

Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans (GP) FB 06

Dr. Katrin Huxel, Gleichstellungsbeauftragte FB 06



1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

Professuren:

	2017		2018		2019		2020	
	Total	Frauen (%)	Total	Frauen (%)	Total	Frauen (%)	Total	Frauen (%)
FB06 Gesamt	49	21 (42,86%)	46	19 (41,30%)	45	20 (44,44%)	49	21 (42,86%)
W3 (C4)	17	5 (29,41%)	16	4 (25,00%)	21	8 (38,10%)	21	7 (33,33%)
W2 (C3)	26	12 (46,15%)	25	12 (48,00%)	22	10 (45,45%)	25	12 (48,00%)
W1	6	4 (66,67%)	5	3 (60,00%)	2	2 (100,00%)	3	2 (66,67%)

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

Professuren:

- Zielvorgabe 44,7%
- Frauen immer noch leicht unterrepräsentiert
- Frauen deutlich unterrepräsentiert auf W3
- W1 wenig aussagekräftig wegen niedriger Zahlen

„Da bis zum Ende der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans nach derzeitiger Planung neun Berufungsverfahren im Fachbereich anstehen, davon sieben W2-Professuren und zwei W1-Professuren, scheint es realistisch, das Ziel bis 2023 zu erreichen.“

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

Wissenschaftliches Personal:

	2017		2018		2020	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	218	121 (55,50%)	225	124 (55,11%)	212	118 (55,66%)
Davon Vollzeit	83	39 (46,99%)	82	38 (46,34%)	90	41 (45,56%)
Davon Teilzeit	135	82 (60,74%)	143	86 (60,14%)	122	77 (63,11%)

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

Wissenschaftliches Personal:

- mehr Frauen auf Teilzeitstellen
- Differenzierung Zeit- und Dauerstellen von hoher Relevanz, lässt Datenlage aber nicht zu
- Umstrukturierungen in FB und Instituten begleiten (Frauenanteil auf Vollzeit- und Dauerstellen erhöhen)

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

MTV:

Auf Dauer	2017		2018		2020	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	25	23 (92,00%)	33	30 (90,91%)	32	28 (87,50%)
Davon Vollzeit	16	14	17	14		
Davon Teilzeit	9	9	16	16		
Besoldungsgruppen:						
E02						
E05			1	1	1	1
E06			19	18	16	15
E08			2	2	2	2
E09			8	8	8	8
E10			1	0	2	1
E11			1	1	1	1
E13			1	0	1	0
E14					1	0

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

MTV:

- Hoher Frauenanteil (leicht gesunken im Zeitverlauf)
- Besoldungsgruppen E 13 und 14 ausschließlich mit Männern besetzt

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

Studierende (1. Fach inkl. Bilwiss):

	2017		2018		2019/20	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt		(71,35%)		(71,51%)	3618	2512 (69,43%)

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

Promotionsstudierende:

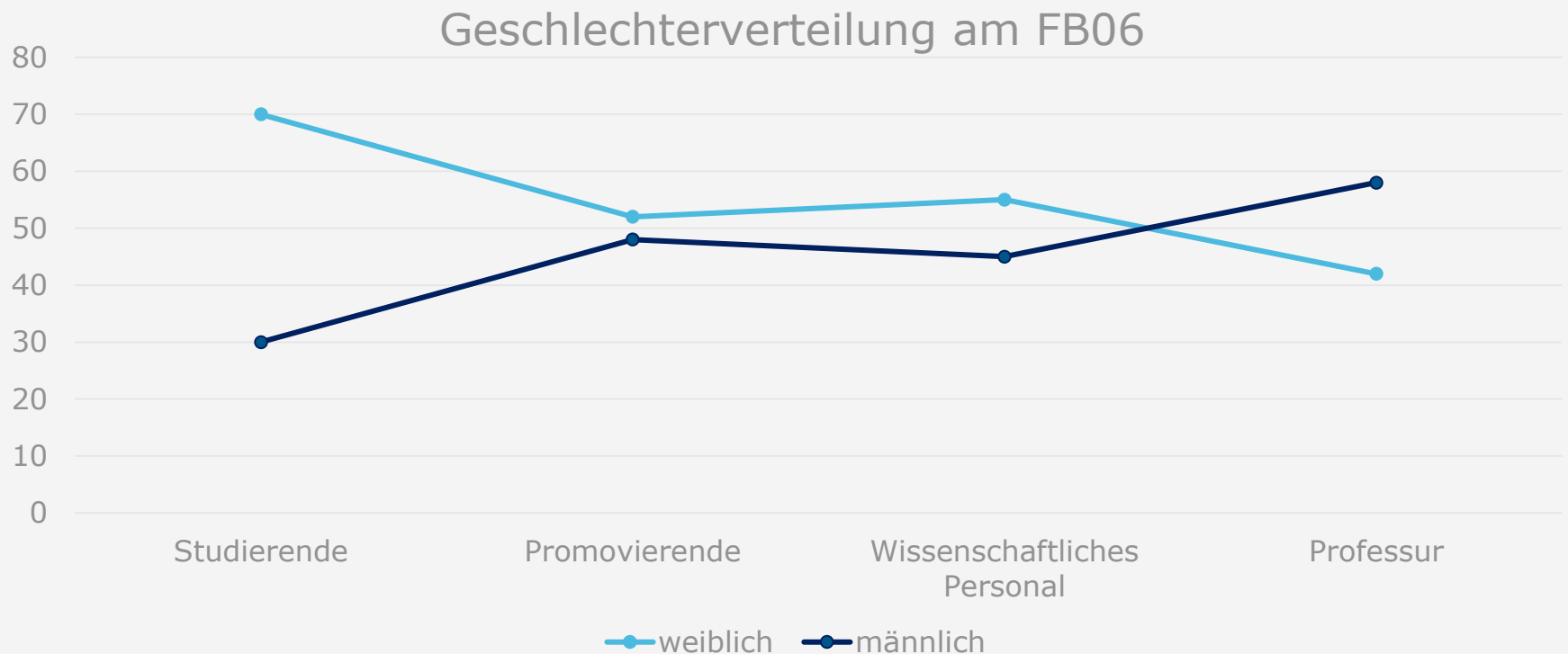
	WS 2017/18		WS 2018/19		WS 2019/20	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	442	223 (50,45%)	417	213 (51,08%)	407	214 (52,58%)

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben

Habilitationen:

	2017		2018		2019		2020	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB 06 Gesamt	0	0	4	2	0	0	1	0

1. Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben



2. Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

		Prof.		WiMi		Weitere		Stud.	
		Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FBR	Ord. Mtgl.	8	7	3	1	1	0	3	3
	Stellv. Mtgl.	9	3	6	3	2	2	6	3
Studien-beirat	Ord. Mtgl.	2	0	4 (inkl. Vorsitz)	3	-	-	6	5
	Stellv. Mtgl.	3	2	2 (stellv. Vorsitz NN, sonst 3)	0	-	-	6	2
Kom. für Forschung und wiss. Nachwuchs		6	1	3	1	1	0	2	1
Kom. für Personal, Finanzen & Struktur		7	2	2	2	2	2	2	2

3. Umsetzungsstand der im GP beschriebenen Maßnahmen

- Maßnahmen im GP auf Institutsebene formuliert
- Im GP formuliertes Ziel des FB 06 „in Anlehnung an die Maßnahmen der Institute und in enger Abstimmung mit diesen, eine Strategie zur Umsetzung der zentralen fünf WWU-Gleichstellungs-Zielfelder zu entwickeln“ (GP S. 23)

3. Umsetzungsstand der im GP beschriebenen Maßnahmen

1. ***Förderung der Chancengleichheit bei der Rekrutierung, der Personalauswahl, -entwicklung und -planung***

- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Formulierung der Ausschreibung für Berufungsverfahren (zu diskutieren)
- Aktive Rekrutierung bei mangelnder Genderparität in Berufungsverfahren
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Besetzungsverfahren unbefristeter Stellen im Mittelbau (*umgesetzt?!*)
- Geschlechterparitätische Besetzung von Besetzungskommissionen (Mittelbau und Professuren) (*umgesetzt*)
- Umgang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Karrierewege und Arbeitsmöglichkeiten von Frauen (Wegfall der Kinderbetreuung, Homeschooling trifft Frauen in besonderer Weise) Vgl. Mordhorst et al 2021: der Weg zur familienorientierten Hochschule. Lessons Learnt aus der Corona Pandemie. CHE public Nr. 230.

3. Umsetzungsstand der im GP beschriebenen Maßnahmen

2. *Breite Förderung von Genderkompetenz*

- Regelmäßige Berichte zum Stand der Gleichstellungsarbeit und aktuellen Gleichstellungsthemen auf Mitgliederversammlungen und Vorstandssitzungen
- Information zu Gleichstellungsthemen in verschiedenen Gremien (z.B. gendergerechte Kommunikation)
- Eigene Fortbildung (zum Thema Geschlechterkategorie ‚divers‘ – in Planung)
- Bereitstellung aktueller Informationen auf den Homepages der Gleichstellung (umgesetzt)
- Sichtbarmachen der Gleichstellungsarbeit durch Homepages auf Institutsebene (umgesetzt)

3. Umsetzungsstand der im GP beschriebenen Maßnahmen

3. Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

- Überarbeitung der Institutshomepages (umgesetzt)
- Verwendung gendergerechter Sprache in der gesamten internen Kommunikation (überwiegend umgesetzt(?))

4. Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

- Ansprechpersonen benennen und bekannt machen

5. Diskriminierungsfreie Gremien- und Sitzungszeiten

- Abfrage der Sitzungszeiten, Verständigung auf familienfreundliche Kernzeiten (überwiegend umgesetzt)

Fazit: To Dos

- Verständigung auf eindeutige und überprüfbare Ziele in Gleichstellungskommission und Fachbereich
 - Kommunizieren dieser Ziele und der Maßnahmen zur Erreichung in den Kommissionen und Gremien (FBR, Institute)
 - Institutionalisierung von Maßnahmen
- **Formulieren klarer, verbindlicher Abläufe und Vorgehensweisen, Abstimmung und Annahme durch FBR und Institute**