



Foto: Lorenza Kaib

**CHANCEN=**  
RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

# RAHMENPLAN GLEICHSTELLUNG DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM 2020 - 2024

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>GRUNDSÄTZE FÜR DEN RAHMENPLAN GLEICHSTELLUNG 2020-2024</b>	<b>1</b>
<b>1. HANDLUNGSFELD CAMPUSKULTUR</b>	<b>3</b>
1.1 Geschlechtergerechte Organisationskultur	3
1.2 Geschlechtergerechte Personalentwicklung	7
1.3 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie	8
<b>2. HANDLUNGSFELD HOCHSCHULGOVERNANCE</b>	<b>11</b>
2.1 Selbstverständnis	11
2.2 Steuerungsinstrumente	11
2.3 Gleichstellungsbeauftragte an der RUB	13
2.4 Partizipation in den Gremien	14
<b>3. HANDLUNGSFELD STUDIUM</b>	<b>17</b>
3.1 Geschlechterverhältnisse	17
3.2 Maßnahmen und Ziele	20
<b>4. HANDLUNGSFELD WISSENSCHAFT</b>	<b>22</b>
4.1 Die Gläserne Decke an der RUB	22
4.2 Wissenschaftliche Karrierestufen bis zur Professur	24
4.2.1 Geschlechterverhältnisse	24
4.2.2 Maßnahmen und Ziele	28
4.3 Professuren	31
4.3.1 Geschlechterverhältnisse	31
4.3.2 Maßnahmen und Ziele	33
<b>5. HANDLUNGSFELD MTV</b>	<b>36</b>
5.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung	36
5.1.1 Geschlechterverhältnisse	36
5.1.2 Maßnahmen und Ziele	38
5.2 Auszubildende	40
5.2.1 Geschlechterverhältnisse	40
5.2.2 Maßnahmen und Ziele	40
<b>6. TABELLENANHANG</b>	<b>42</b>

# GRUNDSÄTZE FÜR DEN RAHMENPLAN GLEICHSTELLUNG 2020-2024

Die Grundsätze zum Rahmenplan Gleichstellung 2020-2024 bilden den allgemeinen Konsens zu den übergeordneten Zielen auf dem Feld der Gleichstellung während der fünfjährigen Laufzeit des Rahmenplans an der RUB ab. Die Grundsätze gelten für alle Mitglieder und Angehörigen der RUB.

## 1. Selbstverständnis und Auftrag

Als ein integrales Prinzip der Entwicklung unserer Universität fördern und gestalten wir Strukturen, die auf einen positiven und unterstützenden Umgang mit der Diversität unserer Mitglieder und Angehörigen zielen. Auf der Grundlage des gesetzlichen Auftrages zur Gleichstellung setzen wir uns mit diesem Rahmenplan aktiv und gezielt für die Chancengleichheit der Geschlechter ein.

## 2. Hochschulgovernance

Wir integrieren Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsstrukturen und Entwicklungsstrategien unserer Universität und beziehen Gleichstellungsaspekte in die Erfüllung unserer Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenstransfer ein.

Wir führen unser kontinuierliches Monitoring zur Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Hierarchie- und Karrierestufen fort und legen Zielquoten gemäß dem Kaskadenmodell fest. Auf dieser Grundlage setzen wir Fördermaßnahmen und gleichstellungsbezogene Steuerungsinstrumente ein.

Unser Ziel ist eine gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an der Entwicklung unserer Universität. Daher unterstützen wir die Partizipation von Frauen in Gremien, Funktionen und Leitungspositionen mit Nachdruck.

## 3. Campuskultur

Wir fördern eine Organisationskultur, die sich durch Gendersensibilität und -kompetenz auszeichnet. Dies impliziert eine Führungskultur, in der Chancengleichheit ein zentrales Qualitätsmerkmal ist. Handlungsleitend ist für uns ein intersektionaler Ansatz, der die verschiedenen Dimensionen von Chancengleichheit in ihren Wechselwirkungen betrachtet. Wir gestalten unsere Kommunikation so, dass sie die Vielfalt an der Universität verdeutlicht und Stereotypisierungen entgegenwirkt.

Wir bauen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes sowie anderer Diversitätsmerkmale durch Prävention und entschiedenes Handeln ab und setzen uns für den Schutz und das persönliche Sicherheitsgefühl aller Mitglieder und Angehörigen der RUB auf dem Campus ein.

## 4. Familiengerechte Hochschule

Familie umfasst für uns alle Lebensgemeinschaften, in denen – auch haushaltsübergreifend – eine langfristige soziale Verantwortung für andere Menschen wahrgenommen wird. Wir sind überzeugt, dass sich erfolgreiche Studien- und Berufskarrieren mit der aktiven Übernahme und gerechten Aufteilung von Familienaufgaben vereinbaren lassen und unterstützen dies durch gezielte Maßnahmen. Für alle Beschäftigten und Studierenden mit familiären Betreuungsaufgaben sichern und

erweitern wir unsere Service- und Betreuungsangebote. Darüber hinaus schöpfen wir für Studierende mit Familienpflichten die Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation aus. Wir investieren in eine barrierefreie und familiengerechte Infrastruktur auf unserem Campus.

## **5. Studium**

Wir unterstützen eine Studienorientierung und -wahl nach individuellen Stärken und Talenten jenseits von Geschlechterklischees. Nach diesem grundlegenden Prinzip fördern wir auch unsere Studierenden in ihren unterschiedlichen Studienphasen. In unseren Studienfächern streben wir möglichst ausgewogene Geschlechteranteile an. Wir nutzen unsere Instrumente zur Qualitätssicherung im Studium, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Student Lifecycle zu identifizieren und ergreifen im Bedarfsfall Maßnahmen zur Verbesserung. Bereits in einer frühen Phase des Studiums nehmen wir insbesondere erfolgreiche Studentinnen in den Blick, um sie für eine Wissenschaftskarriere zu gewinnen.

## **6. Personalrekrutierung und -entwicklung**

In allen unseren Personalrekrutierungsprozessen setzen wir Standards zur Sicherung der Chancengleichheit. Unter Wahrung der Bestenauslese verpflichten wir uns in Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen zu einer gleichstellungsorientierten Einstellungs- und Berufungspolitik.

Wir setzen uns aktiv für gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigtengruppen ein und gewährleisten eine Bezahlung, die den tatsächlichen Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz entspricht. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ermöglichen wir insbesondere erfolgreichen weiblichen Beschäftigten hervorragende Rahmenbedingungen, um sie auch langfristig für unsere Universität zu gewinnen.

Unsere auf Entfaltung von Potenzialen gerichtete Personalentwicklung erstreckt sich auf alle Beschäftigtengruppen unserer Universität. Wir unternehmen weiterhin große Anstrengungen, um ein deutlich verbessertes und möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der Karriere – insbesondere in Leitungsfunktionen – zu erreichen. Wir identifizieren mögliche geschlechtsspezifische Karrierehürden und wirken diesen durch individuelle Unterstützungs- und Vernetzungsangebote entgegen.

## **7. Gender in Forschung, Lehre und Transfer**

In Forschung, Lehre und Transfer werden Genderaspekte berücksichtigt. Wir fördern daher eine vielfältige und alle Disziplinen berührende Genderforschung und stärken Gender Studies in der Lehre. Mit dem Marie Jahoda Center for International Gender Studies bieten wir ein stimulierendes Forschungsumfeld für eine international ausgerichtete Geschlechterforschung und eine Infrastruktur für die Bündelung von Genderforschung und den Transfer von Erkenntnissen der Geschlechterforschung in das Campusleben und in die Gesellschaft.

Die nachfolgenden Kapitel bzw. Teilkapitel des Rahmenplans weisen einen direkten oder indirekten Bezug zu diesen Grundsätzen auf. Das heißt diese bilden nicht die Gliederung für die Inhalte des Rahmenplans ab, sondern sie durchziehen – explizit oder implizit – sämtliche Inhalte.



# 1. HANDLUNGSFELD CAMPUSKULTUR

## 1.1 Geschlechtergerechte Organisationskultur

**Geschlechtergerechte RUB** Als Teil unserer externen Qualitätssicherung haben wir im Jahr 2017 unsere gesamten gleichstellungspolitischen Aktivitäten durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) extern evaluieren lassen. Im Ergebnis stellte das Evaluationsteam fest, dass die Chancengleichheit als zentrales Leitziel innerhalb unserer Universität breit verankert und akzeptiert ist. Trotz eines grundsätzlich umfassenden Verständnisses von Chancengleichheit sei jedoch eine Fokussierung auf quantitative Ziele auffallend. Das Ziel einer geschlechtergerechten Organisations- und Wissenschaftskultur sei wenig sichtbar und werde nicht als aktiv zu fördernder Bereich beschrieben.

**Neues Handlungsfeld Campuskultur** Für die Weiterentwicklung unserer gleichstellungspolitischen Gesamtkonzeption empfahl das CEWS, den quantitativen Fokus durch die Integration qualitativer Ziele, die auf eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Organisationskultur zielen, zu erweitern. Mit dem Handlungsfeld „Campuskultur“ setzen wir daher einen neuen Schwerpunkt in unserem Rahmenplan, der die aktive Gestaltung der Organisationskultur unserer Universität anvisiert. Die aktive Gestaltung basiert auf dem Grundverständnis der Universität als vielfältigen Ort des Miteinanders. Eine geschlechtergerechte Campuskultur schöpft sich aus den Mitgliedern und Angehörigen der RUB und entfaltet sich in allen Bereichen der Universität. Damit betrifft sie alle.

**Genderkompetenz** Chancengleichheit bedarf der Förderung von Gendersensibilität und Genderkompetenz. Diese speist sich aus dem Wissen um die Bedeutsamkeit von Effekten geschlechtsbezogener Aspekte für das soziale und kulturelle Miteinander. Sie basiert außerdem auf der Einsicht, dass strukturelle Elemente sich auf Individuen auswirken und wie sie dies im Konkreten tun. Genderkompetenz heißt ferner, diese Effekte identifizieren zu können, und bedeutet die Befähigung, auf dieser Grundlage Maßnahmen zu entwickeln, die diskriminierenden Auswirkungen entgegenzutreten. Hierzu gehört es, die vielfältigen Lebenslagen der Angehörigen und Mitglieder unserer Universität anzuerkennen und für einen Abbau von Benachteiligungen einzutreten.

**Intersektionale Perspektive** Das Einnehmen und Vermitteln einer intersektionalen Perspektive ist notwendig, um strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierungen zu erfassen und Chancengleichheit realisieren zu können. In intersektionalen Perspektiven werden verschiedene Dimensionen von Ungleichheit in ihrer Verwobenheit miteinander erfasst und sichtbar gemacht: etwa Alter, Geschlecht, sozioökonomische und ethnische Herkunft, Bildungsgrad, sexuelle Identität und Orientierung, Behinderung, Religion und Weltanschauung. Diese Differenzkategorien können in verschiedenen Kontexten zu unterschiedlichen Anteilen ins Gewicht fallen. Mit einer intersektionalen Perspektive werden strukturelle Diskriminierungen nicht auf eine Differenzkategorie (z.B. Geschlecht) reduziert, sondern sie zeigt auf, inwiefern das Zusammenspiel unterschiedlicher Differenzkategorien (z.B. Geschlecht + Herkunft + Alter) zu spezifischen Lagen führt, in denen Ungleichheiten von organisationaler Seite bewusster und differenzierter wahrgenommen werden müssen. Diese individuellen Bedarfslagen unserer Mitglieder

und Angehörigen wollen wir bei der Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen berücksichtigen.

**Women Professors Forum** Das Women Professors Forum versteht sich als Teil der Bemühungen unserer Universität Wissenschaftlerinnen auf allen Stufen der Wissenschaftskarriere zu gewinnen und zu fördern. Als bottom-up entstandenes Netzwerk der RUB-Professorinnen aus allen Wissenschaftsbereichen verleiht das Women Professors Forum dem Ziel der Chancengleichheit eine gewichtige Stimme. Es will Wissenschaftlerinnen auf früheren Qualifikationsstufen Karrierewege aufzeigen, Frauen im Wissenschaftsbetrieb vielfältig unterstützen und den Anteil der Professorinnen an den Fakultäten und in den Entscheidungsgremien der RUB erhöhen.

**Beratungsnetzwerk** An unserer Universität gibt es eine Vielzahl an Stellen und Einrichtungen, die für ein respektvolles und vertrauensvolles Miteinander der Studierenden und Beschäftigten eintreten und im Konfliktfall beratend zur Seite zu stehen. Von der Sozial- und Suchtberatung für Beschäftigte, der Zentralen Studienberatung über die Fachschaftsräte, AStA-Referate, Personalräte, Ombudspersonen bis zu den dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Kontaktstellen, welche sich bei Bedarf mit Konflikten und Problemlagen am Arbeits- und Studienplatz befassen, breit aufgefächert. Welche dieser Beratungsstellen von wem und mit welchen Anliegen aufgesucht werden können, werden wir im Studierendenportal und im Serviceportal für Beschäftigte strukturiert und transparent und so weit wie möglich auch in englischer Sprache darstellen.

**Richtlinie zum fairen Umgang** Die Grundlage für ein respektvolles und vertrauensvolles Miteinander bildet unsere 2008 erstellte Richtlinie „Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz“. Sie weist ausführliche Begriffsbestimmungen für Diskriminierung, Mobbing und Sexuelle Belästigung aus und zeigt die Grenzen des auf unserem Campus geduldeten Verhaltens auf und weist der Universität Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und -grenzen ihrer Angehörigen und Mitglieder im Sinne des Grundgesetzes zu. Die Richtlinie dient zum einen der Vorbeugung und Verhinderung von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing auf unserem Campus und liegt zum anderen der Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zum Beschwerdemanagement zugrunde. Vor dem Hintergrund des novellierten Hochschulgesetzes und weiterer Entwicklungen muss geprüft werden, inwieweit die Richtlinie durch weitere Verfahrenselemente ergänzt und neue Bereiche - wie Stalking oder digitale und mediale Formen der Kommunikation – fortentwickelt werden sollte.

**Beschwerdemanagement** Das Beschwerdemanagement operiert nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Auf der Grundlage des AGG wird im Falle von Beschwerden zu Konflikten am Arbeitsplatz, Mobbing, Sexueller Belästigung und Diskriminierung die Beschwerdestelle einberufen. Diese prüft die Beschwerden und macht der Dienststelle bei Bedarf Vorschläge zu weiteren Maßnahmen. Sie setzt auch die Richtlinie „Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz“ um. Die Beschwerdestelle stellt hierbei ein transparentes Verfahren sicher, welches die Interessen der Beschäftigten wahrt. Unsere Universität wird zukünftig auch für Studierende ein transparentes Beschwerdeverfahren gewährleisten. Ein transparenter und niedrighschwelliger Zugang zu Beratungsstellen und Beschwerdemöglichkeiten soll geschaffen werden. Eine Übersicht zu entsprechenden Prozessabläufen sowie die Richtlinie „Fairer Umgang am Arbeits- und

Studienplatz“ sollen zukünftig auch in englischer Sprache im Studierendenportal und im Serviceportal für Beschäftigte bereitgestellt werden.

**Prävention** Der Arbeitskreis „Faires Verhalten am Arbeits- und Studienplatz“ befasst sich unter dem Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der Prävention von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing. Er ist ein bedeutendes Austauschforum für die dort vertretenen Beratungseinrichtungen und weiteren Organisationseinheiten, um sowohl die Beratung als auch die Prozesse beim Umgang mit Anliegen und Beschwerden unserer Universitätsmitglieder zu professionalisieren. Eine wichtige Präventionsmaßnahme ist die laufende Kampagne „Unser Campus“. Das Kampagnen-Projekt, das vom Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC) in Kooperation mit dem AkaFö durchgeführt wird, bedient sich konzeptionell intersektionaler Kategorien, darunter insbesondere Herkunft (sozial, räumlich), Behinderung und geschlechtliche Vielfalt.

**LGBTIQ-Community** Das Projekt „GENDER-LGBTIQ\*“ erhöht das Wissen unserer Universität zur psychosozialen Lage unserer LGBTIQ\*-Studierenden. Damit wollen wir besondere Herausforderungen erkennen und bedarfsgerechte Unterstützung anbieten. In dem Projekt wurden Studierende aller Fakultäten zu ihren Einstellungen gegenüber Homo-, Bi-, Trans-, Intersexualität und queeren Lebensweisen befragt. Die Befragung sendet ein starkes Signal für Vielfalt an unsere Studierenden. In der verbleibenden Laufzeit des Projektes bis Juli 2020 werden die Ergebnisse der Befragung universitätsintern präsentiert und Ansätze für Gleichstellungsmaßnahmen erarbeitet. Gleichzeitig hat sich in der OASE die Gruppe „LGBTIQ\* Queer an der RUB!“ etabliert, die Angehörigen der RUB Raum für gemeinsame Aktivitäten, Diskussionen und Austausch über Erfahrungen der LGBTIQ\*-Community im Unialltag und in der Lehre bietet. Zudem verfügt das Gleichstellungsbüro über eine Kontaktstelle zur Beratung von Trans\*- und Inter\*Personen an der RUB (trans-inter@rub.de).

**Hochschulkommunikation** Der Abschlussbericht zur Evaluation der Gleichstellung durch das CEWS empfiehlt, Hochschulkommunikation und Gleichstellung stärker zu verknüpfen. Schon heute achten wir an unserer Universität auf einen gendergerechten Sprachgebrauch und eine Bildsprache, die Diversität abbildet und Stereotype vermeidet. Letzteres passiert derzeit jedoch eher intuitiv und dadurch lückenhaft. Das Dezernat für Hochschulkommunikation wird sich zukünftig systematisch mit belastbaren Erkenntnissen über intendierte und tatsächliche Bildwirkungen im Hinblick auf gleichstellungsfördernde oder möglicherweise unbeabsichtigt kontraproduktive Bildwirkungen befassen. Ebenso ist die Weiterentwicklung eines gendergerechten Sprachgebrauchs eine zentrale Herausforderung für die Hochschulkommunikation. Auch hier werden wir auf der Grundlage empirischer Erkenntnisse über intendierte und tatsächliche Wirkung von gendergerechten Schreibweisen Handlungsempfehlungen entwickeln und veröffentlichen.

**Vernetzung und Würdigung von Gleichstellungsaktivitäten** Im Juli 2019 hat erstmals der Tag der Gleichstellung mit großem Erfolg an der RUB stattgefunden. Die Veranstaltung richtete sich an alle Mitglieder und Angehörigen der RUB sowie an externe Gäste mit inhaltlichem Bezug. Mit dem Tag der Gleichstellung möchten wir auch zukünftig laufende Gleichstellungsaktivitäten vorstellen, würdigen und diskutieren. Damit sollen die

einzelnen Projekte der RUB sowohl sichtbar(er) werden als auch zur Entwicklung neuer Aktivitäten, Synergien und Vernetzung inspirieren.

### Meilensteine

- **Transparente Darstellung der Beratungsstrukturen:** Bis **Mitte 2021** sorgen wir für eine transparente und leicht zugängliche Darstellung unserer Beratungsangebote auf der Homepage der RUB.
- **Unser Campus: Ab 2020** verstetigen Dezernat für Hochschulkommunikation und die Kampagne „Unser Campus“ ihre (redaktionelle) Zusammenarbeit.
- **Sprachgebrauch: Ab 2020** werden wir auf der Grundlage empirischer Erkenntnisse über die Wirkung von gendergerechten Schreibweisen Handlungsempfehlungen entwickeln und veröffentlichen.
- **Bildwelt:** Wir werden **ab 2020** empirische Erkenntnisse über gleichstellungsfördernde Bildwirkungen systematisch sichten und daraus entsprechende Maßnahmen ableiten.
- **Familien\*bilder:** Um für ein vielfältiges Verständnis von „Familie“ – im Sinne der Charta „Familie in der Hochschule“ – zu sensibilisieren, werden wir **im Jahr 2020** mit unseren Kooperationspartnerinnen der UA Ruhr den Fotowettbewerb „Familien\*Bilder“ mit anschließender Ausstellung veranstalten.
- **Tag der Gleichstellung:** Zur Vernetzung und Würdigung unserer Gleichstellungsaktivitäten führen wir **in der Laufzeit des Rahmenplans** einen weiteren Tag der Gleichstellung durch.



## 1.2 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

**Diversitätssensible Personalentwicklung** In der Personalentwicklung ergänzen wir die Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit durch weitere Aspekte von Heterogenität wie Alter, sozioökonomische und ethnische Herkunft oder sexuelle Normentsprechung und beziehen auch die Wechselwirkungen zwischen diesen Kategorien mit ein. Dies ermöglicht uns, die Gleichstellungsarbeit diversitätssensibel und diskriminierungskritisch zu gestalten und weitere Handlungsbedarfe zu erkennen. In den Personalentwicklungsangeboten des Dezernats für Organisations- und Personalentwicklung wird besonderer Wert auf barrierefreie Zugänglichkeit gelegt. Wir führen die bewährten Formate der geschlechtergerechten Personalentwicklung fort und bauen diese im Sinne einer diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Organisations- und Personalentwicklung aus.

**Gesundheitsförderung** Teil der statusgruppenübergreifenden Gleichstellungsarbeit, die im Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung verankert ist, sind auch zielgruppenspezifisch konzipierte Angebote zur Gesundheitsförderung. Diese zielen darauf ab, zum einen bestehende Angebote möglichst gendersensibel/divers zu gestalten und zum anderen auch bislang wenig erschlossene Zielgruppen, z.B. männliche Angehörige der RUB, für Gesundheitsfragen zu interessieren und zur Teilnahme zu motivieren.

### Meilensteine

- **Diversitätsbegriff:** Wir entwickeln, moderiert von Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung, **während der Laufzeit des Rahmenplans** ein institutionsspezifisches Verständnis des Diversitätsbegriffs und seiner Einbettung in die internen Gleichstellungs- und Personalentwicklungsaktivitäten.
- **Diversitätssensible Personalentwicklung:** Spezifische Handlungsbedarfe hierzu werden wir **während der Laufzeit des Rahmenplans** strukturiert zusammentragen. Dafür eruiert eine Arbeitsgruppe Erkenntnisse aus laufenden Personal- und Organisationsentwicklungsprojekten sowie aus Internationalisierungsprojekten.
- **Transparente Personalentwicklung:** Wir werden die Personalentwicklungskonzepte **ab 2020** im Serviceportal der Hochschulöffentlichkeit zur Verfügung stellen.
- **Fortschreibung der Personalentwicklungskonzepte:** Wir entwickeln während der Laufzeit des Rahmenplans die bereits vorhandenen Konzepte einer geschlechtersensiblen Personalentwicklung weiter.

### 1.3 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

**Familiengerechte Hochschule** Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium setzt auf vielen Ebenen an und wird als dauerhafte Querschnittsaufgabe von der Stabsstelle Familiengerechte Hochschule im Dezernat für Personal und Recht koordiniert und weiterentwickelt. Familiengerechte Arbeitsbedingungen zielen auf eine gute Work-Life-Balance der Studierenden und Beschäftigten und auf den Erhalt ihres Wohlbefindens und ihrer Studien- bzw. Arbeitsfähigkeit. Sie sind ein Kernaspekt von guten Beschäftigungsbedingungen. Darüber hinaus gewinnt die gute Vereinbarkeit von Karriere und Familie bei der Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Kräfte sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen und technischen Bereich zunehmend an Bedeutung.

**Familiengerechte Arbeits- und Studienorganisation** Unsere Universität hat sich seit vielen Jahren darauf verpflichtet, den Aspekt der Vereinbarkeit bei den Sitzungszeiten der Gremien zu beachten. Familiengerechte Sitzungszeiten berücksichtigen übliche Kinderbetreuungszeiten und vermeiden Überschneidungen mit den Schulferien in NRW. In der konstituierenden Sitzung eines Gremiums gehört es zu den Aufgaben des jeweiligen Vorsitzes eine einvernehmliche Regelung zu den Gremienzeiten zu thematisieren und zu finden. Förderlich ist zudem eine frühzeitige Ankündigung von Sitzungszeiten. Zur Vereinbarung von Familie und Beruf soll, insbesondere während Schulferien, in Ausnahmefällen Erholungsurlaub des zur Lehrtätigkeit verpflichteten Hochschulpersonals auch in der Vorlesungszeit beantragt werden können und durch die zuständige Stelle wohlwollend geprüft werden. Unsere Universität setzt sich für eine Harmonisierung der vorlesungsfreien Zeiten und Schulferien ein. Pflegende Angehörige benötigen zeitliche Flexibilität, um sowohl den Anforderungen der Pflege als auch ihrer Arbeit bzw. ihrem Studium gerecht werden zu können. Die Fakultäten und weiteren Einrichtungen schaffen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Lösungen für Studierende und Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben.

**Mutterschutz für Studentinnen** Die RUB begrüßt die Novellierung des Mutterschutzgesetzes, da nun auch Studentinnen grundsätzlich unter dieses Gesetz fallen. Informationen zur Umsetzung finden Betroffene und Interessierte auf einer Homepage. Um die Umsetzung des Gesetzes auf dem Campus zu erleichtern, entwickelt eine Arbeitsgruppe derzeit eine Leitlinie.

**Familiengerechte Infrastruktur** Als familienfreundliche Arbeitgeberin schaffen wir eine familiengerechte Infrastruktur und entsprechende Angebote auf unserem Campus. Es besteht bereits ein breites Angebot an Still- und Wickelräumen und Eltern-Kind-Büros sowohl in zentralen als auch in Institutsgebäuden, flankiert durch ein flächendeckendes Angebot an sogenannten Mobilien Kinderzimmern. Bei Sanierungs- und Neubauten im Rahmen der Campussanierung und bei der Errichtung von Forschungsbauten wird die Einrichtung von separaten Still- und Wickelräumen bzw. Eltern-Kind-Büros in die Standardprozesse der Gebäudeplanung integriert. Ein Gesamtkonzept soll im Zuge der dreipoligen Campuserweiterung erarbeitet und umgesetzt werden.

**Kinderbetreuungsangebote** Der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten auf unserem Campus ist ein zentrales Ziel während der Laufzeit dieses Rahmenplans. Eine im Dezember 2015 durchgeführte Befragung ergab einen hohen Bedarf an einer allgemein zugänglichen flexiblen Kurzzeitbetreuung auf dem Campus, um bei unvorhergesehenen

Terminen eine außerordentliche, kurzfristige Betreuung von Kindern zu gewährleisten. Dieses Vorhaben gehört zu den drängendsten Aufgaben bei der Ausgestaltung der familiengerechten RUB. Da die Kapazität unserer eigenen Kita UniKids den wachsenden Bedarf nicht decken kann und insbesondere Studierende, Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase und internationale Gastwissenschaftler\*innen mit Kindern spezifische Anforderungen an Kinderbetreuung haben, wollen wir im Sinne eines Gesamtkonzepts unser Angebot durch eine weitere Kindertagesstätte und arbeitsplatznahe Betreuungslösungen innerhalb der RUB ergänzen, die gerade Frauen den schnellen Wiedereinstieg in die wissenschaftliche bzw. berufliche Laufbahn ermöglichen. Die Elterninitiative „Unizwerge e.V.“, die ein elementarer Bestandteil der Kinderbetreuung im U3-Bereich auf dem Campus ist, wollen wir in der Laufzeit konsolidieren.

**Pflege von Angehörigen** Ebenso wie bei der Kinderbetreuung unterstützt das Familienservicebüro die Beschäftigten der RUB bei der Pflege von Angehörigen durch individuelle Beratung und Vermittlung von bedarfsgerechten Betreuungs- und Pflegelösungen jeglicher Art (Kurzzeitpflege, ambulante Pflege, häusliche Pflege, teilstationäre oder stationäre Pflege etc.) in Bochum, NRW und deutschlandweit.

**Teilzeitmodelle** Wir unterstützen Teilzeitmodelle vor dem Hintergrund familiärer Aufgaben gemäß § 11 TV-L und beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alternative Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Telearbeit.

**Dual Career-Förderung** Da die Unterstützung von Dual-Career-Paaren eine immer größere Rolle bei der Personalgewinnung einnimmt, wird das Dezernat für Personal und Recht die Dual Career-Strategie der RUB bis Ende 2021 konzeptionell ausbauen und im Sinne einer transparenten Ausgestaltung und Abstimmung klarer Kriterien und Vorgehensweisen eine Dual Career Policy entwickeln. Das Dual Career Netzwerk Ruhr (DCNR) ist ein integraler Faktor für die Wirksamkeit dieser Strategie auf regionaler Ebene und bezieht die Partner der UAR sowie der lokalen Verwaltung und Wirtschaft ein. Nach dem Auslaufen der Anlaufphase, die durch MERCUR bis Ende 2019 unterstützt wurde, wird die RUB gemeinsam mit den Netzwerkpartnern auf die Überführung in eine dauerhafte Struktur mit einer Koordinierungsstelle aktiv hinwirken.

**Öffentlichkeitsarbeit** Um die Angebote der Stabsstelle Familiengerechte Hochschule allen potenziell Interessierten leichter zugänglich zu machen und den Bekanntheitsgrad der Angebote zu erhöhen, ist eine Überarbeitung und zielgruppen- bzw. themenorientierte Aufbereitung der Inhalte des Internetauftritts der Familiengerechten Hochschule geplant.

## Meilensteine

- **Flexible Kinderbetreuung:** Eine allgemein zugängliche flexible Kurzzeitbetreuung auf dem Campus soll **innerhalb der Laufzeit des Rahmenplans** realisiert werden.
- **Kita-Bau:** Wir werden die Zahl der Kita-Plätze für Beschäftigte und Studierende **in den kommenden Jahren** durch den Bau einer weiteren Kindertagesstätte deutlich erhöhen.
- **Unizwerge: Innerhalb der Laufzeit des Rahmenplans** streben wir die Überführung dieser Initiative in ein Modell an, das durch das Jugendamt förderfähig ist.
- **Kinderbetreuungskosten:** Die verschiedenen Erstattungsmöglichkeiten bündeln wir **innerhalb der Laufzeit des Rahmenplans** in einer Richtlinie, die die Stabsstelle Familiengerechte Hochschule gemeinsam mit der Reisekostenstelle erarbeitet.
- **Mutterschutz für Studentinnen:** Das Dezernat für Personal und Recht, das Dezernat für Studierendenangelegenheiten sowie die Stabsstelle Arbeitsschutz und -sicherheit entwickeln Leitlinien zum Mutterschutz, die wir **Ende 2020** veröffentlichen.
- **Dual Career-Förderung:** Das Dezernat für Personal und Recht wird die Dual Career-Strategie der RUB **bis Ende 2021** konzeptionell ausbauen und strebt gemeinsam mit den Netzwerkpartnern eine Verstetigung des DCNR an.
- **Transparente Öffentlichkeitsarbeit:** Das Relaunch des Internetauftritts der Stabsstelle Familiengerechte Hochschule soll **Ende 2020** abgeschlossen sein.

## 2. HANDLUNGSFELD HOCHSCHULGOVERNANCE

### 2.1 Selbstverständnis

**Gleichstellung ist Leitungsaufgabe** Die Umsetzung der Chancengleichheit ist im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) als Leitungsaufgabe definiert und wird an unserer Universität als ein gemeinsamer Prozess von Universitätsleitung, Fakultäts- und Einrichtungsleitungen gestaltet. Diese fördern eine geschlechtergerechte Kultur und engagieren sich für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

**Gender Mainstreaming** Das strategische Ziel der Chancengleichheit ist dauerhaft und nach festen Regeln in unsere Hochschulgovernance integriert. Grundlage dafür ist der Ansatz des Gender Mainstreamings. Das heißt, wir beziehen Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in all unsere Entscheidungsprozesse und Entwicklungsstrategien ein und bewerten diese hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter. Gender Mainstreaming ist damit ein umfassender und präventiver Ansatz, um Gleichstellungsaspekte in die Erfüllung unserer Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenstransfer und in unsere damit verbundenen zentralen Entwicklungsstrategien (wie z.B. Internationalisierung und Digitalisierung) zu integrieren.

### 2.2 Steuerungsinstrumente

**Qualitätsmanagement** Wir beziehen Gleichstellungsaspekte in unsere zentralen Qualitätsmanagementsysteme in Lehre, Forschung und Transfer ein. Darüber hinaus setzen wir ein eigenes Qualitätsmanagement in der Gleichstellung um. Unser breites, geschlechterdifferenziertes Datenmonitoring bildet hierfür eine wichtige Grundlage. Unsere Daten zu Studierenden, akademischen Abschlüssen sowie zum Personal erheben wir konsequent geschlechterdifferenziert und werten diese kontinuierlich aus, um den Stand der Gleichstellung zu dokumentieren und auf dieser Grundlage Ziele und zielorientierte Maßnahmen zu entwickeln. Für die Daten der Fakultäten erfolgt die Auswertung auf Basis eines Benchmarking-Prozesses. Zentrale Instrumente für dieses Qualitätsmanagement sind neben diesem Rahmenplan die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, die in ihren Laufzeiten jeweils auch einer Zwischenevaluation unterzogen werden.

**Zielvereinbarungen** Ein zentrales Steuerungs- und Controlling-Instrument stellen die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung dar. Diese werden zwischen dem Rektorat und

- den Fakultäten,
- den wissenschaftlichen Einrichtungen mit mindestens zwanzig Beschäftigten,
- den zentralen Betriebseinheiten mit mindestens zwanzig Beschäftigten und
- der Universitätsverwaltung

abgeschlossen. In den Zielvereinbarungen werden fakultäts- bzw. einrichtungsspezifische, quantitative und qualitative Entwicklungsziele vereinbart. Die Laufzeiten der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten lehnen sich an die Perspektivvereinbarungen an. Der Gleichstellungskommission kommt im Zielvereinbarungsprozess eine zentrale Rolle als qualitätssichernde Instanz zu. Sie überwacht die Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung der Zielvereinbarungen.



**Mittelverteilung** Unsere parameterorientierte Mittelverteilung honoriert Leistungen der Fakultäten in Forschung und Lehre sowie Erfolge in der Gleichstellung. Sie orientiert sich an den Kriterien der leistungsorientierten Mittelverteilung des Landes NRW: Drittmittel (60 %), Absolvent\*innen (35 %) und Frauenanteil bei den Professuren (5 %). Dabei werden die jeweiligen Kennzahlen der Fakultäten mit disziplinspezifischen Benchmarks verglichen. Für den Parameter „Frauenanteil bei den Professuren“ gilt der jeweilige Bundesdurchschnitt. Den Fakultäten ist freigestellt, ihrerseits eine leistungsorientierte Komponente bei der Mittelverteilung einzuführen.

**Lore-Agnes-Programm** Das Rektorat unterstützt die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags unserer Universität durch Anreize und Fördermaßnahmen. Im Lore-Agnes-Programm stellt das Rektorat jährlich Fördermittel in Höhe von 150.000 € für Gleichstellungsprojekte in den Fakultäten und Einrichtungen in einem wettbewerblichen Ausschreibungsverfahren zur Verfügung. Geförderte Lore-Agnes-Projekte müssen einen inhaltlichen Bezug zu den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung oder diesem Rahmenplan aufweisen. Mit dem Lore-Agnes-Preis (Dotierung: 15.000 €) prämiert das Rektorat alle zwei Jahre hervorragende Gleichstellungsinitiativen auf unserem Campus, um diese sichtbar zu machen und für die Zukunft finanziell zu stärken.

### Meilensteine

- **Zielvereinbarungen:** Das Rektorat schließt mit den Fakultäten, zentralen wissenschaftlichen Einrichtung, zentralen Betriebseinheiten sowie der Universitätsverwaltung **in der Laufzeit des Rahmenplans** jeweils **Zielvereinbarungen** zur Gleichstellung ab.
- **Rahmenplan:** Diesen **Rahmenplan** werden wir **im Jahr 2022** einer Zwischenevaluation unterziehen. Wird erkennbar, dass wir einzelne Ziele und Meilensteine nicht erreichen, passen wir Maßnahmen an.
- **Lore-Agnes Projekte:** Das Rektorat schreibt **in der Laufzeit des Rahmenplans** jährlich 150.000 € für die Förderung von Gleichstellungsprojekten aus.
- **Lore-Agnes Preis:** Im Jahr **2021 und 2023** schreibt das Rektorat den Lore-Agnes Preis mit einer Preissumme von jeweils 15.000 € aus.
- **Transparenz der Gleichstellungsarbeit:** Rahmenplan, Zielvereinbarungen, Gleichstellungsprojekte und Handreichungen werden auf den zentralen Seiten der RUB öffentlich gemacht und **fortlaufend** aktualisiert.

## 2.3 Gleichstellungsbeauftragte an der RUB

**Gleichstellungsbeauftragte** Nach § 24 Hochschulgesetz NRW (HG NRW) bestellt unsere Universität zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Wahl, Bestellung und Amtszeiten der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen regelt die Wahlordnung für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der RUB. Die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 17 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) sowie in § 24 HG NRW geregelt.

**Zentrale Gleichstellungsbeauftragte** Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät unsere Universität und wirkt mit bei der Ausführung des LGG NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Sie nimmt die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Universität sind, wahr und wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags unserer Universität hin - insbesondere auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektorats, der Fakultätsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Zudem berät und unterstützt sie die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

**Entlastung und Ressourcen** Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von ihren bisherigen Dienstaufgaben vollständig freigestellt. Ihre Stellvertreterinnen stellen wir auf Antrag mindestens bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit frei. Zur wirksamen Erfüllung ihres Auftrags stellen wir die Gleichstellungsbeauftragte mit ausreichenden Personal- und Sachmitteln aus.

**Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** Unsere Fakultäten, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie zentralen Betriebseinheiten mit mindestens 20 Beschäftigten bestellen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen. Diese wirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultäten und Einrichtungen hin. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der jeweiligen Leitung frühzeitig in den Zielvereinbarungsprozess zur Gleichstellung einbezogen. Sie haben gegenüber der Leitung eine beratende und initiiierende Funktion. Sie können stellvertretend für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Gremien der Fakultät bzw. Einrichtung mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Universitätsverwaltung über universitätsinterne Ausschreibungen zur Gleichstellung (z.B. Lore-Agnes Programm, Ausschreibung des Amtes der zentralen Gleichstellungsbeauftragten) informiert. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind in ihren jeweiligen Fakultäten bzw. Einrichtungen Ansprechpartnerinnen für individuelle Beratungen zu Gleichstellungsfragen.

**Entlastung und Ressourcen** Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben entlasten wir sie in angemessenem Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben. Die jeweilige Leitung stellt notwendige finanzielle und räumliche Ressourcen (Sachmittel, SHK-Stunden für

studentische Gleichstellungsbeauftragte, Raum für vertrauliche Beratungen) zur Verfügung. Den Umfang der Entlastung und der bereitgestellten Ressourcen sind Gegenstand der Zielvereinbarung zur Gleichstellung.

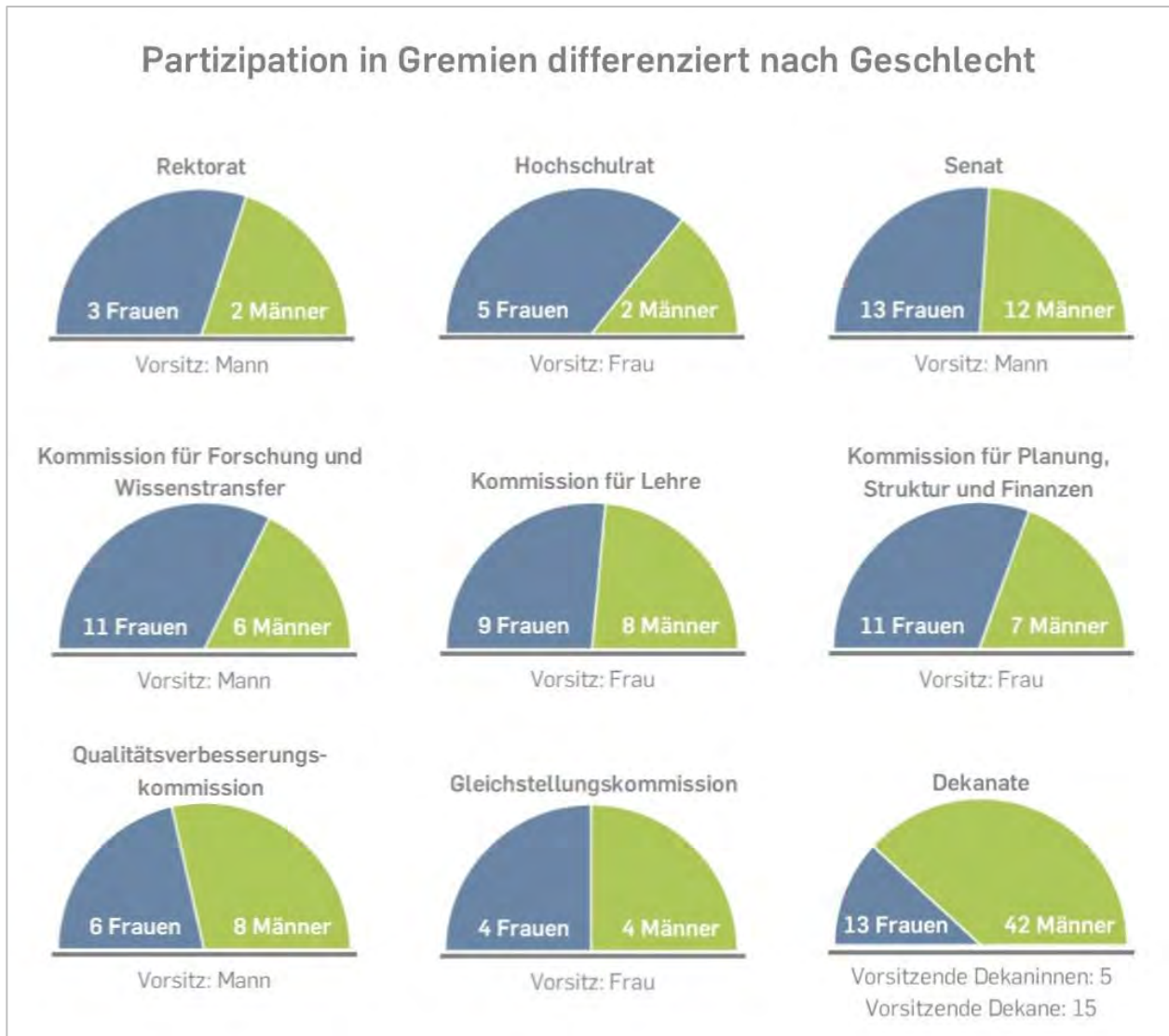
**Koordination und Zusammenarbeit** Die Vollversammlung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unter dem Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten dient der Koordination, Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung der Gleichstellungsarbeit in den verschiedenen Ebenen und Einrichtungen unserer Universität. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können diese gleichermaßen einberufen. Darüber hinaus vereinbaren die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Regeln zur Zusammenarbeit sowie zur gegenseitigen Information und Vertretung. Das Gleichstellungsbüro stellt den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen Leitfaden zur Unterstützung ihrer Arbeit zur Verfügung. Ebenso bietet es Fortbildungen an, die speziell auf die Bedürfnisse der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausgerichtet sind.

### Meilensteine

- **Vollversammlung der Gleichstellungsbeauftragten: In der Laufzeit des Rahmenplans** findet mindestens einmal im Semester eine Vollversammlung der Gleichstellungsbeauftragten statt.
- **Handreichung zur dezentralen Gleichstellungsarbeit:** Das Gleichstellungsbüro stellt **spätestens bis Ende 2020** eine aktualisierte Fassung zur Verfügung.
- **Transparenz der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten:** Jede Fakultät stellt **bis spätestens Ende 2022** auf ihrer Homepage die Ziele, Initiativen und Ansprechpersonen für ihre Gleichstellungsarbeit vor.

## 2.4 Partizipation in den Gremien

**Partizipation in Gremien** Wir erachten das Recht auf eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an den Entscheidungen der Universität als Selbstverständlichkeit und streben daher eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in unseren zentralen Organen und Gremien an. Aktuell weisen Rektorat, Hochschulrat, Senat, die Kommission für Forschung und Wissenstransfer, die Kommission für Lehre und die Kommission für Planung, Struktur und Finanzen mehrheitlich weibliche Mitglieder auf. Die Gleichstellungskommission ist geschlechterparitätisch und die Qualitätsverbesserungskommission zurzeit überwiegend männlich besetzt. Der Hälfte unserer zentralen Gremien und Organe sitzt eine Frau vor. Im Wintersemester 2019/20 werden die Ämter der Dekan\*innen und Prodekan\*innen insgesamt zu mehr als Dreivierteln von Männern bekleidet. Ein Viertel der Dekan\*innen sind aktuell Frauen.

**Abb. 1:** Partizipation in den Gremien der RUB differenziert nach Geschlecht (Stand Oktober 2019)

Quelle: Abfrage Dezernat 1; Eigene Berechnung und Darstellung

Wir wollen in den kommenden Jahren den durchschnittlichen Frauenanteil von ca. 50 % in den zentralen Organen und Gremien aufrechterhalten. Ebenso soll weiterhin der Hälfte der zentralen Organe und Gremien eine Frau vorsitzen. Darüber hinaus gilt es insbesondere den Anteil der Dekaninnen mindestens so weit zu erhöhen, dass er in etwa dem Anteil der Professorinnen entspricht. Für Wissenschaftlerinnen, die in ihren Bereichen unterrepräsentiert sind und durch ihr Engagement in der akademischen Selbstverwaltung überproportional beansprucht werden, werden wir Entlastungsmaßnahmen entwickeln und diese hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewerten.

## Meilensteine

- **Frauenanteile in den zentralen Organen und Gremien:** Wir wollen **während der Laufzeit des Rahmenplans** den 50%igen Anteil von Frauen unter den Mitgliedern der zentralen Organe und Gremien ebenso wie den 50%igen Anteil von Frauen unter den Vorsitzenden dieser zentralen Organe und Gremien beibehalten.
- **Anteil Dekaninnen:** Den Anteil der Dekaninnen wollen wir **bis zum Jahr 2024** auf über 30 % erhöhen.
- **Entlastungsmaßnahmen:** Wir werden für in der akademischen Selbstverwaltung überproportional engagierte Wissenschaftlerinnen **bis zum Jahr 2024** Entlastungsmaßnahmen entwickeln und transparent umsetzen. Im Anschluss werden diese evaluiert.



### 3. HANDLUNGSFELD STUDIUM

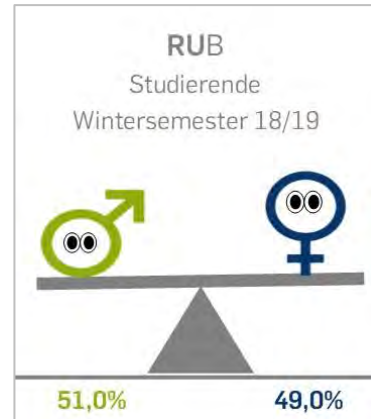
#### 3.1 Geschlechterverhältnisse

**Geschlechterverhältnis Studierende** Unsere insgesamt rund 43.000 Studierenden weisen eine annähernde Geschlechterparität auf: Der Frauenanteil aller Studierenden der RUB liegt im Wintersemester 2018/19 bei 49%. Im Zeitverlauf betrachtet zeigt sich seit dem Jahr 2015 eine geringfügige Zunahme (+ 0,4 Prozentpunkte) weibliche Studierenden.

**Geschlechterspezifische Studienwahl** Der Blick auf die Fakultätsebene offenbart demgegenüber eine horizontale Segregation und dokumentiert die teils sehr geschlechterspezifische Studienwahl. Als Universität streben wir ausgewogene Geschlechteranteile in unseren Studienfächern an. Um der horizontalen Geschlechtersegregation im Studium und in der Berufswelt entgegenzuwirken, ist die Aufhebung von Geschlechterklischees bei der Studienorientierung eine wichtige Aufgabe.

**Weibliche Unterrepräsentanz** Insgesamt weisen sechs Fakultäten der RUB eine deutliche Unterrepräsentanz weiblicher Studierenden auf (Frauenanteil unter 40%). Zur Gruppe mit einem geringen Anteil von Studentinnen gehören neben den drei ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten Bau- und Umweltingenieurwissenschaften (34,8%), Maschinenbau (18,2%) sowie Elektrotechnik und Informationstechnik (12,9%) auch die Fakultät für Mathematik (29,4%), die Fakultät für Physik und Astronomie (23,7%) und Fakultät für Sportwissenschaft (23,8%). Erfreulicherweise haben fast alle diese Fakultäten in den vergangenen Jahren einen Anstieg des Studentinnenanteils zu verzeichnen (siehe Abbildung 3). Insbesondere die Fakultät für Physik und Astronomie sticht mit einem Anstieg von 5,5 Prozentpunkten deutlich hervor. Bedauerlich ist, dass sich der Studentinnenanteil in der Fakultät für Mathematik weiter verringert hat. Diese Entwicklung wurde bereits im vorhergehenden Rahmenplan thematisiert.

**Abb. 2:** Geschlechterverhältnis Studierende



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung

**Abb. 3:** Entwicklung der Geschlechteranteile bei Fakultäten mit einem unausgewogenen Geschlechteranteil bei den Studierenden (Wintersemester 2014/15 und 2018/19)

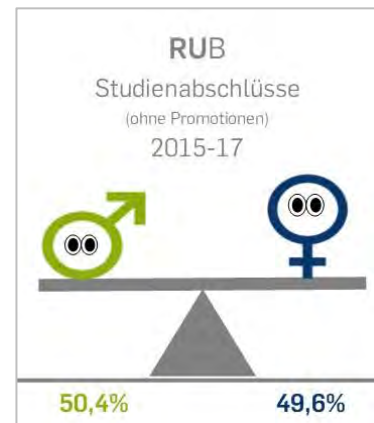


Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung; Detaillierte Datengrundlage im Anhang

**Männliche Unterrepräsentanz** Umgekehrt finden sich drei Fakultäten mit einer deutlichen Unterrepräsentanz männlicher Studierender (Männeranteil unter 40%). Zu dieser Gruppe zählen die geisteswissenschaftlichen Fakultäten Philologie (30,0% Männer), Philosophie und Erziehungswissenschaft (28,9%) sowie Psychologie (24,3%). Während die Philologie und die Psychologie im Zeitverlauf ein nahezu gleichbleibendes Geschlechterverhältnis aufweisen, nahm der Männeranteil in der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft um 1,9 Prozentpunkte zu.

**Geschlechterverhältnis Absolvent\*innen** Vergleicht man den durchschnittlichen Frauenanteil der Absolvent\*innen für die Studienjahre 2012-14 mit dem der Studienjahre 2015-17, ist dieser für die RUB insgesamt um 1,2 Prozentpunkte auf 49,6% gestiegen ist und somit nahezu Geschlechterparität erreicht. Ein tiefergehender Blick zeigt fächergruppenspezifische Unterschiede in der Entwicklung der Frauenanteile.

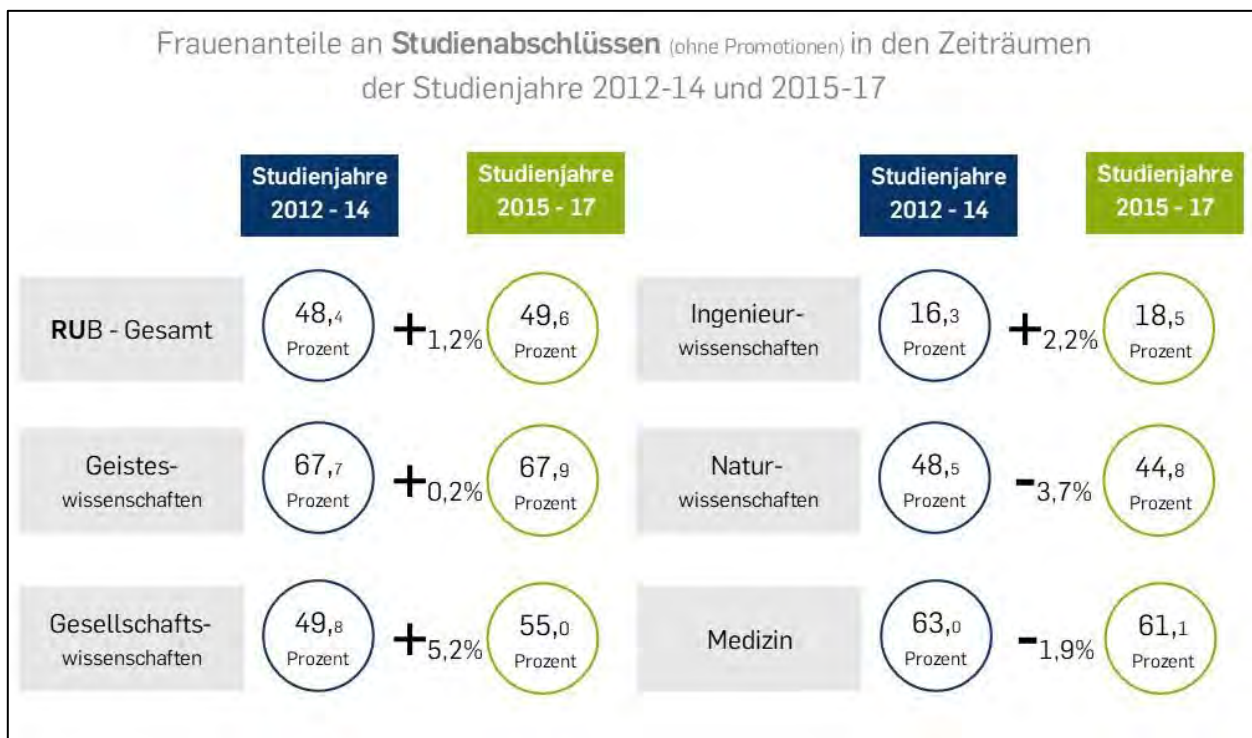
**Abb. 4:** Geschlechterverhältnis Studienabschlüsse



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung

**Zunehmender Absolventinnenanteil** Während in den Geisteswissenschaften kaum eine Veränderung wahrzunehmen ist, weisen die Ingenieurwissenschaften (2,2 Prozentpunkte) erfreulicherweise einen Zuwachs des Absolventinnenanteils auf.

**Abb. 5:** Entwicklung weiblicher Studienabschlüsse - RUB gesamt und nach Fächergruppen



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung; Detaillierte Datengrundlage im Anhang

In den Ingenieurwissenschaften ist die Fakultät für Elektro- und Informationstechnik positiv hervorzuheben, die einen Zuwachs von knapp 3 Prozentpunkten zu verzeichnen hat und nun bei 9,7% Absolventinnen liegt. In den Gesellschaftswissenschaften hat der Absolventinnenanteil um 5,2 Prozentpunkte auf nun über 50% zugenommen. Alle drei gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten steigerten diesen Anteil um mindestens 3 Prozentpunkte.

**Abnehmender Absolventinnenanteil** In der Medizin (-1,9 Prozentpunkte) und noch mehr in den Naturwissenschaften (-3,7 Prozentpunkte) hat der Anteil der Absolventinnen abgenommen. Vor dem Hintergrund des Ziels möglichst ausgeglichene Geschlechteranteile zu erreichen, ist dieser Trend negativ zu bewerten. Hier lohnt sich ein

fakultätsspezifischer Blick: Während für die Fakultät für Physik und Astronomie ein Anstieg des Frauenanteils von 21,3% auf 23,9% zu beobachten ist und der Frauenanteil in der Biologie und Biotechnologie unbedeutend steigt, sind die Verluste in den Fakultäten für Geowissenschaften und Chemie und Biochemie (jeweils -3,7 Prozentpunkte) und vor allem in der Fakultät für Mathematik (-9,2 Prozentpunkte) deutlich.

### 3.2 Maßnahmen und Ziele

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Phasen des Studiums ist ein zentrales Anliegen der RUB. Wir unterstützen alle Studierenden nach individuellen Stärken und Talenten jenseits von Geschlechterklischees.

**Fakultätsübergreifende Aktivitäten** Die 2019 neu gegründete Abteilung „Student Lifecycle Services“ im Dezernat Studierendenservice und International Office bündelt zielgruppenspezifische Angebote für Schüler\*innen, Studieninteressierte, Studierende und Absolvent\*innen in einen Verantwortungsbereich. Mit der **Jungen Uni** bieten wir geschlechtersensible Projekte zur Studien- und Berufswahl jenseits von tradierten Rollenvorstellungen an. Beispielsweise wird durch den Girls‘ Day und den Boys‘ Day eine genderneutrale Berufsorientierung gefördert, indem die Jugendlichen einen Einblick in Berufs- und Studienfelder bekommen, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist. Ziel des **Talentscouting** ist es, jedem Jugendlichen unabhängig von der Herkunft und des Geschlechtes die gleichen Chancen auf eine selbstbestimmte Lebensplanung zu ermöglichen und ihnen Unterstützung bei der Studienwahl und -orientierung anzubieten. Die **psychologische Studienberatung** bietet gezielt Workshops für Studentinnen an, um ihnen den Studienalltag zu erleichtern und berät Studierende auch bei besonderen Hürden, die sich z.B. aus der sexuellen Orientierung ergeben. Der **Career Service** adressiert im Rahmen von Beratung explizit auch Diskriminierung und Ungleichheit am Übergang von Hochschule zu Beruf. Er unterstützt Studierendengruppen, die Gefahr laufen, in Auswahlprozessen strukturell benachteiligt zu werden, durch die Vermittlung von Kommunikationsstrategien und bietet geschlechtersensible Workshops an. Unser **Alumni-Service** nutzt Berichte aus dem Berufsalltag von Alumnae und Alumni, um unseren Studierenden eine Berufsorientierung jenseits von Geschlechterklischees zu ermöglichen.

Mit dem Projekt **FACE@RUB** des Marie Jahoda Center for International Gender Studies zielen wir darauf ab, den niedrigen Anteil an Gründerinnen zu erhöhen. Durch verschiedene Formate (Projektseminar, Summer School, Mentoring-Programm) sollen Studentinnen für unternehmerisches Handeln sensibilisiert und Möglichkeiten für eine Unternehmensgründung aufgezeigt werden.

**Aktivitäten der Fakultäten** Unsere Fakultäten leisten durch ein breit gefächertes Angebot<sup>1</sup> einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit im Studium. Sie beteiligen sich an den zentralen Gleichstellungsaktivitäten und entwickeln eigene Projekte. In den Zielvereinbarungen beschreiben und reflektieren sie ihre Angebote für Studieninteressierte und Studierende in allen Phasen des Studiums und gehen dort auf Maßnahmen ein, die dazu beitragen ausgeglichene Geschlechteranteile in den Studienfächern zu erreichen.

<sup>1</sup> Eine ausführliche Liste aller Gleichstellungsprojekte der Fakultäten finden Sie hier: <https://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/Instrumente/projekte-fakultaeten/index.html>

**Studierende mit Kind** stehen häufig vor besonderen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium. Für sie greifen spezielle Angebote, die im Kapitel „Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie“ dargestellt sind.

**Zentrale Befragungsergebnisse der RUB** Um geschlechterspezifische Ungleichheiten an der RUB im Student Lifecycle zu identifizieren, nutzen wir Ergebnisse unserer zentralen Befragungen (Studierendenmonitor sowie Absolvent\*innenbefragung). Die Ergebnisse können uns dabei helfen, die Entwicklung der Geschlechteranteile und die Diversität unserer Studierenden und Absolvent\*innen besser einzuordnen. Das Dezernat für Hochschulentwicklung und Strategie unterstützt bei Bedarf zuständige Akteur\*innen bei der Interpretation der Ergebnisse und integriert Sonderfragen zu bestimmten Themenschwerpunkten in die Fragebögen.

### Meilensteine

- **Student Lifecycle:** Wir werden unsere Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit im Studium **während der Laufzeit des Rahmenplans** durch geeignete Verfahren evaluieren und bei Bedarf anpassen und weiterentwickeln.
- **Zentrale Befragungen der RUB: Ab 2020** werden wir die Ergebnisse der zentralen Befragungen der RUB (Studierendenmonitor sowie Absolvent\*innenbefragung) nach Geschlecht differenziert hochschulöffentlich zur Verfügung stellen.

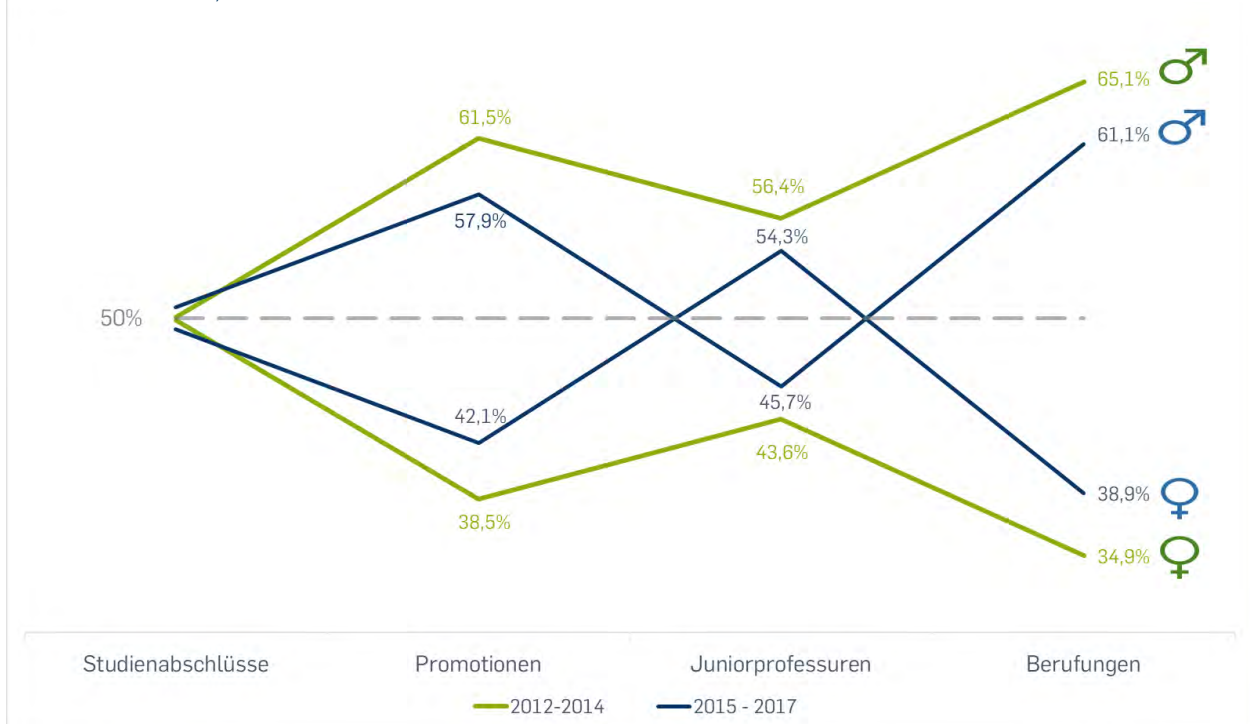


## 4. HANDLUNGSFELD WISSENSCHAFT

### 4.1 Die Gläserne Decke an der RUB

**Die Gläserne Decke an der RUB** Als „Gläserne Decke“ wird eine nicht sichtbare Barriere bezeichnet, mit der Frauen im Karriereverlauf trotz hoher Qualifikationen häufig dann konfrontiert sind, wenn sie in Führungspositionen aufsteigen wollen, während männlichen Kollegen mit vergleichbarer Qualifikation dieser Aufstieg „gelingt“. Bezogen auf die Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft bedeutet dies: Zwischen Studienabschluss und Berufung verringert sich auf jeder Stufe der akademischen Karriere die Zahl der Frauen; insbesondere ab der Postdoc-Phase verstärkt sich dieser Prozess noch einmal. Es öffnet sich meist die „klassische Schere“. Abbildung 6 skizziert für die RUB das Geschlechterverhältnis im Karriereverlauf anhand der Kennzahlen der Studienabschlüsse, Promotionen, Juniorprofessuren und Berufungen im jeweils dreijährigen Durchschnitt.

**Abb. 6:** Veränderung der Geschlechterdisparitäten an der RUB im Zeitraum 2012-14 und 2015-17 (dreijährige Durchschnittswerte)



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Geschlechterdisparitäten 2012 bis 2014** Für die Jahre 2012 bis 2014 ist keine stringente, sondern eine tendenzielle Öffnung der „klassischen Schere“ zu beobachten. Mit einer Geschlechterparität bei den Studienabschlüssen startend ist für alle darauffolgenden Stufen ein Auseinanderklaffen des Geschlechterverhältnisses zu beobachten, wobei bei den Juniorprofessuren der Abstand deutlich geringer ist als bei den Promotionen und den Berufungen.

**Geschlechterdisparitäten 2015 bis 2017** Vergleicht man dies mit dem darauffolgenden Zeitraum der Jahre 2015 bis 2017 ist zum einen ein deutlich geringerer Abstand des Geschlechterverhältnisses bei den Promotionen, Juniorprofessuren und Berufungen zu beobachten, so dass sich die „klassische Schere“ im Gesamten weiter geschlossen hat. Dabei fällt der in diesem Zeitraum mehr als hälftige Frauenanteil bei den

Juniorprofessuren auf. Da die RUB ab 2021 Juniorprofessuren in der Regel immer als Tenure-Track-Professuren besetzt, wird den Juniorprofessuren eine höhere Bedeutung für die Verwirklichung unserer Gleichstellungsziele auf Lebenszeitprofessuren zu kommen. Die Tenure-Track-Professuren werden wir daher zukünftig einem eigenen geschlechterdifferenzierten Monitoring unterziehen.

**Glasdecken-Index** Eine Möglichkeit, die Aufstiegschancen von Frauen mit einem Indikator zu berechnen, bietet der sogenannte „Glasdecken-Index“<sup>2</sup> (Glas-Ceiling-Index, kurz: GCI). Der GCI misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Top-Positionen zu erreichen: Dazu wird der Anteil von Frauen auf Professuren in Relation zum Frauenanteil im gesamten hauptberuflich wissenschaftlichen Personal gesetzt<sup>3</sup>. Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Männern und Frauen auf eine Professur gleich sind. Ferner gilt: Je niedriger der GCI, desto geringer sind die Aufstiegschancen für Wissenschaftlerinnen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke, an die sie stoßen. Erstrebenswert ist demnach ein möglichst hoher GCI. Der GCI erfasst die Aufstiegschancen von Wissenschaftlerinnen an Universitäten, macht aber keine Aussagen darüber, ob ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben ist.

**Abb. 7:** Glasdecken-Indizes der Fächergruppen und der gesamten RUB im Zeitverlauf (2011-2018)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Geisteswissenschaften</b>	0,64	0,65	0,68	0,72	0,68	0,75	0,80	0,76
<b>Gesellschaftswissenschaften</b>	0,50	0,47	0,41	0,56	0,61	0,67	0,58	0,60
<b>Ingenieurwissenschaften</b>	0,34	0,33	0,42	0,49	0,48	0,55	0,58	0,63
<b>Naturwissenschaften</b>	0,31	0,42	0,45	0,37	0,38	0,46	0,44	0,44
<b>Medizin</b>	0,61	0,60	0,64	0,57	0,61	0,63	0,71	0,70
<b>RUB Gesamt</b>	<b>0,56</b>	<b>0,58</b>	<b>0,61</b>	<b>0,63</b>	<b>0,63</b>	<b>0,68</b>	<b>0,7</b>	<b>0,67</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Entwicklung Glasdecken-Index** Im Zeitverlauf von 2011 bis 2018 hat sich der GCI auf der Ebene aller Fächergruppen der RUB und folglich auch für unsere gesamte Universität verbessert, auch wenn dieser mit 0,67 noch immer deutlich unter dem anzustrebenden Wert 1 liegt. Mit anderen Worten: Die Gläserne Decke der RUB nimmt gemessen am GCI ab, ist aber immer noch so „dick“, dass die Aufstiegschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern weiterhin ungleich sind.

<sup>2</sup> Adaptiert nach Eckstein, Kirstin: Gender Impact Assessment. Projektdokumentation, Karl-Franzens-Universität Graz 2006.

<sup>3</sup> Dies umfasst alle Professuren, Juniorprofessuren, wissenschaftlichen Beamt\*innen und Mitarbeiter\*innen.

## 4.2 Wissenschaftliche Karrierestufen bis zur Professur

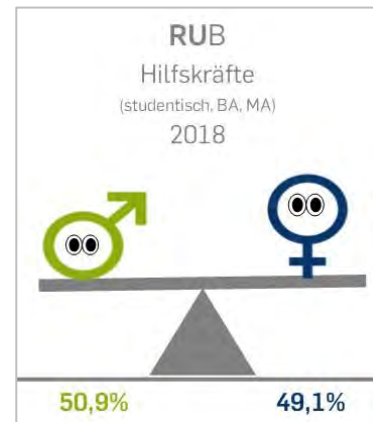
### 4.2.1 Geschlechterverhältnisse

**Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte** Betrachtet man alle Hilfskräfte der RUB besteht mit einem Frauenanteil von 49,1% eine nahezu geschlechterparitätische Verteilung. Bei einem Vergleich der aktuellen Zahlen mit denen aus dem Jahr 2014 ist zu erkennen, dass bei einer geringfügig zugenommenen Gesamtzahl, der Frauenanteil bei den Hilfskräften in den vergangenen vier Jahren um 2,3 Prozentpunkte gestiegen ist.

**Wissenschaftliches Personal** Beim wissenschaftlichen Personal unserer Universität besteht ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter. Insgesamt sind lediglich 38,2% der Positionen im wissenschaftlichen Bereich (Professuren und Hilfskräfte ausgenommen) von Frauen besetzt. Im Vergleich zum Jahr 2014 (38,5%) hat sich der Frauenanteil kaum verändert. Dies spiegelt sich auch mit einem Blick auf die einzelnen Fächergruppen wieder. Während in den Gesellschaftswissenschaften (1,2 Prozentpunkte) eine leichte Zunahme zu beobachten ist, weisen alle anderen Fächergruppen eine geringfügige Abnahme des Frauenanteils auf.

**Beschäftigungsstatus** Betrachtet man das wissenschaftliche Personal differenziert nach der Beschäftigungsart, ist auffallend, dass Wissenschaftlerinnen im Vergleich Wissenschaftlern deutlich seltener verbeamtet sind. Tarifbeschäftigte Wissenschaftlerinnen weisen bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen mit 45% (55% Männer) einen höheren Anteil auf als bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen (37,9% Frauen; 62,1% Männer). Für die Gruppe der Beamtinnen zeigt sich ein umgekehrtes Bild.

Abb. 8: Geschlechterverhältnis Hilfskräfte



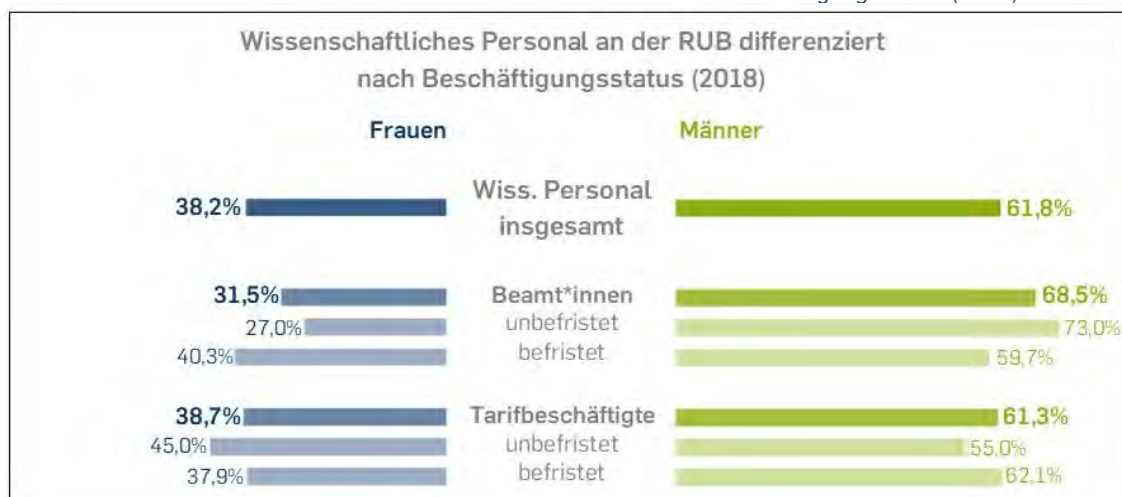
Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung,  
Detaillierte Datengrundlage im Anhang

Abb. 9: Geschlechterverhältnis Wissenschaftliches Personal



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung

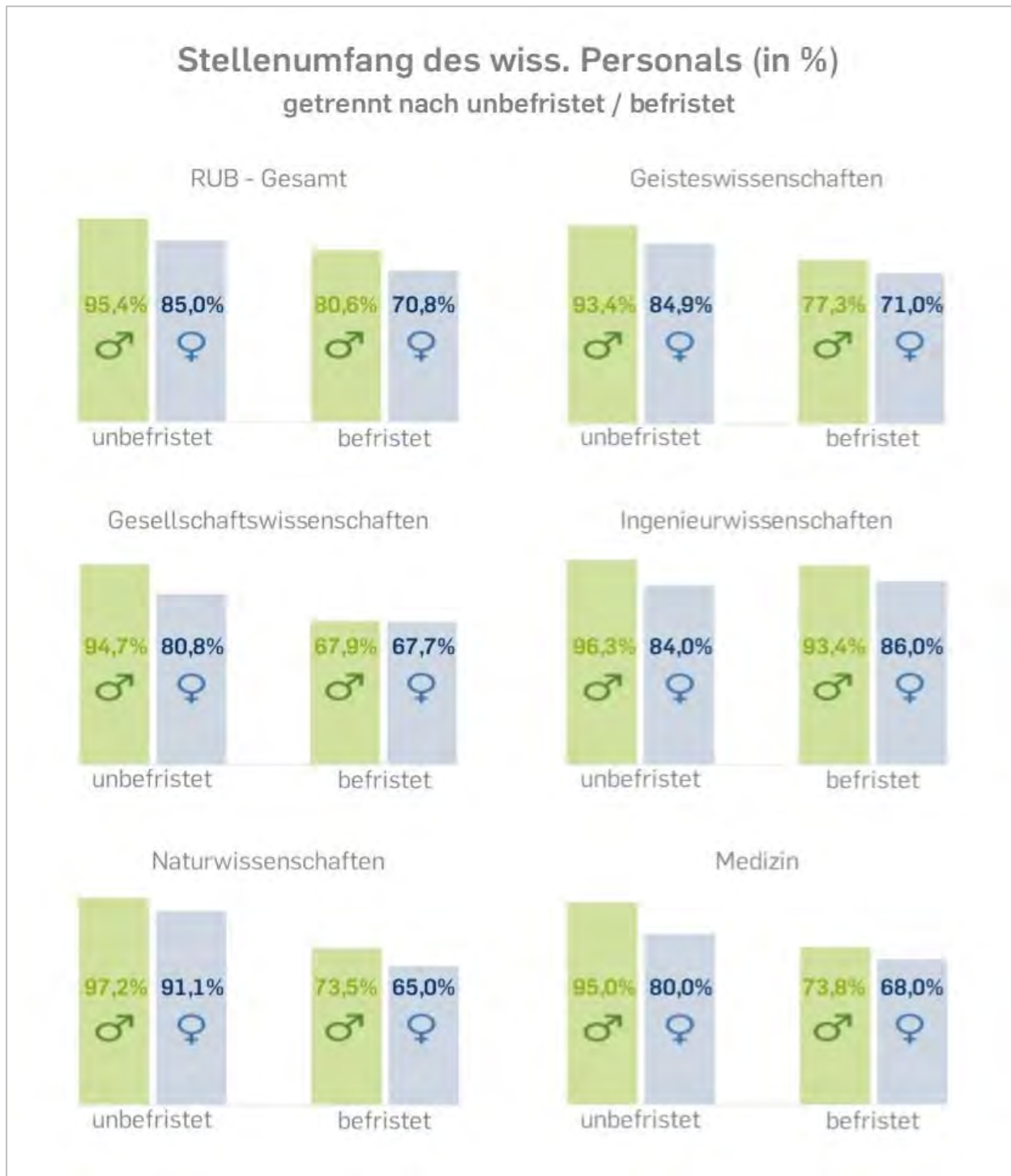
Abb. 10: Wissenschaftliches Personal an der RUB differenziert nach Beschäftigungsstatus (2018)



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung, Detaillierte Datengrundlage im Anhang

**Stellenumfang** Ein Blick auf den Stellenumfang des wissenschaftlichen Personals (siehe Abbildung 11) birgt drei Dimensionen, die diesen hauptsächlich beeinflussen: Erstens ist, ungeachtet des Geschlechts, der durchschnittliche Stellenumfang des befristet beschäftigten Personals in der Regel niedriger als der des unbefristeten Personals. Lediglich in den Ingenieurwissenschaften haben die unbefristet beschäftigten Frauen (84%-Stellen) einen geringfügig niedrigeren Stellenumfang als die befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen (86%-Stellen).

**Abb. 11:** Stellenumfang des wissenschaftlichen Personals der RUB nach Fächergruppen und unbefristet/befristet differenziert (2018)



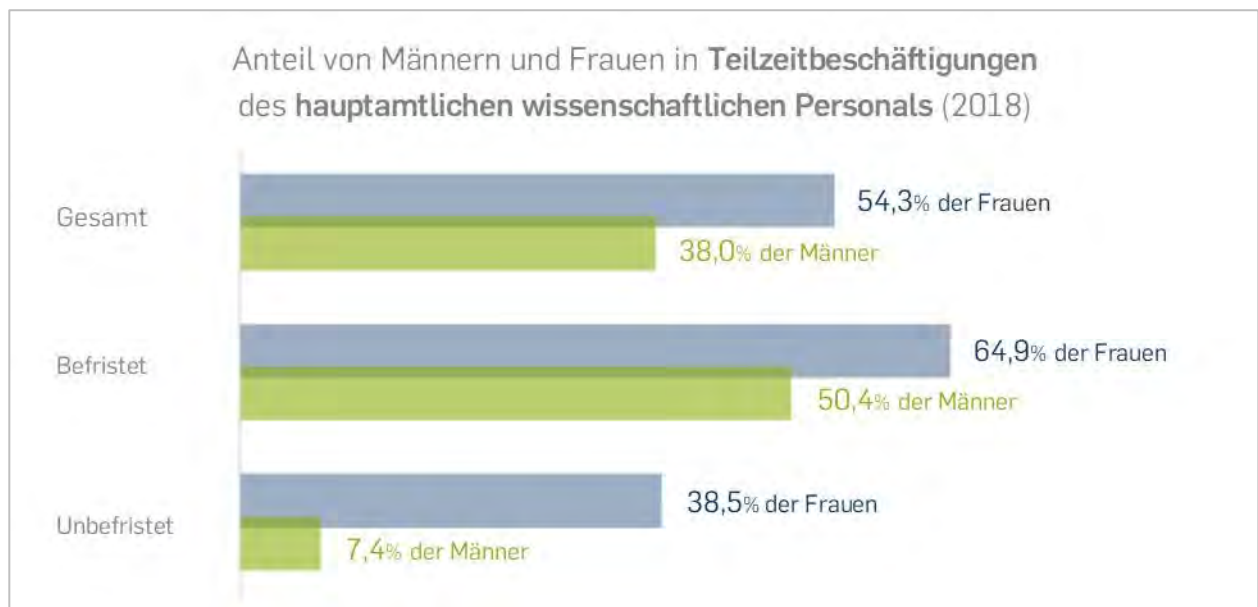
Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

Zweitens weisen die Arbeitsverträge von Frauen und Männer im Durchschnitt einen deutlichen Unterschied im Beschäftigungsumfang auf. Ein Blick auf die gesamte RUB zeigt, dass, egal ob unbefristet oder auf Zeit beschäftigte Wissenschaftlerin, ein durchschnittlich 10% niedrigerer Stellenumfang zu beobachten ist. Dies lässt im Umkehrschluss (siehe Abbildung 12) auf deutlich häufigere Teilzeitbeschäftigungen auf Seiten der Frauen schließen, während lediglich 7,4% der Männer, die ein Arbeitsverhältnis ohne zeitliche Begrenzung haben, einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Drittens ist die Fächergruppe, in der eine Wissenschaftlerin tätig ist, bedeutend. Während eine befristete wissenschaftliche Tätigkeit in den Ingenieurwissenschaften hinsichtlich des Stellenumfangs kaum Unterschiede zu unbefristeten Beschäftigungen aufweist und zudem der Stellenumfang im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt der RUB höher einzuordnen ist, bewegen sich insbesondere die befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen der anderen Fächergruppen auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Als „Verliererinnen“ hinsichtlich des Stellenumfangs kristallisieren sich demnach Frauen heraus, die befristet beschäftigt sind, allerdings nicht im Bereich der Ingenieurwissenschaften. „Gewinner“ sind hingegen unbefristet beschäftigte Männer, relativ ungeachtet der Fächergruppenzugehörigkeit.

Ein Blick auf die Naturwissenschaften verdeutlicht sehr gut die Unterschiede, die durch die Merkmale „Befristung“, „Geschlecht“ und „Fächergruppenzugehörigkeit“ hervorgerufen werden. Während Männer, die in den Naturwissenschaften unbefristet beschäftigt sind, mit durchschnittlich 97,2% den höchsten Stellenumfang auf dem Campus innehaben, fällt der Stellenumfang bei Frauen, die befristet in den Naturwissenschaften tätig sind, mit 65% am geringsten aus.

**Abb. 12:** Geschlechteranteil in Teilzeitbeschäftigungen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals an der RUB (2018)

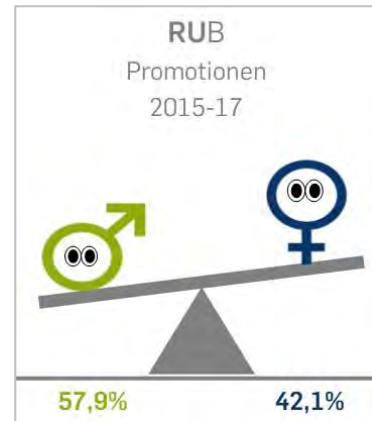


Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung, Detaillierte Datengrundlage im Anhang



**Frauenanteil Promotionen** Betrachtet man die letzten drei vorliegenden Studienjahre 2015 bis 2017, so sind durchschnittlich 42,1% der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen an der RUB Wissenschaftlerinnen zuzuordnen. Vergleicht man diesen Zeitraum mit den drei vorhergehenden Studienjahren 2012 bis 2014, so ist mit 3,6 Prozentpunkten ein deutlicher Anstieg abgeschlossener Promotionen von Frauen zu verzeichnen.

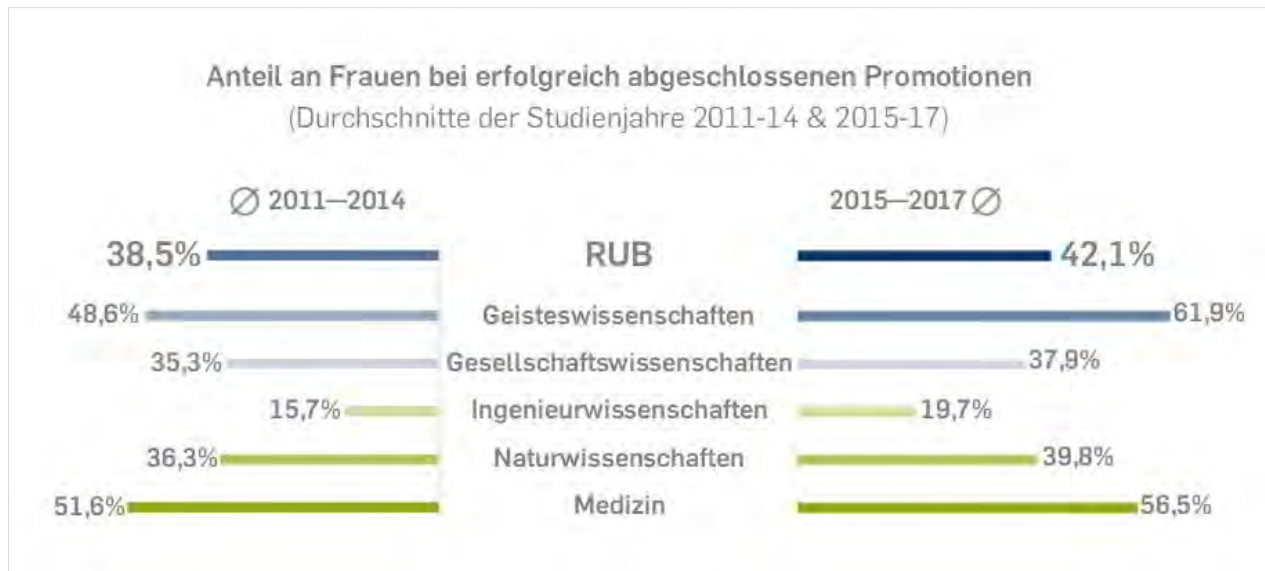
**Abb. 13:** Geschlechterverhältnis Promotionen



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung

**Entwicklung Fächergruppen** Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den einzelnen Fächergruppen wider. Alle Fächergruppen konnten für die besagten Zeiträume ihren Anteil an Promotionen von Frauen steigern, in der Fächergruppe der Geisteswissenschaften sogar um 13,3 Prozentpunkte.

**Abb. 14:** Entwicklung des Anteils an Frauen bei erfolgreich abgeschlossenen Promotionen an der RUB in den Zeiträumen 2012-14 und 2015-17



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung, Detaillierte Datengrundlage im Anhang

Trotz der positiven Entwicklung, bleibt dennoch anzumerken, dass der durchschnittliche Anteil der erfolgreich an unserer Universität promovierten Frauen weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt von 44,8% im Jahr 2017 liegt<sup>4</sup>.

**Habilitationen** Die Bedeutung der Habilitation als wissenschaftliche Qualifikation hin zur Professur hat in fast allen Fachdisziplinen unserer Universität zugunsten alternativer Qualifizierungswege abgenommen. Entsprechend ist die Anzahl der Habilitationen in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Aufgrund der äußerst geringen Fallzahlen lassen sich für unsere Universität keine belastbaren Aussagen zur Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei abgeschlossenen Habilitationen treffen.

<sup>4</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Reihe 4.2 Prüfungen an Hochschulen, 2018.



#### 4.2.2 Maßnahmen und Ziele

Wir unternehmen große Anstrengungen, um ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der Karriereentwicklung zu erreichen. Wir identifizieren geschlechtsspezifische Karrierehürden und wirken diesen durch individuelle Unterstützungs- und Vernetzungsangebote entgegen. Zudem binden wir Wissenschaftlerinnen aktiv in die Verbundforschung und internationale Forschungsnetzwerke ein.

**Mentoring-Konzept der RUB** Mentoring ist als etabliertes Instrument der Karriereentwicklung und Potenzialerschließung von weiblichen Wissenschaftlerinnen anerkannt und wird über sämtliche Fakultäten als wirksames Instrument chancengerechter Personalentwicklung wahrgenommen. Das mehrstufige erfolgreiche Mentoring-Konzept wird vom Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung fortgesetzt und weiterentwickelt. Die Schwerpunkte liegen im Bereich der wissenschaftlichen Karriere zum einen weiterhin im Bereich der Karriereentwicklung beim Übergang in die nächst höhere Karrierestufe. Zum anderen wurden mit dem Mentoring für Juniorprofessorinnen und mit dem Mentoring für Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung zwei neue Zielgruppen erschlossen. Flankierend zu diesen Personalentwicklungsmaßnahmen werden wir verstärkt für Postdoktorandinnen aus den Mentoring-Programmen Coachings z.B. zum Thema Führung oder Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere anbieten.

**Förderung von Wissenschaftler\*innen in der Genderforschung** Mit der Gründung des Marie Jahoda Centers for International Gender Studies (MaJaC) im Jahr 2019 stärken wir die Gender Studies in der Lehre, schärfen das Profil einer interdisziplinären und international sichtbaren Geschlechterforschung an der RUB und gewährleisten eine gezielte Förderung von Wissenschaftler\*innen von der Master-Ebene bis hin zur Postdoc-Phase. Da in den Gender Studies bzw. den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften bislang kaum interdisziplinäre Verbundvorhaben existieren, in denen Wissenschaftler\*innen gezielt gefördert werden können, planen wir während der Laufzeit des Rahmenplans den Aufbau eines interdisziplinären Bereichs für Nachwuchsförderung im MaJaC.

**FACE@RUB** Mit dem vom Marie Jahoda Center for International Gender Studies konzipierten Projekt bieten wir darüber hinaus Promovendinnen und Postdoktorandinnen die sich inter- und transdisziplinär mit den Themenfeldern Unternehmer\*innentum, Unternehmer\*innengeist und Gründungskultur auseinandersetzen wollen Mentoring, Workshops und Summer Schools an.

**Vernetzung von Wissenschaftlerinnen** mit der Veranstaltung „Meet the Female Faculty“ wurde 2009 ein Veranstaltungskonzept entwickelt, das alle Statusgruppen von Frauen in der Wissenschaft an der RUB anspricht und zum Thema Wissenschaftskarriere und wissenschaftliche Exzellenz vernetzt und seitdem jährlich mit hoher Beteiligung stattfindet.

**Wissenschaftsmanagerinnen** Wir werden passgenaue Angebote für die Zielgruppe der Wissenschaftsmanagerinnen zur weiteren Karriereplanung und Professionalisierung konzipieren und durchführen.

**RUB Research School** Die RUB Research School bietet zielgruppenspezifische Qualifizierungs-, Beratungs- und Vernetzungsangebote zu außerfachlichen Kompetenzen sowie zur akademischen als auch außeruniversitären Karriereentwicklung für Promovierende und Postdocs. Zudem bietet die Research School verschiedene Fördermöglichkeiten zur Internationalisierung der Forschung dieser Zielgruppen. Durch ein fortlaufendes Monitoring der verschiedenen Angebote steht die Frage des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses regelmäßig im Fokus und es wird sichergestellt, dass genderspezifische Fragen berücksichtigt werden.

**Befragung von Promovierenden und Promovierten** Die RUB beteiligt sich an der bundesweiten Studie NACAPS (National Academics Panel Study), die RUB Research School ist die Ansprechpartnerin. Bei der Auswertung der Ergebnisse werden mögliche geschlechterspezifische Ungleichheiten identifiziert, um so gegebenenfalls einen Kommunikationsprozess zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen innerhalb der RUB anzustoßen.

**Human Resources Excellence in Research Award (HRS4R)** Um die Profilbildung auch auf dem Feld der Personalentwicklung für die Wissenschaft weiter voranzutreiben, streben wir den Human Resources Excellence in Research Award (HRS4R) der EU-Kommission an. Wir betrachten dies als Möglichkeit, um in einem strukturierten, kontinuierlichen Verbesserungsprozesses unsere Instrumente und Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftler\*innen sowie zur Karriereentwicklung an internationalen Standards zu messen und so die Position als attraktive Arbeitgeberin auf dem internationalen Arbeitsmarkt für Wissenschaftler\*innen zu stärken.

**Gender-Consulting** Das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung bietet kontinuierlich ein Gender-Consulting für DFG-Verbundprojekte an. Dieses umfasst die Beratung zur (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung von Chancengleichheitskonzepten für Forschungsverbände vor allem für Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs sowie die Begleitung des gesamten Antragsverfahrens. Dazu gehört auch die Abstimmung mit Drittmittelgeberinnen zur Umsetzung und Finanzierbarkeit von Gleichstellungsmaßnahmen. Darüber hinaus koordiniert das Gender-Consulting unsere universitätsinternen Arbeits- und Vernetzungsstrukturen zum Thema „Chancengleichheit in Forschungsverbänden“.

## Meilensteine

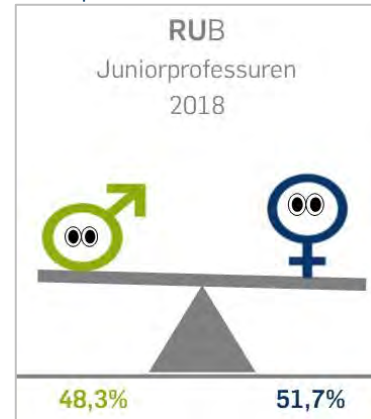
- **Besetzung von Dauerstellen:** Wir werden **während der Laufzeit des Rahmenplans** auf der Grundlage der Leitlinien zur Beschäftigung auch für das wissenschaftliche Personal für Aufgaben, die dauerhaft zu erbringen sind, in aller Regel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen.
- **Freigabeverfahren:** Die Freigabeverfahren für das wissenschaftliche Personal werden wir **während der Laufzeit des Rahmenplans** weiterhin unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten durchführen.
- **Frauenanteil Promotionen:** Bei den Promotionen streben wir **bis zum Jahr 2024** einen Anteil der Wissenschaftlerinnen in Höhe von über 44 % an.
- **Mentoring-Konzept der RUB:** Das mehrstufige Mentoring-Konzept werden wir während **der Laufzeit des Rahmenplans** fortführen und weiterentwickeln.
- **Nachwuchsförderung in der Genderforschung:** Das MaJaC baut während der Laufzeit des Rahmenplans einen interdisziplinären Bereich für Nachwuchsförderung in den Gender Studies auf und ergänzt sein Workshopangebot unter Berücksichtigung der einzelnen Karrierestufen.
- **Wissenschaftsmanagement:** Der Tätigkeitsbereich Wissenschaftsmanagement wird im Thema Karriereplanung **dauerhaft** berücksichtigt.
- **HRS4R Award:** Bis zum **Juli 2020** werden wir den Antrag auf Verleihung des HRS4R Award einreichen. Den mit der Umsetzung des HRS4R Awards verbundenen Aktionsplan werden wir bis zum **Juni 2022** implementieren.
- **Gender-Consulting:** Im Serviceportal wird bis **Ende 2021** ein digitaler Assistent zum Gender-Consulting für DFG-Verbundprojekte aufgebaut, erprobt, weiterentwickelt und bei den wissenschaftlichen Zielgruppen bekannt gemacht.

### 4.3 Professuren

#### 4.3.1 Geschlechterverhältnisse

**Juniorprofessuren** Bei den Juniorprofessuren liegt der Anteil der weiblich besetzten Professuren mit 51,7% bei knapp über der Hälfte. Im Zeitverlauf betrachtet hat sich das Geschlechterverhältnis in den vergangenen Jahren deutlich gewandelt: Während im Jahr 2011 nur 40,3% der Juniorprofessuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt waren, waren im Jahr 2014 mit 48,4% bereits fast die Hälfte dieser Professuren weiblich. Im Zusammenhang mit unserer erfolgreichen Beteiligung am Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses haben die Organe der RUB Eckpunkte für die systematische Einführung der Tenure-Track-Professur als alternativen Karriereweg beschlossen. U.a. enthalten diese Eckpunkte die Festlegung, dass ab 2021 Juniorprofessuren in der Regel immer als Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben und besetzt werden sollen.

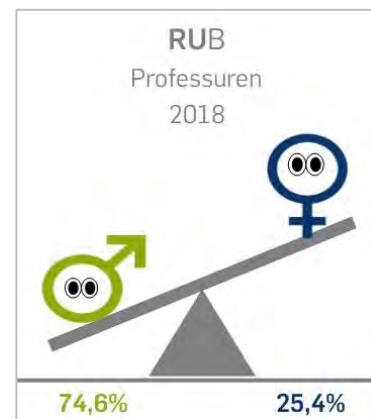
**Abb. 15:** Geschlechterverhältnis Juniorprofessuren



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung

**Frauenanteil Professuren** An der RUB ist der Frauenanteil bei Professuren in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Während im Jahr 2011 lediglich 19,9% unserer Professuren (ohne Juniorprofessuren) mit Frauen besetzt waren, liegt dieser Anteil im Jahr 2018 bei mehr als einem Viertel und damit über dem Bundesdurchschnitt von circa 24%.

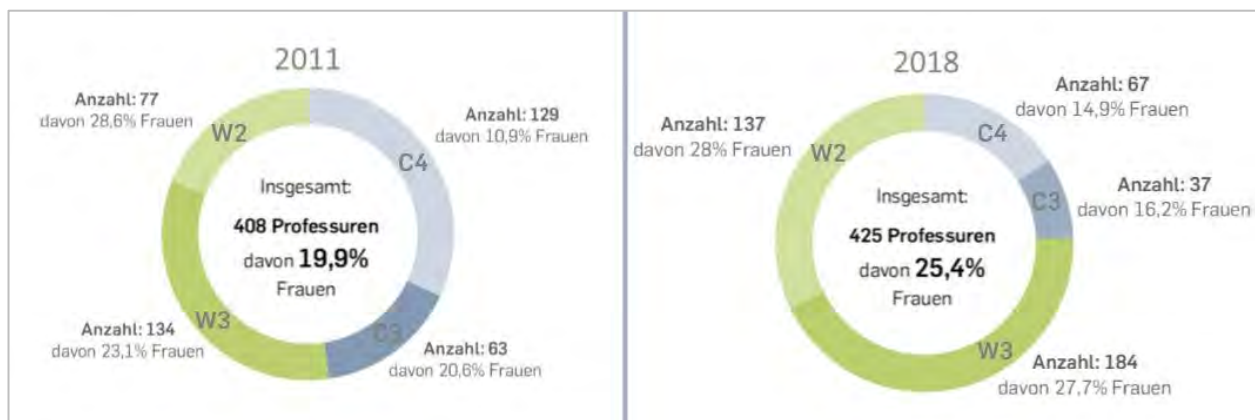
**Abb. 16:** Geschlechterverhältnis Professuren



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung

**Besoldungsgruppen** Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der deutlichen Abnahme der Professuren in der C-Besoldung wider. Diese bilden noch den historisch extrem hohen Männeranteil ab. Während im Jahr 2011 noch fast die Hälfte aller Professuren in der C-Besoldung waren, sind es im Jahr 2018 nur noch knapp ein Viertel.

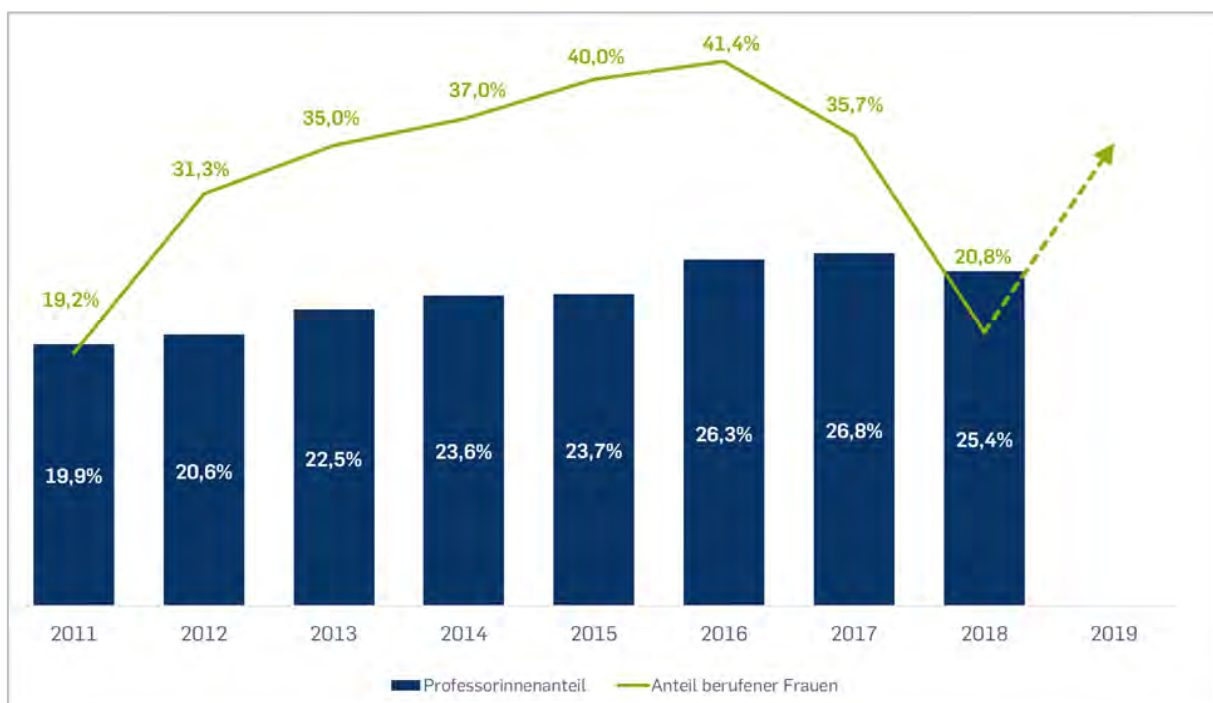
**Abb. 17:** Differenzierung der Professuren an der RUB gemäß den Besoldungsgruppen W2, W3, C3 und C4 im Zeitvergleich (2011 und 2018)



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Berufungen** Wenn man den prozentualen Anteil der erfolgreich auf W3-/W2-Professuren berufenen Wissenschaftlerinnen im Zeitraum 2011 bis 2018 betrachtet, lag dieser in sechs der letzten acht Jahre bei über 30%, davon in zwei Jahren sogar bei über 40%. Durchschnittlich entfielen im gesamten Zeitraum 32,4% der Ernennungen auf Wissenschaftlerinnen. Mit dieser Entwicklung hat unsere Universität im bundesweiten Ranking nach Gleichstellungsaspekten mehrfach einen Platz in der Spitzengruppe der Universitäten eingenommen, die die höchste Steigerungsrate bei der Berufung von Professorinnen zu verzeichnen haben – so zuletzt auch im Ranking 2019.<sup>5</sup> Im Jahr 2018 gab es bei der erfolgreichen Neuberufung von Wissenschaftlerinnen einen deutlichen Einschnitt. Der stetige Anstieg des Professorinnenanteils wurde unterbrochen und es ist erstmals ein sinkender Frauenanteil bei den Professuren zu beobachten. Nach einer ersten Bilanz wird der Anteil erfolgreich berufener Wissenschaftlerinnen im Jahr 2019 wieder höher liegen.

**Abb. 18:** Frauenanteil an Berufungen und Professuren der RUB im Zeitverlauf (2011 bis 2018)



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

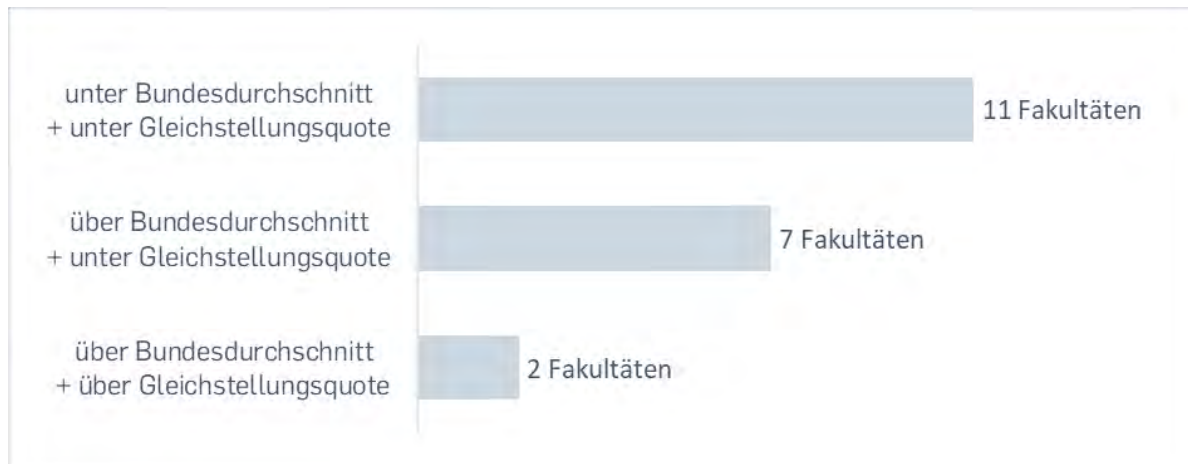
**Gleichstellungsquote** Die Professorinnenanteile auf Fakultätsebene müssen vor dem Hintergrund der fakultätsspezifischen Gleichstellungsquoten bewertet werden. Gemäß §37a des Hochschulgesetzes NRW sind die Gleichstellungsziele für die Besetzung von Professuren durch eine jeweils drei Jahre geltende Quote vorgegeben. Diese gesetzliche Gleichstellungsquote haben wir als planerisches Instrument in unserem Berufungsgeschehen verankert. Sie wird gemäß dem Anteil an Wissenschaftlerinnen, die bundesweit in den jeweiligen Fachdisziplinen der Fakultät die Qualifikationsvoraussetzung für eine Professur erfüllen, berechnet und stellt die fakultätsspezifische Zielquote für den Anteil weiblicher Neuberufungen dar. Da die Anzahl an Neuberufungen für den dreijährigen Geltungszeitraum zumeist nur kleine und

<sup>5</sup> Andrea Löther: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Köln 2019 (<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewspublik>; abgerufen am 10.11.2019)

damit kaum bewertbare Fallzahlen mit sich bringt, sollen die Gleichstellungsquoten als mittelfristiger Benchmark für den Professorinnenanteil der jeweiligen Fakultät gesehen werden.

Ein Vergleich von aktuellem Professorinnenanteil und geltender Gleichstellungsquote zeigt, dass zwei unserer 20 Fakultäten die Gleichstellungsquote erreicht haben. Zieht man den Bundesdurchschnitt des Professorinnenanteils der in der Fakultät jeweils vertretenen Fachdisziplinen als weiteren Benchmark hinzu, liegen sieben Fakultäten zwar noch unter der Gleichstellungsquote, übertreffen jedoch den Bundesdurchschnitt. Elf unserer Fakultäten liegen mit ihrem Professorinnenanteil sowohl unter der Gleichstellungsquote als auch unter dem disziplinspezifischen Bundesdurchschnitt.

**Abb. 19:** Verortung des Professorinnenanteils der Fakultäten (2018) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt und der Gleichstellungsquote (2020-2022)



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung, Detaillierte Datengrundlage im Anhang

#### 4.3.2 Maßnahmen und Ziele

Wir sehen einen bedeutenden Ansatzpunkt zur Förderung der Gleichstellung bei der Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Der Steigerung des Frauenanteils auf Professuren kommt nicht zuletzt wegen der Vorbildwirkung für Wissenschaftlerinnen auf früheren Karrierestufen eine hohe Bedeutung zu.

Das Women Professors Forum trägt dazu bei, die Attraktivität unserer Universität insbesondere für Professorinnen weiter zu erhöhen. Es ist damit Teil der exzellenten Rahmenbedingungen, die wir unseren erfolgreichen Wissenschaftlerinnen bieten möchten, um sie auch langfristig für unsere Universität zu gewinnen. Als wichtigen Verbündeten bei den Bemühungen unserer Universität um Chancengleichheit in der Wissenschaft wird die Hochschulleitung die Arbeit des Women Professors Forum unterstützen.

Bis zum Jahr 2025 streben wir eine signifikante **Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen** sowohl auf permanenten W3-/W2-Professuren als auch für Professuren, die über ein **Career-Track- oder Open-Field-Verfahren** besetzt werden, an. Mit der systematischen Einführung der **Tenure-Track-Professur** als alternativen Karriereweg werden wir auch diese Professuren einem geschlechterdifferenzierten Monitoring



unterziehen. Angesichts des rund 50%igen Frauenanteils, den wir bislang bei Juniorprofessuren kontinuierlich realisieren konnten, erwarten wir, dass sich bei Tenure Track-Professuren ein Frauenanteil in ähnlicher Größenordnung erreichen lassen wird.

**Genderkompetenz** Eine hohe Genderkompetenz der Berufungsbeauftragten sowie der Berufungskommissionsmitglieder sehen wir als eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche gleichstellungsorientierte Berufungspolitik. Wir werden daher auch zukünftig Kompetenztrainings für gendergerechte Berufungsverfahren durchführen. Insbesondere für Professor\*innen haben sich die universitätsübergreifenden Trainings im UA Ruhr-Kontext bewährt und sollen weitergeführt werden, wie auch das regelmäßige Fortbildungsangebot des Berufungsmanagements im Dezernat für Personal und Recht für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. In den kommenden Jahren wird die gendergerechte Ausgestaltung unserer Berufungsverfahren einen thematischen Schwerpunkt der regelmäßigen (semesterweisen) Arbeitstreffen unserer Berufungsbeauftragten mit der Hochschulleitung bilden. Ein weiteres Element wird eine Kurzschulung zu gendergerechten Berufungsverfahren sein, die außerdem obligatorisch in den konstituierenden Sitzungen der Berufungskommission gezeigt wird.

**Berufungsmanagement** Eine wichtige Rolle in unserem Berufungsgeschehen nimmt das Berufungsmanagement im Dezernat für Personal und Recht ein. Dieses berät die Fakultäten, die Berufungsbeauftragten sowie die Vorsitzenden der Berufungskommissionen insbesondere auch zu genderrelevanten Aspekten von Berufungsverfahren. Das Berufungsmanagement wird seine Kompetenzen für die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in den kommenden Jahren erweitern, um die diesbezüglichen Bemühungen auf dezentraler Ebene zu flankieren. Ebenso begleiten und unterstützen wir aktiv und mit Nachdruck die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Vorgaben aus den Freigabebescheiden.

**Ausschreibung von Professuren** Wir werden die Ausschreibung unserer Professuren auf Plattformen mit einer hohen in der Regel internationalen Reichweite veröffentlichen und die Wahl der jeweiligen Ausschreibungsmedien stärker steuern. Bei der Ausschreibung werden unsere Stärken als familienfreundlicher Standort künftig deutlicher herausgestellt, genauso wie in den Berufungsverfahren. Gleichstellungsaspekte bilden zudem einen wichtigen Fokus bei der Aufbereitung der Besetzungsvorschläge durch das Berufungsmanagement für die Entscheidungsfindung im Rektorat sowie der Berichte über das Berufungsgeschehen in den relevanten Gremien.

**Caroline-Herschel-Gastprofessur** Mit der Caroline-Herschel-Gastprofessur wollen wir auch weiterhin die strategischen Ziele Frauenförderung und Internationalisierung verbinden, indem Fakultäten und zentrale wissenschaftliche Einrichtungen in einem wettbewerblichen Verfahren semesterweise exzellente internationale Wissenschaftlerinnen für einen Forschungs- und Lehraufenthalt an die RUB einladen.

**Unterstützung bei der Antragstellung** Um die Anzahl berufungsfähiger Frauen zu erhöhen, unterstützen wir außerdem Wissenschaftlerinnen, Anträge in Programmen zu stellen, die die wissenschaftliche Karriere in der Postdoc-Phase bzw. vor Erreichen einer Professur fördern (Emmy-Noether-Programm, Heisenberg-Stipendien, etc).

## Meilensteine

- **Frauenanteil Professuren:** Wir wollen den Anteil der Wissenschaftlerinnen auf permanenten W2-/W3-Professuren **bis zum Jahr 2024** auf mindestens 30 % erhöhen. Durch proaktive internationale Rekrutierung streben wir insbesondere eine Erhöhung des Frauenanteils bei W3-Professuren an.
- **Career Track- und Open Field-Professuren:** Wir wollen bei Career Track- und Open Field-Professuren **bis zum Jahr 2024** ebenfalls einen Anteil der Wissenschaftlerinnen von mindestens 30 % erreichen.
- **Tenure Track-Professuren:** Für Tenure Track-Professuren streben wir **bis zum Jahr 2024** einen Anteil der Wissenschaftlerinnen mindestens in Höhe von 40 % und möglichst in Höhe von 50 % an.
- **Caroline-Herschel-Gastprofessur: Während der Laufzeit des Rahmenplans** besetzen wir diese Professur jedes Jahr nach Möglichkeit mit zwei exzellenten internationalen Wissenschaftlerinnen.
- **Onboarding & Mentoring Angebot für Tenure Track Professuren:** Das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung entwickelt **während der Laufzeit des Rahmenplans** ein Onboarding & Mentoring Angebot unter Berücksichtigung von Gender- und Inklusionsaspekten.
- **Leitfaden gendergerechte Berufungsverfahren:** Wir aktualisieren den Leitfaden für gendergerechte Berufungsverfahren **während der Laufzeit des Rahmenplans** und stellen diesen im Serviceportal zur Verfügung.

## 5. HANDLUNGSFELD MTV

### 5.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

#### 5.1.1 Geschlechterverhältnisse

**Frauenanteil** Die Personalgruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV) wird aufgrund ihres hohen Frauenanteils bei geschlechterbezogenen Analysen häufig wenig beachtet. Die MTV-Beschäftigten unserer Universität sind mit 57,6% mehrheitlich weiblich. Mit diesem Anteil ist das Geschlechterverhältnis an unserer Universität ausgeglichener als im Durchschnitt der Hochschulen in NRW (67,4%) und im restlichen Bundesgebiet (71%).<sup>6</sup> Der MTV-Bereich besteht jedoch aus einem stark heterogenen Tätigkeitsspektrum, das auch mit unterschiedlichen Verdienst- und Aufstiegschancen einhergeht. Die einzelnen Personalgruppen unterscheiden sich in ihrer Geschlechterzusammensetzung erheblich. Ein tiefergehender Blick in die jeweiligen Personalbereiche zeigt, dass Frauen an unserer Universität insbesondere im Bibliotheksbereich (80,2% Frauen) sowie in der Verwaltung (80,7% Frauen) arbeiten. Männer sind hingegen überwiegend in der Datenverarbeitung (63,7% Männer) sowie im technischen Bereich (68,9% Männer) beschäftigt.

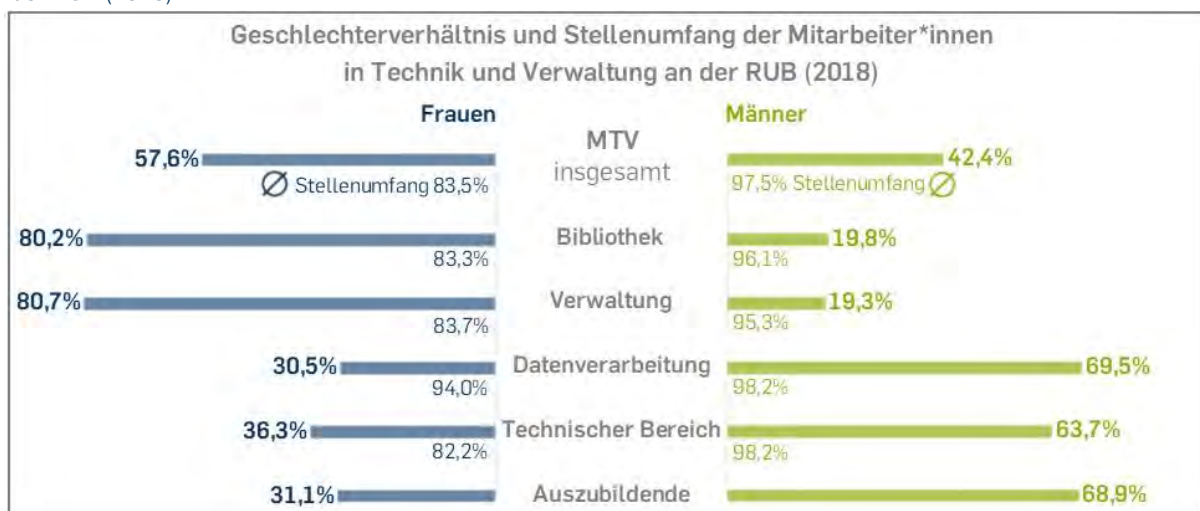
**Abb. 20: Geschlechterverhältnis Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung**



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung

**Beschäftigungsumfang** Beim Betrachten des durchschnittlichen Stellenumfangs fällt auf, dass Männer, ungeachtet in welchem Personalbereich sie tätig sind, einen Stellenumfang nahe der Vollzeitstätigkeit aufweisen. Frauen arbeiten in allen Bereichen durchschnittlich mit einem circa 15% niedrigeren Stellenumfang als Männer. Lediglich bei den Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung liegt der durchschnittliche Stellenumfang mit 94% nur knapp unter dem der Männer.

**Abb. 21: Geschlechterverhältnis und Stellenumfang (in %) der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an der RUB (2018)**

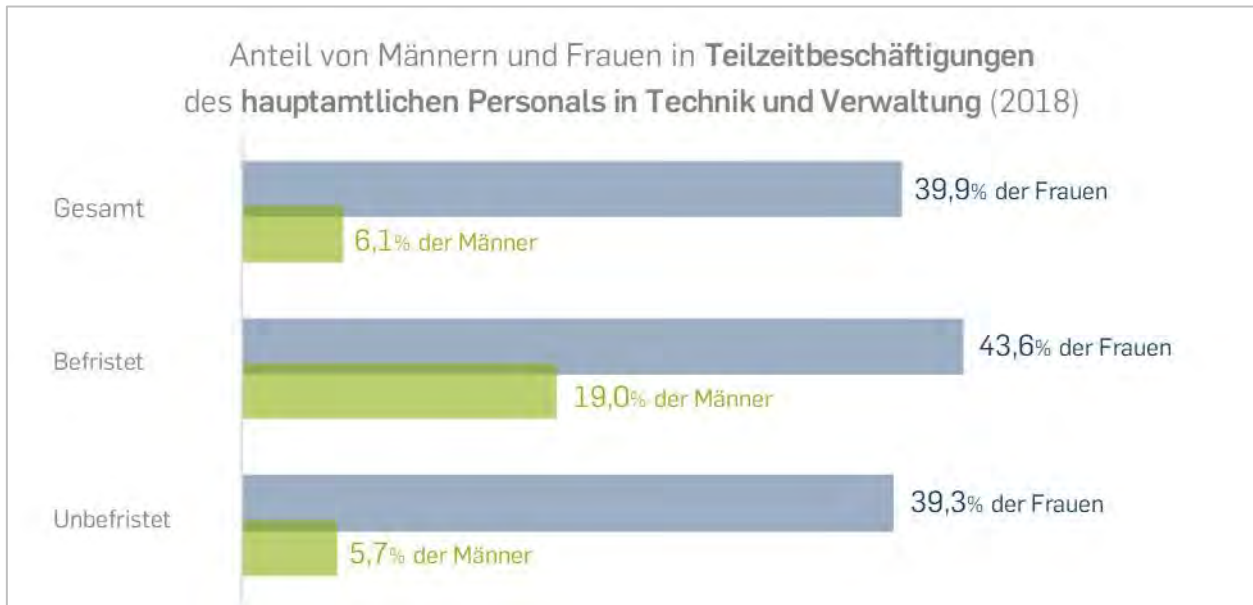


Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung, Detaillierte Datengrundlage im Anhang

<sup>6</sup> Kortendiek: Genderreport NRW 2017.

Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Frauen deutlich häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer (siehe Abbildung 23). Lediglich 6,1% der Männer im MTV-Bereich sind in Teilzeit beschäftigt. Dem stehen vergleichsweise hohe 39,9% der Frauen gegenüber. Während sich der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen hinsichtlich befristeter (43,6%) und unbefristeter (39,3%) Mitarbeiterinnen nur geringfügig unterscheidet, sind bei den auf Zeit beschäftigten Männern (19%) deutlich häufiger Teilzeitbeschäftigungen zu beobachten als bei unbefristeten Mitarbeitern (5,7%).

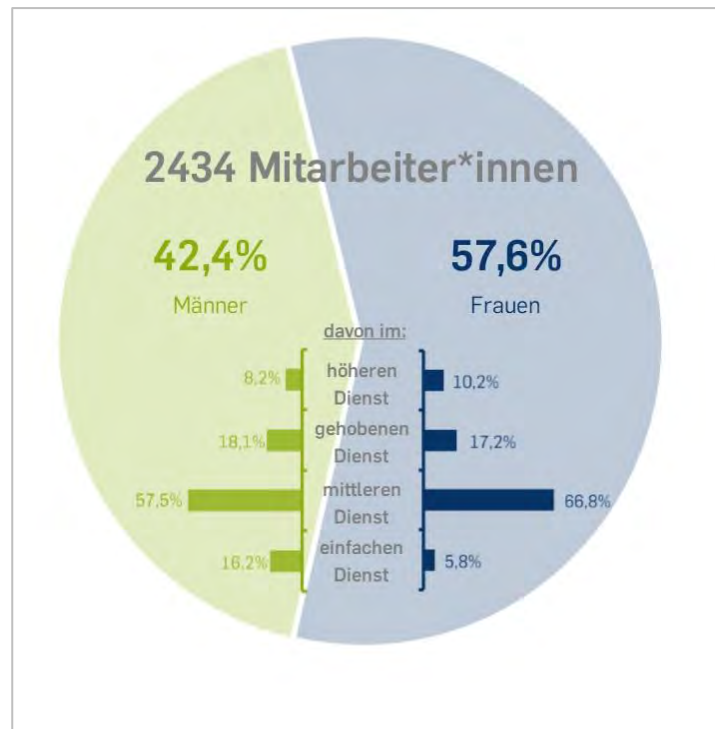
**Abb. 22:** Anteil von Männern und Frauen in Teilzeitbeschäftigungen des hauptamtlichen Personals in Technik und Verwaltung an der RUB (2018)



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung, Detaillierte Datengrundlage im Anhang

**Entgelt- und Besoldungsgruppen** Bei einem Blick auf die insgesamt im MTV-Bereich beschäftigten Männer (42,4%) und Frauen (57,6%) und die jeweiligen Besoldungsgruppen (siehe Abbildung 23) ist zu erkennen, dass Frauen (10,2%) häufiger als Männer (8,2%) Positionen im höheren Dienst einnehmen, während umgekehrt Männer (16,2%) deutlich häufiger als Frauen (5,8%) in die Besoldungsgruppe des einfachen Dienstes einzuordnen sind (siehe Abbildung 23). Der Hauptteil der Beschäftigten gehört dem mittleren Dienst an, wobei Frauen (68,8%) dort in größerem Umfang vertreten sind als Männer (57,5%).

**Abb. 23:** Geschlechterverhältnis des Personals in Technik und Verwaltung und Anteil der Frauen und Männer differenziert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen (2018)



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung, Detaillierte Datengrundlage im Anhang

### 5.1.2 Maßnahmen und Ziele

**Vergütungsgruppenstatistik** Das Dezernat für Personal und Recht dokumentiert weiterhin jährlich den Stand der Gleichstellung im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in einer Vergütungsgruppenstatistik sowie, im Sinne einer gezielten Personalentwicklung, die jährlich erfolgten Höhergruppierungen und Beförderungen von Frauen und Männern in der jeweiligen Tarifgruppe. Wenn der Frauenanteil dabei unter ihrem Anteil an der vorangehenden Vergütungsgruppe liegt, entwickeln wir gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen, um den Frauenanteil zu erhöhen.

**Überprüfung der Eingruppierungen** Resultierend aus der Personalversammlung im Dezember 2018 und der unter anderem damit verbunden Diskussion über die Eingruppierung und die Wertigkeit der Aufgaben in den Sekretariaten, hat das Dezernat für Personal und Recht ein Konzept zur Überprüfung der jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen in den Sekretariaten entwickelt. Im Laufe des Jahres 2020 haben alle Sekretariate die Möglichkeit ihre Arbeitsplatzbeschreibung überprüfen zu lassen. Dazu werden Muster-Arbeitsplatzbeschreibungen, mit den am häufigsten vorkommenden Tätigkeiten, zur Erstellung der individuellen Arbeitsplatzbeschreibung an die Dekanate verschickt und in einem zugewiesenen Zeitraum tarifrechtlich überprüft und bewertet. So kann sich nach einer individuellen und arbeitsplatzgebundenen Beurteilung eine positive Veränderung der Eingruppierung ergeben. Das Dezernat für Personal und Recht steht diesbezüglich zur Beratung zur Verfügung. Diese Überprüfung wird während der Laufzeit des Rahmenplans auf weitere Beschäftigungsbereiche ausgeweitet.

**Vernetzung und Professionalisierung** Bei der jährlichen Veranstaltung ‚Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB‘ erhalten regelmäßig etwa 500 MTV-Mitarbeiterinnen passgenaue Informationen zu Themen der beruflichen Profilbildung und tauschen sich in unterschiedlichen, strukturierten Formaten aus. Die Arbeitskreise ‚Prüfungsämter‘, ‚Sekretariatsmanagement‘ und ‚Technische Assistent\*innen‘ ermöglichen den fortlaufenden kollegialen Erfahrungsaustausch und erhöhen die inneruniversitäre Sichtbarkeit für Tätigkeitsbereiche, in denen Frauen besonders stark vertreten sind. Das Zertifikatsprogramm ‚Sekretariatsmanagement‘ bietet Gelegenheit zur zusätzlichen Professionalisierung dieser Beschäftigungsgruppe. Wir führen die erfolgreichen Angebote während der Laufzeit des Rahmenplans fort und modifizieren sie bei Bedarf.

### Meilensteine

- **Überprüfung der Eingruppierungen:** Das Dezernat für Personal und Recht berät **im Jahr 2020** die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Konzept zur Überprüfung der jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen in den Sekretariaten und passt die Eingruppierung entsprechend der Tätigkeiten umgehend an. **Während der Laufzeit des Rahmenplans** wird die Überprüfung auf weitere Beschäftigungsbereiche ausgeweitet.
- **Beratung zur Berufswegeplanung:** Das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung verstärkt **während der Laufzeit des Rahmenplans** die Beratung zur Berufswegeplanung für alle MTV-Mitarbeiter\*innen und gestaltet sie unter Gesichtspunkten der Gendersensibilität aus.



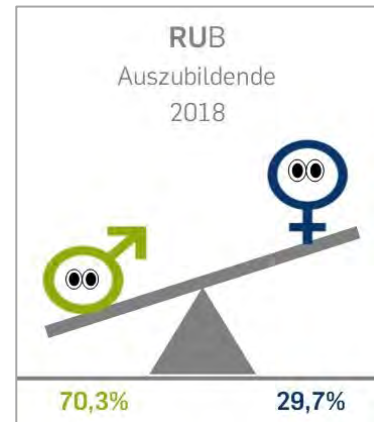
## 5.2 Auszubildende

### 5.2.1 Geschlechterverhältnisse

**Frauenanteil** Im Jahr 2018 waren insgesamt 158 Auszubildende an der RUB tätig, der Frauenanteil lag bei knapp 30%.

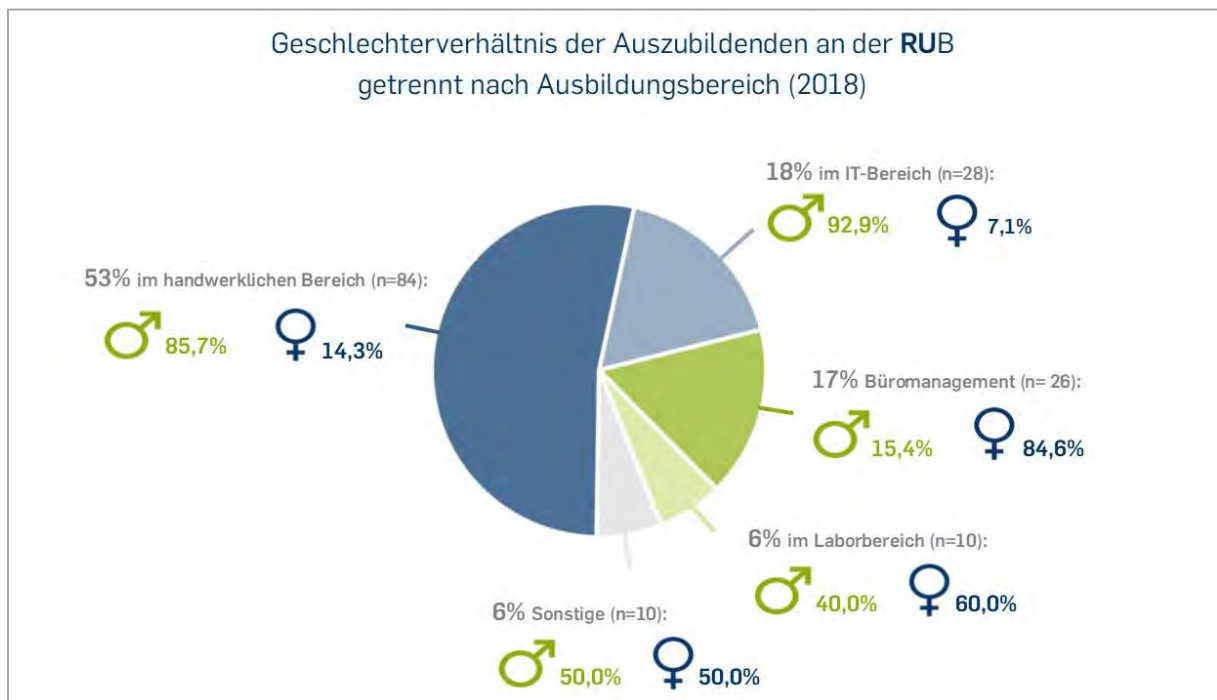
**Ausbildungsbereich** Betrachtet man das Geschlechterverhältnis der Auszubildenden getrennt nach Ausbildungsbereichen (siehe Abbildung 25), zeigt sich ein differenziertes Bild. Während Frauen im Büromanagement mit einem Anteil von 84,6% deutlich überrepräsentiert sind, sind hingegen in handwerklichen Ausbildungen (14,3% Frauen) und vor allem im IT-Bereich (7,1% Frauen) mehrheitlich Männer tätig. Dies skizziert eine stark segregierte Aufteilung der Frauen und Männer auf die unterschiedlichen Ausbildungsbereiche.

**Abb. 24: Geschlechterverhältnis Auszubildende**



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19)  
Eigene Berechnung und Darstellung

**Abb. 25: Geschlechterverhältnis der Auszubildenden an der RUB getrennt nach Ausbildungsbereichen (2018)**



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

### 5.2.2 Maßnahmen und Ziele

**Girls' and Boys' Day** Um Schüler\*innen einen Einblick in Ausbildungsberufe zu geben in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist, bieten wir jährlich einen Girls' and Boys' Day an. Ab 2020 wollen wir auch für die IT-Ausbildung mit einem eigenen Angebot am Girls' Day teilnehmen und im Rahmen von Berufsfelderkundungen gezielt Schülerinnen für die Vielfalt und Möglichkeiten der IT begeistern.

**Netzwerkarbeit** Im Jahr 2019 haben die zentrale Studienberatung, das Dezernat für Personal und Recht und IT.SERVICES begonnen, den Besuch von Studien- und Ausbildungsmessen abzustimmen, sich zu vertreten bzw. gemeinsam Messeauftritte zu planen. Dabei werden auch Genderaspekte, zum Beispiel durch den Einsatz von Role Models, berücksichtigt. Die Ausbildungsverantwortlichen haben sich zudem mit den Talentscouts und dem Projekt „Studienzweifler“ vernetzt, um an diesen zentralen Beratungsstellen mit unserem Ausbildungsangebot präsent zu sein. Das Netzwerk an lokalen Kooperationsschulen soll ausgebaut werden, um auch so gezielt Schüler\*innen für Ausbildungsberufe anzusprechen, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist.

**Zugang zu Ausbildungsberufen** Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen ist der Anteil an Bewerber\*innen für Ausbildungsberufe, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist, häufig gering. Unter Wahrung des Prinzips der Bestenauslese berücksichtigen wir dies im Bewerbungsprozess bei der Auswahl zur Einladung zum persönlichen Vorstellungsgespräch, wenn die Zulassungsvoraussetzungen zum jeweiligen Ausbildungsberuf erfüllt sind.

**Gendergerechtes Marketing für die IT-Ausbildung** Durch verschiedene Maßnahmen wollen wir gezielt junge Frauen und Mädchen für eine IT-Ausbildung gewinnen. Dafür gestalten wir den Internetauftritt für die IT-Ausbildung sowie die Flyer jenseits von Geschlechterklischees um. Geplant ist, über einen Peer-to-Peer-Ansatz die Auszubildenden in das Marketing einzubinden, um unsere Zielgruppe noch besser zu erreichen.

**Praktikumsstellen im IT-Bereich** Wir bauen unser Angebot an Praktikumsstellen im IT-Bereich aus und wollen über ein Rotationsprinzip die Vielfalt der IT während der Schulpraktikumswochen noch stärker abbilden.

**Partizipation der Auszubildenden** Während der Ausbildung haben alle Auszubildenden die Möglichkeit eigene Ideen und Bedürfnisse in die Ausbildung einzubringen. So wird zum Beispiel derzeit der gemeinsame Raum für die Ausbildung im IT-Bereich in verschiedenen Arbeitsgruppen aus Auszubildenden und Ausbildenden geplant. In Abschlussgesprächen wird der Verlauf eines Ausbildungsjahres von jedem Jahrgang reflektiert und die Gestaltung des gemeinsamen Werkunterrichtes evaluiert.

## Meilensteine

- **Girls' Day im IT-Bereich:** Wir wollen **ab 2020** auch für die IT-Ausbildung mit einem eigenen Angebot am Girls' Day teilnehmen.
- **Gendergerechtes Marketing:** Wir entwickeln unsere Marketingstrategien für alle Ausbildungsberufe unserer Universität **während der Laufzeit des Rahmenplans** weiter und gestalten sie jenseits von Geschlechterklischees.

## 6. TABELLENANHANG

**Tabelle 1:** Studierende an der RUB (WS 15/16 & WS 18/19)

Fakultät	Wintersemester 2015/16			Wintersemester 2018/19		
	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Evangelische Theologie	556	320	<b>57,6</b>	459	251	<b>54,7</b>
Katholische Theologie	495	231	<b>46,7</b>	325	150	<b>46,2</b>
Philosophie und Erziehungswissenschaft	1232	776	<b>63,0</b>	1107	676	<b>61,1</b>
Geschichtswissenschaften	2990	1534	<b>51,3</b>	3265	1605	<b>49,2</b>
Philologie	7204	5060	<b>70,2</b>	6239	4370	<b>70,0</b>
Ostasienwissenschaften	1017	573	<b>56,3</b>	1299	769	<b>59,2</b>
Sportwissenschaft	940	232	<b>24,7</b>	924	239	<b>25,9</b>
Psychologie	1008	766	<b>76,0</b>	1266	958	<b>75,7</b>
Juristische Fakultät	4002	2244	<b>56,1</b>	4339	2556	<b>58,9</b>
Wirtschaftswissenschaft	3670	1728	<b>47,1</b>	3674	1728	<b>47,0</b>
Sozialwissenschaft	2119	1207	<b>57,0</b>	2075	1244	<b>60,0</b>
Bau- und Umwelt-ingenieurwissenschaften	1912	674	<b>35,3</b>	1876	671	<b>35,8</b>
Maschinenbau	3554	636	<b>17,9</b>	3558	649	<b>18,2</b>
Elektrotechnik und Informationstechnik	1837	207	<b>11,3</b>	1928	249	<b>12,9</b>
Mathematik	1359	421	<b>31,0</b>	1479	435	<b>29,4</b>
Physik und Astronomie	763	139	<b>18,2</b>	814	193	<b>23,7</b>
Geowissenschaften	1935	751	<b>38,8</b>	1775	725	<b>40,8</b>
Chemie und Biochemie	1456	560	<b>38,5</b>	1301	540	<b>41,5</b>
Biologie und Biotechnologie	1573	881	<b>56,0</b>	1513	851	<b>56,2</b>
Medizinische Fakultät	2704	1604	<b>59,3</b>	3124	1851	<b>59,3</b>
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	624	336	<b>53,8</b>	576	330	<b>57,3</b>
Weitere übergreifende Einrichtungen	53	30	<b>56,6</b>	37	21	<b>56,8</b>
<b>RUB</b>	<b>43003</b>	<b>20910</b>	<b>48,6</b>	<b>42953</b>	<b>21061</b>	<b>49,0</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 2:** Studienabschlüsse (ohne Promotionen) an der RUB (2012-14 & 2015-17)

Fakultät	Studienjahre 2012 - 2014			Studienjahre 2015 - 2017		
	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Evangelische Theologie	190	143	<b>75,3</b>	129	84	<b>65,1</b>
Katholische Theologie	225	152	<b>67,6</b>	183	126	<b>68,9</b>
Philosophie und Ehrziehungswissenschaft	529	380	<b>71,8</b>	573	411	<b>71,7</b>
Geschichtswissenschaften	979	557	<b>56,9</b>	959	545	<b>56,8</b>
Philologie	2476	1929	<b>77,9</b>	2166	1704	<b>78,7</b>
Ostasienwissenschaften	239	128	<b>53,6</b>	227	127	<b>55,9</b>
Sportwissenschaft	584	183	<b>31,3</b>	544	168	<b>30,9</b>
Psychologie	555	437	<b>78,7</b>	604	491	<b>81,3</b>
Geisteswissenschaften	5777	3909	<b>67,7</b>	5385	3656	<b>67,9</b>
Juristische Fakultät	628	342	<b>54,5</b>	763	437	<b>57,3</b>
Wirtschaftswissenschaft	2087	926	<b>44,4</b>	1681	831	<b>49,4</b>
Sozialwissenschaft	822	493	<b>60,0</b>	915	578	<b>63,2</b>
Gesellschaftswissenschaften	3537	1761	<b>49,8</b>	3359	1846	<b>55,0</b>
Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	590	212	<b>35,9</b>	751,5	267	<b>35,5</b>
Maschinenbau	2041	338	<b>16,6</b>	1947,5	307	<b>15,8</b>
Elektrotechnik und Informationstechnik	1268	87	<b>6,9</b>	860	83	<b>9,7</b>
Ingenieurwissenschaften	3899	637	<b>16,3</b>	3559	657	<b>18,5</b>
Mathematik	343	126	<b>36,7</b>	462	127	<b>27,5</b>
Physik und Astronomie	282	60	<b>21,3</b>	255	61	<b>23,9</b>
Geowissenschaften	861	425	<b>49,4</b>	937	428	<b>45,7</b>
Chemie und Biochemie	548	260	<b>47,4</b>	622	272	<b>43,7</b>
Biologie und Biotechnologie	863	533	<b>61,8</b>	755	469	<b>62,1</b>
Naturwissenschaften	2897	1404	<b>48,5</b>	3031	1357	<b>44,8</b>
Medizinische Fakultät	630	397	<b>63,0</b>	722	441	<b>61,1</b>
<b>RUB</b>	<b>16740</b>	<b>8108</b>	<b>48,4</b>	<b>16056</b>	<b>7957</b>	<b>49,6</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 3:** Glasdeckenindizes (GCI) der Fakultäten an der RUB (2018)

		2018		
		Professorinnen-Anteil	Frauenanteil hauptberuflich wiss. Personal	GCI
Geisteswissenschaften	Evangelische Theologie	63,6	52,5	1,21
	Katholische Theologie	7,7	33,3	0,23
	Philosophie und Erziehungswissenschaft	37,5	42,7	0,88
	Geschichtswissenschaften	30,4	50,9	0,60
	Philologie	43,1	56,1	0,77
	Ostasienwissenschaften	50	50,9	0,98
	Sportwissenschaft	33,3	33,3	1,00
	Psychologie	50	63,8	0,78
<b>Gesamt</b>	<b>39,2</b>	<b>51,5</b>	<b>0,76</b>	
Gesellschaftswissenschaften	Jura	25,9	40,1	0,65
	Wirtschaftswissenschaft	16,7	36,8	0,45
	Sozialwissenschaft	37,5	53,8	0,70
<b>Gesamt</b>	<b>25,4</b>	<b>42,4</b>	<b>0,60</b>	
Ingenieurwissenschaften	Bau- und Umweltwissenschaften	7,1	31,5	0,23
	Maschinenbau	12	20,9	0,57
	Elektro- und Informationstechnik	18,2	13,4	1,36
<b>Gesamt</b>	<b>13,1</b>	<b>20,8</b>	<b>0,63</b>	
Naturwissenschaften	Mathematik	4,5	23	0,20
	Physik und Astronomie	9,5	17,4	0,55
	Geowissenschaften	9,5	31,4	0,30
	Chemie und Biochemie	23,1	29,4	0,79
	Biologie und Biotechnologie	19	45,3	0,42
<b>Gesamt</b>	<b>13,5</b>	<b>30,6</b>	<b>0,44</b>	
<b>Medizin</b>	<b>36</b>	<b>51,4</b>	<b>0,70</b>	
<b>RUB</b>	<b>25,4</b>	<b>37,9</b>	<b>0,67</b>	

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 4:** Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte an der RUB (2014 und 2018)

		2014			2018		
		Gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %
<b>Geistes- wissenschaften</b>	Hilfskraft (MA)	119	90	<b>75,6</b>	24	14	<b>58,3</b>
	Hilfskraft (BA)	140	99	<b>70,7</b>	363	246	<b>67,8</b>
	Studentische Hilfskraft	498	302	<b>60,6</b>	382	229	<b>59,9</b>
	Gesamt	757	491	<b>64,9</b>	769	489	<b>63,6</b>
<b>Gesellschafts- wissenschaften</b>	Hilfskraft (MA)	20	11	<b>55,0</b>	6	3	<b>50,0</b>
	Hilfskraft (BA)	57	34	<b>59,6</b>	137	77	<b>56,2</b>
	Studentische Hilfskraft	261	127	<b>48,7</b>	260	155	<b>59,6</b>
	Gesamt	338	172	<b>50,9</b>	403	235	<b>58,3</b>
<b>Ingenieur- wissenschaften</b>	Hilfskraft (MA)	15	5	<b>33,3</b>	4	0	<b>0,0</b>
	Hilfskraft (BA)	20	7	<b>35,0</b>	356	84	<b>23,6</b>
	Studentische Hilfskraft	655	151	<b>23,1</b>	314	91	<b>29,0</b>
	Gesamt	690	163	<b>23,6</b>	674	175	<b>26,0</b>
<b>Natur- wissenschaften</b>	Hilfskraft (MA)	46	23	<b>50,0</b>	3	2	<b>66,7</b>
	Hilfskraft (BA)	92	38	<b>41,3</b>	318	133	<b>41,8</b>
	Studentische Hilfskraft	359	149	<b>41,5</b>	168	79	<b>47,0</b>
	Gesamt	497	210	<b>42,3</b>	489	214	<b>43,8</b>
<b>Medizin</b>	Hilfskraft (MA)	7	4	<b>57,1</b>	4	3	<b>75,0</b>
	Hilfskraft (BA)	13	10	<b>76,9</b>	40	27	<b>67,5</b>
	Studentische Hilfskraft	155	88	<b>56,8</b>	140	87	<b>62,1</b>
	Gesamt	175	102	<b>58,3</b>	184	117	<b>63,6</b>
<b>RUB</b>	Hilfskraft (MA)	224	148	<b>66,1</b>	46	25	<b>54,3</b>
	Hilfskraft (BA)	362	207	<b>57,2</b>	1301	624	<b>48,0</b>
	Studentische Hilfskraft	2055	880	<b>42,8</b>	1386	692	<b>49,9</b>
	Gesamt	2641	1235	<b>46,8</b>	2733	1341	<b>49,1</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung



**Tabelle 5:** Wissenschaftliches Personal der Fächergruppen an der RUB (2018)

Beschäftigungsstatus		2014			2018		
		Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %
<b>Geistes-</b> wissenschaften	Wiss. Beamte/Beamtinnen - unbefristet	35	12	<b>34,3</b>	38	12	<b>31,6</b>
	Wiss. Beamte/Beamtinnen - befristet	26	12	<b>46,2</b>	38	17	<b>44,7</b>
	Tarifbeschäftigte - unbefristet	94	52	<b>55,3</b>	109	59	<b>54,1</b>
	Tarifbeschäftigte - befristet	405	233	<b>57,5</b>	484	274	<b>56,6</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>560</b>	<b>309</b>	<b>55,2</b>	<b>669</b>	<b>362</b>	<b>54,1</b>
<b>Gesellschafts-</b> wissenschaften	Wiss. Beamte/Beamtinnen - unbefristet	7	2	<b>28,6</b>	7	2	<b>28,6</b>
	Wiss. Beamte/Beamtinnen - befristet	6	1	<b>16,7</b>	13	4	<b>30,8</b>
	Tarifbeschäftigte - unbefristet	19	7	<b>36,8</b>	22	10	<b>45,5</b>
	Tarifbeschäftigte - befristet	271	124	<b>45,8</b>	293	137	<b>46,8</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>303</b>	<b>134</b>	<b>44,2</b>	<b>335</b>	<b>153</b>	<b>45,7</b>
<b>Ingenieur-</b> wissenschaften	Wiss. Beamte/Beamtinnen - unbefristet	29	4	<b>13,8</b>	34	5	<b>14,7</b>
	Wiss. Beamte/Beamtinnen - befristet	5	0	<b>0,0</b>	2	0	<b>0,0</b>
	Tarifbeschäftigte - unbefristet	34	8	<b>23,5</b>	40	15	<b>37,5</b>
	Tarifbeschäftigte - befristet	616	134	<b>21,8</b>	636	130	<b>20,4</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>684</b>	<b>146</b>	<b>21,3</b>	<b>712</b>	<b>150</b>	<b>21,1</b>
<b>Natur-</b> wissenschaften	Wiss. Beamte/Beamtinnen - unbefristet	36	11	<b>30,6</b>	39	14	<b>35,9</b>
	Wiss. Beamte/Beamtinnen - befristet	11	6	<b>54,5</b>	6	3	<b>50,0</b>
	Tarifbeschäftigte - unbefristet	47	8	<b>17,0</b>	52	13	<b>25,0</b>
	Tarifbeschäftigte - befristet	674	237	<b>35,2</b>	674	224	<b>33,2</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>768</b>	<b>262</b>	<b>34,1</b>	<b>771</b>	<b>254</b>	<b>32,9</b>
<b>Medizin</b>	Wiss. Beamte/Beamtinnen - unbefristet	6	2	<b>33,3</b>	4	0	<b>0,0</b>
	Wiss. Beamte/Beamtinnen - befristet	- Aufgrund geringer Fallzahlen keine Auswertung -					
	Tarifbeschäftigte - unbefristet	18	6	<b>33,3</b>	35	19	<b>54,3</b>
	Tarifbeschäftigte - befristet	216	128	<b>59,3</b>	149	83	<b>55,7</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>248</b>	<b>136</b>	<b>54,8</b>	<b>191</b>	<b>103</b>	<b>53,9</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 6:** Wissenschaftliches Personal an der RUB (2018)

Beschäftigungsstatus		2014			2018		
		Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %
<b>RUB</b>	Wiss. Beamte/Beamtinnen - befristet	56	19	<b>33,9</b>	62	25	<b>40,3</b>
	Wiss. Beamte/Beamtinnen - unbefristet	113	31	<b>27,4</b>	122	33	<b>27,0</b>
	Tarifbeschäftigte - unbefristet	212	81	<b>38,2</b>	258	116	<b>45,0</b>
	Tarifbeschäftigte - befristet	2182	856	<b>39,2</b>	2236	848	<b>37,9</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>2563</b>	<b>987</b>	<b>38,5</b>	<b>2678</b>	<b>1022</b>	<b>38,2</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 7:** Geschlechteranteil in Teilzeitbeschäftigungen des hauptamtlichen wiss. Personals an der RUB (2018)

	2018					
	Männer	davon in Teilzeit	in %	Frauen	davon in Teilzeit	in %
gesamt	2124	807	<b>38,0</b>	1286	698	<b>54,3</b>
befristet	1533	772	<b>50,4</b>	966	627	<b>64,9</b>
unbefristet	1118	83	<b>7,4</b>	1394	536	<b>38,5</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 8:** Abgeschlossene Promotionen an den Fakultäten der RUB (Studienjahre 2012-2014 & 2015-2017)

Fakultät	Studienjahre 2012 – 2014			Studienjahre 2015 - 2017		
	Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %
Evangelische Theologie	26	8	30,8	7	5	71,4
Katholische Theologie	6	2	33,3	10	3	30,0
Philosophie und Erziehungswissenschaft	25	9	36,0	33	16	48,5
Geschichtswissenschaften	31	20	64,5	39	17	43,6
Philologie	74	33	44,6	97	65	67,0
Ostasienwissenschaften	6	3	50,0	8	3	37,5
Sportwissenschaft	7	5	71,4	9	3	33,3
Psychologie	41	25	61,0	54	47	87,0
Geisteswissenschaften	216	105	48,6	257	159	61,9
Juristische Fakultät	99	35	35,4	79	26	32,9
Wirtschaftswissenschaft	86	22	25,6	58	25	43,1
Sozialwissenschaft	33	20	60,6	24	10	41,7
Gesellschaftswissenschaften	218	77	35,3	161	61	37,9
Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	34	5	14,7	54	16	29,6
Maschinenbau	163	27	16,6	220	54	24,5
Elektrotechnik und Informationstechnik	51	7	13,7	116	7	6,0
Ingenieurwissenschaften	248	39	15,7	390	77	19,7
Mathematik	28	2	7,1	44	13	29,5
Physik und Astronomie	85	12	14,1	85	18	21,2
Geowissenschaften	37	13	35,1	26	7	26,9
Chemie und Biochemie	132	60	45,5	220	93	42,3
Biologie und Biotechnologie	112	56	50,0	128	69	53,9
Naturwissenschaften	394	143	36,3	503	200	39,8
Medizin	382	197	51,6	375	212	56,5
<b>RUB</b>	<b>1458</b>	<b>561</b>	<b>38,5</b>	<b>1686</b>	<b>709</b>	<b>42,1</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 9:** Juniorprofessuren an der RUB (2011, 2014 & 2018)

Fächergruppe	2011			2014			2018		
	Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %
Geisteswissenschaften	28	9	32,1	20	9	45,0	27	15	55,6
Gesellschaftswissenschaften	6	4	66,7	6	5	83,3	6	3	50,0
Ingenieurwissenschaften	5	2	40,0	13	7	53,8	10	5	50,0
Naturwissenschaften	12	4	33,3	11	3	27,3	9	4	44,4
Medizin	7	3	42,9	9	3	33,3	2	0	0,0
Zentrale Wissenschaftliche und weitere übergreifende Einrichtungen	4	3	75,0	5	4	80,0	4	3	75,0
<b>RUB</b>	<b>62</b>	<b>25</b>	<b>40,3</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>48,4</b>	<b>58</b>	<b>30</b>	<b>51,7</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 10:** Professuren an der RUB (2011 & 2018)

Professur	2011			2018		
	Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %
C4-Professuren	129	14	10,9	67	10	14,9
W3-Professuren	134	31	23,1	184	51	27,7
C3-Professuren	63	13	20,6	37	6	16,2
W2-Professuren	77	22	28,6	137	41	29,9
<b>RUB</b>	<b>408</b>	<b>80</b>	<b>19,9</b>	<b>425</b>	<b>108</b>	<b>25,4</b>

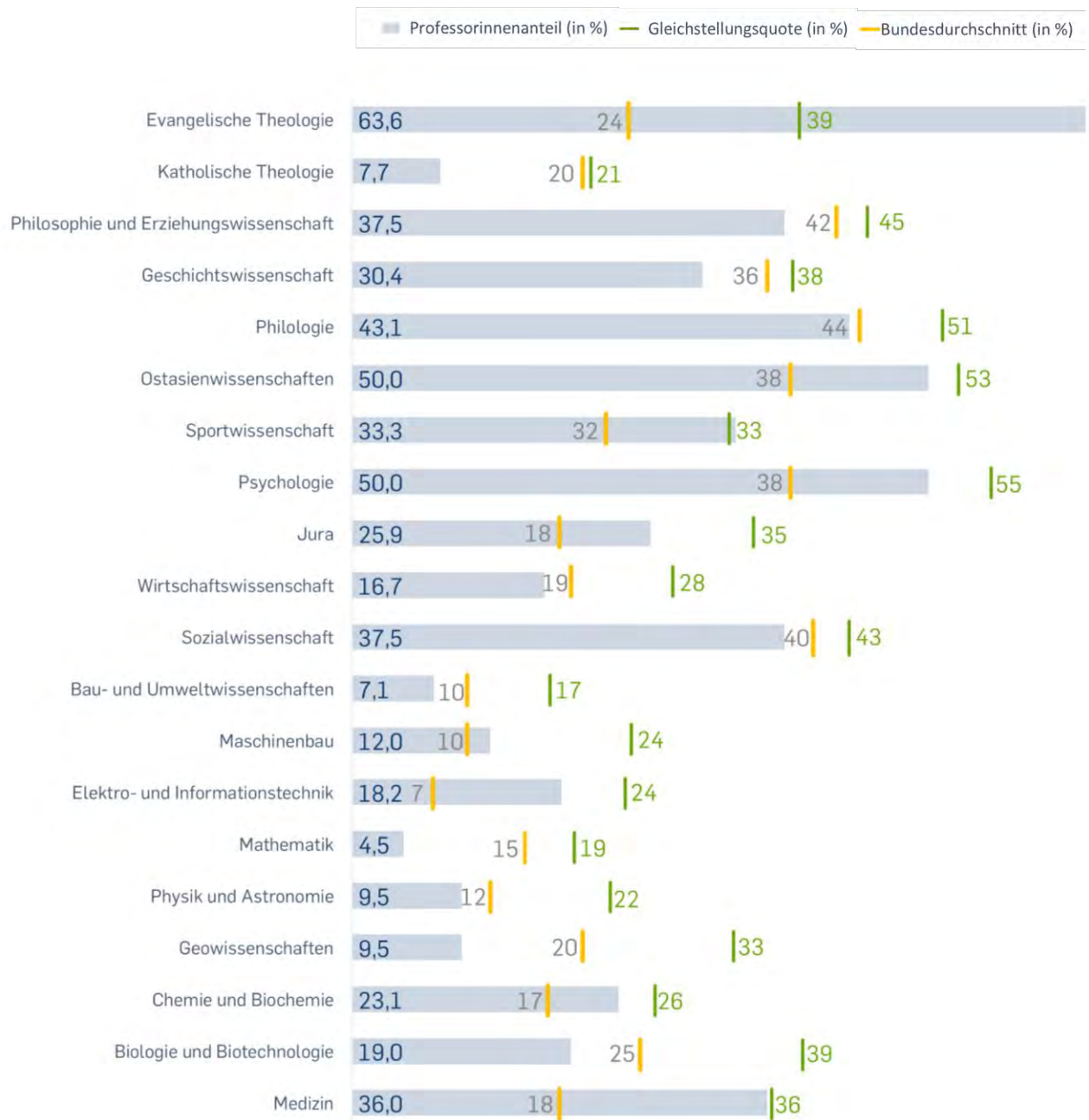
Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 11:** Professuren der Fakultäten an der RUB (2011 & 2018)

Fakultät	2011			2018			Gleichstellungsquote (2020-2022)
	Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %	
Evangelische Theologie	12	4	33,3	11	7	63,6	38,8
Katholische Theologie	10	1	10	13	1	7,7	20,7
Philosophie und Erziehungswissenschaft	20	7	35	24	9	37,5	44,7
Geschichtswissenschaften	23	5	21,7	23	7	30,4	38,2
Philologie	51	21	41,2	51	22	43,1	51,2
Ostasienwissenschaften	8	2	25	10	5	50,0	52,6
Sportwissenschaft	6	3	50	6	2	33,3	32,7
Psychologie	9	1	11,1	10	5	50,0	55,4
Jura	24	4	16,7	27	7	25,9	34,8
Wirtschaftswissenschaft	24	3	12,5	24	4	16,7	27,8
Sozialwissenschaft	16	5	31,2	16	6	37,5	43,1
Bau- und Umweltwissenschaften	15	1	6,7	14	1	7,1	17,2
Maschinenbau	23	2	8,7	25	3	12,0	24,2
Elektro- und Informationstechnik	19	1	5,3	22	4	18,2	23,7
Mathematik	18	1	5,6	22	1	4,5	19,3
Physik und Astronomie	22	0	0	21	2	9,5	22,4
Geowissenschaften	21	1	4,8	21	2	9,5	33,1
Chemie und Biochemie	22	4	18,2	26	6	23,1	26,3
Biologie und Biotechnologie	23	4	17,4	21	4	19,0	39,1
Medizinische Fakultät	24	7	29,2	25	9	36,0	36,4
Zentrale Wissenschaftliche und weitere übergreifende Einrichtungen	13	3	23,1	13	1	7,7	
<b>RUB</b>	<b>403</b>	<b>80</b>	<b>19,9</b>	<b>425</b>	<b>108</b>	<b>25,4</b>	

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 12:** Professorinnenanteile der Fakultäten an der RUB (2018) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt und zur aktuellen Gleichstellungsquote (Laufzeit 2020-2022)



Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung



**Tabelle 13:** Berufungen auf W2/W3-Professuren der Fakultäten an der RUB (2011-2014 & 2015-2018)

	2011 - 2014			2015 - 2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen %	Gesamt	Frauen	Frauen %
Evangelische Theologie	1	0	0,0	4	4	100,0
Katholische Theologie	5	1	20,0	0	0	-
Philosophie und Erziehungswissenschaft	6	3	50,0	9	4	44,4
Geschichtswissenschaften	8	4	50,0	4	2	50,0
Philologie	7	2	28,6	11	4	36,4
Ostasienwissenschaften	5	1	20,0	4	2	50,0
Sportwissenschaft	1	0	0,0	1	0	0,0
Psychologie	4	1	25,0	2	2	100,0
<b>Geisteswissenschaften</b>	<b>37</b>	<b>12</b>	<b>32,4</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>51,4</b>
Jura	8	2	25,0	10	2	20,0
Wirtschaftswissenschaft	4	1	25,0	6	1	16,7
Sozialwissenschaft	3	2	66,7	4	3	75,0
<b>Gesellschaftswissenschaften</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>33,3</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>30,0</b>
Bau- und Umweltwissenschaften	1	0	0,0	1	0	0,0
Maschinenbau	5	1	20,0	5	1	20,0
Elektro- und Informationstechnik	5	1	20,0	7	2	28,6
<b>Ingenieurwissenschaften</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>18,2</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>23,1</b>
Mathematik	5	3	60,0	7	0	0,0
Physik und Astronomie	2	2	100,0	3	1	33,3
Geowissenschaften	3	0	0,0	3	1	33,3
Chemie und Biochemie	7	1	14,3	9	3	33,3
Biologie und Biotechnologie	3	1	33,3	3	0	0,0
<b>Naturwissenschaften</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>35,0</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>20,0</b>
<b>Medizin</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>16,7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>
<b>RUB</b>	<b>89</b>	<b>27</b>	<b>30,3</b>	<b>96</b>	<b>33</b>	<b>34,4</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 14:** Personal im MTV-Bereich an der RUB (2018)

		2018		
		Gesamt	davon Frauen	Frauen %
Bibliothek	Köpfe	116	93	80,2
	VÄ	99,6	77,5	77,8
Verwaltung	Köpfe	1084	875	80,7
	VÄ	931,6	732,5	78,6
Datenverarbeitung	Köpfe	82	25	30,5
	VÄ	79,5	23,5	29,6
Technischer Bereich	Köpfe	995	361	36,3
	VÄ	919,7	296,8	32,3
<b>Gesamt</b>	<b>Köpfe</b>	<b>2277</b>	<b>1354</b>	<b>59,5</b>
	<b>VÄ</b>	<b>2030,6</b>	<b>1130,3</b>	<b>55,7</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 15:** Geschlechteranteil in Teilzeitbeschäftigungen des Personals im MTV-Bereich an der RUB (2018)

	2018					
	Männer	davon in Teilzeit	in %	Frauen	davon in Teilzeit	in %
gesamt	1036	63	<b>6,1</b>	1354	540	<b>39,9</b>
befristet	79	15	<b>19,0</b>	172	75	<b>43,6</b>
unbefristet	844	48	<b>5,7</b>	1182	465	<b>39,3</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

Tabelle 16: Entgelt- und Besoldungsgruppenstatistik für den MTV-Bereich (2014&amp;2018)

Entgeltgruppen (TVL) bzw. Besoldungsgruppen		2014			2018		
		Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %
<b>Geisteswissenschaften</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	30	17	<b>56,7</b>	24	12	<b>50,0</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	147	128	<b>87,1</b>	169	143	<b>84,6</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	29	21	<b>72,4</b>	26	19	<b>73,1</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	4	2	<b>50,0</b>	7	4	<b>57,1</b>
<b>Gesellschaftswissenschaften</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	11	6	<b>54,5</b>	5	3	<b>60,0</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	69	66	<b>95,7</b>	76	71	<b>93,4</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	5	5	<b>100</b>	6	5	<b>83,3</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	3	2	<b>66,7</b>	1	1	<b>100</b>
<b>Ingenieurwissenschaften</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	57	5	<b>8,8</b>	50	8	<b>16,0</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	237	104	<b>43,9</b>	222	99	<b>44,6</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	53	15	<b>28,3</b>	42	11	<b>26,2</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	6	3	<b>50</b>	10	6	<b>60,0</b>
<b>Naturwissenschaften</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	52	12	<b>23,1</b>	51	13	<b>25,5</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	331	215	<b>65,0</b>	304	198	<b>65,1</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	65	29	<b>44,6</b>	58	26	<b>44,8</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	5	2	<b>40,0</b>	2	1	<b>50,0</b>
<b>Medizin</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	30	22	<b>73,3</b>	30	21	<b>70,0</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	165	143	<b>86,7</b>	131	117	<b>89,3</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	63	57	<b>90,5</b>	54	49	<b>90,7</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	1	1	<b>100</b>	0	0	<b>-</b>
<b>Zentrale Verwaltung</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	79	18	<b>22,8</b>	67	19	<b>28,4</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	399	186	<b>46,6</b>	422	197	<b>46,7</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	136	73	<b>53,7</b>	153	82	<b>53,6</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	130	75	<b>57,7</b>	132	85	<b>64,4</b>
<b>Zentrale wiss. Einrichtungen</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	23	9	<b>39,1</b>	21	5	<b>23,8</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	137	84	<b>61,3</b>	203	111	<b>54,7</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	60	42	<b>70,0</b>	86	48	<b>55,8</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	18	11	<b>61,1</b>	64	36	<b>56,3</b>
<b>Übergreif. wiss. Einrichtungen</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	2	2	<b>100</b>	0	0	<b>-</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	15	12	<b>80,0</b>	22	18	<b>81,8</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	5	3	<b>60,0</b>	3	1	<b>33,3</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	8	8	<b>100</b>	11	9	<b>81,8</b>
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	0	0	<b>-</b>	0	0	<b>-</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	1	1	<b>100</b>	2	2	<b>100</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	5	4	<b>80,0</b>	2	1	<b>50,0</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	5	1	<b>20,0</b>	1	1	<b>100</b>
<b>RUB</b>	Einfacher Dienst (E1-E4 / A2-A4)	284	91	<b>32,0</b>	248	81	<b>32,7</b>
	Mittlerer Dienst (E5-E9 / A6-A8)	1493	931	<b>62,4</b>	1530	935	<b>61,1</b>
	Gehobener Dienst (E9-E12 / A9-A10)	419	247	<b>58,9</b>	428	241	<b>56,3</b>
	Höherer Dienst (E13-E15 / A13)	180	105	<b>58,3</b>	228	143	<b>62,7</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 22.05.19); Eigene Berechnung und Darstellung

**Tabelle 17:** Beurlaubte Studierende (WS 2011/12 und 2018/19)

Beurlaubungsgrund		WS 2011/12			WS 2018/19		
		Gesamt	davon Frauen	Frauen %	Gesamt	davon Frauen	Frauen %
<b>RUB</b>	Auslandsaufenthalt	45	25	<b>55,6</b>	52	32	<b>61,5</b>
	Auslandsstudium	303	177	<b>58,4</b>	261	155	<b>59,4</b>
	Beurlaubung mit Prüfungsberechtigung	-	-	-	28	25	<b>89,3</b>
	Elternzeit	70	61	<b>87,1</b>	165	153	<b>92,7</b>
	Krankheit	59	30	<b>50,8</b>	81	48	<b>59,3</b>
	Mutterschutz/Schwangerschaft	25	25	<b>100,0</b>	57	57	<b>100,0</b>
	Praktikum	50	20	<b>40,0</b>	58	34	<b>58,6</b>
	Sonstige Gründe	163	81	<b>49,7</b>	206	95	<b>46,1</b>
	Verspätete Beurlaubung	15	10	<b>66,7</b>	14	9	<b>64,3</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>730</b>	<b>429</b>	<b>58,8</b>	<b>922</b>	<b>608</b>	<b>65,9</b>

Quelle: DWH (abgerufen am 28.10.19); Eigene Berechnung und Darstellung

