

Gleichstellungsplan PK NRW (2025–2030)



Inhaltsverzeichnis:

Präambel, Auftrag, Gültigkeitsdauer	4
1 Beziehung zu Gleichstellungskonzept, Leitbild gender- und familiengerechte Einrichtung sowie Kollegentwicklungsplan	5
2 Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	5
3 Monitoring	6
4 Bestandsaufnahme und Ziele	6
Professorale Mitglieder	6
Assoziierte Professor*innen	6
Promovierende	7
Gremien	7
Kollegpersonal und Vorstand	7
5 Allgemeine Maßnahmen	7
Information und Beratung zu proessoraler Mitgliedschaft	7
Information und Beratung zu Promotion	7
Gremien und Leitungsfunktionen	8
Gleichstellung im überfachlichen Qualifizierungsprogramm des PK NRW	8
6 Geschäftsstelle	8
Bestandsaufnahme	8
Ziele und ergänzende Maßnahmen	9
7 Beiträge der Abteilungen	9
Abteilung Bau und Kultur	9
Bestandsaufnahme BuK.....	9
Ziele und ergänzende Maßnahmen	11
Abteilung Informatik und Data Science	12
Bestandsaufnahme IuDS.....	12
Ziele und ergänzende Maßnahmen	12

Abteilung Lebenswissenschaften und Gesundheitstechnologien	13
Bestandsaufnahme LuG.....	13
Ziele und ergänzende Maßnahmen	13
Abteilung Medien und Interaktion	14
Bestandsaufnahme MuI	14
Ziele und ergänzende Maßnahmen	14
Abteilung Ressourcen und Nachhaltigkeit	15
Bestandsaufnahme RuN	15
Ziele und ergänzende Maßnahmen	16
Abteilung Soziales und Gesundheit	16
Bestandsaufnahme SuG.....	16
Ziele und ergänzende Maßnahmen	17
Abteilung Technik und Systeme	18
Bestandsaufnahme TuS.....	18
Ziele und ergänzende Maßnahmen	19
Abteilung Unternehmen und Märkte	19
Bestandsaufnahme UuM.....	19
Ziele und ergänzende Maßnahmen	20

Präambel, Auftrag, Gültigkeitsdauer

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein in der Verwaltungsvereinbarung festgeschriebenes Ziel für das Promotionskolleg NRW. Die bisherige Verteilung von Frauen und Männern folgt in etwa dem disziplinüblichen Bild: In den Technik- und Naturwissenschaften gibt es sehr viel mehr Männer, in den Gesellschaftswissenschaften ist das Verhältnis etwa ausgeglichen und im Bereich Soziales und Gesundheit überwiegen die Frauen. In der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement überwiegen ebenfalls die Frauen im PK NRW. In § 1 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) heißt es:

„Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.“ (LGG, 1999)

Der Gleichstellungsplan des PK NRW zielt dementsprechend darauf ab, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen und die Vereinbarkeit von Promotion und Familie für alle zu verbessern. Dabei bezieht das PK NRW alle Mitglieder und Angehörigen ein. Unter dem Abbau von Benachteiligungen verstehen wir auch verstärkte und besondere Informationen, Seminare und Beratungen für Frauen und Personen mit Care-Aufgaben.

Der Gleichstellungsplan umfasst einen Zeitraum von fünf Jahren und tritt zum 27.06.2025 zeitgleich mit dem Kollegentwicklungsplan in Kraft. Dabei muss berücksichtigt werden, dass das Promotionskolleg NRW auch in den kommenden Jahren eine sich im Aufbau befindliche Organisation ist. Das PK NRW wird als lernende Organisation dynamisch auf Herausforderungen im Gleichstellungsbereich reagieren. Der vorliegende Plan gibt gemeinsam mit dem Gleichstellungskonzept und dem Leitbild zunächst die Richtung vor.

1 Beziehung zu Gleichstellungskonzept, Leitbild gender- und familiengerechte Einrichtung sowie Kollegentwicklungsplan

Der Gleichstellungsplan konkretisiert einige der konzeptionellen Ideen des vom Kollegsenat am 23.7.2023 beschlossenen Gleichstellungskonzepts. Sowohl Zahlen als auch Maßnahmen werden im Lichte des im Herbst 2024 vorliegenden Zustands mit einer Fünfjahresperspektive betrachtet. Dabei kann es durchaus sinnvoll werden, eine partielle oder vollständige Neufassung des Gleichstellungsplans bereits vorher ins Auge zu fassen. Die Beiträge der Abteilungen in diesem Dokument sind als Gleichstellungspläne der Abteilungen im Sinn des Gleichstellungskonzepts zu verstehen.

Gleichzeitig bildet der Gleichstellungsplan die gleichstellungsbezogenen Teile des Kollegentwicklungsplan, womit er auch denselben Beschlussmechanismen unterliegt wie der Kollegentwicklungsplan (Stellungnahme Kollegsenat und Zustimmung Trägerversammlung). Genau wie die übrigen Aspekte im Kollegentwicklungsplan beinhaltet der Gleichstellungsplan des PK NRW allgemeingültige und abteilungsspezifische Teile. Diese werden von den Abteilungen mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Das Leitbild gender- und familiengerechte Einrichtung soll dem Handeln auf allen Ebenen des PK NRW als Orientierung dienen. Dabei kann das Leitbild auch über die Grenzen des Landesgleichstellungsgesetzes hinaus gehen.

2 Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte setzt sich für die Belange der Frauen im PK NRW ein, auch für die Belange der weiblichen Beschäftigten der Geschäftsstelle. Sie hat die Gleichstellungsziele des gesamten PK NRW im Blick und befindet sich im Austausch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Sie wird aus dem Kreis der weiblichen Mitglieder des PK NRW gewählt. Im Dezember 2024 gehörte sie dem Kollegpersonal an. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann zur Erreichung der Ziele dieses Plans in angemessenem Umfang über Mittel des PK NRW verfügen. Über die Angemessenheit muss ggf. der Vorstand entscheiden. Wenn sie Mitglied des Kollegpersonals ist, ist sie für Gleichstellungsaufgaben im erforderlichen Umfang von anderen Aufgaben freigestellt. Es wird geprüft, welche Entlastungsmöglichkeiten es gibt für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht zum Kollegpersonal gehört.

Da der überwiegende Teil der Forschung an den Trägerhochschulen erfolgt, alle Promovierenden an einer der Hochschulen eingeschrieben sind und die überwiegende Zahl der Professor*innen einer der Trägerhochschulen angehört, sind primäre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, die an den Hochschulen entstehen, die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Die Gleichstellungsbeauftragten des PK NRW sind nur für die spezifischen Belange der Promotion und der Gremien und Prozesse im PK NRW zuständig.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Abteilung wird vom Abteilungsrat aus dem Kreis aller weiblichen Mitglieder gewählt. Ihre Amtszeit beträgt drei Jahre.

Die (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten der Abteilungen nehmen die Aufgaben gemäß § 24 des Hochschulgesetzes wahr, bezogen auf die spezifischen Aufgaben des PK NRW. Sie können zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Abteilung in angemessenem Umfang über Mittel des PK NRW verfügen. Sie nehmen an den Sitzungen des Abteilungsrats sowie des Empfehlungsausschusses mit beratender Stimme teil.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Abteilungen sind zu allen Veranstaltungen der Abteilung und insbesondere zu Gremiensitzungen der Abteilung einzuladen bzw. über diese zu informieren. Dazu gehören neben Abteilungsrats- und Direktoriumssitzungen auch die Sitzungen des Promotionsausschusses und des Empfehlungsausschusses. Sie nehmen optional an diesen Sitzungen teil. In diesem Rahmen beraten und unterstützen sie die Abteilung in Fragen der Gleichstellung. Darüber hinaus stehen sie im kontinuierlichen Austausch untereinander und mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

3 Monitoring

Gleichstellungsbezogenes Monitoring erfolgt auf verschiedenen Ebenen:

- Im Kolleginformati- und Steuerungssystem (KISS) werden alle Informationen zu Mitgliedschaft, Assoziierung, Einschreibung, Annahme und Promotion (eingeschränkt) genderdifferenziert erfasst in Berichtsform aufbereitet. Im Sinn eines aussagekräftigen Gendermonitorings wird inzwischen auch bei Professor*innen die Geschlechtszuordnung explizit erfasst.
- Die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen sowie die Evaluationsergebnisse werden ebenfalls – sofern mit der Anonymität vereinbar – genderdifferenziert erfasst.
- Weitere gleichstellungsbezogene Daten werden ggf. von den Abteilungen erhoben.
- Die Zusammensetzungen der Gremien werden vom PK NRW zentral erfasst.

4 Bestandsaufnahme und Ziele

Die Zahlen beziehen sich alle auf den Stichtag 16.10.2024.

Professorale Mitglieder

Das PK NRW hat 302 professorale Mitglieder, davon 76 Frauen (25 %) und 37 Personen ohne Angabe zum Geschlecht. Die Abfrage des Geschlechts im Kolleginformati- und Steuerungssystem KISS erfolgt inzwischen auch bei Professor*innen wurde aber nicht von Beginn an systematisch erfasst. Daher wird zurzeit als Indikator für das Geschlecht die gewünschte Anrede gewählt. Hierbei ist die Auswahl zwischen „Frau“, „Herr“, „keine Anrede“ möglich oder das Feld wird leer gelassen. Als Personen ohne Angabe zum Geschlecht wurden in dieser Auswertung diejenigen ausgewählt, die entweder „keine Anrede“ gewählt haben oder das Feld leer gelassen haben. Diese Einschränkung gilt auch für die Zahlen der Abteilungen.

*Bis Ende 2029 wird ein Aufwuchs auf 600 bis 800 Professor*innen einschließlich Assoziierter erwartet. Der Frauenanteil sollte dabei auf 40 Prozent erhöht werden.*

Assoziierte Professor*innen

Das PK NRW hat 159 assoziierte Professor*innen, davon 44 Frauen (28 %) und 30 Personen ohne Angabe zum Geschlecht. Es gelten dieselben Einschränkungen wie bei den professoralen Mitgliedern beschrieben.

Bis Ende 2029 wird erwartet, dass diese Zahl auf etwa 80 zurückgehen wird, davon die Hälfte Frauen.

Promovierende

Es muss berücksichtigt werden, dass Einschreibungen von Promovierenden erst seit September 2023 möglich sind. Das PK NRW hat 248 eingeschriebene Promovierende, davon 79 weiblich (32 %) gemäß Eintragung im Geburtsregister.

Bis Ende 2029 wird erwartet, dass diese Zahl auf 1000 Promovierende steigen wird, davon 45 Prozent Frauen.

Aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Bereinigung der Zahlen beim Übergang zum neuen IT-System sind leider keine genauen Angaben zu den kooperativ Promovierenden möglich.

Gremien

Der Kollegsenat besteht aus 17 Personen, davon 6 Frauen (35 %). In der Gruppe der Professorinnen beträgt der Frauenanteil 10 % (1 von 10), bei den Promovierenden 100 % (3 von 3) und beim Kollegpersonal 67 % (2 von 3).

Die Abteilungsräte bestehen insgesamt aus 78 Personen, davon 34 Frauen (44 %).

Der wissenschaftliche Beirat besteht aus sechs Personen, davon vier Frauen (67 %).

Kollegpersonal und Vorstand

Es gehören 19 Personen zum Kollegpersonal, davon 13 Frauen (68 %). Der Vorstand besteht aus fünf Personen, davon zwei Frauen (40 %). Weitere Aufschlüsselungen befinden sich im untenstehenden Beitrag der Geschäftsstelle.

5 Allgemeine Maßnahmen

Alle u.g. Maßnahmen setzen ein Bewusstsein für Fragen der Gleichstellung voraus sowie Kompetenz bei der sensiblen und sachgerechten Umsetzung von Maßnahmen. Das PK NRW bietet daher in Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Anbietern Schulungen zu Gendersensibilität und -kompetenz an.

Information und Beratung zu professoraler Mitgliedschaft

Es werden Beratungsangebote (überwiegend virtuell) auch speziell für Frauen angeboten, um über professorale Mitgliedschaft, die Kriterien und den Prozess zu berichten und zu beraten. Grundsätzlich unterscheiden sich diese Veranstaltungen nicht von denen für alle Interessierte, bieten aber doch geschützten Raum für Diskussion und die Möglichkeit, auf spezifische Fragestellungen stärker einzugehen, beispielsweise auf die Rolle von Schutzfristen oder auf Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege. Gemeinsam mit den Abteilungen werden zudem die Bedarfe für spezifische (Beratungs-)Angebote für Frauen erhoben und entsprechend angepasst.

Information und Beratung zu Promotion

Alle Beratungsangebote für Promotionsinteressierte sowie die Informationen auf der Website werden regelmäßig daraufhin überprüft, ob sie Genderaspekte hinreichend berücksichtigen. Es wird geprüft, ob der Bedarf für spezifische Beratungsangebote für weibliche Promotionsinteressierte besteht und diese ggf. umgesetzt. Ein Mentoring-Programm für Promovendinnen wird aufgebaut. Für Fälle von

(sexualisierter) Gewalt oder Benachteiligung weiblicher Promovierender wird eine niederschwellig erreichbare Ansprechstelle geschaffen.

Gremien und Leitungsfunktionen

Eine in den Abteilungen mit wenig Frauen auftauchende Problematik ist die starke Belastung der Frauen durch Gremienarbeit, meist auch schon in den Hochschulen. Es entsteht für die Betroffenen, aber auch für die Abteilungen das Dilemma, entweder auf die Frauen in Gremien zu verzichten oder die zeitlichen Ressourcen der Frauen durch zusätzliche Gremienarbeit so zu verknappen, dass sie Einbußen im Bereich Forschung hinnehmen. Hier könnte eine Lehrentlastung, die das PK NRW nicht ausprechen kann, sondern die mit den Hochschulen zu klären ist, eine positive Wirkung auf Forschungsleistungen und Gremienarbeit entfalten. Zudem wäre eine Stärkung der Frauen in diesem Sinne zu begrüßen, sodass sie auch in ihrer Funktion als „role model“ gestärkt würden. Gleichzeitig erfolgt – schon jetzt – eine verstärkte Ansprache und Motivation von Frauen für Gremienarbeit und Leitungsfunktionen. Frauen sollten in Gremien und Leitungsfunktionen mindestens prozentual so vertreten sein, wie es ihrem Anteil an der jeweiligen Gruppe entspricht.

Gleichstellung im überfachlichen Qualifizierungsprogramm des PK NRW

Im überfachlichen Qualifizierungsprogramm des PK NRW mit seinen Fortbildungsangeboten für Promovierende findet Gleichstellung als Querschnittsthema Berücksichtigung. Es wird die Beteiligung aller Geschlechter an den Qualifizierungsmaßnahmen gewährleistet und eine strukturelle Verortung der Themen Chancengerechtigkeit und Gleichstellung in den Veranstaltungsinhalten verfolgt, wo immer dies möglich ist.

Konkret geschieht dies, indem in der Konzeptionierung des Veranstaltungsangebots sowie in den Absprachen mit und der Beauftragung von Referent*innen für einzelne Veranstaltungen auf eine mögliche Themeneinbindung geachtet wird. So wird beispielsweise im Themenschwerpunkt „Berufseinstieg und Karriereplanung“ in den Veranstaltungen „Karriereschritt Professur an einer HAW“ und „Perspektive Führungskraft“ besonders auf Förderung und Adressierung von Frauen als bislang unterrepräsentiertem Geschlecht geachtet und es werden gezielt Themen der familiären Vereinbarkeit adressiert, sowie Gender- und Diversity-Inhalte in der Vermittlung von Führungskompetenzen berücksichtigt (z.B. Softskills, Gender Bias Schulungen, Genderaspekte in der Forschung). Zusätzlich soll es Angebote nur für weibliche Promovierende geben, die beispielsweise strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaftskarriere besonders berücksichtigen oder Frauen gezielt auf Führungsaufgaben vorbereiten. Gemeinsam mit den Abteilungen sollen Bedarfe der weiblichen Promovierenden erhoben und Angebote dementsprechend angepasst werden.

Zudem wird bei der Beauftragung externer Referent*innen für Veranstaltungen (des überfachlichen Qualifizierungsprogramms sowie für Großveranstaltungen auf Ebene des PK NRW und in Kooperation mit den Trägerhochschulen) auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

6 Geschäftsstelle

Bestandsaufnahme

In der Geschäftsstelle sind, einschließlich der Koordinator*innen, der Geschäftsführerin und einer Aushilfe, 19 Personen beschäftigt, davon 13 Frauen (68 %). Auf die 19 Personen entfallen planmäßig 17

Vollzeitäquivalente (VZÄ), davon 11 VZÄ auf Frauen (65 %). Tatsächlich sind aufgrund von Arbeitszeit-reduzierungen im Dezember 2024 nur 14,4 VZÄ besetzt, davon 8,4 VZÄ von Frauen (58 %).

Während Frauen 68 % der Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle stellen mit einem planmäßigen Anteil von 65 % an den Vollzeitäquivalenten, haben sie häufiger als Männer ihren Stellenanteil reduziert und stellen im Dezember 2024 nur 58 % der Vollzeitäquivalente. Sowohl die Stelle mit der höchsten Besoldungsgruppe E 15 als auch die Aushilfsstelle sind mit Frauen besetzt. Es gibt keine genderspezifischen Unterschiede in den Besoldungsgruppen.

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Ziel ist es somit, Frauen grundsätzlich eine Vollzeittätigkeit im PK NRW oder ihnen eine ihre Lebensplanung berücksichtigende Teilzeittätigkeit zu ermöglichen. Besondere Maßnahmen hierbei sind:

- Gesundheitsfördernde Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Familien- und pflegefreundliche Gestaltung der Arbeitszeitregelungen
- Ermöglichung mobilen Arbeitens
- Prüfen, ob die Möglichkeit einer Kinderbetreuung in Bochum besteht, und ggf. Ergreifen entsprechender Maßnahmen über Akafö.

7 Beiträge der Abteilungen

Die nachfolgenden Zahlen beziehen sich auf den Stichtag 16.10.2024.

Abteilung Bau und Kultur

Bestandsaufnahme BuK

Professor*innen gesamt

Die Abteilung Bau und Kultur hat 31 Professor*innen (professorale Mitglieder und Assoziierte), davon 10 Frauen (32 %) und 3 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

Professorale Mitglieder

Die Abteilung Bau und Kultur hat 19 professorale Mitglieder, davon 4 Frauen (21 %) und 1 Person ohne Angabe zum Geschlecht.

Assoziierte

Die Abteilung Bau und Kultur hat 12 assoziierte Professor*innen, davon 6 Frauen (50 %) und 2 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

Promovierende

Die Abteilung Bau und Kultur hat 13 eingeschriebene Promovierende, davon 4 weiblich (31 %) gemäß Eintragung im Geburtsregister.

Außerdem promovieren in der Abteilung Bau und Kultur derzeit 7 Personen kooperativ (Hinweis: eigene Zahlen).

Gremien

Der Abteilungsrat besteht aus 10 Personen, davon 4 Frauen (40 %).

Bei bundesweit insgesamt zunehmender Zahl weiblicher Studierender in den MINT-Studiengängen (im Studienjahr 2023/24 waren 35,4 Prozent der Studienanfänger*innen in den MINT-Fächern weiblich, Statistisches Bundesamt 2024) entspricht zunächst die Zahl der weiblichen Promovierenden nach eigenem Promotionsrecht in der Abteilung gemäß Kaskadenmodell annähernd dem erwartbaren prozentualen Anteil.

In der Qualifikationsstufe der Professor*innen stellt sich die Situation komplexer dar: Im Mittel liegt der Anteil der Frauen bei den Professor*innen der Abteilung bei 30 Prozent. Während bei den assoziierten Professor*innen derzeit 50 Prozent weiblich sind, nimmt dieser Anteil bei den professoralen Mitgliedern jedoch auf unter 20 Prozent ab und liegt damit unter dem bundesweiten Durchschnitt von Professorinnen an Hochschulen (28,8 Prozent, Statistisches Bundesamt 2024). Damit ist insbesondere bei den professoralen Mitgliedern der prozentuale Unterschied zwischen Frauen und Männern eklatant.

Dies hat unter anderem Auswirkungen auf das Ziel der gemäß Hochschulgesetz geschlechtergerechten Zusammensetzung der Gremien und Ausschüsse, in die ausschließlich professorale Mitglieder, nicht jedoch Assoziierte wählbar sind: Im derzeit im Amt befindlichen Abteilungsrat zeigt sich eine nahezu geschlechterparitätische Besetzung, wobei hier nur ein weibliches professorales Mitglied bei den sechs zu besetzenden professoralen Posten vertreten ist. Auch im Promotionsausschuss der Abteilung Bau und Kultur sind lediglich zwei weibliche professorale Mitglieder vertreten (demgegenüber drei Professoren und zwei männliche Stellvertreter). Der Empfehlungsausschuss besteht derzeit aus vier professoralen Mitgliedern, davon eine Frau. Hervorzuheben ist gleichzeitig, dass das Direktorium der Abteilung derzeit aus drei weiblichen professoralen Mitgliedern besteht.

Herausforderungen

Strukturelle Aspekte, die zu dem nur langsam ansteigenden Frauenanteil bei Professor*innen insgesamt führen, sind bekannt und an anderen Stellen bereits ausführlich beleuchtet worden. Eine Folge der Herausforderung, Professorinnen insbesondere in den MINT-Fachbereichen zu gewinnen, ist der in diesen Fachbereichen ebenfalls nur sukzessive steigende Frauenanteil in der Professor*innenschaft, was sich auch in der Abteilung niederschlägt.

Das Geschlechterverhältnis von Männern und Frauen innerhalb der Abteilung Bau und Kultur erweist sich jedoch auch zusätzlich als komplex und erfordert eine weitere Differenzierung nach den in der Abteilung vertretenen Fachbereichen in den beiden Forschungsschwerpunkten der Abteilung. Diejenigen Disziplinen, die vor allem im Forschungsschwerpunkt „Bau und Infrastruktur“ verortet sind (u.a. konstruktiver Ingenieurbau, Wasserbau und Wasserwirtschaft, Mobilität und Verkehr, Bauökonomie), bilden bei zunehmender Zahl weiblicher Studierender Frauen und Männer im Verhältnis ein Drittel zu zwei Dritteln Studierender aus. In nachfolgenden Karrierestufen ist dieses Verhältnis jedoch nicht mehr gegeben; später dominieren männliche Professoren und analog in der Abteilung Bau und Kultur männliche professorale Mitglieder.

In den Disziplinen, die im Forschungsschwerpunkt „Kultur und Raum“ angesiedelt sind (u.a. Architektur, Stadtplanung, Kunstgeschichte, Denkmalpflege) sind hingegen weibliche und männliche Studierende zahlenmäßig etwa gleich stark vertreten. Diese Verteilung der Geschlechter setzt sich in nachfolgenden Karrierestufen bis hin zur Professur ebenfalls nicht fort, auch hier zeigt sich das Phänomen der *leaky pipeline*. In der Abteilung Bau und Kultur sind Professorinnen, die diesem Forschungsschwerpunkt zuzuordnen sind, häufiger als assoziierte Professorinnen vertreten, als es bei Professorinnen aus dem Forschungsschwerpunkt „Bau und Infrastruktur“ der Fall ist.

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Ziele

Das übergeordnete Ziel des Gleichstellungsplans der Abteilung Bau und Kultur ist die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversität in der Abteilung.

Angesichts der komplexen Ausgangslage in der Abteilung und der (bei Betrachtung der Gesamtprofessor*innenschaft) bereits erreichten Erfüllung des Kaskadenmodells sind die konkreten Ziele einerseits die signifikante Erhöhung des Frauenanteils bei den professoralen Mitgliedern sowie andererseits eine geschlechterparitätische Besetzung der Gremien.

Gleichzeitig ist insbesondere im Kontext des Forschungsschwerpunkts „Bau und Infrastruktur“ zunächst eine Anhebung des Frauenanteils unter den Professor*innen insgesamt gemäß Kaskadenmodell angestrebt. Im Kontext des Forschungsschwerpunkts „Kultur und Raum“ ist darüber hinaus eine Erhöhung der Zahl der weiblichen professoralen Mitglieder explizit angestrebt.

Maßnahmen

Der Zeitrahmen für die im folgenden ausgeführten Maßnahmen orientiert sich an der Laufzeit des Gleichstellungsplans (2025-2030).

Als wichtigste und effizienteste Maßnahme erfolgt die gezielte und proaktive Ansprache weiblicher professoraler Personen durch Abteilungsangehörige aller Geschlechter, verbunden mit der Ermutigung und Aufforderung, sich bei Erfüllung der Mitgliedschaftskriterien für die Mitwirkung am Promotionskolleg NRW zu bewerben.

Auf Abteilungsebene wird eine Informationsveranstaltung explizit für weibliche professorale Personen geplant, die sich für eine Mitwirkung am Promotionskolleg NRW interessieren.

Im Rahmen der Promotionsprogramme, insbesondere der regelmäßig stattfindenden Ringvorlesung, sollen insbesondere Professorinnen und weibliche Vortragende angefragt werden, um langfristig einen Role-Model-Effekt zu erzielen.

Im Rahmen der Bestellung der Promotionsbetreuungsteams durch den Promotionsausschuss der Abteilung wird besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass weibliche Angehörige der Abteilung hierbei berücksichtigt werden und so die für die professorale Mitgliedschaft nötige Betreuungserfahrung erwerben können, sofern noch nicht vorhanden.

Dass die Zielsetzung der Geschlechtergerechtigkeit insbesondere durch die Etablierung von Strukturen einer familiengerechten Einrichtung erreicht wird, liegt in der immer noch vorherrschenden genderspezifischen Ungleichverteilung von familiären Sorge- und Pflegeverantwortungen begründet. Auch daher bemüht sich die Abteilung, angelehnt an das Leitbild gender- und familiengerechte Einrichtung, wann immer möglich um familienfreundliche Gremienzeiten. Sollten Gremientermine ausnahmsweise außerhalb familienfreundlicher Zeiten terminiert werden, geschieht dies mit hinreichendem Vorlauf, um eine entsprechende langfristige Planung zu ermöglichen und Teilhabeoptionen zu schaffen.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Abteilung steht darüber hinaus jederzeit zwecks individueller Beratung zur Verfügung.

Abteilung Informatik und Data Science

Bestandsaufnahme IuDS

Die Abteilung Informatik und Data Science umfasst insgesamt 109 Angehörige, die sich in die Kategorien professorale Mitglieder, Assoziierte Professor*innen und Promovierende nach dem Promotionsrecht des PK NRW gliedern. Darunter sind insgesamt 12 Frauen (11 %) sowie 14 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

Professor*innen

Der Abteilung Informatik und Data Science gehören insgesamt 66 Professor*innen an (professorale Mitglieder und Assoziierte), davon 8 Frauen (12 %) und 14 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

In der Gruppe der professoralen Mitglieder befinden sich 43 Personen, davon 4 Frauen (9 %) und 8 Personen ohne Angabe zum Geschlecht. Die Abteilung hat 23 assoziierte Professor*innen, davon 4 Frauen (17 %) und 6 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

Promovierende

Die Abteilung Informatik und Data Science hat 43 eingeschriebene Promovierende, davon 4 weiblich (9 %) gemäß Eintragung im Geburtsregister.

Organe und Gremien

Positiv hervorzuheben ist der Anteil der weiblichen Personen in den meisten Gremien und Selbstverwaltungsorganen der Abteilung. So besetzen diese im Abteilungsrat 7 von 9 Sitzen (inklusive der weiblichen Koordination der Abteilung), im Promotionsausschuss 2 von 7 Sitzen und in der Promovierendenvertretung 2 von derzeit 2 Sitzen. Lediglich im Empfehlungsausschuss ist keine Frau vertreten. Trotz des geringen Frauenanteils innerhalb der Abteilung insgesamt sind weibliche Personen im Verhältnis dazu zumindest im Abteilungsrat sowie in der Promovierendenvertretung überproportional vertreten.

Herausforderungen

Die Daten zeigen eine niedrige Vertretung weiblicher Personen in allen drei Statusgruppen. Wenn auch die MINT-Studiengänge in Deutschland insgesamt einen positiven Zuwachs an weiblichen Studierenden und Absolventinnen verzeichnen, so sind Frauen in dieser Fachkultur immer noch unterrepräsentiert.¹ Diese Ergebnisse werden ebenfalls anhand der Geschlechterverteilung in der Abteilung abgebildet und stellen somit ein grundlegendes Problem dar.

Auf der Basis der erläuterten Zahlen werden im Folgenden Ziele und Maßnahmen vorgestellt, um die Gleichstellung sowie die Diversität in der Abteilung nachhaltig zu fördern.

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Die übergeordneten Ziele des Gleichstellungsplans der Abteilung Informatik und Data Science umfassen folgende Punkte, um die Chancengerechtigkeit insgesamt zu verbessern:

¹ Siehe hierzu: <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/732331/umfrage/studierende-im-fach-informatik-in-deutschland-nach-geschlecht/>> sowie <<https://de.statista.com/infografik/27761/anzahl-eingeschriebener-mint-studentinnen-an-deutschen-universitaeten-nach-jahr/>>.

- a) Monitoring sowie regelmäßige Diskussion von Initiativen und Maßnahmen in Gremien und bei Abteilungsversammlungen, um Transparenz und Bewusstsein zu schaffen
- b) Wahl einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Abteilung
- c) Spezielle Angebote von Fortbildungsmaßnahmen für Promovierende, z.B. Frauen in Führungspositionen, Mentoring-Programm, Vereinbarkeit von Familie und Promotion
- d) Gezielte Ansprache von weiblichen potentiellen Promotionsinteressierten zur Erhöhung des Anteils von Promovendinnen bereits während des Studiums
- e) Gezielte Ansprache und Werbung von professoralen Kolleginnen an den Mitgliedshochschulen
- f) Verstärkte Einbindung assoziierter Professorinnen in Betreuungsteams
- g) Gezielte Ansprache von weiblichen Abteilungsmitgliedern für die Mitwirkung in Gremien und Selbstverwaltungsorganen.

Abteilung Lebenswissenschaften und Gesundheitstechnologien

Bestandsaufnahme LuG

In der Abteilung Lebenswissenschaften und Gesundheitstechnologien sind insgesamt 42 Professor*innen und Doktorand*innen aktiv, davon 13 Frauen und 3 Personen ohne Angabe zum Geschlecht (Frauenanteil: 30 %).

Professor*innen

Die Abteilung Lebenswissenschaften und Gesundheitstechnologien hat insgesamt 30 Professor*innen, davon 7 Frauen und 3 Personen ohne Angabe zum Geschlecht (Frauenanteil: 23 %). Die Gruppe der professoralen Mitglieder besteht aus 21 Personen, von denen 6 Frauen sind und 1 Person keine Angaben zum Geschlecht gemacht hat (Frauenanteil: 29 %). Die Gruppe der assoziierten Professor*innen besteht aus 9 Professor*innen, davon 2 Frauen (Frauenanteil: 22 %).

Promovierende

Die Abteilung Lebenswissenschaften und Gesundheitstechnologien hat 12 eingeschriebene Promovierende, davon sind 6 weiblich gemäß Eintragung im Geburtsregister (Frauenanteil: 50 %).

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Die übergeordneten Ziele des Gleichstellungsplans der Abteilung Lebenswissenschaften und Gesundheitstechnologien umfassen drei wesentliche Punkte:

1. Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversität in der Abteilung.
2. Steigerung der Sichtbarkeit und Partizipation von in der Wissenschaft (Forschung/Lehre/Transfer) unterrepräsentierten Gruppen.
3. Stärkung des Bewusstseins für Fragen von sozialer Ungleichheit aufgrund von Geschlecht und anderen Diversitätsmerkmalen.

Aufgrund geschlechtsbezogener tradierter Zugangsmöglichkeiten und -barrieren werden besondere Maßnahmen ergriffen, um Chancengerechtigkeit in der Abteilung zu fördern:

- a) Statistische Erfassung des Frauenanteils der Statusgruppen Professor*innen und Promovierenden sowie die Analyse des aktuellen Status (professorale Mitglieder/assoziierte Professor*innen) innerhalb der Abteilung. Auf dieser Grundlage erfolgt die gezielte Entwicklung weiterer Fördermaßnahmen wie z.B. die gezielte Unterstützung von assoziierten Professor*innen bei der Erlangung der professoralen Mitgliedschaft, Präsentation der abteilungsbezogenen Geschlechterverteilung, um Transparenz und Bewusstsein innerhalb der Abteilung zu schaffen.

- b) Wir unterstützen ausdrücklich Bewerbungen von Frauen, sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Doktorandinnen. Wir machen von dem Instrument der Direktansprache Gebrauch.
- c) Die paritätische Besetzung der Abteilungsgremien wurde bisher und wird auch weiterhin bei jeder Neuwahl durch Direktansprache der weiblichen Abteilungsmitglieder angestrebt.

Abteilung Medien und Interaktion

Bestandsaufnahme Mul

In der Abteilung Medien und Interaktion sind insgesamt 67 Professor*innen und Doktorand*innen aktiv, davon 26 Frauen und drei Personen ohne Angabe zum Geschlecht (Frauenanteil: 39 %).

Professor*innen

Die Abteilung Medien und Interaktion hat insgesamt 47 Professor*innen, davon 15 Frauen und drei Personen ohne Angabe zum Geschlecht (Frauenanteil: 32 %). Die Gruppe der professoralen Mitglieder besteht aus 27 Personen, von denen sechs Frauen sind und eine Person keine Angaben zum Geschlecht gemacht hat (Frauenanteil: 22 %). Die Gruppe der assoziierten Professor*innen besteht aus 20 Professor*innen, davon neun Frauen und zwei Personen ohne Angabe zum Geschlecht (Frauenanteil: 45 %).

Promovierende

Die Abteilung Medien und Interaktion hat 20 eingeschriebenen Promovierende, davon sind elf weiblich gemäß Eintragung im Geburtsregister (Frauenanteil: 55 %).

Organe und Gremien

Das Direktorium der Abteilung Medien und Interaktion besteht aus drei professoralen Mitgliedern, davon eine Frau (Frauenanteil: 33 %). Im Abteilungsrat sind neun stimmberechtigte Mitglieder vertreten, davon sind drei Frauen (Frauenanteil: 33 %). Der Promotionsausschuss der Abteilung hat sechs stimmberechtigte Mitglieder, von denen ein Mitglied weiblich ist (Frauenanteil: 17 %). Im Empfehlungsausschuss sind fünf professorale Mitglieder aktiv, davon eine Frau (Frauenanteil: 20 %).

Herausforderungen

Bei der Geschlechtergleichstellung der Abteilung sind vor allem drei Herausforderungen auszumachen:

1. Während der Frauenanteil in der Gruppe der Promovierenden noch relativ ausgeglichen ist, fällt er in der Gruppe der Professor*innen deutlich ab. Die Zielquote gemäß Kaskadenmodell ist nicht erreicht.
2. Der Frauenanteil in der Gruppe der professoralen Mitglieder fällt mit 22 % insgesamt sehr gering, in der Gruppe der assoziierten Professor*innen mit 45 % wesentlich höher aus. Es erfüllen somit wesentlich mehr Männer als Frauen die Kriterien für eine Mitgliedschaft. (3) In den Gremien sind Frauen unterrepräsentiert; wobei anzumerken ist, dass sie häufig bereits an ihren Heimathochschulen überproportional viel Gremienarbeit leisten und es in diesem Rahmen bereits zu einer Mehrbelastung kommt.

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Folgende Gleichstellungsziele setzt sich die Abteilung:

1. Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor*innen gemäß dem Kaskadenmodell
2. Erhöhung des Frauenanteils unter den professoralen Mitgliedern gemäß dem Kaskadenmodell.
3. Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung.

Zur Erreichung der Gleichstellungsziele sollen während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans (2025-2030) folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- a) Beratungsangebote für antragstellende Professorinnen.
- b) Beratungsangebote für assoziierte weibliche Professorinnen zur Erfüllung der Mitgliedschaftskriterien.
- c) Jährliche (tabellarische) Übersicht des Empfehlungsausschusses, in der pro antragstellender Person die Erfüllung oder Nicht-Erfüllung der Kriterien für eine Mitgliedschaft sowie die finale Entscheidung festgehalten wird.
- d) Jährliche Analyse und Interpretation dieser Übersicht. Auf dieser Grundlage Identifikation der Hürden und Anpassung der Maßnahmen zur Unterstützung von Professorinnen bei der Antragstellung.
- e) Vorstellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf abteilungsinternen Veranstaltungen, um ihre Sichtbarkeit zu stärken.
- f) Ermittlung benötigter Unterstützungsbedarfe bei abteilungsinternen Präsenz-Treffen (z.B. Kinderbetreuung).
- g) Bei abteilungsinternen Veranstaltungen ein ausreichendes Angebot an virtuellen Meetings für mehr zeitliche Flexibilität und ortsungebundene Teilnahme.
- h) Jährliche Evaluation und ggf. Anpassung der geplanten Maßnahmen.

Abteilung Ressourcen und Nachhaltigkeit

Bestandsaufnahme RuN

In der Abteilung Ressourcen und Nachhaltigkeit sind insgesamt 168 Professor*innen und Doktorand*innen aktiv, davon 34 Frauen und 15 Personen ohne Angabe zum Geschlecht (Frauenanteil: 20 %).

Professor*innen

Die Abteilung Ressourcen und Nachhaltigkeit hat insgesamt 100 Professor*innen, davon 19 Frauen und 15 Personen ohne Angabe zum Geschlecht (Frauenanteil: 19 %). Die Gruppe der professoralen Mitglieder besteht aus 75 Personen, von denen 12 Frauen sind und 8 Personen keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben (Frauenanteil: 16 %). Die Gruppe der assoziierten Professor*innen besteht aus 25 Professor*innen, davon 7 Frauen und 7 Personen ohne Angabe zum Geschlecht (Frauenanteil: 28 %).

Promovierende

Die Abteilung Ressourcen und Nachhaltigkeit hat 68 eingeschriebenen Promovierende, davon sind 15 weiblich gemäß Eintragung im Geburtsregister (Frauenanteil: 22 %).

Organe und Gremien

Das Direktorium der Abteilung Ressourcen und Nachhaltigkeit besteht aus drei professoralen Mitgliedern, davon keine Frau (Frauenanteil: 0 %). Im Abteilungsrat sind 10 stimmberechtigte Mitglieder vertreten, davon sind 4 Frauen (Frauenanteil: 40 %). Der Promotionsausschuss der Abteilung hat 8 stimmberechtigte Mitglieder, von denen 3 Mitglieder weiblich sind (Frauenanteil: 38 %). Im Empfehlungsausschuss sind fünf professorale Mitglieder aktiv, davon keine Frau (Frauenanteil: 0 %).

Herausforderungen

Bei der Geschlechtergleichstellung der Abteilung sind vor allem zwei Herausforderungen auszumachen:

1. Der Frauenanteil in der Abteilung ist sowohl unter den Promovierenden als auch in der Gruppe der Professor*innen zu niedrig. Es ist jedoch kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen erkennbar.
2. In den Gremien sind Frauen nur im Abteilungsrat vertreten, weder im Empfehlungsausschuss noch im Direktorium sind Frauen repräsentiert.

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Folgende Gleichstellungsziele setzt sich die Abteilung:

1. Erhöhung des Frauenanteils unter den professoralen Mitgliedern.
2. Erhöhung des Anteils an weiblichen Promovierenden.
3. Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung.

Zur Erreichung der Gleichstellungsziele sollen während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans (2025-2030) folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- a) Beratungsangebote für antragstellende Professorinnen durch die Mitglieder des Abteilungsrates oder die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Abteilung.
- b) Beratungsangebote für assoziierte weibliche Professorinnen zur Erfüllung der Mitgliedschaftskriterien durch die Mitglieder des Abteilungsrates oder die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Abteilung.
- c) Jährliche (tabellarische) Übersicht des Empfehlungsausschusses, in der pro antragstellender Person die Erfüllung oder Nicht-Erfüllung der Kriterien für eine Mitgliedschaft sowie die finale Entscheidung festgehalten wird.
- d) Jährliche Analyse und Interpretation dieser Übersicht. Auf dieser Grundlage Identifikation der Hürden und Anpassung der Maßnahmen zur Unterstützung von Professorinnen bei der Antragstellung.
- e) Vorstellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Abteilung auf PK-NRW-internen Veranstaltungen, um ihre Sichtbarkeit zu stärken.
- f) Ermöglichung von virtuellen Meetings zu möglichst familienfreundlichen Zeiten für mehr zeitliche Flexibilität und ortsungebundene Teilnahme.
- g) Hinwirken, dass PK NRW-weite themengleiche Workshops zu unterschiedlichen Zeiten sowie in Präsenz und digital angeboten werden.
- h) Bei Präsenzveranstaltungen, wie dem Promovierenden Kolloquium, unterstützt die Abteilung Promovierende mit Betreuungsverpflichtung und heißt das Mitbringen von Kindern willkommen.
- i) Professorale Mitglieder sprechen aktiv geeignete Frauen (insbesondere Studentinnen im Masterstudium) an, um diese zu einer Promotion zu ermutigen.
- j) Die Abteilung und das jeweilige Betreuungsteam unterstützen während der Promotion spezifische Vorbereitungsmaßnahmen wie Fortbildungen, Workshops, Weiterbildungsprogramme. Zudem werden Voraussetzungen für eine Dozententätigkeit oder spätere Professur dargelegt.
- k) Professorale Abteilungsmitglieder sprechen aktiv Kolleginnen und Neuberufene an, sich dem PK NRW und insbesondere der Abteilung RuN anzuschließen und unterstützen hin zu einer schnellen Erfüllung der notwendigen Voraussetzungen.
- l) Jährliche Evaluation und ggf. Anpassung der geplanten Maßnahmen.

Abteilung Soziales und Gesundheit

Bestandsaufnahme SuG

Die Abteilung Soziales und Gesundheit umfasst insgesamt 124 Mitglieder, die sich in die Kategorien Professor*innen, Assoziierte Professor*innen und Promovierende nach dem Promotionsrecht des

PK NRW gliedern. Darunter sind insgesamt 71 Frauen (Frauenanteil: 57 %) und 13 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

Professor*innen

Die Abteilung Soziales und Gesundheit hat insgesamt 88 Professor*innen, davon 45 Frauen (Frauenanteil: 51 %) und 13 Personen ohne Angabe zum Geschlecht. Die Gruppe der professoralen Mitglieder besteht aus 56 Personen, von denen 32 Frauen sind (Frauenanteil: 57 %) und 8 Personen keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben. Die Gruppe der assoziierten Professor*innen besteht aus 32 Professor*innen, davon 13 Frauen (Frauenanteil: 41 %) und 5 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

Promovierende

Die Abteilung Soziales und Gesundheit hat 36 eingeschriebene Promovierende, davon sind 26 weiblich gemäß Eintragung im Geburtsregister (Frauenanteil: 72 %).

Die Daten zeigen eine positive und hohe Beteiligung weiblicher Mitglieder in allen drei Statusgruppen. Besonders hervorzuheben ist der Anteil der weiblichen Promovierenden (72 %), der auf eine starke Beteiligung von Frauen in der Forschungs- und Promotionsarbeit hindeutet. Die SuG orientiert sich bei der Umsetzung der Maßnahmen am Kaskaden-Modell. Ziel ist es, die Geschlechterverteilung bei den BA- und MA-Abschlüssen in der Sozialen Arbeit und in den Gesundheitswissenschaften auch in den darauffolgenden Karrierestufen zu spiegeln. Die Zahlen deuten auf den Effekt der „leaky pipeline“ hin, bei der der Frauenanteil in den höheren Karrierestufen immer geringer wird. Diese Ausgangssituation wird kontinuierlich beobachtet, um die Geschlechterverteilung auf allen Ebenen systematisch in Verhältnis zu setzen und zu analysieren.

Auf dieser Basis werden im Folgenden Ziele und Maßnahmen entwickelt, um die bestehende hohe Frauenquote nachhaltig aufrechtzuerhalten bzw. dem Kaskadenmodell folgend noch zu erhöhen und die Diversität in der Abteilung weiter zu fördern. Zudem wurden die Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung unter Berücksichtigung von Rückmeldungen der Promovend*innen aus Onboarding- Veranstaltungen einbezogen.

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Die übergeordneten Ziele des Gleichstellungsplans der Abteilung Soziales und Gesundheit umfassen drei wesentliche Punkte:

1. Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversität in der Abteilung.
2. Steigerung der Sichtbarkeit und Partizipation von in der Wissenschaft (Forschung/Lehre/Transfer) unterrepräsentierten Gruppen.
3. Stärkung des Bewusstseins für Fragen von sozialer Ungleichheit aufgrund von Geschlecht und anderen Diversitätsmerkmalen.

Instrumente zur Durchsetzung von Gleichstellungsgerechtigkeit

Aufgrund geschlechtsbezogener tradierter Zugangsmöglichkeiten und -barrieren werden besondere Maßnahmen ergriffen, um Chancengerechtigkeit in unserer Abteilung weiter zu fördern:

- a) Statistische Erfassung des Frauenanteils der Statusgruppen Professor*innen und Promovend*innen sowie die Analyse des aktuellen Status (Mitglieder/assoziierte Professor*innen) innerhalb der Abteilung. Auf dieser Grundlage erfolgt die gezielte Entwicklung weiterer Fördermaßnahmen, z.B. Unterstützung von assoziierten Professor*innen bei der Erlangung der Vollmitgliedschaft,

Präsentation der abteilungsbezogenen Geschlechterverteilung, um Transparenz und Bewusstsein innerhalb der Abteilung zu schaffen.

- b) Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit Beruf und Promotion
 - a. Bereitstellung von Kinderbetreuung im Rahmen von abteilungsinternen Präsenz-Treffen wie Promovend*innentreffen, Nachmittag der Forschung oder Abteilungsversammlung, sofern die finanziellen Mittel dafür zur Verfügung stehen.
 - b. Die Ermöglichung von virtuellen Meetings für mehr zeitliche Flexibilität und ortsungebundene Teilnahme.
 - c. Durchführung von Austauschformaten und Peer-Networking.
- c) Finanzierung der Promotion: Bereitstellung von Informationen über Programme, die gezielt gleichstellungsorientierte Unterstützung bieten, wie z. B. Gleichstellungsstipendien.
- d) Forschungsförderung: Gezielte Förderung von Forschungsprojekten, die sich mit geschlechterspezifischen und diversitätssensiblen Fragen im Bereich Soziales und Gesundheit auseinandersetzen, z.B. durch einen speziellen Call for Papers.
- e) Regelmäßige Überprüfung und Erweiterung der erforderlichen Gleichstellungsmaßnahmen, um ihre Effektivität zu gewährleisten und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.
- f) Unterstützung beim Übergang nach der Promotion: Karriereberatung und/oder Übergangs- und Mentoringprogramme.

Der Gleichstellungsplan kann bei Bedarf kontinuierlich angepasst und erweitert werden, um den sich verändernden Bedarfen und situationsspezifischen Gegebenheiten gerecht zu werden.

Abteilung Technik und Systeme

Bestandsaufnahme TuS

Promovierende

Die Abteilung Technik und Systeme hat zum Stichtag (16.10.2024) 41 promovierende Mitglieder. Eine genaue Unterscheidung nach Geschlecht kann der Datenbank KISS nicht entnommen werden, da etwa ein Viertel der Mitglieder keine Angabe zum Geschlecht gemäß Geburtenregister gemacht hat. Als weiblich haben sich 4 Promovierende ausgegeben, was einer Quote von 10 % entspricht.

Professor*innen

In der Abteilung sind zum oben genannten Zeitpunkt insgesamt 51 aktive Professor*innen verzeichnet, davon 37 professorale Mitglieder (5 Frauen und 5 Personen ohne Angabe zum Geschlecht, das entspricht einem Frauenanteil von 14 %) und 14 assoziierte Professor*innen (0 Frauen und 2 Personen ohne Angabe zum Geschlecht).

Gremien

Eine Herausforderung besteht insbesondere in der geschlechtergerechten Besetzung der Gremien. Das Direktorium ist mit zwei männlichen professoralen Mitgliedern besetzt. Der Koordinator der Abteilung ist ebenfalls männlich. Die drei Sprecher der Promovierenden sind alle männlich. Der Empfehlungsausschuss ist auch rein männlich besetzt. An dieser Stelle sei auf das stete Bemühen des Abteilungskoordinators verwiesen, Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen. Dennoch gibt es lediglich im Abteilungsrat und im Promotionsausschuss, jeweils mit derselben Person, ein weibliches professorales Mitglied.

Hier zeigt sich ein bekanntes strukturelles Dilemma, nämlich dass sich ehrenamtliche Gremientätigkeit in Hochschulabteilungen mit einer geringen Frauenquote geschlechterungleich verteilt. Denn Frauen

sind in solchen Gremien zwar unterrepräsentiert, aber, zählt man die Gremienämter pro Kopf, häufig mehrfachbelastet. Folglich ist es in der Abteilung Technik und Systeme trotz intensiver Bemühungen nicht gelungen, eine Gleichstellungsbeauftragte zu gewinnen. Aus den zuvor genannten Gründen wird dieses Ziel nicht weiter aktiv verfolgt. Auch wird nicht als Ziel verfolgt, die Gremien der Abteilung paritätisch zu besetzen, auch nicht im Sinn eines Kaskadenmodell, da dieses grundsätzlich wenig an dem zuvor genannten Dilemma ändert. Das Kaskadenmodell erscheint eher für die allgemeine Erhöhung weiblicher Mitglieder der Abteilung sinnvoll.

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Auf Grund der genannten Zahlen und Rahmenbedingungen werden folgende Maßnahmen zur Erreichung von Gleichstellungszielen innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans angestrebt:

- a) Einladung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten des PK NRW in den Abteilungsrat der Abteilung, um über aktuelle Entwicklungen, methodische Ansätze und Angebote im Kontext Gleichstellungsziele zu berichten.
- b) Zusammenstellung aller gleichstellungsrelevanten Zahlen der Abteilung zur jährlichen Vollversammlung sowie Diskussion und Anpassung der Maßnahmen zur Zielerreichung.
- c) Terminansetzung abteilungsinterner Videokonferenzen mit Rücksicht auf Kita- und Schulkernzeiten.
- d) Abfrage von Betreuungsbedarfen für Kinder zu internen Präsenztreffen der Abteilung (zumeist die strategische Abteilungsversammlung betreffend) und Eruierung von Möglichkeiten, Kinder vor Ort zu betreuen.
- e) Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte in der Wissenschaft (bspw. Gender Bias, Gender Pay Gap, Modell der Gläsernen Decke, gendergerechte Sprache, Erweiterung der tradierten Geschlechterunterscheidung um Diversität) und Integration dieser Themen in fachliche und überfachlichen Qualifizierungsangebote.

Abteilung Unternehmen und Märkte

Bestandsaufnahme UuM

Die Geschlechterverteilung in der Abteilung Unternehmen und Märkte (UuM) zeigt deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Qualifikationsstufen:

- Assoziierte Professor*innen: Insgesamt 24 Assoziierte, davon 4 Frauen (17 %), 16 Männer (67 %), 4 ohne Geschlechtsangabe
- Professorale Mitglieder: Insgesamt 24 professorale Mitglieder, davon 7 Frauen (29 %), 12 Männer (50 %), 5 ohne Geschlechtsangabe
- Promovierende nach Promotionsrecht des PK NRW: 9 Frauen (60 %) und 6 Männer (40 %)

Vergleicht man die professorale Ebene mit der der Promovierenden, zeigt sich eine klare Diskrepanz: Während Frauen unter den Promovierenden die Mehrheit stellen (60 %), sinkt ihr Anteil bei den Professor*innen signifikant. Dieses Ungleichgewicht widerspricht dem Kaskadenmodell, wonach die Geschlechterverteilung auf einer Qualifikationsstufe die Zielgröße für die nächsthöhere Ebene bilden sollte. Daraus ergibt sich ein dringender Handlungsbedarf, um den Frauenanteil insbesondere in professoralen Positionen und Gremien zu steigern.

Gremien

In den Gremien setzt sich die Verteilung der Mitgliederzahlen fort: Im Abteilungsrat sind 2 von 3 promovierenden Mitgliedern weiblich, jedoch nur 2 von 6 Professor*innen. Der Promotionsausschuss zählt eine weibliche Professorin unter insgesamt vier Mitgliedern, ebenso eine weibliche Stellvertretung. Das Direktorium besteht aus einer Frau und einer männlichen Stellvertretung, während der Empfehlungsausschuss vollständig weiblich ist (3 von 3 Mitgliedern).

Mit einem Frauenanteil von 29 % in den professoralen Mitgliedschaften liegt die Abteilung über dem bundesweiten Durchschnitt von rund 27,2 % der Professor*innen an HAW in Deutschland (Stand 2024, Statistisches Bundesamt). Gleichzeitig ist der Anteil niedriger als der durchschnittliche Frauenanteil in den Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften (34,5 %) und deutlich höher als in den ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen (15,9 %). Da die Abteilung sowohl wirtschafts- als auch technikorientierte Forschung vertritt, ist diese gemischte Fachausrichtung ein wichtiger Faktor, der die Zahlen beeinflusst.

Der Anteil der Frauen unter den assoziierten Professor*innen in der Abteilung Unternehmen und Märkte liegt mit 17 % deutlich unter dem Frauenanteil bei den professoralen Mitgliedern. Betrachtet man die Gesamtverteilung aller Professorinnen in der Abteilung (assoziiert und professoral), ergibt sich ein Frauenanteil von 23 %. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz könnten auf der einen Seite auf Unterschiede in der Qualifikation hinweisen: Professorinnen, die den Weg in das PK NRW suchen, könnten im Durchschnitt eine höhere Forschungsleistung vorweisen, wodurch sie häufiger direkt als professorale Mitglieder aufgenommen werden. Andererseits könnte ein psychologischer Faktor eine Rolle spielen: Frauen könnten aufgrund systemischer oder persönlicher Unsicherheiten ihre Eignung für die Assoziation geringer einschätzen, insbesondere wenn sie glauben, nicht allen Kriterien zu genügen. Diese Entwicklung und weitere Erklärungsansätze sollen beobachtet werden.

Ziele und ergänzende Maßnahmen

Die Abteilung verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in professoralen Positionen und Gremien systematisch zu erhöhen, um langfristig die Vorgaben des Kaskadenmodells zu erfüllen. Gleichzeitig soll der hohe Anteil weiblicher Promovierender gehalten werden, um eine nachhaltige Grundlage für die Geschlechterparität in den oberen Qualifikationsstufen zu schaffen. Grundsätzlich ist bei der Mitgliederverteilung aber auch eine gewisse Abhängigkeit von Entwicklungen an den Trägerhochschulen zu berücksichtigen.

Die Vereinbarkeit von Forschung, Promotion und familiären Verpflichtungen ist ein zentraler Baustein der Gleichstellungsstrategie der Abteilung. Um Care-Arbeit zu erleichtern, werden Uhrzeiten von Gremiensitzungen und Veranstaltungen so gelegt, dass sie i.d.R. eine Abholung von Kindern aus Tagesstätten ermöglichen. Diese familienfreundliche Gestaltung entlastet insbesondere Frauen, die nach wie vor einen überproportional hohen Anteil an familiären Aufgaben übernehmen.

In gemeinsamen Forschungsprojekten und Netzwerken wird verstärkt auf die Kapazitäten und Bedürfnisse der Beteiligten geachtet. Flexible Aufgabenverteilungen sollen es Promovierenden und Professor*innen ermöglichen, familiäre Verpflichtungen mit beruflichen Anforderungen zu vereinbaren.

Um den Frauenanteil bei den Professor*innen zu erhöhen, wird eine gezielte Ansprache potenzieller Mitglieder an den Trägerhochschulen forciert. Insbesondere Frauen werden ermutigt, sich in die Abteilung einzubringen, selbst wenn sie aktuell nicht alle Mitgliedschaftskriterien erfüllen. Diese frühen Einbindungen in Netzwerke, Publikationen und Projekte schaffen langfristige Perspektiven für eine Mitgliedschaft in der Abteilung.

Bei der Besetzung von Gremien wird explizit darauf geachtet, Frauen stärker einzubinden und ihre Teilnahme aktiv zu fördern. Gleichzeitig wird Rücksicht auf individuelle Arbeitsbelastungen genommen, um Überbeanspruchung zu vermeiden.

Bereits vor der zentral durchgeführten Wahl der Gleichstellungsbeauftragten am PK NRW 2025 konnte das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besetzt werden. Die Amtsinhaberin wird eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen übernehmen. Perspektivisch soll auch eine Stellvertretung bestellt werden, um die Kontinuität der Maßnahmen zu sichern.

Die Fortschritte der Maßnahmen werden regelmäßig durch ein gleichstellungsbezogenes Monitoring überprüft. Dabei wird die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Gruppen und Gremien analysiert, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu bewerten und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein kontinuierlicher Austausch mit den Mitgliedern stellt sicher, dass individuelle Bedarfe berücksichtigt werden.

Verabschiedet nach Beschluss des Kollegsenats vom 05.05.2025 und Beschluss der Trägerversammlung vom 26.06.2025.

Bochum, 26.06.2025

Der Vorsitzende des Vorstands

gez. Sternberg

(Prof. Dr. Martin Sternberg)

Promotionskolleg NRW

Konrad-Zuse-Straße 10

44801 Bochum

www.pknrw.de