



Fortschreibung der Gleichstellungspläne an Hochschulen gem. § 5a LGG

Entwicklungszeitraum von 2024 bis 2028



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Inhalt

Geleitwort	5
Darlegung der für alle Bereiche obligatorischen Maßnahmen	7
Fortschreibung der Gleichstellungspläne	
FK01 – Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	8
FK02 – Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	11
FK03 – Fakultät für Wirtschaftswissenschaft	14
FK04 – Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften	17
FK05 – Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen	22
FK06 – Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik	26
FK07 – Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik	33
FK08 – Fakultät für Design und Kunst	37
IFB – Institut für Bildungsforschung	42
BIB – Zentrale Betriebseinheit Universitätsbibliothek	48
UniSport – Zentrale Betriebseinheit Hochschulsport	51
IC – Zentrale Betriebseinheit International Center	54
SLI – Zentrale Betriebseinheit Sprachlehrinstitut	58
REK – Rektorat	61
DEZ – Verwaltung	62
ZIM – Zentrale Betriebseinheit Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung	67
ZSB – Zentrale Betriebseinheit Zentrale Studienberatung	69
Anlagen – Personelle Gleichstellungsstandards/Bericht/Zielerreichung	71
FK01 – Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	72
FK02 – Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	76
FK03 – Fakultät für Wirtschaftswissenschaft	79
FK04 – Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften	81
FK05 – Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen	83
FK06 – Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik	85
FK07 – Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik	87
FK08 – Fakultät für Design und Kunst	89
IFB – Institut für Bildungsforschung	91
BIB – Zentrale Betriebseinheit Universitätsbibliothek	93
UniSport – Zentrale Betriebseinheit Hochschulsport	94
IC – Zentrale Betriebseinheit International Center	95
SLI – Zentrale Betriebseinheit Sprachlehrinstitut	96
REK – Rektorat	97
DEZ – Verwaltung	98
ZIM – Zentrale Betriebseinheit Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung	101
ZSB – Zentrale Betriebseinheit Zentrale Studienberatung	102
Impressum	103

Geleitwort

Gleichstellung ist eine Aufgabe der gesamten Bergischen Universität. Sie wird getragen durch die stete Arbeit der Akteur*innen in den Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung. Diese Mission ist an der Bergischen Universität bislang sehr erfolgreich verlaufen. So wurde u. a. das Genderzukunftskonzept im Rahmen des vom Bund finanzierten Professorinnenprogramms III positiv begutachtet und mit dem Prädikat „Gleichstellung Ausgezeichnet!“ gewürdigt.

Wir sehen darüber hinaus auch, dass das bisher Erreichte kein Selbstläufer ist, sondern immer wieder und immer weiter der Unterstützung und Förderung durch uns alle bedarf. Entsprechend wird Gleichstellung bei uns an der Bergischen Universität zunehmend strategisch als Querschnittsaufgabe verankert. Die Bedeutung der vorliegenden Gleichstellungspläne für den Zeitraum 2024–2028 geht über eine sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz ergebende Verpflichtung hinaus: Wir wollen Gleichstellung als selbstverständliches Merkmal relevanter Entscheidungsprozesse an unserer Universität. Dies zeigt sich auch in den vorliegenden Plänen, in denen die einzelnen Organisationsbereiche ihre Maßnahmen in einem gemeinsamen Prozess eng an den jeweils spezifischen Bedürfnissen zum einen der Organisation, zum anderen aber auch der jeweiligen Zielgruppen entwickelt haben. Maßgabe ist dabei,

Bewährtes zu bewahren und institutionell zu sichern, und zugleich weiterhin Innovatives zu entwickeln und zu erproben. Auch Gleichstellung ist letztlich ein gemeinsamer Lernprozess.

Es ist eine Quintessenz aus vielen Jahren erfolgreicher Gleichstellungsarbeit an unserer Universität, dass die Frage nach den genderspezifischen Auswirkungen unserer Planungen und Handlungen immer wieder neu zu denken ist. Daher werden wir die Gleichstellungsarbeit u. a. noch enger als bisher mit dem sich derzeit in der Konzeptionsphase befindlichen Hochschulentwicklungsplan verzahnen. So wird es gelingen, Fragen der Gleichstellung, wie etwa die Gewinnung von Professorinnen oder die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, noch stärker in den Blick zu nehmen.

Wir sind überzeugt davon, dass wir als Universität nur dann nachhaltig erfolgreich sein werden, wenn es uns gelingt, das wertvolle Talent ALLER in unseren Leistungsprozessen zur Entfaltung gelangen zu lassen.

Prof. Dr. Birgitta Wolff
Rektorin

Prof. Dr. Brigitte Halbfas
Gleichstellungsbeauftragte

Darlegung der für alle Bereiche obligatorischen Maßnahmen

Die Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung haben bereits in der letzten Fortschreibungsphase der Gleichstellungspläne (2018–2023) dargelegt, dass sie sich der in den Gesetzen festgelegten Vorschriften bewusst sind und diese befolgen und sich ebenso der an der Bergischen Universität getroffenen Beschlüsse und Vereinbarungen bewusst sind und auch diese entsprechend umsetzen und berücksichtigen.

Konkret resultieren die für alle selbstverständlich geltenden Maßnahmen aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW, dem Hochschulgesetz NRW, dem Gleichstellungszukunftskonzept der Bergischen Universität und nicht zuletzt dem Corporate Wording der Universität.

Um dies nochmals zu verdeutlichen und die Einzelpläne um Redundanzen zu entlasten, stellen wir hier allen Plänen eine Aufstellung der obligatorischen Maßnahmen voran:

Für alle Bereiche – Fakultäten, Zentrale Einrichtungen sowie die Verwaltung – gilt:

- _ Alle zwei Jahre Berichterstattung des*der Dekan*in/Leiter*in der Einrichtung zur Umsetzung des Gleichstellungsplans in der Gleichstellungskommission,
- _ Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und ggf. paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil in wesentlichen Gremien,
- _ Genderparitätische Besetzung von Auswahlkommissionen,
- _ Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Planungsgespräche mit dem Rektorat,

- _ Einhaltung familienfreundlicher Zeiten bei der Einberufung von Gremien und Dienstbesprechungen,
- _ Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkung bei Vorschlägen und Entscheidungen,
- _ Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache).

Speziell für die Fakultäten / Institut für Bildungsforschung gilt zusätzlich:

- _ Bestellung einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und mindestens einer Stellvertreterin,
- _ Beachtung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote bei Neuberufungen,
- _ Rechtzeitige Prüfung der Möglichkeit, eine Professurvertretung öffentlich auszuschreiben, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird,
- _ Einladung der gleichen Anzahl von Bewerberinnen wie Bewerbern zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen,
- _ Gender Budgeting: Integration des Gleichstellungsauftrages in die Mittelverausgabung der Fakultät; 1 % der Haushaltsmittel werden für Gleichstellung verausgabt.

Darüber hinaus haben alle Fakultäten, Zentrale Betriebseinheiten und die Verwaltung im Folgenden neben einer Analyse der Zielerreichung aus der vorausgehenden Periode für den Zeitraum 2024–2028 geeignete spezifische Maßnahmen zur Erreichung der neuen Zielquoten und ggf. weiterer formulierter Ziele erarbeitet.

FK 01

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR GEISTES- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

Allgemeines

Die Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal versteht sich als ein Ort gelebter Diversität in allen Bereichen des akademischen Lebens. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Personen jeglichen Geschlechts, insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils durch Förderung wissenschaftlicher Karrieren und die Verbesserung der Bedingungen zur Vereinbarkeit von Forschung und Familie, gehören zu den Prioritäten in der Arbeit der Fakultät und ihrer Gremien.

Das Dekanat der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften setzt, in Kooperation mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Referentin, eine Reihe von Maßnahmen um, die die Gleichstellung von Männern und Frauen aller Statusgruppen betreffen. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte dient als Schnittstelle zwischen der Fakultätsleitung und den Fakultätsangehörigen bei allen Fragen und Problemen der Gleichstellung sowie zwischen der Fakultät und dem Zentralen Gleichstellungsbüro. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird dabei derzeit von drei Vertreterinnen sowie einer Referentin unterstützt. Diese Stelle ist z. Zt. befristet als 50 % E 13 besetzt.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich der Frauenanteil in den unterschiedlichen Statusgruppen relativ positiv darstellt: In der Mehrheit der Statusgruppen liegt der Gesamtanteil der Frauen über 50 %. Mit dem Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2024 bis 2028 möchte die Fakultät an diese Entwicklungen anschließen. Dies soll vor allem mit Blick auf die Statusgruppen des Mittelbaus und der Professor*innen geschehen.

Analyse des Personalstandes

Bei den Professuren liegt der aktuelle Frauenanteil bei 42 %. Damit befindet er sich deutlich über dem Bundesdurchschnitt, der im Jahr 2022 bei 28 % lag (Pressemitteilung des

Statistischen Bundesamtes Nr. 481 vom 15.12.2023). Der Anteil der Professorinnen in den einzelnen Fächern ist gebunden an die Erfüllung der vereinbarten Gleichstellungsquoten. Auffallend ist nach wie vor, dass bei den derzeit besetzten Professuren der relative Anteil von Frauen bei W2/C3-Professuren (13 w, 9 m) deutlich höher ist als bei W3/C4-Professuren (7 w, 15 m, besonders auffällig in der Anglistik mit 0 w, 3 m).

Im Bereich des Mittelbaus ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils auf 60 % zu verzeichnen. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist festzustellen, dass sich der Anteil der Frauen in der Philosophie verbessert hat, auch wenn das anvisierte 50 %-Ziel nicht erreicht wurde. In der Katholischen Theologie, die sich in einer Umbruchphase befindet, und in der Geschichte liegt ein Rückgang des Frauenanteils vor, sodass dieser im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum unterhalb des 50 %-Ziels liegt. In allen weiteren Fachgruppen war das angestrebte 50 %-Ziel bereits erfüllt und konnte für diesen Erhebungszeitraum zum Teil sogar übertroffen werden.

Im Bereich der sonstigen Beschäftigten (TuV) sind in den Fächern oft nur Einzelstellen zu besetzen, die es aufgrund der Entfristungen schwer machen, eine kurzfristige Änderung im Sinn der Gleichstellung herbeizuführen. Positiv vor dem Hintergrund eines im Vergleich mit dem letzten Erhebungszeitraum verschlechterten Ergebnisses hervorzuheben ist, dass dieses durch die Personalentwicklung einer weiblichen Beschäftigten mit entsprechender Höhergruppierung zu begründen ist.

Ein Blick auf die Zahlen im Bereich der Lehrbeauftragten lässt auf Handlungsbedarf schließen: Hier liegt der Anteil der Frauen bei 35 %. Frauen sind in diesem Bereich in der Philosophie, der Evangelischen Theologie, der Geschichte, Anglistik, Germanistik, Klassischen Philosophie und Musikpädagogik unterrepräsentiert. Hierbei ist zu beachten, dass dieser Bereich eine erhebliche Stelldynamik aufweist. Zudem ist die Einwerbung von Lehrbeauftragten aufgrund der

Bewerber*innensituation und der arbeitsrechtlichen Einstellungsmodalitäten insgesamt sehr schwierig, sodass im konkreten Fall die Bevorzugung von Frauen gegenüber Männern bei gleicher Qualifikation oft an der mangelnden Auswahl im Bewerbungsfeld scheitert. Wir streben weiterhin die Erhöhung des Anteils von Frauen bei Lehraufträgen an.

Weiterhin positiv stellt sich die Situation bei den Hilfskräften dar (67 % Frauenanteil), was nicht zuletzt damit in Verbindung gebracht werden kann, dass Frauen bei den Bachelor- (71 %) und Master-Studierenden (78 %) innerhalb der Fakultät vergleichsweise stark vertreten sind. Lediglich bei den Studierenden mit dem Ziel Lehramt Staatsexamen und Promotion wurde das 50 %-Ziel knapp verfehlt (49 %). Dafür lag die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen weiblicher Doktoranden bei 58 %.

Ziele, die im Jahr 2028 erreicht sein sollen

Das Ziel der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften liegt in der nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in denjenigen Fächer- und Statusgruppen, in denen das angestrebte 50 %-Ziel bislang noch nicht erreicht werden konnte bzw. in denen der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden in der Zwischenzeit unter die 50 %-Grenze gefallen ist.

Wie bereits dargelegt wurde, sind die Zahlen in einigen Fällen durch die spezielle Beschaffenheit (Statusgruppe „Sonstige Angestellte“) oder Dynamik der Stellen (Statusgruppe „Lehrbeauftragte“) begründet. Dennoch bzw. gerade deshalb wird bei zukünftigen Entscheidungen in diesen Fällen ein besonderes Augenmerk auf Gleichstellungsaspekte gelegt werden.

Angestrebt wird, mindestens eine dauerhafte Stelle für den Bereich der dezentralen Gleichstellung zu schaffen.

Strategische Ziele der Fakultät

Die Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal betrachtet die nachhaltige Implementierung von geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen wie schon in den vergangenen vier Jahren auch in Zukunft als Priorität. Insbesondere wird sie das Ziel einer dem Grundsatz der Parität verpflichteten Personal- und Förderpolitik in allen Fächern und Statusgruppen (dies schließt ausdrücklich Hilfskräfte ein) weiterverfolgen. Sie wird dabei zugleich ein besonderes Augenmerk auf die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis und die Problematik von Mikrogewalt und Machtmissbrauch legen.

Maßnahmen

1. Stärkung des Mittelbaus in enger Zusammenarbeit mit dem Dekanat

Zur Stärkung des Mittelbaus werden Coachings und Workshops angeboten, und zwar vor allem hinsichtlich der Themen Mikrogewalt und Machtmissbrauch, Geschlechter-Bias, Kommunikation/Rhetorik und Professionalisierung der akademischen Position sowie Bewerbungstraining. Ein weiteres zentrales Thema soll die mentale Gesundheit sein – anvisiert wird auch hier ein Workshop, der den Teilnehmerinnen Präventionsmaßnahmen vorstellt, um psychisch gesund durch das Arbeitsleben zu gehen. Gerade Frauen leiden häufig unter den Auswirkungen von Stress, da sie durchschnittlich mehr Aufgaben übernehmen als ihre männlichen Kollegen. Dem zugrunde liegt ein tradiertes Geschlechterrollenverständnis, das mithilfe unterschiedlicher Workshops – vor allem zur Reflexion der Kategorie ‚Geschlecht‘, zur mentalen Gesundheit und zur Rhetorik – aufgebrochen werden soll. Die Mitarbeiterinnen sollen in besonderer Weise das Angebot bekommen, ihre kommunikative und rhetorische Kompetenz zu schulen, um in Situationen, die ohnehin als belastend wahrgenommen werden und häufig zum Verstummen der betroffenen Personen führen, angemessen verbal reagieren zu können, um sich selbst in der konkreten Situation besser zu schützen. Dies soll langfristig zu einer Stärkung des weiblichen und akademischen Selbstbewusstseins der Mitarbeiterinnen führen, was darin resultieren kann, dass sie sich langfristig einer akademischen Karriere gewachsen fühlen. In diesem Sinne wird für die Mitarbeiterinnen zudem ein Bewerbungstraining angeboten.

2. Weitere Sensibilisierung der Professor*innen im Sinne der Gleichstellung

Zur Sensibilisierung der Professor*innen gehören im Onboarding-Prozess verpflichtende Coachings, die Gleichstellungsthemen behandeln. Zudem gilt es, eine Strategie zu entwickeln, wie Professor*innen bei jeglicher Form von Machtmissbrauch in die Verantwortung genommen werden können. Ausgeschlossen werden soll vor allem, dass eine (gefühlte) Abhängigkeit der Mitarbeiter*innen es ihnen (emotional) unmöglich macht, sich in einer von Machtmissbrauch geprägten Situation an eine entsprechende Ansprechperson zu wenden.

3. Unterstützungsangebote

Vor allem nach der Promotion finden sich viele Wissenschaftler*innen in der Doppelrolle als Elternteil und Wissenschaftler*in wieder. Studien belegen, dass der Hauptanteil der Care-Arbeit (Mental Load) immer noch größtenteils von Frauen geleistet wird. Hinzu kommt die Tatsache, dass Kinder nicht immer adäquat betreut wer-

den können. Der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften ist es ein Anliegen, diesen Eltern Sichtbarkeit zu gewähren. So sollen sie z. B. ihre Kinder (in Notlagen) mit zur Arbeit bringen können und dort dann auch ein entsprechendes Umfeld vorfinden. Fortgeführt wird weiterhin die finanzielle Unterstützung für Dienstreisen, Druckkostenzuschüsse usw. für Mitarbeiterinnen im Mittelbau.

4. Information und Kommunikation durch die Mitarbeiter*innen der dezentralen Gleichstellung

Damit alle Mitarbeiter*innen der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften über die Angebote der Gleichstellung informiert sind, stellt die dezentrale Gleichstellung sich in allen Fachkonferenzen vor und adressiert den Mittelbau zudem auch separat. Weiterhin berät die dezentrale

Gleichstellung in allen Berufungskommissionen und wird in alle Verfahren, die die unbefristete Vergabe von Stellen im akademischen Mittelbau betreffen, involviert. Neuen Kolleg*innen aller Statusgruppen werden wir das Ankommen an der neuen Universität erleichtern, indem es Willkommensgespräche und Wikis geben wird.

Als Anregung bitten wir darum, paritätische Bemühungen in Gleichstellungskonzepte einzubeziehen. Zum Beispiel sollte in Fachgruppen, in denen der Anteil männlicher Mitarbeiter eklatant niedrig ist, entsprechend gegengesteuert werden können, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Gleiches gilt für einzelne Studiengänge, von denen sich der Arbeitsmarkt ein paritätisches Absolvent*innenverhältnis erhofft (Grundschullehramt).

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Stärkung des Mittelbaus	Mitarbeiter*innen im Mittelbau	Coachings und Weiterbildungen zu Themen Mikrogewalt und Machtmissbrauch, Geschlechter-Bias, Kommunikation/Rhetorik, Professionalisierung der eigenen Rolle sowie Bewerbungstraining. Workshops mit Fokus mentale Gesundheit sind ebenfalls vorgesehen.	dezentrale Gleichstellung und Dekanat der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	Wunsch des Mittelbaus selbst und Schwierigkeiten beim Umgang mit hierarchischen Strukturen	jährliches Monitoring durch das Dekanat und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Sensibilisierung durch Coachings	Professor*innen	im Rahmen des Onboarding Prozesses sollen verpflichtende Coachings (explizit mit einem Fokus auf Themen der Gleichstellung) durchgeführt werden	dezentrale Gleichstellung und Dekanat der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	In den vergangenen Jahren hat sich herausgestellt, dass einige Professor*innen, vor allem erstberufene, Unterstützung in dieser Hinsicht benötigen	jährliches Monitoring durch das Dekanat und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Unterstützungsangebote	Mitarbeiter*innen im Mittelbau	Erhöhung der Elternsichtbarkeit (z. B. Spielereien) sowie finanzielle Unterstützung von Reisen, Druckkosten und Tagungen	dezentrale Gleichstellung und Dekanat der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	hohe Belastung durch Unvereinbarkeit von Wissenschaft und Kindererziehung, eingeschränktes eigenes Budget	jährliches Monitoring durch das Dekanat und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Information und Kommunikation	alle Mitarbeiter*innen der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	Sichtbarkeit und Ansprechbarkeit der dezentralen Gleichstellung erhöhen durch Vorstellung in Fachkonferenzen, digitale Präsenz (Homepage, Social Media), Willkommensgespräche	dezentrale Gleichstellung und Dekanat der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	Erhöhung der Kontakte	jährliches Monitoring durch das Dekanat und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Zielerreichung aus der vorangegangenen Planphase (2018–2023)

Auf die geplanten Maßnahmen und genannten Ziele aus dem vorherigen Gleichstellungsplan der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften wird folgend eingegangen:

Fragen der Gleichstellung bzw. Fragen von Gender und Genderpolitiken wurden und werden erfolgreich an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften verfolgt. Nicht zuletzt durch die Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität (Prof. Dr. Astrid Messerschmidt) wurden verschiedene Aktivitäten erbracht, die auch in die Fakultät (und darüber hinaus) wirken: Im Rahmen der Wissenschaftskommunikation finden sich Interviews zur Gleichberechtigung von Frauen, zahlreiche Publikationen zum Themenfeld Gleichstellung sowie diverse Veranstaltungen wie z. B. öffentliche Kolloquien wurden und werden angeboten. Auch Studierende werden durch eigene Forschungsfragen und -projekte bei der Umsetzung von Gleichstellungsthemen begleitet (z. B. durch Masterarbeiten).

Neben dem expliziten Engagement der Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität wird in der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften an vielen verschiedenen Stellen zu Geschlecht, Gender und/oder Genderfragen geforscht, was sich in zahlreichen Projekten, Publikationen und Vorträgen zeigt. Beispielsweise bei der Erforschung von Einstellungen von Lehrpersonen zu vermeintlichen Unterschieden des Interesses anhand des Geschlechtes zu informatischer Bildung von Schüler*innen (Institut für Geographie und Sachunterricht) oder ein Projekt zur Prävention sexualisierter Gewalt im Sport, die im Jahr 2024 dafür ausgezeichnet wurden (Institut für Sportwissenschaft).

Weitere Maßnahmen wurden im Zeitraum 2018–2023 umgesetzt und werden auch zukünftig weiterverfolgt:

- _ Gestaltung der Homepage durch Darstellung beider Geschlechter
- _ Integration von Genderthemen bei Gastvorträgen u. a.
- _ Gewinnung von mehr Frauen für Fachvorträge
- _ Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- _ Sichtbarmachung des Beitrages von Frauen an wissenschaftlicher Entwicklung erfolgt auf den Homepages der einzelnen Institute (z. T. auch bei Social Media wie Instagram)
- _ Unterstützung des weiblichen Nachwuchses bei Communityarbeit obliegt jeder Arbeitsgruppenleitung/Professur
- _ Frauen werden bei Berufsrückkehr von den einzelnen Arbeitsgruppen unterstützt
- _ Jungen werden versucht in frauenstarken Studiengängen zu gewinnen durch Schülerinfotage etc. sowie durch männliche Mitarbeiter in den Arbeitsgruppen
- _ Sprechstunden für Studierende werden zeitlich und räumlich flexibel, auch per Zoom, angeboten
- _ Homeoffice fördert flexible Arbeitszeiten
- _ Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie im wissenschaftlichen Bereich werden ermutigt an Fortbildungen teilzunehmen
- _ Genderthemen werden in der Forschung berücksichtigt

Personelle Ziele

Ein Großteil der personellen Situation an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ist paritätisch oder sogar mit einem Überhang an Frauen besetzt. Dies zeigt sich auch in der Gesamtdarstellung der Zahlen für die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften. Ausschließlich im Bereich der Promovierenden ist das Geschlechterverhältnis derweil nicht ausgeglichen. Hier sollen die nachfolgend genannten Maßnahmen vornehmlich ansetzen. Alle anderen Zahlen und Verhältnisse sollen auch für 2028 angestrebt werden. In Bereichen, in denen das Geschlechterverhältnis zum heutigen Zeitpunkt noch nicht ausgeglichen ist, soll in den kommenden vier Jahren vermehrt auf die paritätische Besetzung geachtet werden. Die jeweiligen Institute werden darüber informiert.

Gleichstellungsziel der Fakultät

Die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften hat bei allen Karrierestufen eine positive bzw. ausgewogene Bilanz des Geschlechterverhältnisses vorzuweisen. Dies soll so fortgeführt werden. Bei den wissenschaftlichen Karrierestufen wird insbesondere der sehr hohe Anteil weiblicher Studierender in allen Bachelor- sowie Masterstudiengängen der Fakultät betont. Einzig bei den Promovierenden überwiegen derzeit die männlichen Doktoranden. Hier sollen die Maßnahmen vornehmlich ansetzen und zu einem ausgewogenen Verhältnis führen bis 2028. Das übergeordnete strategische Ziel der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ist daher die Erhöhung des Promovendinnenanteils.

Geplante Maßnahmen

Insgesamt plant die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften in Abstimmung mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Jahre 2024 bis 2028 acht Maßnahmen zu beginnen bzw. zu etablieren.

- (1) Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte soll für ihre zeitaufwendigen Tätigkeiten, z.B. im Rahmen von Berufungskommissionen, eine Lehrentlastung von 2 LVS je Semester erhalten. Die Kosten für den Lehrauftrag übernimmt das Dekanat. Das Dekanat wird sich in Abstimmung mit Dez. 4 darum bemühen, die Lehrreduktion umzusetzen.
- (2) Gründung einer AG Gleichstellung unter Leitung eines Dekanatsmitglieds, der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, mindestens zwei Promovierenden der Fakultät zur Beratung und Umsetzung der folgenden Maßnahmen.
- (3) Mentoring-Programm für weibliche Promovierende der Fakultät zur Förderung verschiedener Aspekte, die durch die neu zugründende AG Gleichstellung noch erhoben werden müssen. Promovierende sollen ergänzend zu den zentralen Maßnahmen der BUW (z.B. science career, SAPE) in der Phase der Promotion gefördert werden. Dies könnten z.B. Schulungen zum Verfassen von Lebensläufen sein, Kamingsgespräche mit Role Models sowie Bewerbungstrainings. Hier sollen alle weiblichen Promovierenden der Fakultät angesprochen und eingeladen werden. Die Kosten für die z.T. externen Trainer*innen übernimmt das Dekanat. Darüber hinaus soll ein Mentoringprogramm eingeführt werden, bei dem die Promovierenden von Mentor*innen, die nicht die Doktorarbeit betreuen, zusätzlich gecoacht werden.
- (4) Ein Förderprogramm für Postdocs der Fakultät soll (ähnlich wie das Mentoring-Programm für Promovierende) gezielt weibliche Mitarbeiterinnen in der Postdoc Phase ansprechen und zu verschiedenen Themen Maßnahmen anbieten. Auch hier sollen über die Angebote der Bergischen Universität Wuppertal hinaus passgenaue Maßnahmen erfolgen (z. B. Berufungstraining).
- (5) Motivations- und Informationsangebote für Studierende der Masterstudiengänge der Fakultät sollen alle weiblichen Masterstudierenden ansprechen und über die Möglichkeiten einer Promotion informieren, um weiteren Nachwuchs zu akquirieren.
- (6) Die Familienfreundlichkeit innerhalb der Studiengänge der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften sowie für Mitarbeiter*innen mit Kindern soll gestärkt werden, indem alle Mitglieder der Fakultät sensibilisiert werden. Ferner soll überprüft werden, ob Sitzungen nicht zu anderen Uhrzeiten (z. B. 10–12 Uhr) geplant werden können.
- (7) Die Sichtbarkeit von Ansprechpartner*innen, Fördermöglichkeiten etc. soll erhöht werden, indem im Zuge des Relaunches der Homepage der Fakultät auf Gleichstellungsthemen aufmerksam gemacht wird.
- (8) Innerhalb des Dekanatsteams soll eine Genderbeauftragte die Fakultät bei der Umsetzung der Maßnahmen unterstützen.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/ Evaluation der Maßnahme
Kompensation für die dezentrale Gleichstellungsaufträge	Dezentrale Gleichstellungsaufträge der Fakultät	Angestrebt wird eine Lehrreduktion von 2SWS pro Semester während der Amtszeit.	Dekan/Dekanin	Entlastung der dezentralen Gleichstellungsauftragten aufgrund der zeitaufwendigen Begleitung z. B. von Berufungsverfahren	Überprüfung der Lehrreduktion, Gespräch mit dezentraler Gleichstellungsauftragten
Gründung einer AG Gleichstellung	Studierende, Promovierende, Postdocs	Gründung einer AG Gleichstellung unter Leitung einer Person des Dekanats, der dezentralen Gleichstellungsauftragten, zwei Promovierenden der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften zur Beratung und Umsetzung der folgenden Maßnahmen	Studiendekan/ Studiendekanin	Die AG teilt sich die Aufgaben auf, berät sich	Einführung der AG, Arbeit aufgenommen
Mentoring-Programm	Doktorandinnen	verschiedene Maßnahmen (z. B. Berufungstraining, CV-Check, Kamingespräche) sollen die Doktorandinnen auf die vielfältigen weiteren beruflichen Wege aber auch auf Situationen während der Promotion vorbereiten	AG Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsauftragten sowie dem Dekan/ der Dekanin	Förderung des wissenschaftlichen (weiblichen) Nachwuchses auf Ebene der Promotion	Evaluation der Maßnahmen durch teilnehmende Doktorandinnen
Förderprogramm Postdocs	weibliche Postdocs, weibliche Master-Studierende der Fakultät	verschiedene Maßnahmen (z. B. Berufungstraining, berufliche Wege außerhalb der Universität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.)	AG Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsauftragten sowie dem Dekan/ der Dekanin	Förderung des wissenschaftlichen (weiblichen) Nachwuchses auf der Postdoc Ebene	Evaluation der Maßnahmen durch teilnehmende Postdocs
Motivations- und Informationsangebot für Studierende	weibliche Master-Studierende	Studierende werden kontaktiert bzw. direkt angesprochen, über die Möglichkeit der Promotion wird informiert	Fachsprecher*innen der Institute der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	Interesse und Informationen wecken über die Möglichkeiten einer Promotion, um mehr weibliche Promovierende zu akquirieren	Anzahl weiblichen Promovierende
Familienfreundlichkeit	alle Frauen (alle Personen der Fakultät)	Studierbarkeit für Menschen mit Kindern ermöglichen, Sitzungen auf Vormittage verlegen	Dekan/Dekanin	Alle Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften Mitglieder sensibilisieren für Maßnahmen der Familienfreundlichkeit	Evaluation der Maßnahme durch Studierende mit Kindern/ Mitarbeiter*innen mit Kindern
Sichtbarkeit	alle	Aufgaben, Ziele etc. der dezentralen Gleichstellungsauftragten der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften sowie darüber hinaus uniweit auf der Fakultäts-Homepage vorstellen/verlinken	Studiendekan/ Studiendekanin	Sichtbarkeit der Fördermöglichkeiten, Ansprechpartner*innen	Überprüfung, ob auf Homepage verfügbar
Genderbeauftragte der Fakultät	alle	Unterstützung durch Mitarbeiter*innen des Dekanats bei Gleichstellungsmaßnahmen	Studiendekan/ Studiendekanin	Zur Unterstützung der verschiedenen Maßnahmen	Benennung mindestens einer Person im Dekanat

Analyse des Personalstandes

Aus der Gegenüberstellung der im 2018 erstellten Gleichstellungsplan genannten konkreten Zielvorgaben und der im Raster ausgewiesenen Ist-Daten (04/2024) lässt sich folgender Zielerreichungsgrad ermitteln:

Professorinnen

Der Anteil an Professorinnen-Stellen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft liegt aktuell (04/2024) bei 25,0%. Verglichen mit der Ausgangslage 02/2018, als der Frauenanteil noch bei 16,1% lag, ist eine Erhöhung des Frauenanteils um 8,9%-Punkte zu verzeichnen. Die Zielvorgabe eines Frauenanteils in Höhe der Gleichstellungsquote von 29,4% (aktuellste Vorgabe aus 2021) wurde aber bislang noch verfehlt.

Der Anstieg um 8,9%-Punkte konnte dadurch erreicht werden, dass unter den seit dem Frühjahr 2018 berufenen neun Personen vier Frauen waren (Frauenanteil bei den Neuberufungen: 44,4%). Im gleichen Zeitraum sind acht Personen aus der Gruppe der Professor*innen ausgeschieden, darunter zwei Frauen. Hierbei ist zu beachten, dass es sich bei den ausgeschiedenen Frauen um Juniorprofessorinnen gehandelt hat, die neu berufenen Frauen aber allesamt Stellen der Kategorien W2 und W3 angetreten haben.

Wissenschaftliche und Studentische Mitarbeiterinnen, Sonstige Angestellte und Beamtinnen

Für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lässt sich für den Zeitpunkt 04/2024 feststellen, dass 46,3% der Angestellten weiblich sind. Hier liegt also eine Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, verglichen mit der Ausgangslage 2018, um 11,6%-Punkte vor. Die Zielvorgabe eines Frauenanteils von 45% konnte hier bei Zusammenfassung aller Unterbereiche erreicht werden.

Die Gruppe der „Sonstigen Angestellten und Beamten“ besteht wie auch schon 2018 zu 100% aus Mitarbeiterinnen.

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter liegt aktuell bei 11,5%, was gegenüber der Quote von 02/2018 einer Verbesserung um 4,1%-Punkte entspricht. Die im Gleichstellungsplan 2018 formulierte Zielquote von 18,2% wird allerdings noch nicht erreicht.

68,4% der Hilfskräfte sind aktuell weiblichen Geschlechts, was einer Erhöhung der Frauenquote um 17,3%-Punkte entspricht.

Der Anteil an Mitarbeiterinnen über alle Karrierestufen hinweg liegt in der Fakultät Wirtschaftswissenschaft zum Zeitpunkt 04/2024 insgesamt bei 49,4%. Dies liegt deutlich über dem im Jahr 2018 erreichten Wert von nur 40,9%.

Studierende

Im Studienjahr 2023/24 sind insgesamt 47,6% der Studienanfänger*innen des Bachelorstudiengangs Wirtschaftswissenschaft an der Schumpeter School weiblich. Verglichen mit der Ausgangslage im Studienjahr 2017/18 liegt eine Reduzierung der Quote um 4,3%-Punkte vor. Der Anteil der Studienanfängerinnen, die sich in einen der wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengänge eingeschrieben haben, beträgt 56,4% und ist gegenüber 2017/18 praktisch unverändert (plus 0,1%-Punkte).

Die Frauenquote der aktuell eingeschriebenen Bachelorstudierenden liegt mit 47,7% um 1,8%-Punkte unter der Quote im Studienjahr 2017/18. Der Frauenanteil in den Masterstudiengängen beträgt 55,6% und ist somit im Vergleich zu 2017/18 nahezu unverändert. Ein Anstieg des Frauenanteils um 8,7% auf nunmehr 37,3% ist in der vergleichsweise kleinen Gruppe der „Sonstigen Studierenden“ zu verzeichnen.

Die Frauenquote der Absolvent*innen des Bachelorstudiengangs Wirtschaftswissenschaft beträgt im Studienjahr 2023/24 46,4%. Dies entspricht einer Reduktion um 8,3%-Punkte im Vergleich zu 2017/18. Der Frauenanteil bei den Absolvent*innen im Masterstudium liegt bei 56,9%, was einer Erhöhung um 4,8%-Punkte entspricht.

Der Frauenanteil der Karrierestufe „Promotion“ liegt aktuell bei 46,7%, was einer deutlichen Erhöhung gegenüber 2017/18 um 11,9%-Punkte entspricht. In diesem Anstieg spiegelt sich die deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Im Bereich „Habilitationen“ ist beim Vergleich der Studienjahre 2017/18 zu 2023/24 keine Entwicklung zu verzeichnen, da es jeweils keine abgeschlossenen Habilitationen gab.

Umsetzung der Genderpolitik in der Fakultät

In der gesamten Fakultät für Wirtschaftswissenschaft herrscht sowohl in der dienstlichen als auch in der außerdienstlichen Korrespondenz (Dokumente, Verlautbarungen, Informationsschriften) eine schriftliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die durch eine geschlechtsneutrale Sprache unterstützt wird. Auch die in den letzten Jahren überarbeitete Homepage trägt der sprachlichen Gleichbehandlung in vollem Umfang Rechnung. Alle Zeugnisse und Urkunden, die in der Fakultät erstellt werden, verwenden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen (Bachelor/Master).

Bei den Mitarbeiter*innen kommt die Fakultät über alle Karrierestufen nahezu auf einen bei 50% liegenden Frauenanteil. Deutlich geringer und auch noch unterhalb der Zielquote liegt der Frauenanteil allerdings weiterhin bei den Professor*innen. Wie oben bereits ausgeführt, konnte aber bei den Neuberufungen innerhalb der Berichtsperiode ein Frauenanteil erreicht werden, der deutlich über der Zielquote liegt. Der niedrige Frauenanteil über die gesamte Gruppe hinweg ist demgegenüber das Ergebnis der Berufungen in den 2000er Jahren mit sehr geringem Frauenanteil. Angesichts der sehr wenigen Fälle altersbedingten Ausscheidens mit anschließender Wiederbesetzung in der zweiten Hälfte der 2020er Jahre, wird sich dieser Effekt erst in den 2030er Jahren durch die Fortführung der aktuellen Berufungspolitik mit deutlich höherem Frauenanteil umkehren lassen.

Auch bei der Besetzung von Stellen im Bereich „Lehrbeauftragte“ gestaltet sich eine ausgeglichene Besetzung schwierig, so dass die Zielquote von 18,2% trotz einer Steigerung im Berichtszeitraum nicht erreicht werden konnte. Ursächlich hierfür ist zum einen die geringe Fluktuation bei den Lehrbeauftragungen. Ein Großteil der Lehraufträge wird von Jahr zu Jahr an bewährte und sehr erfahrene Lehrbeauftragte vergeben. Unter diesen ist der Anteil der Frauen sehr gering. Durch die Erteilung neuer Lehraufträge ist es der Fakultät gelungen, den Frauenanteil zu erhöhen. Allerdings erweist es sich oftmals als schwierig, Frauen für Lehraufträge, die zumeist neben einer anderen Berufstätigkeit ausgeübt werden, zu gewinnen.

Die Fakultät ist stetig bemüht die Repräsentanz von Frauen in allen Bereichen zu erhöhen. Dies gilt auch für die relevanten

Gremien. Sollte dies aufgrund der Ungleichverteilung im Professorium nicht immer möglich sein, wird die geschlechtsparitätische Gremienbesetzung im Bereich Mittelbau und Studierende mit Frauen anvisiert.

Um die Gleichstellungsarbeit in der Fakultät zu verankern, wurde 2024 eine Position mit 50% Stellenanteil geschaffen (Referentin für Gleichstellungsfragen), die mit der Entwicklung und Implementierung einer nachhaltigen Gleichstellungsstrategie betraut ist.

Die Fakultät sieht eine Personalentwicklung, die an Gleichstellung und Vielfalt orientiert ist, als elementar und zukunftsweisend an. Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wird ein erhöhtes Augenmerk auf speziell für weibliche Beschäftigte ausgerichtete Angebote gelegt. Es sollen Programme zur Gewinnung und Weiterentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf- und ausgebaut werden. Darüber hinaus soll eine geschlechtsneutrale Denk- und Handlungsweise in der Fakultät stetig gefördert werden. Gezielte Hinweise (z. B. Social-Media-Postings, Aushänge, Newsletter, direkte Ansprachen etc.) machen die akademischen Mitarbeiterinnen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft auf Workshop-, Training- und Coachingangebote speziell für Wissenschaftlerinnen aufmerksam. Aktuelle Informationen sowie eine erste Beratung zum Fortbildungsprogramm und den zentralen Institutionen bzw. Service Dienstleistungen im Bereich Gender & Diversity (z. B. Servicebüro „Familie@BUW“) sind bei der sind im Dekanat angesiedelten Referentin für Gleichstellungsfragen stetig erhältlich.

Zielstellung

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und nimmt das Thema Gleichstellung sehr ernst. Aus diesem Grund werden verschiedene Ansätze verfolgt:

Personelle Ziele

Die Einrichtung einer 50%-Stelle in Technik und Verwaltung (Referentin für Gleichstellungsfragen) zeigt, wie wichtig es der Fakultät ist, Gleichstellungsarbeit nachhaltig zu implementieren. Neben der Konzeption und Durchführung einschlägiger Veranstaltungen und Gleichstellungskonzepten, gibt es ein Coaching- und Beratungsangebot für alle weiblichen Mitarbeitenden der Fakultät. Ein Fokus wird hier auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt.

Eine Erhöhung des Professorinnenanteils ist der Fakultät sehr wichtig und soll weiterverfolgt werden. Realisiert werden soll dies z. B. durch eine Erhöhung der Attraktivität der Fakultät als arbeitgebende Institution. Hier sind neben der Ausstattung der Stelle, der Ausbau und das Angebot an Veranstaltungen und Serviceeinrichtungen zu nennen.

Den Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten zu steigern, ist der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ebenfalls ein großes Anliegen. Hier sollen konkret geeignete Kandidatinnen angesprochen werden.

Wissenschaftliche Karriere

Die Zahl der Frauen, die an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft eine wissenschaftliche Karriere anstreben, soll weiter erhöht werden. Dies soll u. a. durch das Angebot eines Karrierecoaching realisiert werden. Es sollen auch Formate entwickelt werden, bei denen Wissenschaftlerinnen aus der Fakultät ihre Projekte vorstellen und so als Rolemodels fungieren können. Darüber hinaus sollen Netzwerkveranstaltungen konzipiert und durchgeführt werden, in welchen sich die Frauen gegenseitig Unterstützung bieten können. Ein Mentoringprogramm wäre hier denkbar.

Organisatorisches

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beabsichtigt auch weiterhin, Veranstaltungs- oder Sitzungstermine so zu legen, dass sie z. B. mit Kinderbetreuungszeiten gut zu verbinden

sind. Zudem soll von der Referentin für Gleichstellungsfragen ein Leitfaden für genderneutrale Sprache entwickelt werden und es sollen ggf. Schulungen für die Mitarbeitenden stattfinden. Die Fakultätsleitung wird auch weiterhin bereits im Bewerbungsverfahren Wissenschaftlerinnen auf den Dual Career Service und das Familienbüro der Bergischen Universität Wuppertal hinweisen. Durch die neu geschaffene Stelle der Gleichstellungsreferentin kann über solche Hinweise hinaus auch direkt eine Ansprechpartnerin genannt werden. Dadurch soll neben der Akquise geeigneter Wissenschaftlerinnen auch deren Work-Family-Balance gefördert und gestärkt werden.

Studierende

Dem zuletzt gesunkenen Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden versucht die Fakultät u. a. durch ihren Social-Media-Auftritt entgegen zu wirken. Hier sollen gezielt weibliche Studierende gezeigt werden, die eine Vorbildfunktion einnehmen können. Eine Trendumkehr bei der Entwicklung des Frauenanteils unter den Bachelorstudierenden dient auch dazu, die erfolgreiche Steigerung des Frauenanteils bei den Hilfskräften als erste Stufe akademischer Karriere auf dem erreichten Niveau beizubehalten.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/ Evaluation der Maßnahme
Coaching & Beratung	Mitarbeiterinnen	Kurz- und langfristige Unterstützung im Umgang mit Vereinbarkeitsthemen und sonstigen Belastungen	Britta Paulzen/ Dekanat	Unterstützungsangebot für Mitarbeiterinnen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Feedbackbögen
Aufbau Netzwerk/Mentoringprogramm	Weibliche Postdocs	Durchführung von Netzwerkveranstaltungen	Britta Paulzen/ Dekanat	Aufbau eines Netzwerkes und/ oder Mentorenprogrammes zur gezielten Karriereentwicklung der Wissenschaftlerinnen	Feedbackbögen
Gender Bias Mini-Schulungen	Alle Mitarbeitenden	Schulungen im Bereich Gender Bias und gendergerechte Sprache für alle Mitarbeitenden.	Britta Paulzen/ Dekanat	Die Awareness aller Mitarbeitenden soll langfristig gesteigert werden.	Befragung
Genderleitfaden	Alle Mitglieder der Fakultät	Entwicklung eines Genderleitfadens mit Hinweisen zur Gendergerechten Sprache und Gender Bias	Britta Paulzen/ Dekanat	Die Awareness aller Mitarbeitenden soll langfristig gesteigert werden.	Befragung
Rolemodels	Weibliche Promovierende	Identifizierung und Präsentation von weiblichen Rolemodels in Vorträgen und Social Media	Britta Paulzen/ Dekanat	Steigerung der Awareness für weiblichen Erfolg in der Wissenschaft-	Feedbackbögen
Family & Friends Day	Alle Mitarbeitenden	Ein Tag in den Sommerferien, der den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Kinder mitzubringen. Es werden verschiedene Aktivitäten angeboten.	Britta Paulzen/ Dekanat	Die Veranstaltung soll den Mitarbeitenden Wertschätzung vermitteln und die Möglichkeit bieten, ihre Kinder nicht extern betreuen lassen zu müssen.	Feedbackbögen
Personalgewinnung Lehrbeauftragte	Lehrbeauftragte	Fokussierung auf die Einstellung weiblicher Lehrbeauftragter	Dekan/Gleichstellungsbeauftragte	Weibliche Lehrbeauftragte sind aktuell unterrepräsentiert.	Mitarbeitendenstatistik

Einleitung

Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften ist in drei Fachgruppen unterteilt, die aufgrund ihrer unterschiedlichen Strukturen und Zielsetzungen separat betrachtet werden:

- _ Fachgruppe Chemie und Biologie
- _ Fachgruppe Mathematik und Informatik
- _ Fachgruppe Physik

Bezüglich der Personalzusammensetzung in der Fakultät lassen sich folgende Beobachtungen machen:

Im Jahr 2024 liegt der Frauenanteil unter den Professor*innen bei 21 %, deutlich unter der 50 %-Marke.

Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beträgt der Frauenanteil 33 %, was unter dem Anteil der weiblichen Masterstudierenden (47 %) und Promovendinnen (36 %) liegt. In der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 64 %.

Im Wintersemester 2023/24 waren 43 % der Bachelor-Studierenden Frauen. Dabei variiert der Anteil je nach Studiengang erheblich: In Lehramtsstudiengängen und Lebensmittelchemie sind Frauen deutlich in der Überzahl, während in anderen Studiengängen der Anteil der weiblichen Studierenden wesentlich geringer ist.

Die Fakultät setzt sich intensiv dafür ein, den Anteil von Frauen insbesondere in der Professorenschaft, im Mittelbau und im wissenschaftlichen Nachwuchs zu steigern. Um gezielt junge Frauen zu fördern und für ein Studium der Mathematik und Naturwissenschaften zu begeistern, engagieren wir uns aktiv mit Programmen wie dem jährlichen Girls' Day für Schülerinnen der 8. bis 10. Klasse sowie der Sommeruniversität für junge Frauen ab der 10. Klasse. Weitere Fördermaßnahmen während des Studiums richten sich in der Regel an einzelne Studierende.

Analyse des Personalstandes

Fachgruppe Chemie und Biologie

Biologie

In der Biologie beträgt der Anteil der Frauen unter den Professor*innen 50 %, während im akademischen Mittelbau etwa 77 % der Mitarbeitenden weiblich sind. Bei den sonstigen Angestellten und Beamt*innen liegt der Frauenanteil bei etwa 71 %. Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) beträgt 69 %. Alle Lehraufträge wurden von Frauen ausgeführt. Außerdem wurden 66 % der Hilfskraftverträge an weibliche Studierende vergeben.

Daraus ergibt sich, dass in allen beschriebenen Bereichen der Gleichstellungsauftrag erfüllt ist.

Chemie

In der Chemie liegt der Frauenanteil bei den Professor*innen bei 23 % und somit unter der Zielquote von 25,2 %. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass diese Quote 2018 noch bei 9,1 % lag. Derzeit laufen einige Berufungsverfahren, bei denen sehr gute Bewerberinnen erwartet werden. Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden im Mittelbau beträgt 41 %, womit die Zielquote von 40 % erreicht ist. Von 2024 bis 2028 wird eine weitere Dauerstelle im akademischen Mittelbau frei, die mit einer Frau besetzt werden könnte. Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) liegt bei 47 %. Der Frauenanteil bei den sonstigen Angestellten und Beamt*innen beträgt 58,8 %. Nur 15,8 % der Lehraufträge wurden von Frauen ausgeführt, weshalb in Zukunft versucht werden soll, diesen Anteil zu erhöhen. Hilfskraftverträge wurden zu 57 % an weibliche Studierende vergeben, womit die Zielquote aus 2018 erfüllt ist.

Fachgruppe Mathematik und Informatik

In der Fachgruppe Mathematik und Informatik beträgt der Frauenanteil bei den Professor*innen 22,6 %, was über der Zielquote von 20,2 % liegt. Für die nächsten vier Jahre wird angestrebt, die aktualisierte Gleichstellungsquote weiterhin zu erfüllen. Es laufen derzeit Berufungsverfahren mit sehr guten Kandidatinnen. Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden im Mittelbau liegt bei 32 %, knapp unter dem Zielwert von 35 %. Da bis 2028 keine Dauerstellen frei werden, kann eine Erhöhung des Frauenanteils nur durch die Besetzung von Qualifikationsstellen erreicht werden. Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) beträgt 36 %. Bei den sonstigen Angestellten und Beamt*innen liegt der Frauenanteil bei 100 %. Frauen haben 87,5 % der Lehraufträge übernommen. Der Frauenanteil bei den Hilfskräften liegt bei 37,3 %, etwas unter dem Anteil der weiblichen Studierenden in Mathematik und Informatik (40,6 %).

Fachgruppe Physik

Der Anteil bei den Professorinnen in der Physik beträgt 11,1 % und liegt somit unter der Zielquote von 22,3 %. Seit 2018, als es noch keine Professorinnen in der Physik gab, konnten drei Frauen gewonnen werden (eine W1-Tenure-Track-W2-Professur und zwei Professuren nach dem Jülicher Modell/DESY). Zudem konnte dieses Jahr eine weitere Professorin (W3) gewonnen werden, die ab dem Wintersemester 2024/25 ihre Arbeit aufnimmt. Damit wird die Quote bis Ende des Jahres auf 18,2 % ansteigen. Zurzeit läuft ein W1-TT-W2 Verfahren und zwei weitere Verfahren für W3 Wiederbesetzungen sind in Vorbereitung.

Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden im Mittelbau beträgt 19,6 %, was knapp unter dem Zielwert von 20 % liegt. Bis 2028 wird eine weitere Dauerstelle im akademischen Mittelbau frei, die mit einer Frau besetzt werden könnte. Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) beträgt 24,6 %. Der Frauenanteil bei den sonstigen Angestellten und Beamt*innen liegt bei 45,6 %. Aktuell werden keine Lehraufträge von Frauen ausgeführt, weshalb in Zukunft versucht werden soll, diesen Anteil wieder anzuheben. Der Frauenanteil bei den Hilfskräften liegt mit 18,5 % unter dem Anteil der weiblichen Studierenden in der Physik (35,1 %).

Personelle Ziele

Chemie

Die Gleichstellungsquote bei den Professor*innen wurde knapp verfehlt. Allerdings zeigen die aktuellen Berufungserfahrungen ein vielversprechendes Potenzial zur Gewinnung weiterer Professorinnen. Durch gezielte Rekrutierungsmaßnahmen wird erwartet, dass auch in zukünftigen Berufungsverfahren ein hoher Anteil weiblicher Bewerberinnen erreicht wird. Derzeit werden lediglich 15,8 % der Lehraufträge von Frauen ausgeführt. Es soll darauf hingearbeitet werden, diesen Anteil in Zukunft zu erhöhen.

Fachgruppe Mathematik und Informatik

Im akademischen Mittelbau werden in den nächsten vier Jahren keine Dauerstellen frei, so dass es derzeit keine Möglichkeit gibt, den Anteil an Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Daher wird der Schwerpunkt auf die Steigerung der Besetzung von Qualifikationsstellen gelegt.

Fachgruppe Physik

Aktuell werden keine Lehraufträge von Frauen ausgeführt. In Zukunft soll versucht werden, diesen Anteil zu erhöhen. Der Frauenanteil bei den Hilfskräften liegt mit 18,5 % unter dem Anteil der weiblichen Studierenden in der Physik (35,1 %). Hier soll durch aktive Rekrutierungsmaßnahmen eine Verbesserung erreicht werden.

Gleichstellungsziel der Fakultät

Das Ziel der Fakultät ist es, sowohl die Gleichstellungsquoten im Bereich der Professor*innen als auch die Zielquoten in allen anderen Bereichen zu erfüllen. Zusätzlich wird ein besonderer Fokus auf die Rekrutierung und Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt.

Maßnahmen

1. Aktuelle Maßnahmen

Professorenschaft

Zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft streben wir an, die fachspezifischen Gleichstellungsquoten zu erfüllen. Dabei stellen wir durch aktive Rekrutierungsmaßnahmen während der Berufungsverfahren sicher, dass ein ausreichend großer Pool weiblicher Bewerberinnen vorhanden ist.

Gendergerechte Sprache

Wir verwenden gendergerechte Sprache auf unseren Webseiten, bei Veranstaltungen sowie in der internen und externen Kommunikation.

Sichtbarkeit von Frauen und weibliche Vorbilder

Seit 2023 stellen wir im Rahmen des Projekts „Physikerin des Monats“ Physikerinnen aller Karrierestufen auf unserer Website und in den sozialen Medien vor. Eine Ausweitung dieses Projekts auf die anderen beiden Fachbereiche ist in Planung.

Bereits seit 2022 organisieren wir erfolgreich den Girls' Day, an dem 40 bis 60 Schülerinnen aus der Region teilnehmen. Zudem beteiligt sich unsere Fakultät mit über 30 Veranstaltungen an der Sommeruniversität, bei der Schülerinnen ab

der 10. Klasse eine Woche lang erste Einblicke ins Studium erhalten können. Die Veranstaltungen unserer Fakultät werden zudem von den Schülerinnen sehr positiv bewertet.

Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Fachgruppe Chemie&Biologie unterstützt schwangere und stillende Masterstudentinnen während ihrer Abschlussarbeit sowie Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, indem wir ihnen bei Bedarf eine studentische Hilfskraft (SHK) für 19 Stunden pro Woche für die Dauer von sechs Monaten finanzieren. Diese Unterstützung ermöglicht es ihnen, ihre praktische Laborarbeit fortzusetzen und ihre Qualifikationsziele zu erreichen.

Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Unsere dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen wir durch den Einsatz einer studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskraft (SHK/WHF) mit bis zu 6 Stunden pro Woche, um ihre Arbeitsbelastung zu reduzieren. Das Team der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besteht derzeit aus fünf Frauen. Sie begleiten Berufs- und Tenure-Track-Verfahren sowie Bewerbungsgespräche, wirken in Gremien mit, verfassen Berichte, beraten bei der Erstellung des Gleichstellungsplans, organisieren Veranstaltungen und stehen als Ansprechpartnerinnen für Fragen zur Gleichstellung und Vereinbarkeit zur Verfügung.



Abb. 1: Umfrage zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften, Juli 2024. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig). Die Darstellung zeigt den Median der Antworten von 43 Teilnehmerinnen von insgesamt 100 Befragten.

2. Geplante Maßnahmen basierend auf Rückmeldungen und Austauschrunden

Basierend auf den bereits umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen plant die Fakultät, ihre Initiativen im Zeitraum von 2024 bis 2028 weiter auszubauen. In diesem Zusammenhang wurden Gespräche und ein Austausch zwischen dem Dekanat, der neu gegründeten Arbeitsgruppe Gleichstellung und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geführt. Dabei entstand eine Liste möglicher Maßnahmen, die allen Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) der gesamten Fakultät in Form einer Umfrage zugänglich gemacht wurde. Die Ergebnisse dieser Umfrage sind in Abbildung 1 dargestellt.

Zusätzliche schriftliche Beiträge der Nachwuchswissenschaftlerinnen:

„Mir wäre es wichtig, dass Symposien oder Schulungen zum Thema Gleichstellung und die Hintergründe, wie zum Beispiel implicit biases oder gewaltfreie Kommunikation verpflichtend für alle stattfinden. Dadurch wird dem weiblichen Nachwuchs vermittelt, dass dieses Thema alle betrifft. Weiterhin halte ich wissenschaftliche MentorInnen für sinnvoll.“

„Familien-Stammtisch: NachwuchswissenschaftlerInnen mit eigenem Nachwuchs, Work-Life-Balance“

„Sensibilisierung der Kollegen (insb. für Gespräche in Gruppen z. B. Ausreden lassen oder zu Wort kommen lassen)“

Es zeigt sich, dass alle Auswahlmöglichkeiten den Nachwuchswissenschaftlerinnen mindestens als relativ wichtig erscheinen. Besonders betont wird die finanzielle Unterstützung durch Hilfskräfte während Care-Zeiten wie Schwangerschaft, Stillzeit sowie Pflege und Betreuung von Angehörigen. Auch finanzielle Hilfe für Reisen während der Stillzeit, etwa eine Reisebegleitung für Konferenzen, sowie Unterstützung bei Betreuungskosten für Alleinerziehende werden als bedeutend angesehen. Aus den zusätzlichen Rückmeldungen geht hervor, dass Symposien und Schulungen zum Thema Gleichstellung als wichtig erachtet werden. Darüber hinaus wird die Sensibilisierung für Themen wie implizite oder unbewusste Vorurteile und gewaltfreie Kommunikation für alle Kolleginnen und Kollegen als wichtig empfunden.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/ Evaluation der Maßnahme
Reisekostenzuschüsse für aktive Tagungsteilnahme	Masterstudierende, eventuell auch Doktorandinnen, wenn andere Fördermöglichkeiten nicht zur Verfügung stehen	Unterstützung von Masterstudentinnen beim frühzeitigen Aufbau eines wissenschaftlichen Netzwerks. Doktorandinnen können eine ähnliche Förderung über das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) beantragen. Pro Fachgruppe werden jeweils zwei Anträge pro Semester berücksichtigt.	Dekanat/ dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Der Aufbau eines Netzwerks ist wichtig, da er Zugang zu Karrieremöglichkeiten, Wissensaustausch, Mentoring und Ressourcen bietet, die für den beruflichen Aufstieg und die wissenschaftliche Entwicklung entscheidend sind. Zudem stärkt ein Netzwerk die Sichtbarkeit und Anerkennung innerhalb der Fachgemeinschaft und fördert die persönliche und berufliche Unterstützung. Eine zusätzliche Unterstützung von Stillenden durch die Übernahme von Kosten für Begleitpersonen (Anreise, Familienzimmer) ist von der Fakultät gewünscht, aber derzeit aufgrund des Reisekostengesetzes NRW noch nicht möglich (https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=25020220105124746070).	Das Dekanat sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten überprüfen den Bedarf jährlich und passen die Maßnahmen entsprechend an.

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/ Evaluation der Maßnahme
Laboraus-tausch/ Schulungen	Doktorandinnen, Postdoktorandinnen	Unterstützung für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, um Erfahrungen in anderen Laboren zu sammeln oder Schulungen/Weiterbildungen für die eigene Arbeit zu besuchen. Pro Fachgruppe werden jeweils zwei Anträge pro Jahr berücksichtigt.	Dekanat/ dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Erwerb weiterführender Erfahrungen und Fähigkeiten	Das Dekanat sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten überprüfen den Bedarf jährlich und passen die Maßnahmen entsprechend an.
Förderung von Schwangeren und Stillenden	Masterandinnen (während der Abschlussarbeit), Doktorandinnen und Postdoktorandinnen	Aktueller Stand: Bisher wurden in der Chemie zwei Postdoktorandinnen mit jeweils einer SHK für 19 Stunden/Woche für ein halbes Jahr (oder 9,5 Stunden/Woche für ein Jahr) unterstützt, um die jeweiligen Qualifikationsziele zu erreichen. Pro Fachgruppe wird jeweils ein Antrag pro Jahr berücksichtigt bzw. drei Anträge pro Jahr in der gesamten Fakultät.	Dekanat/ dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Diese Maßnahme ist wichtig, da sie Nachwuchswissenschaftlerinnen dabei unterstützt, ihre Forschungsziele zu erreichen, selbst wenn sie mit Herausforderungen wie Laboreinschränkungen und Stillzeiten konfrontiert sind. Dies fördert ihre wissenschaftliche Karriere und ihre Qualifikationen.	Das Dekanat sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten überprüfen den Bedarf jährlich und passen die Maßnahmen entsprechend an.
Symposium: „Women in MINT“	Offen für alle	Das Symposium „Women in MINT“, geplant für 2025, wird Vorträge über die Erfahrungen von Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften umfassen. Zusätzlich werden Workshops zu Genderthemen sowie Sensibilisierungsmaßnahmen für implizite und unbewusste Vorurteile angeboten.	Dekanat/ Arbeitskreis Gleichstellung/ dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Der Handlungsbedarf für das Symposium „Women in MINT“ ergibt sich aus der Notwendigkeit, die Sichtbarkeit und Unterstützung von Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften zu erhöhen. Durch gezielte Vorträge, Workshops und Sensibilisierungsmaßnahmen sollen bestehende Herausforderungen und Vorurteile adressiert und ein inklusiveres Arbeitsumfeld gefördert werden. Das Symposium ist offen für alle Interessierten, einschließlich Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die Planung der Veranstaltung orientiert sich an Best-Practice-Beispielen anderer Universitäten sowie an den Hinweisen der Rektorin aus vorausgegangenen Gesprächen.	Das Dekanat und das Organisationsteam werden die Ergebnisse des Symposiums evaluieren (z. B., durch Feedback-Umfragen) und die Maßnahme für die folgenden Jahre entsprechend anpassen.
Mentoring-Programm	Mentorinnen und Mentoren, Nachwuchswissenschaftlerinnen	Mentorinnen/Mentoren gewinnen, z.B. für das SelmaMeyerMentoring-Programm der HHU. Doktorandinnen, Postdocs auf das Programm aufmerksam machen und freistellen.	Dekanat/ Arbeitskreis Gleichstellung/ dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Mentorinnen und Mentoren können Doktorandinnen und Postdocs gezielte Unterstützung, fachliche Beratung und wertvolle Netzwerkmöglichkeiten bieten. Dies fördert nicht nur die berufliche und persönliche Entwicklung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, sondern trägt auch zur Steigerung ihrer Karrierechancen und zum erfolgreichen Abschluss ihrer Qualifikationsphase bei.	Das Dekanat, die Mitglieder der AG Gleichstellung sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten überprüfen die Maßnahme und passen sie entsprechend an.

Analyse des Personalstandes

Die Studiengänge der Architektur und des Bauingenieur*innenwesens werden auf Basis der zur Verfügung gestellten Statistik getrennt voneinander betrachtet, da das Geschlechterverhältnis zwischen den Fächern stark voneinander abweicht. Eine gemeinsame Betrachtung würde zu einer verzerrten bzw. vereinfachten Darstellung des derzeitigen Geschlechterverhältnisses an der Fakultät 5 führen.

Das Verkehrswirtschaftswirtschaftsingenieurwesen wurde bisher nicht separat berücksichtigt.

1. Professor*innenschaft

Die Zielvorgaben für die Professor*innenschaft orientieren sich an der Gleichstellungsquote (GQ). Die aktuellen Zahlen bis 2024 zeigen, dass sowohl in der Architektur mit einem Verhältnis von 29,6 % Frauenanteil (Zielquote GQ 2021: 55,6 %) und im Bauingenieur*innenwesen von 6,5 % Frauenanteil (Zielquote GQ: 20,7 %) die Zielvorgaben bis 2023 nicht erreicht wurden.

2. Studierendenschaft

Da die Zielvorgaben für die Studierendenschaft für das Bauingenieur*innenwesen und die Architektur gemeinsam erfasst wurden, sich die Fächer jedoch grundsätzlich in der Zusammensetzung des Geschlechterverhältnisses unterscheiden, werden sie hier noch einmal differenziert betrachtet.

Mit einem Frauenanteil von 62,1 % unter den Bachelorstudierenden in der Architektur sowie 58,1 % im Master sind Frauen in der Mehrheit.

In dem Studiengang Bauingenieur*innenwesen zeigt sich sowohl unter den Bachelorstudierenden (33,2 % Frauenanteil) als auch den Masterstudent*innen (28,2 % Frauenanteil) ein ungleiches Geschlechterverhältnis. Ursächlich sind dafür vor allem gesamtgesellschaftliche Geschlechterstereotype,

die die Berufswahl von Studienanfänger*innen stark beeinflussen. Neuere Forschungsergebnisse weisen zudem auf die Bedeutung einer Fächerkultur hin, die aufgrund der Aufrechterhaltung der gesamtgesellschaftlichen Geschlechterstereotype ggf. exkludierend wirken kann. Eine individuell auf das Bauingenieur*innenwesen angepasste Zielvorgabe bietet sich hier an (siehe hierzu Personelle Ziele/Studierendenschaft).

Die Fakultät hat sich in der Vergangenheit rege an der Sommer-Uni und Studieninformationstagen beteiligt. Ferner wurde ein mit dem Gleichstellungspreis ausgezeichnetes Projekt (Baulöwinnen) umgesetzt, um erfolgreiche Frauen aus dem Bauingenieur*innenwesen sichtbar zu machen und Schülerinnen im Rahmen der Sommer-Uni und eines Mentoring Programms für ein Studium des Bauingenieur*innenwesens zu begeistern. Podcastaufnahmen und Videoportraits wurden erstellt, um Schülerinnen und Studieninteressierten das Fach aus weiblicher Perspektive näher zu bringen. Zudem wurde im Rahmen eines Semesters ein Wahlpflichtmodul „Baulöwinnen“ durchgeführt.

Weiterhin wurde ein Tag der offenen Fakultät ins Leben gerufen, an dem insgesamt 85 Schüler*innen die Fakultät und die vielseitigen, kreativen und nachhaltigen Facetten der Studiengänge insbesondere aus weiblicher Perspektive kennenlernen konnten.

3. Promovierende

Insgesamt 6 Frauen und 3 Männer sind derzeit im Fach der Architektur an der Bergischen Universität Wuppertal als Promotionsstudierende eingeschrieben. Damit sind Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierung überdurchschnittlich häufig vertreten.

Der Frauenanteil der eingeschriebenen Promotionsstudent*innen beträgt im Bauingenieur*innenwesen 35,9 % (insgesamt 78 Personen) und ist damit sogar höher als

der Anteil der Bachelor- und Masterstudierenden des Bauingenieur*innenwesens. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen empfiehlt sich auch hier eine auf das Bauingenieur*innenwesen zugeschnittene Zielsetzung zu formulieren.

4. Wissenschaftlicher Mittelbau

Im wissenschaftlichen Mittelbau der Architektur konnte, mit einer minimalen Abweichung von 2,04 %, ein paritätisches Verhältnis im Mittelbau hergestellt werden.

Hinsichtlich des Mittelbaus wurde im Bauingenieur*innenwesen eine Zielvorgabe von 50:50 gesetzt – von dieser Zielvorgabe ist die Fakultät derzeit mit einem Verhältnis von 71,77 % (m) zu 28,23 % (w) noch weit entfernt. Aufgrund der Ausgangslage eines niedrigen Frauenanteils unter den Studierenden, und damit weniger potentiell weiblichen Nachwuchs, ist die Herstellung von Geschlechterparität vor Herausforderungen gestellt.

Wissenschaftliche Studien schlagen vor, universitätsinterne Strukturen hinsichtlich sog. „Genderbias“ und exkludierender Strukturen zu hinterfragen und somit einem Verlust von Frauen in der Wissenschaft (Leaky Pipeline) entgegenzuwirken. Aus diesem Grund wurde ein Ausstellungsobjekt konzipiert, das eben diesen Genderbias in den Blick nimmt – dieses steht weiterhin sicht- und erfahrbar im Foyer des HC Gebäudes am Campus Haspel. Ferner wurde eine großangelegte Veranstaltung mit Podiumsdiskussion organisiert, zu welcher Expertinnen aus dem Bauwesen über strukturelle Barrieren und mögliche Lösungsansätze diskutierten.

Ein weiterer Ansatzpunkt war die Erstellung eines interdisziplinären und auf Genderstudies ausgerichteten Arbeitsapparats für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die bislang sehr gut angenommen wurde.

Aus eigener Initiative fand zudem ein Antidiskriminierungsworkshop des Lehr- und Forschungsgebiet Baubetrieb und Bauwirtschaft statt.

5. Lehrbeauftragte

In der Architektur konnte die Zielvorgabe von 60:40, wenn auch knapp, nicht erreicht werden. Mit einem derzeitigen Frauenanteil von 34,48 % fehlen 5,52 % zur Erreichung der Zielvorgabe. Eine Begründung für die persistente Schiefecke kann die sehr geringe Fluktuation und damit einhergehende langjährige Partnerschaft zwischen den Lehrbeauftragten und der Fakultät sein.

Das im Fach Bauingenieur*innenwesen gesteckte Ziel, ein 70:30 Verhältnis unter den Lehrbeauftragten herzustellen, wurde nicht erreicht. Derzeit sind 83,04 % der Lehrbeauftrag-

ten männlich. Auch hier könnte eine geringe Fluktuation und damit einhergehende, langjährige Partnerschaften ursächlich für ein persistentes Geschlechterverhältnis sein.

6. Studentische Mitarbeiter*innen

In der Architektur fällt der Frauenanteil unter den studentischen Mitarbeiter*innen im Verhältnis zu der Verteilung innerhalb der Studierendenschaft (62,1 % im Bachelorstudium) mit 39,36 % deutlich geringer aus.

Unter den studentischen Mitarbeiter*innen im Bauingenieur*innenwesen konnte die Zielvorgabe von 70:30 % nur knapp nicht erreicht werden: Mit einem Frauenanteil von 24,78 % liegt der Anteil an weiblichen studentischen Mitarbeiter*innen unter dem Frauenanteil der Bachelor- und Masterstudierenden des Bauingenieur*innenwesens. Ursächlich dafür könnte sein, dass bislang weibliche Studierende noch nicht systematisch auf die Möglichkeiten und Perspektiven in der Wissenschaft im Bauingenieur*innenwesen angesprochen wurden, bzw. eine Tätigkeit in Unternehmen und der Praxis als attraktiver für den eigenen Berufsweg angesehen wird – und eine studentische Mitarbeit im Unternehmen als erste Möglichkeit betrachtet wird, praktische Bezüge zu den theoretischen Inhalten herzustellen.

Personelle Ziele (2024–2028)

Zukünftig werden die statistischen Zahlen getrennt für die Architektur, das Bauingenieur*innenwesen und das Verkehrs-wirtschaftsingenieur*innenwesen dokumentiert und nachgehalten.

1. Professor*innenschaft

Die Zielvorgaben für die Professor*innenschaft orientieren sich auch bis 2028 an der dann aktuellen GQ.

2. Studierendenschaft

Wie bereits angemerkt, bietet sich eine Differenzierung nach Fachbereichen (Architektur und Bauingenieur*innenwesen) an, da sich die Situation des Bauingenieur*innenwesens signifikant von der Situation in der Architektur unterscheidet.

Mit einem Frauenanteil von 62,1 % unter den Bachelorstudierenden in der Architektur sowie 58,1 % im Master sind Frauen in der Mehrheit, sodass keine Zielvorgabe gesetzt werden muss.

Ein anderes Bild ergibt sich für das Bauingenieur*innenwesen: Mit einem Frauenanteil von 33,2 % im Bachelorstudium und 28,2 % im Masterstudium ist hier eine eigene Zielsetzung

des Geschlechterverhältnisses von 60:40 im Bachelorstudium sowie 65:35 im Masterstudium eine erste Annäherung an eine paritätische Verteilung.

Die Zielvorgaben für das Verkehrswirtschaftsingenieur*innenwesen orientieren sich an den Zielvorgaben des Bauingenieur*innenwesens.

3. Promovierende

In der Architektur ist der überwiegende Teil der Promovierenden, ähnlich der Studierendenschaft, weiblich (6 von insgesamt 9 Personen). Es wird keine neue Zielsetzung formuliert.

Der Frauenanteil unter den Promovierenden des Bauingenieur*innenwesens liegt derzeit über dem Frauenanteil der Bachelor- und Masterstudierenden. Diesen erfreulichen Trend würde eine individuell für das Bauingenieur*innenwesen definierte Zielvorgabe eines Verhältnisses von 60:40 weiter unterstützen.

Die Zielvorgaben für das Verkehrswirtschaftsingenieur*innenwesen orientieren sich an den Zielvorgaben des Bauingenieurwesens.

4. Wissenschaftlicher Mittelbau

In der Architektur ist mit einer Abweichung von 2,04 % eine paritätische Verteilung nahezu erreicht. Daher wurden keine weiteren Zielvorgaben definiert.

Das angestrebte Ziel, eine paritätische Verteilung (50:50) im wissenschaftlichen Mittelbau des Bauingenieur*innenwesen herzustellen, wurde nicht erreicht. Mit Blick auf den weiblichen studentischen Nachwuchs von derzeit 33,2 % im Bachelor und 28,2 % im Master wurde die Zielsetzung des wissenschaftlichen Mittelbaus nun auf ein Verhältnis vom 65:35 angepasst – sodass die Zielvorgaben an dem derzeitigen Geschlechterverhältnis der Studierendenschaft orientiert sind.

Die Zielvorgaben für das Verkehrswirtschaftsingenieur*innenwesen orientieren sich an den Zielvorgaben des Bauingenieur*innenwesens.

5. Lehrbeauftragte

In der Architektur wurde das Ziel, ein Geschlechterverhältnis von 60:40 unter den Lehrbeauftragten zu erreichen, nur knapp verfehlt. Daher wird diese Zielsetzung beibehalten und mittels gezielter Maßnahmen darauf hingewirkt, dass ein Frauenanteil von 40 % unter den Lehrbeauftragten schnellstmöglich erreicht wird.

Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten des Bauingenieur*innenwesens liegt mit 16,96 % hingegen deutlich unter der Zielsetzung von 30 %. Daher wird die Zielsetzung aufgrund der geringen Fluktuation auf 75:25 % angepasst.

Die Zielvorgaben für das Verkehrswirtschaftsingenieur*innenwesen orientieren sich an den Zielvorgaben des Bauingenieur*innenwesens.

6. Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte

In der Architektur fällt der Frauenanteil unter den studentischen Hilfskräften im Verhältnis zu der Verteilung innerhalb der Studierendenschaft (62,1 % im Bachelorstudium) mit 39,36 % deutlich geringer aus. Eine neue, vorsichtige Zielsetzung könnte ein Geschlechterverhältnis von 55:45 sein.

Bei den studentischen Mitarbeiter*innen im Bauingenieur*innenwesen wurde die Zielvorgabe von 70:30 % nur knapp nicht erreicht. Daher wird die bisherige Zielsetzung beibehalten und mittels gezielter Maßnahmen darauf hingewirkt, diese schnellstmöglich zu erreichen.

Die Zielvorgaben für das Verkehrswirtschaftsingenieur*innenwesen orientieren sich an den Zielvorgaben des Bauingenieur*innenwesens.

Maßnahmen zur Zielerreichung 2024–2028

Die Maßnahmen beziehen sich auf die Erreichung der Zielvorgaben für 2028. Im August 2024 wurde an der Fakultät für Architektur und Bauingenieur*innenwesen eine Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellung neu ins Leben gerufen. Die hier vorgestellten Maßnahmen wurden mit der Arbeitsgruppe abgestimmt. Ziel der Arbeitsgruppe ist es verschiedene weitere Maßnahmen zur Gleichstellung an der Fakultät für Architektur und Bauingenieur*innenwesen anzustoßen, das Thema Gleichstellung sichtbar zu machen und auch umzusetzen. Die Maßnahmen werden im Folgenden aufgelistet.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Schüler*innen-Infotage	Studierendenschaft Bauing./V.-Wing.	Weitere Organisation von Schüler*innen Infotagen auch direkt für ganze Schulen, gezielte Präsentation der Lehrstühle und Lehrveranstaltungen durch Frauen der Fakultät für Architektur und Bauingenieur*innenwesen	QSL/Gleichstellungsreferentin/Studiendekan	siehe Zielvorgaben	Feedback der verantwortlichen Personen an die Arbeitsgruppe Gleichstellung, Umfrage bei den Erstsemestern in Bezug auf den Studienstandort Wuppertal
Organisation der Sommeruni (speziell für Bauing. „Was heißt es Bauing./Verkehrswirtschafts.-Ing. zu studieren?“)	Studierendenschaft Bauing./V.-Wing.	Änderung des Programms der Sommeruni / einer Infoveranstaltung durch die Fakultät für Architektur und Bauingenieur*innenwesen / Bauing. /V.-Wing. während des Sommersemesters	QSL / Gleichstellungsreferentin/Studiendekan*in	siehe Zielvorgaben	Feedback der verantwortlichen Personen an die Arbeitsgruppe Gleichstellung
Mentorenprogramm mit berufstätigen Bauingenieurinnen	Studierendenschaft Bauing./V.-Wing.	Gezielter Aufbau eines Praxis-Pools an Bauingenieurinnen, die den Studentinnen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen	Gleichstellungsreferentin	siehe Zielvorgaben	Feedback der verantwortlichen Person an die Arbeitsgruppe Gleichstellung, Umfrage (Teilnehmende: Studentinnen)
Mentoring Programm mit Doktorandinnen/ Doktorandinnen-seminare	Promotionen (Architektur und Bauing./V.-Wing.)	Durchführung eines Doktorandinnenseminars, bei dem es weniger um fachliche Themen geht, sondern eher um das Vernetzen der wiss. MA und die Möglichkeit der direkten Ansprache mit Doktorandinnen/Professorinnen mit dem Ziel der erfolgreichen Erstellung der Dissertationen und auch Planung der (wiss.) Karriere	Gleichstellungsreferentin	siehe Zielvorgaben	Feedback der verantwortlichen Person an die Arbeitsgruppe Gleichstellung, Umfrage (Teilnehmende Doktorandinnen)
Prüfung und Freigabe der Lehrbeauftragtenliste durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Lehrbeauftragte (Architektur und Bauing./V.-Wing.)	Ziel sollte es sein, dass jeder Lehrstuhl mind. eine weibliche Lehrbeauftragte hat. Die Liste der Lehrbeauftragten wird regelmäßig in der Fakultätsratssitzung freigegeben. Gut wäre es, wenn die zentrale Gleichstellungsbeauftragte dieser Liste auch zustimmen müsste.	zentrale Gleichstellungsbeauftragte / dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	siehe Zielvorgaben	Feedback der verantwortlichen Person an die Arbeitsgruppe Gleichstellung
Info-Veranstaltungen und direktes Ansprechen von Studentinnen	stud./wiss. Hilfskräfte (Arch. und Bauing./V.-Wing.)	Die neu gegründete Arbeitsgruppe zur Gleichstellung wird regelmäßig neue Themen dem Fakultätsrat berichten und damit wird das Thema der Gleichstellung sichtbarer werden. Auch werden Professor*innen dafür sensibilisiert gezielt Frauen als stud./wiss. Hilfskräfte anzusprechen	Lehrstühle, Gleichstellungsreferentin	siehe Zielvorgaben	Feedback der verantwortlichen Person an die Arbeitsgruppe Gleichstellung

FK 06

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR ELEKTROTECHNIK, INFORMATIONSTECHNIK UND MEDIENTECHNIK

Einleitung

Die Fortschreibung der Gleichstellungspläne unserer Fakultät ist ein Schritt auf dem Weg zu einer ausgewogeneren und inklusiveren Hochschul- und Forschungskultur. Der Bereich der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) steht vor besonderen Herausforderungen, wenn es um die Gleichstellung der Geschlechter geht. Insbesondere in der Elektro- und Informationstechnik ist der Frauenanteil traditionell gering. Ziel ist es, diesem Ungleichgewicht aktiv entgegenzuwirken und Maßnahmen zu ergreifen, die eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik hat es sich zur Aufgabe gemacht, nicht nur technische Exzellenz zu fördern, sondern auch eine Kultur der Gleichstellung und Diversität zu entwickeln. Dies ist insbesondere in den MINT-Fächern wichtig, in denen Frauen häufig unterrepräsentiert sind. Der geringe Frauenanteil in diesen Disziplinen ist das Ergebnis vielfältiger struktureller und kultureller Barrieren, die Frauen daran hindern, diese Studiengänge zu wählen und in ihnen erfolgreich zu sein. Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen ermöglichen, ihre Talente und Fähigkeiten voll zu entfalten. Dies umfasst sowohl die Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen als auch die Sensibilisierung der gesamten Fakultät für Gleichstellungsfragen.

Die Weiterentwicklung der Gleichstellungspläne ist ein fortlaufender Prozess, der sich in der nächsten Periode besonders auf die Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden konzentriert. Dies ist entscheidend, um nach dem Abschluss mehr Absolventinnen für eine zukünftige Beschäftigung an der Universität zu gewinnen. Gleichzeitig müssen in der Promotionsphase und auf dem weiteren akademischen Weg zur Professur geeignete Maßnahmen ergriffen werden, die ein attraktives Umfeld schaffen und so den Frauenanteil in den späteren akademischen Karrierestufen erhöhen.

Gleichstellungsziel

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik strebt eine Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender an, da nur so langfristig mehr weibliches Personal gewonnen werden kann. Es wird davon ausgegangen, dass eine höhere Anzahl weiblicher Studierender die Grundlage dafür bildet, mehr qualifizierte Frauen für akademische und wissenschaftliche Positionen zu gewinnen. Durch gezielte Maßnahmen und Programme soll der Zugang von Frauen zu den Studiengängen der Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik erleichtert werden. Nur durch eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden kann die Fakultät eine nachhaltige Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen und administrativen Personals erreichen.

Analyse des Personalstands

Die Analyse der gegenwärtigen Daten ist im Bereich der Beschäftigten differenziert nach wissenschaftlichen Karriere-stufen zum Zeitpunkt April 2024 erfolgt. Betrachtet werden jeweils die Vollzeitäquivalente je Gruppe. Die Zielvorgaben für 2028 sind in den jeweiligen Personengruppen erläutert.

Professorinnen und Professoren

In der Gruppe der Professor*innen ist derzeit weder in der Druck- und Medientechnologie noch in der Elektrotechnik eine Frau vertreten. Dies ist auf die Pensionierung einer Professorin in den letzten Jahren zurückzuführen. Insgesamt liegt die Fakultät im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik 9,8% unter dem Bundesdurchschnitt.¹ Im Bereich der Druck- und Medientechnik wird es in diesem Rahmen keine weiteren Veränderungen geben, da keine Neuberufungen geplant sind.

In den laufenden Berufungsverfahren für die Professuren wurden größtenteils Listen verabschiedet. Im Bereich Medieninformatik besteht die Liste aus einem Mann und zwei

¹ [KMB+22] Kortendiek, Beate; Mense, Lisa; Beaufays, Sandra; Bünnig, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia; Mauer, Heike und Niegel, Jennifer. Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. 2022.

Frauen. Für die Professur Robust Secure and Privacy Preserving Smart Systems wurde eine Liste mit einem Mann verabschiedet. Für die Professur Reliable Software and Distributed Systems besteht die Liste aus zwei Männern. Für die Professur Mixed Analog and Digital Systems fanden die Probevorträge mit sieben eingeladenen Männern und einer eingeladenen Frau statt.

Ziel ist es, bis 2028 im Bereich der Professuren einen Anteil von circa 10 % zu erreichen, da durch Pensionierungen Neubesetzungen anstehen. Diese sollen nach Möglichkeit durch gezielte Ansprache von Kandidatinnen mit Frauen besetzt werden. Ab dem Wintersemester 2024/25 wird eine Heisenberg-Professur an der Fakultät eingerichtet und mit einer Frau besetzt.

Mittelbau

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Elektrotechnik und Informationstechnik liegt 2024 bei 13,4 %, was einer Verbesserung um 3,4 % entspricht. Bis 2028 wird ein Ziel von 20 % angestrebt. In der Druck- und Medientechnik hat sich der Wert leicht von 44 % auf 46,8 % verbessert. Hier wird eine Verbesserung auf 50 % angestrebt.

Bei Neueinstellungen sollen weiterhin die Grundsätze des Gleichstellungsgesetzes berücksichtigt werden. Darüber hinaus soll eine gezielte Förderung und Werbung von Frauen in der Abschlussphase des Masterstudiums dazu beitragen, den Frauenanteil im Mittelbau zu erhöhen. Langfristig wird ein höherer Frauenanteil im Mittelbau angestrebt. Der angestrebte Frauenanteil kann nur erreicht werden, wenn der Anteil der Studentinnen steigt.

Um den Frauenanteil im Mittelbau weiter zu erhöhen, ist die Fortführung der Maßnahme aus dem letzten Gleichstellungsplan vorgesehen, wobei die Leitung des zdi-Zentrums Bergisches Schul-Technikum (BeST) weiterhin mit einer Frau besetzt wird und somit als Aushängeschild für weibliches Personal in technischen Fächern dienen soll.

Hilfskräfte

Die Hilfskraftstellen (SHK, WHF, WHK) in der Druck- und Medientechnologie sind derzeit mit 1,1 Vollzeitäquivalenten ausschließlich von Männern besetzt. Ziel ist es, diesen Anteil bis zum Jahr 2028 auf 25 % zu erhöhen, indem neu zu besetzende Hilfskraftstellen vermehrt mit Frauen besetzt werden. Im wesentlich größeren Bereich der Elektro- und Informationstechnik mit über 18 Vollzeitäquivalenten ist der Anteil der weiblichen Hilfskräfte von 12 % auf 21,8 % gestiegen. Dieser Aufwärtstrend soll sich fortsetzen und in den nächsten vier Jahren auf 25 % steigen. Auch hier soll der Anteil der weiblichen Hilfskräfte durch gezielte Ansprache von erfolgreichen und interessierten Studentinnen erhöht werden.

Sonstiges (verbeamtetes) Personal

Bei den sonstigen (beamteten) Arbeitnehmer*innen liegt der Frauenanteil in der Druck- und Medientechnik bei 100 %. In der Elektro- und Informationstechnik ist der Frauenanteil dagegen von 49 % auf 40 % gesunken. Da die meisten Stellen auf dieser Karrierestufe unbefristet sind, ist hier kurzfristig keine große Veränderung zu erwarten. Ziel ist es, hier bis 2028 ca. 45 % mit weiblichen Beschäftigten zu besetzen.

Analyse der Studierendenzahlen

Die Datenanalyse der Studierendenzahlen ist nach Qualifikationsstufen differenziert und bezieht sich auf den Datenstand vom 01.06.2024. In den Beschreibungen zu den entsprechenden Studierendengruppen sind die Zielvorgaben für 2028 aufgeführt.

Studienanfängerinnen und Studienanfänger

Im Zeitraum Wintersemester 2019/2020 bis Sommersemester 2024 schwankte fakultätsweit der Anteil der Studienanfängerinnen sowohl in den Bachelorstudiengängen als auch in den Masterstudiengängen. Für die Bachelorstudiengänge betrug der Anteil im Wintersemester 2023/2024 26 %. Mit 21 % war der Anteil der Studienanfängerinnen in den Masterstudiengängen zu diesem Zeitpunkt etwas niedriger. Jedoch war hier in den letzten Semestern im Mittel ein leichter Aufwärtstrend ersichtlich.

Bei Betrachtung der einzelnen Teilbereiche fällt auf, dass der weibliche Anteil der Studienanfänger*innen zwischen den Bereichen variiert. Im Bereich Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen ist dieser im Zeitraum Wintersemester 2019/2020 bis Sommersemester 2024 im Bachelor im Mittel niedriger als fakultätsweit. So verhielt es sich auch im Wintersemester 2023/2024. Hier betrug der Anteil der Studienanfängerinnen im Bereich Elektrotechnik im Bachelor nur 12 %, im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen 23 %. Die Anteile der Bereiche Informationstechnik sowie Druck- und Medientechnik lagen zu diesem Zeitpunkt mit 30 % bzw. 66 % über dem fakultätsweiten Wert. Ähnlich verhielt es sich im gesamten Zeitraum Wintersemester 2019/2020 bis Sommersemester 2024.

Im Masterstudiengang Druck- und Medientechnik gab es im genannten Zeitraum nur vereinzelt Studienanfänger*innen. Daher ergibt eine Analyse aus statistischer Sicht keinen Sinn. Im Bereich Informationstechnik schwankte der Anteil der Studienanfängerinnen im Master, in den anderen Fachbereichen war jedoch eine steigende Tendenz zu verzeichnen, nachdem im Sommersemester 2020 und Wintersemester 2020/2021 der Anteil zunächst sank. So betrug der fakultätsweite Anteil der Studienanfängerinnen im Master im Wintersemester 2023/2024 wie bereits erwähnt 21 %.

Durch bestehende und neue Maßnahmen (z. B. Sommer-Uni, Girl's Day, Bergisches Schultechnikum und Schülerpraktika) soll der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelor weiter erhöht werden. Nur wenn dieser steigt, kann auch eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in den höheren Qualifikationsstufen erreicht werden.

Studierende

Im Allgemeinen lag der Studentinnen-Anteil der Universität in den Ingenieurwissenschaften leicht über dem NRW-weiten Durchschnitt¹. Dies gilt jedoch nicht für den Frauenanteil der Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik.

Fakultätsweit zeigte der Frauenanteil unter den Studierenden im Bachelor in den letzten Semestern einen leichten Abwärtstrend. So betrug der Frauenanteil im Wintersemester 2023/2024 im Bachelor nur noch gut 23 %. Lediglich im dem Bereich Wirtschaftsingenieurwesen war ein leichter Aufwärtstrend im Frauenanteil der Bachelorstudierenden zu verzeichnen. Im Wintersemester 2023/2024 betrug dieser knapp 23 %. Dieser Aufwärtstrend ist insofern positiv zu bewerten, als dass dieser Bereich im Zeitraum Wintersemester 2019/2020 bis Sommersemester 2024 durchschnittlich den niedrigsten Frauenanteil im Bachelor aufwies. Im Gesamten betrachtet wird jedoch deutlich, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, um den Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen der Fakultät zu stärken. Dies soll insbesondere durch die Förderung von Studienanfängerinnen geschehen.

In den Masterstudiengängen der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik konnte im Zeitraum Wintersemester 2019/2020 bis Sommersemester 2024 anders als in den Bachelorstudiengängen ein leichter Aufwärtstrend verzeichnet werden. So stieg fakultätsweit der Frauenanteil in den Masterstudiengängen von 17 % auf 19 % an. Im Fakultätsvergleich zeigt sich dabei jedoch, dass im Bereich Elektrotechnik die Frauenquote besonders niedrig ist. Im Mittel liegt diese fast 7 % unterhalb des fakultätsweiten Frauenanteils. Auffallend ist zudem, dass der Frauenanteil in der Fakultät mit steigender Qualifikationsstufe abnimmt.

Bezüglich des Frauenanteils unter den Studierenden sollte abschließend hervorgehoben werden, dass dieser im Bereich Druck- und Medientechnik sowohl im Master wie auch im Bachelor im Zeitraum Wintersemester 2022/2023 bis Sommersemester 2024 um die 50 % schwankte. Da die Anzahl Studierender in diesem Bereich immer weiter sinkt – im Sommersemester 2024 waren es 59 Studierende im Bachelor und nur 5 im Master – ist die statistische Aussagekraft hier jedoch gering. Wie im vorherigen Teilabschnitt erwähnt, soll durch geeignete Maßnahmen der Anteil der Studienan-

fängerinnen erhöht werden, um so langfristig auch den weiblichen Anteil unter den Studierenden, sowohl im Bachelor wie auch im Master, zu steigern. Hierdurch soll bis 2028 in den Bachelorstudiengängen ein Frauenanteil von 25 % und in den Masterstudiengängen von 20 % erreicht werden.

Absolventinnen und Absolventen

Der Anteil an Bachelorabsolventinnen schwankte fakultätsweit im Zeitraum Wintersemester 2019/2020 bis Sommersemester 2023 und lag durchschnittlich bei 20 %. Im Sommersemester 2023 betrug er 27 %. Es kann jedoch festgestellt werden, dass der Anteil an Frauen, welche ihr Studium in der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik abschließen, in der Regel geringer ist als der Anteil an Fachanfängerinnen. Durchschnittlich war der Anteil an Bachelorabsolventinnen im Bereich Informationstechnik besonders niedrig. Im oben genannten Zeitraum betrug dieser 11 % und liegt damit knapp unterhalb des 12 % Frauenanteils, welcher durchschnittlich in der Elektrotechnik erreicht wurde. Im Bereich Druck- und Medientechnik ist der Absolventinnen Anteil mit durchschnittlich 62 % besonders hoch.

Der fakultätsweite Frauenanteil unter den Masterabsolvent*innen war nochmals geringer als im Bachelor. Durchschnittlich betrug dieser 16 %. Im Mittel kann jedoch, wie auch bei den Masterstudierenden ein leichter Anstieg des Frauenanteils beobachtet werden. Im Sommersemester 2023 betrug dieser somit 22 %. Die Ausprägungen des Absolventinnen-Anteils in den einzelnen Fachbereichen der Fakultät verhält sich ähnlich wie unter den Bachelorabsolvent*innen.

Promotionen

Die geringe Anzahl an Promotionen (27 im Jahr 2023) lässt grundsätzlich nur eine Analyse mit geringer Aussagekraft zu. Dennoch ist auffällig, dass der Anteil an Promovendinnen leicht zu steigen scheint. Während in den Jahren 2018 und 2019 keine Frau in der Fakultät eine Promotion abgeschlossen hat, lag der Anteil an Promovendinnen 2022 immerhin bei 15 % und 2023 bei 7 %. Die geringe Gesamtzahl an Promotionen bewirkt jedoch eine starke statistische Streuung, welche kaum eine fundierte Analyse zulässt. Zweifellos lässt sich jedoch die Aussage treffen, dass Frauen in dieser Qualifikationsstufe noch stärker unterrepräsentiert sind als in den bereits diskutierten Qualifikationsstufen.

Durch die bereits in den vorangegangenen Abschnitten erwähnte Erhöhung der Studienanfängerinnen soll langfristig auch der Anteil der Promovendinnen weiter erhöht werden. Eine gezielte Werbung von erfolgreichen und interessierten Studentinnen in der Abschlussphase des Masterstudiums soll hierzu beitragen. So wird bis 2028 ein Frauenanteil von 15 % angestrebt.

Habilitationen

In der Fakultät wurden in den letzten Jahren keine Habilitationen durchgeführt. Es ist bedauerlich, dass nun die ersten Habilitationen ausschließlich von männlichen Wissenschaftlern durchgeführt werden, da bisher keine Dauerstellen (Postdoc-Stellen) mit weiblichem Personal besetzt sind. Dies stellt eine Herausforderung dar, die bei der Besetzung von Dauerstellen adressiert werden muss.

Maßnahmen

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik sieht sich in der Verantwortung, aktiv Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen. Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt konkrete Maßnahmen, um bestehende Barrieren für Frauen in den MINT-Fächern abzubauen und ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu erreichen.

Diese Maßnahmen zielen sowohl auf kurzfristige Verbesserungen als auch auf langfristige Veränderungen ab. Ein besonderer Schwerpunkt wird in der nächsten Fortschreibungsperiode auf der Unterstützung von Frauen bei der Studienwahl und in der Studieneingangsphase liegen. Die kontinuierliche Evaluation und Anpassung dieser Maßnahmen stellt sicher, dass die Gleichstellungsziele der Fakultät auch in Zukunft erreicht werden.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die drei dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind an verschiedenen Instituten der Fakultät tätig und dienen als wichtige Ansprechpersonen für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Sie sind in die strukturellen und operativen Prozesse der Fakultät eingebunden und tragen maßgeblich dazu bei, dass Gleichstellungsziele in allen Bereichen und auf allen Ebenen umgesetzt werden.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten eng mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie anderen relevanten Akteuren zusammen. Diese Kooperation stellt sicher, dass die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung kohärent und umfassend sind. Darüber hinaus fördern sie den Austausch von Best Practices und Erfahrungen, um kontinuierlich neue Impulse für die Gleichstellungsarbeit zu gewinnen.

Die Fakultät ist überzeugt, dass die engagierte Arbeit der drei dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen wesentlichen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität leistet. Durch ihre kontinuierlichen Bemühungen werden die Gleichstellungsziele der Fakultät nachhaltig vorangetrieben und eine Kultur der Wertschätzung und Gleichberechtigung gestärkt.

Stärkung der Gleichstellungsarbeit

Zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik wird die Ausschreibung einer 50 %-Stelle als Gleichstellungsreferent*in vorgesehen. Die*der Gleichstellungsreferent*in wird eine zentrale Rolle bei der Förderung der Gleichstellung und der Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen innerhalb der Fakultät einnehmen.

Zu den Aufgaben dieser Position gehört die aktive Unterstützung der Gleichstellungsarbeit der Fakultät sowie die enge Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem Dekan. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit wird die Entwicklung und Ausarbeitung neuer Konzepte und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Fakultät sein. Die bestehenden und zukünftigen Maßnahmen müssen gezielt auf die Bedarfe der Zielgruppen abgestimmt werden, um den Frauenanteil im Studium und in der Wissenschaft nachhaltig zu erhöhen. Die enge Abstimmung und Zusammenarbeit aller Beteiligten ist dabei essenziell, um eine effektive und bedarfsorientierte Gleichstellungsarbeit sicherzustellen.

Die*der Gleichstellungsreferent*in organisiert eine Vielzahl an Workshops, Schulungen und Informationsveranstaltungen, um das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen zu schärfen. Sie*Er führt zudem Analysen geschlechtsspezifischer Daten durch und erstellt Berichte, die zur Evaluierung und Optimierung der Gleichstellungsmaßnahmen dienen. Ein weiterer zentraler Aufgabenbereich ist die Entwicklung innovativer Konzepte zur Steigerung des Frauenanteils in Studium und Wissenschaft sowie die Unterstützung bei deren Umsetzung. Darüber hinaus koordiniert die*der Gleichstellungsreferent*in die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Fakultät und fördert die Vernetzung mit internen und externen Partnern, um die Zusammenarbeit zu stärken und Synergien zu nutzen.

zdi-Zentrum BeST Bergisches Schul-Technikum

Die obige Analyse der Studierendenzahlen macht deutlich, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in der Fakultät vor allem ein Nachwuchsproblem ist. Um dem Einfluss gesellschaftlicher Rollenklischees auf die Studienfachwahl entgegenzuwirken, ist es notwendig, Jugendlichen und insbesondere Frauen bereits während der Schulzeit geschlechtsneutrale Informationen über technische Berufe zu vermitteln.

Das Bergische Schul-Technikum ermöglicht es Schüler*innen ab der 7. Klasse, parallel zum Schulunterricht Einblicke in technisch geprägte Berufe zu erhalten. Im Jahr 2023 wurden im Städtedreieck Wuppertal, Remscheid und Solingen 98 Kurse in verschiedenen MINT-Bereichen durchgeführt. Darüber hinaus finden wiederkehrende Informationsveranstaltungen an 67 Partnerschulen im Städtedreieck statt.

Im Jahr 2023 lag der Anteil der Schülerinnen an den Teilnehmenden in Wuppertal und Solingen bei 48 % und in Remscheid bei 52 %. Insgesamt haben 1.430 Schüler*innen an den angebotenen Kursen teilgenommen. Es werden auch reine Mädchenkurse angeboten, um den Schülerinnen einen niederschweligen Zugang zu technischen Anwendungen zu ermöglichen. Mit einem Frauenanteil von 50 % nimmt das BeST-Team eine besondere Vorbildfunktion ein. Hervorzuheben ist, dass das Bergische Schul-Technikum mit dem Gleichstellungspreis 2017 der Bergischen Universität ausgezeichnet wurde.

Die seit vielen Jahren bestehenden Angebote sind sicherlich ein Grund dafür, dass der Frauenanteil an den Studierendenzahlen in den letzten Jahren nur leicht gesunken ist. Der Fachbereich Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik wird das BeST als Mitträger auch weiterhin in seiner Arbeit unterstützen.

Schülerinnenpraktika

Eine weitere Maßnahme ist die Einführung von Schülerinnenpraktika an der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik. Diese richten sich an gute Schülerinnen und sollen das Interesse an Technik und einem Studium der Elektrotechnik oder Informationstechnik wecken. Geplant sind ca. 15 Plätze als bezahlte Praktika neben der Schule oder als Block in den Ferien. Die Stellen sollen auf möglichst viele Schulen verteilt werden. Dadurch wird ein Multiplikationsfaktor erwartet, wenn in den Schulen über die erlebten Projekte berichtet wird. Dazu sollen vor allem Projekte ausgewählt werden, die möglichst niederschwellig und interessant sind. Nur wenn es gelingt, interessierte Frauen für die Fakultät zu gewinnen, kann eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in den späteren Qualifikationsstufen nachhaltig gefördert werden.

Ergänzend zu den Schülerinnenpraktika sollen Awareness-Schulungen für die Mitarbeitenden der Fakultät eingeführt werden. Diese Schulungen zielen darauf ab, das Bewusstsein für Geschlechterstereotype und unbewusste Vorurteile in der Wissenschaft und Lehre zu schärfen. Indem die Mitarbeitenden für die besonderen Herausforderungen und Potenziale von Frauen in technischen Studiengängen sensibilisiert werden, können sie eine unterstützende Lern- und Arbeitsumgebung schaffen, die gezielt auf die Bedürfnisse von Studentinnen eingeht.

Die Schulungen sollen dazu beitragen, eine offene und inklusive Atmosphäre an der Fakultät zu fördern, die Frauen in ihrer akademischen und beruflichen Entwicklung bestärkt. Durch diese Sensibilisierung wird nicht nur die direkte Interaktion verbessert, sondern auch die langfristige Integration von Gleichstellungsperspektiven in Lehre und Forschung gestärkt.

Sommer-Uni und Girl's Day

Die Sommer-Uni richtet sich speziell an junge Frauen, die sich für ein Studium in den MINT-Fächern interessieren. Die Fakultät beteiligt sich mit einem Gesamtangebot an Versuchen, die die Vielfältigkeit der Studiengänge abbilden. Das BeST ist auf dieser Veranstaltung ebenfalls vertreten und bietet dort vielfältige Kurse aus dem MINT-Bereich an.

Darüber hinaus beteiligt sich das Bergische Schul-Technikum mit einem festen Kursangebot am bundesweiten Girl's Day. Wie in den vergangenen Jahren wird sich die Fakultät auch in Zukunft an diesen Projekten beteiligen. Zusammen mit den bereits beschriebenen Schülerinnenpraktika für Frauen erhofft sich die Fakultät dadurch eine Erhöhung des Frauenanteils in der Elektrotechnik und Informationstechnik.

Female Students Network

Das Female Students Network der Fakultät, welches derzeit in der Planung ist, soll künftig regelmäßige Treffen für Studentinnen anbieten, um den Austausch und die Unterstützung innerhalb der Fakultät zu stärken. Im ersten Treffen nach der Einrichtung des Netzwerks stehen das Kennenlernen und eine Ist-Erhebung des individuellen Unterstützungsbedarfs im Fokus. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden gezielte Maßnahmen, wie individuelle und teambezogene Unterstützungsangebote, abgestimmt, umgesetzt und aktiv kommuniziert. Die Effektivität der beschlossenen Maßnahmen wird regelmäßig durch Befragungen der Teilnehmerinnen evaluiert.

Einmal pro Semester kommen alle Mitglieder des Netzwerks zusammen, um die Fortschritte zu besprechen und den weiteren Bedarf zu identifizieren. Die*der Gleichstellungsreferent*in wird die Aktivitäten des Netzwerks koordinieren und dabei das Ziel verfolgen, den Studienerfolg von Frauen in technischen Studiengängen zu steigern, Studienabbrüche zu reduzieren und akademische Karrieren gezielt zu fördern. Alle durchgeführten Maßnahmen, Beratungen und Treffen werden systematisch dokumentiert, und die Studienabbruchzahlen werden kontinuierlich erfasst, um die Entwicklung zu überwachen und notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Flexible Arbeitszeiten und Elternzeit

Flexible Arbeitszeiten (insbesondere für das wissenschaftliche Personal) sind ebenso selbstverständlich wie die Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit und die Möglichkeit des befristeten Wechsels in Teilzeitarbeitsverhältnisse. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Fakultät die Inanspruchnahme von Elternzeit durch männliche Beschäftigte nachdrücklich unterstützt.

Geschlechterneutrale Sprache

Aus Sicht der Fakultät gibt es keine Webseiten, Dokumente oder Druckerzeugnisse, die eine nicht geschlechtergerechte Sprache verwenden oder eine männliche Überrepräsentation fördern. Es wird auch in Zukunft darauf geachtet, dass alle Informationsmaterialien keinen Gender Bias aufweisen.

Besetzung von Gremien

Eine geschlechterparitätische Besetzung der Gremien wird zwar befürwortet, ist aber aufgrund der dargestellten Verhältnisse oft nicht umsetzbar. Eine Quotierung würde zu einer erheblichen Überrepräsentanz einzelner Personen in verschiedenen Gremien führen. Auch wegen der damit verbundenen Überlastung wird dies von den Betroffenen abgelehnt. Selbstverständlich wird weiterhin darauf geachtet, die vorhandenen weiblichen Kapazitäten in den Gremien unterzubringen. Darüber hinaus werden selbstverständlich familienfreundliche Gremienzeiten innerhalb der Fakultät beibehalten.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluati-on der Maßnahme
Kampagne zur Akquisition zukünftiger Studentinnen	Schülerinnen und Studentinnen	Yes she can – Woman in IT (oder Woman in MINT) Werbemaßnahmen an Schulen, auf Veranstaltungen, auf Instagram, TikTok „Tauch ein in die faszinierende Welt der IT/ der Elektrotechnik“ Methodik: Poster Kampagne, interessante Beiträge in den sozialen Medien, Vorträge an Schulen, kleine Projekte über zdi-BeST	Leiterin zdi-BeST-Zentrum Bergisches Schul-Technikum in Zusammenarbeit mit dem Leiter für die Fakultätskommunikation	Steigerung des Frauenanteils in den Studiengängen; Werbung für Frauen in Führungspositionen im Ingenieursbereich	Befragung von Schülerinnen in zdi-BeST Veranstaltungen; Auswertung der -Media-Kanäle; Auswertung der Studienrendenstatistik der Uni, Befragung von Studentinnen im ersten Semester
Schülerinnenpraktika	Schülerinnen ab 10. Klasse	Einführung von bezahlten Schülerinnenpraktika zum Wecken des Interesses von Schülerinnen an den Studiengängen der Fakultät	zdi-BeST, gemeinsam mit Gleichstellungsreferent*in	Multiplikatoreffekte durch Verbreitung der durchgeführten Projekte, Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden	Awareness-Schulung für den Umgang mit Schülerinnen, Befragung der Praktikantinnen, der Lehrer*innen, der Mitschülerinnen
Angebote für den Girls Day	Schülerinnen ab 10. Klasse	Motivierendes, interaktives Fakultätsangebot, bezogen auf den Wissenstand der Schülerinnen	Fakultät 6 – alle Lehrstühle	Interesse wecken für die BUW, die Fakultät und die Studiengänge; Abbau von „Berührungsängsten“ gegenüber der Uni	Feedbackbefragungen der Teilnehmerinnen und der Dozent*innen
Angebote für die Sommeruni	Schülerinnen ab 5. Klasse	Motivierendes, interaktives Fakultätsangebot, bezogen auf den Wissenstand der Schülerinnen, in Kombination mit dem Tag der offenen Fakultät	Fakultät 6 – alle Lehrstühle	Interesse wecken für die BUW, die Fakultät und die Studiengänge; Abbau von „Berührungsängsten“ gegenüber der Uni	Feedbackbefragungen der Teilnehmerinnen und der Dozent*innen

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Female Students Network	Studentinnen der Fakultät	Regelmäßige Treffen mit den Studentinnen der Fakultät: 1. Treffen: Kennenlernen, Ist-Erhebung zum Unterstützungsbedarf; Abstimmung von ausgewählten Maßnahmen (individuelle Unterstützung, Teamunterstützungen; Umsetzung und Kommunikation der beschlossenen Maßnahmen und kontinuierliche Evaluation; regelmäßige Treffen des gesamten Netzwerks: einmal pro Semester	Gleichstellungsreferent*in	Unterstützung von Frauen in technischen Studiengängen zur Reduzierung von Studienabbruchzahlen und Förderung akademischer Karrieren	Regelmäßige Evaluation der Maßnahmen durch Befragungen der Teilnehmerinnen; Dokumentation der durchgeführten Beratungen, Treffen und Maßnahmen; Erhebung von Studienabbruchzahlen
Ausschreibung einer 50%-Stelle als Gleichstellungsreferent*in	Unterstützung der Gleichstellungsarbeit der Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten	Organisation der oben beschriebenen Maßnahmen und Abstimmung mit den Beteiligten, dem Dekan und den Gleichstellungsbeauftragten; Ausarbeitung weiterer Konzepte und Maßnahmen für die Gleichstellungsarbeit der Fakultät	Dekanat	Die Maßnahmen der Fakultät müssen aufeinander abgestimmt werden und den Bedarf der Zielgruppe treffen, um zukünftig den Frauenanteil im Studium und in der Wissenschaft zu erhöhen	Regelmäßige Feedbackgespräche mit Dekan, der dezentralen und der zentralen Gleichstellung

Darstellung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen

1. Studierende

Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik verfolgt zur Steigerung des Anteils der weiblichen Studierenden einen multilateralen Ansatz. Einerseits sollen mehr Schülerinnen von einem Studium in den Fächern Maschinenbau oder Sicherheitstechnik überzeugt werden und andererseits sollen die bereits eingeschriebenen Studentinnen in den Fächern gestärkt werden. Zudem liegt der Fakultät eine familienfreundliche Gestaltung des Studiums am Herzen. Für das letztgenannte Ziel wurde das Studium in Teilzeit ermöglicht und ein ewiger Prüfungsplan verabschiedet, der den Student*innen langfristige Planung ermöglicht. Im Wintersemester 2022/23 fand das Thema Geschlechtergerechtigkeit mit der Veranstaltung „Gender für Ingenieur*innen“ Eingang in den Wahlpflichtbereich der Studierenden des Bachelors Sicherheitstechnik, des Masters Sicherheitstechnik sowie des Master Qualitätsingenieurwesen. Die Teilnahme der Fakultät an den Veranstaltungen Girls' Day und SommerUni konnte in den vergangenen Jahren gesteigert werden, wodurch die Fakultät sich als attraktiver Studienort für junge Frauen platziert. Um der paritätischen Besetzung von Gremien nachzukommen, werden Studentinnen aktiv auf die Möglichkeit der Teilnahme an Gremien angesprochen.

2. Wissenschaftliches Personal

Um die Gleichstellungsarbeit wissenschaftlich fundiert in der Fakultät zu verankern, wurde 2022 eine 50%ige wissenschaftliche Stelle, die mit der Entwicklung und Implementierung einer Gleichstellungsstrategie betraut ist, geschaffen (Referentin für Gleichstellungsfragen). Diese Referentinnenstelle wird aus Mitteln der Fakultät, die eigens für die Gleichstellung vorgesehen sind, finanziert. Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik war die erste Fakultät an der Bergischen Universität, die eine solche Maßnahme realisiert hat. Ihr folgten bisher drei weitere Fakultäten. Durch die An-

gliederung der Referentin für Gleichstellungsfragen auf Dekanatebene wurde Gleichstellung an der Fakultät zu einer strategischen Kernaufgabe. Nach einer erfolgreichen Pilotphase wird das Projekt bis 2028 verlängert.

Die Fakultät setzt sich aktiv dafür ein, geeignete Kandidatinnen von einer Promotion zu überzeugen. Die Fakultät ist sich der Ungleichbewertung von Arbeitsleistung zwischen Männern und Frauen bewusst (Genderbias), weshalb die Fakultät Workshops für ihre Mitarbeiterinnen anbietet, bei denen sie branchenspezifische Kompetenzen erwerben und sich so weiter für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt qualifizieren können. Um Frauen die Möglichkeit zu bieten, ihre (internationale) Forschungstätigkeit zu stärken und Netzwerke auszubauen, wurde ein Fond eingerichtet, der Frauen durch Zuschussung der Reisekosten die Teilnahme an internationalen Konferenzen ermöglichen soll. Hierdurch wird zudem die Gleichstellungsarbeit insofern gestärkt, dass sie einen finanziellen Vorteil für diejenigen Fachgebiete, die viele Frauen einstellen, ermöglicht.

Zudem bot die Gleichstellungsreferentin der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik gemeinsam mit der Gleichstellungsreferentin der Fakultät für Bauingenieurwesen und Architektur im Sommersemester 2024 erstmalig Workshops im Rahmen der Servicestelle für akademische Personalentwicklung zu den Themen Geschlecht in der Arbeitswelt und Geschlecht in der Lehre an.

Darüber hinaus wurde ein Fond eingerichtet, der Personalstellen für Wissenschaftler*innen mit Pflegeverantwortung bereitstellt.

3. Nichtwissenschaftliches Personal

Das nichtwissenschaftliche Personal wird ausdrücklich ermutigt, von bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen der Hochschule und des Ministeriums Gebrauch zu machen und wird bei der Teilnahme durch die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik unterstützt. Insbesondere auch für Frauen

wird so aufgrund der erreichten Qualifikationen die Möglichkeit geschaffen, sich für höhere Gehaltsstufen zu bewerben oder auch innerhalb einer Gehaltsstufe besser bezahlt zu werden. Zudem wurde ein Workshopangebot gemacht, bei dem die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sich mit verschiedenen Ebenen der Diskriminierung auseinandersetzen und Maßnahmen zum Empowerment erlernen konnten.

Analyse der Zielerreichung und zukünftige personelle Ziele

Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Sie nimmt die daraus resultierende Aufgabe, auf die geschlechtergerechte Einrichtung der Gesellschaft hinzuwirken, sehr ernst und ist sehr bemüht, einen positiven Beitrag zu leisten. Vor diesem Hintergrund ist es umso erfreulicher, dass Stand 2024 unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Sicherheitstechnik nahezu Parität erreicht werden konnte (Frauenanteil 46,08 %). Gleichwohl sind wir noch nicht am Ziel. Unser Ziel, 10 % weibliche Lehrbeauftragte einzustellen, konnten wir bisher nicht realisieren. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es nur eine einzige Person gibt, die derzeit einen Lehrauftrag innehat. Die Fakultät möchte ihre Bestrebungen vor allem auf die längerfristigen Anstellungsverhältnisse konzentrieren.

Unter den Hilfskräften in der Sicherheitstechnik konnte das von uns angestrebte Ziel, einen Frauenanteil von 30 % zu etablieren, erreicht werden. Diese Zahl ist insbesondere deshalb hervorzuheben, da unter den Studierenden der Sicherheitstechnik nur 23 % weiblich sind. Vor dem Hintergrund der zurückgehenden Studierendenzahlen hat die Fakultät sich entschlossen, an der 30 % Marke festzuhalten.

Im Maschinenbau wurde das Ziel, eine Frauenquote von 30 % zu erreichen, nicht erreicht. Mit einer aktuellen Frauenquote von 26,05 % und einem Frauenanteil unter den Studierenden von 11 %, ist das Festhalten an der 30 % Marke weiterhin ambitioniert.

Umso erfreulicher ist es, dass sowohl unter den sonstigen Angestellten als auch unter den Hilfskräften die Zielquoten von 35 % respektive 20 % erreicht werden konnten. Im Falle der Hilfskräfte konnte die Quote mit 35,25 % sogar um mehr als 15 % überschritten werden.

Auf Grund dieser Erfolge hat die Fakultät sich entschieden, ihre neue Zielquote nicht an der alten Zielquote, sondern an dem erreichten Ist-Stand zu orientieren und diesen vorsichtig zu steigern.

16,29 % der Bachelorstudierenden der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik sind weiblich. Die Zielquote von 20 % wurde somit nicht erreicht. Vor dem Hintergrund der sinkenden Studierendenzahlen hat die Fakultät sich entschieden, an der Zielquote festzuhalten.

Erfreulich hingegen ist, dass unter den Masterstudierenden ein Frauenanteil von 21,51 % erreicht worden ist. Da der Master von Studierenden des Bachelors abhängt, soll die Zielquote auf 22 % vorsichtig hochgesetzt werden.

Bedauerlicherweise wurden in der Vergangenheit nicht – wie angestrebt – 20 % der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Auf Grund der hohen Frauenanteile unter den Mitarbeiter*innen, von denen ein Großteil einer Qualifizierung nachgeht, zielt die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik auf eine Frauenquote von 30 % ab.

Strategisches Ziel: Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

Die unten dargelegten Maßnahmen konzentrieren sich auf eine bessere Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen sowohl nach innen als auch nach außen. So soll einerseits nach innen für die Gleichstellungsarbeit sensibilisiert werden und andererseits sollen die Ergebnisse besser nach außen getragen werden.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/ Evaluation der Maßnahme
Ingenieurin des Monats	Universitätsexterne und -interne	Einmal pro Monat stellt die Fakultät eine Mitarbeiterin oder eine Studentin vor. Es werden Interviews geführt, die auf der Website veröffentlicht werden. Hierzu soll zur Unterstützung eine SHK eingestellt werden.	Nicola Fricke	Ein vielfach angebrachtes Argument für niedrige Studierendenzahlen in den Ingenieurwissenschaften ist das Fehlen von Rolemodels. Durch die Sichtbarmachung von Frauen der Fakultät wird stereotypen Bildern entgegen gearbeitet.	Umfrage an der Fakultät
Girls'Day Organisation"	Die Fakultät selbst	Die Girls'Day Planung soll zentralisiert werden. Das Angebot vereinheitlicht, der Stellenwert der Veranstaltung für die Fakultät steigen, indem z. B. Räume geblockt werden, die einzelnen Fachgebiete an einem gemeinsamen Konzept arbeiten.	Benjamin Dymel	Alljährlich wird der Girls'Day an der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik durchgeführt, allerdings eher als AddOn denn als fester Bestandteil der Gleichstellungsstrategie. Veranstaltungen wie der Girls'Day sollen zentralisiert und in die Semesterplanung mit einbezogen werden. Solchen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen soll mehr Aufmerksamkeit und Wichtigkeit zugesprochen werden. Nur mit einer wohlüberlegten, strukturierten Planung kann der Girls'Day gleichbleibend attraktiv sein. Zudem könnte sich eine solche kooperative Gestaltung des Girls'Days positiv auf die Zusammenarbeit zwischen den Fakultäten auswirken.	Feedback der teilnehmenden Fachgebiete sowie der Schülerinnen
Interaktiver Moodlekurs	Mitarbeiter*innen der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik	Es soll ein interaktiver Moodlekurs für Mitarbeiter*innen der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik angelegt werden, in dem sie sich niedrigschwellig mit Gleichstellungsthemen auseinandersetzen können. Zur Unterstützung in der Erstellung der Inhalte soll eine SHK angestellt werden.	Antoine Tordeux	Die Umfragen der Gleichstellungsreferentin haben ergeben, dass die Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit nicht allen bekannt und auch nicht für alle verständlich sind. Ein interaktiver Moodlekurs bietet die Möglichkeit, sich niedrigschwellig mit Gleichstellungsthemen auseinanderzusetzen, Geschlechterwissen zu erlangen, und über die Maßnahmen der Fakultät auf dem Laufenden zu bleiben, ohne direkt einen ganztägigen Workshop belegen zu müssen. Gamifizierte Elemente des neuen Moodles ermöglichen zudem, das Lernen interaktiv zu gestalten.	Teilnahme Monitoring durch Moodle
Input fakultätseigene Klausurtagung	Professor*innen	Einmal im Jahr findet an der Fakultät eine Klausurtagung statt. Dort soll ein (halbständiger) Input zu Gleichstellungsthemen und Geschlechterforschung gegeben werden.	Dominik May	Um Gendermainstreaming realisieren zu können, muss das Thema Gleichstellung insbesondere auf Leitungsebenen präsent sein. Da insbesondere auf professoraler Ebene Zeit eine wertvolle Ressource ist, ist ein halbständiger Vortrag eine Möglichkeit, notwendige Kenntnisse zu vermitteln.	Feedback der Professorinnen

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/ Evaluation der Maßnahme
Handout Gleichstellung	Neue Mitarbeiter*innen der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik	Jede*r Mitarbeiter*in der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik erhält ein Handout mit zentralen Informationen zum Thema Gleichstellung an der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik	Christian Böhmer	Um neuen Mitarbeiter*innen den Einstieg in die Arbeit an der Fakultät so einfach wie möglich zu gestalten, bekommen die Mitarbeiter*innen von ihren Fachgebieten jeweils Onboarding-Unterlagen zur Verfügung gestellt. Diese Unterlagen sollen um ein zentral von der Fakultät erstelltes Gleichstellungshandout erweitert werden, sodass die Mitarbeiter*innen bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit an der Fakultät mit der Gleichstellungsarbeit vertraut gemacht werden und die wichtigsten Anlaufstellen kennenlernen.	Nachfragen bei neuen Mitarbeiter*innen, ob sie das Handout erhalten haben.

Die Fakultät für Design und Kunst gliedert sich in die drei Abteilungen Industrial Design (ID), Kunst und Mediendesign und Raumgestaltung (MR) mit den jeweils zugehörigen Studiengängen.

Analyse des Personalstandes

Professuren

Bei den Professuren liegt der aktuelle Frauenanteil in der Fakultät bei 35,29% und damit über dem Bundesdurchschnitt, der nach Angaben des Deutschen Hochschulverbandes im Jahr 2022 bei 28% lag². Die gesetzliche Gleichstellungsquote ist damit übertroffen.

Das Ziel eines mindestens ausgeglichenen Verhältnisses von 50/50 wurde bisher noch nicht erreicht, weil die im Berichtszeitraum neu besetzten Professuren vorher ebenfalls mit Frauen besetzt waren und auch so nachbesetzt wurden. Entsprechend blieb die Anzahl der weiblichen Stelleninhaberinnen unverändert.

In den beiden Berufungsverfahren seit 2018 wies das Bewerber*innen-Feld einen hohen weiblichen Anteil auf.

Ebenso achtet die Fakultät darauf, dass nach Möglichkeit eine Ausgewogenheit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes auch bei der Vergabe von Gastprofessuren und Vertretungen erreicht wird. Die Gastprofessur des Sommersemesters 2024 aus der Mittelsen Scheid-Stiftung der Fakultät und die APL-Professur im Industrial Design (Design und Sustainability) wurde jeweils an eine Frau vergeben.

Mittelbau

(wissenschaftliche und weitere Mitarbeiterstellen)

Im Mittelbau ist im Durchschnitt in der Fakultät die Parität (M 45,04% / W 54,96%) übertroffen. In der Kunst und im Mediendesign sollte die Frauenquote auf 40% gesteigert werden. Die wenigen unbefristeten wissenschaftlichen/künstlerischen/akademischen Mitarbeitenden sowie sonstigen Angestellten sind in den Fächern aktuell meist männlich besetzt, deshalb ist und war es schwierig, eine kurzfristige Änderung im Gleichstellungssinne zu erreichen.

Die Möglichkeit, den Frauenanteil im Mittelbau weiter zu erhöhen, besteht in dem Spielraum, der durch den Haushaltsstellenplan der Fakultät gesetzt wird. Wenn sich die Möglichkeit zur Neubesetzung einer Stelle bietet, werden wir diese versuchen weiblich zu besetzen.

Sonstige Angestellte / Beamt*innen

Die Zielvorgabe wurde erreicht.

Promovierende

Die Zielvorgabe wurde erreicht.

Aktuell gibt es in der Fakultät mehr weibliche als männliche Promovierende. Eine ausgewogene Zahl im Industrial Design (3 m und 3 w), insgesamt 4 w im Mediendesign und Kunst (5 w, 2 m). Der Promotionsausschuss der Fakultät wurde im vergangenen Berichtszeitraum paritätisch besetzt.

Lehraufträge

Die Quote von 50/50 wurde noch nicht erreicht, trotz gezielter persönlicher Ansprache von Frauen. Die Vergabe von Lehraufträgen unterliegt naturgemäß einer Fluktuation. Zudem scheint die Einwerbung von Lehrbeauftragten aufgrund des hohen Arbeitsaufwandes und der arbeitsrechtlichen Ein-

² www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html abgerufen am 16.6.2024

stellungsmodalitäten insgesamt eher schwierig, sodass die Fakultät sich weiter bemüht, gezielt Frauen anzusprechen, schlussendlich aber vor allem darauf angewiesen ist, die Lehraufträge zu vergeben.

Studierende/Schüler*innen

Die Zielvorgabe wurde erreicht. Industrial Design zählt aufgrund der technischen Ausrichtung zu den MINT-Fächern. Üblicherweise sind in der Gruppe der Studierenden Frauen in den MINT-Fächern unterrepräsentiert. Durch kontinuierliche Darstellung des Studiengangs in der Öffentlichkeit und u. a. Teilnahme an der Sommerunis, Öffnung der Lehrveranstaltungen bei Schnuppertagen sowie Vorstellung in Schulen wurden und werden weibliche Interessentinnen erreicht und gewonnen.

Der Anteil der Studienanfängerinnen an der Gesamtzahl der Erstsemester liegt im Industrial Design konstant bei über einem Drittel, teils über 50 %. Der Anteil der weiblichen Studierenden in Kunst und Mediendesign liegt jeweils über der angestrebten Quote von 50 %.

Ziele, die im Jahr 2028 erreicht sein sollen

Professuren

In der Professor*innenschaft wird weiter ein paritätisches Verhältnis in der Fakultät angestrebt. Dies ist erreichbar, weil in allen drei Abteilungen bis 2029 neue Stellen nachbesetzt werden. Als Maßnahme wird jeweils von der ausschreibenden Abteilung eine Liste potenzieller Bewerber*innen erstellt und Multiplikator*innen angesprochen, um das Feld der Frauen, die sich bewerben, zu erhöhen.

Mittelbau

(wissenschaftliche und weitere Mitarbeiterstellen)

Ziel ist ein 50/50-Verhältnis; dafür werden die Mittelbau-Stellenbeschreibungen und Ausschreibungstexte mit deutlichem Verweis auf Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf formuliert. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Ein Teil der Arbeitsleistung kann im Homeoffice erbracht werden und es ist möglich, Arbeitszeiten flexibel auszugestalten. Fortbildungen zu absolvieren, sich zu professionalisieren und weiter zu qualifizieren, wird aktiv unterstützt und damit weitere Karriereschritte ermöglicht. Kommissionen und Sitzungen tagen zu familienfreundlichen Zeiten.

Sonstige Angestellte

Ziel ist das Beibehalten des Status. Das nichtwissenschaftliche Personal wird ausdrücklich ermutigt, von bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen der Hochschule und des Ministeriums Gebrauch zu machen und wird bei der Teilnahme von der Fakultät unterstützt. Für Frauen wird so aufgrund der erreichten Qualifikationen die Möglichkeit geschaffen, sich für höhere Gehaltsstufen zu bewerben oder auch innerhalb einer Gehaltsstufe besser bezahlt zu werden. Ein Teil der Arbeitsleistung kann im Homeoffice erbracht werden. Es ist möglich, Arbeitszeiten flexibel auszugestalten. Kommissionen und Sitzungen tagen zu familienfreundlichen Zeiten.

Promovierende

Ziel ist das Beibehalten des Status. Die Stellen, die als Promotionsstellen dienen können, werden i. d. R. öffentlich ausgeschrieben. Auf die Möglichkeit einer Promotion wird hingewiesen und Frauen werden zu einer Bewerbung ausdrücklich aufgefordert. Darüber hinaus werden weibliche Promovierende auf genderspezifische Fördermöglichkeiten wie beispielsweise Supervisionsgruppen und Coachingangebote hingewiesen.

Lehraufträge

Ziel ist die Erreichung eines 50/50-Verhältnisses von Frauen und Männern. Die Abteilungen stellen eine Sensibilisierung für das Thema in der Fachgruppe her und suchen durch gezielte Ansprache qualifizierte Kandidatinnen. Durch Rückfragen versucht die Fakultät, die aktuellen Hindernisse und Herausforderungen zu identifizieren, denen Frauen bei der Übernahme von Lehraufträgen gegenüberstehen.

Die Fakultät bemüht sich auch hier um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, indem sie familienkompatible Zeiten in der Lehre anbietet.

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und interne Veranstaltungen (Veranstaltungsreihe „meet the pros“, Karriereschmiede, Praktikumskolloquium) werden erfolgreiche Frauen bevorzugt für die Lehre angeworben, sichtbar gemacht und dienen als Vorbilder.

Studierende/Schüler*innen

Ziel ist das Beibehalten des Status. Durch die Teilnahme an SommerUni, Studieninfotag und Medienprojekt werden explizit Schülerinnen angesprochen.

Übergeordnete strategische Ziele der Fakultät

Professionalisierung – Vernetzung – Sichtbarkeit

Die Fakultät Design und Kunst begreift akademische Lehre als dialogischen Prozess zwischen Lehrenden und Lernenden. Sie legt besonderen Wert auf Bildung durch Vermittlung kritischer Reflexivität, gesellschaftlicher Urteilskraft und Handlungsfähigkeit. Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter sind sowohl eine wichtige Querschnittsaufgabe der Bergischen Universität Wuppertal als auch unserer Fakultät. Wir verstehen uns als ein Ort gelebter Diversität in allen Bereichen des akademischen Lebens. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung, die Erhöhung des Frauenanteils durch Förderung wissenschaftlicher Karrieren und die Verbesserung der Bedingungen zur Vereinbarkeit von Forschung und Familie gehören zu den Prioritäten in der Arbeit der Fakultät und ihrer Gremien.

Darüber hinaus streben wir eine stärkere Vernetzung und einen intensiveren Kommunikationsaustausch zwischen den weiblichen Angehörigen in den verschiedenen Status- und Fächergruppen innerhalb der Fakultät an. Unsere derzeitigen Maßnahmen betreffen folgende drei Bereiche: Professionalisierung – Vernetzung – Sichtbarkeit.

Das in diesem Kontext verfolgte vielfältige und umfängliche Engagement bezieht sich auf alle wesentlichen Aufgabenbereiche einer Fakultät. Unsere praktischen Studiengänge weisen über den Bereich der Forschung hinaus einen Bezug auf die konkrete Umsetzung von Projekten zu unterschiedlichen Thematiken im Sinne gender- bzw. gleichstellungsbezogener Themen auf. Entsprechendes aktuelles wie in Zukunft beabsichtigtes Engagement gilt auch für den Bereich der Lehre und keineswegs zuletzt auch in Bezug auf die entsprechende Unterstützung und Förderung im Bereich der Beschäftigten.

Weitere Professionalisierung der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten

Die regelmäßigen Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Universität unter Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stärken den Austausch, die gegenseitige Unterstützung und den Wissenserwerb.

Weiter verfolgt wird die Teilnahme der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten an Weiterbildungen im Bereich Gleichstellung. Wenn sinnvoll, soll dieses Wissen über Teammeetings innerhalb der Studiengänge oder über Berichte im Fakultätsrat in die jeweiligen Abteilungen gelangen.

Abstimmung und Wissensaustausch werden innerhalb der Fakultät durch regelmäßigen Austausch auch zwischen den Statusgruppen weitergeführt.

Sensibilisierung für Kulturwandel

Es soll in unserer Fakultät eine Kultur gefördert werden, die Vielfalt und Inklusion wertschätzt und unterstützt. Dies geschieht durch Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung durch Schulungen und die Einbindung des gesamten Professoriums, der Lehrkräfte und allen weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zum Beispiel durch Antidiskriminierungsworkshops (z.B. Sprache; Thema Stadtbevölkerung) für Studierende und Mitarbeitende – in Kooperation mit Isabell Meiffert/Barmer Kunsthalle. Zudem ist für die Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen der Fakultät ein Workshop zu den Themen gendersensible Sprache, Gender Awareness, geschlechtliche Vielfalt, Intersektionalität, Macht & Gender im Wintersemester 2024/25 geplant, um Gender- und Diversity-Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen zu fördern.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie und Kindern wird in den Abteilungen/Fachgruppen auch weiterhin die Möglichkeiten von Teilzeitstellen geprüft sowie versucht, befristete Arbeitsverträge nach Möglichkeit, um bis zu zwei Jahre nach Beurlaubung oder Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung zu verlängern.

Wir prüfen unsere Bewerbungsprozesse und passen diese entsprechend an, um das Spektrum des Bewerber*innenfeldes aller Stellenausschreibungen zu erweitern. Dazu gehört die Sensibilisierung der Mitglieder in den Abteilungen, die für Personaleinstellungen und -ausschreibungen verantwortlich sind, im Bereich Diversity und Gender über Workshops und Information durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Weitere Maßnahmen

- _ Teilnahme an fakultätsinternen und universitätsweiten Treffen, um die Vernetzung und den Kommunikationsaustausch unter Frauen zu unterstützen (Gleichstellungstreffen, Stammtisch, Begrüßung der Neuberufenen, Teilnahme an Fortbildungen). Einladungen zu Gastvorträgen, Kolloquien und Ausstellungen sollen Vertreterinnen der verschiedenen Statusgruppen vernetzen.
- _ Sichtbarkeit der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten auf der Website des Dekanats und der jeweiligen Fächer (bereits erfolgt).
- _ Diskussion und Abstimmung der Gleichstellungsmittelvergabe im Haushaltsausschuss der Fakultät (bereits erfolgt).
- _ Forschungen von weiblichen Beschäftigten führen zu einer größeren Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftskontext allgemein. Deshalb bemüht sich die Fakultät, regelmäßig Frauen zu Fachvorträgen, Symposien, Kongressen oder Präsentationen einzuladen und zu entsenden.
- _ Durch Teilnahme an Tagungen und Konferenzen wird explizit die Netzwerkbildung von Frauen unterstützt.
- _ Zusätzlich zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden in der Fakultät drei Stellvertreterinnen gewählt
- _ Die Lehrenden bieten Studierenden mit Familienverantwortung Sprechstunden zu Zeiten an, die eine Vereinbarkeit von Familie und Studium gewährleisten.
- _ Die Studiengänge weisen auf Informationsveranstaltungen für Schülerinnen hin.
- _ Außendarstellung in genderneutraler und inklusiver Sprache
- _ Frauen werden als Role Models bildlich auf den Homepages und weiteren Außendarstellungen gezeigt.
- _ Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- _ Integration von Genderthemen bei Gastvorträgen, Lehraufträgen, Hausarbeiten, Abschlussarbeiten
- _ Verstärkte Gewinnung von Frauen zu (Fach-)Vorträgen z. B. bei Fachveranstaltungen, Ringvorlesungen, Kolloquien, Symposien
- _ Verstärkte Gewinnung von Frauen bei Gast- und Honorarprofessuren
- _ Sichtbarmachung des Beitrags von Frauen an der wissenschaftlichen Entwicklung einzelner Fächer
- _ Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- _ Fakultätsweite Welcome-Veranstaltung für Studentinnen
- _ Girls Day/Boys Day
- _ Förderung von Homeoffice
- _ Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten
- _ Unterstützung der Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiterinnen (Technik und Verwaltung) als mögliche Grundlage eines zukünftigen Aufstiegs auf höherwertige Tätigkeiten
- _ Teilnahme an der SommerUni
- _ Initiieren von Projekten und Bachelorarbeiten mit gender- bzw. gleichstellungsbezogenen Themen
- _ Beispiel: Projekt einer Queer-feministischen Stadtkarte von Wuppertal: Stadtkaleidoskop; Projekt zur geschlechtergerechten Stadtgestaltung "Queering the city" (Ausstellung, Workshops); Video-Kampagne "Diskriminierung am Arbeitsplatz"

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Sichtbarkeit I Websites: weibliche Vorbilder	Schülerinnen Studentinnen	regelmäßige und gezielte Überprüfung, ob Studentinnen und weibliche Lehrende sichtbar sind, Außendarstellung in genderneutraler und inklusiver Sprache, Rückmeldung über Fragebogen mit interaktiven Elementen	PR + Öffentlichkeitsarbeit im Studiengang	bereits gutes Niveau erreicht, wird fortgeführt und ausgebaut, um im Bewusstsein zu bleiben, Fluktuation der zuständigen Personen	jeweils zum Ende des Jahres in einem Treffen der Arbeitsgruppe Gleichstellungsbericht, Versuch eines interaktiven Formates, um Feedback einzuzahlen
Vernetzung und Professionalisierung	weiblicher Nachwuchs und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Teilnahme an fakultätsinternen und universitätsweiten Treffen, um die Vernetzung und den Kommunikationsaustausch unter Frauen zu unterstützen (Gleichstellungstreffen, Stammtisch, Begrüßung der Neuberufenen, Teilnahme an Fortbildungen). Einladungen zu Gastvorträgen, Kolloquien und Ausstellungen sollen Vertreterinnen der verschiedenen Statusgruppen vernetzen. Durch Teilnahme an Tagungen und Konferenzen wird explizit die Netzwerkbildung von Frauen unterstützt.	(stellvertretende) dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	bereits gutes Niveau erreicht, wird fortgeführt und ausgebaut, um im Bewusstsein zu bleiben	jeweils zum Ende des Jahres in einem Treffen der Arbeitsgruppe Gleichstellungsbericht, Versuch eines interaktiven Formates, um Feedback einzuzahlen
Sichtbarkeit II und Professionalisierung Sichtbarmachung des Beitrags von Frauen an der wissenschaftlichen Entwicklung einzelner Fächer	Schülerinnen und Studentinnen, Studierende, wissenschaftlicher Nachwuchs	Forschungen von weiblichen Beschäftigten führen zu einer größeren Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftskontext allgemein. Deshalb bemüht sich die Fakultät, regelmäßig Frauen zu Fachvorträgen, Symposien, Kongressen oder Präsentationen einzuladen und zu entsenden. Dies soll sichtbar gemacht werden. Förderung von Nachwuchskräften bei Publikationen	PR + Öffentlichkeitsarbeit im Studiengang dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Abteilung	die bereits existierenden vielfältigen Aktivitäten sind noch nicht in allen Feldern sichtbar	jeweils zum Ende des Jahres in einem Treffen der Arbeitsgruppe Gleichstellungsbericht
Sichtbarkeit III größere Integration des Gleichstellungsthemas in der Fakultät	Mitglieder der Fakultät	z. B. Information über die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fakultätsrat, Darstellung der Arbeit der weiblichen Mitarbeiterinnen, Einladung zu Workshops und Vorträgen mit Genderbezug, Erläuterung der Ausgestaltung von Ausschreibungstexten und Ergänzungen über soziale Kompetenzbereiche Gender- und Diversitykompetenzen als Schlüsselqualifikationen werden für alle Fakultätsmitglieder gewünscht > Workshop	(stellvertretende) dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Dekanat Fakultätsrat	Die bereits existierenden vielfältigen Aktivitäten werden noch nicht explizit sichtbar gemacht und vermittelt	jeweils zum Ende des Jahres in einem Treffen der Arbeitsgruppe Gleichstellungsbericht
Sichtbarkeit IV und Professionalisierung	Studierende	Initiieren von Projekten und Bachelorarbeiten mit gender- bzw. gleichstellungsbezogenen Themen	Lehrende der Studiengänge	Die bereits existierenden vielfältigen Aktivitäten sollen ausgebaut und fortgeführt werden	jeweils zum Ende des Jahres in einem Treffen der Arbeitsgruppe Gleichstellungsbericht

Die im Folgenden formulierten Gleichstellungsziele des Instituts für Bildungsforschung wurden in Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Instituts für Bildungsforschung sowie einer zu diesem Zweck zusammengesetzten Arbeitsgruppe³ erarbeitet.

Zielerreichung

Da das Institut für Bildungsforschung in der vorherigen Planungsphase nicht berücksichtigt war, können zu diesem Punkt keine Aussagen getätigt werden.

Personelle Ziele

Das Institut für Bildungsforschung weist den höchsten Anteil von Professorinnen an der Bergischen Universität Wuppertal auf: dieser liegt bei über 60 % (in 2023: 65 %). Auch in den anderen Personalgruppen zeigt der Ist-Zustand, dass die Verteilung auf Männer und Frauen bei ca. 1/3 zu 2/3 liegt. Für die kommenden Jahre verfolgen wir das Ziel, diese Quote zu halten. Das Institut für Bildungsforschung ist nach wie vor ein wachsendes Institut, dem im Jahr 2023 im Zuge des Studierendenaufwuchses neue Stellen zugewiesen wurden. Vor diesem dynamischen Hintergrund ist die Aufrechterhaltung der bisher guten Quote eine Herausforderung, die sich

in jedem Einstellungsverfahren zeigt. Die in der Tabelle eingetragenen Werte beziehen sich jeweils auf die Gesamtheit der Personalgruppen; unser Ziel ist es, auch innerhalb von Subgruppen (z. B. Fachgruppen) in Richtung der Gesamtquote zu arbeiten.

Gleichstellungsziele

Aufgrund der einerseits positiven Gleichstellungsquoten des Instituts, insbesondere auf professoraler Ebene, ergibt sich derzeit kein dringender Handlungsbedarf bezüglich Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Berufung von Frauen am Institut. Dennoch zeigen sich auch bei uns Folgen einer "leaky pipeline": Je höher die Hierarchiestufe, umso geringer der Anteil weiblicher Personen, besonders im Bereich des Teilstudiengangs Sonderpädagogik. So liegt der Anteil weiblicher Studierender in den vom Institut betreuten Studiengängen bei im Schnitt 75–80 % und damit deutlich über dem Anteil an Frauen auf Mittelbaustellen im Bereich der Sonderpädagogik (56,5 %) oder W2/W3 Professuren der Sonderpädagogik (20 %). Auch beim Anteil der unbefristeten Mittelbaustellen in der Sonderpädagogik zeigen sich Ungleichheiten, die zukünftig genauer in Blick genommen werden sollen, um die Quote von derzeit 25 % unbefristeten weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten in diesem Bereich auf 50 % zu erhöhen.

³ Sabine Schlag, Friedrich Linderkamp, Philipp Krämer, Miriam Schwarzenthal, Judith Schellenbach-Zell, M Knappik, Rosi Ritter, Nina Jansen, Aline Puzicha

Übersicht der Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den Arbeitsbereichen der Sonderpädagogik

nw gesamt	w gesamt	nw in %	w in %
10	13	43,5	56,5
nw gesamt	w gesamt	nw in %	w in %
3	1	75 %	25
nw gesamt	w gesamt	nw in %	w in %
4	1	80	20

(Legende: „nw“= nicht-weiblich / „w“= weiblich)

Neben diesen Merkmalen zeichnet sich das Institut für Bildungsforschung durch ein relativ junges Kollegium aus, d. h. es gibt viele arbeitende Eltern, die noch schulpflichtige (oder jüngere) Kinder haben. Die im Folgenden vorgeschlagenen Maßnahmen beziehen sich vor dem Hintergrund der dargestellten Situation am Institut nicht im Schwerpunkt auf die Erhöhung des Frauenanteils, sondern fokussieren ein weiteres wichtiges Thema des Instituts: eine Verbesserung der

Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeiter*innen sowie verschiedene strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, um die Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit am Institut zu erhöhen und damit die Karrierechancen von Frauen insgesamt zu verbessern. Am Ende sollen alle Maßnahmen dazu beitragen, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Institut für Bildungsforschung zu fördern.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Care Café	alle Mitarbeiter*innen	Die dezentrale Gleichstellung lädt mindestens einmal im Semester zum Care Café ein. Alle Mitarbeiter*innen des Instituts erhalten die Möglichkeit, sich zu Vereinbarkeitsfragen auszutauschen. Falls nötig, können Problemlagen definiert und ggf. Lösungsvorschläge diskutiert werden. Auch nicht-weibliche Personen mit Care-Verantwortung sollen sich hier ausdrücklich eingeladen fühlen.	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Das Care Café soll dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter*innen zu Vereinbarkeitsfragen und Bedarfen vernetzen können, bisher fehlt eine solche Möglichkeit. Außerdem können hier in einem informellen Rahmen und direkten Austausch Rückmeldungen zu möglichen Bedarfen eingeholt werden und diese direkt an die zuständigen Stellen kommuniziert werden.	Zufriedenheit der Teilnehmer*innen

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Awareness schaffen (1) – in der Arbeitskultur/Führung: Geschlecht und Care Arbeit als Themenfelder reflektieren	Arbeitsbereichsleitungen & sonstige Personen mit Führungsverantwortung	Arbeitsbereichsleitungen und sonstige Personen mit Führungsverantwortung werden auf Weiterbildungsangebote der Servicestelle akademische Personalentwicklung (SaPe) zu den Themenfeldern der Maßnahme hingewiesen. Es wird angestrebt, dass jede Arbeitsbereichsleitung alle zwei Jahre eine Fortbildungsveranstaltung besucht. Das Institut nutzt Mittel der Gleichstellung, um bei Bedarf externe Referenten einzuladen und Arbeitsbereichsleitungen die Möglichkeit zu geben, sich zu den Themenfeldern weiterzubilden und auszutauschen. ⁴	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Institutsleitung & Arbe in Zusammenarbeit mit der Servicestelle akademische Personalentwicklung	Gleichstellungsfragen erfordern in der Auseinandersetzung eine ständige Reflexion und Standortbestimmung. Dabei gilt es auch, unbewusste Denkweisen zu überwinden und strukturelle Fragen zu Machtstrukturen und Führung sowie zur Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf im alltäglichen Handeln zu berücksichtigen.	Teilnahmequoten, Zufriedenheit
Awareness schaffen (2) – Stellenausschreibungen: Geschlecht und Care Arbeit als Themenfelder kommunizieren	Arbeitsbereichsleitungen	Werden Stellen insbesondere ohne Befristung ausgeschrieben (bspw. Postdoc Stellen, Mitarbeiter*innen für besondere Aufgaben und Professuren), werden die Ausschreibungstexte ergänzt um den Satz: "Bitte geben Sie in Ihrer Bewerbung etwaige Betreuungszeiten, Pflegetätigkeiten und sonstige Care bezogene Tätigkeiten an, die wir zur Einschätzung ihres akademischen Alters berücksichtigen sollten." Sollten entsprechende Angaben nicht ausreichend sein oder von der Kommission nicht eindeutig nachvollziehbar, verpflichten sich die am Verfahren teilnehmende dezentrale Gleichstellungsauftragte bzw. Vorsitzenden der Auswahlkommissionen dafür Sorge zu tragen, dass ggf. bei Bewerber*innen nachgefragt wird. In Berufungsverfahren achtet die Kommission darauf im Anforderungsprofil für eine Professur, neben Kriterien zur Beschreibung der fachlichen Leistungen, obligatorisch ein Konzept zur Gleichstellung sowie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses einzufordern und mindestens als erwünschte Kriterien zu formulieren, die für die zu übertragenen Aufgaben einer Professur von Bedeutung sind, und entsprechende Nachweise einzufordern oder zu erfragen. ⁵	Dezentrale GB	Die Berufung von Professuren erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG. Gleichzeitig werden Maßgaben zur Erreichung von Gleichstellungsquoten berücksichtigt. Wie Leistungskriterien definiert sind, lässt sich bspw. § 2 der BLV entnehmen. Außerdem: Vgl. § 10 Abs. 1 S. 2 LGG NRW: „Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.“	Protokolle BK, Einstellungsquoten, Entfrischungsquoten

4 Homan, A. C., Gündemir, S., Buengeler, C., & van Kleef, G. A. (2020). Leading diversity: Towards a theory of functional leadership in diverse teams. *Journal of Applied Psychology, 105*(10), 1101–1128. <https://doi.org/10.1037/apl0000482>

5 siehe: Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten Bundeslaufbahnverordnung – BLV § 2

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Awareness schaffen (3) – Geschlecht und Care Arbeit als Themenfelder in der Lehrplanung berücksichtigen	Studierende	Das Institut erarbeitet derzeit ein Digitalisierungskonzept für die Lehre. Zudem ist geplant, einige Seminarräume am Standort Bundesbahndirektion als hybride Lehrräume auszustatten. Beide Maßnahmen sollen dazu beitragen, das Lehrangebot für eine zunehmende heterogene Studierendenschaft zu flexibilisieren, ohne die Qualität der Lehre zu beeinträchtigen. Studierende können über die zentrale Emailadresse „lehreifb@uni-wuppertal.de“ persönliche Gründe anmelden, um für die Seminarplatzvergabe, auch für ausgewählte Seminare, priorisiert zu werden.	Lehrekoordination, Institutsleitung, Modulverantwortliche und Dozierende	Aus Befragungen und Rückmeldungen wissen wir, dass Studierende aus verschiedenen Gründen auf eine Flexibilisierung in der Lehre angewiesen sind, um ihr Studium bspw. nach Elternschaft erfolgreich weiterführen zu können. Hierzu gehört die Möglichkeit, sich für Seminare priorisieren lassen zu können oder an digitaler synchroner oder asynchroner Lehre teilnehmen zu können.	Dokumentation der Anzahl von Priorisierungsanfragen, Ergebnisse von Lehrevaluationen sowie Studierendenbefragungen (Bologna-Check)
Monitoring Bedarf & Zufriedenheit	alle Mitarbeiter*innen und Studierende	Über die regelmäßige Befragung von Mitarbeiter*innen wird einerseits ein Feedbacktool etabliert, mit dem die Gleichstellungsarbeit des Instituts/der Fakultät evaluiert werden kann. Gleichzeitig können systematisch mögliche Bedarfe bei den Mitarbeiter*innen erfragt werden. ⁶	Institutsleitung & Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Die Planung und Umsetzung von Maßnahmen soll zukünftig datengestützt erfolgen.	Zufriedenheit, Bedarf

⁶ Mielke, R., Bleis, C. (2023). Mitarbeiterbefragungen. Schäffer- Poeschel, Stuttgart. https://doi.org/10.34156/978-3-7910-5981-5_3

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Arbeit neu denken	alle Mitarbeiter*innen	<p>Das Institut für Bildungsforschung als Arbeitgeber versteht sich als inklusiv und kooperativ.</p> <p>Mitarbeiter*innen wird zugetraut, dass sie in der Lage sind, ihre Arbeit sofern möglich und zumutbar auch eigenverantwortlich zu organisieren. Arbeitsbeziehungen basieren auf Vertrauen, erlauben Flexibilität und sind verlässlich. Teilhabe wird auch jenseits von traditionellen Strukturen ermöglicht.</p> <p>_ Flexibilität (Zeit und Raum / hybride Möglichkeit, Teilzeit)</p> <p>_ Vertrauen (Homeoffice)</p> <p>_ Verlässlichkeit (Terminzeiten liegen im Regelfall zwischen 10 und 16 Uhr– wenn außerhalb, dann im gegenseitigen Einverständnis aller Beteiligten. Führungskräfte berücksichtigen dabei, dass Abhängigkeitsverhältnisse bestehen können. Es werden, wo möglich, synchrone oder asynchrone digitale Teilnahmen angeboten)</p> <p>Es wird regelmäßig überprüft, dass diese Maßnahmen nicht zu einer Zunahme der Arbeitsbelastung führen oder Ungleichheiten verstärken, wenn der informelle Informationsfluss nur diejenigen erreicht, die in Präsenz vor Ort arbeiten. Sitzungen werden – wenn möglich – gestreamt, ermöglichen also eine Teilnahme auch aus der Distanz. Sofern möglich, werden darüber hinaus hybride Teilnahmen ermöglicht.⁷</p>	Institutsleitung & Arbeitsbereichsleitungen	Die Arbeitskultur spielt, solange Care-Arbeit nach wie vor nicht gleich verteilt ist, eine essentielle Rolle zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und letztendlich auch der Gleichstellung. Personen mit Care-Arbeit sind oftmals unflexibler oder darauf angewiesen ihre Arbeitszeiten zu reduzieren. Dies geht nachweislich mit einer reduzierten Möglichkeit der Teilhabe sowohl an formalen als auch informellen Gesprächen, Sitzungen, Terminen einher. In der Folge ergeben sich oftmals Nachteile in der beruflichen Weiterentwicklung. Digitale Lösungen können hier Abhilfe schaffen und Teilhabe auch aus der Distanz ermöglichen.	Zufriedenheit

⁷ Lübcke, S., & Ohlbrecht, H. (2023). Home sweet home? Arbeits(t)raum Homeoffice: Eine qualitative Untersuchung zum Erleben des mobilen Arbeitens unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit. *Arbeit*, 32(2), 175-194.

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Rund um Kinderbetreuung	alle Mitarbeiter*innen	<p>Das IfB plant für den Umzug in die Bundesbahndirektion die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros. Dieses wird mit einer Still- und Wickelecke sowie Spielecke eingerichtet und soll Mitarbeiter*innen bei kurzfristigen Betreuungsausfällen ermöglichen, dennoch vor Ort arbeiten zu können. Das Institut unterstützt Maßnahmen zur „familienfreundlichen Dienstreise“, indem Kosten für Kinderbetreuungen oder mitreisende Personen übernommen werden.</p> <p>Ferner wirkt der Vorsitz des Instituts darauf hin, dass auf universitärer Ebene in Kooperation mit der Stabsstelle Vielfalt/dem Familienbüro der Bergischen Universität Wuppertal Möglichkeiten geschaffen werden, um Kinderbetreuungen vor Ort zu finanzieren. Sowohl im Falle privater Ausnahmesituationen (bspw. Kita-Schließungen oder Überbrückung von Ferienzeiten) als auch für Institutsveranstaltungen (Tagungen, Doktorandentag usw.).</p> <p>Das Institut unterstützt, im Rahmen seiner Möglichkeiten, Mitarbeiter*innen bei der Suche von Betreuungsplätzen, insbesondere bei Neueinstellungen.</p>	Institutsleitung & dezentrale Gleichstellungsbeauftragte/Enge Zusammenarbeit Familienbüro Bergischen Universität Wuppertal	Neben der geplanten Maßnahme „Arbeit neu denken“, welche bereits vielfältige Möglichkeiten schafft die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Berufstätigkeit zu verbessern, können Betreuungsausfälle dazu führen, dass Mitarbeiter*innen nicht vor Ort sein können, wenn dies notwendig ist. Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen kann insbesondere bei Neueinstellungen und Neuberufungen ein wichtiger Standortfaktor sein. Ebenso wie Möglichkeiten der Kinderbetreuung in den Ferien.	Zufriedenheit

Quantitativer Teil und Prognose

Grundsätzliches zum Thema Frauenanteil in Bibliotheken

Bibliothekar*in ist ein Frauenberuf. Diese allgemein zunächst akzeptierte Grundannahme lässt sich jedoch statistisch nicht ganz so einfach belegen. Die Deutsche Bibliotheksstatistik erhebt eine Vielzahl von Zahlen, Daten und Fakten, nicht jedoch den Frauenanteil ihrer Beschäftigten, ja noch nicht einmal die Zahl der Beschäftigten überhaupt. Allerdings gibt es statistische Annäherungsmöglichkeiten über spezialisierte Auswertungen. In einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2019 des Statistischen Bundesamts mit dem Titel Erwerbstätige in Kultur und Kulturwirtschaft heißt es: „2019 betrug der Anteil an Frauen in der Sparte Museen, Bibliotheken und Archive 69 %“.⁸ Allerdings lässt sich hier der exakte Frauenanteil in Bibliotheken nicht ermitteln. Auch die von Bartlewski⁹ zitierte Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ermöglicht zwar durch die übergeordnete Auswertung der Berufsgruppe „Medien-Dokumentations- Informationsdienst“ (BG733) einen Eindruck, wonach der Frauenanteil im Jahr 2022 bei 75,7 % lag¹⁰, jedoch ist auch hier der exakte Frauenanteil in Bibliotheken nicht nachgewiesen. Die vorliegenden Daten und Auswertungen lassen dennoch den Schluss zu, dass der Frauenanteil an den Bibliotheksbeschäftigten in Deutschland mindestens bei etwa 70 % liegen dürfte.

Das in dieser Veröffentlichung enthaltene Datenblatt der Bibliothek bestätigt die zuvor abgeleiteten Zahlen recht gut. In der Summe beträgt der Frauenanteil beim Personal der Universitätsbibliothek (Stand April 2024) 69,26 %, die Quote von 50 % wird in allen Beschäftigtengruppen erfüllt.

Veränderungen im Entwicklungszeitraum 2024–2028

Im Entwicklungszeitraum werden voraussichtlich 14 Mitarbeiter*innen aus Altersgründen die Bibliothek verlassen,

davon 10 Frauen und 4 Männer, dies entspricht anteilig geschlechtsspezifisch wiederum in etwa der Gesamtverteilung. In Bezug auf die Dienstebenen ergibt sich folgende Aufteilung: Aus dem mittleren Dienst werden im Planungszeitraum 5 Frauen und 1 Mann altersbedingt ausscheiden. Aus dem gehobenen Dienst scheidet im gleichen Zeitraum ebenfalls altersbedingt 5 Frauen und 1 Mann aus. Aus dem höheren Dienst sind es schließlich 2 Männer, die aus Altersgründen ausscheiden werden.

Im abgelaufenen Planungszeitraum haben sich bei der Besetzung hervorgehobener Positionen, insbesondere bei den Sachgebietsleitungen, hausinterne Stellenausschreibungen bereits sehr bewährt. Sie konnten durchgehend mit hervorragenden Stellenbewerberinnen aus dem Haus besetzt werden. Gleiches gilt im Prinzip nun auch im Hinblick auf den neuen Entwicklungszeitraum. Die Bibliothek strebt auch weiterhin die Wiederbesetzung freiwerdender Stellen über hausinterne Ausschreibungen an und wird dabei wie bisher bei der Stellenbesetzung die Bewerbungen von Frauen besonders berücksichtigen. Insgesamt gesehen orientiert sich die Zielvorgabe 2028 (vgl. hierzu die in diesem Bericht enthaltene Tabelle) an den bestehenden Anteilen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Teilzeitarbeit, Beurlaubungen, Arbeitszeitgestaltung

Dem Wunsch nach familiengerechter und individuell gewünschter Arbeitszeit soll auch zukünftig durchgehend entsprochen werden, trotz der damit verbundenen organisatorischen Herausforderungen unter anderem als Folge des Benutzungsbetriebs in den Nachmittags- und Abendstunden. Es werden auch zukünftig in keinem Fall Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit oder auf Beurlaubung abgelehnt werden.

Die seit dem Jahr 2018 geltende Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit hat zur ausnahmslosen Teilnahme aller Bibliotheksbeschäftigten an der Gleitenden Arbeitszeit geführt. Die flexibleren Arbeits- und Ansprechzeiten bedeuten

⁸ www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Kultur/Publikationen/Downloads-Kultur/beschaeftigung-kultur-5216201199004.pdf?__blob=publicationFile

⁹ doi.org/10.18452/27071

¹⁰ iab.de/grafiken-und-daten/beruf-struktur-entwicklung

eine deutliche Verbesserung bezüglich flexibler und familien-gerechter Arbeitszeiten. Allerdings sind auch hier die in einigen Tätigkeitsbereichen erforderlichen Dienstpläne einzuhalten.

Für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sorgt zudem die seit der Corona-Zeit eingeführte Möglich-keit, Arbeitstätigkeiten anteilmäßig in Form von Home-Office von zu Hause aus durchzuführen, sofern dies mit dem indi-viduellen Tätigkeitsbereich vereinbar ist. Dies trifft nicht auf alle in der Bibliothek anfallenden Arbeiten zu.

Die in diesem Zuge ebenfalls eingeführte Möglichkeit, an dienstlichen Meetings per Online-Videokonferenz teilneh-men zu können, trägt gleichfalls zu einer familiengerechteren Arbeitszeitgestaltung bei und soll nach Möglichkeit auch wei-terhin angeboten werden. Dienstliche Besprechungstermine sollen in der Regel in der Zeit von 9 bis 14 Uhr durchgeführt werden. Die Erfahrung zeigt, dass es aufgrund von Kinderbe-treuung und anderen familiären Verpflichtungen nicht immer möglich ist, an Terminen am späteren Nachmittag teilzuneh-men. Gleiches gilt für die mit einem Anteil von 45% große Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, denen mit der zuvor aufge-führten Regelung ebenso eine maximale Teilhabe ermöglicht werden soll.

Fortbildungen

Die Beschäftigten der Universitätsbibliothek nahmen im Be-richtszeitraum rege an den angebotenen Fortbildungsmaß-nahmen verschiedener Einrichtungen und Träger teil. Be-sonders erwähnenswert sind nach wie vor die mehrtägig angelegten Kurse für (angehende) Führungskräfte, an denen in den letzten Jahren aufgrund der erfolgten Personalent-scheidungen bevorzugt Frauen teilgenommen haben. Zudem ermöglicht insbesondere die Teilnahme an Online-Fortbildun-gen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Den Wünschen auf Teilnahme an Fortbildungen soll auch zukünf-tig durchgängig entsprochen werden. Zusätzlich soll auf die Teilnahme an Gender-Bias-Schulungen und die Durchführung des gb-Checks der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufmerksam gemacht werden.

Sonstige Aspekte

Die Universitätsbibliothek beachtet durchgehend die An-wendung der gendergerechten Sprache. Dies trifft auf alle öffentlichen Darstellungen wie die Homepage, eigene Tuto-rials, den Tätigkeitsbericht, Flyer und andere Publikationen ebenso zu wie auf die hausinterne Kommunikation.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/ Evaluation der Maßnahme
Beibehaltung der familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten	alle Beschäftigten der UB	Gewährung von Home-Of-fice-Anteilen nach Maßga-be und Prüfung der hierfür geeigneten Tätigkeiten, Generelle Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung	Bibliotheksleitung, Dezernent*innen, Sachgebietslei-tungen		anlässlich des nächsten Gleich-stellungsplans
Ermöglichung aller relevanten Fort- und Weiter-bildungen	alle Beschäftigten der UB	Genehmigung aller Fortbildungsanträge, besondere Berücksichti-gung und proaktive An-sprache für die Teilnahme an Online-Seminaren, besondere Berücksichti-gung von modularartig an-gebotenen Fortbildungen	Bibliotheksleitung, Dezernent*innen, Sachgebietslei-tungen	Die Erfahrung zeigt, dass es aufgrund von Kinder-betreuung und anderen familiären Verpflichtungen nicht immer möglich ist, an auswärtigen oder an längeren, teils mehr-tägigen Fortbildungen teilzunehmen	anlässlich des nächsten Gleich-stellungsplans
Dienstbespre-chungen und Mitarbeiterver-sammlungen nach Möglichkeit auch in hybrider Form	alle Beschäftigten der UB		Bibliotheksleitung, Dezernent*innen, Sachgebietslei-tungen	Fortführung der bereits eingeübten Praxis, so weit wie möglich die hybride Teilnahme von Kolleg*innen zu ermögli-chen, die sich im Home-Office befinden	anlässlich des nächsten Gleich-stellungsplans
Dienstliche Be-sprechungstermi-ne nach Möglich-keit und in aller Regel in der Zeit von 9 bis 14 Uhr	alle Beschäftigten der UB		Bibliotheksleitung, Dezernent*innen, Sachgebietslei-tungen	Die Erfahrung zeigt, dass es aufgrund von Kin-derbetreuung, anderen familiären Verpflichtungen und bei Teilzeitbeschäfti-gung nicht immer möglich ist, Termine am späteren Nachmittag wahrzunehmen	anlässlich des nächsten Gleich-stellungsplans

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/ Evaluation der Maßnahme
Gender-Bias-Schulung/ Vorurteile	alle Beschäftigten der UB	Angebot einer Schulungsveranstaltung	fachlich ausgebildete Dozierende bzw. Schulungsteam (ggf. extern)	Aufklärungsarbeit und Bewusstseinschärfung für die Thematik schaffen; freiwillige Teilnahme für die Beschäftigten der UB	Selbstreflexion des Gelernten
Gleichbehandlungs-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	alle Beschäftigten der UB	Bestärkung des Eigenengagements zur Durchführung des gb-checks	Bestärkung des Eigenengagements zur Durchführung des gb-checks	Ermunterung zur freiwilligen Selbstoptimierung	Die Erstellung eines Ergebnisberichts sowie die Entwicklung von Maßnahmen über die Prüfung hinaus, sind Bestandteile des gb-checks selbst

UNISPORT

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER ZENTRALEN BETRIEBSEINHEIT HOCHSCHULSPORT

Vorwort

Der Hochschulsport der Bergischen Universität Wuppertal plant und organisiert ein umfassendes Sport-, Bewegungs- und Gesundheitsangebot für Studierende und Beschäftigte der BUW. Neben dem großen Kursprogramm mit Kursen von A wie Aerobic bis Z wie Zumba® betreibt der Hochschulsport auch das Fitnesszentrum BergWerk und veranstaltet vielfältige Gesundheitsangebote mit Kursen, Workshops und Beratungen.

Analyse des Personalstandes

Die zentrale Einrichtung Hochschulsport (ZE Hochschulsport) war bei der letzten Fortschreibung der Gleichstellungspläne der Bergischen Universität Wuppertal im Jahr 2018 nicht beteiligt, sodass bisher weder ein offizieller Gleichstellungsplan existiert noch wurden Ziele für 2023 oder Maßnahmen zur Zielerreichung abgeleitet.

Trotz allem wurden in der ZE Hochschulsport im Zeitraum des letzten Gleichstellungsplans natürlich unterschiedlichste gleichstellungsrelevante Maßnahmen vorgenommen und stetig angepasst. Der Hochschulsport bringt sich seit Jahren regelmäßig mit Sportangeboten an Girls' und Boys' Days sowie der SommerUni ein und legt Wert auf eine genderunabhängige Nutzungsmöglichkeit der Sportangebote. Gleichzeitig werden Sportangebote auch explizit für eine Zielgruppe und ausdrücklich auch potentiell zielgruppenuntypisch (bspw. Yoga für Männer, Fußball für Frauen, etc.) konzipiert. Darüber hinaus werden Kurse wie beispielsweise Selbstverteidigungskurse bzw. -workshops, Brustkrebsprävention oder Leichtigkeit in den Wechseljahren angeboten, die die Teilnehmer*innen zusätzlich empowern.

Ebenso analysiert der Hochschulsport regelmäßig die bestehenden Angebote hinsichtlich der Nutzungsgruppen und spricht gezielt den Personenkreis des unterrepräsentierten

Geschlechts an, um einen ausgewogenen Teilnehmendenkreis zu erlangen.

Damit sich alle teilnehmenden Personen im UniSport wohlfühlen und ein sicherer Ort des Sporttreibens geschaffen und beibehalten wird, wurde die Initiative ‚SafeSport‘ ins Leben gerufen. Gemeinsam mit dem Institut für Sportwissenschaft der Bergischen Universität wurde eine Präventionsstrategie gegen sexualisierte Gewalt entwickelt, die das Ziel hat, eine Kultur des Hinsehens und der Beteiligung zu kreieren, um das Risiko sexualisierter Gewalterfahrungen und Grenzverletzungen für alle Beteiligten zu minimieren. Hierzu waren ein entwickelter Ehrenkodex, den alle Übungsleitenden mit Vertragsunterschrift verpflichtend anerkennen müssen, sowie das regelmäßige Angebot von Sensibilisierungsschulungen für die Übungsleitenden die bisher bedeutendsten Maßnahmen. Weitere sollen in naher Zukunft folgen, um das Thema weiter zu stärken.

In der ZE Hochschulsport werden familienfreundliche Arbeitsbedingungen als selbstverständlich erachtet und in der alltäglichen Arbeit ermöglicht. Hierbei ist es gelebte Praxis, eine größtmögliche Flexibilität über individuelle Absprachen und Lösungen zu finden. Diese Möglichkeit wird von der Hochschulsportleitung offen kommuniziert und ist strukturell im Onboarding-Prozess implementiert.

Personelle Ziele

In der ZE Hochschulsport sind zum Bezugspunkt April 2024 insgesamt 2,75 VZÄ im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt, wobei ein Frauenanteil von 27,3% gegeben ist. Im Bereich der nichtwissenschaftlich Beschäftigten hingegen liegt der Frauenanteil bei 80,7% bezogen auf 3,4 VZÄ. Bei den Hilfskräften liegt der Frauenanteil bei 72,3%.

Insgesamt sind in der gesamten Organisationseinheit Hochschulsport 2,89 männliche VZÄ und 4,10 weibliche VZÄ vor-

handen, sodass die ZE Hochschulsport bei allen Beschäftigungsgruppen gemeinsam auf einen Frauenanteil von 58,7% kommt.

Bis zum Jahr 2028 ist geplant, vor allem den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich zu erhöhen. Als Zielvorgabe wird hierbei zunächst ein Frauenanteil von 35% angestrebt. Diese geringe Steigerung ist damit zu erklären, dass die vorhandenen Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau unbefristete Stellen sind und diese derzeit mit Personen besetzt sind, die nicht in Kürze in den Ruhestand gehen werden. Somit ist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils ohne die Schaffung neuer Stellen schwierig.

Trotzdem sollen bei der Besetzung von freien Mitarbeiter*innenstellen geeignete Bewerberinnen gezielt angesprochen werden. Hierbei erfolgt eine Kontaktaufnahme zu geeigneten und ggf. bekannten Kandidatinnen sowie eine spezifische Erstellung von beispielsweise Social-Media-Posts bereits für SHK- und Azubi-Stellen. Nicht zuletzt soll eine spezifische Ansprache von Bewerberinnen auch durch eine mögliche Veränderung bei zukünftigen Stellenausschreibungen erfolgen.

Gleichzeitig werden interne Fortbildungen vorhandener Mitarbeiter*innen strukturell gefördert und begrüßt. Hierbei stehen insbesondere die internen Angebote der BUW sowie des Dachverbandes der ZE Hochschulsport, dem Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverband (inklusive Mentoring

Projekte), aber ebenso auch thematisch passende Angebote externer Anbieter im Fokus. Die jeweiligen Qualifizierungsangebote werden hierbei sowohl inhaltlich als auch zeitlich individuell mit den und auf die jeweiligen Mitarbeiter*innen abgestimmt.

Nicht zuletzt soll, wie bereits oben erwähnt, auch weiterhin eine strukturell integrierte und individuell mögliche sowie mit den vorhandenen Mitarbeiter*innen abgestimmte Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

Gleichstellungsziel der ZE Hochschulsport

Der Hochschulsport ist sowohl in den vergangenen als auch in der Planung der zukünftigen Jahre bestrebt, alle Angebote für jegliche Personengruppen gender- und diversitätsneutral anzubieten und inklusive Angebote zu ermöglichen. Auch eine Wohlfühlumgebung soll für alle Personengruppen bestehen und gefördert werden. Bei den hierfür bereits laufenden, entwickelten und spezifischen Maßnahmen stehen vor allem die Personengruppen im Fokus, die bei regelmäßiger Überprüfung der Angebote unterrepräsentiert sind.

Für Mitarbeiter*innen des Hochschulsport sollen ihre individuellen Bedürfnisse und Anforderungen vor allem in Hinblick auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen beachtet und berücksichtigt werden.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Geschlechterverhältnis Fitnessstudio	Teilnehmerinnen am BergWerk	Die Attraktivität des BergWerks soll speziell für Teilnehmerinnen gesteigert werden	ZE Hochschulsport	unterrepräsentierte Teilnehmerinnen am BergWerk	Kontrolle der Teilnehmer*innenzahlen / ggf. Evaluationsbogen
SafeSport	Teilnehmende am Hochschulsport	Präventionsstrategie zur Schaffung einer Kultur des Hinsehens und der Beteiligung	ZE Hochschulsport	Risikominimierung sexualisierter Gewalt im Hochschulsport	Ausbau der Präventionsstrategie
Geschlechtsspezifische Angebote / Stereotypen und Rollenbilder hinterfragen	Teilnehmende am Hochschulsport und Gesundheitsangeboten	Im Rahmen des UniSport Kursprogramms sowie der Gesundheitsangebote sollen Angebote spezifisch für Männer bzw. Frauen geschaffen werden, die in einem gemischten Kursformat wenig Anklang bei der jeweiligen Zielgruppe finden (z. B. Fußball für Frauen, Yoga für Männer).	ZE Hochschulsport	unterrepräsentierte Geschlechtergruppen bei spezifischen Kursen und Gesundheitsangeboten	Kontrolle der Teilnehmer*innenzahlen / ggf. Evaluationsbogen
spezifische Beratung und Mentoring	Interessierte und Teilnehmende am Hochschulsport und BergWerk	Für jede Person wird individuell die bestmögliche Sportart gefunden und ein individueller Trainingsplan erstellt, der für diese Person geeignet ist.	ZE Hochschulsport	Möglichkeiten für individuelle Bedürfnisse schaffen	Zufriedenheit der Teilnehmer*innen / ggf. Evaluationsbogen

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Girls' Day / Boys' Day und SommerUni	Schüler*innen	Mitwirken am Girls' / Boys' Day sowie der Summer School mit ausgewählten Sportangeboten.	ZE Hochschulsport	unterrepräsentierte Geschlechtergruppen bei spezifischen Studiengängen	Kontrolle der Teilnehmer*innenzahlen bei Girls' Day / Boys' Day und SommerUni
Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen	Universitätsangehörige	Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sowie Auswahl von Bildern und Symbolen, die die Geschlechtervielfalt widerspiegeln.	ZE Hochschulsport	Ansprache ALLER Universitätsangehörigen / Außenwirkung des Hochschulsports	regelmäßige Überprüfung aller Materialien, Texte, Homepageinhalte
Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrer*innen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)	Mitarbeiter*innen des Hochschulsports	Mit Berufsrückkehrer*innen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs) werden individuelle Lösungen abgesprochen.	ZE Hochschulsport	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Einzelgespräche mit den Mitarbeiter*innen
Förderung von Telearbeit bzw. Homeoffice / Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten	Mitarbeiter*innen des Hochschulsports	Die Möglichkeit von Telearbeit bzw. Home-Office sowie flexiblen Arbeitszeiten wird individuell abgesprochen und ermöglicht.	ZE Hochschulsport	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Einzelgespräche mit den Mitarbeiter*innen



GLEICHSTELLUNGSPLAN DER ZENTRALEN BETRIEBSEINHEIT INTERNATIONAL CENTER

Das International Center (IC) der Bergischen Universität Wuppertal legt nach seiner Einrichtung zum 11.11.2019 als Zentrale Betriebseinheit der Bergischen Universität Wuppertal gemäß § 29 Abs. 2 des Hochschulgesetzes Nordrhein-Westfalen erstmalig einen Gleichstellungsplan vor.

Das Thema Internationalisierung stellt ebenso wie Gleichstellung ein übergreifendes Handlungsfeld mit strategischer Bedeutung dar. Das IC hat sich in all seinen Arbeitsbereichen zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen und zu fördern. Diesem Auftrag folgend nimmt das IC seine Vorbildfunktion bei der internen und der nach außen gerichteten Kommunikation gendergerecht, diversitätssensibel und wertschätzend wahr.

Personelle Ziele

Bei den Angestellten und Beamtinnen ist in allen Entgeltstufen der Frauenanteil mit insgesamt mehr als 80 %, auf Abteilungsleitungsebene mit 100 %, bereits überproportional hoch, eine Erhöhung des Frauenanteils im Sinne des § 6 Abs. 3 LGG ist daher nicht erforderlich. Das IC betrachtet Qualifizierungen als wesentlichen Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung. Die tätigkeitsbezogene Fortbildung und Weiterqualifizierung von Frauen, u. a. über die Internationale DAAD-Akademie, Hochschulübergreifende Fortbildung NRW, Fremdsprachenkurse des Sprachlehrinstituts, Erasmus+ Personalmobilität und die Teilnahme an Netzwerktreffen, wird auch weiterhin gezielt durch finanzielle Unterstützung und großzügige dienstliche Freistellungen gefördert, was bis 2028 in Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten resultieren wird.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden nach Möglichkeit verringert bzw. in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse überführt. Da es sich im IC überwiegend um drittmittel-finanzierte Projektstellen sowie Abwesenheitsvertretungen (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG) für dauerhaft beschäftigte Kollegin-

nen handelt, sind diesen Bestrebungen durch den von Stellenplan bzw. Personalbudget vorgegebenen Rahmen allerdings jeweils enge Grenzen gesetzt.

Das IC ermöglicht allen Beschäftigten, im Rahmen der Vorgaben durch Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort Familie und Beruf zu vereinbaren. Unterbrechen Beschäftigte die Tätigkeit im IC, um der Kindererziehung nachzugehen, wird der Kontakt während der Abwesenheit gehalten und der Wiedereinstieg unterstützt.

Studierenden gibt das IC im Rahmen diverser Projekte zur studienerefolgsorientierten Integration internationaler Studierender in Studium und Beruf durch Beschäftigung als studentische Hilfskräfte, Aushilfsangestellte oder ehrenamtlich Tätige die Möglichkeit, erste berufliche Erfahrungen im Hochschulkontext zu sammeln, überfachliche Kompetenzen zu stärken und Netzwerke aufzubauen. Dabei erfordert u. a. die effiziente Ansprache internationaler studentischer Zielgruppen im Rahmen von Peer-to-Peer-Beratungs- und Betreuungsformaten ein ausgewogenes Verhältnis weiblicher und männlicher Tutor*innen, so dass in diesem Bereich eine Erhöhung des Frauenanteils nicht als sinnvoll erachtet wird.

Gleichstellungsziel des IC

Übergeordnetes Gleichstellungsziel ist die Gestaltung von Strukturen, Prozessen und Maßnahmen, um die Ziele von Gleichstellungs- und Internationalisierungsstrategien stärker miteinander zu verzahnen und dazu beizutragen, Internationalisierung und internationale Mobilitäten geschlechtergerecht zu gestalten und zu befördern.

Handlungsfelder 2024–2028

– Integration von Gleichstellungsaspekten in die Fortschreibung der Internationalisierungsstrategie selbst und den daraus abgeleiteten Maßnahmenkatalog 2026–2030;

- _ Ausbau der Maßnahmen zur Gewinnung weiblicher internationaler Studierender insbesondere für MINT-Studiengänge; Beförderung von Perspektiven für ihre Ausbildung, Karriereentwicklung und Berufsausübung;
 - _ Stärkung der Willkommenskultur für weibliche internationale Studieninteressierte, Studierende, Lehrende und Forschende;
 - _ besondere Berücksichtigung und Förderung von Frauen bei der Aufnahme gefährdeter Forschender (u. a. „Scholars at Risk“, Philipp Schwartz-Initiative der Alexander von Humboldt-Stiftung);
 - _ Qualifizierung und Sensibilisierung von Hochschulpersonal im Umgang mit kultureller Diversität im Hochschulalltag und Genderperspektiven in der interkulturellen Beratung.
- Im Bereich „Auslandsmobilität“ sind im Rahmen des Erasmus+ Programms deutlich mehr weibliche als männliche Studierende international mobil (etwa 60 % bei studienbezogener Mobilität, etwa 68 % bei der Praktikumsmobilität). Auch bei den auslandsmobilen Geförderten im PROMOS-Programm des DAAD überwiegen die Frauen (59%). Eine ausgewogene Geschlechterverteilung gibt es bei der Erasmus+ Lehrenden- und Personalmobilität. Unabhängig davon wird im IC der Beratung und Förderung von Frauen in Bezug auf eine studien- oder tätigkeitsbezogene Auslandsmobilität besondere Bedeutung beigemessen.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Strukturelle Einbindung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in die Fortschreibung der Internationalisierungsstrategie und in Internationalisierungsprojekte	Alle Hochschulangehörigen	Einbindung von Akteur*innen wie dem Gleichstellungsbüro und der Antidiskriminierungsstelle in die Fortschreibung der Internationalisierungsstrategie, um von ihren Perspektiven, Fachkenntnissen und Zugängen zu diversen Zielgruppen zu profitieren.	International Center – Abteilung UniService Internationales	Die Universität hat in ihrer Internationalisierungsstrategie 2021–2025 strategische Ziele zum Querschnittsthema „Internationalisierung“ formuliert und veröffentlicht. Bei der Fortschreibung 2026–2030 stellt sich die zunehmend anspruchsvolle Aufgabe, diese mit den Zielen anderer Querschnittsthemen der Universität zu verknüpfen und in Einklang zu bringen – so auch bei der Konzeption und Umsetzung von Internationalisierungsprojekten	
Qualifizierung einer weiteren IC-Mitarbeiterin zur „Trainerin für interkulturelle Qualifizierung an Hochschulen“	IC-Mitarbeiterin	Kostenübernahme und Freistellung für Mitarbeiterinnen-Weiterbildung zur „Trainerin für interkulturelle Qualifizierung an Hochschulen“, die von der Internationalen DAAD Akademie in Zusammenarbeit mit der Freien Universität Berlin angeboten wird. Im Rahmen der Train-the-Trainer-Fortbildung werden Kompetenzen erworben, um interkulturelle Qualifizierungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung zu entwickeln und durchzuführen, die den spezifischen interkulturellen Herausforderungen im Hochschulbereich Rechnung tragen	International Center – Abteilung International Office	Der Umgang mit kultureller Diversität gehört zunehmend zum Hochschulalltag. Entsprechend wächst der Bedarf an ausgebildeten, auf den Hochschulkontext spezialisierten Trainer*innen	Erfolgreicher Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme (Zertifikat)

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Interkulturelle Schulungsangebote für nichtwissenschaftliches Hochschulpersonal	Beschäftigte in Technik und Verwaltung mit Publikumsverkehr und/oder in internationalen Teams	Schulungsangebote Interkulturelle Kommunikation und Sensibilisierung	International Center – Abteilung International Office	Genderspezifische Information und Beratung erfordern einen sensiblen Umgang mit individuellen Bedarfen. Diese können, bedingt durch das Geschlecht und potenziert durch individuelle kulturelle Prägung, recht unterschiedlich sein. Das sollte eine Fachkraft wissen und erkennen. Unvertraute Situationen, die in einem Gespräch oder während einer Beratung entstehen können, führen häufig zu Irritationen, manchmal zu Aggressionen. Somit gehören regelmäßige Schulungen zu Themen der Gendersensibilität auch in den Kontext der Interkulturalität und dienen der Reflexion, Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der beraterischen Tätigkeit und der hochschuleigenen Services für internationale Zielgruppen	Anzahl der durchgeführten Schulungsangebote und Teilnehmer*innen; Teilnehmer*innen-Befragungen; Kund*innenbefragungen
Besondere Angebote zur Karriereberatung und zum Berufseinstieg internationaler Studieninteressierter und Studierender im Rahmen von In Touch Career	weibliche internationale Studieninteressierte und Studierende mit Fokus auf MINT-Studiengänge	Erweiterung des In Touch-Moduls Career um zielgruppenspezifische Workshops und Beratungsangebote zur Stärkung berufsbiografischer Gestaltungskompetenz und Karriereentwicklung	International Center – Abteilung International Office (Koordination)/ UniService Transfer - Career Service in Kooperation mit In Touch Netzwerkpartnern (u. a. Stadt Wuppertal – Servicestelle Arbeits- und Fachkräfte; WorkStadt GmbH)	Frauen sind in MINT-Fächern und akademischen MINT-Berufen auch weiterhin unterrepräsentiert. Um den Fachkräftemangel der Region in diesen Bereichen zu lindern, ist es entscheidend, auch das Potenzial internationaler Studentinnen besser zu nutzen. Eine verbesserte Studienerfolgsquote verbunden mit der Integration internationaler Studentinnen in den Arbeitsmarkt erfordern verstärkte zielgruppenspezifische Bemühungen.	Anstieg der Anzahl weiblicher internationaler Erstsemester und Absolventinnen in MINT-Studiengängen der Universität; Statistik zu in den Arbeitsmarkt vermittelten Wuppertaler Studentinnen und Absolventinnen
Interkulturelle Schulungen zur Sensibilisierung und Prävention sexualisierter Belästigung gegenüber internationalen Student*innen	Studentische Buddies (I.S.T., Wohnheimtutor*innen, In Touch-Buddies etc.), die auf Zentralebene in die Betreuung internationaler Studierender eingebunden sind	Organisation bzw. Begleitung regelmäßiger interkultureller Schulungen zur Sensibilisierung und Prävention sexualisierter Gewalt gegenüber internationalen Student*innen inklusive Monitoring und Qualitätssicherung	Antidiskriminierungsstelle; International Center – Abteilung International Office	Auch in der jüngeren Vergangenheit gab es immer wieder Beschwerden – überwiegend aus dem Kreis asiatischer Austauschstudentinnen – die sich durch männliche „Buddies“ bedrängt fühlten. Monitoring und Qualitätssicherung entsprechender Betreuungsangebote sind daher erforderlich, u. a. um Reputationsschaden zu vermeiden	Feed-Back internationaler (Austausch) studierender/ Auswertung Ergebnisse der DAAD-Befragung „Benchmark internationale Hochschule (BintHo), Rückgang eingehender Beschwerden als Indikator

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Beförderung der Incoming-Mobilität internationaler Gastwissenschaftlerinnen	Wissenschaftlerinnen an der Universität	Gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen an der Universität zur Information über Förderoptionen für die Einladung internationaler Kolleginnen; Ausbau funktionierender Entlastungsoptionen (u. a. Welcome Services) für Professorinnen, die als Gastgeberinnen für internationale Wissenschaftlerinnen aktiv sein wollen, um mehr hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen für einen Forschungsaufenthalt an der Universität zu gewinnen; Ausbau der Dual Career-Möglichkeiten	International Center - Abteilung International Office; Dezernat 1 – Abteilung 1.1 Forschungsförderung; Familienbüro	Internationale Mobilität ist für Wissenschaftler*innen nach wie vor eine Voraussetzung für den Aufbau einer wettbewerbsfähigen beruflichen Laufbahn. Die Statistik weist eine mangelnde Geschlechterparität aus. Insbesondere in Förder- und Preisprogrammen, die sich an Forscher*innen auf sehr hohen Karrierestufen richten, sind Frauen unterrepräsentiert. Auch gastgebende Professorinnen in Förderprogrammen in Deutschland sind fachübergreifend unterrepräsentiert. Gleichzeitig belegen die Zahlen zur Verteilung der Stipendiat*innen eine überproportional häufige Zusammenarbeit mit Gastgebenden des gleichen Geschlechts. Die Herausforderung liegt zum einen also darin, Gastgebende an den Fakultäten stärker zur Förderung von Wissenschaftlerinnen zu motivieren und zum anderen darin, die Anzahl der Gastgebenden an den Fakultäten zu erhöhen.“	Statistik internationale Gastwissenschaftlerinnen (über Mobility Online nach Fertigstellung der entsprechenden Pipelines durch das IC)
Gender- und diversitätssensible Projektplanung anhand von Kriterien, die im Kontext des jeweiligen Projekts von Bedeutung sind	Personen(gruppen), die aufgrund von Gender- oder Diversitätsmerkmalen bisher in der Förderung unterrepräsentiert sind	Diversitätssensible Ansprache unterrepräsentierter Zielgruppen, diversitätssensible Auswahlverfahren und Besetzung von Ausschussgremien, wenn innerhalb von Projekten Stipendien vergeben oder Personen zur Teilnahme ausgewählt werden.	International Center - Abteilung International Office	Personen(gruppen), die aufgrund von Gender- oder Diversitätsmerkmalen bisher in der Förderung unterrepräsentiert sind, sollen besser erreicht und gefördert werden.	Auswertung der IC- Gefördertenstatistiken im Hinblick auf die Entwicklung des Frauenanteils
Interkulturelles Coaching	Beschäftigte, die aufgrund von Kontakt mit internationalen/diversen Statusgruppen (Studierende, Beschäftigte) eine Anliegenklärung in Bezug auf individuelle Bewältigungsstrategien und Lösungsansätze wünschen	Angebot von 1:1 Coachings (je Einzeltermin ca. 45-60 Min) auf Anfrage von Beschäftigten nach Bedarf nach sensiblem Kontaktpunkt mit internationalem Bezug	International Center – Abteilung UniService Internationales		Ableitung von anonymisierten Coachinganliegen von Einzelpersonen als Input für thematische Vorbereitungen für Trainings/ Schulungen von Gruppen Universitätsangehöriger

Vorbemerkung

Als zentrale Einrichtung der Bergischen Universität erbringt das Sprachlehrinstitut (SLI) seit 2003 unterschiedliche Serviceleistungen für alle Hochschulangehörigen und spielt eine wesentliche Rolle in der akademischen und persönlichen Weiterentwicklung seiner Kursteilnehmer*innen. Das SLI stellt u. a. ein breites und qualitativ hochwertiges Angebot an studien- und berufsrelevanten Sprachkursen, Sprachprüfungen, Workshops und Coachings zur Verfügung, die Studierenden und Mitarbeiter*innen der Universität, aber auch externen Interessierten offenstehen.

Inhaltlich wie strukturell engagiert sich das SLI seit langem für Gleichstellung und Vielfalt und setzt sich aktiv dafür ein, eine inklusive Lernumgebung zu schaffen, in der alle Menschen unabhängig von Geschlechtsidentität, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung oder Beeinträchtigung willkommen sind. So ist das SLI bestrebt, durch die Einführung herkunftssprachlicher Kurse in Arabisch, Türkisch und Kurdisch sowie die Kursreihe Deutsche Gebärdensprache ein respektvolles Miteinander zu fördern und jeder Person die Möglichkeit zu bieten, ihre sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen in einem unterstützenden Umfeld zu entwickeln.

Analyse des Personalstands

Ein wesentlicher Bestandteil des Gleichstellungsplans soll eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Evaluation der im vergangenen Berichtszeitraum 2018–2023 umgesetzten Maßnahmen sein. Dies ist für das Sprachlehrinstitut nur bedingt möglich, da in der Vergangenheit, in Absprache mit der Hochschulleitung und der früheren Gleichstellungsbeauftragten, keine Gleichstellungspläne erstellt wurden. Die folgenden Ausführungen beziehen sich deshalb zunächst auf den allgemeinen Sachstand bei den Stellenbesetzungen im SLI und zeigen in einem zweiten Schritt Maßnahmen auf, die im Zeitraum 2024–2028 umgesetzt werden sollen.

Traditionell ist der Frauenanteil im Bereich der Sprachvermittlung sehr hoch. Dies spiegelt auch der Ist-Stand in der Zusammensetzung der Beschäftigtenstruktur des SLI wider, die beim festangestellten Personal bei einem Frauenanteil von 100 % liegt. Dies gilt sowohl für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen als auch Beschäftigte im Bereich Technik und Verwaltung. Im Bereich der Hilfskräfte liegt der Frauenanteil bei 79 %, Lehraufträge werden derzeit zu 86 % an Frauen vergeben.

Gleichstellungsziel des Sprachlehrinstituts

Trotz einer Quote von 100 % weiblichen festangestellten Personals ist das SLI bestrebt, bis 2028 weitere Maßnahmen zu implementieren, um die Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten aller Mitarbeiter*innen und Kursteilnehmer*innen im SLI kontinuierlich zu verbessern und auf diese Weise zur Stärkung von Frauen in zentralen Positionen an der gesamten Hochschule nachhaltig beizutragen.

Im Dezember 2026 scheidet die Leiterin des Sprachlehrinstituts altersbedingt aus dem aktiven Dienst aus. Es ist geplant, diese Stelle erneut mit einer weiblichen Führungskraft zu besetzen. Sollte es bis 2028 auch im Mittelbau zu Personalwechsel kommen, wird das SLI bestrebt sein, auch diese Positionen wieder mit Frauen zu besetzen.

Die kontinuierliche Umsetzung dieser Maßnahmen bis 2028 soll nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und der Teilnehmer*innen erhöhen, sondern auch einen Beitrag zu einer gerechteren und inklusiveren Gesellschaft leisten.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Bei Neueinstellungen vorrangig nach Kompetenz sowie unter Berücksichtigung weiterer Diversitätskriterien	Neu einzustellende Personen	Einstellung von Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragten und Hilfskräften vorrangig nach Kompetenz; Erstakademiker*innen; unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlechteridentitäten und Altersgruppen, Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen	Leiter*in und Stellvertretende Leiter*in SLI	Traditionell ist der Anteil an Bewerberinnen im Bereich der Sprachvermittlung sehr hoch (bei Bewerbungen im SLI ≈ 88-100 %), daher sind bei Einstellungen erweiterte Diversitätskriterien zu berücksichtigen.	Jährlicher Blick auf die Geschlechter- bzw. Diversitätsverteilung beim Personal des SLI
Moodle-Kurs „Onboarding bei Neueinstellungen“:	Neu einzustellende Personen	zeit- und ortsunabhängige und dadurch familienfreundliche Einführung in gesamtuniversitäre aber auch SLI-spezifische Strukturen und Abläufe; Vorstellung von Netzwerken und Ansprechpartner*innen innerhalb und außerhalb der Universität	Leiter*in und Stellvertretende Leiter*in SLI	Online-Modul ist sowohl zeit- als auch ortsunabhängig verfügbar, ermöglicht einen familienfreundlichen Zugang und gewährleistet, dass zentrale Informationen zeitnah vermittelt werden.	jährliche Überprüfung auf Aktualität und Anpassung, falls erforderlich
Einhaltung familienfreundlicher Arbeits- und Urlaubszeitmodelle	Alle festangestellten Mitarbeiter*innen, Hilfskräfte und Lehrbeauftragte	Arbeits-, Unterrichts- und Urlaubszeiten werden individuell dem Bedarf der im SLI tätigen Personen angepasst; Home-Office ist möglich; Online-Unterricht kann nach Absprache und falls erforderlich angeboten werden	Leiter*in und Stellvertretende Leiter*in SLI	Care-Arbeit ist ungleich verteilt und wird hauptsächlich von Frauen geleistet; erhöhte Belastung durch Ausfall von Kinderbetreuung; erhöhte Belastung bei der Pflege Angehöriger; Ausgrenzung (älterer) Beschäftigter wg. gesundheitlicher Einschränkungen; Stichwort: Altersarmut bei Frauen; alleinerziehende Elternteile; berufliche Verpflichtungen lassen sich so besser mit familiären Aufgaben vereinbaren	Regelmäßige Rückkopplung mit den im SLI tätigen Personen in Teamsitzungen, Dozent*innentreffen
Interne und externe Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen	Alle festangestellten Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragte	Angebot und Förderung diverser Fortbildungsmaßnahmen zu Themen wie Konfliktmanagement, Führungskompetenzen, Teambildung, Künstliche Intelligenz oder Lehrkompetenz	wiss. Mitarbeiter*innen im Bereich Deutsch als Fremdsprache; interne und externe Partner*innen für Fortbildungsprogramme	Vorbereitung auf den sich kontinuierlich verändernden Arbeitsmarkt; Unterstützung der individuellen Weiterentwicklung und Karriereplanung; Förderung der Profilbildung und Sichtbarkeit	Jährlicher Blick auf den Stand angebotener Fortbildungen
Workshops für Student*innen	Alle Student*innen der BUW	Workshops in Englisch, Französisch, Spanisch mit Schwerpunkt auf beruflicher Entwicklung	wiss. Mitarbeiter*in im Bereich Fremd- und Fachsprachen; interne und externe Partner*innen für Fortbildungsprogramme	Unterrepräsentanz von (Erst-) Akademiker*innen in Führungspositionen; Vermittlung von Kommunikationskompetenzen zum Aufbau von Netzwerken und zur Positionierung auf dem Arbeitsmarkt	Evaluationen der im SLI angebotenen Workshops mit EvaSys am Semesterende

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Intergenerationales Mentoring im Bereich Deutsch als Fremdsprache	Hilfskräfte im Bereich Deutsch als Fremdsprache	erfahrene und jüngere Lehrkräfte unterstützen und beraten sich gegenseitig in ihren jeweiligen Kompetenzbereichen; Erfahrungsaustausch und Teamteaching	wiss. Mitarbeiter*innen im Bereich Deutsch als Fremdsprache; interne und externe Partner*innen für Fortbildungsprogramme	Abbau von Altersdiskriminierung in beide Richtungen; Förderung des gegenseitigen Verständnisses und Stärkung des Teamgefühls; Wissenstransfer zwischen Generationen	Regelmäßige Rückkopplung mit den im SLI tätigen Personen in Teamsitzungen
Kostenfreie Hygieneartikel	Alle Nutzer*innen der Toilette S.09.65	Kostenfreies Auslegen von Hygieneartikeln	Koordinator*innen des Sprachenprogramms	Verbesserung der Lern- und Arbeitsbedingungen; Sensibilisierung für das Thema Menstruation	Regelmäßige Kontrolle des Toilettenvorraums S.09.65
Gendergerechte Sprache	Alle Personen, die mit dem SLI interagieren, Teil des SLI sind oder Kurse im SLI belegen	Verwendung des Gendersterns; Ergänzung „divers“ im internen Anmeldesystem, Streichung der Anrede auf Leistungsnachweisen; gendergerechte Sprache bei allen Texten, Berichten und Korrespondenzen	Leiter*in und Stellvertretende Leiter*in SLI; wiss. Mitarbeiter*innen in den Bereichen Deutsch als Fremdsprache und Fremd- und Fachsprache; wiss. Mitarbeiter*in Servicestelle Übersetzung; Koordinator*innen des Sprachenprogramms	Transgender- und non-binäre Personen unterliegen so nicht dem Zwang sich einer Anrede zuzuordnen; nicht-binäre Personen können ohne Geschlechtszugehörigkeit im System vermerkt werden; Sensibilisierung für die Thematik	Jährliche stichprobenartige Betrachtung der vom SLI verfassten Schriftstücke
Teilnahme an der SommerUni	junge Frauen und Mädchen ab der Klasse 10 (potentielle Studieninteressierte)	Beteiligung an einer Veranstaltungsreihe für junge Frauen und Mädchen ab der 10. Klasse, um an der Bergischen Universität Wuppertal Studiengänge in den MINT-Fächern und Servicestrukturen vorzustellen	Stellvertretende Leiter*in SLI; Mitarbeiter*innen in den Bereichen Fremd- und Fachsprache und Deutsch als Fremdsprache	Frauen sind im MINT-Bereich sowohl auf wissenschaftlicher Ebene als auch in Führungspositionen in der Industrie unterrepräsentiert. Eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich muss zu einem frühen Zeitpunkt, d.h. bereits im Studium stattfinden. Die SommerUni und damit auch das SLI leisten einen Beitrag zur Steigerung der Sichtbarkeit der Bergischen Universität und zur Erhöhung des Anteils an Student*innen in den MINT-Fächern	jährliche Überprüfung der Inhalte nach der Durchführung des Programms anhand der Belegungszahlen und den direkten Rückmeldungen durch die Teilnehmer*innen sowie der Evaluation der SommerUni insgesamt

Im aktuellen Rektorat gibt es kein Problem der Gleichstellung von Frauen mehr.

Über alle Bereiche (inkl. Stabsstellen) hinweg ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich; angefangen beim Rektoratsteam selbst, in dem vier von sechs Mitgliedern Frauen sind. Frauen sind in allen einzelnen Bereichen und Beschäftigtengruppen in der deutlichen Mehrheit. (Ausnahme: In der Gruppe der Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräfte liegt die Quote bei 40%. Es gibt jedoch insgesamt nur 4 weibliche und 5 männliche Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte.) Das Gleichstellungsziel des LGG ist demnach für das Rektorat als Organisationseinheit bereits erreicht.

Aussagen zur Zielerreichung der im letzten Gleichstellungsplan gemachten Angaben

Im Gleichstellungsplan 2018 bis 2023 waren mehrere Ziele explizit beschrieben worden. Richtschnur bei der Zielfestlegung war die Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes, nach Dienstarten differenziert zu prüfen, ob Frauen unterrepräsentiert sind oder nicht. Sind sie in einer oder mehreren Dienstarten unterrepräsentiert, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt bei Personalmaßnahmen zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Zielvorgabe und Zielerreichungsbewertung für das Dezernat 2 Planung:

- _ Der Frauenanteil sollte für den Bereich des Mittelbaus und der sonstigen Beschäftigten auf möglichst 50 % gesteigert werden.
- _ Ausweislich der statistischen Auswertung wurde dieses Ziel erreicht.

Zielvorgabe und Zielerreichungsbewertung für das Dezernat 3 Akademische und studentische Angelegenheiten:

- _ Der Frauenanteil sollte generell auf 50 % gesteigert werden.
- _ Ausweislich der statistischen Auswertung wurde dieses Ziel erreicht.

Zielvorgabe und Zielerreichungsbewertung für das Dezernat 5 Gebäude-, Sicherheits- und Umweltmanagement:

- _ Die Frauenquote sollte für den Mittelbau auf 20 % gesteigert werden, für den Bereich der sonstigen Beschäftigten auf 30 %.

- _ Die statistische Auswertung zeigt, dass für den Mittelbau das Ziel erreicht werden konnte; für den Bereich der sonstigen Beschäftigten konnte die Frauenquote nur auf gut 22 % gesteigert werden. Hier wurde das Ziel nicht erreicht.

Aussagen zu den Zielen, die in 2028 erreicht sein sollen

Über alle Dezernate und das Justitiariat trifft die Aussage zu, dass deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich ist. Grundsätzlich ist das Gleichstellungsziel der Verwaltung nach den Maßgaben des LGG bereits erreicht.

Es gibt zwei Betrachtungsebenen, bei denen die generelle Aussage über die Verwaltung einzuschränken ist. Dies sind a) die Führungspositionen der Dezernats-, Justiziariats- und Abteilungsleitungen sowie b) die personelle Zusammensetzung der Dezernate 5 Gebäude-, Sicherheits- und Umweltmanagement sowie Dezernat 7 Organisationsentwicklung und Informationstechnik

- Für die Führungspositionen ergibt sich ein Verhältnis von 17 Frauen zu 15 Männern bei zwei vakanten Stellen. In Bezug auf diese Positionen wird angestrebt, kontinuierlich 50 % der Leitungspositionen mit Frauen besetzt zu haben. Da die Anzahl von 34 Stellen eher gering ist, kann eine einzelne Personalmaßnahme große Auswirkungen haben. Als Nebenziel wird daher festgehalten, dass bei diesen Leitungspositionen der Anteil von Frauen nie unter 40 % fallen soll.
- Die Zahlen, nach Dezernaten ausgewertet, ergeben, dass die Dezernate 5 und 7 männlich dominiert sind. In diesen Dezernaten gibt es bereits Bestrebungen, freie Stellen mit Frauen zu besetzen. Zwei Erfolge haben sich in 2024 ergeben: Eine ehemalige Hilfskraft konnte für das Dezernat 7 von auswärts zurückgewonnen werden. Hier war

der Erfolgsfaktor die persönliche Ansprache. Der zweite Erfolg liegt im Dezernat 5 vor, wo eine Ingenieurin gewonnen werden konnte, indem ein auf diese Person und die Tätigkeit im Dezernat zugeschnittenes Weiterbildungsprogramm entworfen wurde.

In Bezug auf beide Dezernate wird angestrebt, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Jedoch werden in Dezernat 5 bis Ende 2028 lediglich sieben von ca. 100 Stellen planmäßig frei, in Dezernat 7 wird keine einzige Stelle planmäßig frei. Vor diesem Hintergrund werden Ziele nicht zahlenmäßig festgelegt. Vielmehr sollen konkrete Maßnahmen getestet werden, für deren Wirksamkeitsmessung ein längerer Zeitraum zugestanden werden muss. Eine Zwischenevaluation in 2028 ist sinnvoll.

Ziel- und Maßnahmenplanung

Betrachtungsebene a):

Ziel: 50 % Frauen in Führungspositionen, als Nebenziel wird formuliert, dass der Frauenanteil in diesen Leitungspositionen nie unter 40 % fällt.

Kurzbeschreibung: Obwohl die Verwaltung zum weitaus überwiegenden Teil mit Frauen besetzt ist, besteht bei Leitungspersonen immer noch die Tendenz, dass sich mehr Männer auf freie Stellen bewerben. Um bei einer 50:50-Verteilung zwischen Frauen und Männern zu bleiben, müssen daher konkrete Anstrengungen unternommen werden. Für die Ebene der Dezernats-, Justitiariats- und Abteilungsleitungen wird angestrebt, 50 % der Leitungspositionen mit Frauen besetzt zu haben. Da die Anzahl von 35 Stellen eher gering ist, kann eine einzelne Personalmaßnahme große Auswirkungen haben. Als Nebenziel wird daher festgehalten, dass bei diesen Leitungspositionen der Anteil von Frauen nie unter 40 % fallen soll.

Maßnahmen:

- _ Hausintern ist Führungskräftenachwuchs zu entwickeln, hier bietet sich insbesondere die Teilnahme am Lehrgang der Hochschulübergreifende Fortbildung NRW (HÜF) auch vor Übernahme von Führungsverantwortung an.
- _ Falls sich auf Stellenanzeigen Bewerberfelder mit einem Verhältnis von 60 % oder mehr Männern zu 40 % oder weniger Frauen ergeben, die Ausschreibungszeit verlängern und potenzielle Kandidat*innen ansprechen.
- _ Onboarding-Konzept der Dezernate veröffentlichen.

Betrachtungsebene b):

Ziel: Steigerung Frauenanteil im Mittelbau des Dezernats Gebäude-, Sicherheits- und Umweltmanagement auf 35 %.

Kurzbeschreibung: In technischen und ingenieurbezogenen Berufen fällt auch in der Verwaltung der Bergischen Universität Wuppertal auf, dass der Frauenanteil anhaltend niedrig ist. In diesem Dezernat werden bis Ende 2028 lediglich sieben von ca. 100 Stellen planmäßig frei. Vor diesem Hintergrund wird nur eine geringe Steigerung der Frauenquote im Mittelbau als Zielvorstellung geplant.

Maßnahmen:

- _ Persönliche Ansprache von Frauen bei Stellenausschreibungen.
- _ Frauen auch bei leicht abweichender Qualifikation einladen und prüfen, ob Fachlichkeit durch Fort- und Weiterbildung in einem vertretbaren Zeitraum hergestellt werden kann.
- _ Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für vorhandenes Personal.
- _ Onboarding-Konzept der Dezernate veröffentlichen.

Ziel: Steigerung Frauenanteil bei den sonstigen Beschäftigten des Dezernats Gebäude-, Sicherheits- und Umweltmanagement auf 20 %.

Kurzbeschreibung: Unter den sonstigen Beschäftigten dieses Dezernats sind viele Handwerks- und technische Ausbildungsberufe. Hier fällt es der Bergischen Universität schwer, Frauen für offene Stellen zu gewinnen. Auch die hauseigene Ausbildung führte bisher nicht dazu, dass sich diese Situation nachhaltig ändert.

In diesem Dezernat werden bis Ende 2028 lediglich sieben von ca. 100 Stellen planmäßig frei. Die Chancen für eine Erhöhung des Frauenanteils sind damit gering. Vor diesem Hintergrund wird die Zieldimension des Gleichstellungsplans 2018 bis 2023 erneut aufgerufen.

Maßnahmen:

- _ Persönliche Ansprache von Frauen bei Stellenausschreibungen.
- _ Frauen auch bei leicht abweichender Qualifikation zu Vorstellungsgesprächen einladen und prüfen, ob Fachlichkeit durch Fort- und Weiterbildung in einem vertretbaren Zeitraum hergestellt werden kann.
- _ Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für vorhandenes Personal.
- _ Onboarding-Konzept der Dezernate veröffentlichen.

Ziel: Steigerung Frauenanteil im Mittelbau des Dezernats Organisationsentwicklung und Informationstechnik

Kurzbeschreibung: Im Mittelbau dieses Dezernats arbeiten vorrangig Personen mit einem Studienabschluss in einer Ingenieurwissenschaft oder einem vergleichbaren Bereich. Hier besteht bereits eine starke Konkurrenz innerhalb des Hauses zum ZIM und zu den Fakultäten. Da in diesem Dezernat bis Ende 2028 keine einzige Stelle planmäßig frei wird, wird dieses Ziel nicht zahlenmäßig festgelegt. Wirksamkeit ist nur für den Fall zu erwarten, dass neue Stellen eingerichtet werden oder eine Fluktuation im Dezernat entsteht.

Maßnahme:

- _ Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen (fachlich sowie Führungskompetenzen) für vorhandenes Personal.
- _ Personalentwicklungswünsche von Personen, die in anderen Dezernaten beschäftigt sind, als Möglichkeit für die Gewinnung von mehr Frauen für das Dezernat 7 nutzen.

Ziel: Steigerung Frauenanteil unter den sonstigen Beschäftigten des Dezernats Organisationsentwicklung und Informationstechnik

Kurzbeschreibung: Der Frauenanteil unter den sonstigen Beschäftigten dieses Dezernats ist im Vergleich zum dortigen Mittelbau mit 45% sehr hoch. Dennoch soll auch hier versucht werden, den Anteil der Frauen weiter zu steigern. Mit Blick auf die Maßnahmen des Ziels für den Mittelbau des Dezernats könnte unter den sonstigen Beschäftigten eine der Voraussetzungen dafür geschaffen werden, durch Qualifizierungsmaßnahmen Führungskräftenachwuchs zu gewinnen.

Da in diesem Dezernat bis Ende 2028 keine einzige Stelle planmäßig frei wird, wird dieses Ziel nicht zahlenmäßig festgelegt. Wirksamkeit ist nur für den Fall zu erwarten, dass neue Stellen eingerichtet werden oder eine Fluktuation im Dezernat entsteht.

Maßnahme:

- _ Bei weiblichen Studierenden über Hilfskraft-Verträge und Abschlussarbeiten Interesse am Dezernat wecken.
- _ Mit Personen, die Hilfskraft-Verträge hatten oder eine Abschlussarbeit im Kontext des Dezernats verfasst haben, auch nach Ende des Studiums Kontakt halten für eine mögliche spätere Verwendung.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
50 % Frauen in Führungspositionen	Dezernats-, Justitiariats- und Abteilungsleitungen	Hausintern Führungskräftenachwuchs entwickeln (insbesondere Lehrgang HÜF). Falls sich auf Stellenanzeigen Bewerberfelder mit einem Verhältnis von 60 % oder mehr Männern zu 40 % oder weniger Frauen ergeben, die Ausschreibungszeit verlängern und potenzielle Kandidat*innen ansprechen. Onboarding-Konzept der Dezernate veröffentlichen.	Kanzlerin, Dezernent*innen	Obwohl die Verwaltung zum weitaus überwiegenden Teil mit Frauen besetzt ist, besteht bei Leitungspersonen immer noch die Tendenz, dass sich mehr Männer auf freie Stellen bewerben. Um bei einer 50:50-Verteilung zwischen Frauen und Männern zu bleiben, müssen daher konkrete Anstrengungen unternommen werden.	Für die Ebene der Dezernats-, Justitiariats- und Abteilungsleitungen wird angestrebt, 50 % der Leitungspositionen mit Frauen besetzt zu haben. Da die Anzahl von 34 Stellen eher gering ist, kann eine einzelne Personalmaßnahme große Auswirkungen haben. Als Nebenziel wird daher festgehalten, dass bei diesen Leitungspositionen der Anteil von Frauen nie unter 40 % fallen soll. Beide Ziele sind messbar.

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Steigerung Frauenanteil im Mittelbau des Dezernats 5	Beschäftigte im Mittelbau des Dezernats 5	In Bezug auf den Mittelbau des Dezernats 5 wird angestrebt, den Anteil von Frauen auf 35 % zu erhöhen. Maßnahmen: persönliche Ansprache von Frauen bei Stellenausschreibungen; Frauen auch bei leicht abweichender Qualifikation zu Vorstellungsgesprächen einladen und prüfen, ob Fachlichkeit durch Fort- und Weiterbildung in einem vertretbaren Zeitraum hergestellt werden kann. Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für vorhandenes Personal. Onboarding-Konzept der Dezernate veröffentlichen.	Kanzlerin, Dezernent 5	Frauenanteil zu gering.	In Dezernat 5 werden bis Ende 2028 lediglich sieben von ca. 100 Stellen planmäßig frei. Vor diesem Hintergrund wird nur eine geringe Steigerung der Frauenquote als Ziel formuliert.
Steigerung Frauenanteil bei den sonstigen Beschäftigten des Dezernats 5	Sonstige Beschäftigte des Dezernates 5	Für die sonstigen Beschäftigten des Dezernats 5 wird angestrebt, einen Frauenanteil von 20 % zu erreichen. Maßnahmen: persönliche Ansprache von Frauen bei Stellenausschreibungen; Frauen auch bei leicht abweichender Qualifikation zu Vorstellungsgesprächen einladen und prüfen, ob Fachlichkeit durch Fort- und Weiterbildung in einem vertretbaren Zeitraum hergestellt werden kann. Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für vorhandenes Personal. Onboarding-Konzept der Dezernate veröffentlichen.	Dezernent 5, Abteilungsleitungen	Frauenanteil zu gering.	In Dezernat 5 werden bis Ende 2028 lediglich sieben von ca. 100 Stellen planmäßig frei. Die Chancen für eine Erhöhung des Frauenanteils sind damit gering. Vor diesem Hintergrund wird die Zieldimension des Gleichstellungsplans 2018 bis 2023 erneut aufgerufen.

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/ Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Steigerung Frauenanteil im Mittelbau des Dezernats 7	Beschäftigte des Mittelbaus des Dezernats 7	In Bezug auf den Mittelbau des Dezernats 7 wird angestrebt, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Im Mittelbau des Dezernats 7 arbeiten vorrangig Personen mit einem Studienabschluss in einer Ingenieurwissenschaft oder einem vergleichbaren Bereich. Hier besteht bereits eine starke Konkurrenz innerhalb des Hauses zum ZIM und zu den Fakultäten. Maßnahmen: Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen (fachlich sowie Führungskompetenzen) für vorhandenes Personal. Personalentwicklungswünsche von Personen, die in anderen Dezernaten beschäftigt sind, als Möglichkeit für die Gewinnung von mehr Frauen für das Dezernat 7 nutzen.	Kanzlerin, Dezernat 7	Frauenanteil zu gering.	In Dezernat 7 wird bis Ende 2028 keine einzige Stelle planmäßig frei. Vor diesem Hintergrund werden Ziele nicht zahlenmäßig festgelegt. Eine Evaluation der Maßnahmen in 2028 ist sinnvoll.
Steigerung Frauenanteil unter den sonstigen Beschäftigten des Dezernats 7	Sonstige Beschäftigte des Mittelbaus des Dezernats 7	Der Frauenanteil unter den sonstigen Beschäftigten des Dezernats 7 ist im Vergleich zum dortigen Mittelbau mit 45 % sehr hoch. Dennoch soll auch hier versucht werden, den Anteil der Frauen weiter zu steigern. Mit Blick auf die Maßnahmen des Ziels für den Mittelbau des Dezernats 7 könnte unter den sonstigen Beschäftigten eine der Voraussetzungen dafür geschaffen werden, durch Qualifizierungsmaßnahmen Führungskräfte nachwuchs zu gewinnen. Maßnahmen: Bei weiblichen Studierenden über Hilfskraft-Verträge und Abschlussarbeiten Interesse am Dezernat wecken. Mit diesen Personen auch nach Ende des Studiums Kontakt halten für eine mögliche spätere Verwendung im Dezernat 7.	Dezernat 7, Abteilungsleitungen	Frauenanteil zu gering.	In Dezernat 7 wird bis Ende 2028 keine einzige Stelle planmäßig frei. Vor diesem Hintergrund werden Ziele nicht zahlenmäßig festgelegt. Eine Evaluation der Maßnahmen in 2028 ist sinnvoll.

In den vorangegangenen Gleichstellungsplänen wurde mit großem Optimismus eine Quote von 50 % angestrebt. Auf Basis dieser Vorgabe muss nun konstatiert werden, dass die gesetzten Ziele nicht erreicht wurden. Vergleicht man die Zahlen mit den deutschlandweiten Frauenanteilen in IT-Berufen, zeigt sich an der BUW jedoch ein deutlich anderes Bild.

Eine europäische Studie ermittelte 2021 eine Frauenquote in IT-Berufen von 19 %.¹¹ Eine Bitkom-Umfrage von 2023 ergab, dass sich diese Quote in Deutschland eher noch verschlechtert hat und im Stichjahr nur noch ein Frauenanteil von 15 % in IKT-Berufen zu verzeichnen war.

Im Kernbereich der IT-Fachkräfte waren sogar nur 5 % Frauen beschäftigt.¹² Vor diesem Hintergrund ist der Frauenanteil im ZIM als positiv zu bewerten – sowohl im Gesamtdurchschnitt mit über 22 % als auch im Kernbereich der IT-Fachkräfte in den Besoldungsgruppen EG 9–11 mit einem Anteil von rund 15 %.

Das ZIM hat mit dem ZIM-Entwicklungsplan und zusätzlichen Projekten wie der Einführung von Microsoft 365 in 2024 und 2025 zusätzliche Stellen genehmigt bekommen, die mit fachlich versiertem Personal insbesondere in den kritischen Bereichen der Systemadministration und der IT-Sicherheit besetzt werden müssen.

Die laufenden Besetzungsverfahren zeigen leider einen beunruhigenden Trend: Es bewerben sich kaum Frauen auf die ausgeschriebenen Stellen. Und die wenigen Bewerbungen besitzen nur selten die notwendigen fachlichen Qualifikationen. Daher ist zu erwarten, dass bei Besetzung der offenen Stellen der Frauenanteil insgesamt sinken wird.

Die ZIM-Leitung geht daher von einer als unrealistisch einzuschätzenden Erreichbarkeit eines Frauenanteils von 50 % aus und setzt sich stattdessen das Ziel, den aktuell guten Stand von 22 % Frauenanteil mindestens zu halten und systematisch zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund erscheinen Maßnahmen sinnvoll, die zum einen den aktuellen Anteil sichern. Dazu gehört, die befristeten Stellen zu entfristen, da dort insbesondere Frauen beschäftigt sind. Des Weiteren erscheinen Maßnahmen sinnvoll, die langfristig den Pool möglicher Kandidatinnen vergrößern. Da die Übernahmequote im Bereich der Auszubildenden hoch ist, sollte der Anteil der weiblichen Auszubildenden erhöht werden. Außerdem konnten in der Vergangenheit eine Reihe von Mitarbeitenden aus der Gruppe der studentischen Hilfskräfte rekrutiert werden. Das ZIM wird mit Unterstützung durch eine interne Arbeitsgruppe die in der Tabelle aufgeführten Maßnahmen umsetzen.

¹¹ <https://www.get-in-it.de/magazin/arbeitswelt/it-arbeitsmarkt/wo-sind-die-frauen-in-der-it>

¹² <https://www.heise.de/news/Umfrage-Frauenanteil-in-der-Techbranche-bleibt-niedrig-8980168.html>

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Entfristung befristeter Stellen	Befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen des ZIM	Übernahme der Mitarbeiterinnen, die über Projekte befristet beschäftigt sind, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis	AG Gleichstellung + Ausbilder	Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen	Kurzfragebogen
Teilnahme am Girls' Day	Schülerinnen	Vermittlung der Tätigkeiten des ZIM an Schülerinnen, um Interesse an einer Ausbildung im ZIM bzw. in technischen Berufen zu wecken	AG Gleichstellung + Ausbilder	Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen	Kurzfragebogen
Teilnahme an Ausbildungsbörsen	angehende Auszubildende	Darstellung der Tätigkeiten des ZIM	ZIM-Ltg. + AG Gleichstellung + Ausbilder	Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Auszubildenden	Anzahl weiblicher Bewerbungen
Jobbörse für Studentische Hilfskraftstellen an der BUW/ Tag der offenen Tür im ZIM	Studierende der BUW	interne Jobbörse für Studierende, um die Tätigkeiten studentischer Hilfskräfte im ZIM transparenter zu machen	Team-Ltg. Studentische Hilfskräfte + AG Gleichstellung	Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der studentische Hilfskräfte, dadurch auch Aufbau eines Pools von Kandidatinnen für die Besetzung von Stellen im ZIM	Anzahl weiblicher Bewerbungen/ Stellenspiegel studentischer Hilfskräfte

Bereits für den letzten Berichtszeitraum 2018–2023 waren die Gleichstellungsziele in der Zentralen Studienberatung erreicht, so dass keine Ziele formuliert werden mussten.

In der Zentralen Studienberatung wird in höchstem Maße auf gender-, inklusions- und diversitätssensiblen Umgang in der Beratung wie im kollegialen Miteinander geachtet. Studieninteressierte und Studierende informieren wir ebenso breit wie gezielt über Chancen in der ganzen Bandbreite von Studium und akademischen Berufen und arbeiten eng mit den entsprechenden Einrichtungen und Projekten der Uni zusammen wie etwa dem zdi BeST oder der Sommeruni.

Bei den von uns organisierten Studienorientierungs-Programmen wie den Studien-Infotagen (14 Tage im Januar), dem NRW-weiten Langen Abend, den Ferienprogrammen und Informationsvorträgen weisen wir auf die vielfältigen Möglichkeiten hin und ermutigen gendersensibel zu individuellen Studienentscheidungen. Diese Grundhaltung fließt auch in unsere Einzelgespräche ein – bei Studieninteressierten sind dies rund 16.000 im Studienjahr, dazu kommen Gruppenveranstaltungen an den mehr als 70 von der Bergischen Universität regelmäßig betreuten Schulen und den rund 30 kommerziellen Messen im Jahr.

Unsere Studierenden, mit denen wir in rund 10.000 Einzelgesprächen und zahlreichen Vorträgen, Workshops und Gruppen zu unterschiedlichen fachübergreifenden Themen („Zum besseren Studieren“: Prokrastination, Prüfungsangst, Zeit- und Selbstmanagement etc.) Kontakt haben, ermutigen wir, das eigene Rollenverständnis zu reflektieren und Frei-

heitsräume auszuloten. Dies berücksichtigen wir auch bei der Öffentlichkeitsarbeit zu unseren Angeboten in Printmaterialien, auf der Website und Social Media (bei Instagram: zsb_wuppertal für Studierende und newcomer_buw für Studieninteressierte).

Das Personal der ZSB entspricht in seiner Zusammensetzung idealerweise der Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden der Bergischen Universität: Wir sind international, alters- und geschlechtsdivers, inklusiv sowie aus unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen, bei einer insgesamt sehr hohen Frauenquote von 87,48 %.

An Maßnahmen der Personalentwicklung nimmt zurzeit eine Kollegin an der Fortbildung „Qualifizierungslehrgang Hochschulmanagement“ teil; eine neue Studienberaterin befindet sich zurzeit in einer (privat finanzierten) Fortbildung zur Personenzentrierten Beraterin. Ähnliche Beratungs-Fortbildungen (u. a. als Systemische und/oder Psychologische Berater*in; als Heilpraktiker*innen Psychotherapie u. ä.) haben alle Studienberaterinnen (privat finanziert) durchlaufen – neben den obligatorischen Angeboten der HÜF, des Talentzentrums Gelsenkirchen und hochschuleigenen Angeboten, unterstützt durch die zeitliche Möglichkeit des Bildungsurlaubs.

Für den Zeitraum der kommenden vier Jahre sind die Gleichstellungsziele der ZSB in jedem Fall erreicht. Eine Beschäftigung vermehrt männlichen und/oder diversen Personals wäre mit Blick auf unser Ziel, gesellschaftliche und universitäre Realität widerzuspiegeln, wünschenswert.

Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2024–2028

Name der Maßnahme	Zielgruppe der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche Person/Organisationseinheit	Begründung des Handlungsbedarfs	Überprüfung/Evaluation der Maßnahme
Themen Gender und Care in der Beratung	Studierende und Studieninteressierte	Im Rahmen der Entscheidungsberatung und der psychologischen werden in der ZSB die Dimensionen Gender und Geschlecht sowie familiäre Care-Aufgaben verstärkt explizit miteinbezogen	ZSB-Leitung	Im gesellschaftlichen und bildungsbiografischen Kontext gewinnen beide Dimensionen zunehmend an Bedeutung	Thematisierung bei den semestriegen Strategietagen und im Tätigkeitsbericht der ZSB
Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten bei Care-Aufgaben	Studienberatende, Talentscouts, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	Entsprechend der familiären Situation ist in der ZSB flexibler Umgang mit Homeoffice sowie temporäre Arbeitszeitreduzierung möglich	ZSB-Leiterin	Sowohl die technischen als auch die beraterischen Möglichkeiten erlauben eine zeitweise Flexibilisierung mit dem Ziel der Steigerung von Arbeitsgesundheit und -zufriedenheit.	Thematisierung bei den semestriegen Strategietagen und im Tätigkeitsbericht der ZSB

Anlagen

Personelle Gleichstellungsstandards/
Bericht/Zielerreichung

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w		m	w
Personal: VZÄ										
Fakultät 1 allgemein										
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	0,50	0,00	100,00	0,00					
	E13A unbefristet	3,00	9,93	23,20	76,80					
Summe Mittelbau		4,50	9,93	31,19	68,81	50	50	ja	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E11A	0,75	0,00	100,00	0,00					
	E9B	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E9A	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,75	1,50	53,85	46,15	n.e	n.e	n.e.	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,85	3,59	19,14	80,86					
	WHF	0,95	2,18	30,35	69,65					
Summe Hilfskräfte		1,80	5,77	23,78	76,22	50	50	ja	n.e.	n.e.
Philosophie										
Professor*innen	BW3	2,00	1,00	66,67	33,33					
	BW2	0,50	0,50	50,00	50,00					
	BW1	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		3,50	1,50	70,00	30,00	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	2,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	1,00	1,00	50,00	50,00					
	E13A befristet	8,90	5,15	63,35	36,65					
	E13A unbefristet	0,00	1,75	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		11,90	7,90	60,10	39,90	50	50	nein	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E8A	0,00	0,75	0,00	100,00					
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	1,75	0,00	100,00	n.e	n.e	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,35	0,05	87,50	12,50	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte	SHK	1,03	0,38	73,05	26,95					
	WHF	0,13	0,90	12,62	87,38					
Summe Hilfskräfte		1,16	1,28	47,54	52,46	50	50	ja	n.e.	n.e.
Ev. Theologie										
Professor*innen	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BW2	1,00	1,00	50,00	50,00					
Summe Professor*innen		2,00	1,00	66,67	33,33	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	1,00	0,00							
	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E13A befristet	0,50	1,00	33,33	66,67					
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.					
Summe Mittelbau		1,50	2,00	42,86	57,14	n.e	n.e	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	1,00	0,00	100,00	n.e	n.e	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,29	0,10	74,36	25,64	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,00	0,95	0,00	100,00					
	WHF	0,00	0,48	0,00	100,00					
Summe Hilfskräfte		0,00	1,43	0,00	100,00	n.e	n.e	n.e.	n.e.	n.e.
Kath. Theologie										
Professor*innen	BW2	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BW1	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		2,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	nein	GQ	GQ

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w		m	w
Mittelbau	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00					
	E13A befristet	1,50	0,50	75,00	25,00					
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.					
Summe Mittelbau		2,50	1,50	62,50	37,50	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen										
	E6A	0,00	0,80	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	0,80	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,15	0,27	35,71	64,29	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Hilfskräfte										
	SHK	0,25	0,23	52,08	47,92					
	WHF	0,13	0,13	50,00	50,00					
Summe Hilfskräfte		0,38	0,36	51,35	48,65	50	50	nein	50	50
Geschichte										
Professor*innen										
	BW3	3,00	1,00	75,00	25,00					
	BW2	1,00	1,00	50,00	50,00					
	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		5,00	2,00	71,43	28,57	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau										
	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E14A	1,00	1,00	50,00	50,00					
	E13A befristet	9,10	8,00	53,22	46,78					
	E13A unbefristet	1,00	1,00	50,00	50,00					
Summe Mittelbau		12,10	11,00	52,38	47,62	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen										
	E12A	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E7A	0,00	0,75	0,00	100,00					
	E6A	0,00	1,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	2,75	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,15	0,00	100,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Hilfskräfte										
	SHK	1,26	1,21	51,01	48,99					
	WHK	0,25	0,88	22,12	77,88					
	WHF	1,31	2,44	34,93	65,07					
Summe Hilfskräfte		2,82	4,53	38,37	61,63	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Anglistik										
Professor*innen										
	BW3	3,00	0,00	100,00	0,00					
	BW2	1,00	4,00	20,00	80,00					
Summe Professor*innen		4,00	4,00	50,00	50,00	GQ	GQ	ja	GQ	GQ
Mittelbau										
	BA14	1,00	2,00	33,33	66,67					
	BA13	1,00	2,00	33,33	66,67					
	E13U	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E13A befristet	1,50	6,40	18,99	81,01					
	E13A unbefristet	4,50	2,50	64,29	35,71					
Summe Mittelbau		8,00	13,90	36,53	63,47	50	50	ja	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamte										
	E12A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E8A	0,50	2,50	16,67	83,33					
	E6A	0,00	0,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamte		1,50	3,00	33,33	66,67	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,32	0,00	100,00	0,00	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte										
	SHK	0,58	1,10	34,52	65,48					
	WHF	0,55	1,63	25,23	74,77					
Summe Hilfskräfte		1,13	2,73	29,27	70,73	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Germanistik										
Professor*innen										
	BW3	2,00	3,00	40,00	60,00					
	BW2	0,00	2,00	0,00	100,00					
	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		3,00	5,00	37,50	62,50	GQ	GQ	ja	GQ	GQ
Mittelbau										
	BA14	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BA13	4,00	5,00	44,44	55,56					
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	5,15	8,72	37,13	62,87					
	E13A unbefristet	4,00	5,00	44,44	55,56					
Summe Mittelbau		14,15	19,72	41,78	58,22	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Beschreibung des Datenbereiches										
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E9A	0,00	0,80	0,00	100,00					
	E6A	0,00	1,90	0,00	100,00					
	E5A	0,00	0,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	3,20	0,00	100,00	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e
Summe Lehrbeauftragte		0,30	0,15	66,67	33,33	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,58	1,23	32,04	67,96					
	WHF	1,36	1,98	40,72	59,28					
	WHK	0,48	0,00	100,00	0,00					
Summe Hilfskräfte		2,42	3,21	42,98	57,02	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e
Romanistik										
Professor*innen	BW3	1,00	1,00	50,00	50,00					
	BW2	2,00	2,00	50,00	50,00					
Summe Professor*innen		3,00	3,00	50,00	50,00	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	0,50	3,25	13,33	86,67					
	E13A unbefristet	0,00	4,50	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		1,50	9,75	13,33	86,67	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E8A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E6A	0,00	0,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,00	0,50	66,67	33,33	n.e	n.e	n.e.	50	50
Summe Lehrbeauftragte		0,05	0,50	9,09	90,91	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e.
Hilfskräfte	SHK	0,00	0,88	0,00	100,00					
	WHF	0,00	0,35	0,00	100,00					
	WHK	0,35	0,00	100,00	0,00					
Summe Hilfskräfte		0,35	1,23	22,15	77,85	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e.
Allg. Literaturwissensch.										
Professor*innen	BW3	1,00	1,00	50,00	50,00					
	BC3	1,00	1,00	50,00	50,00					
Summe Professor*innen		2,00	2,00	50,00	50,00	GQ	GQ	ja	GQ	GQ
Mittelbau	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	0,50	3,37	12,92	87,08					
	E13A unbefristet	0,00	3,75	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		1,50	7,12	17,40	82,60	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E6A	0,63	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,63	0,00	100,00	0,00	100	0	ja	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,25	1,56	13,81	86,19					
	WHK	0,48	0,00	100,00	0,00					
	WHF	1,13	1,33	45,93	54,07					
Summe Hilfskräfte		1,86	2,89	39,16	60,84	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e.
Klassische Philologie										
Professor*innen	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BW2	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BW1	1,00	1,00	50,00	50,00					
Summe Professor*innen		2,00	1,00	66,67	33,33	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BA12	0,00	0,75	0,00	100,00					
	E13A befristet	2,15	1,50	58,90	41,10					
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.					
Summe Mittelbau		2,15	3,25	39,81	60,19	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,08	0,00	100,00	0,00	n.e	n.e	n.e.	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,13	0,38	25,49	74,51					
	WHF	0,33	0,90	26,83	73,17					
Summe Hilfskräfte		0,46	1,28	26,44	73,56	n.e	n.e	n.e.	n.e	n.e.
Musikpädagogik										
Professor*innen	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BW2	1,00	1,00	50,00	50,00					
Summe Professor*innen		2,00	1,00	66,67	33,33	GQ	GQ	nein	GQ	GQ

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Mittelbau	BA13	0,00	2,00	0,00	100,00					
	E13A befristet	0,75	2,95	20,27	79,73					
	E13A unbefristet	0,50	1,50	25,00	75,00					
Summe Mittelbau		1,25	6,45	16,23	83,77	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beam*innen	E6A	0,00	0,75	0,00	100,00					
	E5A	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beam*innen		1,00	0,75	57,14	42,86	100	0	nein	50	50
Summe Lehrbeauftragte		1,51	0,65	69,91	30,09	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,40	0,78	33,90	66,10					
	WHF	0,00	0,38	0,00	100,00					
Summe Hilfskräfte		0,40	1,16	25,64	74,36	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Professor*innen		28,50	20,50	58,16	41,84					
Summe Mittelbau		61,05	92,52	39,75	60,25					
Summe Sonstige Angestellte / Beam*innen		5,88	15,25	27,83	72,17					
Summe Lehrbeauftragte		3,20	1,72	65,04	34,96					
Summe Hilfskräfte		12,78	25,87	33,07	66,93					
Summe Organisationseinheit		111,41	155,86	41,68	58,32					

Fakultät 1 allgemein										
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Studierende Bachelor		1.140,94	2.816,20	28,83	71,17	n.e.	n.e.	ja	n.e.	n.e.
Studierende Master		171,40	599,85	22,22	77,78	n.e.	n.e.	ja	n.e.	n.e.
Studierende Sonstige (*)		79,00	77,40	50,51	49,49	n.e.	n.e.	nein	50	50
Promotionen		5,00	7,00	41,67	58,33	n.e.	n.e.	ja	n.e.	n.e.
Habilitationen		0,00	0,00	0,00	0,00	50	50	ja	50	50

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028		
Beschreibung des Datenbereiches		VZÄ		%		%			%		
		m	w	m	w	m	w		m	w	
Personal: VZÄ											
Fakultät 2 allgemein											
Mittelbau	E13A befristet	0,00	0,50	0,00	100,00						
	E13A unbefristet	1,00	0,00	100,00	0,00						
Summe Mittelbau		1,00	0,50	66,67	33,33	n.e.	n.e.	n.e.	50	50	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E10A	1,57	1,00	61,09	38,91						
	E9A	0,00	2,75	0,00	100,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	2,75	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	
Hilfskräfte		0,00	0,05	0,00	100,00						
Summe Hilfskräfte		0,00	0,05	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	
Erziehungswissenschaft											
Professor*innen	BW3	1,00	1,00	50,00	50,00						
	BW2	2,00	2,00	50,00	50,00						
Summe Professor*innen		3,00	3,00	50,00	50,00	GQ	GQ	ja	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	0,00	4,00	0,00	100,00						
	E14A	0,00	1,00	0,00	100,00						
	E13A befristet	1,00	11,15	23,21	91,77						
	E13A unbefristet	0,00	0,00	.	.						
Summe Mittelbau		1,00	16,15	5,83	94,17	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		E6A	0,00	2,75	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	2,75	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	
Summe Lehrbeauftragte		0,13	0,43	23,21	76,79	50	50	ja	n.e.	n.e.	
Hilfskräfte	SHK	0,00	0,23	0,00	100,00						
	WHF	0,28	2,26	11,02	88,98						
Summe Hilfskräfte		0,28	2,49	10,11	89,89	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	
Geographie											
Professor*innen	BW3	0,00	1,00	0,00	100,00						
	BW2	1,00	1,00	50,00	50,00						
Summe Professor*innen		1,00	2,00	33,33	66,67	GQ	GQ	ja	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00						
	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00						
	E13A befristet	4,00	3,00	57,14	42,86						
	E13A unbefristet	0,50	0,00	100,00	0,00						
Summe Mittelbau		6,50	4,00	61,90	38,10	n.e.	n.e.	n.e.	50	50	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		E9A	0,70	0,00	100,00	0,00					
		E6A	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,70	1,00	41,18	58,82	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	
Summe Lehrbeauftragte		0,30	0,05	85,71	14,29	n.e.	n.e.	n.e.	50	50	
Hilfskräfte	SHK	0,50	0,50	50,00	50,00						
	WHF	1,21	1,43	45,83	54,17						
Summe Hilfskräfte		3,00	3,00	50,00	50,00	50	50	ja	50	50	
Politikwissenschaft											
Professor*innen	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00						
	BW2	0,00	1,00	0,00	100,00						
	BW1	0,00	1,00	0,00	100,00						
Summe Professor*innen		1,00	2,00	33,33	66,67	GQ	GQ	ja	GQ	GQ	

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Beschreibung des Datenbereiches										
Mittelbau	E13A befristet	3,75	2,00	65,22	34,78					
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.					
Summe Mittelbau		3,75	2,00	65,22	34,78	50	50	nein	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen										
	E6A	0,00	0,70	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	0,70	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,05	0,05	50,00	50,00	50	50	ja	50	50
Hilfskräfte										
	SHK	2,08	1,43	59,26	40,74					
	WHF	0,75	0,00	100,00	0,00					
Summe Hilfskräfte		0,00	1,23	0,00	100,00	n.e.	n.e.	ja	n.e.	n.e.
Psychologie										
Professor*innen										
	BW3	3,00	3,00	50,00	50,00					
	BW2	1,00	3,00	25,00	75,00					
Summe Professor*innen		4,00	6,00	40,00	60,00	GQ	GQ	ja	GQ	GQ
Mittelbau										
	BA 14	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13	3,00	0,00	100,00	0,00					
	E15A	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E14A	3,00	6,47	31,68	68,32					
	E13A befristet	6,40	14,95	29,98	70,02					
	E13A unbefristet	0,50	2,00	20,00	80,00					
Summe Mittelbau		12,90	23,92	35,04	64,96	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen										
	E11A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E9A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E6A	0,00	4,25	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,00	5,25	16,00	84,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		1,00	10,50	8,70	91,30	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Hilfskräfte										
	SHK	1,81	1,41	56,21	43,79					
	WHK	0,00	0,38	0,00	100,00					
	WHF	1,15	0,98	53,99	46,01					
Summe Hilfskräfte		2,96	2,77	51,66	48,34	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Soziologie										
Professor*innen										
	BW3	2,00	0,00	100,00	0,00					
	BW2	3,00	0,00	100,00	0,00					
	BW1	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BC3	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Professor*innen		5,00	2,00	71,43	28,57	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau										
	BA13	0,00	2,00	0,00	100,00					
	E13A befristet	4,10	4,72	46,49	53,51					
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.					
Summe Mittelbau		4,10	6,72	37,89	62,11	50	50	ja	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen										
	E11A	0,50	0,00	100,00	0,00					
	E8A	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E6A	0,00	0,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,50	1,00	33,33	66,67	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,23	0,05	82,14	17,86	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte										
	SHK	0,78	0,58	57,35	42,65					
	WHF	1,00	0,20	83,33	16,67					
Summe Hilfskräfte		1,78	0,78	69,53	30,47	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Sportwissenschaft										
Professor*innen										
	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BW2	1,00	2,00	33,33	66,67					
	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor / Professorin		3,00	2,00	60,00	40,00	GQ	GQ	ja	GQ	GQ
Mittelbau										
	BA13	1,00	1,80	35,71	64,29					
	E14A	2,00	0,25	88,89	11,11					
	E13A befristet	5,00	5,90	45,87	54,13					
	E13A unbefristet	3,75	3,25	53,57	46,43					
	E13U	1,00	0,00	100,00	0,00					

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
	VZÄ		%		%			%	
	m	w	m	w	m	w		m	w
Summe Mittelbau	12,75	11,20	53,24	46,76	50	50	nein	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E10A	1,00	0,00	100,00	0,00				
	E6A	0,00	1,50	0,00	100,00				
	E5A	0,00	0,50	0,00	100,00				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen	1,00	2,00	33,33	66,67	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte	0,20	0,00	100,00	0,00	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,60	1,58	27,52	72,48				
	WHF	0,98	1,15	46,01	53,99				
	WHK	0,00	0,48	0,00	100,00				
Summe Hilfskräfte	1,78	2,58	40,83	59,17	50	50	ja	n.e.	n.e.
Summe Professor*innen	17,00	17,00	50,00	50,00					
Summe Mittelbau	41,00	63,99	39,05	60,95					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen	3,20	15,45	17,16	82,84					
Summe Lehrbeauftragte	1,91	11,08	14,70	85,30					
Summe Hilfskräfte	9,80	12,90	43,17	56,83					
Summe Organisationseinheit	72,91	120,42	37,71	62,29					

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
	Anzahl		%		%			%	
	m	w	m	w	m	w		m	w
Studierende Bachelor	792,13	1.473,79	34,96	65,04	n.e.	n.e.	ja	n.e.	n.e.
Studierende Master	221,35	618,50	26,36	73,64	n.e.	n.e.	ja	n.e.	n.e.
Studierende Sonstige (*)	23,00	38,00	37,70	62,30	entfällt	entfällt	ja	n.e.	n.e.
Promotionen	8,00	4,00	66,67	33,33	50	50	nein	50	50
Habilitationen	0,00	0,00	0,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028		
		VZÄ		%		%			%		
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w		m	w	
Personal: VZÄ											
Fakultät 3 allgemein											
Mittelbau	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00						
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00						
	E13A befristet	2,00	0,00	100,00	0,00						
	E13A unbefristet	2,00	2,00	50,00	50,00						
Summe Mittelbau		4,00	2,00	66,67	33,33	55	45	nein	50	50	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		E9A	0,00	3,00	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen			0,00	3,00	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	
Summe Lehrbeauftragte			0,08	0,00	100,00	0,00	81,8	18,2	nein	80	20
Wirtschaftswissenschaft											
Professor*innen	BW3	11,00	5,00	68,75	31,25						
	BW2	4,00	2,00	66,67	33,33						
	BW1	2,00	0,00	100,00	0,00						
	BC4	2,00	0,00	100,00	0,00						
Summe Professor*innen			17,00	7,00	70,83	29,17	GQ	GQ	ja	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	3,00	0,00	100,00	0,00						
	BA13	3,00	0,00	100,00	0,00						
	E15A	0,00	1,00	0,00	100,00						
	E14A	1,75	0,50	77,78	22,22						
	E13A befristet	36,05	38,72	48,21	51,79						
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.						
Summe Mittelbau			45,55	40,22	53,11	46,89	55	45	ja	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	0,00	0,50	0,00	100,00						
	E9A	0,00	1,00	0,00	100,00						
	E8A	0,00	4,80	0,00	100,00						
	E7A	0,00	4,75	0,00	100,00						
	E5A	0,00	0,50	0,00	100,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen			0,00	11,55	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte			1,07	0,15	87,70	12,30	81,8	18,2	nein	80	20
Hilfskräfte	SHK	1,93	3,64	34,65	65,35						
	WHF	2,01	3,99	33,50	66,50						
	WHK	0,00	0,78	0,00	100,00						
Summe Hilfskräfte			3,94	8,41	31,90	68,10	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Recht											
Professor*innen	BW3	2,00	0,00	100,00	0,00						
	BW2	1,00	0,00	100,00	0,00						
	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00						
Summe Professor*innen			4,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00						
	E13A befristet	2,00	1,25	61,54	38,46						
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.						
Summe Mittelbau			2,00	2,25	47,06	52,94	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		E8A	0,00	0,50	0,00	100,00					
		E7A	0,00	0,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen			0,00	1,00	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Hilfskräfte		WHF	0,00	0,10	0,00	100,00					
Summe Hilfskräfte			0,00	0,10	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
	VZÄ		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches	m	w	m	w	m	w		m	w
Summe Professor*innen	21,00	7,00	75,00	25,00					
Summe Mittelbau	51,55	44,47	53,69	46,31					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen	0,00	15,55	0,00	100,00					
Summe Lehrbeauftragte	1,15	0,15	88,46	11,54					
Summe Hilfskräfte	3,94	8,51	31,65	68,35					
Summe Organisationseinheit	77,64	75,68	50,64	49,36					

Fakultät 3									
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
	Anzahl		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches	m	w	m	w	m	w		m	w
Studierende Bachelor	950,51	867,75	52,28	47,72	50	50	nein	50	50
Studierende Master	294,20	367,62	44,45	55,55	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Studierende Sonstige (*)	89,00	53,00	62,68	37,32	entfällt	entfällt	n.e.	50	50
Promotionen	8,00	7,00	53,33	46,67	55	45	ja	50	50
Habilitationen	0,00	0,00	0,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w		m	w
Personal: VZÄ										
Fakultät 4 allgemein										
Mittelbau	E13A befristet	1,00	0,50	66,67	33,33					
	E13A unbefristet	0,00	1,50	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		1,00	2,00	33,33	66,67	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E9A	5,00	2,50	66,67	33,33					
	E8A	0,00	0,65	0,00	100,00					
	E7A	0,00	0,80	0,00	100,00					
	Azubi	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		6,00	3,95	60,30	39,70	n.e.	n.e.	n.e.	60	40
Hilfskräfte		0,00	0,35	0,00	100,00					
Summe Hilfskräfte		0,00	0,35	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Biologie										
Professor*innen	BW3	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BW2	2,00	1,00	66,67	33,33					
Summe Professor*innen		2,00	2,00	50,00	50,00	GQ	GQ	Ja	GQ	GQ
Mittelbau	BA13	0,00	2,00	0,00	100,00					
	E13A befristet	3,15	6,90	31,34	68,66					
	E13A unbefristet	0,00	1,63	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		3,15	10,53	23,03	76,97	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E11A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E9B	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E9A	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E8A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E6A	0,00	0,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,00	2,50	28,57	71,43	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,21	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Hilfskräfte		0,20	0,43	31,75	68,25					
Summe Hilfskräfte		0,53	0,98	35,10	64,90					
Summe Hilfskräfte		0,73	1,41	34,11	65,89	50	50	Ja	n.e.	n.e.
Chemie										
Professor*innen	BW3	5,00	2,00	71,43	28,57					
	BW2	3,00	0,00	100,00	0,00					
	BW1	1,00	1,00	50,00	50,00					
	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		10,00	3,00	76,92	23,08	GQ	GQ	Nein (25,2 %)	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	2,50	1,00	71,43	28,57					
	BA13	3,00	2,00	60,00	40,00					
	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	3,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	22,49	19,75	53,24	46,76					
	E13A unbefristet	2,70	2,75	49,54	50,46					
	E13U	2,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		36,69	25,50	59,00	41,00	60	40	Ja	60	40
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E13A	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E10A	1,00	0,75	57,14	42,86					
	E9A	2,75	1,66	62,36	37,64					
	E8A	1,00	0,50	66,67	33,33					
	E6A	0,00	2,88	0,00	100,00					
	E5A	0,00	0,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		4,75	6,79	41,16	58,84	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,16	0,03	84,21	15,79	50	50	Nein	50	50
Hilfskräfte		0,80	0,53	60,15	39,85					
Summe Hilfskräfte		0,50	1,21	29,24	70,76					
Summe Hilfskräfte		1,30	1,74	42,76	57,24	50	50	Ja	n.e.	n.e.

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w		m	w
		Mathematik und Informatik								
Professor*innen	BW3	8,00	4,00	66,67	33,33					
	BW2	11,00	3,00	78,57	21,43					
	BW1	2,00	0,00	100,00	0,00					
	BC4	2,00	0,00	100,00	0,00					
	BC3	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		24,00	7,00	77,42	22,58	GQ	GQ	ja (20,2 %)	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	9,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13	9,50	6,00	61,29	38,71					
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	40,50	22,45	64,34	35,66					
	E13A unbefristet	2,00	0,80	71,43	28,57					
	E12A	0,75	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		62,75	29,25	68,21	31,79	65,0	35,0	Nein	65	35
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	0,00	0,00	0,00	0,00					
	E8A	0,00	6,13	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	6,13	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,03	0,21	12,50	87,50	60,0	40,0	Ja	n.e.	n.e.
Hilfskräfte	SHK	7,58	5,67	57,21	42,79					
	WHF	10,90	5,70	65,66	34,34					
	WHK	1,46	0,50	74,49	25,51					
Summe Hilfskräfte		19,94	11,87	62,68	37,32	k.A.	k.A.	k.A.	60	40
Physik										
Professor*innen	BW3	4,00	1,00	80,00	20,00					
	BW2	9,00	1,00	88,89	11,11					
	BW1	1,00	0,24	80,65	19,35					
	BC4	4,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		18,00	2,24	88,93	11,07	GQ	GQ	Nein (22,3 %)	GQ	GQ
Mittelbau	BA15	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA14	8,25	0,00	100,00	0,00					
	BA13	2,00	1,00	66,67	33,33					
	E14A	4,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	42,32	13,76	75,46	24,54					
	E13A unbefristet	2,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		60,57	14,76	80,41	19,59	80,0	20,0	Ja	80	20
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E13A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E12A	0,81	0,00	100,00	0,00					
	E11A	3,70	0,00	100,00	0,00					
	E10A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E9A	0,00	0,00	0,00	0,00					
	E8A	1,00	4,22	19,16	80,84					
	E7A	0,00	1,50	0,00	100,00					
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E5A	0,50	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamte		8,01	6,72	54,38	45,62	50,0	50,0	Nein	50	50
Summe Lehrbeauftragte		0,30	0,00	100,00	0,00	80,0	20,0	Nein	80	20
Hilfskräfte	SHK	1,70	0,73	69,96	30,04					
	WHF	2,41	0,20	92,34	7,66					
Summe Hilfskräfte		4,11	0,93	81,55	18,45	k.A.	k.A.	k.A.	70	30
Summe Professor*innen		54,00	14,24	79,13	20,87					
Summe Mittelbau		164,16	82,04	66,68	33,32					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		19,76	26,09	43,10	56,90					
Summe Lehrbeauftragte		0,49	0,45	52,13	47,87					
Summe Hilfskräfte		26,08	16,30	61,54	38,46					
Summe Organisationseinheit		264,49	139,12	65,53	34,47					

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w		m	w
		Studierende Bachelor		1.617,83	1.211,25	57,19	42,81	n.e.	n.e.	n.e.
Studierende Master		349,22	304,54	53,42	46,58	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Studierende Sonstige (*)		172,00	132,00	56,58	43,42	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Promotionen		27,00	15,00	64,29	35,71	50	50	Nein	50	50
Habilitationen		2,00	0,00	100,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	60	40

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018-2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

k.A.: im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden keine Zielvorgaben definiert, weshalb auch keine Angaben zur Zielerreichung gemacht werden können

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w	m	w	
Personal: VZÄ										
Fakultät 5 allgemein										
Professor*innen	BW3	0,00	0,00	./.	./.					
Summe Professor*innen		0,00	0,00	./.	./.					
Mittelbau	BA15	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	0,00	1,65	0,00	100,00					
	E13A befristet	2,80	1,00	73,68	26,32					
	E13A unbefristet	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		4,80	3,65	56,80	43,20	n.e.	n.e.	n.e.	50 50	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	0,00	1,25	0,00	100,00					
	E9B	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E9A	0,75	0,00	100,00	0,00					
	E6A	0,50	1,75							
	E5A	0,50	0,00	100,00	0,00					
	E2A	0,00	0,40	0,00	100,00					
	Azubi	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		2,75	4,40	38,46	61,54	n.e.	n.e.	n.e.	n.e. n.e.	
Architektur										
Professor*innen	BW3	1,00	1,00	50,00	50,00					
	BW2	6,50	1,00	86,67	13,33					
	BW1	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BC3	1,00	1,00	50,00	50,00					
Summe Professor*innen		9,50	4,00	70,37	29,63	GQ	GQ	Nein	GQ GQ	
Mittelbau	E14A	1,00	0,50	66,67	33,33					
	E13A befristet	6,75	7,90	46,08	53,92					
	E13A unbefristet	0,50	0,00	100,00	0,00					
	E13U	0,50	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		8,75	8,40	51,02	48,98	n.e.	n.e.	n.e.	n.e. n.e.	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E10A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E9A	1,00	1,05	48,78	51,22					
	E6A	0,00	0,95	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		2,00	3,00	40,00	60,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e. n.e.	
Summe Lehrbeauftragte		0,38	0,20	65,52	34,48	60	40	Nein	60 40	
Hilfskräfte	SHK	1,13	0,33	77,40	22,60					
	WHF	0,58	0,78	42,65	57,35					
Summe Hilfskräfte		1,71	1,11	60,64	39,36	n.e.	n.e.	n.e.	55 45	
Bauingenieurwesen										
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		%		%		
		m	w	m	w	m	w	m	w	
Bauingenieurwesen										
Professor*innen	BW3	8,40	1,00	89,36	10,64					
	BW2	3,00	0,00	100,00	0,00					
	BC4	3,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		14,40	1,00	93,51	6,49	GQ	GQ	Nein	GQ GQ	
Mittelbau	BA13	3,00	0,50	85,71	14,29					
	E14A	0,00	1,30	0,00	100,00					
	E13A befristet	39,23	15,20	72,07	27,93					
	E13A unbefristet	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		43,23	17,00	71,77	28,23	50	50	Nein	65 35	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	1,00	0,50	66,67	33,33					
	E11A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E10A	1,00	0,50	66,67	33,33					
	E9A	2,00	1,00	66,67	33,33					
	E8A	1,75	2,00	46,67	53,33					
	E7A	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E6A	0,00	5,55	0,00	100,00					
E5A	1,00	0,00	100,00	0,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		7,75	10,05	43,54	56,46	n.e.	n.e.	n.e.	n.e. n.e.	

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
	Anzahl		%		%			%	
	m	w	m	w	m	w		m	w
Summe Lehrbeauftragte	0,93	0,19	83,04	16,96	70	30	Nein	75	25
Hilfskräfte	SHK	4,42	1,26	77,82	22,18				
	WHF	4,29	1,61	72,71	27,29				
Summe Hilfskräfte	8,71	2,87	75,22	24,78	70	30	Nein	75	25
Summe Professor*innen	23,90	5,00	82,70	17,30					
Summe Mittelbau	56,78	29,05	66,15	33,85					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen	12,50	17,45	41,74	58,26					
Summe Lehrbeauftragte	1,31	0,39	77,06	22,94					
Summe Hilfskräfte	10,42	3,98	72,36	27,64					
Summe Organisationseinheit	104,91	55,87	65,25	34,75					

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
	Anzahl		%		%			%	
	m	w	m	w	m	w		m	w
Studierende Bachelor	740,96	482,05	60,58	39,42	60	40	Ja	Architektur: n.e.	Architektur: n.e.
								Bauing.: 60	Bauing.: 40
Studierende Master	202,80	141,56	58,89	41,11	50	50	Nein	Architektur: n.e.	Architektur: n.e.
								Bauing.: 65	Bauing.: 35
Studierende Sonstige (*)	58,00	35,00	62,37	37,63	50	50	Nein	50	50
Promotionen	5,00	4,00	55,56	44,44	60	40	Ja	Architektur: n.e.	Architektur: n.e.
								Bauing.: 60	Bauing.: 40
Habilitationen	0,00	0,00	0,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

FK 06

FAKULTÄT FÜR ELEKTROTECHNIK, INFORMATIONSTECHNIK UND MEDIENTECHNIK

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w	m	w	
Personal: Kopffzahlen										
Fakultät 6 allgemein										
Mittelbau	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	1,00	1,00	50,00	50,00					
	E13A unbefristet	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		3,00	1,00	75,00	25,00	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		E9A	0,00	2,75	0,00	100,00				
		E6A	0,00	1,00	0,00	100,00				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	3,75	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Druck- und Medientechnik										
Professor*innen		BW3	1,00	0,00	100,00	0,00				
		BC3	3,00	0,00	100,00	0,00				
		BC4	1,00	0,00	100,00	0,00				
Summe Professor*innen		5,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau		E14A	1,00	1,00	50,00	50,00				
		E13A befristet	2,50	2,96	45,79	54,21				
		E13A unbefristet	1,00	0,00	100,00	0,00				
Summe Mittelbau		4,50	3,96	53,19	46,81	50	50	nein	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		E12A	0,00	1,00	0,00	100,00				
		E7A	0,00	1,00	0,00	100,00				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	2,00	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Hilfskräfte		SHK	0,85	0,00	100,00	0,00				
		WHF	0,25	0,00	100,00	0,00				
Summe Hilfskräfte		1,10	0,00	100,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	75	25
Elektrotechnik										
Professor*innen		BW3	12,00	0,00	100,00	0,00				
		BC4	2,00	0,00	100,00	0,00				
Summe Professor*innen		14,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau		BA15	1,00	0,00	100,00	0,00				
		BA14	2,00	0,00	100,00	0,00				
		BA13	4,00	0,85	82,47	17,53				
		E15	1,00	0,00	100,00	0,00				
		E14A	13,00	1,30	90,91	9,09				
		E13A befristet	107,98	17,53	86,03	13,97				
		E13A unbefristet	1,50	0,00	100,00	0,00				
Summe Mittelbau		127,48	19,68	86,63	13,37	86	14	nein	80	20
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		E12A	5,50	0,75	88,00	12,00				
		E11A	7,00	0,00	100,00	0,00				
		E9B	0,75	0,00	100,00	0,00				
		E9A	2,00	1,95	50,63	49,37				
		E8A	0,00	3,50	0,00	100,00				
		E7A	2,00	2,75	42,11	57,89				
		E6A	0,00	2,50	0,00	100,00				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		17,25	11,45	60,10	39,90	50	50	nein	55	45
Summe Lehrbeauftragte		1,15	0,00	100,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	90	10
Hilfskräfte		SHK	6,23	2,03	75,42	24,58				
		WHF	8,86	2,36	78,97	21,03				
		WHK	3,29	0,73	81,84	18,16				
Summe Hilfskräfte		18,38	5,12	78,21	21,79	75	25	nein	75	25
Summe Professor*innen		19,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		13,00	5,71	69,48	30,52					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		17,25	17,20	50,07	49,93					
Summe Lehrbeauftragte		1,15	0,00	100,00	0,00					
Summe Hilfskräfte		19,48	5,12	79,19	20,81					
Summe Organisationseinheit		69,88	28,03	71,37	28,63					

Fakultät 6									
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
	Anzahl		%		%			%	
	m	w	m	w	m	w		m	w
Studierende Bachelor	736,96	207,77	78,01	21,99	74	26	nein	75	25
Studierende Master	352,68	81,24	81,28	18,72	80	20	nein	80	20
Studierende Sonstige (*)	94,00	12,00	88,68	11,32	50	50	nein	85	15
Promotionen	26,00	2,00	92,86	7,14	80	20	nein	85	15
Habilitationen	0,00	0,00	0,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	100	0

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
Beschreibung des Datenbereiches		VZÄ		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Personal: VZÄ										
Fakultät 7 allgemein										
Mittelbau	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.					
Summe Mittelbau		1,00	0,50	66,67	33,33	n.e.	n.e.	n.e.	66,67	33,33
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E9B	0,00	0,20	0,00	100,00					
	E9A	0,00	0,75	0,00	100,00					
	E8A	0,00	1,05	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	2,00	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,20	0,00	100,00	0,00	90	10	nein	./.	./.
Sicherheitstechnik										
Professor*innen	BW3	4,00	1,00	80,00	20,00					
	BW2	2,00	1,00	66,67	33,33					
	BW1	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		7,00	2,00	77,78	22,22	GQ	GQ	ja (21,1 %)	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	3,00	2,75	52,17	47,83					
	E13U	1,00	1,00	50,00	50,00					
	E13A befristet	17,63	16,50	51,66	48,34					
Summe Mittelbau		24,63	21,05	53,92	46,08	67	33	ja	55	45
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E11A	1,40	1,40	50,00	50,00					
	E9A	1,00	1,00	50,00	50,00					
	E8A	0,00	1,75	0,00	100,00					
	E7A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		2,40	6,65	26,52	73,48	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,45	0,10	81,82	18,18	n.e.	n.e.	n.e.	./.	./.
Hilfskräfte	SHK	3,16	1,51	67,67	32,33					
	WHF	4,29	1,68	71,86	28,14					
	WHK	0,00	0,25	0,00	100,00					
Summe Hilfskräfte		7,45	3,19	70,02	29,98	70	30	ja	70	30

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Maschinenbau										
Professor*innen	BW3	6,00	2,00	75,00	25,00					
	BW2	2,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		8,00	2,00	80,00	20,00	GQ	GQ	nein (21,1 %)	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	4,00	4,00	50,00	50,00					
	E13A befristet	35,70	11,75	75,24	24,76					
Summe Mittelbau		44,70	15,75	73,95	26,05	70	30	nein	70	30

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Maschinenbau										
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	1,75	1,00	63,64	36,36					
	E11A	3,00	1,00	75,00	25,00					
	E9B	0,50	0,00	100,00	0,00					
	E9A	3,00	0,00	100,00	0,00					
	E8A	0,00	3,75	0,00	100,00					
	E6A	0,00	1,75	0,00	100,00					
	Azubi	5,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		13,25	7,50	63,86	36,14	65	35	ja	62	38
Summe Lehrbeauftragte		0,35	0,00	100,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	k.A.	k.A.
Hilfskräfte	SHK	3,54	2,19	61,78	38,22					
	WHF	3,44	1,61	68,12	31,88					
Summe Hilfskräfte		6,98	3,80	64,75	35,25	80	20	ja	63	37
Produktinnovation										
Hilfskräfte	SHK	0,00	0,48	0,00	100,00					
Summe Hilfskräfte		0,00	0,48	0,00	100,00					
Summe Professor*innen		15,00	4,00	78,95	21,05					
Summe Mittelbau		70,33	37,30	65,34	34,66					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		15,65	16,15	49,21	50,79					
Summe Lehrbeauftragte		1,00	0,10	90,91	9,09					
Summe Hilfskräfte		14,43	7,47	65,89	34,11					
Summe Organisationseinheit		116,41	65,02	64,16	35,84					

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Beschreibung des Datenbereiches										
Studierende Bachelor		764,95	148,88	83,71	16,29	80	20	nein	80	20
Studierende Master		338,16	92,68	78,49	21,51	80	20	ja	78	22
Studierende Sonstige (*)		91,00	31,00	74,59	25,41	n.e.	n.e.	n.e.	74	26
Promotionen		16,00	2,00	88,89	11,11	80	20	nein	75	25
Habilitationen				0,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

(./.): die Anzahl der Lehrbeauftragten soll abgebaut werden

k.A.: Keine Angabe möglich, da es im vorangegangenen Berichtszeitraum keine Lehrbeauftragten gab

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w		m	w
Personal: VZÄ										
Fakultät 8 allgemein										
Mittelbau	E13A befristet	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E13A unbefristet	0,00	1,50	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		0,00	2,00	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	0,00	0,75	0,00	100,00					
	E9A	0,00	0,75	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamte		0,00	3,50	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Kunst										
Professor / Professorin	BW2	2,00	1,00	66,67	33,33					
Summe Professor*innen		2,00	1,00	66,67	33,33	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	1,00	1,50	40,00	60,00					
	E13A unbefristet	2,00	1,00	66,67	33,33					
Summe Mittelbau		4,00	2,50	61,54	38,46	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E9A	0,13	0,00	100,00	0,00					
	E8A	0,50	0,64	43,86	56,14					
	E7A	0,00	0,60	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,63	1,24	33,69	66,31	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,42	0,21	66,67	33,33	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,23	0,35	39,66	60,34					
	WHF	0,23	0,33	41,07	58,93					
Summe Hilfskräfte		0,46	0,68	40,35	59,65	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Mediendesign und Raumgestaltung										
Professor*innen	BW2	3,00	2,00	60,00	40,00					
	BW1	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Professor*innen		4,00	2,00	66,67	33,33	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	1,50	2,00	42,86	57,14					
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.					
Summe Mittelbau		3,50	2,00	63,64	36,36	60	40	nein	50	50
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E11A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	Azubi	2,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,00	0,00	100,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,79	0,44	64,23	35,77	n.e.	n.e.	n.e.	60	40
Hilfskräfte	SHK	0,15	1,00	13,04	86,96					
	WHF	0,25	0,38	39,68	60,32					
Summe Hilfskräfte		0,40	1,38	22,47	77,53	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Industrial Design										
Professor*innen	BW2	2,00	2,00	50,00	50,00					
	BC3	3,00	1,00	75,00	25,00					
Summe Professor*innen		5,00	3,00	62,50	37,50	GQ	GQ	nein	GQ	GQ
Mittelbau	E13A befristet	0,80	2,63	23,32	76,68					
	E13A unbefristet	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		0,80	3,63	18,06	81,94	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

Wissenschaftliche Karrierestufen	Beschreibung des Datenbereiches	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E11A	3,00	1,00	75,00	25,00					
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		3,00	3,00	50,00	50,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Summe Lehrbeauftragte		0,16	0,14	53,33	46,67	50	50	nein	50	50
Hilfskräfte	SHK	0,80	0,50	61,54	38,46					
	WHF	0,20	0,43	31,75	68,25					
Summe Hilfskräfte		3,23	1,35	70,52	29,48	n.e.	n.e.	n.e.	50	50
Summe Professor*innen		11,00	6,00	64,71	35,29					
Summe Mittelbau		8,30	10,13	45,04	54,96					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		4,63	7,74	37,43	62,57					
Summe Lehrbeauftragte		1,37	0,79	63,43	36,57					
Summe Hilfskräfte		4,09	3,41	54,53	45,47					
Summe Organisationseinheit		29,39	28,07	51,15	48,85					

Fakultät 8										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Beschreibung des Datenbereiches	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		Anzahl		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Studierende Bachelor		164,33	317,73	34,09	65,91	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Studierende Master		24,67	80,37	23,49	76,51	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Studierende Sonstige (*)		7,00	9,00	43,75	56,25	50	50	nein	50	50
Promotionen		0,00	1,00	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Habilitationen		0,00	0,00	0,00	0,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist.

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023	Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%				%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	Die Erstellung eines Gleichstellungsplans durch das Institut für Bildungsforschung / School of Education verbunden mit der Festsetzung von Zielvorgaben erfolgt erstmalig für den Zeitraum 2024-2028.	m	w	
		Personal: VZÄ							
SoE Allgemein									
Mittelbau	BA12	1,00	1,00	50,00	50,00				
	E13A befristet	0,65	0,75	46,43	53,57				
	E13A unbefristet	0,00	0,00	./.	./.				
Summe Mittelbau		1,65	1,75	48,53	51,47		n.e.	n.e.	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	0,00	0,50	0,00	100,00				
	E11A	1,00	0,00	100,00	0,00				
	E9A	0,00	0,88	0,00	100,00				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,00	1,38	42,02	57,98		n.e.	n.e.	
Hilfskräfte	WHF	0,30	0,00	100,00	0,00				
Summe Hilfskräfte		0,30	0,00	100,00	0,00		n.e.	n.e.	
Servicebereich School of Education									
Mittelbau	BA14	0,00	3,00	0,00	100,00				
	BA13	0,00	2,00	0,00	100,00				
	BA12	0,00	1,00	0,00	100,00				
	E13A befristet	1,00	1,30	43,48	56,52				
	E13A unbefristet	0,00	6,48	0,00	100,00				
	E13U	0,00	0,73	0,00	100,00				
Summe Mittelbau		1,00	14,51	6,45	93,55		10	90	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E9A	0,00	2,78	0,00	100,00				
	E8A	0,00	0,75	0,00	100,00				
	E6A	0,00	0,50	0,00	100,00				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	4,03	0,00	100,00	0	100		
Summe Lehrbeauftragte		0,40	0,30	57,14	42,86	50	50		
Hilfskräfte	SHK	0,00	0,88	0,00	100,00				
	WHF	0,25	0,53	32,05	67,95				
Summe Hilfskräfte		0,25	1,41	15,06	84,94	20	80		
Institut für Bildungsforschung									
Professor*Innen	BW3	4,00	7,00	36,36	63,64				
	BW2	2,00	3,00	40,00	60,00				
	BW1	1,00	1,00	50,00	50,00				
Summe Professor*innen		7,00	11,00	38,89	61,11		39	61	
Mittelbau	BA13	3,00	0,00	100,00	0,00				
	BA12	0,00	1,00	0,00	100,00				
	E13A befristet	13,75	28,40	32,62	67,38				
	E13A unbefristet	6,00	10,15	37,15	62,85				
	E13U	0,00	1,75	0,00	100,00				
Summe Mittelbau		22,75	41,30	35,52	64,48		35	65	
Sonstige Angestellte / Beamt*inn	E11A	0,00	1,00	0,00	100,00				
	E9A	0,00	2,70	0,00	100,00				
	E8A	0,00	1,10	0,00	100,00				
	E7A	0,00	0,50	0,00	100,00				
	E6A	0,00	8,00	0,00	100,00				
	E5A	0,00	0,50	0,00	100,00				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	13,80	0,00	100,00	0	100		
Summe Lehrbeauftragte		0,61	0,72	45,86	54,14	40	60		
Hilfskräfte	SHK	1,63	4,95	24,77	75,23				
	WHF	2,76	6,65	29,33	70,67				
	WHK	0,25	0,00	100,00	0,00				
Summe Hilfskräfte		4,39	11,60	27,45	72,55	25	75		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023	Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028			
	VZÄ		%				%			
Beschreibung des Datenbereiches	m	w	m	w	Die Erstellung eines Gleichstellungsplans durch das Institut für Bildungsforschung / School of Education verbunden mit der Festsetzung von Zielvorgaben erfolgt erstmalig für den Zeitraum 2024-2028.		m	w		
Interdisziplinäre Projektforen für Lehrerbildung										
Mittelbau E14A	0,00	1,00	0,00	100,00						
Summe Mittelbau	0,00	1,00	0,00	100,00					0	100
Sonstige Angestellte / Beamt*innen E9A	0,00	0,50	0,00	100,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen	0,00	0,50	0,00	100,00					0	100
Summe Professor*innen	7,00	11,00	38,89	61,11						
Summe Mittelbau	25,40	58,56	30,25	69,75						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen	1,00	19,71	4,83	95,17						
Summe Lehrbeauftragte	1,01	1,02	49,75	50,25						
Summe Hilfskräfte	4,94	13,01	27,52	72,48						
Summe Organisationseinheit	39,35	103,30	27,58	72,42						

IfB										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023	Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028			
	Anzahl		%				%			
Beschreibung des Datenbereiches	m	w	m	w	Die Erstellung eines Gleichstellungsplans durch das Institut für Bildungsforschung / School of Education verbunden mit der Festsetzung von Zielvorgaben erfolgt erstmalig für den Zeitraum 2024-2028.		m	w		
Studierende Bachelor	114,71	519,24	18,09	81,91					20	80
Studierende Master	294,37	817,56	26,47	73,53					20	80
Studierende Sonstige (*)	12,00	45,00	21,05	78,95					20	80
Promotionen	1,00	1,00	50,00	50,00					20	80
Habilitationen	0,00	0,00	0,00	0,00					20	80

(*) LA Staatsexamen, Promotion

GQ: Gleichstellungsquote

n.e.: nicht erforderlich, da 50% Frauenanteil erreicht ist

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
Beschreibung des Datenbereiches		VZÄ		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Personal: VZÄ										
Universitätsbibliothek allgemein										
Mittelbau	BA16	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA15	2,00	0,00	100,00	0,00					
	BA14	0,00	0,78	0,00	100,00					
	BA13	2,00	0,78	71,94	28,06					
	BA12	0,00	4,67	0,00	100,00					
	E15A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E13A befristet	0,00	0,20	0,00	100,00					
	E13A unbefristet	1,00	1,00	50,00	50,00					
Summe Mittelbau		6,00	8,43	41,58	58,42	n.e.	n.e.	n.e.	40	60
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	BA11	0,00	7,10	0,00	100,00					
	BA10	0,00	4,00	0,00	100,00					
	BA9	0,00	2,00	0,00	100,00					
	BA8	2,00	0,00	100,00	0,00					
	BA7	1,00	5,96	14,37	85,63					
	E11A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E10A	0,00	1,87	0,00	100,00					
	E9B	2,00	2,63	43,20	56,80					
	E9A	4,00	3,24	55,25	44,75					
	E8A	0,00	2,00	0,00	100,00					
	E6A	2,70	8,31	24,52	75,48					
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E3A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	Azubi	0,00	3,00	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		13,70	41,11	25,00	75,00	n.e.	n.e.	n.e.	30	70
Hilfskräfte	SHK	4,27	4,47	48,86	51,14					
Summe Hilfskräfte		4,27	4,47	48,86	51,14	50	50	ja	50	50
Summe Mittelbau		6,00	8,43	41,58	58,42					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		13,70	41,11	25,00	75,00					
Summe Hilfskräfte		4,27	4,47	48,86	51,14					
Summe Organisationseinheit		23,97	54,01	30,74	69,26					

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

UNISPORT

ZENTRALE BETRIEBSEINHEIT HOCHSCHULSPORT

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023	Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028			
Beschreibung des Datenbereiches		VZÄ		%		Die Erstellung eines Gleichstellungsplans durch die Zentrale Betriebseinheit Hochschulsport verbunden mit der Festsetzung von Zielvorgaben erfolgt erstmalig für den Zeitraum 2024-2028					
Personal: VZÄ		m	w	m	w					%	
Hochschulsport allgemein										m	w
Mittelbau	E13A befristet	0,50	0,00	100,00	0,00						
	E13A unbefristet	1,50	0,75	66,67	33,33						
Summe Mittelbau		2,00	0,75	72,73	27,27					65	35
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E8A	0,50	0,00	100,00	0,00						
	E6A	0,16	0,75	17,58	82,42						
	Azubi	0,00	2,00	0,00	100,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,66	2,75	19,35	80,65					n.e.	n.e.
Hilfskräfte	SHK	0,23	0,40	36,51	63,49						
	WHF	0,00	0,20	0,00	100,00						
Summe Hilfskräfte		0,23	0,60	27,71	72,29	n.e.	n.e.				
Summe Mittelbau		2,00	0,75	72,7	27,3						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,66	2,75	19,4	80,6						
Summe Hilfskräfte		0,23	0,60	27,7	72,3						
Summe Organisationseinheit		2,89	4,10	41,3	58,7						

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist



ZENTRALE BETRIEBSEINHEIT
INTERNATIONAL CENTER

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023	Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028		
Beschreibung des Datenbereiches		VZÄ		%				%		
		m	w	m	w			m	w	
Personal: VZÄ						Die Einrichtung des International Center als neue Zentrale Betriebseinheit der Universität erfolgte am 11.11.2019, so dass die Erstellung eines Gleichstellungsplans verbunden mit der Festsetzung von Zielvorgaben erstmalig für den Zeitraum 2024-2028 erfolgt.				
International Center allgemein										
Mittelbau	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E13A	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		0,00	2,00	0,00	100,00					
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		E12A	0,00	2,75	0,00		100,00			
	E10A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E9B	0,25	1,00	20,00	80,00					
	E8A	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E7A	0,00	0,50	0,00	100,00					
	E2A	0,00	0,68	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,25	5,43	18,71	81,29				0	100
Hilfskräfte		SHK	0,43	0,25	63,24		36,76			
Summe Hilfskräfte		0,43	0,25	63,24	36,76				n.e.	n.e.
Summe Mittelbau		0,00	2,00	0,00	100,00				0	100
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,25	5,43	18,71	81,29			13,5	86,5	
Summe Hilfskräfte		0,43	0,25	63,24	36,76			60	40	
Summe Organisationseinheit		1,68	7,68	17,95	82,05			14,5	85,5	

n.e.: mit Stand 04/2024 ist der Frauenanteil von 50% gegeben

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 06/2024				Zielvorgabe 2023	Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028			
Beschreibung des Datenbereiches		VZÄ		%		Die Erstellung eines Gleichstellungsplans durch die Zentrale Betriebseinheit Sprachlehrinstitut (SLI) verbunden mit der Festsetzung von Zielvorgaben erfolgt erstmalig für den Zeitraum 2024-2028.	Die Leitung des SLI soll 2026 erneut mit einer weiblichen Führungskraft besetzt werden. Stellenbesetzungen im Mittelbau sollen nach Möglichkeit ebenfalls mit Frauen erfolgen.	%			
		m	w	m	w			m	w		
Personal: VZÄ								0	100		
Sprachlehrinstitut allgemein											
Mittelbau	BA15	0,00	1,00	0,00	100,00						
	E13A befristet	0,00	0,00	./.	./.						
	E13A unbefristet	0,00	4,00	0,00	100,00						
Summe Mittelbau		0,00	5,00	0,00	100,00					0	100
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E9A	0,00	1,00	0,00	100,00						
	E8A	0,00	0,50	0,00	100,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	1,50	0,00	100,00			0	100		
Summe Lehrbeauftragte		9,00	28,00	24,32	75,68			25	75		
Hilfskräfte	WHF	1,00	2,00	33,33	66,67						
	SHK	1,00	5,00	16,67	83,33						
Summe Hilfskräfte		2,00	7,00	22,22	77,78			22	78		
Summe Mittelbau		0,00	5,00	0,00	100,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	1,50	0,00	100,00						
Summe Lehrbeauftragte		9,00	28,00	24,32	75,68						
Summe Hilfskräfte		2,00	7,00	22,22	77,78						
Summe Organisationseinheit		11,00	41,50	20,95	79,05						

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023	Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028		
Beschreibung des Datenbereiches		VZÄ		%				%		
		m	w	m	w			m	w	
Personal: VZÄ										
Rektorat										
Rektorin	BW3	0,00	1,00	0,00	100,00	Die Erstellung eines Gleichstellungsplans durch das Rektorat verbunden mit der Festsetzung von Zielvorgaben erfolgt erstmalig für den Zeitraum 2024-2028.				
Mittelbau	BA14	0,00	0,49	0,00	100,00					
	E15A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E14A	0,00	3,00	0,00	100,00					
	E13A befristet	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A unbefristet	5,00	10,25	32,79	67,21					
Summe Mittelbau		6,00	14,74	28,93	71,07			n.e.	n.e.	
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	1,00	0,85	54,05	45,95					
	E11A	0,90	4,00	18,37	81,63					
	E10A	0,00	1,10	0,00	100,00					
	E9B	0,00	0,75	0,00	100,00					
	E9A	0,00	3,88	0,00	100,00					
	E2A	0,00	0,40	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,90	10,98	14,75	85,25			n.e.	n.e.	
Hilfskräfte	SHK	1,68	1,41	54,37	45,63					
	WHF	0,40	0,00	100,00	0,00					
Summe Hilfskräfte		2,08	1,41	59,60	40,40			45,00	55,00	
Kanzler*in										
Kanzlerin	BW3	0,00	1,00	0,00	100,00					
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E9A	0,00	1,78	0,00	100,00					
Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	1,78	0,00	100,00		n.e.	n.e.		
Summe Sonstige Angestellte / Beamte		0,00	1,78	0,00	100,00		n.e.	n.e.		
Summe Mittelbau		6,00	14,74	28,93	71,07					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,90	12,76	12,96	87,04					
Summe Hilfskräfte		2,08	1,41	59,60	40,40					
Summe Organisationseinheit		9,98	28,91	25,66	74,34					

n.e.: nicht erforderlich, da mit Stand 04/2024 der im Landesgleichstellungsgesetz als Vorgabe fixierte Frauenanteil von 50% gegeben ist

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%		%			%	
Beschreibung des Datenbereiches		m	w	m	w	m	w		m	w
Personal: VZÄ										
Dezernat 1										
Mittelbau	BA15	0,00	1,93	0,00	100,00					
	BA14	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BA13S	0,00	0,87	0,00	100,00					
	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00					
	E13A befristet	0,00	1,88	0,00	100,00					
	E13A unbefristet	3,50	4,89	41,72	58,28					
	E13U	0,00	0,80	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		4,50	12,37	26,67	73,33					
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	BA11	0,00	1,50	0,00	100,00	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
	E12A	1,00	1,75	36,36	63,64					
	E11A	4,75	2,86	62,42	37,58					
	E10A	7,00	5,32	56,82	43,18					
	E9B	3,50	5,00	41,18	58,82					
	E9A	4,00	12,18	24,72	75,28					
	E8A	1,00	3,75	21,05	78,95					
E6A	2,00	3,00	40,00	60,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		23,25	33,86	40,71	59,29	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Dezernat 2										
Mittelbau	BA16	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	0,00	1,88	0,00	100,00					
	E13A befristet	0,00	0,00	./.	./.					
	E13A unbefristet	0,80	5,00	13,79	86,21					
	E13U	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		1,80	7,88	18,60	81,40	50	50	ja	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E11A	1,50	1,75	46,15	53,85					
	E6A	0,00	0,75	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,50	2,50	37,50	62,50	50	50	ja	n.e.	n.e.
Dezernat 3										
Mittelbau	BA15	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13S	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E13A befristet	0,00	0,00	./.	./.					
	E13A unbefristet	0,00	1,80	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		2,00	2,80	41,67	58,33	50	50	ja	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	BA12	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA11	1,00	2,00	33,33	66,67					
	E12A	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E11A	0,00	5,38	0,00	100,00					
	E10A	0,00	2,80	0,00	100,00					
	E9B	1,00	0,50	66,67	33,33					
	E9A	3,00	23,28	11,42	88,58					
	E8A	1,00	13,25	7,02	92,98					
E6A	0,00	0,75	0,00	100,00						
E2A	1,05	2,81	27,20	72,80						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		8,05	51,77	13,46	86,54	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

Wissenschaftliche Karrierestufen	Beschreibung des Datenbereiches	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Dezernat 4										
Mittelbau	BA16	0,00	1,00	0,00	100,00					
	BA14	2,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13	0,00	1,75	0,00	100,00					
	E13A befristet	0,00	0,00	./.	./.					
	E13A unbefristet	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		2,00	3,75	34,78	65,22	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	BA12	2,00	3,00	40,00	60,00					
	BA11	0,00	1,00	0,00	100,00					
	E12A	1,80	1,00	64,29	35,71					
	E11A	1,00	3,85	20,62	79,38					
	E10A	0,00	3,36	0,00	100,00					
	E9B	1,00	8,63	10,38	89,62					
	E9A	1,00	10,13	8,98	91,02					
	E6A	0,00	2,75	0,00	100,00					
	E5A	0,00	1,50	0,00	100,00					
E4A	0,35	0,00	100,00	0,00						
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		7,15	35,22	16,88	83,12	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Dezernat 5										
Mittelbau	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	0,00	0,00	./.	./.					
	E13A unbefristet	1,70	1,75	49,28	50,72					
Summe Mittelbau		3,70	1,75	67,89	32,11	80	20	ja	65	35
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	2,00	0,00	100,00	0,00					
	E11A	3,00	5,38	35,80	64,20					
	E10A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E9B	5,00	0,00	100,00	0,00					
	E9A	9,80	1,00	90,74	9,26					
	E8A	8,62	1,75	83,12	16,88					
	E7A	22,75	1,00	95,79	4,21					
	E6A	1,00	4,26	19,01	80,99					
	E5A	6,00	3,00	66,67	33,33					
	E4A	3,50	3,00	53,85	46,15					
	E3A	3,53	0,00	100,00	0,00					
	E2Ü	1,00	0,00	100,00	0,00					
	Azubi	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		68,20	19,39	77,86	22,14	70	30	Nein	70	30
Dezernat 6										
Mittelbau	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	2,00	2,73	42,28	57,72					
	E13A befristet	0,85	3,75	18,48	81,52					
	E13A unbefristet	3,00	6,00	33,33	66,67					
	E13U	0,00	0,75	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		6,85	13,23	34,11	65,89	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E11A	1,80	4,00	31,03	68,97					
	E9B	0,00	0,75	0,00	100,00					
	E9A	0,00	1,60	0,00	100,00					
	E6A	0,00	0,50	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		1,80	6,85	20,81	79,19	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Dezernat 7										
Mittelbau	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	0,00	0,00	./.	./.					
	E13A unbefristet	2,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		3,00	0,00	100,00	0,00	k.A.	k.A.	k.A.	100*	0*
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E12A	3,75	1,00	78,95	21,05					
	E11A	4,00	5,00	44,44	55,56					
	E8A	0,38	0,75	33,63	66,37					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		8,13	6,75	54,64	45,36	k.A.	k.A.	k.A.	54,64*	45,36*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Beschreibung des Datenbereiches	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
		VZÄ		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Justitiariat										
Mittelbau	BA15	0,00	1,00	0,00	100,00					
Summe Mittelbau		0,00	1,00	0,00	100,00	k.A.	k.A.	k.A.	n.e.	n.e.
Sonstige Angestellte / Beamte	E8A	0,00	0,75	0,00	100,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	0,75	0,00	100,00	k.A.	k.A.	k.A.	n.e.	n.e.
Summe Mittelbau		23,85	42,78	35,79	64,21					
Summe Sonstige Angestellte / Beamte		118,08	157,09	42,91	57,09					
Summe Organisationseinheit		141,93	199,87	41,52	58,48					

n.e.: nicht erforderlich, da mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist

k.A.: Die Erfassung der Zahlen für diesen Bereich erfolgt erstmalig für den Zeitraum 2024 – 2028

*: In dem Bereich werden planmäßig keine Stellen frei, daher gibt es keinen Handlungsspielraum

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
Beschreibung des Datenbereiches		VZÄ		%		%			%	
		m	w	m	w	m	w		m	w
Personal: VZÄ										
Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung allgemein										
Mittelbau	BA15	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00					
	BA13	3,00	0,00	100,00	0,00					
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00					
	E13A befristet	0,00	2,00	0,00	100,00					
	E13A unbefristet	5,75	4,00	58,97	41,03					
	E13U	1,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Mittelbau		12,75	6,00	68,00	32,00	50	50	nein	60	40
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E11A	11,50	1,00	92,00	8,00					
	E10A	7,75	1,60	82,89	17,11					
	E9B	4,00	0,00	100,00	0,00					
	E9A	3,63	3,00	54,75	45,25					
	Azubi	3,00	0,00	100,00	0,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		29,88	5,60	84,22	15,78	50	50	nein	85	15
Hilfskräfte	SHK	3,49	1,70	67,24	32,76					
	WHF	0,35	0,00	100,00	0,00					
Summe Hilfskräfte		3,84	1,70	69,31	30,69	50	50	nein	67	33
Summe Mittelbau		12,75	6,00	68,00	32,00					
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		29,88	5,60	84,22	15,78					
Summe Hilfskräfte		3,84	1,70	69,31	30,69					
Summe Organisationseinheit		46,47	13,30	77,75	22,25					

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ist-Situation: 04/2024				Zielvorgabe 2023		Zielvorgabe 2023 erreicht	Zielvorgabe 2028	
	VZÄ		%		%			%	
	m	w	m	w	m	w		m	w
Personal: VZÄ									
Zentrale Studienberatung allgemein									
Mittelbau	E15A	0,00	1,00	0,00	100,00				
	E13A befristet	0,00	0,75	0,00	100,00				
	E13A unbefristet	1,70	10,90	13,49	86,51				
	E13U	0,00	0,00	./.	./.				
Summe Mittelbau	1,70	12,65	11,85	88,15	n.e	n.e	n.e	n.e	n.e
Sonstige Angestellte / Beamt*innen	E9A/E9B	0,00	1,75	0,00	100,00				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	1,75	0,00	100,00	n.e	n.e	n.e	n.e
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,06	0,00	100,00	n.e	n.e	n.e	n.e
Hilfskräfte	SHK	0,53	1,98	21,00	79,00				
	WHF	0,21	0,58	26,53	73,47				
Summe Hilfskräfte		0,74	2,56	22,32	77,68	n.e	n.e	n.e	n.e
Summe Mittelbau		1,70	12,65	11,85	88,15				
Summe Sonstige Angestellte / Beamt*innen		0,00	1,75	0,00	100,00				
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,06	0,00	100,00				
Summe Hilfskräfte		0,74	2,56	22,32	77,68				
Summe Organisationseinheit		2,44	17,02	12,52	87,48				

n.e.: nicht erforderlich, da entweder zum Stichtag des Berichtszeitraums 2018 – 2023 bereits 50% Frauenanteil erreicht war oder mit Stand 04/2024 der Frauenanteil von 50% gegeben ist



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Gaußstraße 20
42119 Wuppertal
uni-wuppertal.de