigte der Fakultät	5
1.1.1.	Professuren.....	6
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal.....	8
1.1.3.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	10
1.1.4.	Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)	11
1.1.5.	Auszubildende	13
1.2.	Studium	14
1.2.1.	Studienanfänger:innen	14
1.2.2.	Studierende.....	15
1.2.3.	Absolvent:innen	17
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	18
1.3.1.	Promotionen.....	18
1.3.2.	Stipendien	19
1.3.3.	Nachwuchswissenschaftler:innen in der Post-Doc-Phase	20
1.4.	Gremienbeteiligung	21
1.5.	Fazit	21
2.	Fortschreibung für die Jahre 2024 – 2026 und Ziele	23
2.1.	Wissenschaftliches Personal	23
2.2.	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	26
2.3.	Studienerfolg	26
2.4.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen.....	28
2.5.	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	30
2.6.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	31
2.7.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	32
2.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	32
2.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	33

3.	Erfolgskontrolle und Bericht	34
4.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	34

Allgemeine Einführung/Präambel

Im Folgenden stellt die Fakultät für Ingenieurwissenschaften ihren, im Herbst 2023 aktualisierten Gleichstellungsplan vor.

Das Grundverständnis der Fakultät beinhaltet die Anerkennung und Förderung von Chancengleichheit, um eine inklusive und gerechte Bildungs- und Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter 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, Lehr- und Lernmaterialien), werden in einer geschlechtersensiblen Sprache formuliert.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan berücksichtigen sämtliche Personal- und Studierendentabellen die Daten bis einschließlich 30.09.2023. Bis zu diesem Zeitpunkt setzte sich die Fakultät für Ingenieurwissenschaften zusammen aus den Abteilungen:

- Bauwissenschaften (BW)
bestehend aus den Lehreinheiten Bauwissenschaften und Lehramt Technik (LT)
- Elektrotechnik und Informationstechnik (EIT)
- Informatik und Angewandte Kognitionswissenschaft (INKO)
- Maschinenbau und Verfahrenstechnik (MBVT).

Seit 01.10.2023 ist die Abteilung INKO in die neue Fakultät für Informatik gewechselt. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit mit dem vorangegangenen Gleichstellungsplan wird diese Abteilung hier noch mitberücksichtigt.

Nach der Inkraftsetzung des ersten Frauenförderplans im Jahr 2013 erfolgten 2017 sowie (pandemiebedingt um ein Jahr nach hinten verschoben) 2021 Fortschreibungen. In 2023 erfolgt nun eine erneute Fortschreibung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan (ehem. Frauenförderplan) basiert auf dem Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen, dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Landes NRW sowie auf dem zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen vom 06.05.2022.

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften verfolgt das Ziel, einen kontinuierlich steigenden Anteil von Frauen für ein Ingenieurstudium und eine Hochschulkarriere zu gewinnen. Um diese Ziele zu erreichen, werden im Rahmen dieses Gleichstellungsplans konkrete Maßnahmen, z. B. zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei Studienaufnahme, Studium, Studienabschlüssen, Promotionen, Habilitationen und Weiterqualifikation definiert. Darüber hinaus

prüft die Fakultät für Ingenieurwissenschaften Maßnahmen speziell zur Förderung der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird durch das Angebot, im Homeoffice zu arbeiten, gefördert.

1. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 - 2023

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Die Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur in Tabelle 1 zeigt, dass zum 31. Dezember 2020 insgesamt 867 Mitarbeiter:innen an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften beschäftigt waren, darunter 253 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 29,18 %. Im Jahr 2023 ist dieser Anteil mit 30,67 % um rund eineinhalb Prozentpunkte (1,49) gestiegen, so dass eine geringfügige Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen ist. Die Anzahl der Beschäftigten insgesamt hat sich verringert auf 851 Mitarbeiter:innen. Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur gibt Tabelle 1 wieder.

Tab.1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan* 2023			Abgelaufener Gleichstellungsplan** 2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1, ohne Seniorprof.)	16	57	21,92	13	62	17,33
Lehrstuhlvertretungen	0	1	0	1	1	50,00
Juniorprofessuren (W1)	1	5	16,67	3	4	42,86
Wissenschaftlicher Mittelbau	142	455	23,79	137	472	22,50
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung	102	72	58,62	99	75	56,90
Summe	261	590	30,67	253	614	29,18

*Quelle: HISinONE-BI und SAP Personalmanagement, Personalstandsdatum 30.09.2023 **Quelle: SAP und HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020

Die Betrachtung der Werte in den einzelnen Statusgruppen zeigt eine mit dem Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren von 17,33 % auf 21,92 % bemerkenswert erfreuliche Entwicklung. Die Steigerung beträgt für diese Gruppe 4,59 Prozentpunkte. Die für den Zeitraum 2019 – 2023 vorgegebene Gleichstellungsquote für die Fakultät für Ingenieurwissenschaften in Höhe von 20,0 % wurde somit um rund 2 Prozentpunkte überschritten.

Ebenfalls gestiegene Frauenanteile sind im wissenschaftlichen Mittelbau (um 1,29 Prozentpunkte) und im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung (um 1,72 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Die Fakultät wird weiterhin an dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung des Frauenanteils und hierzu an der aktiven Umsetzung aller Maßnahmen festhalten, die im Sinne der Frauenförderung formuliert wurden und seit dem letzten Gleichstellungsplan umgesetzt werden. Wie diese im Einzelnen aussehen, wird im weiteren Textverlauf genauer beschrieben.

1.1.1. Professuren

Tab.2a: Professuren nach Besoldungsgruppen ohne Seniorprofessuren

Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan* 2023			Abgelaufener Gleichstellungsplan** 2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	13	44	22,81	10	44	18,52
C3/W2	3	13	18,75	3	17	15,00
W1	1	5	16,67	3	4	42,86
C2	0	0	0	0	1	0
Fachvertretungen	0	1	0	1	1	50,00

*Quelle: HISinONE-BI und SAP Personalmanagement, Personalstandsdatum 30.09.2023 **Quelle: SAP und HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020

Wie bereits in der obigen Gesamtbetrachtung hervorgehoben, kann im Bereich der Professuren der stärkste Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden. In Abhängigkeit von der Besoldungsstufe ergibt sich somit das in Tabelle 2a dargestellte Gesamtbild. In der Gruppe der C4/W3-Professuren konnte der Frauenanteil von 18,52 % auf 22,81 % und somit um 4,29 Prozentpunkte am deutlichsten gesteigert werden. Die Steigerung in Höhe von 3,75 Prozentpunkten bei den C3/W2-Professuren resultiert aus der gesunkenen absoluten Anzahl männlicher Professoren. Aufgrund der sehr geringen Personenzahl in den Besoldungsgruppen W1 und C2 sowie bei den Fachvertretungen sind die Änderungen im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan wenig aussagekräftig. Eine W1-Professur wurde mit einem Mann besetzt, dagegen fallen im Vergleich zu 2020 zwei weiblich besetzte W1-Stellen weg. Ursächlich hierfür ist die Berufung einer W1-Stelleninhaberin auf eine W3-Stelle. Die zweite Person erhielt im Anschluss an ihre W1-Position eine Beamtinnenstelle.

Im Vergleich zum NRW-Durchschnittswert der Professorinnenanteile in den Ingenieurwissenschaften, welcher in den letzten Jahren von 16,18 % (2019) auf 17,53 % (2021) gestiegen ist (vgl. Tabelle 2b), liegt der Frauenanteil (ohne W1-Professuren) in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften mit 21,92 % im Jahr 2023 deutlich über dem landesweiten Durchschnitt.

Tab.2b: Professor/innen-Anteile auf NRW-Landesebene

Hochschulpersonal – Professorinnen und Professoren an Universitäten im Fach Ingenieurwissenschaften

2021			2020			2019		
Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
128	602	730	113	580	693	110	570	680

*Quelle: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>; © IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Erstellt am 17.10.2023

Neuberufungen

Die Veränderungen im Bereich der W3-Professorinnen gehen auf vier Berufungen und einen Eintritt in den Ruhestand zurück. Eine neu berufene W3-Professorin hatte zuvor eine W1-Professur inne und wurde 2021 auf eine W3-Professur berufen. Die nachfolgende Tabelle 2c zeigt für das Jahr 2021 jedoch keine Veränderung der weiblichen W3-Stellen, da die Berufung mit einem Eintritt in den Ruhestand zusammenfiel. Eine weitere Frau in der Besoldungsgruppe W3 wurde 2023 von einer Lehrstuhlvertretung auf eine W3-Professur berufen. Die beiden übrigen W3-Berufungen in den Jahren 2022 und 2023 fanden extern statt.

Im Bereich der W2-Professorinnen gab es ebenfalls Änderungen. Eine Professorin hat im Jahr 2022 den Ruf an eine andere NRW-Universität angenommen, in einem anderen Bereich konnte im Jahr 2021 dagegen eine Professur mit einer W2-Professorin besetzt werden.

Ebenfalls im Jahr 2021 wurde ein Mann auf eine W1-Professur berufen. Zwei Jahre später erhielt eine W1-Professorinnen eine Beamtenstelle, eine weitere eine W2-Professur.

In allen Berufungsverfahren werden die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert und eingeladen. Weiterhin wird das Ziel verfolgt, offene Stellen bevorzugt mit Frauen zu besetzen. Die Fakultät schreibt der aktiven Suche und Ansprache geeigneter Kandidatinnen weiterhin eine wichtige Rolle zu. Trotz intensiver Anstrengungen ist es schwierig, einen hohen Frauenanteil unter den Bewerber:innen zu erreichen, da die Ingenieurwissenschaften noch immer stark von Männern dominiert und Frauen grundsätzlich im MINT-Bereich unterrepräsentiert sind. Bereits im Bereich der Studienanfänger:innen liegt kein paritätischer Frauenanteil vor und mit steigender Qualifizierungsstufe nimmt dieser ab, so dass es wenige Frauen gibt, die als Bewerberinnen in Frage kommen. Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften konkurriert mit Hochschulen im In- und Ausland um diese geringe Zahl möglicher Kandidatinnen, die ebenfalls ein Interesse an der Neuberufung von Frauen haben. In einigen Fällen, abhängig von der Denomination, kommt es vor, dass Listen erstellt werden, auf denen sehr wenige oder sogar gar keine Frauen verzeichnet sind. Beispielsweise gab es in einem aktuell laufenden Verfahren drei Bewerberinnen, die 21 männlichen Bewerbern gegenüberstehen. Dennoch wird mit Nachdruck an weiteren Verbesserungen in Berufungsverfahren gearbeitet, insbesondere mit Hilfe des Projekts „Quality Gates“, um auch in Zukunft den Frauenanteil weiter steigern zu können.

Tab.2c: Veränderung (Δ Delta) der Professuren nach Besoldungsgruppen

Tarifgruppe	2023		2022		2021	
	Δ Frauen	Δ Männer	Δ Frauen	Δ Männer	Δ Frauen	Δ Männer
C4/W3	2	2	1	-1	0	-1
C3/W2	0	0	-1	-2	1	-2
Seniorprofessur (pauschal verg.)	0	-2	0	2	0	1
W1	-2	0	0	0	0	1

*Quelle: HISinONE-BI und SAP Personalmanagement

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

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

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan* 2023			Abgelaufener Gleichstellungsplan** 2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt:innen, unbefristet	C2	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00
	A 13 – A16	2,35	37,84	5,85	2,35	44,50	5,00
Beamt:innen, befristet	A 13 – A16	2,00	4,00	33,33	1,00	4,00	20,00
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E 15	0,00	3,00	0,00	1,00	4,00	20,00
	E 14	1,00	14,40	6,49	1,00	14,55	6,40
	E 13	14,25	13,70	50,98	4,75	8,00	37,3
Tarifbeschäftigte, befristet	E 15	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00
	E 14	5,00	16,20	23,58	1,00	11,20	8,20
	E 13	105,45	338,64	23,75	106,08	352,98	23,11
Wissenschaftliche Hilfskräfte		57,56	109,66	34,42	36,43	80,99	31,03
Summe		187,61	537,44	25,88	153,61	522,22	22,73

*Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 30.09.2023 **Quelle: HISinONE-BI Personalstandsdatum 31.12.2020

Die in Tabelle 3 dargestellten Zahlen für das wissenschaftliche Personal beinhalten teilweise nur kleine Veränderungen in den prozentualen Frauenanteilen (zum Beispiel im Bereich E14 unbefristet, E13 befristet und WHK) oder sie basieren auf einer geringen Anzahl an Vollzeitäquivalenten (bspw. bei den befristeten Beamten). Dennoch wird im Folgenden auf ein paar Änderungen eingegangen.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil im Jahr 2023 insgesamt bei 25,88 % und konnte somit gegenüber dem Vergleichsjahr 2020 (mit 22,73 %) um 3,15 Prozentpunkte gesteigert werden. Hohe Zuwächse wurden in der Tarifgruppe E13 der unbefristet Beschäftigten sowie E14 der befristet Beschäftigten erzielt. Bei den Beamt:innen gab es nur kleine Änderungen, die sich aufgrund der geringen Anzahl an Vollzeitäquivalenten im Bereich der befristet beschäftigten Beamt:innen jedoch prozentual stark niederschlägt. Wohingegen der Frauenanteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte weniger stark, aber dennoch sichtbar von 31,03 % auf 34,42 % gestiegen ist. Dafür fand in dieser Gruppe ein großer Zuwachs an Vollzeitäquivalenten (VZÄ) insgesamt statt mit einem Plus von knapp 50 VZÄ.

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

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan* 2023			Abgelaufener Gleichstellungsplan** 2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
unbefristet						
Vollzeitbeschäftigte	13	62	17,33	6	63	8,70
Teilzeitbeschäftigte	4	10	28,57	3	5	37,50
befristet						
Vollzeitbeschäftigte	103	342	23,15	87	350	19,91
Teilzeitbeschäftigte	22	41	34,92	36	47	43,37
gesamt						
Vollzeitbesch. gesamt	116	404	22,31	93	413	18,38
Teilzeitbesch. gesamt	26	51	33,77	39	52	42,86
Vollzeitbesch. in %	81,69	88,79		70,45	88,82	

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 30.09.2023 **Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020

Bei der Betrachtung der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten wird der Unterschied der Geschlechterverteilung nach wie vor deutlich. Insgesamt sind wesentlich mehr männliche wissenschaftliche Beschäftigte in der Fakultät tätig, sowohl in Voll- und Teilzeit als auch in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Dabei ist weiterhin der Frauenanteil der in Teilzeit beschäftigten Personen im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten größer, obwohl dieser im Vergleich zum abgelaufenen Gleichstellungsplan um 9 Prozentpunkte gesunken ist. Demgegenüber ist der Frauenanteil befristeter und unbefristeter Vollzeitbeschäftigter im Vergleichszeitraum angestiegen. Somit kann festgestellt werden, dass sowohl der Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung abnimmt als auch der Anteil von Frauen in Vollzeitbeschäftigung zunimmt.

Während im Jahr 2020 insgesamt 93 Frauen in Vollzeit gearbeitet haben, sind es im Jahr 2023 bereits 116 Frauen. Der prozentuale Anteil von in Vollzeit beschäftigten Frauen wuchs deutlich sichtbar von 70,45 % auf 81,69 % an, wohingegen der Anteil vollzeitbeschäftigter Männer mit aktuell 88,79 % nahezu konstant geblieben ist (2020: 88,82 %).

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

In der Fakultät für Ingenieurwissenschaften sind wie bisher keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Die Verteilung der Lehrbeauftragten gestaltet sich wie in Tabelle 5 nachfolgend dargestellt.

Tab.5: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Aktueller Gleichstellungsplan*			Abgelaufener Gleichstellungsplan**		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	5	74	6,33	9	67	11,84

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 30.09.2023 **Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020

Es fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten im Vergleich zur letzten Betrachtung erneut abgenommen hat. Ursächlich hierfür ist sicherlich die Spezifität der überwiegend technisch ausgerichteten Fächer.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

In der Fakultät für Ingenieurwissenschaften waren im Jahr 2023 insgesamt 308 Hilfskräfte beschäftigt (vgl. Tabelle 6), davon 112 Studentinnen (36,36 %), während im Jahr 2020 insgesamt 528 Hilfskräfte beschäftigt waren. Dies entspricht einem starken Rückgang, insbesondere im Bereich der studentischen Hilfskräfte mit und ohne Bachelorabschluss sowie bei den männlichen WHF.

Tab.6: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan*			Abgelaufener Gleichstellungsplan** 2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte mit/ohne Bachelorabschluss	52	109	32,30	110	193	36,30
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	60	86	41,10	66	157	29,60
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)	0	1	0	1	1	50
Summe Fakultät	112	196	36,36	177	351	33,52

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 30.09.2023 **Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020

Hierbei ist auch der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte gesunken, wohingegen der Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHF) von 29,6 % auf 41,1 %, d.h. um insgesamt 11,5 Prozentpunkte, gestiegen ist.

Zur besseren Vergleichbarkeit der Daten mit dem abgelaufenen Gleichstellungsplan, wurden die Daten für das Jahr 2023 erneut erhoben, nun mit einem Personalstandsdatum vom

27.11.2023 (siehe Tabelle im Anhang 1). Es zeigt sich nunmehr, dass 403 Hilfskräfte (135 Frauen und 268 Männer) in der Fakultät beschäftigt sind und die Erhöhung vor allem auf den Bereich der studentischen Hilfskräfte zurückzuführen ist. Der Frauenanteil sank zu diesem Zeitpunkt auf 33,50 %. Die Daten mit einem Personalstandsdatum vom 30.09.2023 waren in Bezug auf die Hilfskräfte somit noch nicht aktuell, bleiben hier jedoch erhalten, da grundsätzlich mit diesem Datum gearbeitet wurde.

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

Tab.7: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan* 2023			Abgelaufener Gleichstellungsplan** 2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15 (gD/E 13hD)	Vollzeit	2	0	100	1	1	50
	Teilzeit	0	0	0	1	0	100
E 12 -13 (gD)	Vollzeit	1	13	7,14	0	12	0
	Teilzeit	0	1	0	1	2	33,33
E 11 (gD)	Vollzeit	3	15	16,67	3	17	15
	Teilzeit	3	5	37,5	3	3	50
E 10 (gD)	Vollzeit	2	8	20	2	10	16,67
	Teilzeit	1	2	33,33	1	2	33,33
E 9 (gD)	Vollzeit	2	7	22,22	1	8	11,11
	Teilzeit	3	1	75	3	1	75
E 9 (mD)	Vollzeit	18	9	66,67	13	11	54,17
	Teilzeit	13	1	92,86	13	0	100
E8	Vollzeit	14	5	73,68	15	6	71,43
	Teilzeit	32	0	100	31	0	100
E7	Vollzeit	1	3	25	0	2	0
	Teilzeit	2	0	100	3	0	100
E6	Vollzeit	1	0	100	2	0	100
	Teilzeit	3	1	75	5	0	100
E5	Vollzeit	1	0	100	1	0	100
E3 (eD)	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Summe	Vollzeit	45	60	42,86	38	67	36,19
Summe	Teilzeit	57	11	83,82	61	8	88,41

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 30.09.2023 **Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020

Insgesamt liegt der Frauenanteil in Teilzeit beschäftigter Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung im Jahr 2023 bei 83,82 % und ist um 4,59 Prozentpunkte gesunken (vgl. Tabelle 7).

Dagegen ist der Frauenanteil aller MTV-Beschäftigten in Vollzeit von 36,19 % (2020) auf 42,86 % (2023) angestiegen. Es zeigt sich somit auch in dieser Beschäftigtengruppe eine Verlagerung von einer Teilzeit- hin zu einer Vollzeitbeschäftigung der Frauen.

Von den in Teilzeit tätigen Personen ist weiterhin der überwiegende Teil weiblich: 57 Frauen und 11 Männer arbeiten im Jahr 2023 in Teilzeit. Dagegen nähert sich die Anzahl weiblicher Vollzeitbeschäftigter in Technik und Verwaltung (45 Frauen) immer mehr der Anzahl der Männer (60 Personen) an. Insbesondere in der Tarifgruppe E 9 (mD) Vollzeit ist der Frauenanteil sichtbar gestiegen. In den Tarifgruppen E8 (Vollzeit und Teilzeit) bis E 9 (mD) Teilzeit gibt es dagegen nahezu keine Veränderungen.

Die Stellen in den Tarifgruppen E 9 (gD) Vollzeit bis E 13 werden überwiegend von Männern besetzt. Ursächlich hierfür ist insbesondere die erforderliche, oftmals technische Ausbildung, um die Tätigkeiten dieser Tarifgruppen im Bereich Technik ausführen zu können. Grundsätzlich bestehen die meisten dieser Arbeitsverhältnisse sehr lange, so dass Änderungen nur langsam vollzogen werden können. Die Fakultät bemüht sich über die Einstellung von weiblichen MTV Tarifbeschäftigten und Auszubildenden langfristig eine Verbesserung herbeizuführen. Grundsätzlich werden im Sekretariatsbereich die tatsächlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an die Selbstständig- und Verantwortlichkeit) bei der Eingruppierung angemessen berücksichtigt.

Höhergruppierungen

Tab.8: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung

Höhergruppierungen	Aktueller Gleichstellungsplan* 2023		Abgelaufener Gleichstellungsplan** 2020	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Nach E 7	0	0	0	0
Nach E 8	2	0	0	0
Nach E 9	4	0	0	5
Nach E 10	0	1	0	1
Nach E 11	0	3	0	1
Nach E 12	0	2	0	2
Nach E 13	10	16	0	0
Nach E 14	2	8	0	0

Datenbasis: *Personalabteilung, Stand 06.11.2023 für den Zeitraum 01.01.2021-06.11.2023 **Personalabteilung, Stand 27.01.2021 für das Jahr 2020

Im Jahr 2020 wurden 9 männliche Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung höhergruppiert, dagegen jedoch keine weiblichen Kolleginnen. Allerdings liegt in vier von fünf Fällen der Höhergruppierung von E 9 M. D. nach E9 G. D. der Grund in einer Umstellung der Entgeltordnung für Techniker*innen, wonach individuell und, nach Wahl der Beschäftigten, ein Wechsel von E

9 M. D. nach E 9 G. D. möglich war. Eine Umstellung wurde jedoch nur von vier Technikern wahrgenommen. Die Höhergruppierung eines Mitarbeiters nach E 11 war bereits bei der Einstellung vereinbart, es fehlte zu diesem Zeitpunkt jedoch die entsprechende Berufserfahrung. Für den abgelaufenen Gleichstellungsplan ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine Zeitpunktbetrachtung handelt. Im Gegensatz dazu liegt für den aktuellen Gleichstellungsplan eine Zeitraumbetrachtung vor. Insbesondere in Bezug auf Höhergruppierungen nach E 13 ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten bei ihrer Einstellung die erforderlichen Voraussetzungen noch nicht erfüllten. Nach Erfüllung der Voraussetzungen konnte die Eingruppierung in E 13, hier abgebildet als Höhergruppierung, erfolgen. Dies betraf zuletzt 10 Frauen und 16 Männer und ist quantitativ der größte Bereich in der Tabelle 8. Mit insgesamt 10 Höhergruppierungen, davon zwei Frauen und acht Männer, folgt die Besoldungsstufe E14. Im Bereich E 10 bis E 12 wurden ausschließlich Männer, im Bereich E 8 und E 9 nur Frauen höhergruppiert.

1.1.5. Auszubildende

In der Fakultät für Ingenieurwissenschaften gibt es aktuell nur einen männlichen Auszubildenden für den Beruf „Baustoffprüfer“, der zum 01.08.2022 seine Ausbildung begann. Zum Jahresende 2020 gab es zwei männliche Auszubildende für den Beruf „Baustoffprüfer“. Aufgrund der geringen Anzahl wird auf eine tabellarische Darstellung verzichtet.

1.2. Studium

1.2.1. Studienanfänger:innen

Tab.9: Studienanfänger*innen nach Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr, Haupt- und Nebenhörer (jew. SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2023			Vor einem Jahr 2022			Vor zwei Jahren 2021		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Summe LE An- gew. Kognitions- und Medienwiss.	152	107	70,39	210	147	70,00	240	159	66,25
Summe Lehrein- heit Bauingenieur- wesen	428	136	31,78	569	169	29,70	492	152	30,89
Summe Lehrein- heit Elektrotech- nik	334	94	28,14	430	123	28,60	400	85	21,25
Summe Lehrein- heit Informatik	670	185	27,61	619	217	35,06	529	172	32,51
Summe Lehrein- heit Maschinen- bau (inkl. Wirt- schaftsingenieur- wesen)	867	164	18,92	974	134	13,76	954	157	16,46
Summe Lehrein- heit Technik	13	3	23,08	25	12	48,00	21	5	23,80
Summe Fakultät	2464	689	27,96	2827	802	28,37	2636	730	27,69

*Quelle: HISinONE-BI

Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurde die Abteilung INKO auch im Wintersemester 2023/2024 mitberücksichtigt, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt bereits zu der neuen Fakultät Informatik gehört. Da die ursprünglich getrennten Lehreinheiten Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen im Jahr 2022 zusammengelegt wurden, werden sie in Tabelle 9 durchgängig zusammengelegt betrachtet. Dies gilt auch für das Jahr 2021.

In der Gesamtbetrachtung der Fakultät zeigt sich, dass sich der Frauenanteil bei den Studienanfänger:innen im Vergleich zu den Vorjahren nur marginal geändert hat (um +0,68 Prozentpunkte von 2021 auf 2022 und um -0,41 Prozentpunkte von 2022 auf 2023), bei insgesamt rückläufigen Zahlen für Studienanfänger:innen. Positive Entwicklungen zeigen sich in den Lehreinheiten Maschinenbau und Bauingenieurwesen im Vergleich zum Vorjahr sowie in den Lehreinheiten Elektrotechnik und Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaften im Vergleich zum Jahr 2021. Einzig in der Lehreinheit Technik ist ein deutlicher Rückgang, auch der absoluten Zahlen der Studienanfänger:innen, sichtbar. In der Lehreinheit Informatik haben sich die Frauenanteile zuletzt stark verringert.

Die leider vorherrschende rückläufige Entwicklung der Studienanfänger:innen-Zahlen in den Ingenieurwissenschaften wird sehr ernst genommen. Aus diesem Grund hat sich die Fakultät für die Besetzung einer Marketingstelle entschieden, um diesem Trend entgegen zu wirken.

1.2.2. Studierende

Tab. 10a: Studierende nach Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr, Haupt- und Nebenhörer (jeweils SoSe + nachfolgendes WiSe)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2023			Vor einem Jahr 2022			Vor zwei Jahren 2021		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Summe LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.	776	518	66,75	878	578	65,83	916	602	65,72
Summe Lehreinheit Bauingenieurwesen	1742	537	30,83	1918	602	31,39	1912	595	31,12
Summe Lehreinheit Elektrotechnik	1469	368	25,05	1621	391	24,12	1694	372	21,96
Summe Lehreinheit Informatik	1992	485	24,35	2020	534	26,44	1887	475	25,17
Summe Lehreinheit Maschinenbau (inkl. Wirtschaftsingenieurwesen)	3567	583	16,34	3957	647	16,35	4073	722	17,73
Summe Lehreinheit Technik	59	17	28,81	74	24	32,43	67	24	35,82
Summe Fakultät	9605	2508	26,11	10468	2776	26,52	10549	2790	26,45

* Quelle: HISinONE-BI

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Studierendenzahlen sowohl in der Fakultät als auch in den einzelnen Lehreinheiten rückläufig sind, bei einem leicht gesunkenen Frauenanteil bezogen auf die Fakultät insgesamt. Dabei sind die Frauenanteile in der Lehreinheit Elektrotechnik durchgängig gestiegen, wohingegen sie in den Lehreinheiten Maschinenbau und Technik konstant gesunken sind. Die detaillierten Studierendenzahlen je Studiengang finden sich im Anhang.

Bundesweit liegen die Frauenanteile bei Studierenden in den Ingenieurwissenschaften bei 24,97 % im Wintersemester 2022/2023 (vgl. Tabelle 10b). Diesen Wert unterschreitet in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften der UDE neben der Lehreinheit Maschinenbau mit einem Frauenanteil von 16,34 % auch die Lehreinheit Informatik marginal mit 24,35 %. Im bundesweiten Durchschnitt liegt der Frauenanteil im Maschinenbau mit 22,93 % etwas niedriger, jedoch erreicht die Lehreinheit Maschinenbau der UDE diesen Wert noch nicht. In der Informatik liegt der bundesweite Frauenanteil bei 22,22 %, so dass dieser von der Lehreinheit überschrit-

ten wird. Auch überschreitet die Lehreinheit Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaften den bundesweiten Wert weiterhin deutlich mit 66,75 %, wobei sich dies lediglich auf den Wert der Ingenieurwissenschaften insgesamt beziehen lässt. Alle anderen Lehreinheiten der Fakultät für Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen, die mit den Studienbereichen des Statistischen Bundesamts vergleichbar sind, erzielen vergleichsweise höhere Frauenanteile als der Bundesdurchschnitt (bundesweit: Bauingenieurwesen 30,17 % und Elektrotechnik mit 15,66 %). Dabei ist der Frauenanteil der Elektrotechnik der Fakultät sogar um rund 9,4 Prozentpunkte höher als der deutschlandweite Anteil. Auch in der Gesamtbeurteilung der Fakultät ist der Frauenanteil (26,11 %) größer als der bundesweite Wert (24,97 %).

Tab. 10b: Studierende nach Lehreinheiten bundesweit

Studienbereich	Wintersemester					
	2022/2023		2021/2022		2020/2021	
	insgesamt	darunter: weiblich	insgesamt	darunter: weiblich	insgesamt	darunter: weiblich
Ingenieurwissenschaften	763 971	190 779	776 744	190 285	782 679	190 554
Ingenieurwesen allgemein	55 310	12 927	56 025	13 087	55 529	13 021
Bergbau, Hüttenwesen	2 730	675	2 892	685	3 044	708
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	153 414	35 179	162 242	36 029	171 177	37 561
Elektro- und Informationstechnik	76 742	12 020	78 116	11 857	79 899	11 850
Verkehrstechnik, Nautik	25 951	3 380	27 279	3 603	27 937	3 676
Architektur, Innenarchitektur	46 456	28 118	45 933	27 408	43 969	26 118
Raumplanung	9 103	4 740	9 032	4 681	8 825	4 578
Bauingenieurwesen	61 176	18 456	61 474	18 453	61 251	18 481
Vermessungswesen	5 559	1 708	5 573	1 717	5 809	1 789
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	63 285	14 387	67 388	15 383	70 120	16 212
Informatik	257 164	57 130	253 540	55 341	247 458	54 412
Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	7 081	2 059	7 250	2 041	7 661	2 148

Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html?view=main>, Stand 8. August 2023, vom 23.10.2023

1.2.3. Absolvent:innen

Tab.11: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten pro Studienjahr (jeweils SoSe + WiSe)

Studien- ab- schlüsse	Aktuelles Studienjahr 2023			Vor einem Jahr 2022			Vor zwei Jahren 2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Summe LE An- gew. Kogniti- ons- und Medien- wiss.	119	86	72,27	150	117	78,00	160	111	69,38
Summe LE Bau- ingeni- eurwe- sen	222	66	29,73	291	80	27,49	274	87	31,75
Summe LE Elekt- rotechnik	194	43	22,16	231	47	20,34	224	60	26,78
Summe LE Infor- matik	149	30	20,13	156	46	29,49	143	34	23,78
Summe LE Ma- schinen- bau	667	116	17,39	638	130	20,38	607	136	22,41
Summe LE Tech- nik	6	0	0	7	4	57,14	7	2	28,57
Summe Fakultät für Inge- nieurwis- sen- schaften	1357	341	25,13	1473	424	28,78	1415	430	30,39

* Quelle: HISinONE-BI

Insgesamt haben 1.357 Personen im Studienjahr 2023 an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften einen Studienabschluss erlangt, 341 davon waren Frauen. Der Frauenanteil der Fakultät für Ingenieurwissenschaften bei den Absolvent:innen liegt bei 25,13 % und damit um 2,25 Prozentpunkte niedriger als zum Zeitpunkt des vergangenen Gleichstellungsplans 2020 mit 27,38 % (und 1.468 Absolvent:innen insgesamt). Dieser Anteil hat in den letzten drei Jahren stetig abgenommen und unterschreitet den Frauenanteil aus dem Jahr 2018 (26,92 %), nachdem er in den drei Jahren des abgelaufenen Gleichstellungsplans (2018 – 2020) stetig zugenommen hatte.

In den einzelnen Lehreinheiten ergibt sich ein differenziertes Bild. Während in den Angewandten Kognitions- und Medienwissenschaften, der Informatik und Technik die Frauenanteile im Jahr 2022 kurz anstiegen, um dann zu sinken, zeigt sich in den Lehreinheiten Bauingenieurwesen und Elektrotechnik nach einem Absinken ein leichter Anstieg. Einzig in der Lehreinheit

Maschinenbau sanken die Frauenanteile zuletzt durchgängig, bei steigenden Absolvent:innenzahlen.

Die detaillierten Absolvent:innenzahlen je Abschlussart finden sich im Anhang.

Auswertung

Der Frauenanteil der Studienanfänger:innen betrug im Jahr 2023 27,96 %, der Studierenden 26,11 % und der Absolvent:innen 25,13 %. Wie bereits im vorangegangenen Gleichstellungsplan festgestellt wurde, nimmt der Frauenanteil im Laufe des Studiums ab. Der Anteil der Absolventinnen ist in den letzten drei Jahren gesunken. Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften ist bemüht, die Studentinnen zu ihrem Abschluss zu führen, um den Frauenanteil der Absolventinnen zu steigern.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Tab.12a: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre (vorangegangenes WiSe + SoSe)

Lehreinheiten	Aktuelles Studienjahr 2023			Vor einem Jahr 2022			Vor zwei Jahren 2021		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.	4	2	66,67	4	3	57,14	3	5	37,5
Lehreinheit Bauingenieurwesen	5	9	35,71	3	5	37,5	2	15	11,76
Lehreinheit Elektrotechnik	3	22	12	2	13	13,33	7	16	30,43
Lehreinheit Informatik	2	10	16,67	5	4	55,56	2	7	22,22
Lehreinheit Maschinenbau	8	38	17,39	7	29	19,44	10	41	19,61
Summe Fakultät	20	81	19,80	21	54	28,00	24	84	22,22

* Quelle: HISinONE-BI; LOM 2023, Basisdaten MV 2024 sowie Tabellen Dekanat FIW für 2023

Der Frauenanteil bei den Promotionen unterliegt sowohl zwischen den Lehreinheiten starken Schwankungen als auch innerhalb der Lehreinheiten in den letzten drei Jahren. Lediglich die absoluten Zahlen für jeweils einzelne Lehreinheiten sind bzgl. der Promotionen ähnlich, unterliegen jedoch ebenfalls Schwankungen.

Auf Lehreinheitsebene lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil im Jahr 2023 im Vergleich zum Jahr 2021 in den Angewandten Kognitions- und Medienwissenschaften und im Bauingenieurwesen gestiegen, in allen anderen Lehreinheiten jedoch gesunken ist.

Nach einer deutlichen Reduktion der abgeschlossenen Promotionen insgesamt von 2021 (108 Promotionen) nach 2022 (75 Promotionen) sind diese im aktuellen Jahr wieder gestiegen (101 Promotionen) und erreichen nahezu das Niveau von 2021. Demgegenüber verläuft der Frauenanteil entgegengesetzt und ist nach einem Anstieg in 2022 nun auf knapp unter 20,0 % gefallen. Im Vergleich zu den bundesweiten Zahlen ist dieser Anteil dennoch positiv zu werten, da der Frauenanteil abgeschlossener Promotionen in den Ingenieurwissenschaften bundesweit im Jahr 2021 bei nur 19,06 % lag (vgl. Tabelle 12b) im Vergleich zu 22,22 % in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften im selben Jahr.

Tab.12b: Abgeschlossene Promotionen bundesweit in den Ingenieurwissenschaften an Universitäten 2021

2021					
Hochschulart	Fächergruppe	Prüfungsgruppe	Frauen	Männer	gesamt
Universitäten	Ingenieurwissenschaften	alle	190	807	997

© IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik, Sonderauswertung.

Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>

Vervielfältigung und Verbreitung mit Quellenangabe gestattet. · Erstellt: 27.11.2023 10:00

*Quelle: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>

1.3.2. Stipendien

Tab.13: Stipendien (*Stipendiat:innen werden nur vom Akademischen Auslandsamt erfasst, es gibt für inländische Studierende keine entsprechende Erfassung.*)

	Aktueller Gleichstellungsplan Sommersemester 2023			Abgelaufener Gleichstellungsplan Sommersemester 2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Stipendien gesamt	135	426	24,06	216	674	24,27

Quelle: HISinONE-BI

Die Stipendien sind nach Stipendiengeber in HISinONE-BI allgemein für Studierende, jedoch nicht ausschließlich für Promotionsstudierende, abrufbar. Nicht erfasst werden die inländischen Stipendiat:innen.

Tabelle 13 zeigt einen deutlichen Rückgang aller ausländischen Stipendiat:innen. Die Anzahl ist von 890 im Jahr 2020 auf nur noch 561 im aktuellen Jahr zurückgegangen. Dies entspricht einem Rückgang von rund 37,0 %. Der Frauenanteil ist jedoch nahezu gleichgeblieben.

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

Habilitationen

Tab.14: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

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

Quelle: DTAC, Stand September 2023

Die Anzahl der Habilitationen ist sehr gering und daher ohne statistische Relevanz. Dies kann auf die stetig abnehmende Bedeutung der Habilitation in den letzten zwanzig Jahren zurückgeführt werden. Gründe dafür sind die Einführung der Juniorprofessur sowie die immer häufiger geforderte Anforderung an Berufene in den Ingenieurwissenschaften, Industrieerfahrung mitzubringen. Im Jahr 2019 hat ein Mann seine Habilitation abgeschlossen, im Jahr 2021 waren es zwei männliche Personen. Mit Stand September 2023 sind in den beiden letzten Jahren keine Habilitationen abgeschlossen worden.

Post-Doc-Phase

Es gibt in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften insgesamt sechs W1-Stellen, die durch eine Frau und fünf Männer besetzt sind. Von allen W1-Stellen sind zwei Stellen der Männer mit Tenure Track besetzt, alle anderen sind keine Tenure Track-Stellen. Weitere Daten zu den Post-Doc-Stellen liegen nicht vor.

Der Frauenanteil bei den Promotionen ist im Jahr 2023 auf 19,8 % und damit um 8,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Ähnliche Schwankungen gab es auch bereits in der Vergangenheit (siehe abgelaufener Gleichstellungsplan).

Da die Anzahl an Habilitationen grundsätzlich sehr gering ist, kann keine gesicherte Aussage bzgl. einer Erhöhung oder Verminderung des Frauenanteils im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan getroffen werden.

1.4. Gremienbeteiligung

Tab.15: Gremienbeteiligung (Quelle: <https://www.uni-due.de/de/organisation/gremien>; Stand 16.10.23)

Gremienbeteiligung*	Ist-Stand aktueller Gleichstellungsplan 2023		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	7	13	35
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	0	2	0
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	1	2	33,33
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	1	2	33,33
Kommission für Diversity Management	1	0	100
Gleichstellungskommission	2	1	66,67
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	1	0	100
Senat	3	2	60
Summe	16	22	42,11

*exkl. der Studierendenvertreter und der weiteren Mitglieder

Tabelle 15 stellt die Anzahl der Frauen und Männer aus der Fakultät für Ingenieurwissenschaften in den jeweiligen Gremien dar. In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass 16 Frauen und 22 Männer die Gremienarbeit unterstützen. Dies entspricht einem hohen Frauenanteil von insgesamt 42,11 %.

1.5. Fazit

Die nachfolgende Tabelle 16 zeigt, dass die Frauenanteile in den Bereichen Promotionen, MTV und Professuren im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan gestiegen, die der Studienanfänger:innen, der Absolvent:innen und der Studierenden gesunken sind.

Bezogen auf die Studienanfänger:innen hat sich die Gesamtzahl im Vergleich zum Jahr 2020 kaum verändert, im Vergleich zum Vorjahr 2022 zeigt sich jedoch ein deutlicher Rückgang von 2.827 auf nur noch 2.464 Personen. Dieser Rückgang kann auch für die Studierenden festgestellt werden. Hier sind die Zahlen seit 2020 stark gesunken, so dass aktuell nur noch 9605 Studierende eingeschrieben sind von 10.800 im Jahr 2020. Der Frauenanteil ist dagegen wenig gesunken und liegt auch im bundesweiten Vergleich über dem Durchschnitt.

Bei den Absolvent:innen war der Frauenanteil im Jahr 2021 sehr hoch (>30,0 %) und ist in den Folgejahren stetig gesunken, so dass er nun mit 25,13 % den Anteil des Jahres 2020 unterschreitet. Auch die absolute Zahl der Absolvent:innen ist, mit einer Ausnahme im Jahr 2022, stetig kleiner geworden.

Nachdem es im Jahr 2022 sehr wenige Promotionen gab, haben diese nun wieder ein ähnliches Niveau wie in 2021 erreicht. Im Vergleich zum Jahr 2020 sind sowohl die absoluten Zahlen als auch der Frauenanteil in dieser Gruppe gestiegen.

Während jedoch ca. 25,0 % der Absolvent:innen weiblich sind, promovieren nur noch gut 20,0 % der Frauen in den Ingenieurwissenschaften. Es wird daher weiterhin angestrebt, diesen Anteil zu erhöhen.

Die Anzahl der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung hat sich im Vergleich zum Jahr 2020 bis auf eine Person nicht verändert, bei einem gestiegenen Frauenanteil auf 58,96 %. Bezogen auf die Habilitationen ist keine Aussage möglich, da auch über einen längeren Zeitraum betrachtet fast keine Habilitation pro Jahr verzeichnet wurde.

Die größte, positive Veränderung des Frauenanteils, mit einer Steigerung um fast 4,6 Prozentpunkte, fand bei den Professuren statt.

Obwohl der Frauenanteil bei den Stipendiat:innen nahezu gleichgeblieben ist, hat sich die Zahl ausländischer Stipendiat:innen stark verringert. Ursächlich hierfür könnte die Corona-Pandemie gewesen sein.

In der Gremienarbeit beteiligen sich insgesamt mehr Mitarbeiter der Fakultät für Ingenieurwissenschaften. Im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan sind die Frauenanteile in den Gremien größtenteils gesunken, da mehr Männer hinzugekommen sind. Grundsätzlich lässt sich jedoch feststellen, dass der Frauenanteil hier weiterhin sehr hoch ist.

Tab.16: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2023 und 2020

	2023			2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studienanfänger:innen*	689	1775	27,96	715	1737	29,16
Studierende*	2508	7097	26,11	2874	7926	26,61
Absolvent:innen*	341	1016	25,13	402	1066	27,38
Promotionen*	20	81	19,80	16	69	18,82
MTV	102	71	58,96	99	75	56,90
Habilitationen	0	0	0	0	0	0
Professuren (ohne W1 und Lehrstuhlvertretung)	16	57	21,92	13	62	17,33

*Quelle: vorangegangene Tabellen sowie abgelaufener Gleichstellungsplan (für 2020)

2. Fortschreibung für die Jahre 2024 – 2026 und Ziele

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften verfolgt während der Laufzeit des Gleichstellungsplans die folgenden Ziele:

- Die Zielquote von Frauen bei den Professuren soll trotz der oben geschilderten Verkleinerung der Fakultät auf 25,0 % gesetzt werden. Damit folgt die Fakultät dem Vorschlag der Gleichstellungskommission aus der GLK-Sitzung vom 18.01.2024 und dem eigenen Ziel, den Frauenanteil kontinuierlich zu steigern. Hierzu wird angestrebt, für jede freiwerdende wie auch für jede neu einzurichtende Stelle, vorrangig geeignete Bewerberinnen zu gewinnen.
- Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau soll ebenso wie die Anzahl der Promovendinnen erhöht werden.
- Die Anzahl weiblicher Studierender soll vor allem in denjenigen Studiengängen erhöht werden, die einen besonders niedrigen Frauenanteil aufweisen.
- Regelmäßige Mitarbeiter:innen-Vorgesetzten-Gesprächen sollen weiterhin zur gezielten Abfrage eventueller Entwicklungsbedarfe sowie zur gemeinsamen Sichtung und Planung der gegebenen Möglichkeiten genutzt werden. Hierbei ist der Fokus auf eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung im Sinne der Frauenförderung zu setzen, bei der die Betrachtung der Alternativen nicht nur das aktuelle Arbeitsumfeld der Mitarbeiterinnen berücksichtigt, sondern auch eventuell absehbare Veränderungen (wie z. B. einen angedachten Arbeitsplatzwechsel oder künftig geplante Projekte).

Die entsprechenden Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele werden fortgeführt bzw. erweitert und sind im Folgenden genauer beschrieben.

Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

2.1. Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau liegt bei 25,88 % und wuchs somit um 3,15 Prozentpunkte, auch wenn der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen von 27,4 % auf 25,1 % gesunken ist. Nach wie vor hält die Fakultät an allen Maßnahmen fest, die eine unterstützende Wirkung bei der Erhöhung der Frauenanteile auf den jeweiligen Qualifikationsstufen haben können. Dennoch muss gerade bei der Betrachtung des Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus die Spezifität der einzelnen Lehreinheiten und Forschungsschwerpunkte bei den Ingenieurwissenschaften berücksichtigt werden. Grundsätzlich gilt, dass bei Neueinstellungen (von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften, wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Lehrbeauftragten) sowie bei der Besetzung von Professuren,

Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bevorzugt werden.

Des Weiteren sollen die unten aufgeführten spezifischen Maßnahmen den Anstieg und die Sicherung der Frauenanteile auf den jeweiligen Qualifikationsebenen vorantreiben.

Maßnahmen auf der Ebene des wissenschaftlichen Mittelbaus:

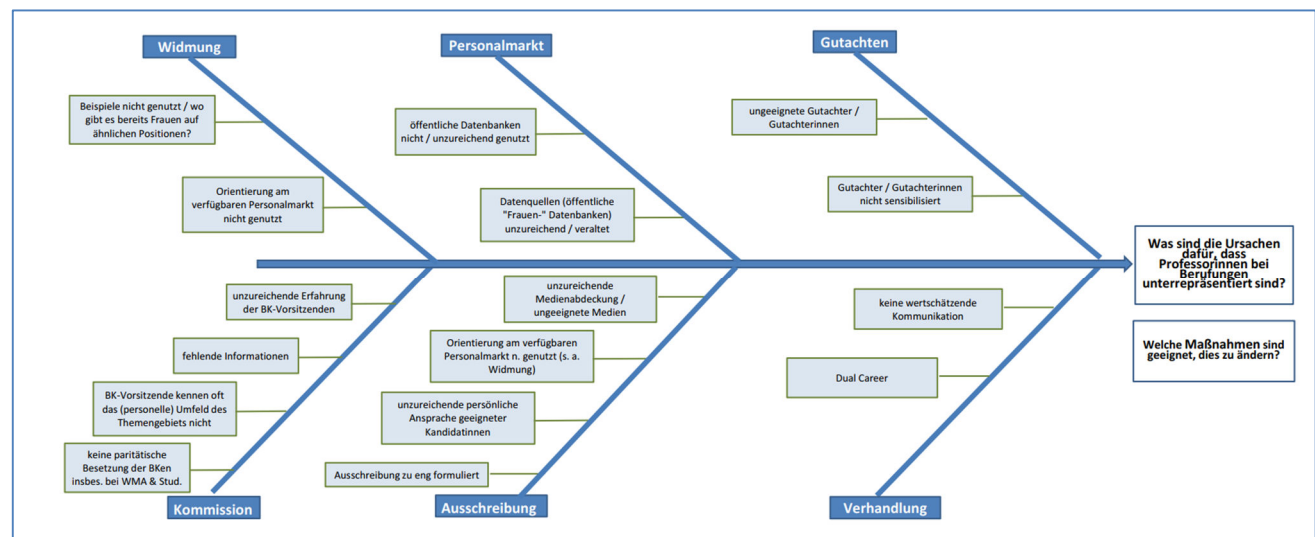
- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals werden mindestens hochschulintern ausgeschrieben (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen und/ oder der Fakultät für Ingenieurwissenschaften). Dies gilt auch für längerfristige studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen (länger als drei Monate, keine Verlängerungen) solange hier der Frauenanteil unter 50,0 % ist.
- Professor:innen werden nach wie vor angehalten geeignete weibliche Studierende proaktiv anzusprechen, um diese für eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin (mit Promotionsmöglichkeit) zu gewinnen.
- Bewährte Veranstaltungen wie „Heute Studentin, morgen Doktorandin“ in denen erfolgreiche Wissenschaftlerinnen junge Frauen für einen wissenschaftlichen Karriereweg ermutigen, sollen in digitaler Form weitergeführt werden, um dadurch für mehr Studentinnen leichter zugänglich zu sein.
- Geplant ist zudem der sukzessive Aufbau eines speziellen Netzwerks für wissenschaftlich qualifizierte Frauen, in dem Doktorandinnen sowie promovierten und habilitierten Frauen, eine seriöse Austauschplattform geboten werden soll. In regelmäßig organisierten Treffen des Netzwerks (mit digitaler Teilnahmemöglichkeit) sollen Vorträge und Workshops die teilnehmenden Frauen in ihren wissenschaftlichen Vorhaben stärken und unterstützen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Möglichkeit einer Homeoffice-Vereinbarung unterstützt.
- Darüber hinaus informiert die Fakultät über Weiterleitung von Info-Mails und direkte Verlinkungen auf der Homepage über die Angebote des Familienservice der Universität um vor allem Mitarbeiter:innen mit jüngeren Kindern die vorhandenen Möglichkeiten einer Unterstützung aufzuzeigen.

Maßnahmen auf der Ebene der Professuren:

- Entsprechend der Grundsätze zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren werden vor allem geeignete Kandidatinnen gezielt gesucht und zur Bewerbung aufgefordert.
- Neben den beruflichen Qualifikationen sollen auch biographische Aspekte (Familienbildung, Kindererziehungszeiten und daraus resultierende Möglichkeiten hinsichtlich

der Mobilität) bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerberinnen stärker berücksichtigt werden.

- Auch bei der Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen sollen, bei gleicher Eignung und Qualifikation, Frauen vorgezogen werden.
- Die Beibehaltung eines fachbereichs- und statusübergreifenden Vertretungsteams der Gleichstellungsbeauftragten soll sicherstellen, dass alle Berufungsverfahren an beiden Campi begleitet und hinsichtlich der Einhaltung der Gleichstellungsgrundsätze (vgl. Checkliste im Anhang) kontrolliert werden können.
- Über das aktuell laufende Analyse-Projekt „Quality Gates in Berufungskommissionen“ sollen klare Anhaltspunkte für eine bessere Gestaltung von Berufungsverfahren abgeleitet werden, um mehr Erfolg bei der Gewinnung von qualifizierten Frauen zu verzeichnen. Es soll geklärt werden, ob die Fakultät tatsächlich schon in der Bewerbungsphase einem akuten Mangel an geeigneten Kandidatinnen gegenübersteht oder aber es Schwächen im Ablauf der Berufungsverfahren gibt, wodurch interessierte Frauen im Laufe des Prozesses verloren gehen. Durch eine solche Problemidentifikation sollen Verbesserungspotentiale aufgedeckt und weitere Maßnahmen viel effektiver geplant und erfolgreicher umgesetzt werden. Diese Prozessanalyse soll zusätzlich zu der bereits eingesetzten Checkliste der vergangenen Jahre erfolgen und ggf. auch sinnvolle Hinweise für dessen Aktualisierung liefern.



Ishikawa-Diagramm zu „Quality Gates in Berufungskommissionen“

- Unterstützend zu dieser Maßnahme soll das oben beschriebene Netzwerk von wissenschaftlich qualifizierten Frauen auch für eine gezielte Adressierung von Ausschreibungen herangezogen werden. Die Fakultät sieht in diesem Projekt vor allem eine gute Chance, den Kontakt zu den Frauen aufrecht zu erhalten, die nach ihrer Promotion ihre Berufserfahrungen in der Industrie sammeln. Das Netzwerk könnte ein zusätzliches

Pool an qualifizierten Frauen bieten, denen wir bei gegebenen Voraussetzungen eine Rückkehr bzw. einen Einstieg in eine akademische Laufbahn anbieten könnten.

2.2. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung.

Hierfür gelten folgende Bestimmungen:

- Damit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert werden können, fördert die Fakultät für Ingenieurwissenschaften die berufliche Weiterbildung, Qualifikation und den beruflichen Aufstieg. Hierbei nutzt die Fakultät die bestehenden Angebote der Universität, ist aber durchaus an weiterführenden Angeboten im Austausch mit der Personalentwicklung interessiert.
- In Bereichen, in denen Mitarbeiter:innen einen starken internationalen Bezug haben und im Austausch mit unseren internationalen Kooperationspartnern stehen (z. B. Sekretariatsbereich) versucht die Fakultät kurze Auslandsaufenthalte zu ermöglichen, um so auch die Gelegenheit für eine berufliche Auslandserfahrung und eine Erweiterung des persönlichen Eindrucks einzuräumen. Derartige Programme werden vom DAAD und Erasmus angeboten, die wir zukünftig verstärkt nutzen wollen.
- Die Fakultät und die jeweiligen Vorgesetzten unterstützen die Mitarbeiter:innen bei der Beantragung von Home-Office, insbesondere Mitarbeiter:innen mit Care-Aufgaben.
- Bei der Neubesetzung von Stellen werden eventuelle Zeiterhöhungswünsche des bestehenden Personals stets vorrangig behandelt (z.B. zur Aufstockung von 50,0 % auf 100 %).
- Darüber hinaus setzt sich die Fakultät zum Ziel auch im Bereich der Auszubildenden eine Parität herzustellen.

2.3. Studienerfolg

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften verfolgt erhebliche Anstrengungen, um den Frauenanteil bei den Studierenden und damit in der Folge auch bei den Absolventinnen zu erhöhen. Um mehr Frauen für die Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, werden regelmäßig Veranstaltungen durchgeführt, um Schülerinnen und junge Frauen für eine Tätigkeit im Bereich der Ingenieurwissenschaften zu begeistern. In diesen Veranstaltungen werden speziell für Frauen die verschiedenen Bereiche der Arbeitswelt und die Vielfalt der Karrierechancen aufgezeigt. Z. B. wird bei der „SUNI: Die UDE Sommeruni Ingenieur- und Naturwissenschaft“ eine Vielzahl von Einzelveranstaltungen angeboten, um ein breitgefächertes Angebot des Berufsbildes näher zu bringen.

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften beteiligt sich nach Möglichkeit an folgenden Veranstaltungen und versucht durch Präsenz von Professorinnen und Dozentinnen interessierte Schülerinnen und Frauen für die Ingenieurwissenschaften zu gewinnen:

- SUNI: Die UDE Sommeruni Ingenieur- und Naturwissenschaft,
- Werbung im Rahmen des Probestudiums,
- Vorstellung der IW-Studiengänge an Gymnasien und Gesamtschulen,
- Gezielte Ansprache von Schülerinnen in Schulen, z. B. über die Schüler:innen- und Junior-Ingenieur:innen- Akademien, das Schüler:innenlabor und weitere Aktivitäten in verschiedenen Schulen,
- Beteiligungen am Girl's Day,
- Werbung im Rahmen des Essener Schüler:innen-Tages am Standort Essen,
- Teilnahme an von Arbeitsämtern organisierten Berufsorientierungsveranstaltungen.

Spätestens seit der Corona-Pandemie musste festgestellt werden, wie wichtig es ist, die Formate von wichtigen Veranstaltungen möglichst flexibel und raumunabhängig zu gestalten. Auch wenn die Vorteile eines persönlichen Kontaktes weiterhin unumstritten sind, werden wir an gegebener Stelle weiterhin versuchen, die Digitalisierung von Informationsveranstaltungen voranzutreiben, um auch künftig den Dialog aufrecht zu erhalten und als Ansprechpartner:innen zur Verfügung zu stehen.

Zur Unterstützung während des Studiums werden die Studierenden von den Dozentinnen und Dozenten über Mentoring-Programme für Student:innen/Absolvent:innen an der UDE informiert.

Seit dem Sommersemester 2021 bietet die Fakultät ein spezielles Mentoring-Programm an, welches bewusst die ersten Semester des Studiums adressiert und die Studierenden in dieser kritischen Phase unterstützt. In den vergangenen Jahren hat sich immer mehr gezeigt, dass es in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen nicht ausreicht, Studierende nur mit Vorkursen auf die bevorstehenden Studieninhalte vorzubereiten. Durch ein semesterbegleitendes Programm werden Studierende über den gesamten Einstieg hinweg sowohl fachlich als auch persönlich unterstützt und beraten. Vor allem Studierende, die eventuell nach einem ersten Misserfolg verunsichert sind, sollen auf diesem Weg in ihrer Entscheidung und ihren Fähigkeiten bestätigt und unterstützt werden. Aber auch die Option einer eventuellen Umorientierung wird durch die Fachberatung zu einem möglichst frühen Zeitpunkt thematisiert, um den zeitlichen Verlust und die psychische Belastung für jeden Einzelnen möglichst minimal zu halten. Hierbei wird auf die Betreuung von Studentinnen ein besonderer Fokus gelegt.

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften fordert Studentinnen regelmäßig auf, sich am Programm ChanceMINT.NRW zu beteiligen, welches mit der Partnerhochschule Ruhr West in

Mülheim seit 2017 erfolgreich durchgeführt wird. Ziel dieses Programms ist es, durch Praxisphasen in Unternehmen und begleitende Workshop- und Vernetzungsbausteine die Studentinnen beim Aufbau eines Netzwerks zu unterstützen und ihnen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Mit Partnern wie bspw. Siemens, ThyssenKrupp Steel Europe oder dem Fraunhofer Institut bietet dieses Programm zahlreiche Möglichkeiten einen direkten Kontakt zu bedeutenden Unternehmen aus der Region herzustellen.¹

Darüber hinaus informiert die Fakultät promovierende Mitarbeiter:innen sowie an einer Promotion interessierte Studierende, besonders mit dem Fokus auf Studentinnen in Zusammenarbeit mit dem Graduate Center Plus über die dort und grundsätzlich angebotenen Unterstützungsmöglichkeiten.

Ein weiterer Ansatzpunkt der Fakultät für die Unterstützung von Studentinnen ist die Schaffung einer Anlauf-/Beratungsstelle für den Fall einer Schwangerschaft während des Studiums. Hiermit möchte die Fakultät sicherstellen, dass die betreffenden Studentinnen über alle relevanten Rechte und Pflichten frühzeitig informiert und in ihren weiteren Plänen bezüglich ihres Studiums beraten und unterstützt werden. Ferner soll diese Beratungsstelle bei Bedarf auch die Entscheidungen von Prüfungsausschüssen prüfen und sich ggf. für die Rechte der Studentin einsetzen.

2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein wichtiges Ziel der Fakultät für Ingenieurwissenschaften. Qualifizierte Studentinnen und Absolventinnen werden in den Bereichen Karriereplanung, Übergang vom Studium in den Beruf und auch bei Promotionswunsch gefördert. Alle Absolventinnen und Doktorandinnen werden über die Angebote der UDE im Rahmen des Graduate Center Plus² sowie über die Angebote der Universitätsallianz Ruhr (Research Academy Ruhr RAR)³ informiert und auf die Teilnahmemöglichkeit am Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mentoring³ aufmerksam gemacht. Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen werden gezielt angesprochen und zur Habilitation ermutigt.

Darüber hinaus bietet die Fakultät folgende Veranstaltungen und Netzwerke:

Veranstaltung „Heute Studentin, morgen Doktorandin“

Seit Jahren organisieren der Bereich Bauingenieurwesen gemeinsam mit der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und dem Graduate Center Plus (Science Support Center) einmal im Jahr die Veranstaltung „Heute Studentin, morgen Doktorandin“. Seit 2019 hat sich die Fakultät

¹ vgl. zu den Partnerunternehmen <https://www.uni-due.de/zhqe/chancemint/partnerunternehmen>

² <https://www.uni-due.de/gcplus/de/>

³ <https://www.research-academy-ruhr.de/>

für Physik und aktuell auch die Fakultät für Chemie dieser Zusammenarbeit angeschlossen. Mit verschiedenen Vorträgen über persönliche Lebenswege von promovierten Frauen und Professorinnen soll diese Veranstaltung überzeugende Beispiele für die Vielfalt an Möglichkeiten bieten und die Teilnehmerinnen zu einer Hochschulkarriere ermutigen. Das digitale Format der letzten Veranstaltungen wird sehr gut angenommen. Durch die Zusammenkunft im digitalen Raum, können beide Campi gleichzeitig bedient und damit eine größere Anzahl an Teilnehmerinnen erreicht werden. Die Fakultät wird auch künftig an dieser Zusammenarbeit festhalten.

Netzwerk „Frauen mit Plan“

Eine weitere Maßnahme, die sich in der Fakultät seit langem bewährt hat, ist das Peer Group Netzwerk der Bauingenieurinnen „Frauen mit Plan“. Das Netzwerk bietet promovierenden Frauen und allen interessierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen eine Plattform, um sich untereinander austauschen zu können. In regelmäßigen Abständen werden Fortbildungsveranstaltungen und Seminare mit externen Coaches organisiert, deren Themen zuvor gemeinsam festgelegt worden sind. Im Vordergrund stehen hierbei Bereiche wie z. B. Selbstmanagement, Präsentationstechniken, Drittmittelinwerbung, Patentrecht, Bewerbungsstrategien, Verhandlungs- und Mitarbeiter:innenführung. Im Jahr 2023 wurde eine halbtägige Veranstaltung zum Thema „Sexismus am Arbeitsplatz“ mit Vortrag, Austausch und Diskussion durchgeführt. Teilgenommen haben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung. Des Weiteren behandelte ein zweitägiges Seminar das Thema „Projektmanagement“ als Basisseminar mit Erarbeitungen von Strategien zur erfolgreichen Gestaltung von Projekten. In einem weiteren, eintägigen Seminar wurden die jungen Wissenschaftlerinnen zum Thema „Durchsetzungsvermögen und Setzen von Grenzen“ geschult.

Coaching und Mentoring Programm „FEMIE“

Ein weiteres Coaching und Mentoring Programm für Doktorandinnen heißt „FEMIE“ und läuft seit Frühjahr 2021 im Rahmen des Sonderforschungsbereichs MARIE (Mobile Material-Charakterisierung und -Ortung durch Elektromagnetische Abtastung) unter der Leitung von Prof. Dr. Thomas Kaiser (Fachbereich für Digitale Signalverarbeitung). Das auf vier Jahre ausgelegte, intensive Betreuungskonzept soll Doktorandinnen des SFB nicht nur eine fachliche Stütze in der Planung und Organisation ihrer Promotionen bieten, sondern ebenso auf die individuellen Lebenssituationen eingehen und nach Bedarf den Zugriff auf verschiedene Coaches ermöglichen. Hierbei stehen vor allem auch Themen wie die Vereinbarkeit der persönlichen Entwicklungsziele mit familiären Verpflichtungen und das Aufrechterhalten der Motivation im Vordergrund. Extern gewählte Expertinnen bieten hier ein geregeltes Programm mit Semi-

naren und Workshops an und stehen gleichzeitig auch für persönliche Beratungen zur Verfügung. Hierbei besteht für jede Doktorandin die Möglichkeit, einen individuellen Coaching-Rhythmus (z. B. alle 3 Monate) festzulegen.

Die Fakultät wird dieses Programm u. a. auch als ein Musterkonzept beobachten, um bei sichtbarem Erfolg, ähnliche Alternativen auch jenseits bestimmter Förderbereiche für eine größere Gruppe von Doktorandinnen anzubieten.

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 achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

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 (vgl. § 23 RPO für Bachelor-Studiengänge bzw. § 22 RPO für Master-Studiengänge: „Nachteilsausgleich, Studierende in besonderen Situationen“). Der Prüfungsausschuss legt die in der jeweiligen Prüfungsordnung geregelten Prüfungsbedingungen auf Antrag der oder des Studierenden unter Berücksichtigung des Einzelfalls fest. Darüber hinaus ist, wie bereits unter Punkt 3.3.2 dargestellt, eine Anlaufs-/Beratungsstelle zum Thema „Schwangerschaft im Studium“ geplant. Dadurch soll schwangeren Studierenden die Möglichkeit eingeräumt werden, sich über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und bei Bedarf Unterstützung in der Regelung von Prüfungsangelegenheiten zu bekommen.

Ebenso wichtig ist es aber auch, dass Mitarbeiter:innen aufgrund ihrer individuellen Verpflichtungen und Lebensumständen nicht in ihrer beruflichen Entwicklung ausgebremst werden. Dies gilt für Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung gleichermaßen wie für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen. Hierfür sind alle Vorgesetzten angehalten, Mitarbeiter:innen mit Kindern über die verschiedenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung an der UDE zu informieren. Bislang fiel das Interesse an diesem Angebot innerhalb der Fakultät für Ingenieurwissenschaften vergleichsweise schwach aus. Dies bestätigte uns auch der UDE Familienservice. In gemeinsamer Abstimmung wurde festgehalten, dass die Fakultät hierzu weiterhin regelmäßig und möglichst breitflächig informieren und neben den Kontaktdaten des Familienservice auch eine direkte Ansprechperson innerhalb der Fakultät benennt. Auf diese Weise soll eventuell vorhandenen Hemmschwellen entgegengewirkt und ggf. eine schnellere Koordination mit dem FSB erzielt werden. Die Fakultät ist sich der Überschneidung von Schulferien und Semesterbetrieb bewusst und versucht weitestgehend allen Mitarbeiter:innen einen gemeinsamen Erholungsurlaub mit der Familie zu ermöglichen. Solange der Universitätsbetrieb aber nicht in

vollständigem Einklang mit dem Schulbetrieb des Landes NRW verläuft, sind auch unserer Fakultät leider Grenzen gesetzt, insbesondere Mitarbeiter:innen mit Lehrverpflichtungen eine vollständige Urlaubssynchronisation mit allen Schulferien zu ermöglichen.

Die im Frühjahr 2020 pandemiebedingte Minimalisierung von Präsenzzeiten in allen Bereichen der Universität, hat im Nebeneffekt den Beweis geliefert, dass ein Großteil der universitären Tätigkeiten tatsächlich raumunabhängig ist und auch im Bereich von Technik und Verwaltung das Arbeiten im Home-Office eine adäquate Alternative darstellt. Diese Ansicht hat die Fakultät für Ingenieurwissenschaften auch vor der Corona-Pandemie schon vertreten und begrüßte daher die Einführung der Homeoffice-Dienstvereinbarungen. Die offiziellen Verkündungen vom 10.09.21 für Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie vom 15.06.21 für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte wurden umgehend an alle Mitarbeiter:innen weitergeleitet, so dass (bei gegebenem Wunsch) zusammen mit dem jeweiligen Vorgesetzten ein angemessener Rahmen für Homeoffice-Zeiten beantragt werden konnte. Ebenso wird der beschleunigte Übergang zur digitalen Lehre von der Fakultät als Chance genutzt werden, diese Möglichkeiten auch künftig weitestgehend auszuschöpfen und an vielen Stellen auch ergänzend zur Präsenzlehre anzubieten. Diese Flexibilisierung wird vor allem für Studierende mit Care-Verpflichtungen eine wesentliche Entlastung bedeuten.

Abschließend ist an dieser Stelle zu betonen, dass die Fakultät auch weiterhin an den bereits gewohnten, konkreten Maßnahmen wie der Möglichkeit eines Teilzeitstudiums oder einer Teilzeitpromotion festhält und damit Interessent:innen, die in zusätzliche Verpflichtungen eingebunden sind, ein klares Signal gibt, dass es durchaus alternative Wege gibt, ihre Ziele zu erreichen.

2.6. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

In den Ingenieurwissenschaften ist aufgrund des technischen Fokus zunächst festzuhalten, dass die Möglichkeiten, geschlechterspezifische Aspekte in Forschung und Lehre zu integrieren, deutlich begrenzter sind, als beispielsweise in den Wirtschaftswissenschaften.

Unsere Fakultät konnte lange Zeit von der interdisziplinären Aufstellung profitieren und vor allem über die Abteilung für Informatik und Angewandte Kognitionswissenschaft, eine Vielzahl von Forschungsansätzen zu Genderfragen nachweisen.

Doch mit der Gründung der neuen Fakultät für Informatik im Oktober 2023 löst sich diese Abteilung von der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, so dass künftig auch die, in Genderfragen forschenden Fachbereiche wie z. B. Sozialpsychologie oder Wirtschaftspsychologie nicht mehr unserer Fakultät zugehörig sind. Mit den verbleibenden Abteilungen erscheint eine vergleichbare Integration von Geschlechterfragen in der Forschung zum jetzigen Zeitpunkt eher schwierig.

2.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Gemäß der am 5. Januar 2011 in Kraft getretenen, aktualisierten „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“, sieht die Fakultät für Ingenieurwissenschaften den proaktiven Schutz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität als einen besonders wichtigen Punkt an und erwartet von allen Mitarbeiter:innen die konsequente Einhaltung dieser Richtlinien. Das entsprechende Verkündungsblatt der Universität wird in regelmäßigen Abständen (mind. einmal im Jahr) als PDF-Dokument in einer Informationsmail über die Sekretariate an alle internen und externen Mitarbeiter:innen verteilt. Hierbei wird vor allem auf die fakultätsinterne Ansprechpartnerin (aktuell Frau Ö. Güler-Usak) hingewiesen, die neben ihrer Rolle als stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auch als erste Anlaufstelle für diesen speziellen Themenbereich zur Verfügung steht und die Betroffene oder den Betroffenen über die universitätsinternen und darüber hinausgehenden rechtlichen Möglichkeiten berät und bei gegebenem Wunsch in den nächsten Schritten begleitet. Künftig sollen auch die Fachschaften und der Studienbeirat der Fakultät stärker in die Informationsstreuung und Sensibilisierung zu diesem Thema eingebunden werden und sollen dabei die Haltung der Fakultät zu diesem Thema und die angebotene Unterstützung für Betroffene klar betonen. Darüber hinaus sollen auch Informationen über spezielle Veranstaltungen und Projekte zu diesem Thema (wie z. B. das Seminar „Sexismus am Arbeitsplatz“ im vergangenen Jahr) künftig stärker über alle Kanäle verbreitet werden. Weiterhin wird aber auch die Pflege der fakultätsinternen Internetseite mit entsprechenden Verlinkungen zu allen fakultäts- und universitätsweiten Hilfsangeboten als sehr wichtig betrachtet, da Betroffene erfahrungsgemäß erst etwas Zeit brauchen, bevor sie den ersten Schritt einer Kontaktaufnahme machen und in dieser Zeit die gegebenen Möglichkeiten intensiv recherchieren.

2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften schätzt sich glücklich darüber, dass in allen Gremien der Fakultät ein adäquater Anteil von Frauen verzeichnet werden kann. Je nachdem welche Bereiche zu involvieren sind, achtet die Fakultät stets auf die Einhaltung der Parität -. Dieser Grundsatz kommt systematisch auch bei der Aufstellung von Kommissionen und Arbeitsgruppen zur Geltung.

Um die Mehrbelastung für die Frauen möglichst gering zu halten, achten Fakultät und Vorgesetzte darauf, dass insbesondere an Tagen mit Gremienterminen die Mitarbeiterinnen ausreichend Freiraum für diese Tätigkeiten erhalten und von weiteren Terminen befreit sind.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften hat eine Gleichstellungsbeauftragte und drei Stellvertreterinnen, die sich innerhalb der Gruppe anstehende Termine und Aufgaben aufteilen. Der Fakultätsrat wählt auf Vorschlag der Frauenvollversammlung gemäß § 7, Abs. 3, 4 der Grundordnung der Universität Duisburg-Essen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen aus möglichst - allen Statusgruppen.

Der/die Dekan:in, die Institutsleitenden, die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen sowie der Fakultätsrat tragen dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ohne besondere Aufforderung rechtzeitig jegliche Informationen über Angelegenheiten zu erhalten, die das Themenfeld der Gleichstellung betreffen. Ferner wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse der Fakultät und der Abteilungen wahrnehmen können. Die Gleichstellungsbeauftragte oder die Stellvertreterinnen werden hierzu zu den entsprechenden Sitzungen eingeladen und uneingeschränkt informiert. Hierzu wurde ein spezielles Postfach eingerichtet (gleichstellung-iw@uni-due.de).

Um die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreterinnen vor einer Zusatzbelastung zu bewahren, wird die reguläre Arbeitslast innerhalb der Fakultät für diese Mitarbeiterinnen entsprechend angepasst. In Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld erfolgt dies beispielsweise in Form einer Reduktion des Lehrdeputats oder einer Eingrenzung des Aufgabebereichs durch Wegfall bestimmter Tätigkeiten, die vorher im Verantwortungsbereich der betreffenden Mitarbeiterin lagen. Neben der Einführung des speziellen Postfachs wurde auch die Internetseite der Fakultät um den Punkt Gleichstellung erweitert, so dass unter (<https://www.uni-due.de/iw/de/gleichstellung>) alle relevanten Kontaktdaten und Veröffentlichungen sowie weitere Verlinkungen zur Seite des zentralen Gleichstellungsbüros zusammengefasst wurden.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. das Postfach sind insbesondere bei folgenden Themen fristgemäß zu informieren:

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

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen haben eine Frist von vierzehn Tagen, um bei wahrgenommenen Missständen begründeten Widerspruch einzulegen.

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 (siehe Leitfaden Zwischenbericht Stand Juli 2015) 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 05.04.2024 zum 02.07.2024 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.

Anhang zum Frauenförderplan

Anhang 1 – Tabellen zu Hilfskräften und Studierendenzahlen nach Studiengängen

Detaillierte Tabelle der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Studienabschluss (Tab. 6) mit Personalstandsdatum 27.11.2023, Quelle: HISinONE-BI

Gruppe	Hilfskr. w gesamt	Hilfskr. m gesamt	Hilfskr. gesamt	Hilfskr. gesamt Frauenant.
Stud. Hilfskräfte	77,00	177,00	254,00	30,31
Wiss. Hilfskräfte (WHF)	58,00	89,00	147,00	39,46
Wiss. Hilfskräfte		2,00	2,00	0,00
Summe	135,00	268,00	403,00	33,50

Detaillierte Tabelle der Studienanfänger:innen (Tab. 9):

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

Studierende 1.FS - Gleichstellungsplan

Stand:
26.10.2023 00:00:00

	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.									
Abschlussprüfung im Ausland Angewandte	5	3	60	2	1	50	2	0	0
Bachelor of Science Angewandte Kognitions- un	104	74	71,15	116	79	68,1	125	77	61,6
kein Abschluss Angewandte Kognitions- un	1	1	100	15	11	73,33	21	15	71,42
Master of Science Angewandte Kognitions- un	35	27	77,14	66	50	75,75	78	56	71,79
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	7	2	28,57	11	6	54,54	14	11	78,57
Summe LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.	152	107	70,39	210	147	70	240	159	66,25
Lehreinheit Bauingenieurwesen									
Abschlussprüfung im Ausland Bauingenieurwesen	3	1	33,33	11	1	9,09	1	1	100
Bachelor of Science Bauingenieurwesen	220	87	39,54	245	90	36,73	227	83	36,56
kein Abschluss Bauingenieurwesen	0	0	0	24	10	41,66	15	4	26,66
Master of Science Bauingenieurwesen	179	44	24,58	243	53	21,81	199	56	28,14
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	4	1	25	15	6	40	11	2	18,18
LA Bachelor an Berufskollegs Bautechnik	0	0	0	2	1	50	4	1	25
LA Master an Berufskollegs Bautechnik	0	0	0	2	1	50	0	0	0
kein Abschluss Computational Mechanics,	0	0	0	2	0	0	4	0	0
Master of Science Computational Mechanics,	15	2	13,33	13	2	15,38	25	3	12
Bachelor of Science Structural Engineering, I	7	1	14,28	9	4	44,44	6	2	33,33
kein Abschluss Sustainable Urban Technol	0	0	0	3	1	33,33	0	0	0
Summe Lehreinheit Bauingenieurwesen	428	136	31,77	569	169	29,7	492	152	30,89

	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Elektrotechnik									
kein Abschluss Automation and Control En	0	0	0	2	0	0	4	1	25
Master of Science Automation and Safety	16	2	12,5	20	4	20	21	4	19,04
kein Abschluss Communications Engineerin	0	0	0	0	0	0	1	1	100
Master of Science Communications Engineerin	4	0	0	10	3	30	8	2	25
Bachelor of Science Electrical and Electronic	16	1	6,25	27	5	18,51	19	2	10,52
kein Abschluss Elektrotechnik	0	0	0	3	1	33,33	4	2	50
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	0	0	0	1	1	100	2	0	0
Abschlussprüfung im Ausland Elektrotechnik und	16	7	43,75	8	3	37,5	13	1	7,69
Bachelor of Science Elektrotechnik und Inform	56	8	14,28	51	14	27,45	67	5	7,46
kein Abschluss Elektrotechnik und Inform	1	0	0	2	1	50	2	1	50
Master of Science Elektrotechnik und Inform	32	8	25	56	9	16,07	36	8	22,22
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	19	5	26,31	34	8	23,52	24	4	16,66
kein Abschluss Embedded Systems Engineer	0	0	0	6	2	33,33	4	1	25
Master of Science Embedded Systems Engineer	14	6	42,85	28	8	28,57	32	8	25
kein Abschluss Fernstudiengang Elektrote	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Master of Science Fernstudiengang Elektrote	46	2	4,34	36	6	16,66	46	4	8,69
Bachelor of Science Medizintechnik	51	33	64,7	49	27	55,1	52	24	46,15
kein Abschluss Medizintechnik	1	0	0	2	0	0	0	0	0
Master of Science Medizintechnik	21	12	57,14	28	16	57,14	15	5	33,33
Bachelor of Science Nano Engineering	28	8	28,57	42	11	26,19	28	7	25
kein Abschluss Nano Engineering	0	0	0	0	0	0	2	1	50
Master of Science Nano Engineering	9	2	22,22	9	2	22,22	12	4	33,33
kein Abschluss Power Engineering, ISE	0	0	0	3	0	0	1	0	0
Master of Science Power Engineering, ISE	4	0	0	12	2	16,66	6	0	0
Bachelor of Science Wirtschaftsingenieurwesen	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Summe Lehreinheit Elektrotechnik	334	94	28,14	430	123	28,6	400	85	21,25
Lehreinheit Informatik									
Abschlussprüfung im Ausland Angewandte Informatik	4	1	25	9	3	33,33	2	1	50
Bachelor of Science Angewandte Informatik (In	216	60	27,77	376	149	39,62	335	123	36,71
kein Abschluss Angewandte Informatik (In	1	0	0	6	2	33,33	3	0	0
Master of Science Angewandte Informatik (In	27	10	37,03	30	13	43,33	38	9	23,68
Bachelor of Science Computer Engineering, ISE	153	41	26,79	122	29	23,77	94	22	23,4
kein Abschluss Computer Engineering, ISE	2	1	50	10	3	30	8	2	25
Master of Science Cyber Physical Systems	52	20	38,46	55	12	21,81	34	11	32,35
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	10	4	40	11	6	54,54	15	4	26,66
Summe Lehreinheit Informatik	465	137	29,46	619	217	35,05	529	172	32,51
Lehreinheit Maschinenbau									
kein Abschluss Automotive Engineering &	0	0	0	3	1	33,33	2	1	50
Master of Science Automotive Engineering &	30	7	23,33	48	5	10,41	54	6	11,11
kein Abschluss Management and Technology	1	1	100	0	0	0	2	1	50
Master of Science Management and Technology	12	6	50	30	5	16,66	21	6	28,57
Abschlussprüfung im Ausland Maschinenbau	42	11	26,19	23	7	30,43	41	8	19,51
Bachelor of Science Maschinenbau	124	21	16,93	106	9	8,49	102	13	12,74
kein Abschluss Maschinenbau	3	1	33,33	7	1	14,28	5	0	0
Master of Science Maschinenbau	141	17	12,05	126	19	15,07	122	12	9,83
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	30	6	20	46	9	19,56	30	8	26,66
Bachelor of Science Mechanical Engineering, I	45	7	15,55	42	2	4,76	63	10	15,87
kein Abschluss Mechanical Engineering, I	2	0	0	8	1	12,5	3	0	0
Master of Science Mechanical Engineering, I	53	6	11,32	105	4	3,8	94	9	9,57
Bachelor of Science Metallurgy and Metal Form	2	0	0	7	2	28,57	4	0	0
kein Abschluss Metallurgy and Metal Form	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Master of Science Metallurgy and Metal Form	3	0	0	3	0	0	5	0	0
kein Abschluss Technische Logistik	3	0	0	21	4	19,04	17	7	41,17
Master of Science Technische Logistik	175	28	16	228	33	14,47	191	33	17,27
Abschlussprüfung im Ausland	6	4	66,66	7	1	14,28	8	3	37,5
Bachelor of Science Wirtschaftsingenieurwesen	124	33	26,61	121	22	18,18	121	20	16,52
kein Abschluss Wirtschaftsingenieurwesen	2	1	50	3	1	33,33	3	1	33,33
Master of Science Wirtschaftsingenieurwesen	67	15	22,38	39	8	20,51	66	19	28,78
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Lehreinheit Maschinenbau	867	164	18,91	974	134	13,75	954	157	16,45

Lehreinheit Technik

kein Abschluss Technik	0	0	0	0	0	0	1	0	0
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	5	1	20	5	2	40	6	0	0
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen -	1	1	100	3	1	33,33	3	2	66,66
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	5	1	20	11	6	54,54	6	2	33,33
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	0	0	0	1	0	0	0	0	0
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	2	0	0	2	0	0	1	0	0
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und	0	0	0	3	3	100	4	1	25
Summe Lehreinheit Technik	13	3	23,07	25	12	48	21	5	23,8

Fakultät für Ingenieurwissenschaften Summe:	2259	641	28,37	2827	802	28,36	2636	730	27,69
--	-------------	------------	--------------	-------------	------------	--------------	-------------	------------	--------------

Lehreinheit Informatik

	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Science Software Engineering	205	48	23,41	0	0	0	0	0	0
Summe Lehreinheit Informatik	205	48	23,41	0	0	0	0	0	0

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	205	48	23,41	0	0	0	0	0	0
---	------------	-----------	--------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Gesamtsumme:	2464	689	27,96	2827	802	28,36	2636	730	27,69
---------------------	-------------	------------	--------------	-------------	------------	--------------	-------------	------------	--------------

Detaillierte Tabelle der Studierenden (Tab. 10):

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

Universität Duisburg-Essen

Studierende - Gleichstellungsplan

Stand:
26.10.2023 00:00:00

	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
LEAngew. Kognitions- und Medienwiss.									
Abschlussprüfung im Ausland Angew andte	3	2	66,66	3	1	33,33	4	1	25
Bachelor of Science Angew andte Kognitions- un	541	349	64,51	589	369	62,64	611	381	62,35
kein Abschluss Angew andte Kognitions- un	0	0	0	8	5	62,5	5	3	60
Master of Science Angew andte Kognitions- un	189	142	75,13	236	175	74,15	256	190	74,21
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	43	25	58,13	42	28	66,66	40	27	67,5
Summe LEAngew. Kognitions- und Medienwiss.	776	518	66,75	878	578	65,83	916	602	65,72
Lehreinheit Bauingenieurwesen									
Abschlussprüfung im Ausland Bauingenieurw esen	2	1	50	5	1	20	1	1	100
Bachelor of Science Bauingenieurw esen	872	318	36,46	931	345	37,05	922	331	35,9
kein Abschluss Bauingenieurw esen	0	0	0	17	8	47,05	3	0	0
Master of Science Bauingenieurw esen	639	172	26,91	665	184	27,66	618	192	31,06
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	48	16	33,33	60	22	36,66	58	22	37,93
LA Bachelor an Berufskollegs Bautechnik	8	2	25	12	2	16,66	11	1	9,09
LA Master an Berufskollegs Bautechnik	1	0	0	4	2	50	4	1	25
kein Abschluss Computational Mechanics,	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Master of Science Computational Mechanics,	76	7	9,21	90	6	6,66	135	10	7,4
Bachelor of Science Structural Engineering, I	93	19	20,43	121	28	23,14	141	29	20,56
kein Abschluss Structural Engineering, I	0	0	0	2	1	50	0	0	0
Master of Science Sustainable Urban Develop	3	2	66,66	9	3	33,33	19	8	42,1
kein Abschluss Sustainable Urban Technol	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Lehreinheit Elektrotechnik									
kein Abschluss Automation and Control En	0	0	0	2	0	0	4	1	25
Master of Science Automation and Safety	83	13	15,66	104	16	15,38	116	13	11,2
kein Abschluss Communications Engineerin	0	0	0	0	0	0	2	1	50
Master of Science Communications Engineerin	18	5	27,77	24	9	37,5	24	10	41,66
Bachelor of Science Electrical and Electronic	150	19	12,66	176	25	14,2	187	31	16,57
kein Abschluss Elektrotechnik	0	0	0	3	1	33,33	2	1	50
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	10	2	20	13	3	23,07	14	3	21,42
Abschlussprüfung im Ausland Elektrotechnik und	9	3	33,33	9	3	33,33	9	1	11,11

	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Science Elektrotechnik und Inform	214	35	16,35	241	44	18,25	279	42	15,05
kein Abschluss Elektrotechnik und Inform	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Master of Science Elektrotechnik und Inform	137	25	18,24	157	23	14,64	150	19	12,66
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	106	26	24,52	102	23	22,54	82	17	20,73
kein Abschluss Embedded Systems Engineer	0	0	0	2	0	0	1	0	0
Master of Science Fernstudiengang Elektrote	251	45	17,92	272	55	20,22	302	55	18,21
Bachelor of Science Medizintechnik	201	115	57,21	203	103	50,73	199	99	49,74
kein Abschluss Medizintechnik	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science Medizintechnik	65	31	47,69	57	27	47,36	50	21	42
Bachelor of Science Nano Engineering	139	33	23,74	157	42	26,75	164	42	25,6
kein Abschluss Nano Engineering	1	0	0	1	0	0	2	0	0
Master of Science Nano Engineering	42	13	30,95	43	12	27,9	47	12	25,53
kein Abschluss Power Engineering, ISE	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Master of Science Power Engineering, ISE	41	3	7,31	50	5	10	60	4	6,66
Bachelor of Science Wirtschaftsingenieurwesen	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Summe Lehreinheit Elektrotechnik	1469	368	25,05	1621	391	24,12	1694	372	21,95
Lehreinheit Informatik									
Abschlussprüfung im Ausland Angewandte Informatik	1	1	100	4	0	0	2	1	50
Bachelor of Science Angewandte Informatik (In	805	189	23,47	1050	311	29,61	945	257	27,19
kein Abschluss Angewandte Informatik (In	0	0	0	1	1	100	3	0	0
Master of Science Angewandte Informatik (In	107	35	32,71	110	31	28,18	120	28	23,33
Bachelor of Science Computer Engineering, ISE	672	148	22,02	660	135	20,45	638	132	20,68
kein Abschluss Computer Engineering, ISE	1	0	0	8	2	25	5	2	40
Master of Science Cyber Physical Systems	163	51	31,28	152	44	28,94	140	46	32,85
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	38	13	34,21	35	10	28,57	34	9	26,47
Summe Lehreinheit Informatik	1787	437	24,45	2020	534	26,43	1887	475	25,17
Lehreinheit Maschinenbau									
Bachelor of Engineering Angewandte Materialtechni	0	0	0	1	0	0	3	0	0
kein Abschluss Automotive Engineering &	0	0	0	3	1	33,33	1	1	100
Master of Science Automotive Engineering &	155	22	14,19	198	23	11,61	199	25	12,56
Bachelor of Science Energietechnik	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Master of Science Management and Technology	75	25	33,33	88	29	32,95	88	36	40,9
Abschlussprüfung im Ausland Maschinenbau	16	4	25	11	2	18,18	24	6	25
Bachelor of Science Maschinenbau	698	86	12,32	871	115	13,2	976	136	13,93
kein Abschluss Maschinenbau	1	0	0	5	1	20	5	0	0
Master of Science Maschinenbau	366	49	13,38	345	40	11,59	353	36	10,19
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	166	31	18,67	186	36	19,35	159	30	18,86
Bachelor of Science Mechanical Engineering, I	331	35	10,57	369	45	12,19	423	52	12,29
kein Abschluss Mechanical Engineering, I	1	0	0	8	1	12,5	2	0	0
Master of Science Mechanical Engineering, I	257	21	8,17	260	22	8,46	221	23	10,4
Bachelor of Science Metallurgy and Metal Form	43	12	27,9	52	14	26,92	52	14	26,92

	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Master of Science Metallurgy and Metal Form	18	3	16,66	25	5	20	28	6	21,42
kein Abschluss Technische Logistik	1	0	0	11	1	9,09	9	3	33,33
Master of Science Technische Logistik	707	122	17,25	772	141	18,26	785	183	23,31
Abschlussprüfung im Ausland	1	1	100	6	1	16,66	2	0	0
Bachelor of Science Wirtschaftsingenieurwesen	553	128	23,14	589	132	22,41	558	128	22,93
kein Abschluss Wirtschaftsingenieurwesen	0	0	0	2	0	0	1	0	0
Master of Science Wirtschaftsingenieurwesen	176	44	25	155	38	24,51	180	43	23,88
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Lehreinheit Maschinenbau	3567	583	16,34	3957	647	16,35	4073	722	17,72
Lehreinheit Technik									
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	23	6	26,08	25	7	28	24	6	25
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen -	6	1	16,66	9	3	33,33	7	4	57,14
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	19	6	31,57	24	9	37,5	23	11	47,82
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	0	0	0	4	0	0	3	1	33,33
LA Bachelor an Haupt-, Real- und Gesamtschulen	1	0	0	2	1	50	4	1	25
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	5	0	0	3	0	0	2	0	0
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und	5	4	80	7	4	57,14	4	1	25
Summe Lehreinheit Technik	59	17	28,81	74	24	32,43	67	24	35,82
Fakultät für Ingenieurwissenschaften Summe:	9400	2460	26,17	10468	2776	26,51	10549	2790	26,44
Lehreinheit Informatik									
Bachelor of Science Software Engineering	205	48	23,41	0	0	0	0	0	0
Summe Lehreinheit Informatik	205	48	23,41	0	0	0	0	0	0
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	205	48	23,41	0	0	0	0	0	0
Gesamtsumme:	9605	2508	26,11	10468	2776	26,51	10549	2790	26,44

Detallierte Tabelle der Studienabschlüsse (Tab. 11):

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

Studienabschlüsse (Zeitreihe) - Gleichstellungsplan

Stand:
27.10.2023

	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.									
Bachelor of Science	67	46	68,65	87	67	77,01	104	71	68,26
Master of Science	52	40	76,92	63	50	79,36	56	40	71,42
Summe LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.	119	86	72,26	150	117	78	160	111	69,37
Lehreinheit Bauingenieurwesen									
Lehramt an Berufskollegs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bachelor of Science	79	31	39,24	92	26	28,26	72	25	34,72
Master of Science	142	35	24,64	198	54	27,27	202	62	30,69
LA Bachelor an Berufskollegs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LA Master an Berufskollegs	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Summe Lehreinheit Bauingenieurwesen	222	66	29,72	291	80	27,49	274	87	31,75
Lehreinheit Elektrotechnik									
Bachelor of Science	94	28	29,78	97	24	24,74	78	22	28,2
Master of Science	100	15	15	134	23	17,16	146	38	26,02
Summe Lehreinheit Elektrotechnik	194	43	22,16	231	47	20,34	224	60	26,78
Lehreinheit Informatik									
Bachelor of Science	110	21	19,09	110	30	27,27	109	25	22,93
Master of Science	39	9	23,07	46	16	34,78	34	9	26,47
Summe Lehreinheit Informatik	149	30	20,13	156	46	29,48	143	34	23,77
Lehreinheit Maschinenbau									
Bachelor of Science	256	44	17,18	196	26	13,26	225	45	20
Bachelor of Engineering	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science	411	72	17,51	442	104	23,52	382	91	23,82
Summe Lehreinheit Maschinenbau	667	116	17,39	638	130	20,37	607	136	22,4
Lehreinheit Technik									
Lehramt an Haupt-/Real-/Gesamtschulen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lehramt an Berufskollegs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	0	0	0	4	4	100	2	1	50
LA Bachelor an Haupt-, Real- und Gesamtschulen	1	0	0	0	0	0	1	0	0
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	2	0	0	2	0	0	2	1	50
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und	2	0	0	0	0	0	1	0	0
LA Master an Haupt-, Real und Gesamtschulen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Summe Lehreinheit Technik	6	0	0	7	4	57,14	7	2	28,57
Fakultät für Ingenieurwissenschaften Summe:	1357	341	25,12	1473	424	28,78	1415	430	30,38
Gesamtsumme:	1357	341	25,12	1473	424	28,78	1415	430	30,38

Anhang 2

Checkliste**zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren**

Wurde die Ausschreibung ergänzt um folgende Passagen:

„Der Universität Duisburg-Essen wurde im Sommer 2010 das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ verliehen. Im Jahr 2005 wurde an der Universität Duisburg-Essen das Eltern-Servicebüro eingerichtet. Zum Eltern-Servicebüro gehören die Tagepflegestellen DU-E-Kids für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren an beiden Campi, ein regelmäßiges spezielles Betreuungsangebot in den Schulferien, die Babysittervermittlung sowie Betreuungsangebote bei Veranstaltungen an der Universität Duisburg-Essen.

Weiter Informationen finden Sie unter www.uni-due.de/elternservice/duekids.shtml

Wir wollen an der Universität Duisburg-Essen besonders die Karrieren von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, fördern und freuen uns sehr über Bewerberinnen. Auch die Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter und gleichgestellter Bewerberinnen und Bewerber sind herzlich willkommen.

Als weibliche Ansprechpartnerin steht Ihnen Frau Prof. Dr. Krämer (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte) unter zur Verfügung.“

Ja

Wurden die Gleichstellungsbeauftragte, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie der/die Berufsbeauftragte in sämtliche Verteiler für das Berufungsverfahren aufgenommen?	Ja <input type="checkbox"/>
Wurden die Auswahlkriterien inhaltlich so festgelegt, dass sich Bewerberinnen mit ihren Stärken einbringen können?	Ja <input type="checkbox"/>
Wurden Datenbanken zur Suche genutzt? (Möglichkeiten siehe Anhang)	
Welche möglichen Kandidatinnen wurden aktiv angesprochen? 1. 2. 3.	Ja <input type="checkbox"/>

Wurden Bewerberinnen zu den Berufungsvorträgen eingeladen?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Wenn nein, welche der Auswahlkriterien haben diese nicht erfüllt? 1. 2. 3.	
Erhielten Bewerberinnen einen Listenplatz?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Wenn nein, welche der Auswahlkriterien für die Liste haben diese nicht erfüllt?	
Wurden sowohl externe Gutachterinnen als auch Gutachter angesprochen?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>

Bitte überprüfen Sie anhand der gewählten Kriterien ob es hier ggf. zu einer Bevorteilung von männlichen Kandidaten kommen kann, z. B.

Kriterium:

Netzwerk und Mentor:innen: Frauen promovieren oft extern und profitieren dadurch seltener von Wissenschaftsnetzwerken, werden dadurch seltener mit zu Konferenzen genommen oder haben weniger Möglichkeit in Verbänden zu publizieren.

Anzahl Publikationen: Im Falle von 2 Bewerber:innen, die beide 40 Jahre alt sind, sollte einer Kandidatin, die Kindererziehungszeiten aufweisen kann, dies bei der Anzahl der Publikationen angerechnet werden, z. B. indem man der Kandidatin 2 oder 3 Jahre (vom Lebensalter) abzieht.

Eingeworbene Drittmittel: Da Frauen nach dem universitären Abschluss seltener an einer Universität arbeiten und während dessen promovieren oder habilitieren, haben sie weniger Möglichkeiten in Forscher:innen-Netzwerken Drittmittel zu akquirieren.

Bisherige Lehrleistungen: Frauen schneiden in der Lehrevaluation meistens besser ab als Männer. Da die Lehre aber meistens weniger gewichtet wird, können Frauen ihren Bonus hier seltener ausspielen.

Vortrag: Frauen gelten generell als sozial kompetenter. Weil dies bei Frauen als eher „normal“ angesehen wird, erhalten Frauen bei der Beurteilung des Vortrags weniger gute Bewertungen, da man etwas nicht als herausragend bewerten muss, was als „normal“ gilt. Bei Männern dagegen erwartet man weniger soziale Kompetenz. Schon durchschnittliche Leistungen beim Vortrag werden deshalb als besonders herausragend gewichtet.

Zum Werdegang generell:

Generell wird der Einfluss von Kontextfaktoren (z. B. MentorInnen, KollegInnen, Netzwerken) eher unterschätzt und der Einfluss der Person selber überschätzt, d.h. man macht die Kandidatin „für ihr Schicksal selber verantwortlich“ und unterschätzt die fördernden Kontextfaktoren der bisherigen Forschungseinrichtung. Das nennt man auch den „Causal-attribution-error“: Erfolge werden bei Frauen eher dem förderlichen Umfeld zugeschrieben und Misserfolge dem persönlichen Versagen, während Männern eher die Erfolge als persönliche Fähigkeit zugeschrieben werden und Misserfolge auf die Situation/Kontext attribuiert werden.

Anhang zur Checkliste

Datenbanken:

z. B. www.ccws.de oder www.femconsult.de (FEMCONSULT: Datenbank promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen in Deutschland)

www.academia-net.org (ACADEMIANET: gestartet im November 2010 umfasst exzellente Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fachbereiche)

www.femtech.at (FEMTECH: Österreichische Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Bereichen Forschung und Technologie)

www.femdat.ch (FEMDAT: Datenbank für Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen in der Schweiz)

www.epws.org (EPWS: European Platform for woman Scientists)

Eine Liste von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken findet sich z. B. auf der Seite der Universität Bochum:

www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/Datenbanken.htm