

Fortschreibung der Gleichstellungspläne an Hochschulen gem. § 5 LGG

Entwicklungszeitraum von 2018 bis 2023

Gleichstellung

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL

FORTSCHREIBUNG DER GLEICHSTELLUNGSPLÄNE AN HOCHSCHULEN GEM. §5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

FORTSCHREIUNG DER GLEICHSTELLUNGSPLÄNE AN HOCHSCHULEN GEM. §5 LGG _04

Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften _04

Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften _10

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics _16

Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften _24

Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen _30

Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik _38

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik _44

Fakultät für Design und Kunst _52

Universitätsbibliothek _54

Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung _58

Zentrale Studienberatung _62

Verwaltung _66

ANLAGEN: Zielquoten/Personelle Gleichstellungsstandards _72

Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften
Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics
Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften
Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen
Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
Fakultät für Design und Kunst
Universitätsbibliothek
Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung
Zentrale Studienberatung
Verwaltung

EK 01

_FAKULTÄT FÜR GEISTES- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

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 Männern und Frauen, 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.

Unser Bericht zum Gleichstellungsplan über den Bilanzierungszeitraum 12/2011-2/2018 (Tab. 1) zeigt, dass sich der Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen an unserer Fakultät insgesamt positiv darstellt. So liegt der Gesamtanteil der Frauen in den meisten Statusgruppen deutlich um oder über 50 %. Nur im Bereich der Professuren und der Lehrbeauftragten ist das angestrebte 50 %-Ziel noch nicht erreicht, dennoch ist festzustellen, dass der Frauenanteil in diesen Statusgruppen innerhalb des Berichtzeitraums jeweils gestiegen ist.

STATUSGRUPPE	FRAUENANTEIL in % zum 12/2011	FRAUENANTEIL in % zum 2/2018
Professuren	35,4 %	42,8 %
Mittelbau	55,4 %	59,2 %
sonstige Angestellte	86,2 %	78,5 %
Lehrbeauftragte	33,7 %	38,0 %
Hilfskräfte	68,8 %	63,9 %
StudienanfängerInnen B.A./B.Ed.	70,0 %	71,7 %
StudienanfängerInnen M.A./M.Ed.	76,9 %	79,5 %
Studierende B.A./B.Ed.	75,0 %	71,7 %
Studierende M.A./M.Ed.	72,0 %	77,9 %
AbsolventInnen B.A./B.Ed.	83,9 %	84,6 %
AbsolventInnen M.A./M.Ed.	60,9 %	80,9 %

Tabelle 1: Frauenanteil an der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal nach Statusgruppen im Bilanzierungszeitraum 12/2011-2/2018

Unsere aktuellen Zielsetzungen leiten sich von der differenzierten Darstellung der Situation in den verschiedenen Statusgruppen ab, die wir nicht nur in ihrer Gesamtheit, sondern aufgeschlüsselt nach Fachgruppen betrachten. Maßgeblich für die Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen die Ziele im Sinne der Gleichstellung noch nicht erfüllt werden konnten, sind die Spielräume, die der Haushaltsstellenplan der Fakultät durch die darin vorhandene Möglichkeit für Neubesetzungen im Zeitraum bis 2023 bereitstellt.

Bei den **Professuren** liegt der aktuelle Frauenanteil bei 43 % und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt, der nach aktuellen Angaben des Deutschen Hochschulverbandes (Mitteilungen des DHV Nr. 11/2018 vom 19.11.2018) im Jahr 2016 bei 23 % lag. Was den Anteil an Professorinnen in den einzelnen Fächern angeht, ist die Fakultät an die Erfüllung der vereinbarten Frauenquoten gebunden.

Im Bereich des **Mittelbaus** wurde in der Gesamtheit das angestrebte 50 %-Ziel erreicht. Der Bericht zeigt, dass Frauen auf der Dekanatsebene und im Bereich der Philosophie unterrepräsentiert sind. Bei den ersteren ist jedoch der Zustand unter Berücksichtigung der Qualitätsbeauftragten, die aufgrund ihrer Fachausrichtung zu den verschiedenen Fächern zugeordnet worden sind, derzeit ausgewogen. Auch in der Philosophie ist eine deutliche Verbesserung zum Ende des Erhebungszeitraums (2/2018) festzustellen. Derzeit sind 4 von 10 Mittelbaustellen in diesem Fach durch Frauen besetzt. Damit liegt der aktuelle Frauenanteil im Mittelbau der Philosophie bei 40 %. Es ist ein realistisches Ziel, die verfügbaren Mittelbaustellen in der Philosophie im Zeitraum bis 2023 durch Männer und Frauen im gleichen Anteil (50 %) zu besetzen.

Im Bereich der **sonstigen Angestellten** sind in den Fächern oft nur Einzelstellen zu besetzen, die es aufgrund der Entfristungen schwer machen, eine kurzfristige Änderung im Gleichstellungssinne zu definieren.

Im Bereich der **Lehrbeauftragten** zeigt sich durch den derzeitigen Anteil von 38 % Handlungsbedarf. Frauen sind in dieser Statusgruppe insb. in der Philosophie, der Evangelischen Theologie, aber auch der Germanistik und Anglistik den Erhebungszahlen nach unterrepräsentiert. Dabei ist zu beachten, dass diese Statusgruppe eine erhebliche Stellendynamik aufweist. Zudem ist die Einwerbung von Lehrbeauftragten aufgrund der Bewerbersituation und der arbeitsrechtlichen Einstellungsmodalitäten insgesamt sehr schwierig, sodass im konkreten Fall die Bevorzugung von Frauen gegenüber Männern oft an der mangelnden Auswahl im Bewerbungsfeld scheitern muss. Wir streben weiterhin die Erhöhung des Anteils von Frauen in dieser Statusgruppe an.

Durchaus positiv stellt sich die Situation bei den **Hilfskräften** dar, was nicht zuletzt damit zusammenhängt, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden an unserer Fakultät eher hoch ist. Hier kann es dennoch zu einer punktuellen Unterrepräsentiertheit von Frauen kommen, die jedoch aufgrund der Dynamik in der Besetzung von Hilfskraftstellen ausgleichbar ist.

Im Bereich der **Promotionen und Habilitationen** liefert die Fakultät eigene Angaben, die belegen, dass der Frauenanteil für den Zeitraum 2012-2018 bei 48 % im Bereich der Promotionen und bei 43 % im Bereich der Habilitationen lag. Auch diese Zahlen befinden sich deutlich über dem Bundesdurchschnitt, der sich laut Hochschulverband auf 45 % bei Promotionen und 30 % bei Habilitation beläuft.

MASSNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER GESETZLICHEN VORGABEN IM RAHMEN DER GLEICHSTELLUNG

Das Dekanat setzt in der Kooperation mit dem Zentralen Gleichstellungsbüro eine Reihe vom Maßnahmen um, die die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Statusgruppen vorantreibt.

So ist die Position der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geschaffen worden, die in alle Verfahren zur Besetzung neuer Stellen sowie in die Planungsgespräche zur weiteren Entwicklung der Fakultät einbezogen wird. Die Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte fungiert als Ansprechpartnerin der Fakultätsleitung und der Fakultätsangehörigen zu Fragen der Gleichstellung und vermittelt zwischen der Fakultät und dem Zentralen Gleichstellungsbüro.

Die Fakultät setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein, indem sie ihre Angehörigen auf die vom Zentralen Gleichstellungsbüro organisierten Projekte und Serviceangebote hinweist. Darüber hinaus wird vorausgesetzt, dass Tagungen, Workshops und Fortbildungen während der üblichen Kinderbetreuungszeiten stattfinden. Wo dies nicht erfolgen kann, werden die Angebote des Servicebüros in Anspruch genommen.

Die Fakultät fördert die Professionalisierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, indem sie diese gezielt auf die bestehenden Mentoring-Programme hinweist und ihre Bewerbung bzw. Teilnahme an den darin vorgesehenen Maßnahmen unterstützt.

An der Fakultät ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Kommissionen und Entscheidungsgremien geschlechterparitätisch besetzt werden.

Einladungen zu wissenschaftlichen Vorträgen im Rahmen von Berufungsverfahren werden geschlechterparitätisch ausgesprochen.

Themen wie Geschlechterrollen, Gender und Diversität sind auch deshalb fest im akademischen Leben an unserer Fakultät verankert, weil sie bereits einen etablierten Bestandteil der geisteswissenschaftlichen Forschung darstellen. Ein aktuelles Beispiel sind die Vorträge zu ausgewählten Dissertationsprojekten an der Fakultät, die auf der internationalen Konferenz des Netzwerks „International promovieren in Wuppertal" (IPIW) im November 2018 vorgestellt wurden, aber auch die Vorträge der Reihe „Paare im Mittelalter", die das Historische Seminar im Wintersemester 2018/19 organisiert.

In der allgemeinen Kommunikation innerhalb der Fakultät ist die Nutzung geschlechtergerechter bzw. geschlechterneutraler sprachlicher Formulierungen verbindlich.

GEPLANTE MASSNAHMEN

Unser Ziel liegt in der erfolgreichen Erhöhung des Frauenanteils in den Fächergruppen, in denen derzeit noch keine Geschlechterparität erreicht werden konnte. 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 – Transparenz.

So ist aus unserer bisherigen Erfahrung erkennbar, dass sich die gezielte Förderung von weiblichen Nachwuchskräften durch Workshops, Coaching und Mentoring auszahlt, und dass wir weiterhin verstärkt auf solche Maßnahmen setzen müssen. Frauen sollten auf die Möglichkeiten zu einer derartigen Professionalisierung auf dem Weg zur Professur gezielt hingewiesen und bestärkt werden, solche Angebote in Anspruch zu nehmen. Auch innerhalb der Fakultät wollen wir Strukturen etablieren, die das Mentoring von Forscherinnen bei ihrer Karriereplanung – von der Verbesserung der eigenen Publikations- und Vortragstätigkeit über die Erlangung der Qualifikationsziele bis hin zur erfolgreichen Bewerbung auf eine Dauerstelle – unterstützen und begleiten. Als Mentorin für den beginnenden Bilanzierungszeitraum konnten wir Frau Prof. Dr. Elisabeth Stein gewinnen, die durch ihre eigenen Erfahrungen in der Karriereförderung von Frauen in den Geisteswissenschaften hervorragend ausgewiesen ist.

Darüber hinaus hat die Fakultät die Schaffung eines fakultätsinternen Gleichstellungsfonds beschlossen, der Wissenschaftlerinnen durch Zuschüsse darin unterstützen wird, bei Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses ihr jeweils angestrebtes Qualifikationsziel zu erlangen sowie an wissenschaftlichen Tagungen bzw. Professionalisierungsmaßnahmen teilzunehmen. Ebenfalls können daraus Vorträge zu Themen wie Gleichstellung, Gender und Diversität finanziert werden.

Wir wollen fakultätsintern und fakultätsübergreifend für Formate sorgen, die die Vernetzung und den regelmäßigen Kommunikationsaustausch zwischen weiblichen Angehörigen der verschiedenen Statusgruppen fördern. Wir wollen Treffen und Diskussionsrunden im Kontext von Gastvorträgen zu Gleichstellungs- und Geschlechterthemen dazu nutzen, um Vertreterinnen der verschiedenen Statusgruppen universitätsweit zueinander zu bringen. Wir wollen anregen, dass in Kooperation mit dem Zentralen Gleichstellungsbüro regelmäßige Stammtische oder andere Symposien organisiert werden, um Begegnung und Austausch zu fördern.

Um diese Maßnahmen zugänglich zu machen, werden wir die Internetseite des Dekanats um einen Bereich zur Dezentralen Gleichstellung erweitern, welcher über Ansprechpartnerinnen, aktuelle Förderangebote, Treffen und Stammtischtermine informiert sowie das Prozedere bei der Verteilung von Mitteln aus dem Dezentralen Gleichstellungsfonds aufzeigt.

Wir wollen die Zusammenarbeit mit dem Zentralen Gleichstellungbüro intensivieren und in regelmäßigen Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten der übrigen Fakultäten treten und bei Maßnahmen in der Frauenförderung kooperieren.

EK 02

_FAKULTÄT FÜR HUMAN- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

SITUATION 3/2018

FAKULTÄT INSGESAMT

BC4/BC3/W1/W2/W3: 40 % weibliche Beschäftigte (13 Frauen)
Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (A 13/14/15; E 13/14): 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (74 Frauen)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung: 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (31 Frauen)
Lehrbeauftragte: 46 % weibliche Lehrbeauftragte (22 Frauen)
Hilfskräfte: 50 % oder mehr weibliche Hilfskräfte (84 Frauen)

DEKANAT:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Veraltung (E 11, E 9, Azubi): 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (4 Frauen)

ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT:

BC4/BC3/W1/W2/W3: 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (5 Frauen)
Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (A 13/14/15; E 13/14): 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (26 Frauen)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung: 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (8 Frauen)
Lehrbeauftragte: 46 % weibliche Lehrbeauftragte (5 Frauen)
Hilfskräfte: 50 % oder mehr weibliche Hilfskräfte (28 Frauen)

PSYCHOLOGIE:

BC4/BC3/W1/W2/W3: 15 % weibliche Beschäftigte (1 Frau)
Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (A 13/14/15; E 13/14): 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (16 Frauen)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung: 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (6 Frauen)
Lehrbeauftragte: 50 % oder mehr weibliche Lehrbeauftragte (7 Frauen)
Hilfskräfte: 50 % oder mehr weibliche Hilfskräfte (16 Frauen)

SPORTWISSENSCHAFT:

BC4/BC3/W1/W2/W3: 20 % weibliche Beschäftigte (1 Frau)
Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (A 13/14/15; E 13/14): 20 % weibliche Beschäftigte (6 Frauen)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung: 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (4 Frauen)
Lehrbeauftragte: 33 % weibliche Lehrbeauftragte (3 Frauen)
Hilfskräfte: 46 % weibliche Hilfskräfte (12 Frauen)

GEOGRAPHIE UND SACHUNTERRICHT:

BC4/BC3/W1/W2/W3: 50 % weibliche Beschäftigte (2 Frauen)
Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (A 13/14/15; E 13/14): 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (9 Frauen)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung: 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (2 Frauen)
Lehrbeauftragte: 50 % oder mehr weibliche Lehrbeauftragte (1 Frau)
Hilfskräfte: 40 % weibliche Hilfskräfte (4 Frauen)

SOZIOLOGIE:

BC4/BC3/W1/W2/W3: 40% weibliche Beschäftigte (2 Frauen)
Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (A 13/14/15; E 13/14): 44% weibliche Beschäftigte (7 Frauen)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung: 50% und mehr weibliche Beschäftigte (4 Frauen)
Lehrbeauftragte: 40% weibliche Lehrbeauftragte (4 Frauen)
Hilfskräfte: 50% oder mehr weibliche Hilfskräfte (13 Frauen)

POLITIKWISSENSCHAFT:

BC4/BC3/W1/W2/W3: 50% und mehr weibliche Beschäftigte (2 Frauen)
Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (A 13/14/15; E 13/14): 43 % weibliche Beschäftigte (8 Frauen)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung: 50 % und mehr weibliche Beschäftigte (3 Frauen)
Lehrbeauftragte: 2 männliche Lehrbeauftragte
Hilfskräfte: 50 % oder mehr weibliche Hilfskräfte (9 Frauen)

Die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ist seit vielen Jahren kontinuierlich und auf verschiedenen Ebenen in Fragen der Gleichstellung bzw. Fragen von Gender und Genderpolitiken erfolgreich aktiv. Beabsichtigt ist im Sinne einer Fortschreibung sich auch in der Zukunft hier weiterhin und, wo möglich, verstärkt zu engagieren.

Das in diesem Kontext verfolgte vielfältige und umfängliche Engagement bezieht sich auf alle wesentlichen Aufgabenbereiche einer Fakultät, so auf den Bereich der Forschung, sowohl in Bezug auf die konkrete Umsetzung von Forschungsprojekten zu unterschiedlichen Thematiken als auch im besonderem Maße im Sinne spezieller gender- bzw. gleichstellungsbezogener Forschungsthemen. 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.

Für die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ist hierzu in besonderer Weise hervorzuheben, dass dieses breite Engagement nahezu alle Institute bzw. Fächer mit einbezieht und vor allem an unterschiedlichen Stellen gleichstellungs- und genderbezogene Thematiken im universitären Alltag strukturell verankert hat. Damit ist eine sehr gute Basis geschaffen, auch in Zukunft im Sinne einer Fortschreibung wie die Vertiefung von Gleichstellungsaspekten und Fragen zu Gender und Genderpolitiken verstärkt zu bearbeiten und zu realisieren (vgl. auch den Gleichstellungsbericht der Bergischen Universität Wuppertal 2018).

FORSCHUNG – GENDERBEZOGENE FORSCHUNG

Im Hinblick auf die Forschung verfolgen einzelne Bereiche der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften explizit geschlechts- und diversitätsbezogene Schwerpunkte, welche auch in Zukunft Thematiken zu Gender und Diversität wissenschaftlich bearbeiten werden. Hier können mittlerweile verschiedene Arbeitsbereiche der Fakultät an seit längerem bestehende Tradition anknüpfen, welche auch in Zukunft weitergeführt werden sollen.

Damit verbindet sich eine verstärkte Repräsentation von Genderthematiken in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit, z. B. anhand der Durchführung thematisch einschlägiger Forschungskolloquien und Gastvorträge, diverser Publikationen oder der Berücksichtigung solcher Thematiken im Rahmen von Qualifizierungsarbeiten bzw. Promotionen.

Sofern diese Forschungen von weiblichen Beschäftigten umgesetzt werden, führt dies auch zu einer verstärkten Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftskontext.

Aber auch über genderbezogene Thematiken im engeren Sinne hinaus zielen die verschiedenen Bereiche der Fakultät darauf, regelmäßig Frauen zu Fachvorträgen, Symposien oder Präsentationen zu gewinnen und ihnen eine Möglichkeit der Vorstellung ihrer Forschungsergebnisse zu bieten. Damit sollen nicht zuletzt auch die Leistungen von Frauen an der wissenschaftlichen Entwicklung ihrer jeweiligen Disziplinen – zu genderbezogenen Thematiken wie darüber hinausgehend – kenntlich gemacht werden.

STUDIUM

Im Bereich der Lehre sind aktuell in verschiedenen Studiengängen der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften gender- und diversitätsbezogene Thematiken in der Lehre curricular – und nicht nur durch individuelle und somit ggf. eher zufällig wechselnde Schwerpunktsetzungen einzelner Lehrender – fest verankert. Dies soll auch weiterhin bestehen bleiben und umgesetzt werden. Studierenden wird damit neben einem spezifischen Lehrangebot zugleich die Bearbeitung von gender- oder gleichstellungsbezogenen Fragestellungen in Form von Seminar- oder Examensarbeiten und somit eine vertiefende Bearbeitung dieser Thematiken ermöglicht.

In Bezug auf Studierende mit Familienverantwortung versucht die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften auch in Zukunft, die Realisierung eines erfolgreichen Studienverlaufs unter diesen herausfordernden Bedingungen zu unterstützen. Beispielsweise werden hierzu im Rahmen gegebener Ressourcen Sondersprechstunden oder individuelle Sprechstunden ermöglicht oder Abgabetermine von Seminararbeiten flexibler zu gestalten versucht. Auch diese Aktivitäten sollen in der Zukunft fortgeschrieben und wenn möglich noch ausgeweitet werden.

Einige Studiengänge der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften treffen traditioneller Weise vorwiegend auf das Interesse von Studierenden weiblichen Geschlechts. Hier ist die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften bestrebt, die Sichtbarkeit und Attraktivität solcher Studiengänge auch für männliche Studierende zu erhöhen, z. B. durch eine Beteiligung am Boys` Day. In den wenigen Studiengängen der Fakultät, in denen das Interesse von männlichen Studierenden verstärkt vorliegt, findet analog auch eine Beteiligung am Gils` Day der Universität statt.

Gleichzeitig werden in einigen Bereichen der Fakultät Forschungsprojekte verfolgt, vor allem im Rahmen von Examensarbeiten, welche dem Phänomen geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Interesses von jungen Männern und Frauen in Bezug auf spezifische wissenschaftliche Disziplinen wie Berufe und den damit z. B. verbundenen Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern auch wissenschaftlich nachgehen.

BESCHÄFTIGTE

Das gleichstellungspolitische Engagement der Fakultät richtet sich selbstverständlich und nicht zuletzt auch auf die Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Wissenschaft wie im Bereich von Technik und Verwaltung generell.

Mit Blick auf die aktuellen Zahlen zur Beschäftigungssituation (s.o.; Stand 3.2018) zeigt sich nachdrücklich, dass die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften die Zielsetzung der Gleichstellung in einem Großteil der angesprochenen Bereiche bereits jetzt erreicht. Bedeutsame (mehr als 10%) Abweichungen nach unten finden sich nur in wenigen Bereichen einzelner Institute und werden zudem häufig im Rahmen eher kurzfristiger Fluktuationen immer wieder ausgeglichen, beispielsweise in Bezug auf Lehrbeauftragte oder Hilfskräfte.

In den sehr wenigen Bereichen, in denen eine negative Abweichung von der Gleichstellung deutlicher vorliegt (beispielsweise WMA im Institut für Sport), stehen demnächst Personalwechsel an, so dass sich hier die konkrete Möglichkeit bietet, verstärkt auf die Umsetzung der Gleichstellungsziele zu achten.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Fakultät auch weiterhin bestrebt, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend den zur Verfügung stehenden Ressourcen individuelle Möglichkeiten zu schaffen, eine Abstimmung zwischen deren beruflichen Tätigkeiten und Familienaufgaben besser zu realisieren, beispielsweise durch eine flexible Gestaltung von Arbeitszeiten, eine auf die spezifischen Rahmungen der Familienaufgaben, z. B. Kita-Öffnungszeiten, abgestimmte Terminierung von Arbeitsgruppentreffen, Besprechungen etc. oder ggf. durch die Ermöglichung von Telearbeitszeiten.

Darüber hinaus will die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ihre Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wie im Wissenschaftsbereich dahingehend unterstützen, dass deren Weiterbildungsmotivation auch in Zukunft gefördert und eine konkrete Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen im universitären Alltag soweit wie möglich auch konkret umgesetzt werden können.

Diese wenigen Punkte verweisen auf eine Auswahl an gleichstellungsbezogenen Aktivitäten der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften, die für die konkrete Zukunft fortgeführt, vertieft oder neu geplant werden bzw. werden sollen. Eine Übersicht sowie weitere Aspekte können die angefügten Tabellen liefern.

MASSNAHMEN (OBLIGATORISCH)

auf Basis des Hochschulgesetzes NRW, Landesgleichstellungsgesetzes, Rahmenplans, der Gleichstellungsgrundsätze und des Genderkonzepts i.V. mit forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

- Jährliche Berichterstattung des Dekans im FKR zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Jährliche Berichterstattung des Dekans im concilium decanale zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Bestellung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin
- Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil in wesentlichen Gremien
- Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- Beachtung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote bei Neuberufungen
- Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
- Mindestens quotierte Einladung von Bewerberinnen zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen
- Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Planungsgespräche mit dem Rektorat
- Gender Budgeting: Integration des Gleichstellungsauftrages in die Mittelvergabe der Fakultät
- Evaluationen geschlechtsdifferenziert durchführen
- Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

MASSNAHMEN (FAKULTATIV)

- 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
- Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- Sichtbarmachung des Beitrags von Frauen an der wissenschaftlichen Entwicklung einzelner Fächer
- Verstärkte Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für Leitung von Forschungsgruppen
- Unterstützung des weiblichen wiss. Nachwuchses bei Besuch von Kongressen, Tagungen, Fachveranstaltungen zum Bekanntmachen in der Community/zur Ermöglichung von Netzwerkbildung/zur Präsentation eigener wissenschaftlicher Ergebnisse
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Girls Day/Boys Day
- Jungen verstärkt für komplementäre Angebote in den frauenstarken Studiengängen gewinnen
- Sprechstunde für Studierende mit Familienverantwortung
- Förderung von Telearbeit bzw. Homeoffice
- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten
- Unterstützung der Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiterinnen (Technik und Verwaltung) als mögliche Grundlage eines zukünftigen Aufstiegs auf höherwertige Tätigkeiten
- Unterstützung von Forschung zu Genderthemen

EK 03

_FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTS-WISSENSCHAFT – SCHUMPETER SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

PRÄAMBEL

Mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans sollen Maßnahmen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics aufgezeigt werden, die gezielt zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Toleranz individueller Verschiedenheit beitragen. Neben einer familienorientierten Personalpolitik, die eine zufriedenstellende Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit gewährleistet, legt die Fakultät gesteigerten Wert auf die Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Abbau von Benachteiligungsmechanismen. Beschäftigte der Schumpeter School sollen in Bereichen, in denen sie in Bezug auf das Geschlecht bislang unterrepräsentiert sind, nachhaltig gefördert werden. Speziell ist hier der wissenschaftliche Nachwuchs zu nennen, bei dem Qualifikationen und Kompetenzen gleichermaßen beachtet und dementsprechende Entwicklungen bzw. Qualifikationen unter Berücksichtigung der individuellen, bedarfsorientieren Präferenzen, ermöglicht werden sollen. Die Schumpeter School entspricht somit u.a. der Empfehlung der HRK (2006) „Männer und Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt zu beteiligen". Mit seinen strukturellen und personellen Maßnahmen unterstützt die Fakultät das universitätsweite Leitbild und fördert gleichzeitig die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Die Schumpeter School formuliert im Folgenden ein Leitprinzip, welches konkretisierte Ziele, Vorgehensweisen und Maßnahmen beinhaltet, die sich am Gender-Mainstreaming-Prinzip orientieren. Dies gilt sowohl für die Rekrutierung und Weiterbildung der Mitglieder als auch für die Zusammenarbeit in der täglichen Arbeitspraxis. Die Umsetzung des Leitprinzips ist dabei gleichermaßen Aufgabe aller Fakultätsmitglieder.

BESTANDSAUFNAHME UND ZIELSETZUNG

Die allgemeine Bestandsaufnahme basiert auf Daten der Verwaltung (Dez. 2.1) der Bergischen Universität Wuppertal zum Stichtag 28. Februar 2018. Sie klassifiziert Summen der verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen in absoluten und prozentualen Angaben nach Geschlecht (M = Männlich, W = Weiblich). In der zweiten Spalte werden die Zielvorgaben für die einzelnen Karrierestufen bis 2023 in Prozent aufgeführt.

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFE	AUSGANGSLAGE 02/2018				ZIELVORGABE 2023
	Anzahl		%		%
	M	W	M	W	W
Summe Professor/Professorin	26,00	5,00	83,87	16,13	Gleichstellungs-quote
Summe Mittelbau	111,00	59,00	65,29	34,71	45 %
Summe Lehrbeauftragte	25,00	2,00	92,59	7,41	18,2 %
Summe Organisations-einheit	208,00	144,00	59,09	40,91	50 %

Tabelle 1: Auflistung der Mitarbeiterstellen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft nach Geschlecht und prognostizierter Entwicklung

Ausgehend von den Daten lässt sich eine Analyse der Beschäftigungsstruktur vornehmen und Zielquoten formulieren, die die Stellenentwicklung einschließlich der zur Neu- und Wiederbesetzung anstehenden Stellen bis März 2023 in einem realistischen Maße beschreiben.

In der Gruppe der Professorinnen und Professoren liegt der Frauenanteil aktuell bei 16,13 %. Diese Unterrepräsentanz wird durch die geplante Neubesetzung von drei Juniorprofessorinnen- und einer Professorinnenstelle zukünftig verringert, so dass der dann aktuelle prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigen auf 25,71 % erhöht wird. Sofern eine Neuausschreibung für diese Karrierestufe in Zukunft erfolgt, soll gemäß der gesetzlichen Gleichstellungsquote für Neuberufungen der Frauenanteil der neu zu besetzenden Stellen, ausgehend einer geeigneten Bewerberinnenlage, mit mindestens 50 % weiblichen Bewerbern erfolgen.

Auch im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dem sogenannten Mittelbau, liegt der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Ausgangslage 02/2018 mit 59 Stellen deutlich unter dem der Männer mit 111 Stellen. Hier ist in den

letzten Monaten jedoch eine Verbesserung zu verzeichnen, da sich zum Zeitpunkt 10/2018 die Stellenbesetzungen auf 64 Stelleninhaberinnen und 114 Stelleninhabern aufteilen. Dies entspricht einer Verbesserung um 1,24 %-Punkte. Im Rahmen der Karrierestufe „Mittelbau" gilt die Zielvorgabe, den Anteil an Mitarbeiterinnen auf rund 45% zu erhöhen, d. h. 16,1 Stellen mit Frauen zu besetzen. Diese Ausweitung entspricht der Orientierung am Kaskadenmodell, da der Anteil der vorhergehenden Karrierestufe, nämlich der weiblichen Absolventen im Fach Wirtschaftswissenschaft, bei 46,6% liegt.

Bei Lehraufträgen liegt der Frauenanteil zum Zeitpunkt 02/2018 bei 7,41 % und stellt ebenfalls eine Unterrepräsentanz dar. Daher ist darauf zu achten, gezielt Frauen zur Bewerbung zu ermuntern bzw. weibliche Bewerber bei gleicher Eignung zu bevorzugen, um somit mindestens den Prozentsatz der Ausgangslage 2011 mit 18,2 % zukünftig zu erreichen.

Bei der Summe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft liegt die Besetzung weiblicher Stellen bei 40,91 %. Dieser Zustand soll ebenfalls auf mindestens 50 % erhöht werden.

Die Bestandsaufnahmen und Zielsetzungen der Karrierestufe der Studierenden gestalten sich wie folgt aus:

Unter den Bachelorstudierenden ist ein nahezu ausgeglichener Geschlechteranteil zu verzeichnen, der sich zur Ausgangslage Februar 2018 auf 49,50 % Studentinnen und 50,50 % Studenten verteilt. Zukünftig wird angestrebt, den Anteil weiblicher Studierender auf 50 % zu erhöhen.

Die Angabe einer Zielvorgabe für das Jahr 2023 ist im Rahmen der Karrierestufe „Sonstige Studierende" nicht sinnstiftend, da es sich hierbei um Studierendenzahlen von auslaufenden Studiengängen handelt.

Da Promotionsstudierende zum Mittelbau gezählt werden, entspricht die Zielvorgabe für das Jahr 2023 jener des Mittelbaus und beträgt 45 %. Um dies zu erreichen, werden gezielt Frauen zur Bewerbung ermuntert bzw. weibliche Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt.

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFE	AUSGANGSLAGE 02/2018				ZIELVORGABE 2023
	Anzahl		%		%
	M	W	M	W	W
Summe Studierende Bachelor	855,10	839,80	50,50	49,50	50 %
Summe sonstige Studierende	4,00	1,60	71,40	28,60	entfällt[1]
Summe Promotionen	15,00	8,00	65,22	34,78	45 %

[1] *Sonstige Studierende entfallen auf auslaufende Studiengänge, weshalb die Angabe einer Zielvorgabe nicht notwendig ist.*

Tabelle 2: Auflistung der Studierendenzahlen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft nach Geschlecht und prognostizierter Entwicklung

PERSONALGEWINNUNG UND GREMIENBESETZUNG

Die Ausschreibungsmodalitäten, die Bewerberauswahl sowie die Neubesetzung der in der Fakultät angesiedelten Stellen erfolgt auf Grundlage des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006. Bereits bei der Ausschreibung der Stellen, aber auch in der gesamten Fakultätskommunikation inkl. des öffentlichen Auftritts, werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen. Die vakanten Stellen der Professorinnen und Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der sogenannten „sonstigen Angestellten und Beamten" werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Frauen sollen dabei ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Besetzung von Stellen ist, sofern keine dienstlichen Belange gegensätzlich wirken, auch in Teilzeit möglich. Bewerberinnen und Bewerber sollen frühestmöglich, falls Interesse besteht, auf den Dual Career Service der Universität hingewiesen werden. Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist im Vorfeld zu prüfen, ob die Stelle bei gleicher Eignung mit einer Dozentin besetzt werden kann.

Die geschlechtsparitätische Besetzung in Gremien und Auswahlkommissionen ist aufgrund der Ungleichverteilung beider Geschlechter nicht zufriedenstellend praktikabel. Um eine familienfreundliche Ausrichtung zu garantieren, werden Sitzungen der Schumpeter School, soweit dies nicht durch externe Faktoren verhindert wird, in der Regel mittwochs für den Zeitraum von 14-16 Uhr einberufen.

FORT- UND WEITERBILDUNG

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft fördert und unterstützt die persönliche und berufliche Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen sollen gezielt Frauen bzw. Männer gefördert werden, die in ihrer Karrierestufe unterrepräsentiert sind. Neben fachlichen Fortbildungen sollen auch Gender- und Diversitykompetenzen als Schlüsselqualifikationen für alle Fakultätsmitglieder bei Auswahl der Weiterbildungsangebote berücksichtigt werden. Der wissenschaftliche Nachwuchs erfährt beim Besuch von Konferenzen und Fachveranstaltungen Unterstützung, um Präsentationen der eigenen Ergebnisse sowie verstärkte Netzwerkbildungen zu gewährleisten.

Übergeordnet legt die Schumpeter School in ihrer Personalentwicklung Wert darauf, Frauen nicht als besonders hilfsbedürftig und leistungsmäßig unterqualifiziert anzusehen, um daraus einen erhöhten Fort- und Weiterbildungsbedarf abzuleiten. Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern werden gleichermaßen Möglichkeiten entgegengebracht, die einen beruflichen Aufstieg gewährleisten sollen. Vielmehr setzt die Schumpeter School daran an, die Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn für Frauen zu erhöhen. Zum einen kann dies durch Coachingangebote z. B. im Bereich „professionelle Begleitung auf dem Weg zur Professur", „individuelle Berufswege und Karriereplanung" oder „Auswahl- und Berufungsverfahren" erfolgen. Zum anderen sollen die institutionellen Rahmenbedingungen gefördert werden, die für Frauen die Attraktivität für Spitzenpositionen in der Wissenschaft steigern. Hier werden beispielsweise Kontakte zu Institutionen vermittelt, die Hilfestellungen bei der Verbesserung der Zeitressourcen in Bezug auf Work-Life-Balance bieten oder Karrierenachteile von Müttern bzw. Vätern vermeiden.

ALLGEMEINES

Im Folgenden werden grundsätzliche gender- und diversityorientierte Verhaltensweisen und Regelungen aufgeführt, die in der Schumpeter School aktuell Anwendung finden bzw. zukünftig umzusetzen sind.

Als Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen in der Schumpeter School stehen die Fakultätsmitglieder Frau Susanne Haide (Dekanatssekretärin) und Frau Professorin Dr. Kerstin Schneider (Lehrstuhl für Finanzwirtschaft und Steuerlehre) zur Verfügung. Frau Haide und Frau Prof. Dr. Schneider können bei Fragen (auch vertraulicher Art) rund um das Thema Benachteiligungen, Eltern- und Teilzeitregelungen, Gestaltung der Work-Life-Balance etc. kontaktiert werden. Neben familienorientierten Gremienzeiten für Mitglieder der Fakultät werden für Studierende mit Familienverantwortung Sprechstunden an Zeiten angeboten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Studium gewährleisten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schumpeter School ist, je nach Bedarf und sofern noch nicht geschehen, die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten

einzuräumen. Auch ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase (z. B. wegen Elternzeit oder der Pflege bedürftiger Familienangehöriger) durch Hinweise auf Informationsbroschüren und -veranstaltungen (z. B. Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal, Stadt Wuppertal etc.) oder flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.

SCHLUSSBESTIMMUNG

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans tritt ab dem Tag der Veröffentlichung durch das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität Wuppertal in Kraft und endet im Jahr 2023. Im Anschluss daran wird überprüft, inwieweit die Zielvorgaben erfüllt wurden bzw. warum die Umsetzung nicht möglich war. Aufbauend darauf werden gegebenenfalls neue Ziele formuliert und umgesetzt.

_FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT – SCHUMPETER SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS

MASSNAHMEN

auf Basis des Hochschulgesetzes NRW, Landesgleichstellungsgesetzes, Rahmenplans, der Gleichstellungsgrundsätze und des Genderkonzepts i.V. mit forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

- Jährliche Berichterstattung des Dekans im FKR zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Jährliche Berichterstattung des Dekans im concilium decanale zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Bestellung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin
- Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil in wesentlichen Gremien
- Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- Beachtung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote bei Neuberufungen
- Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
- Mindestens quotierte Einladung von Bewerberinnen zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen
- Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Planungsgespräche mit dem Rektorat
- Gender Budgeting: Integration des Gleichstellungsauftrages in die Mittelvergabe der Fakultät
- Evaluationen geschlechtsdifferenziert durchführen
- Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

FAKULTATIVE MASSNAHMEN

- 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 bei Gastprofessuren
- Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- Sichtbarmachung des Beitrags von Frauen an der wissenschaftlichen Entwicklung einzelner Fächer
- Verstärkte Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für Leitung von Forschungsgruppen
- Unterstützung des weiblichen wiss. Nachwuchses bei Besuch von Kongressen, Tagungen, Fachveranstaltungen zum Bekanntmachen in der Community/zur Ermöglichung von Netzwerkbildung/zur Präsentation eigener wissenschaftlicher Ergebnisse
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Tutorienprogramm für Studentinnen zur geschlechtsspezifischen Problembearbeitung zum Studienbeginn, im Studienverlauf und in der Abschlussphase
- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten

FK 04

_FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK UND NATURWISSENSCHAFTEN

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften gliedert sich in drei Fachgruppen, die aufgrund ihrer unterschiedlichen Strukturen in der Analyse und den Zielvorgaben separat behandelt werden:

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

Generell sind bezüglich der Personalzusammensetzung der Fakultät folgende Feststellungen zu machen:

- In der Gruppe der Professorinnen und Professoren liegt der Frauenanteil deutlich unter 50 %.
- In der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt der Anteil der Frauen mit 30,45 % unter dem Anteil der Masterstudierenden von 50,80 %.
- In der Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung sind in der Verwaltung Frauen stark über- und in der Technik unterrepräsentiert.
- Der Anteil der weiblichen Studierenden betrug in 02/2018 über 50 %. Die Bandbreite ist in den einzelnen Studiengängen sehr unterschiedlich: In Lehramtsstudiengängen sowie der Lebensmittelchemie dominieren eindeutig Frauen, während in den anderen Studiengängen der Anteil der weiblichen Studierenden deutlich geringer ist.

Grundsätzlich ist die Fakultät bemüht, den Frauenanteil, insbesondere in der Lehre und dem wissenschaftlichen Nachwuchs, zu steigern. Die Förderung von Studierenden erfolgt unabhängig von einer Quote und ist im Allgemeinen auf Einzelpersonen gerichtet.

ANALYSE UND ZIELVORGABEN

FACHGRUPPE CHEMIE UND BIOLOGIE

Chemie:
Der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten im Mittelbau der Chemie liegt insgesamt bei 32,84 %. Es soll versucht werden, den Anteil im beschriebenen Zeitraum zunächst auf über 40 % zu erhöhen. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass es in der Chemie viele (männlich besetzte) Dauerstellen aus Haushaltsmitteln gibt, die auch erst ab ca. 2025 wieder neu (und dann verstärkt mit weiblichen Personen) besetzt werden können. Die Zahl der Doktorandinnen in der Chemie liegt bereits bei 42,31 %.

Bei den Lehrbeauftragten finden wir 3 Frauen und 5 Männer. In Zukunft soll versucht werden, diese Anteile auszugleichen, sofern geeignete Kandidatinnen zur Verfügung stehen.

Biologie:
Innerhalb der Biologie beträgt der Frauenanteil bei den Professoren 66,67 %, während der Anteil der Mitarbeiterinnen im Akademischen Mittelbau bei 73,91 % liegt. Auch die Sonstigen Angestellten und Beamten sind in 80 % der Fälle Frauen. Als Lehrbeauftragte sind 66,7 % Frauen beschäftigt gewesen.

Auch bei den Promotionen innerhalb der Biologie überwiegt der Frauenanteil, ebenso bei den Studierenden.

In allen hier beschriebenen Fällen ist somit der Gleichstellungsauftrag erfüllt.

Hilfskräfte in Biologie und Chemie:
In Zukunft wird sowohl in der Biologie als auch in der Chemie versucht, überwiegend weibliche Hilfskräfte einzustellen, so dass eine Zahl von zunächst mindestens 50 % in der Chemie und ca. 50 % in der Biologie erreicht wird.

FACHGRUPPE MATHEMATIK

Professorinnen: Der Anteil der Professorinnen liegt bei zurzeit einem Drittel und ist damit höher als der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen im Mittelbau (31,53 %). Dieser hohe Anteil soll in den nächsten Berufungen gehalten und möglichst ausgebaut werden. Bis 2022 stehen zwei Professuren zur Wiederbesetzung an: mindestens eine davon sollte mit einem weiblichen Bewerber besetzt werden, soweit es die Bewerberlage und das Primat der Bestenauslese zulässt.

Mittelbau: Hier soll der Anteil von 31,53 % auf 35 % ausgebaut werden. Dies kann nur in der Besetzung von Qualifikationsstellen bestehen, da keine Dauerstellen zur Besetzung in den nächsten fünf Jahren anstehen.

Sonstige Angestellte/Beamte: Hier beträgt der Anteil über 80 %. Eine Zielvorgabe ist daher nicht nötig.

Lehrbeauftragte: Der Anteil von weiblichen Lehrbeauftragten beträgt zur Zeit 36,17 %. Hier ist ein Anwachsen auf gut 40 % geplant.

Hilfskräfte: Der Anteil von weiblichen Hilfskräften beträgt zurzeit 36,17 %. Bei Hilfskräften in Mathematik und Informatik ist die Bewerberlage äußerst angespannt, so dass nicht alle Stellen besetzt werden können. Alle qualifizierten weiblichen Bewerber wurden und werden auch in Zukunft eingestellt werden können. Eine Zielmarke hier vorzugeben ist nicht zielführend.

FACHGRUPPE PHYSIK

Professorinnen: Zurzeit ist keine Professur mit einer Frau besetzt. Dazu ist zu bemerken, dass im Zeitraum 2012 bis 2017 lediglich zwei neu zu besetzen waren, davon war eine durch eine TT-Vereinbarung durch einen männlichen Bewerber zu besetzen. Im Zeitraum von 2018 bis 2023 stehen in der Physik vier Professuren zur Wiederbesetzung an. Die Hochschulleitung hat dem Bereich Gittereichtheorie der Fachgruppe Physik eine zusätzliche W1/W2-Tenure Track-Professur zugesagt, die 2019 ausgeschrieben werden soll. Da es jetzt schon absehbar sehr gute Bewerberinnen geben wird, ist hier eine zukünftige Professorin als Stelleninhaberin realistisch.

Bei den Professor/innen nach dem „Jülicher Modell" handelt es sich um Personen, die an einem Forschungszentrum angestellt sind (bisher in der Regel am Forschungszentrum Jülich)

und in einem gemeinsamen Verfahren als Professorinnen bzw. Professoren an die Universität Wuppertal berufen werden. Die Finanzierung der jeweiligen Stelle erfolgt danach weiterhin durch das Forschungszentrum. Die Physik verfügt z. Zt. über vier derartige Professuren (2 x W3 und 1 x W2 sowie 1 x W1). Zurzeit sind zwei weitere Verfahren in der Vorbereitung. In einem Fall ist der designierte Kandidat weiblich. Man beachte, dass aufgrund der sehr speziellen Natur der Finanzierung ein völlig offenes Verfahren nicht realistisch ist.

Eine Erhöhung der Anzahl der Professorinnen um zwei ist daher ein realistisches Ziel.

Mittelbau: Zurzeit gibt es in der Physik lediglich eine permanente sowie eine nicht permanente promovierte Wissenschaftlerin. In den Jahren 2018 bis 2023 wird von den gegenwärtig permanent besetzten 18 Planstellen für Wissenschaftler lediglich eine frei werden.

Der Anteil von Mitarbeiterinnen beträgt zurzeit 15,91 %. Hier wird eine Erhöhung auf 20 % angestrebt.

Sonstige Angestellte/Beamte: Hier beträgt der Anteil von Mitarbeiterinnen zur Zeit 44,44 %. Aufgrund der geringen/fehlenden Fluktuation in diesem Bereich ist die Vorgabe einer Zielmarke schwierig. Angestrebt wird jedoch eine paritätische Besetzung.

Lehrbeauftragte: Hier erscheint eine Erhöhung von 16,67 % auf 20 % realistisch.

Hilfskräfte: Der Anteil der Mitarbeiterinnen beträgt hier 26,53 %. Hier gilt das für die Fachgruppe Mathematik und Informatik Gesagte: Die Bewerberlage ist äußerst angespannt, so dass nicht alle Stellen besetzt werden können. Alle qualifizierten weiblichen Bewerber wurden und werden auch in Zukunft eingestellt werden können. Eine Zielmarke hier vorzugeben ist nicht zielführend.

Bemerkung: Auf eine Vorgabe von Zielmarken im Personalbereich für die Fakultät wurde verzichtet, da diese bereits für alle Fachgruppen vorliegen.

Wissenschaftliche Karrierestufen: Hier ist der Anteil weiblicher Studierender stets über 50 % (Bachelor, Master, Sonstige). Die Vorgabe einer Zielmarke erübrigt sich daher. Der Anteil weiblicher Promovierender beträgt bereits annähernd 50 %, so dass das Ziel der Parität hier machbar erscheint.

MASSNAHMEN

Im Folgenden werden die von uns anvisierten Maßnahmen dargestellt, um die oben genannten Gleichstellungsziele zu erreichen. Auf die unterstützenden Maßnahmen der Fakultät auf Basis des Hochschulgesetzes NRW wird nicht noch einmal gesondert eingegangen.

- Eine Umgestaltung der Homepage wird im Jahr 2019 erfolgen. In diesem Zusammenhang wird das Augenmerk verstärkt auf genderneutrale Formulierungen (wo sie nicht bereits umgesetzt sind) gelegt. Ebenso soll auf eine ausgeglichene Darstellung beider Geschlechter in Bezug auf Photographien Wert gelegt werden.
- Genderthemen lassen sich besonders gut in fachdidaktischen Abschlussarbeiten umsetzen, was in der Biologie bereits praktiziert wird und von der neuen Lehrstuhlinhaberin in der Chemiedidaktik umgesetzt werden wird.
- Hinsichtlich einer Weiterqualifikation über die Promotion hinaus ist das Interesse der Frauen an einer Hochschullaufbahn nach wie vor deutlich geringer als bei männlichen Kollegen. Da diese Entwicklung mit Zeitverzug der Entwicklung der Weiterqualifikation über eine Promotion folgt, können gesicherte Aussagen hier noch nicht gemacht werden.
- Es wird insbesondere darauf geachtet werden, weibliche Vortragende für das jährliche Vortragsprogramm in den einzelnen Fachgruppen zu gewinnen.
- In Kooperation mit dem ZGS und dem Gleichstellungsbüro können gerne auch weiterhin Posterausstellungen mit Doktorandinnen stattfinden.
- Wir ermuntern Frauen, die den Wiedereinstieg ins Berufsleben planen, ausdrücklich, sich zu bewerben.
- Über die Aktivitäten der SommerUni werden ausschließlich Schülerinnen in die MINT-Bereiche der Universitäten eingeladen. Auf weibliche Vorbilder wird gerne zurückgegriffen.
- Für Studierenden mit Familienverantwortung werden bereits jetzt individuelle Sprechstunden angeboten. Die Dozierenden werden diesbezüglich angewiesen.
- Es wird mindestens eine weibliche Ansprechperson im QSL-Stab des Dekanats als Ansprechperson für genderspezifische Fragestellungen zur Verfügung stehen.

EK 05

_FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR UND BAUINGENIEURWESEN

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

VORBEMERKUNG

Auf die Fakultät 5 – Architektur und Bauingenieurwesen kann das Leitbild der Bergischen Universität Wuppertal auszugsweise wie folgt übertragen werden:

Als Teil einer modernen, eigenständigen Universität, die in der humboldtschen Bildungstradition steht, ist die Fakultät 5 in all ihren wissenschaftlichen Gegenstandsbereichen der Suche nach Wahrheit im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung verpflichtet. Zu ihrem ethischen Verständnis gehört, dass Wissenschaft nur von selbstbestimmten Personen betrieben werden kann und die vornehmste Aufgabe akademischer Lehre darin besteht, Menschen zum eigenverantwortlichen Umgang mit Erkenntnis und ihrer Anwendung zu bilden.

Die Fakultät 5 betreibt auf unterschiedlichen Feldern internationale Spitzenforschung. Besonders im Bereich von Ausbildung und Transfer handelt sie zugleich im Bewusstsein ihres regionalen Bezugs. Insgesamt geht es ihr darum, Gesellschaft, Kultur, Technik und Natur sowie deren Wandel zu verstehen und zu gestalten.

Die Fakultät 5 begreift akademische Lehre als dialogischen Prozess zwischen Lehrenden und Lernenden. Sie legt besonderen Wert auf Bildung durch Vermittlung kritischer Reflexivität, gesellschaftlicher Urteilskraft und Handlungsfähigkeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende bildet sie in hochqualifizierter Weise für deren zukünftige Aufgaben in der demokratischen Gesellschaft, der Wissenschaft und einzelnen Berufsfeldern aus.

In dem skizzierten Rahmen ist die Weiterentwicklung ein zentrales Ziel der Fakultät 5 eines zukunftsweisenden Forschungs- und Lehrprofils. Dieses orientiert sich an den bereits vorhandenen Spezifika und Stärken, insbesondere Interdisziplinarität und Innovationsfähigkeit, und greift künftige Bildungs- und Wissensanforderungen sowie Forschungsfragen auf. Mit dem stetigen Ausbau wissenschaftlicher Exzellenz auf Basis der im Leitbild der Universität skizzierten strategischen Schwerpunkte gehen verstärkte Aktivitäten einher, die auf eine weitere nationale und internationale Vernetzung zielen. Dem liegt die Überzeugung zu Grunde, dass internationalem Erfahrungsaustausch, transnationalen Forschungskooperationen und interkultureller Kompetenz im Zuge der fortschreitenden Globalisierung eine zunehmende Relevanz zukommt.

Im Zuge der Stärkung verschiedenster Elemente von Lehre, Forschung und Transfer legt die Fakultät 5 Wert auf eine positiv-kooperative Organisationskultur, auf variable Möglichkeiten der gezielten Weiterbildung und -entwicklung seiner Mitglieder, auf einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt, auf ein familienfreundliches Klima sowie auf einen nachhaltige Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern. So will sie dazu beitragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen, insgesamt die Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten und auch dadurch zusätzliche Spitzenkräfte für die Forschung und Lehre in Wuppertal zu gewinnen.

PERSONALSTAND UND PERSONALENTWICKLUNG

	Anzahl der Studierenden WS 2017/18			Anzahl der Absolventen/Absolventinnen WS 2017/18		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Bauing Bachelor	661	215	33%	23	10	43%
Bauing Master	113	30	27%	13	2	15%
Vwing Bachelor	335	88	26%	17	7	41%
Vwing Master	86	20	23%	11	5	45%
Architektur Bachelor	408	235	58%			
Architektur Master	34	21	62%			

	Zahl der Promotionen 2015 - 2018		
	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur	4	1	20%
Bauingenieurwesen	18	9	33%
Fakultät 5	22	10	31%

	Zahl der Professoren / Professorinnen (Kopfzahlen)		
	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur	10	3	23%
Bauingenieurwesen	16	1	6%
Fakultät 5	26	4	13%

Die Entwicklung ist wie folgt gekennzeichnet:

- In der Statusgruppe der Professuren hat sich bei den Bauingenieuren die Zahl der Professorinnen um 1 Person reduziert und bei den Architekten um 1 Person zugenommen, so dass – bezogen auf die Gesamtfakultät – sich keine positive, aber auch keine negative Entwicklung ergeben hat.
- Im Mittelbau ist die Entwicklung der Anzahl der Mitarbeiterinnen im Verhältnis zur Zahl der Mitarbeiter sowohl in der Architektur als auch im Bauingenieurwesen deutlich positiv.
- Das Gleiche gilt für die sonstigen Angestellten und Beamtinnen sowie für die Frauen als bei den weiblichen Lehrbeauftragten.
- Lediglich im Bereich der studentischen Hilfskräfte ist der Frauenanteil erkennbar gesunken. Ein plausibler Erklärungsansatz für diese Entwicklung ist nicht bekannt.
- Bei den Studierenden ist der Frauenanteil in der Architektur zwischen dem Prüfungsjahr 2011 und 2018 im Bereich Bachelor leicht gesunken, im Bereich Master deutlich gestiegen. Im Bauingenieurwesen hat sich der Frauenanteil im Bereich Bachelor und Master zwischen dem Prüfungsjahr 2011 und 2018 reduziert.
- Der Frauenanteil hat sich im Bereich der Promotionen in der Architektur zwischen dem Prüfungsjahr 2011 und 2018 deutlich, im Bauingenieurwesen leicht erhöht.
- Habilitationen waren im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen.

QUALITATIVE MASSNAHMEN

DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Die Fakultät verfügt auf Professorenebene derzeit über keine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie wird sich weiterhin bemühen, eine geeignete Persönlichkeit zur Übernahme dieser Aufgabe zu bewegen. Auf Ebene der Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter versieht Frau Alice Strohm diese Aufgabe.

EINHALTUNG GESETZLICHER VORGABEN

Die Fakultät wird Maßnahmen auf Basis des Hochschulgesetzes NRW, des Landesgleichstellungsgesetzes, des Rahmenplans, der Gleichstellungsgrundsätze und des Genderkonzepts i.V. mit forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erfüllen.

MITWIRKUNG AN AKTIVITÄTEN ZUR VERBESSERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Die Fakultät wird nach Kräften an den sonstigen Aktivitäten der Bergischen Universität Wuppertal zur Verbesserung der Gleichstellung bei Studierenden, Nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern und Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Professorenschaft mitwirken.

MASSNAHMEN FÜR STUDIERENDE

Die Professorinnen der Fakultät stellen sich als offizielle Ansprechpartnerinnen für Studentinnen und interessierte Schülerinnen zur Verfügung. Darauf wird auch in den kommentierten Vorlesungsverzeichnissen und auf der Homepage der Fakultät hingewiesen. Bei der Terminplanung für Lehrveranstaltungen werden im Rahmen der Möglichkeiten insbesondere die Wünsche von Studierenden, die Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen, berücksichtigt. Um ein zeitlich flexibleres Selbstlernen zu unterstützen, werden insbesondere im Hinblick auf Studierende, die Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen, empfohlen, geeignete Lehrmaterialien zu benennen oder zur Verfügung zu stellen. Bei größeren Lehrveranstaltungen wird jeweils eine Übungs- bzw. Tutorengruppe für Studentinnen eingerichtet, wenn dies in entsprechendem Umfang gewünscht wird. Diese Gruppen werden vorzugsweise von Frauen geleitet.

Die Fakultät 5 beteiligt sich mit Veranstaltungen an den Schülerinformationstagen und an der SommerUni. Insgesamt wird diesen Tagen ein großes Erfolgspotenzial zugeschrieben. Bei den Schülerinformationstagen wird weiterhin Wert darauf gelegt, berufstätige Frauen vorzustellen. Studentinnen können erleben, dass viele Frauen Spitzenleistungen in den Bereichen Architektur und Bauingenieurwesen erbringen.

Im Rahmen des Berufspraxiskolloquiums werden unregelmäßig Ingenieurinnen/Architektinnen, die in der Industrie tätig sind, eingeladen. Lebenswege und Verdienste von Frauen werden vereinzelt im Rahmen von Lehrveranstaltungen zur Geschichte der Fächer behandelt.

MASSNAHMEN ZUR QUALIFIZIERUNG WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

In der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen wird verstärkt versucht, geeignete Absolventinnen zu einer Promotion zu motivieren und die Beantragung von Promotionsstipendien wesentlich zu unterstützen. Alle Beschäftigtenstellen, die als Promotionsstellen dienen können, werden öffentlich ausgeschrieben. Auf die Möglichkeit einer Promotion wird hingewiesen und Frauen werden zu einer Bewerbung ausdrücklich aufgefordert.

Die Fakultät hat festgestellt, dass Frauen in etwa dem gleichen Proporz wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden, wie Studentinnen an der Fakultät eingeschrieben sind. Sie promovieren auch sehr erfolgreich. In der Post-Doc-Phase gehen diese weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchskräfte dem akademischen System verloren, so dass sich, vor allem in den Ingenieurwissenschaften, zu wenige Frauen wissenschaftlich so qualifizieren, dass sie berufungsfähig werden. Dies sieht die Fakultät als den wesentlichen Grund an, warum sie sich seit Jahren vergeblich darum bemüht, den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen.

Um die Chancen für die Berufung von Professorinnen in der Fakultät zu erhöhen, wird bei allen Berufungsverfahren darauf geachtet, dass das ausgeschriebene Arbeitsgebiet fachlich nicht zu eng ausgerichtet ist. Die Fakultät 5 ist bemüht, eine Finanzierungs- und Vertretungsregelung für die Fälle zu finden, wo sonst durch Regelungen des Mutterschutzes Drittmittelprojekte in Verzug geraten könnten. Die Fakultät versucht weiterhin, für wissenschaftliche Beschäftigte mit minderjährigen Kindern Möglichkeiten zu finden, einen Teil ihrer Arbeitsleistung zu Hause zu erbringen.

MASSNAHMEN ZUR QUALIFIZIERUNG DER NICHTWISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITERINNEN

Eine Reihe von Stellenbeschreibungen, und damit Besoldungen Nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen, sind nicht mit dem gewachsenen Anspruch und den Aufgaben der Funktionen in der Bergischen Universität Wuppertal mitgewachsen.

Die Fakultät bemüht sich, motivierte NWM aufgabengerecht weiter zu qualifizieren und deren Arbeitsplatzbeschreibungen an etwa gewachsene Aufgaben anzupassen. Dies hat eine leistungsgerechte Vergütung von vor allem Frauen in Nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten zum Ziel.

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.

MASSNAHMEN GEMÄSS GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DFG

- Jährliche Berichterstattung des Dekans im FKR zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Jährliche Berichterstattung des Dekans im concilium decanale zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen
- Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
- Mindestens quotierte Einladung von Bewerberinnen zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen
- Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

ZUSÄTZLICHE MASSNAHMEN IN DER FACHGRUPPE ARCHITEKTUR

- Benennung einer Ansprechpartnerin/eines Ansprechpartners für Gleichstellungsfragen
- Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Entwicklungsgespräche mit dem Rektorat
- 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 Gastprofessuren
- Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Girls Day/Boys Day

ZUSÄTZLICHE MASSNAHMEN IN DER FACHGRUPPE BAUINGENIEURWESEN

- Benennung einer Ansprechpartnerin/eines Ansprechpartners für Gleichstellungsfragen
- Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Entwicklungsgespräche mit dem Rektorat
- 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
- Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- Sichtbarmachung des Beitrags von Frauen an der wissenschaftlichen Entwicklung einzelner Fächer
- Posterprojekt mit Doktorandinnen zur Präsentation ihrer Forschungsergebnisse (in Kooperation mit ZGS und GB)
- Unterstützung des weiblichen wiss. Nachwuchses bei Besuch von Kongressen, Tagungen, Fachveranstaltungen zum Bekanntmachen in der Community/zur Ermöglichung von Netzwerkbildung/zur Präsentation eigener wissenschaftlicher Ergebnisse
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Welcome-Veranstaltung für Studentinnen in MINT-Fächern durch Tutorinnen oder Fachschaften
- Tutorienprogramm für Studentinnen zur geschlechtsspezifischen Problembearbeitung zum Studienbeginn, im Studienverlauf und in der Abschlussphase
- Studentinnen aus technisch-naturwissenschaften Fächer verstärkt als konkrete weibliche Vorbilder zur Werbung an Schulen einbeziehen im Rahmen der Berufsorientierungsphasen (Präsentation der Fächer durch Tandembildung)
- Girls Day/Boys Day
- Mädchen verstärkt für Forschungspraktikum in MINT-Fächern gewinnen
- Gesprächskreise für Studentinnen mit Frauen aus der Praxis (z. B. im Rahmen von Berufskolloquien)
- Sprechstunde für Studierende mit Familienverantwortung

GESAMTBETRACHTUNG

Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter sind eine wichtige Querschnittsaufgabe der Bergischen Universität Wuppertal (Bergische Universität Wuppertal), die durch ein breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen nachhaltig verankert ist *(http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/berichte_gleichstellungsstandards/gleichstellungsstandards_wuppertal_uni_2011.pdf*).

Die Fakultät 5 hat, wie die Universität insgesamt, beschlossen, Gleichstellung auf der Leitungsebene zu verankern, die Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils ambitionierter zu verfolgen und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen deutlicher dazustellen.

Die für den Planungszeitraum 2018 bis 2023 beschlossenen Maßnahmen und die dabei zu erzielenden Effekte sind als ein kleiner Schritt in die richtige Richtung zu werten. Die Arbeits- und Studienbedingungen werden für Frauen attraktiver gestaltet, was durch die durchgehende Zunahme resp. Angleichung der Frauenanteile in den betrachteten Gruppen in der Vergangenheit bestätigt worden ist (siehe auch: *Bericht der Fakultät 5 zum Frauenförderplan/Gleichstellungsplan an Hochschulen gem. § 5a (6) LGG, Bilanzierung des Entwicklungszeitraumes von 2012 bis 2015*).

Eine Aufgabe der Zukunft wird sein, weiterhin dazu beizutragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen und dies im Sinne einer Selbstverstärkung anhand der erzielten Erfolge zu dokumentieren und zu publizieren.

EK 06

_FAKULTÄT FÜR ELEKTROTECHNIK, INFORMATIONSTECHNIK UND MEDIENTECHNIK

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

VORWORT

Hochschulen sind ein Grundpfeiler für Innovation, Forschung und Wissensweitergabe. Aufgrund unserer durch Technik geprägten Lebensweise kommt den Ingenieurswissenschaften eine besondere Bedeutung für die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft zu. Es ist daher wichtig, dass Frauen diese Gesellschaft innerhalb der Forschung und Lehre generell aber insbesondere auch an unserer Fakultät in geeignetem Maße repräsentieren.

Innerhalb der sog. MINT-Fächer sind Frauen in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals erheblich unterrepräsentiert. Dies gilt im besonderen Maße für die Ingenieurswissenschaften. Die Fakultät 6 der Bergischen Universität Wuppertal fügt sich bzgl. dieses Merkmals in das Bild ein, welches alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen aufzeigen (vgl. *Gender-Report 2016 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*, S.48). Auch in der Gruppe der Studierenden sind Frauen in den MINT-Fächern unterrepräsentiert. Auch hier betrifft es die Ingenieurwissenschaften im Besonderen.

Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik umfasst neben einer kurzen quantitativen Analyse der gegenwärtigen Situation auch einen qualitativen Überblick der Maßnahmen, die eine Verminderung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Fakultät 6 fördern sollen.

ANALYSE DER GEGENWÄRTIGEN SITUATION

Die im Folgenden gelisteten Daten geben einen Überblick über die Personalzahlen differenziert nach wissenschaftlicher Karrierestufe sowie über die Zahl Studierender differenziert nach Qualifikationsstufen. Die angegebenen Personalzahlen beziehen sich auf die Kopfzahlen der Beschäftigten aus Februar 2018. Studierendenzahlen beziehen sich auf die ermittelten Vollzeitäquivalente des jeweiligen Erfassungszeitraums.

PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Professorinnen sind im Vergleich zum sonstigen Personal besonders unterrepräsentiert vertreten. Auch hier liegt die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik im landesweiten Durchschnitt der Fakultäten/Fachbereiche der Ingenieurwissenschaften (vgl. wiederum *Gender-Report 2016 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*, S. 48).

Im Bereich der Elektro- und Informationstechnik an der Bergischen Universität Wuppertal liegt der Anteil von Professorinnen an der Gruppe aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (mit einer von dreizehn) bei 8 %. Im Bereich Druck- und Medientechnik ist keine Professorin vertreten.

In den laufenden Berufungsverfahren für die Lehrstühle Personalisierte mobile Sensorsysteme und IT-Security beträgt der Anteil der zum Kolloquiumsvortrag eingeladenen Frauen 11 % bzw. 14 %.

MITTELBAU

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt im Bereich Elektro- und Informationstechnik bei 10 %. Im Bereich Druck- und Medientechnik liegt der Anteil bei 44 %.

HILFSKRÄFTE

Der Anteil weiblicher Hilfskräfte (SHK und WHF) liegt im Bereich Druck- und Medientechnik bei 50 %. Die Gleichstellung in diesem Bereich ist dementsprechend bereits erfolgt. Im Bereich Elektro- und Informationstechnik liegt der Anteil bei lediglich 12 %. Dies ist insofern verwunderlich, als der Anteil weiblicher wissenschaftlicher Vorbilder (Professorinnen) in diesem Bereich größer ist als im Bereich Druck- und Medientechnik. Es liegen keine Daten vor, die eine Differenzierung nach Qualifikationsstufe (SHK oder WHF) ermöglichen.

SONSTIGES (VERBEAMTETES) PERSONAL

In der Gruppe des bisher nicht erwähnten Personals liegt der Frauenanteil im Bereich Elektro- und Informationstechnik bei 49 % und im Bereich Druck- und Medientechnik bei 88 %. Die Gleichstellung ist hier fast vollständig erreicht.

STUDIENANFÄNGERINNEN UND STUDIENANFÄNGER

In der Elektro- und Informationstechnik lag der Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im Bezug auf die Gesamtheit aller Studienanfängerinnen und Studienanfänger in diesem Bereich im SS 2017 und WS 2017/18 bei 27 % (Bachelor) bzw. 15 % (Master).

In der Druck- und Medientechnik liegt dieser Anteil bei 53 % (Bachelor) (Gleichstellung erreicht) bzw. 28 % (Master). Bei einer Gesamtzahl von weniger als 15 Master-Studienanfängerinnen und -Studienanfängern muss jedoch die recht hohe Anfälligkeit für statistische Streuungen bei der Bewertung dieser Zahl berücksichtigt werden.

STUDIERENDE

Bei der Gesamtzahl der Studierenden zeigt sich insgesamt ein positiver Trend bzgl. des Frauenanteils. So stieg der Anteil der Studentinnen an der Gruppe aller Studierender des Bereiches Druck- und Medientechnik von 39 % in den Bachelorstudiengängen bzw. 37 % in den Masterstudiengängen im WS 2011/12 auf 56 % bzw. 39 % im WS 2017/18. Im Bereich Elektro- und Informationstechnik stieg der Anteil weiblicher Studierender von 15 % auf 23 % in den Bachelorstudiengängen, d. h. um 8 Prozentpunkte im oben angeführten Zeitraum. In den Masterstudiengängen blieb der Studentinnen-Anteil konstant bei 14 %.

ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN

Der Anteil von Absolventinnen an der Gruppe der Absolventen und Absolventinnen lag in der Elektro- und Informationstechnik im WS 2016/17 und SS 2017 bei 9 % in den Bachelor- und bei 15 % in den Masterstudiengängen. Im Bereich Druck- und Medientechnik betrug dieser Anteil 36 % (Bachelor) bzw. 28 % (Master).

PROMOTIONEN

Nominal gab es in den Prüfungszeiträumen WS 2016/17 und SS 2017 keine Promovendin. Frauen sind daher (wie auch in den oben bereits besprochenen Qualifikationsstufen) erheblich unterrepräsentiert. Allerdings schließt die geringe Anzahl von Promotionen (13 im akademischen Jahr 16/17) sowie die im Vergleich zur durchschnittlichen Promotionsdauer sehr kurzen Erfassungszeiträume eine statistisch signifikante Erfassung aus.

QUALITATIVE ZIELVORGABEN

Nachfolgend findet sich ein kurzer Überblick über die qualitativen Zielvorgaben für den anstehenden Zeitraum bis zum Jahr 2023. Diese Angaben dienen als Ergänzung zum quantitativen Teil der Fortschreibung der Gleichstellungspläne der Fakultät 6 (s.u.).

STUDIERENDE

Durch eine Weiterführung bisheriger Maßnahmen (BeST, SommerUni, Teilnahme am Girl's Day) erhofft sich die Fakultät 6 eine weitere Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden. Die Maßnahmen und das Engagement der Fakultät konzentrieren sich speziell auf den Bereich der Studienanfängerinnen und Studienanfänger: Nur durch die Gewinnung von interessierten Frauen für den Bereich der Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik lässt sich eine Erhöhung des Frauenanteils in späteren Qualifizierungsstufen nachhaltig fördern.

MITTELBAU UND HILFSKRÄFTE

Bei Neueinstellungen sollen (wie bisher) die Grundsätze des Gleichstellungsgesetzes Beachtung finden. Zudem soll eine gezielte Förderung und Werbung von Frauen in der Abschlussphase ihres Masterstudiums dazu beitragen, dass der Anteil an Frauen im Mittelbau wächst. Auch der Anteil weiblicher Hilfskräfte soll durch das gezielte Ansprechen erfolgreicher und interessierter Studentinnen steigen.

Langfristig wird eine Angleichung des Frauenanteils der Beschäftigten an den (ebenfalls steigenden) Frauenanteil der Studierenden angestrebt.

PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Bei zukünftigen Berufungsverfahren soll vermehrt auf das gezielte Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen gesetzt werden. Konkrete Zielvorgaben gibt hier die gesetzliche Gleichstellungsquote für Neuberufungen.

SONSTIGES (VERBEAMTETES) PERSONAL

Die Gleichstellung ist in diesem Bereich so gut wie erreicht und soll in Zukunft aufrecht erhalten bleiben.

MASSNAHMEN

Im Folgenden findet sich der Maßnahmenkatalog, der innerhalb der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik zur Erreichung der oben beschriebenen Zielvorgaben Anwendung findet. Auch diese Angaben dienen als Ergänzung zum quantitativen Teil der Fortschreibung der Gleichstellungspläne der Fakultät 6 (s.u.).

BERGISCHES SCHUL-TECHNIKUM (BEST)

Die obige Analyse der Studierendenzahlen zeigt deutlich, dass die Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb der Fakultät 6 vor allem ein Nachwuchsproblem ist. Um den Einfluss von gesellschaftlichen Rollenklischees auf die Wahl des Studienfaches entgegenzuwirken, ist es notwendig, Jugendlichen und insbesondere Frauen noch während der Schulzeit geschlechtsneutrale Informationen über technische Berufe zu vermitteln. Das Bergische Schul-Technikum ermöglicht es Schülerinnen und Schülern ab Jahrgangsstufe 8 parallel zum Schulunterricht Einblicke in technisch geprägte Berufe zu erlangen. Pro Schulhalbjahr werden ca. 35 Kurse aus unterschiedlichen MINT-Bereichen angeboten. Darüber hinaus gibt es an über 67 Partnerschulen wiederkehrende Informationsveranstaltungen.

Im Schnitt der letzten zehn Jahre beträgt der Anteil der Schülerinnen an der Gruppe aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen 33 %. Der Mädchen-Anteil bei den sog. Zertifikatskursen beträgt sogar 40 %. Es werden auch reine Mädchen-Kurse angeboten, um den Schülerinnen das Kennenlernen technischer Anwendungen mit verminderter Hemmschwelle zu ermöglichen. Mit einer Frauenquote von 80 % nimmt das Team des BeST eine besondere Vorbildfunktion ein. Hervorzuheben ist, dass das Bergische Schul-Technikum den Gleichstellungspreis 2017 der Bergischen Universität erhalten hat.

Die bereits seit vielen Jahren bestehenden Angebote sind sicherlich einer der Gründe für die positive Entwicklung des Frauenanteils an den Studierendenzahlen in den letzten Jahren. Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik wird das BeST als Mitträger weiterhin in seiner Arbeit unterstützen.

SOMMER-UNI UND GIRL'S DAY – FRAUEN IN NATURWISSENSCHAFT UND TECHNIK

Die sog. SommerUni richtet sich speziell an junge Frauen, die sich für die Aufnahme eines Studiums in den MINT-Fächern interessieren. Das BeST (s.o.) ist bei dieser Veranstaltung 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 6 auch in Zukunft an diesen Projekten beteiligen.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN UND ELTERNZEIT

Flexible Arbeitszeiten (insbesondere beim wissenschaftlichen Personal) sind ebenso selbstverständlich wie die Befürwortung der Inanspruchnahme der Elternzeit und die Ermöglichung einer temporären Umstellung auf Teilzeitverträge. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Fakultät nachdrücklich die Inanspruchnahme der Elternzeit durch männliche Beschäftigte unterstützt.

GESCHLECHTERNEUTRALE SPRACHE

Aus Sicht der Fakultät gibt es weder Webseiten, Dokumente noch Printerzeugnisse, die nicht-geschlechterneutrale Sprache benutzten oder eine männliche Überrepräsentation unterstützten. Es wird auch zukünftig darauf geachtet, dass jedwedes Informationsmaterial – sowohl von der Fakultät selbst als auch von untergeordneten Einheiten – keinen Geschlechter-Bias aufweist.

BESETZUNG DER GREMIEN

Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien wird zwar befürwortet, ist aber auf Grund der oben besprochenen Verhältnisse oftmals nicht durchführbar. Eine Quotierung würde zu einer erheblichen Überpräsenz einzelner Personen in verschiedenen Gremien führen. Auch auf Grund von sich daraus ergebender Überbelastung wird dies von den entsprechenden Personen abgelehnt.

Es wird jedoch selbstverständlich auch weiterhin darauf geachtet, verfügbare weibliche Kapazitäten in den Gremien unterzubringen. Darüber hinaus erfolgt natürlich die Beibehaltung familienfreundlicher Gremienzeiten innerhalb der Fakultät 6.

VERSCHIEDENES

Über die oben beschriebenen Maßnahmen hinaus ist festzuhalten, dass sich die Fakultät 6 insbesondere bei Neueinstellungen strikt an die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes hält.

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik betont die Bereitschaft zur Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität.

MASSNAHMEN (OBLIGATORISCH)

auf Basis des Hochschulgesetzes NRW, Landesgleichstellungsgesetzes, Rahmenplans, der Gleichstellungsgrundsätze und des Genderkonzepts i.V. mit forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

- Jährliche Berichterstattung des Dekans im concilium decanale zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Bestellung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin
- Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil in wesentlichen Gremien
- Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- Beachtung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote bei Neuberufungen
- Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
- Mindestens quotierte Einladung von Bewerberinnen zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen
- Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Planungsgespräche mit dem Rektorat
- Gender Budgeting: Integration des Gleichstellungsauftrages in die Mittelvergabe der Fakultät
- Evaluationen geschlechtsdifferenziert durchführen
- Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

MASSNAHMEN (FAKULTATIV)

- Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Studentinnen aus technisch-naturwissenschaften Fächer verstärkt als konkrete weibliche Vorbilder zur Werbung an Schulen einbeziehen im Rahmen der Berufsorientierungsphasen (Präsentation der Fächer durch Tandembildung)
- Girls Day / Boys Day
- Förderung von Telearbeit bzw. Homeoffice
- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten
- Unterstützung der Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiterinnen (Technik und Verwaltung) als mögliche Grundlage eines zukünftigen Aufstiegs auf höherwertige Tätigkeiten
- Mitträgerschaft des Bergischen Schul-Technikums (BeST) zur Verbreitung geschlechtsneutraler Informationen über und Begeisterung für technische Berufe mit der Zielgruppe „Schule". In diesem Rahmen gibt es Angebote speziell für junge Frauen
- Teilnahme (d. h. existierendes Kursangebot) an der Sommer-Uni

LITERATURVERZEICHNIS

GenRep16: Beate Kortendiek, Ulla Hendrix, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Jenny Bünnig, Judith Conrads, Heike Mauer, Gender-Report 2016 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nord. h.in-westfälischen Hochschulen, 2016

EK 07

_FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU UND SICHERHEITSTECHNIK

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

VORBEMERKUNG

Das im Leitbild der Bergischen Universität Wuppertal wiedergegebene Selbstverständnis kann auszugsweise auf die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik wie folgt übertragen werden:

Als Teil einer modernen, eigenständigen Universität, die in der humboldtschen Bildungstradition steht, ist die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik in allen ihren wissenschaftlichen Gegenstandsbereichen der Suche nach Wahrheit im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung verpflichtet. Zu ihrem ethischen Verständnis gehört, dass Wissenschaft nur von selbstbestimmten Personen betrieben werden kann und die vornehmste Aufgabe akademischer Lehre darin besteht, Menschen zum eigenverantwortlichen Umgang mit Erkenntnis und ihrer Anwendung zu bilden.

Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik betreibt auf unterschiedlichen Feldern internationale Spitzenforschung. Besonders im Bereich von Ausbildung und Transfer handelt sie zugleich im Bewusstsein ihres regionalen Bezugs. Insgesamt geht es ihr darum, Gesellschaft, Kultur, Technik und Natur sowie deren Wandel zu verstehen und zu gestalten.
Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik begreift akademische Lehre als dialogischen Prozess zwischen Lehrenden und Lernenden. Sie legt besonderen Wert auf Bildung durch Vermittlung kritischer Reflexivität, gesellschaftlicher Urteilskraft und Hand-lungsfähigkeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende bildet sie in hochqualifizierter Weise für deren zukünftige Aufgaben in der demokratischen Gesellschaft, der Wissenschaft und einzelnen Berufsfeldern aus. Hierbei erhebt sie den Anspruch, sehr gute Arbeits- und Studienbedingungen zu bieten.

In dem skizzierten Rahmen ist ein zentrales Ziel der Fakultät die Weiterentwicklung eines zukunftsweisenden Forschungs- und Lehrprofils. Dieses orientiert sich an den bereits vorhandenen Spezifika und Stärken, insbesondere Interdisziplinarität und Innovationsfähigkeit, und greift künftige Bildungs- und Wissensanforderungen sowie Forschungsfragen auf. Mit dem stetigen Ausbau wissenschaftlicher Exzellenz auf Basis der im Leitbild der Universität skizzierten strategischen Schwerpunkte gehen verstärkte Aktivitäten einher, die auf eine weitere nationale und internationale Vernetzung zielen. Dem liegt die Überzeugung zu Grunde, dass internationalem Erfahrungsaustausch, transnationalen Forschungskooperationen und interkultureller Kompetenz im Zuge der fortschreitenden Globalisierung eine zunehmende Relevanz zukommt.

Im Zuge der Stärkung verschiedenster Elemente von Lehre, Forschung und Transfer legt die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik Wert auf eine positiv-kooperative Organisationskultur, auf variable Möglichkeiten der gezielten Weiterbildung und -entwicklung ihrer Mitglieder, auf einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt, auf ein familienfreundliches Klima sowie auf eine nachhaltige Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern. So will sie dazu beitragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen, insgesamt die Arbeitsbedingungen an der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik attraktiv zu gestalten und auch dadurch zusätzliche Spitzenkräfte für die Forschung und Lehre in Wuppertal zu gewinnen und zu binden.

PERSONALSTAND IM FEBRUAR 2018

Zahl der Studierenden

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Bachelor	981	180	16 %
Master	433	90	17 %
Fakultät 7	1414	270	16 %

Zahl der Promotionen

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Maschinenbau	5	0	0 %
Sicherheitstechnik	12	2	17 %
Fakultät 7	17	2	11 %

Professorinnen/Professoren (Köpfe)

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Maschinenbau	8	3	27 %
Sicherheitstechnik	9	2	18 %
Fakultät 7	17	5	23 %

Beschäftigte im Mittelbau (Köpfe)

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Maschinenbau	29	10	27 %
Sicherheitstechnik	50	21	30 %
Fakultät 7	79	31	28 %

Sonstige angestellte/verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Maschinenbau	20	10	33 %
Sicherheitstechnik	5	9	64 %
Fakultät 7	25	23	48 %

GEPLANTE MASSNAHMEN

STUDIERENDE

Die Professorinnen der Fakultät 7 stellen sich als offizielle Ansprechpartnerinnen für Studentinnen und interessierte Schülerinnen zur Verfügung. Darauf wird auch in den kommentierten Vorlesungsverzeichnissen und auf der Homepage des Fachbereichs hingewiesen. Bei der Terminplanung für Lehrveranstaltungen werden im Rahmen der Möglichkeiten insbesondere die Wünsche von Studierenden, die Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen, berücksichtigt. Um ein zeitlich flexibleres Selbstlernen zu unterstützen, wird insbesondere im Hinblick auf den genannten Kreis empfohlen, geeignete Lehrmaterialien zu benennen oder zur Verfügung zu stellen. Bei größeren Lehrveranstaltungen wird jeweils eine Übungs- bzw. Tutoriengruppe für Studentinnen eingerichtet, wenn dies in entsprechendem Umfang gewünscht wird. Diese Gruppen werden vorzugsweise von Frauen geleitet. Die Fakultät 7 beteiligt sich mit Veranstaltungen an den Schülerinformationstagen und an der SommerUni. Insgesamt wird diesen Tagen ein großes Erfolgspotenzial zugeschrieben. Bei den Schülerinformationstagen wird weiterhin Wert darauf gelegt, berufstätige Frauen vorzustellen. Studentinnen können erleben, dass viele Frauen Spitzenleistungen in den Bereichen Maschinenbau und Sicherheitstechnik erbringen. Im Rahmen des Berufspraxiskolloquiums werden unregelmäßig Ingenieurinnen, die in der Industrie tätig sind, eingeladen. Lebenswege und Verdienste von Frauen werden vereinzelt im Rahmen von Lehrveranstaltungen zur Geschichte der Fächer behandelt.

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

In der Fakultät 7 wird verstärkt versucht, geeignete Absolventinnen zu einer Promotion zu motivieren und die Beantragung von Promotionsstipendien wesentlich zu unterstützen. Alle Beschäftigtenstellen, die als Promotionsstellen dienen können, werden öffentlich ausgeschrieben. Auf die Möglichkeit einer Promotion wird hingewiesen und Frauen werden zu einer Bewerbung ausdrücklich aufgefordert. Um die Chancen für die Berufung von Professorinnen in der Fakultät 7 zu erhöhen, wird bei allen Berufungsverfahren darauf geachtet, dass das ausgeschriebene Arbeitsgebiet fachlich nicht zu eng ausgerichtet ist. Die Fakultät 7 ist bemüht, eine Finanzierungs- und Vertretungsregelung für die Fälle zu finden, wo sonst durch Regelungen des Mutterschutzes Drittmittelprojekte in

Verzug geraten könnten. Die Fakultät 7 versucht weiterhin, für wissenschaftliche Beschäftigte mit minderjährigen Kindern Möglichkeiten zu finden, einen Teil ihrer Arbeitsleistung zu Hause zu erbringen.

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 7 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.

MASSNAHMEN (OBLIGATORISCH)

- Jährliche Berichterstattung des Dekans im FKR zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Jährliche Berichterstattung des Dekans im concilium decanale zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Bestellung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin
- Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil in wesentlichen Gremien
- Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- Beachtung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote bei Neuberufungen
- Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
- Mindestens quotierte Einladung von Bewerberinnen zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen
- Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Planungsgespräche mit dem Rektorat
- Gender Budgeting: Integration des Gleichstellungsauftrages in die Mittelvergabe der Fakultät
- Evaluationen geschlechtsdifferenziert durchführen
- Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

MASSNAHMEN (FAKULTATIV)

- Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- Verstärkte Gewinnung von Frauen zu (Fach-)Vorträgen z. B. bei Fachveranstaltungen, Ringvorlesungen, Kolloquien, Symposien
- Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- Unterstützung des weiblichen wiss. Nachwuchses bei Besuch von Kongressen, Tagungen, Fachveranstaltungen zum Bekanntmachen in der Community / zur Ermöglichung von Netzwerkbildung / zur Präsentation eigener wissenschaftlicher Ergebnisse
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Girls Day / Boys Day
- Vorfinanzierung Mutterschutzvertretungen
- Förderung von Telearbeit bzw. Homeoffice
- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten
- Unterstützung der Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiterinnen (Technik und Verwaltung) als mögliche Grundlage eines zukünftigen Aufstiegs auf höherwertige Tätigkeiten

GESAMTBETRACHTUNG

Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter sind eine wichtige Querschnittsaufgabe der Bergischen Universität Wuppertal, die durch ein breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen nachhaltig verankert ist; es sei beispielsweise auf den Abschlussbericht der Bergischen Universität Wuppertal zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft verwiesen (*http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_wuppertal_uni_2013.pdf*).

Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik hat wie die Universität insgesamt beschlossen, Gleichstellung auf der Leitungsebene zu verankern, die Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils ambitioniert zu verfolgen und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen deutlicher darzustellen sowie einzelne Projekte zu verstetigen. Die im Berichtszeitraum 2011 bis 2018 durchgeführten Maßnahmen und die dabei erzielten Effekte sind als ein kleiner Schritt in die richtige Richtung zu werten. Es wurde die Funktion einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung geschaffen. Die Arbeits- und Studienbedingungen wurden für Frauen attraktiver gestaltet, was durch die durchgehende Zunahme resp. Angleichung der Frauenanteile in den betrachteten Gruppen wie oben dargestellt bestätigt worden ist.

Eine Aufgabe der Zukunft wird sein, weiterhin dazu beizutragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen und dies im Sinne einer Selbstverstärkung anhand der erzielten Erfolge zu dokumentieren und zu publizieren.

FK 08

_FAKULTÄT FÜR DESIGN UND KUNST

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. §5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

ALLGEMEINES

Die Fakultät 8 für Design und Kunst gliedert sich in die Abteilung Industrial Design (ID) und die Abteilung Kunst und Mediendesign (KM), die ihrerseits die Fachgruppen Kunst sowie Mediendesign und Raumgestaltung umfasst.

BEWERTUNG, ZIELVORGABEN UND MASSNAHMEN

Der Personalbestand sowie die Angaben zu Studienabsolventinnen und -absolventen (Stand 02.2018) sind dem Anhang »FK8 – Gleichstellung Fortschreibung 2018-2023.xlsx« entnommen. Mit kleinen Korrekturen, die sich seit dem Stand dieser Darstellung ergeben haben, wird im Folgenden die Ist-Situation analysiert, ferner werden, sofern möglich, Zielvorgaben formuliert und künftige Maßnahmen erläutert. Der besseren Nachvollziehbarkeit bezieht sich dieser Fortschreibungsbericht auf den Bericht des Gleichstellungsplans des Zeitraums 2011 bis 2018.

PROFESSUREN

Im Durchschnitt sind die weiblichen Professuren unterrepräsentiert mit einem Frauenanteil von 23,1 %. (M 76,9 % / W 23,1 %)

Bei den Professorinnen und Professoren wird sich die Verteilung zugunsten weiblicher Anteile verändern, da aktuell für die ausgeschriebene W2-Professur »Baukultur und Raumgestaltung« und die W2-Professur »Designtheorie und Designforschung« je einer neuen Kandidatin der Ruf erteilt wurde.

Des Weiteren ist eine Tenure-Track-Ausschreibung in Planung.

Die Fakultät wird sich bemühen, qualifizierte Frauen für neue Stellen zu gewinnen und bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen berufen, um damit die Unterrepräsentanz von Professorinnen abzubauen. Ebenso achtet die Fakultät darauf, dass nach Möglichkeit eine Ausgewogenheit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes auch bei der Vergabe von Gastprofessuren und Vertretungen erreicht wird.

MITTELBAU (WISSENSCHAFTLICHE UND WEITERE MITARBEITERSTELLEN)

Im Mittelbau ist im Durchschnitt in der Fakultät 8 die Parität (M 50 % / W 50 %) erreicht. Lediglich im Mediendesign könnte die Frauenquote von 33,3 % auf 40 % gesteigert werden.

SONSTIGE ANGESTELLTE/ BEAMTE (WISSENSCHAFTLICHE UND WEITERE MITARBEITERSTELLEN)

Die 2011 genannten Gleichstellungsziele sind im Mittel mit einer Frauenquote von 70,6 % deutlich übertroffen worden. Im Design allgemein wird sich die Frauenquote durch das Ausscheiden von einer männlichen Stelle von 25 % auf 33,3 % erhöhen.

HILFSKRÄFTE

Im Durchschnitt ist die Frauenquote von 37,5 auf 60,6 % gestiegen. Die 2011 genannten Gleichstellungsziele sind im Mittel deutlich übertroffen worden.

LEHRBEAUFTRAGTE

Im Durchschnitt ist die Frauenquote von 29 % auf 35 % gestiegen. Die Fakultät 8 bemüht sich, eine Parität (M 50 % / W 50 %) anzustreben.

STUDIERENDE, STUDIENABSOLVENTINNEN UND -ABSOLVENTEN

Die 2011 genannten Gleichstellungsziele sind im Mittel deutlich übertroffen worden. Durch den in der Abteilung Industrial Design und in der Fachgruppe Mediendesign und Raumgestaltung hohen Anteil technologisch geprägter Inhalte bleiben gezielt an Studieninteressentinnen gerichtete Informationsmaßnahmen auch in Zukunft wichtig, um die erreichten Quoten fortschreiben zu können.

Die Überrepräsentanz weiblicher Studieninteressenten und Studierender für Studiengänge des Faches Kunst besteht fort. Mit Blick auf die Unterrepräsentanz männlicher Interessenten für das Lehramt Kunst wird sich die Fakultät durch geeignete Werbemaßnahmen um die Erhöhung des Männeranteils bemühen.

Die Fakultät 8 bemüht sich um ein familienfreundliches Klima. Bei der Terminplanung für Lehrveranstaltungen etwa werden, soweit möglich, insbesondere die Wünsche von Studierenden mit Kindern berücksichtigt. Ein zeitlich flexibles Selbstlernen wird unterstützt. Zusätzlich werden Tutorien eingerichtet, bei deren Besetzung die Fakultät auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis achtet.

GEPLANTE MASSNAHMEN

Die Fortsetzung der regulär üblichen Maßnahmen in der Abteilung/Fachgruppe bleiben unverändert bestehen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie und Kindern wird in der Abteilung/Fachgruppe 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. Bei der Abfassung neuer Arbeitsverträge werden die unmittelbaren Vorgesetzten darauf achten, dass die festgelegten Arbeitszeiten nach Möglichkeit mit Kindergarten- bzw. Schulzeiten abgestimmt sind.

Um die Ausfallzeiten durch den Mutterschutz in kleinen Arbeitseinheiten abzufedern, wirkt die Abteilung/Fachgruppe daraufhin, dass während des Mutterschutzes und der Elternzeit nach Möglichkeit Ersatz gestellt wird. Gerade im Lehramtsbereich hat sich dies in den vergangenen Jahren allerdings mangels kurzfristig verfügbarer qualifizierter Kandidatinnen oder Kandidaten als nicht realisierbar erwiesen. Fortbildende Maßnahmen werden wie bisher ermöglicht.

MASSNAHMEN (OBLIGATORISCH)

auf Basis des Hochschulgesetzes NRW, Landesgleichstellungsgesetzes, Rahmenplans, der Gleichstellungsgrundsätze und des Genderkonzepts i.V. mit forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

› Jährliche Berichterstattung des Dekans im FKR zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
› Jährliche Berichterstattung des Dekans im concilium decanale zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
› Bestellung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin
› Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
› Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
› Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil in wesentlichen Gremien
› Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
› Beachtung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote bei Neuberufungen
› Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
› Mindestens quotierte Einladung von Bewerberinnen zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen
› Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Planungsgespräche mit dem Rektorat
› Gender Budgeting: Integration des Gleichstellungsauftrages in die Mittelvergabe der Fakultät
› Evaluationen geschlechtsdifferenziert durchführen
› Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

MASSNAHMEN (FAKULTATIV)

› 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 Gastprofessuren
› Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
› 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)
› Welcome-Veranstaltung für Studentinnen in MINT-Fächern durch Tutorinnen oder Fachschaften
› Girls Day/Boys Day
› Vorfinanzierung Mutterschutzvertretungen
› Förderung von Telearbeit bzw. 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

BIB

_UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

VORBEMERKUNG

Teil des Gleichstellungsplans soll eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der Stellenentwicklung einschließlich der zur Neu- und Wiederbesetzung anstehenden (Führungs-) Positionen, Beförderungen und Höhergruppierungen bis Ende 2023 sein.

Für Bereiche, in denen bereits ein Frauenanteil von 50 Prozent oder mehr erreicht wurde, sind jedoch keine Eintragungen notwendig. Dies trifft für die Bibliothek gemäß der beigefügten Übersicht in nahezu allen Bereichen zu; nur im Bereich der Hilfskräfte ist eine geringfügige Abweichung zu konstatieren.
In einem qualitativen Teil des Gleichstellungsplans sollen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen dargestellt werden. Erwünscht ist hierbei die Darstellung der organisatorischen, personellen und fortbildenden Maßnahmen, die zur Erreichung dieses Ziels ergriffen werden sollen. Zu diesem Zweck wird unter anderem auch das beigefügte Maßnahmenblatt ausgefüllt und diesem Schreiben beigefügt.

QUANTITATIVER TEIL UND PROGNOSE

VERÄNDERUNGEN IM HÖHEREN DIENST

Aufgrund der Altersstruktur sind daher keine Veränderungen zu erwarten. Sollten sich aus anderen, nicht vorhersehbaren Gründen Personaländerungen ergeben, wird mindestens die Beibehaltung der aktuellen Geschlechterverteilung angestrebt.

VERÄNDERUNGEN IM GEHOBENEN DIENST

Im Planungszeitraum werden aufgrund altersbedingten Ausscheidens zwei A12-Stellen, eine A11-Stelle sowie eine A9-Stelle neu zu besetzen sein. In allen Fällen werden hausinterne Ausschreibungen sowie Besetzungen durch Frauen angestrebt.

VERÄNDERUNGEN IM MITTLEREN DIENST

Aufgrund altersbedingten bzw. vorzeitigen Ausscheidens sind im Angestelltenbereich recht zeitnah zwei Stellen neu zu besetzen. Im Fall der Leitung einer Fachbibliothek wird zum Jahresende eine hausinterne Ausschreibung vorbereitet. Auch hier sind Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Haus zu erwarten.

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 Schwierigkeiten unter anderem als Folge des Benutzungsbetriebs in den Nachmittags- und Abendstunden sowie an Samstagen. Es werden auch zukünftig in keinem Fall Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit oder auf Beurlaubung abgelehnt werden.

Mit Wirkung zum 1.10.2018 ist die neue, gemeinsame Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit in Kraft getreten, mit deren Einführung nun auch ausnahmslos alle Bibliotheksbeschäftigten an der Gleitenden Arbeitszeit teilnehmen. Somit gelten nun auch die flexibleren Ansprechzeiten – die bisherigen Kernzeiten entfallen – allerdings sind weiterhin die Dienstpläne zu beachten. Insgesamt gesehen bedeutet dies eine deutliche Verbesserung bezüglich flexibler und familiengerechter Arbeitszeiten.

FORTBILDUNGEN

Die Beschäftigten der Universitätsbibliothek nahmen im zuletzt bewerteten Berichtszeitraum rege an den angebotenen Fortbildungsmaßnahmen verschiedener Einrichtungen und Träger teil. Besonders erwähnenswert sind nach wie vor die mehrtägig angelegten Kurse für (angehende) Führungskräfte, an denen in den letzten Jahren aufgrund der erfolgten Personalentscheidungen bevorzugt Frauen teilgenommen haben. Den Wünschen auf Teilnahme an Fortbildungen soll auch zukünftig durchgängig entsprochen werden.

ZIM

_ZENTRUM FÜR INFORMATIONS- UND MEDIENVERARBEITUNG

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

VORWORT

Das Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) betreut die digitale Informationsverarbeitungs- und Kommunikationstechnik der Bergischen Universität. Die Schwerpunkte der zentralen Einrichtung liegen beim sicheren Betrieb von Datennetzen und Servern, bei Schulung und Beratung, sowie bei der Unterstützung der Mediennutzung und des E-Learning.

Im Rahmen der Gleichstellung an der Bergischen Universität Wuppertal entwickelt das ZIM einen Gleichstellungsplan 2018-2023, der folgende Ziele verfolgt:

- den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) herzustellen,
- Verbesserung der Berufschancen und Arbeitssituation von Frauen an der Hochschule.

Rechtliche Grundlage ist das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG).

Insgesamt wird die Quotengleichheit 1:1 zwischen Männern und Frauen als ein wichtiges, aber langfristiges Ziel weiter angestrebt. Damit einher gehen eine flexible Arbeitszeitregelung (Gleitzeit) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Förderungen der beruflichen Qualifizierung von Mitarbeiterinnen.

GESCHLECHTERVERTEILUNG IM ZENTRUM FÜR INFORMATIONS- UND MEDIENVERARBEITUNG

Laut LGG §6 ist Gegenstand des Gleichstellungsplans u.a. eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. (Die Tabelle der Bestandsaufnahme ist dem Anhang beigefügt).

WISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE

Bei den 41 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (davon 28 Hilfskräfte-SHK/WHF/WHK) weist das ZIM einen Frauenanteil von 31,7 % auf. Von den insgesamt 13 Frauen sind zehn HK-Beschäftigte. Demgegenüber stehen 28 männliche Beschäftigte, davon sind 17 HK. In der Entgeltgruppe E 15 bis E 14 sind vier Männer gruppiert.

NICHT WISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE

Der Frauenanteil bei den besetzten nichtwissenschaftlichen Stellen liegt bei 20% (5 Frauen und 20 Männer). In der Entgeltgruppe E 11 bis E 9 sind 15 Männer und 4 Frauen gruppiert.

ZIELE UND MASSNAHMEN 2018 BIS 2023

Das ZIM verfügt über 66 Beschäftigte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Dienst. Der Frauenanteil liegt deutlich unter 50 %. Die Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich zudem in den Führungs- und anderen höheren Positionen. So liegt der Männeranteil in Führungsposition bei 100 % und in weiteren höheren Entgeltgruppen deutlich über 50 %.

PERSONALENTWICKLUNG

Für den bis zum 31.12.2023 zu erhöhenden Frauenanteil steht das ZIM möglichen Einstellungen von Bewerberinnen insgesamt offen und positiv gegenüber. So sollen mit den zukünftigen Stellenausschreibungen besonders auch Frauen angesprochen und der Frauenanteil in Führungs- und anderen höheren Positionen gefördert werden. Ergänzend sollen durch individuelle Qualifizierungsangebote und eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Arbeitssituation von Mitarbeiterinnen verbessert und gefördert werden. Im Detail werden folgende Fördermaßnahmen für Frauen angestrebt:

Stellenausschreibung:
Für den Zeitraum bis 2023 sollen neu zu besetzende Stellen unter Berücksichtigung des 50 % Frauenanteils besetzt werden:

- Bei der Besetzung von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sowie studentischen Hilfskräften werden geeignete Bewerberinnen gezielt angesprochen und bei gleicher Eignung vorrangig eingestellt. Ziel ist ein Frauenanteil von 50 %.
  - Bei der Suche nach SHK, WHF und WHK gibt es aktuell mehr und geeignetere weibliche Bewerberinnen. Die Ausschreibungen wurden angepasst mit weniger technischen Anforderungen und einem umfangreicheren Aufgabenspektrum.
- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen (Führungs-) Positionen
  - Teilnahme einer Mitarbeiterin an der Führungskräftequalifizierung der HÜF ab 2019
- Akquirierung und Förderung von weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen

Qualifizierungsmaßnahmen:
Durch individuelle Qualifizierungsmaßnahmen (wissenschaftliche Weiterbildung bzw. Fortbildungen) sollen die beruflichen Chancen für Mitarbeiterinnen auf höhere Dienstebenen durch Höhergruppierungen und Beförderungen unterstützt und gefördert werden. Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen bei der HÜF werden gezielt gefördert.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Arbeitsplatz: Besonders flexible Arbeitsformen, Arbeitszeiten und Arbeitsortswahl sind daher Bestandteil einer umfassenden Personalförderung und Entwicklung. Entsprechend wird das ZIM weiterhin eine Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer flexiblen, mobilen bzw. dynamischen Arbeits- und Lebenswelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen und fördern.

Zum Stichtag nehmen 4 Mitarbeiterinnen Arbeitszeitreduzierungen in Anspruch und eine Mitarbeiterin erbringt einen Teil ihrer Arbeitsstunden in Telearbeit.

Erziehungsurlaub/Elternzeit/Pflegezeit:
Das ZIM unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Planung und Umsetzung der Elternzeit.
Eine Mitarbeiterin und drei Mitarbeiter haben in den letzten 5 Jahren Elternzeit in Anspruch genommen und ein weiterer Mitarbeiter wurde für Pflegezeiten freigestellt.
Insgesamt wird das ZIM weiterhin – wie auch schon in der Vergangenheit – allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber die nötige Förderung zur Weiterentwicklung bzw. Beschäftigungsfähigkeit bieten.

MASSNAHMENPLANUNG IM ÜBERBLICK:

- Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen
- Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen
- Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- Integration von Genderthemen bei Ausstellungen, Vorträgen etc.
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Familiengerechtes Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen
- Förderung von Telearbeit bzw. Homeoffice
- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten
- Unterstützung der Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als mögliche Grundlage eines zukünftigen Aufstiegs auf höherwertige Tätigkeiten

ZSB

_ZENTRALE STUDIENBERATUNG

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

In der Zentralen Studienberatung wird seit jeher in höchstem Maße auf eine gender- bzw. diversitätssensible Beratung geachtet. Wir ermutigen jede Ratsuchende und jeden Ratsuchenden bei der Ausgestaltung der eigenen Bildungsbiografie den eigenen Neigungen, Interessen und Kompetenzen zu folgen. Junge Frauen und junge Männer informieren wir gezielt über Chancen auch in vermeintlich geschlechtsuntypischen Berufen, etwa als Ingenieurin oder Grundschullehrer.

Die ZSB nimmt teil an den entsprechenden spezifischen Formaten wie Boys' Day und Girls' Day (eintägig) oder der jährlichen SommerUni (eine Woche). Doch auch bei den von uns ausgerichteten Programmen wie den SchülerInfotagen (14 Tage im Januar), dem Langen Abend Ende Juni, den Ferienprogrammen und Informationsvorträgen weisen wir auf die vielfältigen Möglichkeiten hin und machen Mut zu auch vemeintlich genderuntypischen Studienentscheidungen. Diese Grundhaltung fließt auch in unsere Einzelgespräche ein – bei Studieninteressierten sind dies rund 12.000 im Studienjahr 2017/18, dazu kommen Gruppenveranstaltungen an den 70 von der Bergischen Universität regelmäßig betreuten Schulen und den rund 30 kommerziellen Messen im Jahr.

Auch unsere Studierenden, mit denen wir in rund 10.000 Einzelgesprächen Kontakt haben, ermutigen wir, das eigene Rollenverständnis zu reflektieren und Freiheitsgrade auszuloten. Das Personal der ZSB spiegelt die Vielfalt der Bergischen Universität wider: Wir sind international, alters- und geschlechtsdivers sowie aus unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen. Insgesamt haben wir einen Männeranteil von unter 20%: von 18 hauptamtlich Beschäftigten sind vier männlich:

	WMA	VMA
Weiblich	14	3
Männlich	4	0

Durch die von Land und Bund geförderten Drittmittel-Projekte, „Kein Abschluss ohne Anschluss" (1,5 VZÄ), „Beratung von Studienzweifler/innen" (1 VZÄ), Talentscouting (4,5 VZÄ) sowie die Beteiligung am fakultätsübergreifenden Projekt „Die Studieneingangsphase" (1 VZÄ), kann die ZSB zurzeit und bis Ende 2020 in Schulen und in der Universität sehr breit und zielgruppenspezifisch beraten. Perspektivisch sollte die ZSB den Personalstand auch danach halten; wünschenswert wäre eine längerfristige Erhöhung des Anteils an männlichen Mitarbeitern.

MASSNAHMEN (OBLIGATORISCH)

auf Basis des Hochschulgesetzes NRW, Landesgleichstellungsgesetzes, Rahmenplans, der Gleichstellungsgrundsätze und des Genderkonzepts i.V. mit forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

- Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil in wesentlichen Gremien
- Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- Evaluationen geschlechtsdifferenziert durchführen
- Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

MASSNAHMEN (FAKULTATIV)

- Benennung einer Ansprechpartnerin/eines Ansprechpartners für Gleichstellungsfragen
- Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Entwicklungsgespräche mit dem Rektorat
- Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- Integration von Genderthemen bei Ausstellungen, Vorträgen etc.
- Verstärkte Gewinnung von Frauen/Männern zu (Fach-) Vorträgen z. B. bei Fachveranstaltungen, Ringvorlesungen, Kolloquien, Symposien
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Girls Day/Boys Day
- Sprechstunde für Beschäftigte mit Familienverantwortung (Abendsprechstunde + Sprechzeiten nach Vereinbarung)
- Familiengerechtes Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen (Workshops werden vormittags, nachmittags und samstags angeboten)
- Förderung von Telearbeit bzw. Homeoffice
- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten

VERWALTUNG

_VERWALTUNG

FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW

ENTWICKLUNGSZEITRAUM VON 2018 BIS 2023

BESTANDSANALYSE

Die aktuelle Bestandsaufnahme des Personals der Verwaltung und des Rektorates inklusive der dazugehörigen Stabsstellen befindet sich in der als Anlage 1 und 2 beigefügten Übersichten. Diesen Übersichten kann die Beschäftigtensituation der genannten Organisationseinheiten der Bergischen Universität Wuppertal, aufgeschlüsselt nach weiblichen und männlichen Beschäftigten und nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sowie deren prozentuale Verteilung, entnommen werden

ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR IN DER VERWALTUNG

Im Querschnitt über alle Beschäftigtengruppen der Bergischen Universität Wuppertal wird ein Frauenanteil von 50 % erreicht bzw. sogar überschritten. Wie bereits im Bericht zum Gleichstellungsplan für den zurückliegenden Betrachtungszeitraum festgestellt, bestehen hier Defizite in den Dezernaten, in denen unter anderem technische, informationstechnische sowie handwerkliche Berufsfelder bekleidet werden. In den reinen Verwaltungsbereichen, sowie in der Hochschulleitung und den Stabsstellen wird ein Frauenanteil von 50 % deutlich überschritten.

PROGNOSE FÜR ANSTEHENDE BESETZUNGEN, MÖGLICHE BEFÖRDERUNGEN UND HÖHERGRUPPIERUNGEN

Eine Prognose über mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen kann schwerlich abgegeben werden. Für Beschäftigte in Tarifbereichen gibt es keine vorgegebenen Stellen mehr – die Eingruppierung richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit. In Bereichen, in denen durch Aufgabenzuwachs und -verschiebungen Höhergruppierungen möglich sind, ist beabsichtigt, diese umzusetzen bzw. bei eventuell zusätzlich zu schaffenden Arbeitsplätzen soll die Entwicklungsmöglichkeit für vorhandenes Personal ebenfalls im Fokus liegen.

Im Beamtenbereich sind derzeit alle vorhandenen Stellen besetzt. Bei Ausscheiden von Beamten auf höher dotierten Dienstposten soll darauf geachtet werden, das auch hier Beförderungsmöglichkeiten bei vorhandenem Personal genutzt werden.

ZIELVORGABEN FÜR DIE JAHRE 2018 BIS 2023 BEZOGEN AUF DEN ANTEIL VON FRAUEN BEI EINSTELLUNGEN UND BEFÖRDERUNGEN

Sind Frauen in bestimmten Dienstarten unterrepräsentiert, werden sie nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die genauen Daten hierzu sind dem Berichtsformular zum Gleichstellungsplan 2018 zu entnehmen.

Im Mittelbau und bei den sonstigen Beschäftigten im Dezernat 2 sind Frauen in der Quote von etwa 1/3 zu 2/3 unterrepräsentiert. Hier soll der Frauenanteil möglichst auf 50 % angehoben werden, was aufgrund der Eigenheiten der vertretenen Berufsfelder und der Bewerberlage schwierig scheint.

Im Mittelbau des Dezernates 3 sind Frauen leicht unterrepräsentiert. Auch hier wird angestrebt, den Frauenanteil auf 50 % zu erhöhen.

Im Dezernat 5 sind Frauen komplett unterrepräsentiert – die Quote im Mittelbau liegt derzeit bei 0 %, in den sonstigen Entgelt- und Besoldungsbereichen bei knapp 20 %. Hier wird angestrebt, bis zum Jahre 2023 die Quote moderat zu erhöhen (auf 20 % im Mittelbau, auf 30 % bei den sonstigen Beschäftigten). Arbeitsmarkt und Bewerberlage stellen sich jedoch auch in diesem Bereich als Problem dar.

FESTLEGUNG VON PERSONELLEN, ORGANISATORISCHEN UND FORTBILDENDEN MASSNAHMEN, MIT DENEN DIE ZIELVORGABEN ERREICHT WERDEN SOLLEN

Als Basis für zukünftige Maßnahmen der Gleichstellung dient die Bestandsaufnahme (Anlagen 1 und 2), die stetig fortgeführt und analysiert wird.

Bei der Besetzung von Dienstposten bzw. Arbeitsplätzen kann die Gleichstellungsbeauftragte vorschlagen, dass Bewerberinnen, die ihr geeignet erscheinen, zusätzlich zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Weitere obligatorische und fakultative Maßnahmen sind der Anlage 3 zu entnehmen.

MASSNAHMEN, DIE GEEIGNET SIND, BEI WEGFALLENDEN STELLEN EIN ABSINKEN DES BISHERIGEN FRAUENANTEILS ZU VERHINDERN

In den Jahren 2018 bis 2023 sind im Beamtenbereich keine Stellen der Verwaltung mit dem Haushaltsvermerk „künftig wegfallend" versehen. Im Tarifbereich ist ein Stellenplan nicht mehr existent.

MASSNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Mit Ausnahme der Beschäftigten des Kraftfahrdienstes, des Hausmeisterdienstes, des Pförtnerdienstes und der Telefonzentrale gilt in der Verwaltung seit 01.07.2004 eine Dienstvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit". Diese wurde nach Evaluation durch die verschiedenen Bereiche und Gremien der Bergischen Universität Wuppertal im Jahre 2018 aktualisiert und angepasst. Die Einführung dieser flexiblen Arbeitszeit wird als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, erfolgen Stellenausschreibungen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit.

Soll von diesem Grundsatz abgewichen werden, sind die Gründe vor der Ausschreibung dokumentarisch festzuhalten und werden gegebenenfalls mit der Gleichstellungsbeauftragten, den Personalräten und der Schwerbehindertenvertretung erläutert.

Für bestehende Arbeitsverhältnisse wird dem Wunsch der Beschäftigten auf Arbeitszeitreduzierung nach Möglichkeit entsprochen, wenn nicht überwiegende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Dies gilt auch für Beschäftigte in leitenden Positionen. Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung des Antrages auf Teilzeitbeschäftigung nicht aus.

Das Projekt der Kinderfreizeit in den Schulferien wird fortgeführt.

Bemühungen zur Kinderbetreuung auf dem Hochschulgelände sind vorhanden und werden unterstützt. Es wird ein weiterer Ausbau der Kindertagesstätte erfolgen. Da diese jedoch auch mit Mitteln der Stadt Wuppertal betrieben wird, ist eine ausschließliche Inanspruchnahme für Hochschulangehörige nicht möglich.

Unter bestimmten Voraussetzungen (Kinderbetreuung, Pflege bedürftiger Angehöriger) besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an alternierender Telearbeit. Auch hier muss jedoch vorab geprüft werden, ob der Teilnahme zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Zusätzlich wird durch die Verwaltung eine Arbeitsgruppe zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung mit den Thema „Telearbeit/Homeoffice" eingerichtet.

QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN

Es werden hausinterne Schulungen – unter anderem auf dem Gebiet der Datenverarbeitung – angeboten, die den Grundsätzen des § 11 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechen.

Es werden Fortbildungsveranstaltungen für weibliche Beschäftigte zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation von Frauen, vor allem in unteren und mittleren Besoldungs-/Entgeltgruppen angeboten.

Es werden Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter angeboten, die sich mit der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen.

Für alle Kurse wird ein Teilnahmezertifikat ausgestellt.

MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN UND ZUR AUFWERTUNG VON TÄTIGKEITEN AN ÜBERWIEGEND MIT FRAUEN BESETZTEN ARBEITSPLÄTZEN

Möglichkeiten für die o.a. Maßnahmen werden im weiteren Verfahren zwischen der Leitung der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.

ERFOLGSKONTROLLE

Nach jeweils einem Haushaltsjahr werden regelmäßig neue Bestandsaufnahmen durchgeführt, um den Grad der Umsetzung überprüfen zu können. Aufgrund dieser Analyse müssen dann im Bedarfsfall neue Maßnahmen diskutiert werden.

Dieser Gleichstellungsplan soll möglichst allen Beschäftigten in dem von ihm erfassten Bereich ausgehändigt bzw. zugänglich gemacht werden.

MASSNAHMEN (OBLIGATORISCH)

auf Basis des Hochschulgesetzes NRW, Landesgleichstellungsgesetzes, Rahmenplans, der Gleichstellungsgrundsätze und des Genderkonzepts i.V. mit forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

- Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil
- Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
- Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Planungsgespräche
- Evaluationen geschlechtsdifferenziert durchführen
- Gender-Budgeting: Integration des Gleichstellungsauftrages in die interne Mittelverteilung, Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle
- Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen
- Gendersensible Führungskräfteschulungen

MASSNAHMEN (FAKULTATIV)

- Benennung einer Ansprechpartnerin/eines Ansprechpartners für Gleichstellungsfragen
- Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- Förderung von Telearbeit bzw. Homeoffice
- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten
- Unterstützung der Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiterinnen (Technik und Verwaltung) als mögliche Grundlage eines zukünftigen Aufstiegs auf höherwertige Tätigkeiten
- Ausweitung des beruflichen Qualifizierungsangebots für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- Familiengerechtes Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen
- Ausweitung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

_ANLAGEN

EK 01

_FAKULTÄT FÜR GEISTES- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Fakultät 1								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Fakultät 1								
Professor/Professorin	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW1	2,00	3,00	40,00	60,00			
Summe Professor/Professorin		3,00	3,00	50,00	50,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Mittelbau		2,00	0,00	100,00	0,00	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E11A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E9Z	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E8A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E2A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	6,00	14,29	85,71	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		2,00	0,00	100,00	0,00	**50**	**50**	
Philosophie								
Professor/Professorin	BW3	3,00	0,00	100,00	0,00			
	BC3	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW1	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		5,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	3,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	10,00	2,00	83,33	16,67			
Summe Mittelbau		13,00	2,00	86,67	13,33	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E6A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E5A	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	2,00	33,33	66,67	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		11,00	3,00	78,57	21,43	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	2,00	50,00	50,00			
	WHF	7,00	0,00	100,00	0,00			
	WHK	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		10,00	2,00	83,33	16,67	**50**	**50**	
Ev.Theologie								
Professor/Professorin	BC4	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BC3	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		3,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Mittelbau		1,00	1,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		7,00	2,00	77,78	22,22	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	1,00	4,00	20,00	80,00			
	WHF	0,00	2,00	0,00	100,00			
	WHK	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Hilfskräfte		1,00	7,00	12,50	87,50	**n.e.**	**n.e.**	

Kath.Theologie								
Professor/Professorin	BW3	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BC3	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW1	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		2,00	1,00	66,67	33,33	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E13A	1,00	3,00	25,00	75,00			
Summe Mittelbau		2,00	4,00	33,33	66,67	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	1,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		5,00	4,00	55,56	44,44	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	1,00	1,00	50,00	50,00			
	WHF	2,00	1,00	66,67	33,33			
Summe Hilfskräfte		3,00	2,00	60,00	40,00	**50**	**50**	
Geschichte								
Professor/Professorin	BC4/BW3	3,00	1,00	75,00	25,00			
	BW2	1,00	2,00	33,33	66,67			
Summe Professor/Professorin		4,00	3,00	57,14	42,86	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA12	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E14A	3,00	1,00	75,00	25,00			
	E13A	11,00	15,00	42,31	57,69			
Summe Mittelbau		15,00	18,00	45,45	54,55	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E7A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	PAUSCH	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	6,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		1,00	4,00	20,00	80,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	9,00	7,00	56,25	43,75			
	WHF	7,00	13,00	35,00	65,00			
	WHK	3,00	2,00	60,00	40,00			
Summe Hilfskräfte		19,00	22,00	46,34	53,66	**n.e.**	**n.e.**	
Germanistik								
Professor/Professorin	BC4/BW3	3,00	3,00	50,00	50,00			
	BW2	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Professor/Professorin		3,00	5,00	37,50	62,50	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	0,00	2,00	0,00	100,00			
	BA13	1,00	4,00	20,00	80,00			
	BA12	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13U	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	13,00	18,00	41,94	58,06			
Summe Mittelbau		16,00	25,00	39,02	60,98	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E8A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E5A	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	6,00	14,29	85,71	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		9,00	4,00	69,23	30,77	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	12,00	14,29	85,71			
	WHF	10,00	10,00	50,00	50,00			
	WHK	3,00	2,00	60,00	40,00			

Summe Hilfskräfte		15,00	24,00	38,46	61,54	**n.e.**	**n.e.**	
Anglistik								
Professor/Professorin	BW3	2,00	1,00	66,67	33,33			
	BW2	1,00	4,00	20,00	80,00			
	BW1	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Professor/Professorin		3,00	6,00	33,33	66,67	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E13U	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	12,00	10,00	54,55	45,45			
Summe Mittelbau		13,00	12,00	52,00	48,00	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E8A	1,00	6,00	14,29	85,71			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		2,00	7,00	22,22	77,78	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		5,00	1,00	83,33	16,67	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	3,00	15,00	16,67	83,33			
	WHF	1,00	5,00	16,67	83,33			
Summe Hilfskräfte		4,00	20,00	16,67	83,33	**n.e.**	**n.e.**	
Romanistik								
Professor/Professorin	BW3	1,00	1,00	50,00	50,00			
	BW2	2,00	1,00	66,67	33,33			
Summe Professor/Professorin		3,00	2,00	60,00	40,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA13	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	0,00	11,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		1,00	14,00	6,67	93,33	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E7A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E5A	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		2,00	2,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		7,00	13,00	35,00	65,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	1,00	11,00	8,33	91,67			
	WHF	2,00	10,00	16,67	83,33			
	WHK	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Hilfskräfte		4,00	22,00	15,38	84,62	**n.e.**	**n.e.**	
Allg.Literaturwissensch.								
Professor/Professorin	BW3	1,00	1,00	50,00	50,00			
	BC3	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Professor/Professorin		2,00	2,00	50,00	50,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	3,00	16,00	15,79	84,21			
Summe Mittelbau		4,00	16,00	20,00	80,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E5A	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	0,00	100,00	0,00	**100**	**0**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	4,00	8,00	33,33	66,67			
	WHF	5,00	9,00	35,71	64,29			
	WHK	2,00	2,00	50,00	50,00			
Summe Hilfskräfte		11,00	19,00	36,67	63,33	**n.e.**	**n.e.**	
Musikpädagogik								
Professor/Professorin	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW2	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		2,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	

Mittelbau	BA14	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	2,00	4,00	33,33	66,67			
Summe Mittelbau		4,00	5,00	44,44	55,56	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E5A	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	0,00	100,00	0,00	**100**	**0**	
Summe Lehrbeauftragte		22,00	10,00	68,75	31,25	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	0,00	100,00	0,00			
	WHF	0,00	1,00	0,00	100,00			
	WHK	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Hilfskräfte		2,00	2,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Latein								
Professor/Professorin	BW3	1,00	1,00	50,00	50,00			
	BW2	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW1	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Professor/Professorin		2,00	2,00	50,00	50,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	1,00	2,00	33,33	66,67			
	BA13	0,00	3,00	0,00	100,00			
	BA12	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	1,00	3,00	25,00	75,00			
Summe Mittelbau		2,00	9,00	18,18	81,82	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	5,00	28,57	71,43			
	WHF	1,00	6,00	14,29	85,71			
Summe Hilfskräfte		3,00	11,00	21,43	78,57	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Professor/Professorin		**32,00**	**24,00**	**57,14**	**42,86**			
Summe Mittelbau		**73,00**	**106,00**	**40,78**	**59,22**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**9,00**	**32,00**	**21,95**	**78,05**			
Summe Lehrbeauftragte		**67,00**	**41,00**	**62,04**	**37,96**			
Summe Hilfskräfte		**74,00**	**131,00**	**36,10**	**63,90**			
Summe gesamt		**255,00**	**334,00**	**43,29**	**56,71**			

Wissenschaftliche Karrierestufen	**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
	Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	
Studierende Bachelor	1056,20	2671,30	28,30	71,70	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Master	154,80	544,70	22,10	77,90	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Sonstige	42,80	55,00	43,70	58,30	**n.e.**	**n.e.**	
Promotionen	7,00	7,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Habilitationen	1,00	0,00	100,00	0,00	**50**	**50**	

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

EK 02

_FAKULTÄT FÜR HUMAN- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Fakultät 2								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Fakultät 2								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	E13A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		0,00	1,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E11A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E9Z	2,00	3,00	40,00	60,00			
	AZUBI	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		3,00	4,00	42,86	57,14	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		2,00	2,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Hilfskräfte		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Pädagogik								
Professor/Professorin	BW3	1,00	2,00	33,33	66,67			
	BC3/BW2	1,00	3,00	25,00	75,00			
Summe Professor/Professorin		2,00	5,00	28,57	71,43	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E14A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	3,00	23,00	11,54	88,46			
Summe Mittelbau		3,00	26,00	10,34	89,66	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E7A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	6,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	8,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		6,00	5,00	54,55	45,45	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	1,00	5,00	16,67	83,33			
	WHF	4,00	23,00	14,81	85,19			
Summe Hilfskräfte		5,00	28,00	15,15	84,85	**n.e.**	**n.e.**	
Psychologie								
Professor/Professorin	BC4/BW3	4,00	1,00	80,00	20,00			
	BW2	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		6,00	1,00	85,71	14,29	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	9,00	16,00	36,00	64,00			
Summe Mittelbau		13,00	16,00	44,83	55,17	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E8A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	6,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		2,00	7,00	22,22	77,78	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	5,00	28,57	71,43			
	WHF	7,00	8,00	46,67	53,33			
	WHK	0,00	3,00	0,00	100,00			
Summe Hilfskräfte		9,00	16,00	36,00	64,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sportwiss.								

Professor/Professorin	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BC3/BW2	2,00	1,00	66,67	33,33			
Summe Professor/Professorin		4,00	1,00	80,00	20,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA15	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E14A	5,00	1,00	83,33	16,67			
	E13U	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	17,00	4,00	80,95	19,05			
Summe Mittelbau		25,00	6,00	80,65	19,35	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E10A	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E6A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		2,00	4,00	33,33	66,67	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		6,00	3,00	66,67	33,33	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	5,00	28,57	71,43			
	WHF	9,00	5,00	64,29	35,71			
	WHK	3,00	2,00	60,00	40,00			
Summe Hilfskräfte		14,00	12,00	53,85	46,15	**50**	**50**	
Technologie								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	
Summe Mittelbau		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	0,00	100,00	0,00	entfällt	entfällt	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Geographie								
Professor/Professorin	BW2	2,00	1,00	66,67	33,33			
	BW1	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Professor/Professorin		2,00	2,00	50,00	50,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E14A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	4,00	7,00	36,36	63,64			
Summe Mittelbau		4,00	9,00	30,77	69,23	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E6A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		1,00	1,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	3,00	40,00	60,00			
	WHF	4,00	1,00	80,00	20,00			
Summe Hilfskräfte		6,00	4,00	60,00	40,00	**50**	**50**	
Sozialpädagogik								
Professor/Profssorin	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		1,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		0,00	1,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Soziologie								
Professor/Professorin	BW3	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BC3/BW2	1,00	2,00	33,33	66,67			
Summe Professor/Professorin		3,00	2,00	60,00	40,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00			

Mittelbau	E13A	8,00	6,00	57,14	42,86			
Summe Mittelbau		9,00	7,00	56,25	43,75	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E11A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E9Z	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	3,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	4,00	20,00	80,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		6,00	4,00	60,00	40,00	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	4,00	9,00	30,77	69,23			
	WHF	4,00	3,00	57,14	42,86			
	WHK	3,00	1,00	75,00	25,00			
Summe Hilfskräfte		11,00	13,00	45,83	54,17	**n.e.**	**n.e.**	
Politikwissenschaft								
Professor/Professorin	BC4	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/Professorin		1,00	2,00	33,33	66,67	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	10,00	8,00	55,56	44,44			
Summe Mittelbau		11,00	8,00	57,89	42,11	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E5A	0,00	3,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	3,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		2,00	0,00	100,00	0,00	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	3,00	7,00	30,00	70,00			
	WHF	3,00	1,00	75,00	25,00			
	WHK	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Hilfskräfte		7,00	9,00	43,75	56,25	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Professor/Professorin		**19,00**	**13,00**	**59,38**	**40,63**			
Summe Mittelbau		**65,00**	**74,00**	**46,76**	**53,24**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**7,00**	**31,00**	**18,42**	**81,58**			
Summe Lehrbeauftragte		**25,00**	**22,00**	**53,19**	**46,81**			
Summe Hilfskräfte		**52,00**	**84,00**	**38,24**	**61,76**			
Summe gesamt		**168,00**	**224,00**	**42,86**	**57,14**			

Wissenschaftliche Karrierestufen	**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
	Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	
Studierende Bachelor	690,50	1171,50	37,10	62,90	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Master	169,50	592,10	22,30	77,70	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Sonstige	23,90	16,50	59,10	40,90	entfällt	entfällt	
Promotionen	7,00	6,00	53,85	46,15	**50**	**50**	
Habilitationen	0,00	1,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	

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

EK 03

_FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTS-WISSENSCHAFT – SCHUMPETER SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Fakultät 3								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Fakultät 3								
Professor/Profssorin	BW1	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		2,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	E13A	3,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Mittelbau		3,00	0,00	100,00	0,00	**55**	**45**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E8A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		23,00	2,00	92,00	8,00	**81,8**	**18,2**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Wirtschaftswissenschaft								
Professor/Professorin	BC4/BW3	16,00	4,00	80,00	20,00			
	BW2	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BW1	4,00	1,00	80,00	20,00			
Summe Professor/Professorin		22,00	5,00	81,48	18,52	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E15A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E14A	4,00	2,00	66,67	33,33			
	E13U	3,00	1,00	75,00	25,00			
	E13A	96,00	53,00	64,43	35,57			
Summe Mittelbau		106,00	58,00	64,63	35,37	**55**	**45**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9B	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E8A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E7A	0,00	13,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	5,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	4,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	26,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		2,00	0,00	100,00	0,00	**81,8**	**18,2**	
Hilfskräfte	SHK	9,00	18,00	33,33	66,67			
	WHF	35,00	26,00	57,38	42,62			
	WHK	1,00	3,00	25,00	75,00			
Summe Hilfskräfte		45,00	47,00	48,91	51,09	**n.e.**	**n.e.**	
Recht								
Professor/Professorin	BC4/BW3	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		2,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Mittelbau		1,00	1,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E5A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
FZUI Jackstädt								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	

Mittelbau	E13A	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Mittelbau		1,00	0,00	100,00	0,00	**55**	**45**	
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	1,00	0,00	100,00	0,00			
	WHF	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Hilfskräfte		1,00	1,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Professor/Professorin		**26,00**	**5,00**	**83,87**	**16,13**			
Summe Mittelbau		**111,00**	**59,00**	**65,29**	**34,71**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**0,00**	**30,00**	**0,00**	**100,00**			
Summe Lehrbeauftragte		**25,00**	**2,00**	**92,59**	**7,41**			
Summe Hilfskräfte		**46,00**	**48,00**	**48,94**	**51,06**			
Summe gesamt		**208,00**	**144,00**	**59,09**	**40,91**			

Wissenschaftliche Karrierestufen	**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
	Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	
Studierende Bachelor	855,10	839,80	50,50	49,50	**50**	**50**	
Studierende Master	481,00	592,00	44,80	55,20	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Sonstige	4,00	1,60	71,40	28,60	**entfällt**	**entfällt**	
Promotionen	15,00	8,00	65,22	34,78	**55**	**45**	
Habilitationen	0,00	0,00			**n.e.**	**n.e.**	

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

FK 04

_FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK UND NATURWISSENSCHAFTEN

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Fakultät 4								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Fakultät 4								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	
Summe Mittelbau		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E7A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E2A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	6,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Mathematik								
Professor/Professorin	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW3	9,00	5,00	64,29	35,71			
	BC3/BW2	8,00	4,00	66,67	33,33			
Summe Professor/Professorin		18,00	9,00	66,67	33,33	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	6,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	9,00	2,00	81,82	18,18			
	BA12	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13U	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	57,00	31,00	64,77	35,23			
Summe Mittelbau		76,00	35,00	68,47	31,53	**65**	**35**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E8A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	4,00	0,00	100,00			
	PAUSCH	2,00	1,00	66,67	33,33			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		2,00	10,00	16,67	83,33	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		5,00	3,00	62,50	37,50	**60**	**40**	
Hilfskräfte	SHK	38,00	23,00	62,30	37,70			
	WHF	50,00	25,00	66,67	33,33			
	WHK	2,00	3,00	40,00	60,00			
Summe Hilfskräfte		90,00	51,00	63,83	36,17	entfällt	entfällt	
Physik								
Professor/Professorin	BC4	5,00	0,00	100,00	0,00			
	BW3	5,00	0,00	100,00	0,00			
	BC3/BW2	7,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		17,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA15	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BA14	6,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	6,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	5,00	0,00	100,00	0,00			
	E13U	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E13A	54,00	13,00	80,60	19,40			

Summe Mittelbau		74,00	14,00	84,09	15,91	**80**	**20**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E11A	6,00	0,00	100,00	0,00			
	E10A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E9Z	3,00	0,00	100,00	0,00			
	E9Y	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E8A	2,00	7,00	22,22	77,78			
	E7A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E5A	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		15,00	12,00	55,56	44,44	**50**	**50**	
Summe Lehrbeauftragte		5,00	1,00	83,33	16,67	**80**	**20**	
Hilfskräfte	SHK	14,00	5,00	73,68	26,32			
	WHF	19,00	4,00	82,61	17,39			
	WHK	3,00	4,00	42,86	57,14			
Summe Hilfskräfte		36,00	13,00	73,47	26,53	entfällt	entfällt	
Chemie								
Professor/Professorin	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW3	5,00	0,00	100,00	0,00			
	BC3/BW2	4,00	1,00	80,00	20,00			
Summe Professor/Professorin		10,00	1,00	90,91	9,09	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	4,00	0,00	100,00	0,00			
	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	5,00	0,00	100,00	0,00			
	E13U	3,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	30,00	22,00	57,69	42,31			
Summe Mittelbau		45,00	22,00	67,16	32,84	**60**	**40**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E11A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E10A	4,00	3,00	57,14	42,86			
	E9Z	3,00	2,00	60,00	40,00			
	E9Y	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E8A	2,00	1,00	66,67	33,33			
	E7A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	1,00	6,00	14,29	85,71			
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	AZUBI	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		14,00	15,00	48,28	51,72	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		3,00	1,00	75,00	25,00	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	4,00	33,33	66,67			
	WHF	7,00	4,00	63,64	36,36			
	WHK	4,00	3,00	57,14	42,86			
Summe Hilfskräfte		13,00	11,00	54,17	45,83	**50**	**50**	
Biologie								
Professor/Professorin	BW3	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BW2	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Professor/Professorin		1,00	2,00	33,33	66,67	GQ	GQ	
Mittelbau	BA15	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	1,00	3,00	25,00	75,00			
	E13A	4,00	13,00	23,53	76,47			
Summe Mittelbau		6,00	17,00	26,09	73,91	**n.e.**	**n.e.**	

Sonstige Angestellte/Beamte	E11A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E9Z	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E9B	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E8A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	4,00	20,00	80,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		1,00	2,00	33,33	66,67	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	WHF	2,00	1,00	66,67	33,33			
Summe Hilfskräfte		2,00	1,00	66,67	33,33	**50**	**50**	
Summe Professor/Professorin		**46,00**	**12,00**	**79,31**	**20,69**			
Summe Mittelbau		**201,00**	**88,00**	**69,55**	**30,45**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**32,00**	**47,00**	**40,51**	**59,49**			
Summe Lehrbeauftragte		**14,00**	**7,00**	**66,67**	**33,33**			
Summe Hilfskräfte		**141,00**	**76,00**	**64,98**	**35,02**			
Summe gesamt		**434,00**	**230,00**	**65,36**	**34,64**			

Wissenschaftliche Karrierestufen	**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
	Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	
Studierende Bachelor	1546,90	1644,20	48,50	51,50	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Master	236,00	243,20	49,20	50,80	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Sonstige	52,60	101,40	34,10	65,90	**n.e.**	**n.e.**	
Promotionen	21,00	19,00	52,50	47,50	**50**	**50**	
Habilitationen	0,00	0,00			**n.e.**	**n.e.**	

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

EK 05

_FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR UND BAUINGENIEURWESEN

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Fakultät 5								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Fakultät 5								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	
Summe Mittelbau		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	3,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Bauingenieurwesen								
Professor/Professorin	BC4	5,00	0,00	100,00	0,00			
	BW3	5,00	1,00	83,33	16,67			
	BC3/BW2	5,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		15,00	1,00	93,75	6,25	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13U	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	33,00	27,00	55,00	45,00			
Summe Mittelbau		34,00	28,00	54,84	45,16	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E11A	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E10A	3,00	2,00	60,00	40,00			
	E9Z	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E9B	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E8A	4,00	1,00	80,00	20,00			
	E6A	1,00	6,00	14,29	85,71			
	E5A	0,00	8,00	0,00	100,00			
	AZUBI	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		13,00	23,00	36,11	63,89	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		23,00	5,00	82,14	17,86	**70**	**30**	
Hilfskräfte	SHK	18,00	12,00	60,00	40,00			
	WHF	31,00	7,00	81,58	18,42			
Summe Hilfskräfte		49,00	19,00	72,06	27,94	**70**	**30**	
Architektur								
Professor/Professorin	BC4	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BW3	1,00	1,00	50,00	50,00			
	BC3/BW2	7,00	4,00	63,64	36,36			
Summe Professor/Professorin		9,00	5,00	64,29	35,71	GQ	GQ	
Mittelbau	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13U	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	9,00	25,00	26,47	73,53			
Summe Mittelbau		12,00	25,00	32,43	67,57	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	1,00	4,00	20,00	80,00			
	E10A	1,00	2,00	33,33	66,67			
	E9Z	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E9Y	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E6A	0,00	2,00	0,00	100,00			

Summe Sonstige Angestellte/Beamte		3,00	11,00	21,43	78,57	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		8,00	4,00	66,67	33,33	**60**	**40**	
Hilfskräfte	SHK	5,00	3,00	62,50	37,50			
	WHF	1,00	8,00	11,11	88,89			
	WHK	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		8,00	11,00	42,11	57,89	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Professor/Professorin		**24,00**	**6,00**	**80,00**	**20,00**	**GQ**	**GQ**	
Summe Mittelbau		**46,00**	**53,00**	**46,46**	**53,54**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**16,00**	**37,00**	**30,19**	**69,81**			
Summe Lehrbeauftragte		**31,00**	**9,00**	**77,50**	**22,50**			
Summe Hilfskräfte		**59,00**	**31,00**	**65,56**	**34,44**			
Summe gesamt		**176,00**	**136,00**	**56,41**	**43,59**			

Wissenschaftliche Karrierestufen	**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
	Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	
Studierende Bachelor	877,10	453,10	65,90	34,10	**60**	**40**	
Studierende Master	227,80	176,50	56,30	43,70	**50**	**50**	
Studierende Sonstige	0,80	0,00	100,00	0,00	**50**	**50**	
Promotionen	7,00	4,00	63,64	36,36	**60**	**40**	
Habilitationen	0,00	0,00			**n.e.**	**n.e.**	

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

EK 06

_FAKULTÄT FÜR ELEKTROTECHNIK, INFORMATIONSTECHNIK UND MEDIENTECHNIK

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Fakultät 6								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Fakultät 6								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	
Summe Mittelbau		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	3,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		15,00	1,00	93,75	6,25	**85**	**15**	
Hilfskräfte	SHK	0,00	1,00	0,00	100,00			
	WHF	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		1,00	1,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Elektrotechnik								
Professor/Professorin	BC4/BW3	10,00	0,00	100,00	0,00			
	BC3	1,00	1,00	50,00	50,00			
	BW1	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		12,00	1,00	92,31	7,69	GQ	GQ	
Mittelbau	BA15	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BA14	3,00	0,00	100,00	0,00			
	E15A	3,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	9,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	107,00	13,00	89,17	10,83			
Summe Mittelbau		124,00	13,00	90,51	9,49	**86**	**14**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	6,00	1,00	85,71	14,29			
	E11A	4,00	1,00	80,00	20,00			
	E10A	2,00	1,00	66,67	33,33			
	E9Z	1,00	2,00	33,33	66,67			
	E9Y	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E8A	5,00	3,00	62,50	37,50			
	E7A	4,00	4,00	50,00	50,00			
	E6A	0,00	4,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	7,00	0,00	100,00			
	AZUBI	3,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		25,00	24,00	51,02	48,98	**50**	**50**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	13,00	3,00	81,25	18,75			
	WHF	42,00	5,00	89,36	10,64			
	WHK	4,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		59,00	8,00	88,06	11,94	**75**	**25**	
Druckereitechnik								
Professor/Professorin	BC4	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BC3/BW2	4,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		7,00	0,00	100,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	E14A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E13A	12,00	9,00	57,14	42,86			
Summe Mittelbau		13,00	10,00	56,52	43,48	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E7A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	3,00	0,00	100,00			

Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	7,00	12,50	87,50	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	2,00	3,00	40,00	60,00			
	WHF	6,00	5,00	54,55	45,45			
Summe Hilfskräfte		8,00	8,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Professor/Professorin		**19,00**	**1,00**	**95,00**	**5,00**			
Summe Mittelbau		**137,00**	**23,00**	**85,63**	**14,38**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**26,00**	**34,00**	**43,33**	**56,67**			
Summe Lehrbeauftragte		**15,00**	**1,00**	**93,75**	**6,25**			
Summe Hilfskräfte		**68,00**	**17,00**	**80,00**	**20,00**			
Summe gesamt		**265,00**	**76,00**	**77,71**	**22,29**			

Wissenschaftliche Karrierestufen	**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
	Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	
Studierende Bachelor	1217,80	383,30	76,10	23,90	**74**	**26**	
Studierende Master	585,10	114,40	83,60	16,40	**80**	**20**	
Studierende Sonstige	1,60	1,20	57,10	42,90	**50**	**50**	
Promotionen	13,00	0,00	100,00	0,00	**80**	**20**	
Habilitationen	0,00	0,00			**n.e.**	**n.e.**	

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

EK 07

_FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU UND SICHERHEITSTECHNIK

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Fakultät 7								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Fakultät 7								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	
Summe Mittelbau		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9B	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	4,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		16,00	0,00	100,00	0,00	**90**	**10**	
Hilfskräfte	SHK	0,00	2,00	0,00	100,00			
	WHF	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		1,00	2,00	33,33	66,67	**n.e.**	**n.e.**	
Maschinenbau*								
Professor/Professorin	BW3	5,00	2,00	71,43	28,57			
	BC3	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BC2/BW1	3,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		8,00	3,00	72,73	27,27	GQ	GQ	
Mittelbau	E14A	5,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	24,00	10,00	68,75	31,25			
Summe Mittelbau		29,00	10,00	72,97	27,03	**70**	**30**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	6,00	0,00	100,00	0,00			
	E11A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E9Z	3,00	0,00	100,00	0,00			
	E8A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E6A	1,00	4,00	20,00	80,00			
	E5A	3,00	5,00	37,50	62,50			
	AZUBI	5,00	1,00	83,33	16,67			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		20,00	10,00	66,67	33,33	**65**	**35**	
Hilfskräfte	SHK	16,00	5,00	76,19	23,81			
	WHF	30,00	1,00	96,67	3,33			
	WHK	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		47,00	6,00	88,46	11,54	**80**	**20**	
Sicherheitstechnik								
Professor/Professorin	BC4	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BW3	3,00	1,00	75,00	25,00			
	BC3/BW2	4,00	0,00	100,00	0,00			
	BW1	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Professor/Professorin		9,00	2,00	81,82	18,18	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	3,00	0,00	100,00	0,00			
	E13U	2,00	2,00	50,00	50,00			
	E13A	43,00	19,00	69,35	30,65			
Summe Mittelbau		50,00	21,00	70,42	29,58	**67**	**33**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E11A	2,00	2,00	50,00	50,00			
	E10A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E9Z	2,00	1,00	66,67	33,33			
	E7A	0,00	1,00	0,00	100,00			

Angestellte/Beamte	E6A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E2A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		5,00	9,00	35,71	64,29	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	20,00	10,00	66,67	33,33			
	WHF	25,00	9,00	73,53	26,47			
	WHK	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		46,00	19,00	70,77	29,23	**70**	**30**	
Summe Professor/Professorin		**17,00**	**5,00**	**77,27**	**22,73**			
Summe Mittelbau		**79,00**	**31,00**	**71,82**	**28,18**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**25,00**	**23,00**	**52,08**	**47,92**			
Summe Lehrbeauftragte		**20,00**	**0,00**	**100,00**	**0,00**			
Summe Hilfskräfte		**94,00**	**27,00**	**77,69**	**22,31**			
Summe gesamt		**235,00**	**86,00**	**73,21**	**26,79**			

Wissenschaftliche Karrierestufen	**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
	Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	
Studierende Bachelor	981,30	179,70	84,50	15,50	**80**	**20**	
Studierende Master	433,20	89,80	82,80	17,20	**80**	**20**	
Studierende Sonstige	0,00	0,00			**n.e.**	**n.e.**	
Promotionen	17,00	2,00	89,47	10,53	**80**	**20**	
Habilitationen	1,00	1,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	

GQ: Gleichstellungsquote
n.e.: nicht erforderlich, da 50% Frauenanteil erreicht ist
* inklusive Institut für Sicherungssysteme

FK 08

_FAKULTÄT FÜR DESIGN UND KUNST

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Fakultät 8								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Fakultät 8								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	
Mittelbau	E13A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		0,00	1,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		11,00	7,00	61,11	38,89	**50**	**50**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Design								
Summe Professor/Professorin		0,00	0,00	0,00	0,00	GQ	GQ	
Summe Mittelbau		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E11A	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		3,00	1,00	75,00	25,00	**66,7**	**33,3**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Kunstpädagogik								
Professor/Professorin	BW2	2,00	1,00	66,67	33,33			
Summe Professor/Professorin		2,00	1,00	66,67	33,33	GQ	GQ	
Mittelbau	BA14	1,00	1,00	50,00	50,00			
	BA13	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E13A	2,00	2,00	50,00	50,00			
Summe Mittelbau		4,00	4,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		11,00	5,00	68,75	31,25	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	5,00	6,00	45,45	54,55			
	WHF	0,00	3,00	0,00	100,00			
	WHK	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		6,00	9,00	40,00	60,00	**n.e.**	**n.e.**	
Mediendesign								
Professor/Professorin	BW2	3,00	1,00	75,00	25,00			
Summe Professor/Professorin		3,00	1,00	75,00	25,00	GQ	GQ	
Mittelbau	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	5,00	3,00	62,50	37,50			
Summe Mittelbau		6,00	3,00	66,67	33,33	**60**	**40**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E6A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	AZUBI	1,00	1,00	50,00	50,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	4,00	20,00	80,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		1,00	1,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	0,00	5,00	0,00	100,00			
	WHF	2,00	1,00	66,67	33,33			
Summe Hilfskräfte		2,00	6,00	25,00	75,00	**n.e.**	**n.e.**	

Industrial Design								
Professor/Professorin	BC3/BW2	5,00	1,00	83,33	16,67			
Summe Professor/Professorin		5,00	1,00	83,33	16,67	GQ	GQ	
Mittelbau	E13A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige	E11A	1,00	1,00	50,00	50,00			
Angestellte/Beamte	E5A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,00	3,00	25,00	75,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		3,00	1,00	75,00	25,00	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	5,00	5,00	50,00	50,00			
Summe Hilfskräfte		5,00	5,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Professor/Professorin		**10,00**	**3,00**	**76,92**	**23,08**			
Summe Mittelbau		**10,00**	**10,00**	**50,00**	**50,00**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**5,00**	**12,00**	**29,41**	**70,59**			
Summe Lehrbeauftragte		**26,00**	**14,00**	**65,00**	**35,00**			
Summe Hilfskräfte		**13,00**	**20,00**	**39,39**	**60,61**			
Summe gesamt		**64,00**	**59,00**	**52,03**	**47,97**			

Wissenschaftliche Karrierestufen	**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
	Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	
Studierende Bachelor	195,30	306,70	38,90	61,10	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Master	19,20	49,20	28,10	71,90	**n.e.**	**n.e.**	
Studierende Sonstige	4,80	3,20	60,00	40,00	**50**	**50**	
Promotionen	0,00	5,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Habilitationen	0,00	0,00			**n.e.**	**n.e.**	

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

BIB

_UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Hochschulbibliothek								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Hochschulbibliothek								
Mittelbau	BA16	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA15	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BA14	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA13	2,00	1,00	66,67	33,33			
	BA12	0,00	6,00	0,00	100,00			
	E13A	1,00	2,00	33,33	66,67			
Summe Mittelbau		6,00	10,00	37,50	62,50	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	BA11	0,00	6,00	0,00	100,00			
	BA10	0,00	8,00	0,00	100,00			
	BA9	0,00	4,00	0,00	100,00			
	BA8	2,00	1,00	66,67	33,33			
	BA7	1,00	7,00	12,50	87,50			
	E10A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E9Z	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E9B	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E8A	1,00	5,00	16,67	83,33			
	E6A	3,00	12,00	20,00	80,00			
	E5A	0,00	7,00	0,00	100,00			
	E2A	4,00	2,00	66,67	33,33			
	AZUBI	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		13,00	57,00	18,57	81,43	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	14,00	12,00	53,85	46,15			
	WHF	0,00	1,00	0,00	100,00			
	WHK	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		15,00	13,00	53,57	46,43	**50**	**50**	
Summe Mittelbau		**6,00**	**10,00**	**37,50**	**62,50**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**13,00**	**57,00**	**18,57**	**81,43**			
Summe Hilfskräfte		**15,00**	**13,00**	**53,57**	**46,43**			
Summe gesamt		**34,00**	**80,00**	**29,82**	**70,18**			

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

ZIM

_ZENTRUM FÜR INFORMATIONS- UND MEDIENVERARBEITUNG

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: ZIM								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
ZIM								
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			
	E13U	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E13A	3,00	2,00	60,00	40,00			
Summe Mittelbau		10,00	3,00	76,92	23,08	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E11A	2,00	1,00	66,67	33,33			
	E10A	7,00	1,00	87,50	12,50			
	E9Z	5,00	2,00	71,43	28,57			
	E9B	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E6A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	AZUBI	3,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		20,00	5,00	80,00	20,00	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	15,00	5,00	75,00	25,00			
	WHF	2,00	5,00	28,57	71,43			
	WHK	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Hilfskräfte		18,00	10,00	64,29	35,71	**50**	**50**	
ZIM_Techn. Betrieb								
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Mittelbau		1,00	0,00	100,00	0,00	**50**	**50**	
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Mittelbau		**11,00**	**3,00**	**78,57**	**21,43**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**20,00**	**5,00**	**80,00**	**20,00**			
Summe Hilfskräfte		**18,00**	**10,00**	**64,29**	**35,71**			
Summe gesamt		**49,00**	**18,00**	**73,13**	**26,87**			

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

ZSB

_ZENTRALE STUDIENBERATUNG

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: ZSB								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
ZSB								
Mittelbau	E14A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E13U	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	4,00	11,00	26,67	73,33			
Summe Mittelbau		5,00	13,00	27,78	72,22	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	3,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	3,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	4,00	7,00	36,36	63,64			
	WHF	1,00	3,00	25,00	75,00			
Summe Hilfskräfte		5,00	10,00	33,33	66,67	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Mittelbau		**5,00**	**13,00**	**27,78**	**72,22**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**0,00**	**3,00**	**0,00**	**100,00**			
Summe Lehrbeauftragte		**0,00**	**3,00**	**0,00**	**100,00**			
Summe Hilfskräfte		**5,00**	**10,00**	**33,33**	**66,67**			
Summe gesamt		**10,00**	**29,00**	**25,64**	**74,36**			

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

VERWALTUNG

_VERWALTUNG

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Universitätsverwaltung								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Dezernat 1								
Mittelbau	BA15	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA14	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA13	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA13S	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA12	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E14A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13U	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E13A	2,00	4,00	33,33	66,67			
Summe Mittelbau		3,00	12,00	20,00	80,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	BA11	0,00	2,00	0,00	100,00			
	BA10	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E12A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E11A	4,00	3,00	57,14	42,86			
	E10A	3,00	3,00	50,00	50,00			
	E9Z	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E9B	5,00	8,00	38,46	61,54			
	E8A	1,00	15,00	6,25	93,75			
	E6A	1,00	3,00	25,00	75,00			
	E5A	1,00	3,00	25,00	75,00			
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Dezernat 2								
Mittelbau	BA16	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13S	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	3,00	0,00	100,00	0,00			
	E13U	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		6,00	3,00	66,67	33,33	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	BA11	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E11A	10,00	4,00	71,43	28,57			
	E9Z	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E8A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E2A	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		13,00	6,00	68,42	31,58	**50**	**50**	
Hilfskräfte	SHK	1,00	0,00	100,00	0,00			
	WHF	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Hilfskräfte		1,00	1,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Dezernat 3								
Mittelbau	BA15	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13S	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA12	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E13A	0,00	2,00	0,00	100,00			

Summe Mittelbau		4,00	3,00	57,14	42,86	**50**	**50**	
Sonstige Angestellte/Beamte	BA11	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E12A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E10A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E9Z	2,00	20,00	9,09	90,91			
	E9B	0,00	6,00	0,00	100,00			
	E8A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E6A	1,00	16,00	5,88	94,12			
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E2A	7,00	9,00	43,75	56,25			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		10,00	61,00	14,08	85,92	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	WHF	1,00	1,00	50,00	50,00			
	WHK	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Hilfskräfte		1,00	2,00	33,33	66,67	**n.e.**	**n.e.**	
Dezernat 4								
Mittelbau	BA16	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA14	2,00	0,00	100,00	0,00			
	BA12	0,00	2,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		2,00	3,00	40,00	60,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	BA11	2,00	2,00	50,00	50,00			
	BA10	0,00	3,00	0,00	100,00			
	BA9	0,00	1,00	0,00	100,00			
	BA9S	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E11A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E10A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E9Z	0,00	14,00	0,00	100,00			
	E9B	1,00	2,00	33,33	66,67			
	E8A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	2,00	0,00	100,00			
	E2A	2,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		6,00	30,00	16,67	83,33	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Dezernat 5								
Mittelbau	BA13	1,00	0,00	100,00	0,00			
	BA13S	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E13A	1,00	0,00	100,00	0,00			
Summe Mittelbau		5,00	0,00	100,00	0,00	**80**	**20**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E11A	4,00	2,00	66,67	33,33			
	E10J	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E10A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E9Z	10,00	4,00	71,43	28,57			
	E9B	2,00	0,00	100,00	0,00			
	E8A	6,00	0,00	100,00	0,00			
	E7A	26,00	1,00	96,30	3,70			
	E6A	1,00	5,00	16,67	83,33			
	E5A	9,00	4,00	69,23	30,77			
	E4A	4,00	1,00	80,00	20,00			
	E3A	5,00	0,00	100,00	0,00			
	E2U	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E2A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	AZUBI	3,00	0,00	100,00	0,00			

Summe Sonstige Angestellte/Beamte		75,00	18,00	80,65	19,35	**70**	**30**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Dezernat 6								
Mittelbau	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	3,00	1,00	75,00	25,00			
	E13U	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	2,00	4,00	33,33	66,67			
Summe Mittelbau		6,00	6,00	50,00	50,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E5A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	5,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Mittelbau		**26,00**	**27,00**	**49,06**	**50,94**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**121,00**	**159,00**	**43,21**	**56,79**			
Summe Hilfskräfte		**2,00**	**3,00**	**40,00**	**60,00**			
Summe gesamt		**149,00**	**189,00**	**43,82**	**56,18**			

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Fortschreibung								
Organisationseinheit: Rektor/Kanzler/Justiziariat								
Wissenschaftliche Karrierestufen		**Ausgangslage 02/2018**				**Zielvorgabe 2023**		**Zielvorgabe erreicht**
		Anzahl		%		%		
		M	W	M	W	M	W	
Personal: Kopfzahlen								
Rektorat								
Rektor	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00			
Mittelbau	BA14	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E15A	1,00	0,00	100,00	0,00			
	E14A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E13A	3,00	7,00	30,00	70,00			
Summe Mittelbau		5,00	8,00	38,46	61,54	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E12A	1,00	1,00	50,00	50,00			
	E10A	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E9Z	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E9B	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	3,00	0,00	100,00			
	E2A	2,00	8,00	20,00	80,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		3,00	17,00	15,00	85,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		1,00	3,00	25,00	75,00	**n.e.**	**n.e.**	
Hilfskräfte	SHK	4,00	5,00	44,44	55,56			
	WHF	3,00	12,00	20,00	80,00			
	WHK	1,00	3,00	25,00	75,00			
Summe Hilfskräfte		8,00	20,00	28,57	71,43	**n.e.**	**n.e.**	
Kanzler								
Kanzler	BW3	1,00	0,00	100,00	0,00			
Mittelbau	E13A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		0,00	1,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E9Z	0,00	1,00	0,00	100,00			
	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	2,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Lehrbeauftragte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Justitiariat								
Mittelbau	BA15	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Mittelbau		0,00	1,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Sonstige Angestellte/Beamte	E6A	0,00	1,00	0,00	100,00			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,00	1,00	0,00	100,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Hilfskräfte		0,00	0,00	0,00	0,00	**n.e.**	**n.e.**	
Summe Mittelbau		**5,00**	**10,00**	**33,33**	**66,67**			
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		**3,00**	**20,00**	**13,04**	**86,96**			
Summe Lehrbeauftragte		**1,00**	**3,00**	**25,00**	**75,00**			
Summe Hilfskräfte		**8,00**	**20,00**	**28,57**	**71,43**			
Summe gesamt		**17,00**	**53,00**	**26,38**	**73,62**			

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

BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Christel Hornstein
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
Raum O.12.17
Telefon +49 (0)202 439-2308
gleichstellung@uni-wuppertal.de
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de

Foto Cover: Rüdiger Nehmzow