



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Die Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsplan der Fakultät für Ingenieurwissenschaften

(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 2017-2020	5
1.1.	Beschäftigte der Fakultät	5
1.1.1.	Professuren.....	6
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal.....	7
1.1.3.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	10
1.1.4.	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	11
1.1.5.	Auszubildende	12
1.2.	Studium	13
1.2.1.	Studienanfänger*innen.....	13
1.2.2.	Studierende.....	14
1.2.3.	Absolvent*innen	16
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	17
1.3.1.	Promotionen.....	17
1.3.2.	Stipendien	18
1.3.3.	Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase.....	18
1.4.	Gremienbeteiligung	19
1.5.	Fazit	20
2.	Fortschreibung für die Jahre 2021-2023 und Ziele.....	21
2.1.	Wissenschaftliches Personal	22
2.2.	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	24
2.3.	Studienerfolg	25
2.4.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen.....	27
2.5.	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	28
2.6.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	29
2.7.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	30
2.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	31
2.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	31

3.	Erfolgskontrolle und Bericht	32
4.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	32

Allgemeine Einführung/Präambel

Im Folgenden stellt die Fakultät für Ingenieurwissenschaften ihren, im Frühjahr 2021 aktualisierten Gleichstellungsplan vor.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage, Lehr- und Lernmaterialien), werden in einer geschlechtergerechten Sprache formuliert.

Die Fakultät Ingenieurwissenschaften setzt sich 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)
bestehend aus den Lehreinheiten Maschinenbau (MB) und Wirtschaftsingenieurwesen (WI).

Damit sind sämtliche an der Universität Duisburg–Essen vorhandenen Ingenieurdisziplinen in einer organisatorischen Einheit zusammengefasst. Nach der Fusion zur Universität Duisburg-Essen im Jahre 2003 erfolgte im Jahre 2006 die Integration des Fachbereichs Bauingenieurwesen, 2007 die Integration des Fachbereichs Kognitionswissenschaft und 2008 die Integration von Teilen des Fachbereichs Betriebswirtschaftslehre in die Fakultät für Ingenieurwissenschaften.

Nach der Inkraftsetzung des ersten Frauenförderplans im Jahr 2013 erfolgte 2017 eine Fortschreibung, die durch den Senat pandemiebedingt bis 2021 verlängert wurde. In 2021 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 der Universität Duisburg-Essen vom 03.05.2019.

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften verfolgt das Ziel, einen kontinuierlich steigenden Anteil von Frauen für ein Ingenieurstudium und eine Hochschulkarriere zu begeistern. 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 und Habilitationen und Weiterqualifikation definiert. Darüber hinaus prüft die Fakultät für Ingenieurwissenschaften Maßnahmen speziell zur Förderung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

1. Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017-2020

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Am 31. Dezember 2020 waren insgesamt 872 Mitarbeiter*innen (ohne Hilfskräfte) an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften beschäftigt. Hiervon waren 259 Frauen, was einem Frauenanteil von 29,7 % entspricht. Im Jahr 2016 lag dieser Anteil mit 28,6 % um 1,1 Prozentpunkte niedriger. Somit konnte die Fakultät ihren Frauenanteil in den vergangenen Jahren insgesamt erhöhen.

Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur gibt Tabelle 1 wieder.

Tab.1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan* 2020			abgelaufener FFP** 2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	13	62	17,3	9	62	12,7
Lehrstuhlvertretungen	1	1	50	0	1	0
Juniorprofessuren (W1)	3	4	42,9	0	1	0
Wissenschaftlicher Mittelbau	137	472	22,5	116	416	21,8
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwal- tung	106	75	58,6	101	84	54,6

* Quelle: SAP und HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020

**Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 30.9.2016

Die Betrachtung der Werte in den einzelnen Statusgruppen zeigt eine mit dem Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren von 12,7 % auf 17,3 % bemerkenswert erfreuliche Entwicklung. Diese Entwicklung wird unterstrichen durch das Faktum, dass drei von sieben Juniorprofessuren mit Frauen besetzt werden konnten. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42,9 %. Während der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau nur leicht zunahm (um 0,7 Prozentpunkte), ist im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ein Anstieg um 4 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Die Fakultät wird weiterhin an dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung des Frauenanteils festhalten 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* 2020			Zeitpunkt abgelaufener FFP** 2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	10	44	18,5	8	45	15,1
C3/W2	3	17	15	1	16	5,9
W1	3	4	42,9	0	1	0
C2	0	1	0	0	1	0
Fachvertretungen	1	1	50	0	1	0

* Quelle: SAP und HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020

**Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 30.9.2016

Wie bereits in der obigen Gesamtbetrachtung hervorgehoben, kann im Bereich der Professuren der stärkste Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden.

Während in der Gruppe der C4/W3-Professuren der Frauenanteil von 15,1 % auf 18,5 % gesteigert werden konnte, liegt dieser Anteil und damit auch die Steigerung im Vergleich zum Jahr 2016 im Bereich der W1-Professuren bei fast 43 %. Vier dieser sieben W1-Professuren sind mit dem Tenure Track ausgestattet. Davon entfallen wiederum 50 % der Stellen mit Tenure Track auf W1-Professorinnen. Auch bei den C3/W2-Professuren konnte die positive Entwicklung der letzten Jahre mit einer Steigerung um fast zehn Prozentpunkte fortgesetzt werden.

In allen Berufungsverfahren wird weiterhin 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. Leider kann trotz äußerster Bemühungen der erhoffte Frauenanteil unter den Bewerber*innen nur selten erreicht werden. Abhängig von der jeweiligen Denomination kommt es nicht selten zu Listungen, in denen kaum oder gar keine Frauen aufgeführt werden können.

Betrachtet man den NRW-Durchschnittswert für den Anteil an Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften, welcher in den letzten Jahren bei ca. 15 % stagniert (s. folgende Tabelle), so liegt der Frauenanteil (ohne W1-Professuren) in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von 17,3 % im Jahr 2020 über dem Durchschnitt.

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

Hochschulpersonal – Professorinnen und Professoren an Universitäten im Fach Ingenieurwissenschaften

2018				2017				2016			
gesamt	Frauen	Männer	w in %	gesamt	Frauen	Männer	w in %	gesamt	Frauen	Männer	w in %
689	105	584	15,2	694	97	597	14	702	100	602	14,3

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

Neuberufungen

Im Bereich der Besoldungsgruppe C4/W3 wurde seit dem abgelaufenen Gleichstellungsplan eine Steigerung um 3,4 Prozentpunkte erzielt, die in der Besoldungsgruppe C3/W2 mit einer Steigerung von 9,1 Prozentpunkten deutlich überschritten wird. Bezogen auf alle Professuren (ohne W1) ergibt sich eine Steigerung um 4,6 Prozentpunkte auf 17,3 %. Der Frauenanteil liegt in dieser Gruppe derzeit noch um 2,7 Prozentpunkte unter der anvisierten Gleichstellungsquote von 20 %. Diese konnte insgesamt noch nicht vollständig erreicht werden, wie bereits oben dargestellt.

In den Besoldungsgruppen C4/W3 wurden in 2018 und 2020 jeweils eine Professorin neu berufen. Bei den W1-Professuren gab es zwei Neuberufungen von Männern im Jahr 2017 und eine im Jahr 2018. Dabei wurde jeweils eine Professur im Jahr 2017 und eine im Jahr 2018 mit dem Tenure Track ausgestattet. Bei den Frauen wurde in den Jahren 2017, 2018 und 2020 jeweils eine Person auf eine W1-Stelle berufen. Die letzten beiden Berufungen wurden mit dem Tenure Track ausgestattet.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass im Vergleich zum abgelaufenen Frauenförderplan vier neue Professorinnen in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften tätig sind bei unveränderter Anzahl an Professoren (vgl. dazu Tabelle 1).

Tab.2c: Veränderung der Professuren nach Besoldungsgruppen

Tarifgruppe	2020		2019		2018		2017	
	Δ Männer	Δ Frauen						
C3/W2	0	0	0	0	-1	0	-1	0
C4/W3	-1	1	-2	0	-1	1	-1	0
Seniorprofessur (pauschal verg.)	0	0	-1	0	-3	0	2	0
W1	0	1	0	0	1	1	2	1

* Quelle: HISinONE-BI

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

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

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan* 2020			Zeitpunkt abgelaufener FFP** 2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beam*tinnen, unbefristet	C2	0,00	1,00	0	0	1	0
	A 13 – A16	2,35	44,50	5	2,25	40,48	5,27
	A 9 – A16 hD						
Beam*tinnen, befristet	C2						
	A 13 – A16	1,00	4,00	20	2	5,59	26,35
	A 9 – A16 hD						
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E 15	1,00	4,00	20	1	4	20
	E 14	1,00	14,55	6,4	1	16,8	5,62
	E 13	4,75	8	37,3	0,65	4,20	13,40
Tarifbeschäftigte, befristet	E 15	0,00	1,00	0	1	1	50
	E 14	1,00	11,20	8,2	1,75	3,8	31,53
	E 13	106,08	352,98	23,11	80,25	303,18	20,93
Wissenschaftliche Hilfskräfte		36,43	80,99	31,03	7,9	19,48	28,85

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020 **Quelle: abgelaufener FFP (SuperX, Personalstandsdatum 30.9.2016) und HISinONE-BI Personalstandsdatum 30.9.2016

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus liegt der Frauenanteil im Jahr 2020 insgesamt bei 21,0 % und konnte somit gegenüber dem Vergleichsjahr 2016 um 1,9 Prozentpunkte gesteigert werden (19,1 %). Die höchste Steigerung von 23,9 Prozentpunkten wurde in der Tarifgruppe E13 der unbefristet Beschäftigten erzielt. Dagegen geht eine Verringerung des Frauenanteils insbesondere in der Gruppe der befristet Tarifbeschäftigten E14 und der befristet beschäftigten Beamten (A13-A16) einher. Es verlagert sich somit ein größerer Frauenanteil hin zu den unbefristeten Beschäftigten.

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

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan* 2020			Zeitpunkt abgelaufener FFP** 2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	6	24	20	2	23	8
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	1	4	20	1	3	25
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	87	342	20,28	59	279	17,45
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	35	47	42,68	45	61	42,45

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020 **Quelle: abgelaufener FFP (SuperX, Personalstandsdatum 30.9.2016)

Bei einer genaueren Betrachtung der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten wird der Unterschied der Geschlechterverteilung unter den Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach wie vor deutlich. Von 459 Vollzeitbeschäftigten (unbefristet und befristet) sind insgesamt 93 Beschäftigte Frauen, was einem Anteil von 20,26 % entspricht. Dennoch ist zu verzeichnen, dass dieser Anteil im Jahr 2016 noch bei 16,80 % lag und somit auch in diesem Bereich ein Anstieg um 3,46 Prozentpunkte erfolgt ist. Bezogen auf die Gruppe der unbefristet beschäftigten Vollzeitkräfte liegt die Steigerung mit 12 Prozentpunkten (von 8 % auf 20 %) sogar deutlich höher. Insgesamt zeigt die Tabelle 4 eine Veränderung hin zu mehr Vollzeitbeschäftigten insgesamt, aber auch in Bezug auf vollzeitbeschäftigte Frauen, deren Anteile in diesen Gruppen (befristet und unbefristet) deutlich anstieg.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

In der Fakultät für Ingenieurwissenschaften sind auch weiterhin keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Die Verteilung innerhalb der Gruppe der Lehrbeauftragten gestaltet sich wie folgt.

Tab.5: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Aktueller Gleichstellungsplan* 2020			Zeitpunkt abgelaufener FFP** 2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	9	67	11,84	13	65	16,67

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020 **Quelle: abgelaufener FFP (SuperX, Personalstandsdatum 30.9.2016)

Es fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten im Vergleich zur letzten Betrachtung etwas abgenommen hat. Es ist anzunehmen, dass hier die Spezifität der überwiegend technisch ausgerichteten Fächer ursächlich ist.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

In der Fakultät für Ingenieurwissenschaften waren zum Ende des Jahres 2020 insgesamt 528 Hilfskräfte beschäftigt (vgl. Tabelle 6), davon 177 Studentinnen (33,5 %).

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

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan*			Zeitpunkt abgelaufener FFP**		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte mit/ohne Bachelorabschluss	110	193	36,30	126	288	30,43
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	66	157	29,60	7	18	28,00
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)	1	1	50	5	11	31,25
Summe Fakultät	177	351	33,52	138	317	30,33

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020 **Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 30.9.2016

Während im Bereich der studentischen Hilfskräfte (SHK) der Frauenanteil aufgrund des Rückgangs beim Männeranteil deutlich angestiegen ist (von 30,43 % auf 36,30 %), zeigt sich in der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHF + WHK) trotz des hohen Gesamtzuwachses von insgesamt 41 auf 225 Personen, eine eher konstante Geschlechterverteilung mit einem geringen Anstieg um 0,49 Prozentpunkte (von 29,29 % auf 29,78 %). Unabhängig von der Quote begrüßt die Fakultät stets den Zuwachs an Hilfskräften, da für Studierende diese Beschäftigungen eine gute Gelegenheit bieten, sich frühzeitig ein Bild über eine mögliche akademische Karriere zu machen und eventuelle Hemmungen abzubauen. Dies sieht die Fakultät als einen wichtigen Punkt im Sinne der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

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

Tab.7: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan* 2020			Zeitpunkt abgelaufener FFP** 2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15 (gD)	Vollzeit	1	1	50	1	1	50
	Teilzeit	1	0	100	1	0	100
E 12 -13 (gD)	Vollzeit	0	12	0	0	14	0
	Teilzeit	1	2	33,33	0	0	0
E 11 (gD)	Vollzeit	3	17	15	2	16	11,11
	Teilzeit	3	3	50	2	4	33,33
E 10 (gD)	Vollzeit	2	10	16,67	1	11	8,33
	Teilzeit	1	2	33,33	1	0	100
E 9 (gD)	Vollzeit	1	8	11,11	2	2	50
	Teilzeit	3	1	75	2		100
E 9 (mD)	Vollzeit	13	11	54,17	15	20	42,86
	Teilzeit	13	0	100	9	0	100
E8	Vollzeit	15,00	6,00	71,43	14	5	73,68
	Teilzeit	31,00	0	100	28	1	96,55
E7	Vollzeit	0	2,00	0	0	3	0
	Teilzeit	3,00	0	100	3	0	100
E6	Vollzeit	2	0	100	4	5	44,44
	Teilzeit	5	0	100	10	0	100
E5	Vollzeit	1	0	100	3	1	75
E3 (eD)	Teilzeit	0	0	0			

* Quelle: HISinONE-BI, Personalstandsdatum 31.12.2020 **Quelle: abgelaufener FFP, SuperX bzw. HISinONE-BI, jeweils mit Personalstandsdatum 30.9.2016

Der Frauenanteil bei den weiteren Beschäftigten lag Ende 2020 bei 56,90 % und damit um 2,76 Prozentpunkte über dem Vergleichswert von 2016 (54,14 %) (vgl. Tabelle 7). Allerdings lässt sich aus dieser Tabelle auch ableiten, dass der größere Teil der weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung nur Teilzeitstellen besetzt. Positiv hervorzuheben ist, dass die Anzahl der Frauen in den unteren Entgeltgruppen weiter gesunken ist. Dies zeigt, dass die Fakultät an ihrem Ziel, die Eingruppierungen entsprechend der veränderten Aufgabenübertragungen anzupassen, festhält und sich für eine adäquate Vergütung der überwiegend von Frauen besetzten Stellen einsetzt. In den Tarifgruppen E 10 – E 12 werden die Stellen überwiegend von Männern besetzt. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich jedoch um Arbeitsplätze im Bereich Technik, bei denen in der Regel eine technische Ausbildung vorausgesetzt wird. Die meisten der betreffenden Arbeitsverhältnisse bestehen sehr lange, so dass eine Änderung

der aktuellen Situation nur langsam möglich ist. Die Fakultät versucht daher über die Einstellung von weiblichen Auszubildenden eine Verbesserung herbeizuführen.

Höhergruppierungen

Tab.8: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung

Höhergruppierungen	Aktueller Gleichstellungsplan* 2020		Zeitpunkt abgelaufener FFP** 2016	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Nach E 7	0	0	0	1
Nach E 8	0	0	3	0
Nach E 9	0	5	1	0
Nach E 10	0	1		
Nach E 11	0	1	0	0
Nach E 12	0	2		
Nach E 13	0	0		
Nach E 14	0	0	1	2

Datenbasis: *Personalabteilung, Stand 27.01.2021 für das Jahr 2020 **abgelaufener FFP, Personalabteilung, Stand 2.11.2016

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. Zum betrachteten Zeitpunkt des abgelaufenen Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2016 waren es noch insgesamt 5 Frauen und 3 Männer, die höhergruppiert wurden. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass es sich um eine Zeitpunkt- und nicht um eine Zeitrumbetrachtung handelt.

1.1.5. Auszubildende

In der Fakultät für Ingenieurwissenschaften gab es zum Jahresende 2020 zwei männliche Auszubildende für den Beruf „Baustoffprüfer“. Eine tabellarische Darstellung erscheint daher nicht notwendig.

1.2. Studium

1.2.1. Studienanfänger*innen

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

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2020			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Summe LE An- gew. Kognitions- und Medienwiss.	225	158	70,22	256	197	76,95	258	170	65,89
Summe Lehrein- heit Bauingeni- eurwesen	496	145	29,23	563	187	33,21	716	227	31,7
Summe Lehrein- heit Elektrotech- nik	357	82	22,96	439	109	24,82	501	116	23,15
Summe Lehrein- heit Informatik	548	174	31,75	512	145	28,32	422	111	26,3
Summe Lehrein- heit Maschinen- bau	414	61	14,73	565	112	19,82	702	132	18,8
Summe Lehrein- heit Technik	22	7	31,81	21	9	42,85	24	10	41,66
Summe Lehrein- heit Wirtschafts- ingenieurwesen	390	88	22,56	525	100	19,04	490	133	27,14
Summe Fakultät	2.452	715	29,15	2.881	859	29,81	3.113	899	28,87

* Quelle: HISinONE-BI

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 +0,94 Prozentpunkte von 2018 auf 2019 und um -0,66 Prozentpunkte von 2019 auf 2020). Positive Entwicklungen zeigen sich in den Lehreinheiten Informatik (+3,43 Prozentpunkte) und Wirtschaftsingenieurwesen (+3,52 Prozentpunkte). Leider zeigt sich aber im Vergleich der absoluten Zahlen, dass sich die Gesamtzahl der Studierenden über die letzten Jahre kontinuierlich verringert hat. Daraus resultiert auch eine Abnahme der Zahl weiblicher Studierender. Für das Jahr 2020 ist sicherlich anzumerken, dass eine direkte Vergleichbarkeit zu den Vorjahren aufgrund der Corona-Pandemie nicht gegeben ist.

Dennoch nimmt die Fakultät diese rückläufige Entwicklung sehr ernst und wird künftig u. a. über den Ausbau digitaler Angebote versuchen, diesen Trend umzukehren.

1.2.2. Studierende

Tab. 10a: Studierende nach Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WiSe)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2020			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Summe LE An- gew. Kognitions- und Medienwiss.	934	620	66,38	974	643	66,01	979	622	63,53
Summe Lehrein- heit Bauingeni- eurwesen	1.973	595	30,15	2.098	655	31,22	2.162	683	31,59
Summe Lehrein- heit Elektrotech- nik	1.749	396	22,64	1.856	420	22,62	1.957	415	21,2
Summe Lehrein- heit Informatik	1.827	456	24,95	1.733	409	23,6	1.537	335	21,79
Summe Lehrein- heit Maschinen- bau	2.521	370	14,67	2.829	417	14,74	3.066	436	14,22
Summe Lehrein- heit Technik	66	23	34,84	65	27	41,53	56	25	44,64
Summe Lehrein- heit Wirtschaft- singenieurwesen	1.730	414	23,93	1.718	418	24,33	1.682	440	26,15
Summe Fakultät	10.800	2.874	26,61	11.273	2.989	26,51	11.439	2.956	25,84

* Quelle: HISinONE-BI

Die Frauenanteile bei den Studierenden halten sich im Zeitverlauf grundsätzlich auf ähnlichem Niveau. In den Lehreinheiten Informatik, Technik und Wirtschaftsingenieurwesen werden insgesamt steigende absolute Studierendenzahlen verzeichnet. Die absoluten Studierendenzahlen der übrigen Lehreinheiten sind gesunken. In den Lehreinheiten Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaften, Elektrotechnik, Informatik und, mit Ausnahme des Jahres 2020, auch im Maschinenbau ist der relative Frauenanteil gestiegen. Die detaillierten Studierendenzahlen je Studiengang finden sich im Anhang.

Bundesweit liegen die Frauenanteile bei den Studierenden in den Ingenieurwissenschaften bei 24 % im Wintersemester 2019/2020 (vgl. Tabelle 10b). Diesen Wert unterschreitet in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften der UDE lediglich die Lehreinheit Maschinenbau mit 14,67 %, dafür übersteigt die Lehreinheit Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaften den bundesweiten Wert deutlich mit 66,38 %. In Bezug auf die Lehreinheit Maschinenbau ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Frauenanteil im bundesweiten Vergleich auch im Maschinenbau niedriger ist; er lag im Wintersemester 2019/2020 bei 21,6 %. Alle anderen Lehreinheiten der Fakultät für Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen, die mit den Studienbereichen des Statistischen Bundesamts vergleichbar sind (Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Informatik und Wirtschaftsingenieurwesen), erzielen vergleichsweise höhere Frauenanteile als der Bundesdurchschnitt.

Auf die gesamte Fakultät für Ingenieurwissenschaften bezogen wird der bundesweite Frauenanteil von 24 % überschritten. Er lag im Jahr 2020 bei 26,61 %. Zu den bundesweiten Daten siehe die Auswertung des Statistischen Bundesamts¹ sowie Tabelle 10b.

Tab. 10b: Studierende nach Lehreinheiten bundesweit

Studienbereich	Wintersemester								
	2019/2020			2018/2019			2017/2018		
	insgesamt	darunter: weiblich	Frauen in %	insgesamt	darunter: weiblich	Frauen in %	insgesamt	darunter: weiblich	Frauen in %
Ingenieurwissenschaften	774687	185992	24,0	774552	182449	23,6	769085	177575	23,1
Ingenieurwesen allgemein	54250	12583	23,2	52958	12133	22,9	49327	10995	22,3
Bergbau, Hüttenwesen	3131	725	23,2	3074	703	22,9	3114	660	21,2
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	176862	38189	21,6	185183	38915	21,0	191763	39133	20,4
Elektro- und Informationstechnik	81211	12021	14,8	81934	11616	14,2	84751	11563	13,6
Verkehrstechnik, Nautik	27884	3695	13,3	28599	3697	12,9	28990	3698	12,8
Architektur, Innenarchitektur	41875	24466	58,4	41825	24317	58,1	41361	23943	57,9
Raumplanung	8628	4487	52,0	8492	4429	52,2	8377	4343	51,8
Bauingenieurwesen	59779	17960	30,0	60376	18038	29,9	59905	17636	29,4
Vermessungswesen	6062	1909	31,5	6344	1963	30,9	6459	1990	30,8
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	69683	15987	22,9	70691	16016	22,7	69161	15517	22,4
Informatik	237530	51786	21,8	227124	48514	21,4	217679	45962	21,1
Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	7792	2184	28,0	7952	2108	26,5	8198	2135	26,0

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

¹ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html?view=main>[Print]

1.2.3. Absolvent*innen

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

Studien- ab- schlüsse	Aktuelles Studienjahr 2020			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Summe LE An- gew. Kogniti- ons- und Medien- wiss.	170	124	72,94	165	127	76,96	142	103	72,53
Summe LE Bau- ingeni- eurwe- sen	308	87	28,24	290	96	33,1	377	124	32,89
Summe LE Elekt- rotechnik	236	46	19,49	240	37	15,41	240	50	20,83
Summe LE Infor- matik	121	24	19,83	116	27	23,27	97	21	21,64
Summe LE Ma- schinen- bau	361	42	11,63	431	64	14,84	494	62	12,55
Summe LE Tech- nik	8	3	37,5	4	2	50	10	4	40
Summe LE Wirt- schaft- singeni- eurwe- sen	264	76	28,78	348	82	23,56	315	87	27,61
Summe Fakultät für Inge- nieurwis- sen- schaften	1.468	402	27,38	1.594	435	27,28	1.675	451	26,92

* Quelle: HISinONE-BI

Insgesamt haben 1.468 Personen im Studienjahr 2020 an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften einen Studienabschluss erlangt, 402 davon waren Frauen. Der Frauenanteil der Fakultät für Ingenieurwissenschaften bei den Absolventinnen und Absolventen liegt bei 27,38 % und damit um fast zweieinhalb Prozentpunkte höher als zum Zeitpunkt des vergangenen Gleichstellungsplans 2016 mit 24,93 %. Allerdings lassen sich in fünf von sieben Lehreinheiten im Jahr 2020 leicht gesunkene Frauenanteile der Absolvent*innen feststellen.

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

Auswertung

Der Frauenanteil der Studienanfänger*innen betrug im Jahr 2020 29,15 %, der Studierenden 26,61 % und der AbsolventInnen 27,38 %. Es kann somit insgesamt nur ein leicht verringerter Frauenanteil im Laufe des Studiums im Vergleich zum 1. Fachsemester festgestellt werden. Dies gilt gleichermaßen auch für die beiden Vorjahre.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

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

Lehreinheiten	Aktuelles Studienjahr 2020			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.	4	2	66,66	6	4	60	2	4	33,33
Lehreinheit Bauingenieurwesen	3	7	30	5	8	38,46	11	11	50
Lehreinheit Elektrotechnik	6	12	33,33	6	14	30	6	10	37,5
Lehreinheit Informatik	0	3	0	2	10	16,66	0	5	0
Lehreinheit Maschinenbau	1	41	2,38	8	34	19,05	4	30	11,76
Lehreinheit Wirtschaftsingenieurwesen	2	4	33,33	3	4	42,86	1	1	50
Summe Fakultät	16	69	18,82	30	74	28,85	24	61	28,24

* Quelle: HISinONE-BI sowie Tabelle Dekanat FIW

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 eine Lehreinheit sind bzgl. der Promotionen ähnlich, unterliegen jedoch ebenfalls Schwankungen. Nach einem Anstieg der Promotionen insgesamt von 2018 auf 2019 sind diese im Folgejahr wieder rückläufig geworden. Dabei sank auch der Frauenanteil von ca. 28,2 % bzw. 28,9 % in den Jahren 2018 und 2019 auf 18,8 % im Jahr 2020. Im Vergleich zu den bundesweiten Zahlen ist der Frauenanteil dennoch positiv zu werten, da der Frauenanteil abgeschlossener Promotionen in den Ingenieurwissenschaften bundesweit im Jahr 2018 nur bei 17,07 % lag (vgl. Tabelle 12b) im Vergleich zu 28,24 % an der Universität Duisburg-Essen im selben Jahr.

Tab.12b: Abgeschlossene Promotionen bundesweit in den Ingenieurwissenschaften an Universitäten 2018

Qualifizierungsstufen - Promovierte (abgeschlossene Promotionen) im Jahr 2018

Hochschulart ↑ ↓	Fächergruppe ↑ ↓	Prüfungsgruppe ↑ ↓	2018		
			Frauen	Männer	gesamt
Universitäten	Ingenieurwissenschaften	Promotionen	164	797	961

© 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: 02.03.2021 07:56 Uhr

* 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 2020			Zeitpunkt abgelaufener FFP Sommersemester 2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Stipendien gesamt	216	674	24,27	166	472	26,02

Quelle: HISinONE-BI

Die Stipendien sind nach Stipendiengeber in HISinONE-BI allgemein für Studierende, jedoch nicht ausschließlich für Promotionsstudierende, abrufbar. Nicht erfasst wurden die inländischen Studierenden. Die hier geforderten Unterscheidungen waren aufgrund der Datenlage daher nicht möglich. Grundsätzlich ist die Anzahl der absoluten Stipendien gestiegen, sowohl für Männer als auch für Frauen, bei leicht gesunkenem Frauenanteil.

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

Tab.14: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2020		2019		2018		2017		2016	
Frauen	Männer								
0	0	0	1	0	0	0	1	1	0

Quelle: Controlling

Die Anzahl der Habilitationen ist sehr gering und daher ohne statistische Relevanz. Die Bedeutung der Habilitation hat während der letzten Jahre (ca. seit 2003) insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen stetig abgenommen. Das hat mit der Einführung der Juniorprofessur zu tun, insbesondere aber auch damit, dass in Bereichen, wie dem des Maschinenbaus häufig Industrieerfahrung eine entscheidende Rolle spielt. Im Jahr 2016 hat eine Frau ihre Habilitation abgeschlossen, in den Jahren 2017 und 2019 jeweils ein Mann.

Post-Doc-Phase

Es gibt in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften insgesamt sieben W1-Stellen, die durch 3 Frauen und 4 Männer besetzt sind. Dabei handelt es sich bei jeweils zwei W1-Stellen der Frauen sowie der Männer um Stellen, die mit dem Tenure Track ausgestattet sind. Weitere Daten zu den Post-Doc-Stellen liegen nicht vor.

Der Frauenanteil bei den Promotionen ist im Jahr 2020 auf 18,82 % und damit um 10 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Ähnliche Schwankungen gab es auch in der Vergangenheit (siehe abgelaufener FFP).

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 1.2.21)

Gremienbeteiligung*	Ist-Stand aktueller Gleichstellungsplan 2020		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	8	12	40
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	1	0	100
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	1	1	50
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	1	2	33,33
Kommission für Diversity Management	1	0	100
Gleichstellungskommission	2	0	100
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	1	0	100
Senat	2	2	50

*exkl. der Studierendenvertreter

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 Frauen in der Gremienbeteiligung insgesamt die Mehrheit bilden.

1.5. Fazit

Bezogen auf die Studienanfänger*innen ist der Frauenanteil im Jahr 2020 in einigen Lehreinheiten gesunken, obwohl es im Jahr zuvor (2019) in vielen Lehreinheiten einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (2018) gab.

Im Vergleich zum abgelaufenen Frauenförderplan lässt sich jedoch in allen Gruppen (mit Ausnahme der Habilitationen) insgesamt ein Anstieg der Frauenanteile in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften feststellen. Dies verdeutlicht Tabelle 16. Die Tabelle zeigt außerdem, dass sich die Zahlen der Studienanfänger*innen und Studierenden deutlich verringern. Die Zahlen der Absolvent*innen sind dagegen gestiegen. Ein rückläufiger Trend ist bei den Promotionen insgesamt zu verzeichnen, wobei der Frauenanteil (insbesondere durch die Reduktion der männlichen Promovenden) deutlich auf 18,82 % gestiegen ist.

Zwischen den Lehreinheiten gibt es zum Teil große Unterschiede bei den Frauenanteilen von den Studienanfänger*innen bis hin zu den Promovend*innen. Dabei ist der Frauenanteil in der Lehreinheit Maschinenbau grundsätzlich eher niedrig, wohingegen er in der Lehreinheit Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaften sehr hoch ausfällt.

Die Anzahl der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat sich im Vergleich zum Jahr 2016 insgesamt leicht verringert, bei einem deutlich gestiegenen Frauenanteil auf 58,6 %. Bei den Professuren zeigt sich ebenfalls ein deutlich höherer Frauenanteil im Jahr 2020 (relativ und absolut betrachtet). Bezogen auf die Habilitationen ist keine eindeutige Aussage möglich, da auch über einen längeren Zeitraum betrachtet nur eine Habilitation pro Jahr verzeichnet wurde, die entweder ein Mann oder eine Frau abschloss.

Bei den Studierenden lässt sich für das Jahr 2020 feststellen, dass der Frauenanteil von den Anfänger*innen bis hin zu den Absolvent*innen auf ähnlichem Niveau liegt. Mit zunehmender wissenschaftlicher Qualifizierung (Promotion, Habilitation bis hin zur Professur) ändert sich jedoch das Geschlechterverhältnis. Während ca. 27 % der Absolvent*innen weiblich sind, promovieren nur noch gut 19 % der Frauen in den Ingenieurwissenschaften. Auch die Professuren haben bisher einen Frauenanteil von 17,3 %. Es wird daher weiterhin angestrebt, diesen Anteil zu erhöhen.

In der Gremienarbeit kann zwar kein Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan hergestellt werden. Grundsätzlich lässt sich jedoch feststellen, dass der Frauenanteil hier sehr hoch ist.

Tab.16: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2020 und 2016

	2020			2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studienanfänger*innen*	715	1.737	29,16	877	2.338	27,28
Studierende*	2.874	7.926	26,61	2.922	8.441	25,72
Absolvent*innen*	402	1.066	27,38	335	1.009	24,93
Promotionen*	16	69	18,82	14	108	11,48
MTV	106	75	58,6	101	84	54,6
Habilitationen	0	0	0	1	0	100
Professuren (ohne W1 und Lehrstuhlvertretung)	13	62	17,3	9	62	12,7

*Quelle: vorangegangene Tabellen sowie abgelaufener FFP (für 2016)

2. Fortschreibung für die Jahre 2021 – 2023 und Ziele

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

- Die Zielquote von Frauen bei den Professuren soll von (bislang) 15% auf 20 % erhöht werden. Damit folgt die Fakultät dem Vorschlag der Gleichstellungskommission aus der GLK-Sitzung vom 02.07.2020 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, die einen sehr niedrigen Frauenanteil aufweisen, erhöht werden.
- Die Arbeitsplatzbeschreibungen sollen (v. a. im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung) zeitgemäß aktualisiert werden. Weiterhin werden die Eingruppierungen an die ausgeführten Aufgaben der überwiegend von Frauen besetzten Stellen (vor allem in Technik und Verwaltung) überprüft und ggf. angepasst.
- Regelmäßige Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gesprächen werden zur gezielten Abfrage eventueller Entwicklungsbedarfe sowie zur gemeinsamen Sichtung und Planung der gegebenen Möglichkeiten genutzt. Hierzu soll insbesondere das Instrument des Kooperations- und Fördergesprächs stärker genutzt werden. Die Fakultät wird die Vorgesetzten hierzu über die entsprechenden Gremien auch über geeignete Fortbildungen informieren. Hierbei ist der Fokus auf eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung im Sinne der Frauenförderung besonders wichtig. Deshalb wird bei der Betrachtung

der Alternativen nicht nur das aktuelle Arbeitsumfeld der Mitarbeiterinnen berücksichtigt, sondern auch eventuell absehbare Veränderungen (wie z. B. ein angedachter Arbeitsplatzwechsel oder künftig geplante Projekte etc.)

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 weiterhin bei ca. 22 %, auch wenn der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen von 25 % auf 27,85 % leicht gesteigert werden konnte. 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. Ausnahmen können erfolgen, falls die Einstellungsgründe in der Person eines Mitbewerbers liegen.

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 sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (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 % ist.
- Professorinnen und Professoren 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 durch Digitalisierung zum einen in ihrem Fortbestand gesichert werden und zum anderen eine campusunabhängige Zielgruppe erreichen,
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll nach Möglichkeiten dadurch unterstützt werden, dass bei Wunsch ein angemessener Anteil der Arbeitszeit in Form von Home-Office geleistet werden kann.
- Ferner plant die Fakultät für Ingenieurwissenschaften eine engere Zusammenarbeit mit dem Familienservice der Universität, um den Mitarbeiter*innen auch die dort vorhandenen Möglichkeiten näher zu bringen.

Maßnahmen auf der Ebene der Professuren:

- Entsprechend der Grundsätze zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren sollen vor allem geeignete Kandidatinnen gezielt gesucht und zur Bewerbung aufgefordert werden.
- 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.
- Weiterhin sind bei allen Berufungsverfahren die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zu informieren und einzuladen. Die Beibehaltung eines statusübergreifenden Vertretungsteams soll sicherstellen, dass alle anfallenden Verfahren begleitet und hinsichtlich der Einhaltung der Gleichstellungsgrundsätze (vgl. Checkliste im Anhang) kontrolliert werden können.
- Darüber hinaus plant die Fakultät die Einführung eines speziellen Analyse-Prozesses, womit der Erfolg bzw. Misserfolg von Berufungsverfahren hinsichtlich der Gewinnung von qualifizierten Frauen mehrschichtig untersucht werden soll. 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 (s. Anlage) erfolgen und ggf. auch sinnvolle Hinweise für dessen

Aktualisierung liefern. Für die Durchführung dieser Maßnahme ist eine personelle Unterstützung zwingend erforderlich. Die hierfür erforderlichen Mittel wurden in der aktuellen ZLV der Fakultät beantragt.

- Unterstützend zu dieser Maßnahme möchte die Fakultät sukzessiv ein spezielles Netzwerk für Promovendinnen aufbauen, wodurch vor allem auch der Kontakt zu den Frauen, die nach ihrer Promotion ihre Berufserfahrungen in der Industrie sammeln, aufrechterhalten werden soll. Dies würde für die Adressierung von Ausschreibungen 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 weiteren Beschäftigten finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung.

Zum Beispiel wird bestimmt:

- 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, 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.
- Weiterhin sollen vor allem im Sekretariatsbereich die tatsächlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an die Selbstständig- und Verantwortlichkeit) bei der Eingruppierung angemessen berücksichtigt werden.
- 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% 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 „Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ 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:

- Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik,
- 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.

Mit Ausbruch der Corona-Pandemie war es im Jahr 2020 leider nicht möglich, die oben genannten Aktivitäten in geplantem Umfang umzusetzen. Umso wichtiger erscheint es daher aktuell, die Digitalisierung dieser Angebote voranzutreiben bzw. eine Neugestaltung dieser oder ähnlicher Formate vorzunehmen, um die Erreichung der Zielgruppen in Zukunft flexibel und raumunabhängig gestalten zu können. Auch wenn dies den bislang gewohnten, persönlichen Kontakt nicht vollständig ersetzen kann, ist es dennoch existenziell wichtig, 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.

Ab 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 sollen Studierende über den gesamten Einstieg hinweg sowohl fachlich als auch persönlich unterstützt und beraten werden. Hier sollen vor allem Studierende, die eventuell nach einem ersten Misserfolg verunsichert sind, in ihrer Entscheidung und ihren Fähigkeiten bestätigt und unterstützt werden. Aber auch die Option einer eventuellen Umorientierung soll durch die Fachberatung zu einem möglichst frühen Zeitpunkt sinnvoll beraten werden, um den zeitlichen Verlust und die psychische Belastung für jeden Einzelnen möglichst minimal zu halten. Hierbei soll auf die Betreuung von Studentinnen ein besonderer Fokus gelegt werden. Darüber hinaus ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Graduate Center Plus beabsichtigt.

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.² Auch wenn das Programm im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie pausieren musste, ist für 2021 bereits ein Online-Format erstellt und ausgeschrieben.

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

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 GC Plus³ sowie über die Angebote der Universitätsallianz Ruhr (Research Academy Ruhr RAR)⁴ 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 auch die Fakultät für Physik 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. Auch wenn die Corona-Pandemie hier ebenfalls zunächst die Umsetzung gefährdet hat, konnte dank des Einsatzes der Organisator*innen noch im Wintersemester 2020 eine Online-Version des Konzeptes erarbeitet werden. Durch die Zusammenkunft im digitalen Raum, konnten beide Campus 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 längerem 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, Drittmittelwerbung, Patentrecht, Bewerbungsstrategien, Verhandlungs- und Mitarbeiter*innenführung. Die letzten beiden ganztägigen Seminare, die

³ <https://www.uni-due.de/gcplus/de/>

⁴ <https://www.research-academy-ruhr.de/>

noch vor Ausbruch der Pandemie durchgeführt werden konnten, hatten die Titel „Positive Psychologie“ (13.12.2019) und „Gesunder Umgang mit Konflikten“ (31.01.2020). Die positiven Erfahrungen mit dem Online-Format stellen für das Netzwerk auch künftig eine sichere und flexible Alternative dar.

Coaching und Mentoring Programm „FEMIE“

Ein weiteres Coaching und Mentoring Programm für Doktorandinnen heißt „FEMIE“ und wird 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) ab Frühjahr 2021 starten. Das auf 4 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 den einzelnen Frauen 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 sollen hier sowohl ein geregeltes Programm mit Seminaren und Workshops anbieten als auch durchgehend für persönliche Beratungen zur Verfügung stehen, wobei jede Doktorandin für sich einen individuellen Coaching-Rhythmus (z.B. alle 3 Monate) festlegen kann.

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 Studentinnen 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 hatte die Fakultät bereits nach Inkraftsetzung des letzten Frauenfördersplans eine interne Bedarfsumfrage gemacht und über die verschiedenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung an der UDE informiert. 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 benennen wird. Auf diese Weise soll eventuell vorhandenen Hemmschwellen entgegengewirkt und ggf. eine schnellere Koordination mit dem FSB erzielt werden.

Die seit 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 wird auch in Zukunft unabhängig von äußeren Gegebenheiten solchen Alternativen offen gegenüberstehen. 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. Dennoch bietet die interdisziplinäre Aufstellung der Fakultät vor allem über die Abteilung für Informatik

und Angewandte Kognitionswissenschaft eine Vielzahl von Forschungsansätzen, die sich direkt oder indirekt mit Genderfragen beschäftigen.

Besonders hervorzuheben ist hier zunächst der Fachbereich Sozialpsychologie unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Nicole Krämer. Hier hat das Thema Gender eine so tragende Bedeutung, dass es nicht nur als ein Kernforschungsbereich aufgelistet wird sondern als eine Ergänzung in den Titel des Lehrstuhls aufgenommen wurde. Unter der vollständigen Bezeichnung Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien beschäftigt sich der Lehrstuhl u. a. intensiv mit Fragestellungen rund um die Erfolgs- und Karrierechancen von Frauen (z. B. in Führungspositionen) und den Einfluss von geschlechterbezogenen Stereotypen auf die Berufswahl und die Karrieregestaltung (z. B. Frauen in MINT Fächern). Dieser Fokus wird natürlich auch mit in die Lehre getragen, so dass auch Studierende sich über z. B. Seminar- oder Abschlussarbeiten ausführlich mit diesen Themenbereichen auseinandersetzen und während ihres Studiums sensibilisiert werden.

Darüber hinaus bieten auch die Fachbereiche Wirtschaftspsychologie (Leitung: Herr Prof. Dr. Oliver Büttner) und Allgemeine Psychologie: Kognition (Leitung: Herr Prof. Dr. Matthias Brand) viele Schnittstellen zur Geschlechterforschung, da sich beide Lehrstühle mit menschlichen Verhaltensmustern und den daraus abzuleitenden Typologien beschäftigen. Geschlechterspezifisches Kaufverhalten oder der Geschlechtervergleich im Umgang mit Technologie und Internetverhalten sind nur zwei Beispiele von vielen.

Ferner ist die Fakultät auch nach wie vor über die Mitgliedschaften von Prof. Dr. Maritta Heisel (Lehrstuhl für Software Engineering) und Prof. Dr. Nicole Krämer (Lehrstuhl für Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation) im Essener Kolleg für Geschlechterforschung stets in aktuelle Gender-Diskussionen eingebunden.

2.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Gemäß der vom Senat der UDE am 4. Januar 2011 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. Hierbei setzt die Fakultät vor allem auf regelmäßige Information über das Vorhandensein der betreffenden Anlaufstellen und den Aufbau von Vertrauen. Über eine direkte Verlinkung auf der Internet-Seite sowie der direkten Ansprache bei Mitarbeiter*innenbesprechungen oder gemeinsamen Konferenzen mit Studierendenvertreter*innen (z. B. Studienbeiratssitzungen) soll die Haltung der Fakultät zu diesem Thema klar aufgestellt und das Angebot einer sofortigen und diskreten Hilfestellung laut betont werden.

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 eines angemessenen Anteils an Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen. Dieser Grundsatz kommt systematisch auch bei der Aufstellung von Kommissionen und Arbeitsgruppen zur Geltung. So ist seit Oktober 2020 Frau Prof. Dr. Barbara König (Fachbereich Theoretische Informatik) die Studiendekanin der Fakultät.

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 unterschiedlichen Fachbereichen.

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 Frauen 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. 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 ist insbesondere bei folgenden Themen fristgemäß zu informieren:

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

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 02.07.2021 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 Studierendenzahlen nach Studiengängen

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

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

	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.									
Abschlussprüfung im Ausland Angewandte	8	3	37,5	5	1	20	4	0	0
Bachelor of Science Angewandte Kognitions- und Medienwiss.	128	81	63,28	150	122	81,33	172	109	63,37
kein Abschluss Angewandte Kognitions- und Medienwiss.	5	4	80	7	3	42,85	6	3	50
Master of Science Angewandte Kognitions- und Medienwiss.	81	67	82,71	82	63	76,82	65	51	78,46
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	3	3	100	12	8	66,66	11	7	63,63
Summe LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.	225	158	70,22	256	197	76,95	258	170	65,89
Lehreinheit Bauingenieurwesen									
Abschlussprüfung im Ausland Bauingenieurwesen	0	0	0	5	2	40	16	9	56,25
Bachelor of Science Bauingenieurwesen	231	73	31,6	249	94	37,75	319	113	35,42
kein Abschluss Bauingenieurwesen	5	2	40	3	2	66,66	2	1	50
Master of Science Bauingenieurwesen	206	61	29,61	221	75	33,93	251	77	30,67
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	10	4	40	8	3	37,5	13	7	53,84
LA Bachelor an Berufskollegs Bautechnik	3	1	33,33	5	0	0	4	1	25
LA Master an Berufskollegs Bautechnik	1	0	0	3	1	33,33	1	0	0
kein Abschluss Computational Mechanics,	0	0	0	1	0	0	3	0	0
Master of Science Computational Mechanics,	26	1	3,84	33	2	6,06	46	6	13,04
Bachelor of Science Structural Engineering, I	14	3	21,42	34	7	20,58	43	6	13,95
kein Abschluss Structural Engineering, I	0	0	0	0	0	0	2	1	50
Master of Science Sustainable Urban Develop	0	0	0	0	0	0	16	6	37,5
kein Abschluss Sustainable Urban Technol	0	0	0	1	1	100	0	0	0

Summe Lehreinheit Bauingenieurwesen	496	145	29,23	563	187	33,21	716	227	31,7
Lehreinheit Elektrotechnik									
kein Abschluss Automation and Control En	1	0	0	2	2	100	0	0	0
Master of Science Communications Engineerin	22	2	9,09	55	5	9,09	44	12	27,27
Bachelor of Science Electrical and Electronic	24	6	25	39	3	7,69	39	7	17,94
kein Abschluss Electrical and Electronic	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	3	1	33,33	7	1	14,28	1	1	100
Abschlussprüfung im Ausland Elektrotechnik und	6	1	16,66	15	7	46,66	14	2	14,28
Bachelor of Science Elektrotechnik und Inform	44	8	18,18	64	14	21,87	113	24	21,23
Master of Science Elektrotechnik und Inform	42	5	11,9	44	8	18,18	44	5	11,36
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	27	7	25,92	16	4	25	12	3	25
kein Abschluss Embedded Systems Engineer	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Master of Science Fernstudien-gang Elektrote	62	12	19,35	70	13	18,57	87	11	12,64
Bachelor of Science Medizintechnik	47	17	36,17	48	26	54,16	49	27	55,1
Master of Science Medizintechnik	14	4	28,57	11	8	72,72	17	8	47,05
Bachelor of Science Nano Engineering	37	12	32,43	41	15	36,58	50	11	22
kein Abschluss Nano Engineering	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Master of Science Nano Engineering	14	5	35,71	13	2	15,38	13	4	30,76
kein Abschluss Power Engineering, ISE	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science Power Engineering, ISE	13	2	15,38	12	1	8,33	16	1	6,25
Summe Lehreinheit Elektrotechnik	357	82	22,96	439	109	24,82	501	116	23,15
Lehreinheit Informatik									
Abschlussprüfung im Ausland Angewandte Informatik	3	1	33,33	8	2	25	16	8	50
Bachelor of Science Angewandte Informatik (In	375	136	36,26	290	94	32,41	185	50	27,02
kein Abschluss Angewandte Informatik (In	1	1	100	0	0	0	0	0	0
Master of Science Angewandte Informatik (In	30	3	10	28	10	35,71	23	4	17,39
Bachelor of Science Computer Engineering, ISE	110	28	25,45	131	23	17,55	151	33	21,85

kein Abschluss Computer Engineering, ISE	1	1	100	0	0	0	2	1	50
Master of Science Computer Engineering, ISE	25	4	16	47	15	31,91	34	12	35,29
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	3	0	0	8	1	12,5	11	3	27,27
Summe Lehreinheit Informatik	548	174	31,75	512	145	28,32	422	111	26,3
Lehreinheit Maschinenbau									
Master of Science Management and Technology	19	8	42,1	28	13	46,42	32	9	28,12
Abschlussprüfung im Ausland Maschinenbau	11	1	9,09	40	11	27,5	49	10	20,4
Bachelor of Science Maschinenbau	142	19	13,38	206	42	20,38	253	54	21,34
kein Abschluss Maschinenbau	1	0	0	7	0	0	3	1	33,33
Master of Science Maschinenbau	117	15	12,82	124	20	16,12	155	24	15,48
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	17	4	23,52	36	8	22,22	44	9	20,45
Bachelor of Science Mechanical Engineering, I	44	6	13,63	70	8	11,42	90	10	11,11
kein Abschluss Mechanical Engineering, I	5	0	0	0	0	0	2	0	0
Master of Science Mechanical Engineering, I	51	6	11,76	37	5	13,51	44	7	15,9
Bachelor of Science Metallurgy and Metal Form	2	1	50	8	3	37,5	16	4	25
kein Abschluss Metallurgy and Metal Form	0	0	0	2	0	0	1	0	0
Master of Science Metallurgy and Metal Form	5	1	20	7	2	28,57	13	4	30,76
Summe Lehreinheit Maschinenbau	414	61	14,73	565	112	19,82	702	132	18,8
Lehreinheit Technik									
Lehramt an Berufskollegs Elektrotechnik	0	0	0	0	0	0	1	0	0
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	5	1	20	9	3	33,33	6	1	16,66
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen -	3	1	33,33	1	0	0	4	3	75
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	11	5	45,45	7	3	42,85	7	3	42,85
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	2	0	0	3	3	100	0	0	0
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	1	0	0	0	0	0	4	2	50
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und	0	0	0	1	0	0	2	1	50
Summe Lehreinheit Technik	22	7	31,81	21	9	42,85	24	10	41,66
Lehreinheit Wirtschaftsingenieurwesen									

kein Abschluss Automotive Engineering &	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science Automotive Engineering &	67	9	13,43	53	5	9,43	69	11	15,94
kein Abschluss Technische Logistik	2	0	0	3	2	66,66	3	2	66,66
Master of Science Technische Logistik	169	40	23,66	254	45	17,71	205	67	32,68
Abschlussprüfung im Ausland	5	1	20	13	6	46,15	18	7	38,88
Bachelor of Science Wirtschaftsingenieurwesen	98	24	24,48	126	29	23,01	135	27	20
kein Abschluss Wirtschaftsingenieurwesen	1	0	0	1	0	0	1	1	100
Master of Science Wirtschaftsingenieurwesen	47	14	29,78	75	13	17,33	56	15	26,78
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	0	0	0	0	0	0	3	3	100
Summe Lehreinheit Wirtschaftsingenieurwesen	390	88	22,56	525	100	19,04	490	133	27,14
Summe Fakultät für Ingenieurwissenschaften Summe:	2452	715	29,15	2881	859	29,81	3113	899	28,87

Detaillierte Tabelle der Studierenden (Tab. 10):

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

	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.									
Abschlussprüfung im Ausland Angewandte	7	3	42,85	3	0	0	1	0	0
Bachelor of Science Angewandte Kognitions- und Medienwiss.	645	412	63,87	692	455	65,75	724	464	64,08
kein Abschluss Angewandte Kognitions- und Medienwiss.	3	3	100	5	3	60	5	2	40
Master of Science Angewandte Kognitions- und Medienwiss.	238	179	75,21	229	160	69,86	207	136	65,7
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	41	23	56,09	45	25	55,55	42	20	47,61
Summe LE Angew. Kognitions- und Medienwiss.	934	620	66,38	974	643	66,01	979	622	63,53
Lehreinheit Bauingenieurwesen									
Abschlussprüfung im Ausland Bauingenieurwesen	0	0	0	3	1	33,33	8	6	75

Bachelor of Science Bauingenieurwesen	933	320	34,29	1012	364	35,96	1088	385	35,38
kein Abschluss Bauingenieurwesen	2	0	0	2	1	50	2	1	50
Master of Science Bauingenieurwesen	612	197	32,18	619	202	32,63	587	198	33,73
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	55	21	38,18	57	19	33,33	63	20	31,74
LA Bachelor an Berufskollegs Bautechnik	9	2	22,22	9	1	11,11	10	2	20
LA Master an Berufskollegs Bautechnik	5	1	20	6	1	16,66	5	0	0
Lehramt an Berufskollegs Bautechnik	0	0	0	0	0	0	1	0	0
kein Abschluss Computational Mechanics,	0	0	0	1	0	0	3	0	0
Master of Science Computational Mechanics,	173	10	5,78	195	17	8,71	212	20	9,43
Bachelor of Science Structural Engineering, I	162	34	20,98	163	34	20,85	140	30	21,42
kein Abschluss Structural Engineering, I	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Master of Science Sustainable Urban Develop	22	10	45,45	31	15	48,38	42	21	50
Summe Lehreinheit Bauingenieurwesen	1973	595	30,15	2098	655	31,22	2162	683	31,59
Lehreinheit Elektrotechnik									
Bachelor of Science Automation and Control En	0	0	0	0	0	0	20	1	5
kein Abschluss Automation and Control En	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science Automation and Safety	130	19	14,61	135	22	16,29	138	28	20,28
kein Abschluss Communications Engineerin	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science Communications Engineerin	27	11	40,74	36	13	36,11	42	13	30,95
Bachelor of Science Computer Science and Comm	0	0	0	0	0	0	24	5	20,83
Master of Science Computer Science and Comm	0	0	0	0	0	0	3	1	33,33
Bachelor of Science Electrical and Electronic	214	34	15,88	210	35	16,66	195	32	16,41

Master of Science Electrical and Electronic	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	18	5	27,77	21	4	19,04	20	3	15
Abschlussprüfung im Ausland Elektrotechnik und	5	1	20	10	3	30	10	3	30
Bachelor of Science Elektrotechnik und Inform	284	53	18,66	338	60	17,75	384	62	16,14
kein Abschluss Elektrotechnik und Inform	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Master of Science Elektrotechnik und Inform	161	23	14,28	165	23	13,93	164	23	14,02
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	74	14	18,91	73	16	21,91	73	17	23,28
kein Abschluss Embedded Systems Engineer	2	1	50	1	0	0	0	0	0
Master of Science Fernstudiengang Elektrote	297	55	18,51	312	56	17,94	324	53	16,35
Bachelor of Science Medizintechnik	178	90	50,56	162	93	57,4	141	83	58,86
Master of Science Medizintechnik	46	21	45,65	31	16	51,61	21	9	42,85
Bachelor of Science Nano Engineering	178	49	27,52	211	61	28,9	234	59	25,21
kein Abschluss Nano Engineering	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Master of Science Nano Engineering	56	13	23,21	63	11	17,46	68	13	19,11
kein Abschluss Power Engineering, ISE	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science Power Engineering, ISE	73	7	9,58	87	7	8,04	94	10	10,63
Summe Lehreinheit Elektrotechnik	1749	396	22,64	1856	420	22,62	1957	415	21,2
Lehreinheit Informatik									
Abschlussprüfung im Ausland Angewandte Informatik	4	1	25	8	2	25	15	7	46,66
Bachelor of Science Angewandte Informatik (In	918	248	27,01	843	208	24,67	754	162	21,48

kein Abschluss Ange- wandte Informatik (In	2	1	50	1	0	0	1	0	0
Master of Science Ange- wandte Informatik (In	105	23	21,9	95	20	21,05	89	15	16,85
Bachelor of Science Com- puter Engineering, ISE	644	136	21,11	625	126	20,16	548	111	20,25
kein Abschluss Computer Engineering, ISE	1	1	100	0	0	0	1	0	0
Master of Science Com- puter Engineering, ISE	134	44	32,83	143	51	35,66	117	39	33,33
Promotion (Abschlussprü- fung vorausgesetzt)	19	2	10,52	18	2	11,11	12	1	8,33
Summe Lehreinheit In- formatik	1827	456	24,95	1733	409	23,6	1537	335	21,79
Lehreinheit Maschinenbau									
Bachelor of Engineering Angewandte Materialtech- nik	0	0	0	4	0	0	5	0	0
Bachelor of Science Ener- gietechnik	15	1	6,66	20	1	5	22	2	9,09
kein Abschluss Manage- ment and Technology	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science Manage- ment and Technology	93	40	43,01	102	37	36,27	110	35	31,81
Abschlussprüfung im Aus- land Maschinenbau	12	1	8,33	23	5	21,73	20	5	25
Bachelor of Science Ma- schinenbau	1131	160	14,14	1291	188	14,56	1435	203	14,14
kein Abschluss Maschi- nenbau	3	0	0	2	0	0	1	0	0
Master of Science Maschi- nenbau	362	44	12,15	372	44	11,82	391	42	10,74
Promotion (Abschlussprü- fung vorausgesetzt)	167	32	19,16	215	42	19,53	210	41	19,52
Bachelor of Science Me- chanical Engineering, I	466	54	11,58	510	59	11,56	535	63	11,77
kein Abschluss Mechanical Engineering, I	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Master of Science Mechan- ical Engineering, I	180	15	8,33	187	17	9,09	223	21	9,41

Bachelor of Science Metallurgy and Metal Form	59	16	27,11	70	18	25,71	77	18	23,37
kein Abschluss Metallurgy and Metal Form	0	0	0	2	0	0	1	0	0
Master of Science Metallurgy and Metal Form	26	7	26,92	31	6	19,35	36	6	16,66
Summe Lehreinheit Maschinenbau	2521	370	14,67	2829	417	14,74	3066	436	14,22
Lehreinheit Technik									
Lehramt an Berufskollegs Elektrotechnik	0	0	0	0	0	0	1	0	0
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	20	5	25	22	6	27,27	15	4	26,66
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen -	7	3	42,85	6	3	50	6	4	66,66
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	25	11	44	17	8	47,05	12	5	41,66
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und	6	3	50	7	6	85,71	4	4	100
LA Bachelor an Haupt-, Real- und Gesamtschulen	5	1	20	6	1	16,66	8	2	25
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	2	0	0	4	2	50	6	3	50
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und	1	0	0	3	1	33,33	3	2	66,66
Lehramt Gymnasium/Gesamtschule	0	0	0	0	0	0	1	1	100
Summe Lehreinheit Technik	66	23	34,84	65	27	41,53	56	25	44,64
Lehreinheit Wirtschaftsingenieurwesen									
Master of Science Automotive Engineering &	230	31	13,47	220	29	13,18	234	38	16,23
kein Abschluss Technische Logistik	4	1	25	1	0	0	3	2	66,66
Master of Science Technische Logistik	738	198	26,82	704	200	28,4	594	205	34,51
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Abschlussprüfung im Ausland	3	1	33,33	6	2	33,33	8	4	50

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 MentorInnen: 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 BewerberInnen, 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 ForscherInnen-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