



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Die Gleichstellungsbeauftragte

***Fortschreibung des Gleichstellungsplans der
Fakultät für Bildungswissenschaften
(02.07.2021 - 01.07.2024)***

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

Inhalt

1.	Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2016-2020	3
1.1.	Beschäftigte der Fakultät	3
1.1.1.	Professuren.....	4
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal	4
1.1.3.	Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte	6
1.1.4.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	6
1.1.5.	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	7
1.1.6.	Auszubildende	8
1.2.	Studium	8
1.2.1.	Studienanfänger*innen.....	8
1.2.2.	Studierende.....	10
1.2.3.	Absolvent*innen	13
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	14
1.3.1.	Promotionen.....	14
1.3.2.	Stipendien.....	14
1.3.3.	Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase.....	15
1.4.	Gremienbeteiligung	16
1.5.	Fazit	16
2.	Fortschreibung für die Jahre 2021-2023 und Ziele.....	17
2.1.	Wissenschaftliches Personal	17
2.2.	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	18
2.3.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	18
2.4.	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	18
2.5.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	19
2.6.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	20
2.7.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	20
3.	Erfolgskontrolle und Bericht	21
4.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	23

1. Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2016-2020¹

Mit diesem Bericht legt die Fakultät für Bildungswissenschaften dar, wie sich die Gleichstellung in Bezug auf verschiedene Bezugspunkte im genannten Berichtsraum entwickelt hat. Manche der Daten gaben Anlass zur Ursachensuche; deswegen sind an vielen Stellen dieses Berichts Überlegungen zu Maßnahmen für die Folgejahre formuliert. Diese werden am Ende des Dokuments für einen Überblick zusammengestellt (Tabelle 18, S. 22). Möglicherweise erleichtert es die Lektüre des Berichts, wenn die Leserin bzw. der Leser sich anhand der Tabelle einen ersten Eindruck über die geplanten Maßnahmen verschafft.

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Am 30.07.2020 waren insgesamt 251 Mitarbeiter*innen an der Fakultät für Bildungswissenschaften beschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 65,7% (

Tab. 1), d.h. es ist ein Rückgang von 2 Prozentpunkten zum vorangegangenen Berichtszeitraum zu verzeichnen. Sieht man von den Lehrstuhlvertretungen und W1-Professuren ab, ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils in allen Statusgruppen zu verzeichnen. In der Gruppe der Professor*innen ist er mit 4 Prozentpunkten am größten; hier ist der Anteil der Frauen auf C3/W2-Positionen im Berichtszeitraum rückläufig (Tab. 2).

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät (Köpfe)

Bezeichnung	2020*			2016**		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	17	19	47,2	19	18	51,4
Lehrstuhlvertretungen	3	3	50	1	2	33,3
Juniorprofessuren (W1)	1	0	100	1	0	100
Wissenschaftlicher Mittelbau	109	61	64,1	114	58	66,3
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	35	3	92,1	31	2	93,9
Gesamt	165	86	65,7	166	80	67,5

*Quelle: HisinOne Org. Einheit: Fakultät für Bildungswissenschaften (Organisatorische Sicht - Stand:30.07.2020); Personalstandsdatum: '29.07.2020'; Staatsangeh: alle; Zählweise: nach Vollzeitäquivalenten; User: adh609e; Stand: 29.07.2020

**nach FFP 2017, Quelle: Super X, Personalstandsdatum hier und in folgenden Tabellen 31.10.2016

¹ Für die Erstellung des Berichts wurde die Arbeitshilfe der zentralen Gleichstellungsstelle in Anspruch genommen (https://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/201126_arbeitshilfe_gleichstellungsp%C3%A4ne.docx).

1.1.1. Professuren

Bezüglich der Anzahl an Professorinnen liegt die Fakultät für Bildungswissenschaften im Landesvergleich in einem vergleichsweise überdurchschnittlichen Bereich. Das Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung² weist im Jahr 2018 in NRW 1034 Professuren in den Bereichen Erziehungswissenschaft, Psychologie, Rechtswissenschaften, Sozialwesen, Sozialwissenschaften und Sport aus. Davon waren 418 mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 40,5 % entspricht.

Im Zeitraum von 2016-2020 wurden an der Fakultät für Bildungswissenschaften 10 Professuren neu besetzt. Vier der Neuberufenen sind Frauen, was einem Anteil von 40% entspricht.

Tab. 2: Professuren nach Besoldungsgruppen (Köpfe)

Besoldungsgruppe	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	6	7	46,2	6	8	42,9
C3/W2	10	12	45,5	10	8	55,6
W1	1	0	100	2	0	100
C2	1	0	100	1	1	50
Fachvertretungen	3	3	50	1	2	33,3

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil (VZÄ) an der Anzahl der Stellen im Beamtenverhältnis (Tab. 3) hat sich im Berichtszeitraum verringert und liegt im Gesamtvergleich unter dem Anteil des wissenschaftlichen Personals insgesamt. Auch der Anteil der Frauen, die in eine höhere Tarifgruppe als TVL 13 eingeordnet sind, liegt unterhalb des Gesamtdurchschnitts.

Der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten (Tab. 4) ist geringer als der Teil der Teilzeitbeschäftigten. Allerdings hat sich der Anteil der Frauen, die eine Vollzeitstelle besetzen, im Berichtszeitraum leicht erhöht, der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten ist dagegen leicht zurückgegangen. Teilzeit wird sehr viel häufiger von Frauen wahrgenommen – das gilt auch

² Statistik Hochschulpersonal Professori*nnen Land NRW

Quelle: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start> [letzter Zugriff am 19.02.2021]

für Lehrkräfte f. besondere Aufgaben (Tab. 5). Hier ist der Anteil von Frauen in befristeten Teilzeitstellen besonders hoch.

Der Fakultät liegen keine systematischen Erkenntnisse vor, woran es liegt, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen häufiger in Teilzeit arbeiten (und seltener in unbefristeten Arbeitsverhältnissen stehen). Entsprechend bedarf es einer Untersuchung der Gründe hierfür. Angeschlossen werden kann an die Studie, die Frau von Stockhausen verantwortet (2015). Erhellend wäre eine wiederholte Befragung (nach 10 Jahren), ergänzt um zusätzliche Fragen (etwa zu Habilitationen, der „gläsernen Decke“; siehe Tabelle 18 am Ende des Dokuments, Ziel 4; S. 22).

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

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	2020			2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen (befristet und unbefristet)*	C2	1	0	100	1	1	50
	A 13 – A16	1	6	14,3	2	4	33,3
	A 9 – A16 hD	0	1	0	0	1,5	0
Tarifbeschäftigte (befristet und unbefristet)*	E 15	0	0	0	-	-	-
	E 14	4,75	5,8	45	-	-	-
	E 13 & 13Ü	76,85	27,11	74,1	-	-	-
	E12	2,1	3,25	39,3	-	-	-
	E13-E15**	81,6	32,91	71,3	84	48,9	63,2
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	0	0	0	11,3***	6,2***	64,4
Gesamt		85,7	43,2	66,5	98,3	61,6	61,5

*aus den von der Verwaltung zur Verfügung gestellten Daten gehen die Befristungsverhältnisse nicht hervor

**der FFP 2017 weist die Tarifbeschäftigten nur über alle Tarifgruppen (E13-E15) aus

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

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) (befristet und unbefristet)*	36	26	58,1	38	33	53,5
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) (befristet und unbefristet)*	66	25	72,5	71,5	23,5	75,3

*aus den von der Verwaltung zur Verfügung gestellten Daten gehen die Befristungsverhältnisse nicht hervor

1.1.3. Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Tab. 5: Lehrkräfte für besondere Aufgaben

	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	3	7	30	3	4	43
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	4	1	80	3	1	75
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit	1	0	100	0	0	
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	0	0		4	2	67

Tab. 6: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	49	45	52,1	45	36	55,6

Im Bereich der erteilten Lehraufträge hat sich der Frauenanteil innerhalb des Berichtszeitraums leicht verringert.

Für den wissenschaftlichen Mittelbau und die weiteren wissenschaftlichen Beschäftigten lässt sich für die Fakultät für Bildungswissenschaften festhalten, dass Frauen aktuell seltener als Lehrkräfte für besondere Aufgaben unbefristet in Vollzeit vertreten sind und im Vergleich zu Teilzeitkonstellationen generell seltener in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten. (vgl. hierzu Tabelle 18, Ziele 3,4; S. 22).

1.1.4. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Tab. 7: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (nach Köpfen)

Bezeichnung	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %

Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss (SKH)	47	20	70,1			
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF)	34	13	72,3			
Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte (VZÄ) gesamt	34,2	16,7	67,3	32,3	15,9	67

Der Frauenanteil (stud. Hilfskräfte) entspricht in der Gruppe der Hilfskräfte ohne BA-Abschluss dem durchschnittlichen Frauenanteil der Studierenden der Fakultät von 70,5%. Bezogen auf Vollzeitäquivalente hat sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum nicht geändert. Ob Studierende mit BA-Abschluss als SHK eingestellt sind, (und nicht als WHK) geht aus den Daten nicht hervor.

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

In der Fakultät sind keine Beamt*innenstellen mit Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung besetzt. Insgesamt sind 29,98 Stellen (VZÄ) mit MTV besetzt; 20,5 in Vollzeit und 9,48 in Teilzeit. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 93,3 %, wobei er bei den Vollzeitbeschäftigten etwas höher liegt (95,1%) als bei den Teilzeitbeschäftigten (89,5%).

Tab. 8: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		2020			2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 (gD)	Vollzeit	0	0	0	0	0	0
	Teilzeit	1	1	50	0	0	0
E 11 (gD)	Vollzeit	0	0	0	0	0	0
	Teilzeit	0	1	0	0	1	0
E 9 (gD)	Vollzeit	3	0	100	3	0	100
	Teilzeit	1	0	100	0	0	0
E8	Vollzeit	11	0	100	5	0	0
	Teilzeit	10	0	100	4	0	100
E6	Vollzeit	1	1	50	5	1	0
	Teilzeit	3	0	100	6	0	100
E5	Vollzeit	0	0	0	2	0	100

Die meisten MTV sind in Tarifgruppe E8 eingestuft, dies hat sich gegenüber 2016 verändert. Im Rahmen der Erstellung des Strukturentwicklungsplans der Fakultät wurde veranlasst, dass MTV in der Gruppe E6 bzw. deren Vorgesetzte die Eingruppierung vor dem Hintergrund der Tätigkeiten prüfen und ggf. einen Antrag auf Höhergruppierung stellen können.

Höhergruppierungen

Tab. 9: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2017 bis 2020

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Von E 5 – E 8	0	0
Von E 6 – E 8	11	0
Von E 8 – E 9	1	0

1.1.6. Auszubildende

In der Fakultät sind keine Auszubildenden beschäftigt.

1.2. Studium

1.2.1. Studienanfänger*innen

Im Vergleich zum vorherigen Bericht sind die Lehreinheiten an der Fakultät für Bildungswissenschaften neu zugeschnitten worden, so dass nun erstmals die immer schon angebotenen Lehramtsstudiengänge in der Statistik auftauchen. Die Fakultät bietet 22 BA- und MA-Studiengänge (ohne Promotions- und Erweiterungs- und Weiterbildungsstudiengänge) an. Abgesehen von den Lehramtsstudiengängen in der Lehreinheit Sport ist der Frauenanteil unter den Studierenden stabil hoch bis sehr hoch (63% - 90%). In den Lehramtsstudiengängen des Faches Sport schwankt der Frauenanteil stark und liegt zwischen 23% und 88 % bei allerdings insgesamt niedrigen Fallzahlen. Der Vergleich der Zahlen von Studienanfänger*innen (Tab. 10), Studierenden (Tab. 11) und Absolvent*innen (Tab. 12) weist nicht darauf hin, dass von einem überproportional großen Anteil von Studienabbrecherinnen auszugehen ist.

Tab. 10: Studienanfänger*innen nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jew. SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	2020*			2019			2018		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Erziehungswissenschaft									

Studiengänge	2020*			2019			2018		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Bachelor Erzie- hungswissenschaft				126	107	84,9	154	130	84,4
Master Erwachse- nenbildung				40	36	90	44	38	86,4
Promotionen	5	4	80	8	6	75	12	9	75
andere**	17	13	76,5	43	29	67,4	25	15	60
Summe Lehreinheit Erziehungswissen- schaft	22	17	77,3	217	178	82	235	192	81,7
Lehreinheit Lehramt									
LA BA BK Bil- dungswissenschaft	3	2	66,7	172	108	62,8	158	99	62,7
LA BA G Bildungs- wissenschaft				254	223	87,8	253	220	87
LA BA GyGe Bil- dungswissenschaft	22	8	36,4	593	373	62,9	728	410	56,3
LA BA HRGe Bil- dungswissenschaft (auslaufend)				5	4	80			
LA BA HRSGe Bil- dungswissenschaft	5	3	60	394	261	66,2	435	305	70,1
LA MA BK Bil- dungswissenschaft	24	11	45,8	49	32	65,3	57	39	68,4
LA MA G Bildungs- wissenschaft	50	49	98	149	134	89,9	117	107	91,5
LA MA GyGe Bil- dungswissenschaft	159	112	70,4	336	225	67	363	237	65,3
LA MA HRSGe Bil- dungswissenschaft	3	2	66,7	172	108	62,8	158	99	62,7
Summe Lehreinheit Lehramt	345	238	69	2.145	1.495	69,7	2.259	1.529	67,7
Lehreinheit Psychologie									
Bachelor Psycholo- gie				42	34	81	40	29	72,5
Master Psycholo- gie***				31	27	87,1			
Promotion Psycho- logie	3	3	100	9	6	66,7	4	2	50
Summe Lehreinheit Psychologie	3	3	100	82	67	81,7	44	31	70,5
Lehreinheit Sozialarbeitswissenschaften									
Bachelor Soziale Arbeit	134	103	76,9	302	223	73,8	241	181	75,1

Studiengänge	2020*			2019			2018		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Master Soziale Ar- beit				30	23	76,7	29	23	79,3
Promotion Soziale Arbeit	1			1	1	100	5	4	80
Summe Lehreinheit Sozialarbeitswis- senschaften	135	103	76,3	333	227	74,2	275	215	75,6
Lehreinheit Sport									
LA BA BK Erw Sport							1	1	100
LA BA BK Sport	6	4	66,7	26	11	42,3	30	16	53,3
LA BA G Erw Sport	5	5	100	1					
LA BA G Sport	5	5	100	28	24	85,7	28	18	64,3
LA BA GyGe Erw Sport							1	1	100
LA BA GyGe Sport	1			55	27	49,1	50	21	42
LA BA HRSGe Erw Sport	3			2	1	50	1	1	100
LA BA HRSGe Sport	21	10	47,6	47	18	38,3	39	12	30,8
LA MA BK Sport	4			8	3	37,5	7	2	28,6
LA MA G Sport	9	8	88,9	24	21	87,5	9	6	66,7
LA MA GyGe Erw Sport				1	1	100	1	1	100
LA MA GyGe Sport	30	14	46,7	48	22	45,8	46	17	37
LA MA HRSGe Sport	12	3	25	21	5	23,8	9	3	33,3
Promotion Sport	1			2			1		
Summe Lehreinheit Sport	97	49	50,5	267	135	50,6	227	100	44,1
Summe Fakultät	580	393	67,8	2823	1942	68,8	2801	1867	66,7

*Einschreibungen in vielen BA-Studiengängen der Fakultät nur im WS, daher liegen die Zahlen für 2020 nur unvollständig vor

**Master Educational Leadership & Master Educational Media

*** Der Studiengang wurde im WS 2019/20 erstmals angeboten

1.2.2. Studierende

Tab. 11: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Erziehungswissenschaft									

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Bachelor Erzie- hungswissenschaft	107	92	86	571	471	82,5	551	463	84
Master Erwachse- nenbildung	24	21	87,5	169	148	87,6	163	142	87,1
Promotionen	18	13	72,2	55	39	70,9	55	35	63,6
andere*	37	27		106	73		83	58	
sonstige**	5	1		25	9		20	6	
Summe Lehreinheit Erziehungswissen- schaft	191	154	80,6	926	740	79,9	872	704	80,7
Lehreinheit Lehramt									
LA BA BK Bil- dungswissenschaft	111	75	67,6	625	384	61,4	604	371	61,4
LA BA G Bildungs- wissenschaft	251	230	91,6	946	819	86,6	888	758	85,4
LA BA GyGe Bil- dungswissenschaft	592	361	61	2.980	1.780	59,7	3.075	1.812	58,9
LA BA HRGe Bil- dungswissenschaft (auslaufend)	24	15	62,50	317	207	65,3	523	340	65
LA BA HRSGe Bil- dungswissenschaft	266	188	70,7	1.628	1.127	69,2	1.421	1.003	70,6
LA MA BK Bil- dungswissenschaft	20	13	65	116	77	66,4	123	84	68,3
LA MA G Bildungs- wissenschaft	79	74	93,7	286	257	89,9	227	205	90,3
LA MA GyGe Bil- dungswissenschaft	185	120	64,9	780	512	65,6	750	489	65,2
La MA HRGe				10	9	90	27	20	74,1
LA MA HRSGe Bil- dungswissenschaft	68	50	73,5	366	261	71,3	316	230	72,8
sonstige***				7	5	71,4	8	4	50
Summe Lehreinheit Lehramt	1.596	1.126	70,6	8.061	5.438	67,5	7.962	5.316	66,8
Lehreinheit Psychologie									
Bachelor Psycholo- gie	40	29	72,5	118	90	76,3	108	85	78,7
Master Psycholo- gie****	16	13	81,3	31	27	87,1			
Promotion Psycho- logie	6	4	66,7	26	16	61,5	22	14	63,6
Summe Lehreinheit Psychologie	62	46	74,19	175	133	76	130	99	76,2
Lehreinheit Sozialarbeitswissenschaften									

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %	Ge- sammt	Frauen	Frauen in %
Bachelor Soziale Arbeit	182	144	79,1	979	735	75,1	947	730	77,1
Master Soziale Arbeit	22	16	72,7	100	76	76	95	73	76,8
	4	4	100	18	16	90	19	16	88,9
Promotion Soziale Arbeit				3	3	100	12	8	66,7
Summe Lehreinheit Sozialarbeitswissenschaften	208	164	78,9	1.100	830	75,5	1.073	827	77,1
Lehreinheit Sport									
LA BA BK Erw Sport				1	1	100	1	1	100
LA BA BK Sport	17	9	52,9	98	43	43,9	83	37	44,6
LA BA G Erw Sport	5	5	100	1					
LA BA G Sport	34	27	79,4	93	72	77,4	94	69	73,4
LA BA GyGe Erw Sport	6	5	83,3	15	10	66,7	16	11	68,8
LA BA GyGe Sport	64	29	45,3	302	111	36,8	317	109	34,3
LA BA HRGe Sport	1			16	2	12,5	34	4	11,8
LA BA HRSGe Erw Sport	4	1	25	6	3	50	5	2	40
LA BA HRSGe Sport	45	16	35,6	140	44	31,4	96	30	31,3
LA MA BK Sport	3	3	100	19	6	31,6	20	10	50
LA MA G Sport	9	9	100	35	28	80	21	14	66,7
LA MA GyGe Erw Sport				1	1	100	1	1	100
LA MA GyGe Sport	35	16	45,7	99	38	38,4	92	36	39,1
LA MA HRSGe Sport	6	3	50	31	7	22,6	27	7	25,9
Promotion Sport	1			5	2	40	3	2	66,7
sonstige*****				9	4		14	6	
Summe Lehreinheit Sport u. Bewegungswiss.	230	123	53,5	871	372	42,7	824	339	41,1
Summe Fakultät	2.287	1.613	70,5	11.133	7.513	67,5	10.861	7.285	67,1

* Master Educational Leadership & Master Educational Media

** keine Abpr, LA BA BK, LA MA BK, LA GyGe Pädagogik

*** keine Abpr

**** Der Studiengang wurde im WS 2019/20 erstmals angeboten

***** keine Abpr, LA BK Sport, LAGHRGe/HRGe Sport, Abor_ Abgeordnete Lehrer*innen

Mit Stand SoSe 2020 ergeben sich für den recht jungen Studiengang Psychologie folgende Daten:

247 Studierende Psychologie insgesamt, davon:

- Bachelor weiblich 144
- Bachelor männlich 38
- Master weiblich 57
- Master männlich 8

1.2.3. Absolvent*innen

Tab. 12: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS)

Studienabschlüsse	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Erziehungswissenschaft									
Bachelor	39	33	84,6	86	77	89,5	79	73	92,4
Master	25	24	96	24	21	87,5	37	32	86,5
Summe Lehreinheit Erziehungswissenschaft	64	57	89,1	110	98	89,1	116	105	90,5
Lehreinheit Lehramt									
Bachelor 1. Fach	59	44	74,6	175	150	85,7	169	147	87
Bachelor w. Fach	282	191	67,7	505	340	67,3	485	327	67,4
Master 1. Fach	68	59	86,8	171	137	80,1	130	104	80
Master w. Fach	189	123	65,1	406	281	69,2	318	235	73,9
Summe Lehreinheit Lehramt	598	417	69,7	1.257	908	72,2	1.102	813	73,8
Lehreinheit Psychologie									
Bachelor	2	2	100	22	19	86,4			
Lehreinheit Sozialarbeitswissenschaften									
Bachelor	87	78	89,7	185	161	87	170	141	82,9
Master	11	8	72,7	16	14	87,5	17	14	82,4
Summe Lehreinheit Sozialarbeitswissenschaften	98	86	87,8	201	175	87,1	187	155	82,9
Lehreinheit Sport									
Bachelor 1. Fach	56	27	48,2	88	48	54,6	73	34	46,6
Bachelor w. Fach	5	1	20	9	3	33,3	5	1	20
Master 1. Fach	31	13	41,9	68	34	50	49	23	46,9
Master w. Fach	1	1	100	9	6	66,7	2	1	50
Staatsexamen							13	5	38,5
Summe Lehreinheit Sport	93	42	45,2	174	91	52,3	142	64	45,1
Summe Fakultät	855	604	70,6	1.764	1.291	73,2	1.547	1.137	73,5

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Die Promotionen der Lehreinheit Lehramt sind in der Übersicht nicht ausgewiesen, sie werden i.d.R. in den Lehreinheiten Psychologie und Erziehungswissenschaft absolviert. Insofern sind die Zahlen der Promotionen nicht unmittelbar mit den Zahlen der Studierenden in den Lehreinheiten vergleichbar. Der Frauenanteil unter den Promotionen der Fakultät insgesamt ist in den vergangenen drei Jahren verschiedentlich angestiegen, es sind über die Jahre (auch im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum) jedoch große Schwankungen zu verzeichnen.

Tab. 13: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2020			2019			2018		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Lehreinheit Erziehungswissenschaft	7	4	63,6	5	5	50	4	3	57,1
Lehreinheit Psychologie	0	3	0	2	0	100	2	1	66,7
Lehreinheit Sozialarbeitswissenschaft	3	0	100	2	1	66,7	1	2	33,3
Sport u. Bewegungswissenschaft	2	0	100				1	1	50
Summe Fakultät	12	7	63,2	9	6	60	8	7	53,3

* Stand Juli 2020

1.3.2. Stipendien

Tab. 14: Stipendien

	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Stipendien gesamt	2	0	100	3	0	100
Finanzierung UDE-Mittel	2	0	100	k.A.	k.A.	k.A.
Finanzierung externe Mittel	k.A.	k.A.	k.A.	3	0	100

Stipendien spielen in der Fakultät augenscheinlich eine eher untergeordnete Rolle für den Weg zur Promotion. Allerdings werden externe Stipendien i.d.R. nicht im Promotionsausschuss angezeigt, so dass darüber keine Informationen vorliegen.³ Aus Tabelle 14 geht hervor, dass insbesondere Frauen Stipendiatinnen waren.

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

Habilitationen

Hinsichtlich der in Tabelle 15 dargesellten Zahlen sollte aufmerksam verfolgt werden, ob es sich hier um einen Trend handelt, der sich hier zum Nachteil der Frauen in der Wissenschaft ankündigen würde, oder um eine Zufallsschwankung. Tabelle 16 ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten ebenfalls abgenommen hat.

Tab. 15: Habilitationen

2020		2019		2018		2017		2016	
Frauen	Männer								
./.	./.	./.	2	1	1	./.	./.	1	1

Post-Doc-Phase

Tab. 16: Post-Doc-Stellen

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 14	Vollzeit	2	6	25	./.	6	
	Teilzeit	./.	1	./.	./.	./.	
E 13	Vollzeit	10	11	48	14	8	62
	Teilzeit	13	4	76	13	4	81

³ Für 2016 lagen Zahlen vor, da diese Stipendiat*innen über ein Graduiertenkolleg gefördert wurden, dass in der Fakultät angesiedelt war.

1.4. Gremienbeteiligung

Frauen engagieren sich entsprechend ihres Anteils in den Gremien der Fakultät:

Tab. 17: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	10	5	66,7
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	1	0	100
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	0	1	0
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	2	0	100
Kommission für Diversity Management	1	1	50
Gleichstellungskommission	1	0	100
IKM-Vorstand	0	1	0
Senat	1	0	100
Gesamt	16	8	66,7

1.5. Fazit

Die Gleichstellung in der Fakultät ist in fast allen Statusgruppen und Bereichen auf einem guten Weg. Nun gilt es, in einzelnen Bereichen genauer hinzuschauen. So ist es im Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften nicht gelungen, mindestens eine der drei Professuren mit einer Frau zu besetzen. Auch im Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik sollte bei zukünftigen Besetzungen verstärkt darauf geachtet werden, den Frauenanteil unter den Professor*innen zu erhöhen.

Das Gleichstellungsteam soll bei der nächsten Wahl möglichst auch aus einem studentischen Mitglied bestehen. Eine Alternative wäre, eine Studentin als beratendes Mitglied zu gewinnen, um die spezifischen Probleme von Studentinnen in den Blick zu bekommen, sowie ein regelmäßiges Treffen zwischen Fachschaft und Gleichstellungsteam anzubieten.

Mit Blick auf die Ziele des Frauenförderplans 2016, die auch fortgeschrieben werden sollen, lässt sich folgendes festhalten:

1. Stabilisierung der bisher erreichten Gleichstellung

Dieses Ziel kann in vielerlei Hinsicht angenähert und teilweise erreicht angesehen werden. Quantitativ betrachtet, liegt in der Zusammensetzung der Studierenden keine Gleichstellung vor (siehe Tabelle 18, Ziel 2; S. 22). Weiterhin im Blick gehalten werden muss die Besetzung

von vakanten Professuren, um die hier bisher erreichten Ziele der Gleichstellung mindestens zu stabilisieren und weiter auszubauen sowie der Trend bei Promotionen und Habilitationen (s. Tabelle 18, Maßnahmen 1,3,4; S. 22).

2. Implementierung einer nachhaltigen Gender- und Diversity Mainstreaming Strategie
Das Thema Diversity und Gender ist in der Fakultät durch die Forschungsschwerpunkte einiger Kolleg*innen sehr präsent. Auch der 2017-2018 von der Fakultät erarbeitete Strukturentwicklungsplan führt diesen Bereich explizit als Querschnittsaufgabe an. Die Fakultät hat zudem ein engagiert arbeitendes Gleichstellungsteam, das sich bereits in der zweiten Amtszeit befindet und u.a. an der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes für Studierende in allen Studiengängen beteiligt war sowie an Maßnahmen zur Sensibilisierung für und Prävention von sexualisierter Gewalt arbeitet. (vgl. Tabelle 18, Maßnahmen 1,6; S. 22)

Die Frage, wie Erfolge von Gender- und Diversity-Maßnahmen außerhalb statistischer Daten sichtbar gemacht werden können, war Thema eines „Gender- und Diversity-Dialogs“. Fakultätsmitglieder aus allen Statusgruppen nahmen an diesem Dialog teil. Dort wurde u.a. eine Perspektivenerweiterung angeregt, in dem Sinne, dass Privilegierung und Benachteiligung stärker reflektiert werden.

3. Verbesserung der Situation der Verwaltungsmitarbeiter*innen
Die Überprüfung der Arbeitsplatzbeschreibungen hat dort, wo es gewünscht war, stattgefunden. Etliche Stellen wurden im Zuge dessen aufgewertet (s.o.)

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Die Fakultät hat im Zuge des Strukturentwicklungsplans beschlossen, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Regelfall (bei Finanzierung aus Drittmitteln ist dies nicht immer realisierbar) eine 75%-Stelle angeboten bekommen, um die finanzielle Auskömmlichkeit zu stärken und damit auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Unterstützung für Eltern sind auf der neugestalteten Homepage verlinkt. (vgl. Tabelle 18, Maßnahme 3; S. 22)

2. Fortschreibung für die Jahre 2021-2023 und Ziele

Tabelle 18 zum Ende des Dokuments gibt einen Überblick über die konkreten, geplanten Maßnahmen. Vorab werden einige übergeordnete Punkte aufgegriffen und erläutert.

2.1. Wissenschaftliches Personal

Für die Gleichstellungsquote in der Gruppe der Professor*innen wird weiterhin 50% als Zieldimension festgelegt (vgl. Protokoll der Gleichstellungskommission vom 2.7.2019) und die Fakultät achtet darauf, dass diese Quote auch Bestand hat und zukünftig wieder erreicht wird.

Des Weiteren richtet die Fakultät ihr Augenmerk auf das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften und das Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik. Die Fakultät entwickelt übergreifende Maßnahmen in der Förderung der Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen, um Frauen nachhaltig für eine Karriere in der Wissenschaft zu gewinnen. Die Fakultät entwickelt Verfahren, die Frauen gleichermaßen wie Männern Aufstiegsmöglichkeiten in der Postdoc-Phase ermöglichen und so zu einem höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen führen. (vgl. Tabelle 18, Maßnahmen 1,3,4; S. 22)

Frauen in Berufungsverfahren werden über den Gender Pay Gap informiert.

2.2. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung. Der Fokus der letzten erfolgreich durchgeführten Maßnahmen lag auf dieser Gruppe. Es gilt weiterhin mit den Beschäftigten in diesem Zeitraum Bedarfe zu ermitteln, welche dazu beitragen, dass die Arbeitsqualität und die Arbeitsplatzzufriedenheit gesichert bleiben. Um Bedarfe schnell kommunizieren zu können, finden regelmäßige Treffen mit der Dekanin statt. (vgl. Tabelle 18, Maßnahme 5; S. 22)

2.3. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Warum arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit? Warum gibt es nicht häufiger Habilitationen unter Frauen? Das sind offene Fragen, die sich aus den Daten ergeben.

Die Zahlen lassen vermuten, dass es geschlechtsspezifische Hürden bei diesen Karriereschritten gibt. Bedarfe und strukturelle Probleme sollen also ermittelt und, soweit möglich, Maßnahmen konzipiert und umgesetzt werden.

Auf der Homepage des Gleichstellungsteams werden Angebote zusammengestellt, die der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft und der Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen (etwa: https://www.uni-due.de/ssc/fofoer/stm_wissenschaftlerinnen_index.php). Dieser Punkt scheint in vielfältiger Hinsicht relevant zu sein und wird deswegen nachfolgend erörtert. (vgl. Maßnahme 4 in Tabelle 18; S. 22)

2.4. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die unter 2.3. dargelegten Inhalte lassen sich nicht von den Inhalten dieses Abschnitts trennen. Zu vermuten ist, dass hier greift (Tab. 3-6), was in (West-)Deutschland verbreitet ist, nämlich die Re-Traditionalisierung von Paaren mit der Geburt des ersten Kindes, was mit einer Reduzierung der Arbeitszeit von Müttern und Erhöhung der Arbeitszeit von Vätern einhergeht.

Eine Maßnahme kann die stärkere Sichtbarmachung von Vätern in Elternzeit oder auch Teilzeit, von Dual Career-Paaren etc. sein – etwa im Rahmen einer Veranstaltung zum Thema.

Ein weiterer Baustein ist die Sichtbarmachung der Möglichkeiten für (werdende) Väter auf der neu entstehenden Homepage des Gleichstellungsteams – auch im Sinne ihres Auftrags, nämlich der Vertretung nicht nur der Belange von Frauen, sondern auch von Männern mit familiären Verpflichtungen. Außerdem könnte man in Bewerbungsverfahren Männer mit Betreuungsaufgaben stärken. Die UDE hat sich in ihrem Hochschulentwicklungsplan, aber auch im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt, die Familienfreundlichkeit zu verbessern und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, die den Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtern sollen. Die Pandemie hat international gezeigt, dass Care-Arbeit bei einem Wegfall von professionellen Betreuungsverhältnissen überwiegend von Frauen geleistet wird. Deswegen beziehen sich die folgenden Spiegelpunkte, soweit sie sich nicht explizit an Studierende richten, auch auf die wissenschaftlich und nicht-wissenschaftlich Beschäftigten.

In Bezug auf die Vereinbarkeitsfrage wird der Blick vor allem auf Kinder gelegt, obwohl vor allem Frauen auch mit der Sorge und Pflege älterer/kranker Personen belastet sind

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. Was allerdings wirklich die Bedarfe von Beschäftigten mit Kindern sind, müsste ermittelt werden. (Tabelle 18, siehe Maßnahme 4; S. 22)

2.5. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

In der Fakultät gibt es eine Fülle von wissenschaftlichen Tätigkeiten zum Thema Diversität und Gender, die stärker in den Fokus gerückt werden sollen (s. Maßnahme 8 in Tabelle 18; S. 22):

- Die Fakultät verfügt über 2 Professuren, deren Denominationen das Thema ‚Genderforschung‘ beinhalten.
- Einige Personen engagieren sich oder sind Mitglied im Essener Kolleg für Geschlechterforschung bzw. im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. (u.a. Frau Prof. Dr. Steins, Frau Prof. Dr. Bellingrath, Aylin Karabulut, Herr Prof. Dr. Gebken)
- Genderaspekte werden in den Modulen zumindest eines Studiengangs explizit berücksichtigt. (z.B. Bachelor Erziehungswissenschaft Modul 6: Differenzverhältnisse in den Feldern der Erziehung und Bildung)
- An der Fakultät werden Lehrveranstaltungen angeboten, die im Kontext der Gender Studies angesiedelt sind. Eine Sammlung dieser Veranstaltungen auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten wird angestrebt.
- An der Fakultät befassen sich verschiedene Forschungs- und Dissertationsprojekte, Veröffentlichungen und Vorträge mit dem Themenfeld der Genderstudies. So z.B.:

Fiona Kalkstein (2021). Praxen der (Un-)Vereinbarkeit. Eine klassensensible Analyse der Aushandlungen zwischen Mutterschaft und Beruf. Abschluss des Promotionsverfahrens am 20.1.2021. Eine Sammlung dieser Themen auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten wird angestrebt. Zudem kann das Dekanat unterstützen, indem im Zuge der Disputation dieser Aspekt abgefragt wird.

- Zu diskutieren wäre die Möglichkeit der Etablierung eines „Genderzertifikat“ nach dem Vorbild der Ludwig-Maximilians-Universität München. <https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/weiterbildung/plus/genderzertifikat/index.html> Voraussetzung ist allerdings die Besetzung der beiden Gender-Professuren.

2.6. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen (vgl. Tabelle 18, Maßnahme 6; S. 22); sie macht die vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossene „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“ bekannt und wendet sie an.

Folgende Ziele werden verfolgt:

- Sichtbarmachung auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten, inkl. weiterführender Informationen.
- Das Gleichstellungsteam regt an, die Möglichkeit der Dokumentation von Meldungen sexualisierter Gewalt zu prüfen.
- Benennung einer konkreten Ansprechperson bei Fragen zu bzw. Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.
- Sensibilisierung des gesamten Lehrkörpers für Themen sexualisierter Gewalt. Informationen werden gesammelt etwa zu Weiterbildungsmaßnahmen (etwa für Führungskräfte).

2.7. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Das Dekanat trägt Sorge dafür, das Gleichstellungsteam über alle relevanten Vorgänge zu informieren. Durch regelmäßige Treffen zwischen Dekanat und Gleichstellungsteam sollen akute Bedarfe schnell erkannt und angegangen werden können.

Das Dekanat unterstützt die Internetpräsenz des Gleichstellungsteams. Zur Unterstützung des Gleichstellungsteams wird eine SHK im Umfang von 6 Wochenstunden eingestellt. Aufgaben sind unter anderem die Recherche von Dokumenten für die Internetseite.

Nach einem Jahr werden Gespräche zwischen Dekanat und Gleichstellungsteam geführt, um zu ermitteln, ob diese Maßnahme zur Entlastung der Gleichstellungsarbeit geeignet ist (siehe Tabelle 18, Maßnahme 7; S. 22).

3. Erfolgskontrolle und Bericht

In Tabelle 18 werden die geplanten und im Duktus des Berichts angesprochenen Maßnahmen systematisch aufgeführt, ihre Ziele verdeutlicht und die beabsichtigten Erfolgskontrollen aufgeführt.

Tab. 18: Maßnahmen, Ziele und Erfolgskontrollen

Maßnahme	Ziel	Erfolgskontrolle
1. Stabilisierung der erreichten Gleichstellung	Stabilisierung der erreichten Maßnahme	Durch das Gleichstellungsteam, durch den Fakultätsrat. Durch regelmäßige Treffen zwischen Dekanat und Gleichstellungsteam. Dokumentation der Arbeit von Berufungskommissionen: Verhältnis von Frauen unter den Bewerber*innen im Berufungsverfahren ist zum Anteil unter den Listenplatzierten.
2. Informationsveranstaltungen für Schüler*innen	Attraktion des Fachs Psychologie für Schüler erhöhen	Höherer Anteil von Bewerbern (männlicher Bewerber). Nach Prüfung der Maßnahme Entscheidungsfindung für weitere Studiengänge.
3. Sichtbarmachung aller Maßnahmen und Informationen auf der Homepage	Implementierung einer nachhaltigen Gender- und Diversity Mainstreaming Strategie	An Kennwerten zur Gleichstellung erkennbar.
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mehr Informationen, Bedarfe ermitteln Stärkere Bewerbung von Stipendien	Wissenschaftliche Karrieren für Frauen attraktiver machen (Promotionen und Habilitationen)	Evaluationen von Workshops Bedarfsermittlung An Kennwerten erkennbar (Habilitationen, mehr weibliche Post Docs, 75%-Stellen für wiss. Mitarbeiter*innen) Regelmäßige Überprüfung
5. Regelmäßige Treffen mit der Dekanin, um akute Bedarfe schneller kommunizieren zu können.	Hohe Arbeitszufriedenheit für Beschäftigte in Technik und Verwaltung	Selbstberichte
6. Dokumentation Sensibilisierung Ansprechperson	Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Dokumentationssystem ist etabliert Evaluation von Sensibilisierungsmaßnahmen
7. Einbeziehen eines studentischen Mitglieds, Austausch mit den Fachschaften, Regelmäßige Treffen mit dem Dekanat, Eine SHK	Stärkung des Gleichstellungsteams	Selbstbericht des Gleichstellungsteams
8. Homepage, Genderzertifikat	Stärkere Sichtbarkeit Gender und Diversity in Forschung und Lehre	Konzept hierzu erkennbar, Abfrage der Studierenden

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 02.07.2021 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Fakultät sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.