

bukof

Gender Monitoring

Ein Leitfaden für

Fachhochschulen und Hochschulen
für angewandte Wissenschaften

Inhalt

Einleitung	4
Definition und Bedeutung des Gender Monitoring	4
Ziele des Leitfadens	5
Zielgruppen des Leitfadens.....	5
Anwendungshinweise	6
Gliederung der Kennzahlen und Indizes	6
Darstellungsschema.....	7
Excel Tool	7
Datenquellen	7
Erhebungszeitpunkte	7
Exkurs: Köpfe versus Vollzeitäquivalente (VZÄ)	8
Kennzahlen	9
1. Studierende	9
S 1 Geschlechterverteilung bei den Studierenden nach Studiengang und Abschlussart	9
S 2 Geschlechterverteilung bei den Studierenden nach Fachbereich und Abschlussart	10
S 3 Geschlechterverteilung während des Studienverlaufs nach Fachbereich und Abschlussart	11
S 4 Absolvent*innen in Regelstudienzeit je Fachbereich und Abschlussart	12
2. Hochschulpersonal	13
2.1 Allgemein	13
HP 1 Geschlechterverteilung nach Statusgruppen	13
HP 2 Teilzeitquote nach Statusgruppen	14
HP 3 Befristungsquote nach Statusgruppen	15
2.2 Wissenschaftliches Personal	16
2.2.1 Professuren	16
HP 4 Überblick: Professuren	16
HP 5 Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung der Professor*innen	17
HP 6 Geschlechterverteilung auf den Stufen der Berufungsverfahren für Professuren.....	18
2.2.2 Weitere Lehrende	19
HP 7 Überblick: Lehrkräfte für besondere Aufgaben	19
HP 8 Überblick: Lehrbeauftragte	20

2.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende	21
HP 9 Überblick: Wissenschaftliche Mitarbeitende	21
2.2.4 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	22
HP 10 Überblick: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	22
2.3 Administratives und technisches Personal (MTV)	23
HP 11 Überblick: Administratives und technisches Personal	23
3. Wissenschaftliche Qualifizierung	24
WQ 1 Geschlechterverteilung bei den Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen nach Fachbereichen	24
WQ 2 Geschlechterverteilung auf wiss. Qualifizierungs- und Karrierestufen nach Fachbereichen	25
4. Leitungspositionen und Gremien	26
LG 1 Geschlechterverteilung in den Führungsebenen	26
LG 2 Vergleich Geschlechterverteilungen bei den Leitungspositionen und Beschäftigten in der zentralen Hochschulverwaltung	27
LG 3 Geschlechterverteilung in der Leitung größerer Projekte	28
LG 4 Geschlechterverteilung in den zentralen Gremien	29
LG 5 Geschlechterverteilung in den Gremien der Fachbereiche	30
LG 6 Geschlechterverteilung in den Berufungskommissionen	31
LG 7 Geschlechterverteilungen in den Gremien und Partizipationsquoten der Statusgruppen	32
5. Finanzen	33
F 1 Budget für Gleichstellung	33
6. Familiengerechte Hochschule	34
FG 1 Vereinbarkeit von Careaufgaben und Studium	34
FG 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	35
7. Indizes	36
I 1 Gender-Index GI	36
I 2 Gläserne Decke Index (GDI)	37
I 3 Segregationsindex SI	38
Quellenverzeichnis	39
Weiterführende Literatur	40
Impressum	41

Einleitung

Die Förderung der Gleichstellung ist an allen deutschen Hochschulen per Gesetz¹ verankert. Damit Fortschritte und Defizite bei der Herstellung von Chancengleichheit festgestellt werden können, werden Gleichstellungsdaten in jeder einzelnen Hochschule benötigt. Hochschulleitung und die Leitung von Fakultäten/Fachbereichen tragen die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Die Erhebung und Verwendung von Gleichstellungsstatistiken sollte in Absprache mit den jeweiligen Gleichstellungsakteur*innen erfolgen.

Dabei stellen sich zahlreiche Fragen: Mit welchen Messgrößen kann der Stand der Gleichstellung gemessen werden? Wer kann die Daten zur Verfügung stellen? Wie können die erhobenen Daten dargestellt und genutzt werden?

Es gibt bereits eine Fülle von Daten und Publikationen, die für die Umsetzung einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik sowie deren Vermittlung verwendet werden können (vgl. Kapitel „Weiterführende Links“). Dennoch gibt es Besonderheiten je nach Hochschultyp. Kennzahlen zur Gleichstellung, die für Universitäten wichtig und sinnvoll sind, sind an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften zum Teil nicht auswertbar. Dafür gewinnen hier wiederum andere Kennzahlen an Bedeutung.

Um Möglichkeiten der sinnvollen Erhebung, Auswertung und Nutzung von Gleichstellungsdaten für Fachhochschulen/HAWs zu diskutieren und Empfehlungen zu erarbeiten, hat sich die Arbeitsgruppe „Gender Controlling“ der Kommission „Gleichstellung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) gegründet.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sind in diesem Leitfaden zusammengefasst, welcher in Anlehnung an den Leitfaden der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (2010) entstanden ist.

Definition und Bedeutung des Gender Monitoring

Gender Monitoring ist ein Instrument zur regelmäßigen Beobachtung der Umsetzung von Gleichstellung im Sinne von Gender Mainstreaming² an der Hochschule. Mit geeigneten Kennzahlen wird der Stand der Gleichstellungsprozesse kontinuierlich gemessen und damit „die Ausgestaltung der Geschlechterverhältnisse, deren Rahmenbedingungen sowie die Veränderung vorhandener geschlechtsspezifischer Machtstrukturen“ (Blickhäuser/von Barga 2007) fokussiert.

Die Ergebnisse können zum einen dazu verwendet werden, Wissenslücken über strukturelle Benachteiligungen und Privilegien bei den Hochschulangehörigen zu schließen und so das Verständnis für Gleichstellungsbelange zu fördern. Zum anderen spiegeln sie die unterschiedlichen Gleichstellungsleistungen innerhalb der Hochschule wider, indem gleichstellungsrelevante Zahlen, Daten und Fakten zu den einzelnen

¹ vgl. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz sowie die entsprechenden Landeshochschulgesetze

² „Gender Mainstreaming bezeichnet die geschlechterpolitische Strategie der Europäischen Union zur Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern [und] bezieht sich auf die (Re) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen sowie (...) Arbeitsbereichen einer Organisation.“ (Blickhäuser/von Barga 2007).

Organisationseinheiten dargestellt werden. Auf diese Weise zeigen die Daten auf, wo weiterhin gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht und wo bereits Erfolge erreicht wurden - auf Hochschulebene ebenso wie für einzelne Organisationseinheiten. Die Auswertungen eignen sich daher gut als Grundlage zur Entwicklung von Zielwerten und zur Ableitung von zielgruppenorientierten, passgenauen Planungen und Maßnahmen (vgl. Blome et al. 2013, S. 227 ff.). Das Gender Monitoring dient somit effektiv der Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit.

Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) vom 10. Oktober 2017 wurde zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PstG) geändert, sodass sich nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts ergeben: *männlich*, *weiblich*, *divers*, *keine Angabe*. Die Erfassung der Optionen „divers“ bzw. „keine Angabe“ konnten für den Leitfaden allerdings nur bedingt berücksichtigt werden. Leerstellen werden markiert. Im Übrigen fehlt in den Hochschulen bislang eine differenzierte und aussagekräftige Datenlage.

Ziele des Leitfadens

Der Leitfaden stellt verschiedene Kennzahlen und Indizes vor, mit denen der Stand der Gleichstellung an einer Hochschule strukturiert und auf einfache Weise gemessen werden kann. Er ist eine Anleitung, um anhand passender Kennzahlen regelmäßig Daten zur Gleichstellung erheben und auswerten zu können. Ein hierzu entwickeltes Excel Tool unterstützt die Datenerfassung, -auswertung und -aufbereitung. Die Auswertungen können zur Information, Kommunikation und Steuerung von Gleichstellungsthemen genutzt werden.

Zielgruppen des Leitfadens

Dieser Leitfaden richtet sich in erster Linie an alle für Gleichstellung verantwortliche Personen an den Hochschulen, wie die Hochschulleitung, die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und alle weiteren Akteur*innen innerhalb der Gleichstellungsarbeit. Zudem richtet sich dieser Leitfaden an Personen in der Hochschule, die Daten zur Gleichstellung bereitstellen. Diese erhalten mit dem Leitfaden genauere Informationen darüber, welche Daten benötigt werden und aus welchen Gründen die jeweiligen Kennzahlen bedeutend für die Gleichstellungsarbeit sind.

Anwendungshinweise

Gliederung der Kennzahlen und Indizes

Kennzahlen und Indizes sind bedeutende Größen für das Gender Monitoring. Die Kennzahlen in diesem Leitfaden gliedern sich zunächst nach den beiden wichtigsten Statusgruppen an FHs/HAWs: „Studierende“ und „Hochschulpersonal“. Beim Hochschulpersonal wird weiter unterteilt in das „Wissenschaftliche Personal“ mit zusätzlichen Unterkategorien und das „Administrative und Technische Personal“.

Im Kapitel „Wissenschaftliche Qualifizierung“ findet auch die an FHs/HAWs relativ neue Gruppe der Promovierenden Berücksichtigung.

Unter „Leitungspositionen und Gremien“ wird die Beteiligung der Geschlechter an den Führungsfunktionen und in der akademischen Selbstverwaltung an FHs/HAWs gesondert betrachtet.

Im Kapitel „Finanzen“ ist eine Kennzahl zur Erfassung der Ausgaben für Gleichstellung aufgeführt. Dieses Kapitel soll zukünftig um weitere Kennzahlen ergänzt werden.

Das Kapitel „Familiengerechte Hochschule“ gibt Anregungen zur Messung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Pflege.

Zuletzt werden einige Indizes zur Gleichstellung vorgestellt. Diese bilden im Unterschied zu den vorherigen Kennzahlen das Verhältnis der Geschlechter in einer Zahl ab. Mehr Informationen zu den Gleichstellungsindizes sind in Doblhofer/Küng 2008, S. 185ff. zu finden.

Zur besseren Übersicht erhält jede Kennzahl bzw. jeder Index in dieser Struktur ein Kürzel mit Nummerierung je nach Kategorie:

Studierende	S
Hochschulpersonal	HP
Wissenschaftliche Qualifizierung	WQ
Leitungspositionen und Gremien	LG
Finanzen	F
Familiengerechte Hochschule	FG
Indizes	I

Darstellungsschema

Die Beschreibung der Kennzahlen geschieht in einem einheitlichen Schema mit sechs Unterpunkten:

Bezeichnung	Inhalt
Name und Kürzel der Kennzahl	Thema der Kennzahl, Zuordnung durch Kürzel in eine der o.g. Kategorien
Formel	Beschreibung, mit welchen Messgrößen die Kennzahl berechnet wird Weitere erklärende Parameter für die Erfassung der Daten (z.B. Abschlussarten, Qualifikationsstufen) Als Beispiel wird jeweils die weibliche Form verwendet. Die Messgrößen sind jedoch immer auch für „männlich“, „divers“, „keine Angabe“ zu berechnen (siehe Excel Tool).
Erläuterung	Aussagebeispiel zum besseren Verständnis
Hintergrund	Beschreibung, welche Erkenntnisse die Kennzahl bietet (Relevanz für die Gleichstellungsarbeit)
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	Weiterführende Erhebungsmöglichkeiten, Bezüge zu anderen Kennzahlen, Denkanstöße
Grafische Darstellung	Erklärung, wie die Kennzahl im Excel-Tool dargestellt wird

Excel Tool

Als ergänzendes Arbeitsinstrument zum Leitfaden wurde ein Excel Tool entwickelt. Es ermöglicht eine einfache Datenerfassung, Berechnung und Visualisierung der in diesem Leitfaden beschriebenen Kennzahlen. Es ist auf der bukof-Webseite zu finden.

Datenquellen

Der Stand der bereits vorhandenen geschlechterdifferenzierten Daten sowie ihrer systematischen Auswertung ist je nach Hochschule sehr unterschiedlich. An einigen Hochschulen können die Daten aus einer zentral gepflegten Datenbank (z.B. SAP) abgerufen und daher mit wenig Aufwand ausgewertet werden. An anderen Hochschulen werden Daten ggf. händisch ausgewertet. So sind z. B. die aktuellen Gremienmitglieder oft nur auf der Homepage bzw. im Intranet einer Hochschule zu finden, ohne dass es eine abrufbare Statistik zur geschlechterbezogenen Verteilung gibt. Im Regelfall können folgende Organisationseinheiten Daten bereitstellen: das Personaldezernat, das Studierendendezernat, die Organisationseinheit „Berichtswesen/Controlling“ oder die Stelle zur Betreuung von Studienevaluationen.

Je genauer in der datenbereitstellenden Organisationseinheit die benötigten Daten beschrieben sind, umso effektiver können diese für die Geschlechterpolitik genutzt werden. Als Hilfsmittel bietet sich hierzu, neben diesem Leitfaden, das zugehörige Excel Tool an. Die datenbereitstellenden Organisationseinheiten können die erforderlichen Daten direkt in das Excel Tool einpflegen.

Erhebungszeitpunkte

Aus Praktikabilitätsgründen wird empfohlen, die Erhebungszeitpunkte der Daten an die Gepflogenheiten der jeweiligen FH/HAW anzupassen und turnusmäßige Datenerhebungen geschlechterspezifisch auszuwerten bzw. um die hier genannten Geschlechteraspekte zu ergänzen. Der Zeitpunkt der Bereitstellung von Gleichstellungsdaten kann an die bisherigen turnusmäßigen Datenerhebungen angepasst werden. Eine gute Kommunikation mit den datenerhebenden Organisationseinheiten ist auch hier essentiell.

Generell bietet sich für die Statusgruppe „Professuren“ aufgrund der Einstellungstermine eine Auswertung jeweils zu Beginn des Semesters (April und Oktober) an.

Bei den Studierenden ist eine semesterweise Auswertung sinnvoll. Bei den Absolvent*innen wird in der Regel pro Studienjahr ausgewertet.

Exkurs: Köpfe versus Vollzeitäquivalente (VZÄ)

Bei den hier angegebenen Daten der Beschäftigten werden Kopfzahlen genutzt, also Indikatoren, bei denen jede beschäftigte Person mit dem gleichen Gewicht gezählt wird.

Neben dieser Berechnung ermöglichen Konzepte zur Berechnung des Arbeitszeitvolumens („Vollzeitäquivalente“) Aussagen zum tatsächlich zeitlichen Umfang des Einsatzes der Beschäftigten. Ein Vollzeitäquivalent entspricht dabei der Arbeitszeit eines*einer Vollzeitbeschäftigten. Zwei Teilzeitbeschäftigte mit je 20 Stunden ergeben somit 1 Vollzeitäquivalent, jedoch 2 Köpfe.

Bei einigen Kennzahlen ist es differenzierter, nach Vollzeitäquivalenten auszuwerten, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten. Sie stellen also bei einer Berechnung nach Kopfzahlen viele Personen dar, können die Hochschule jedoch ggf. zu einem geringeren zeitlichen Umfang als Männer mitgestalten.

Abkürzungen

BA	Bachelor
FH	Fachhochschule
GPG	Gender Pay Gap
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
MA	Master
Mitarb.	Mitarbeitende
MTV	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
SHK	Studentische Hilfskraft
TZ	Teilzeit
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
w	weiblich
m	männlich
d	divers
k. A.	keine Angabe

Kennzahlen

1. Studierende

S 1 Geschlechterverteilung bei den Studierenden nach Studiengang und Abschlussart

Formel	$\frac{\text{Anzahl Studierende weiblich je Studiengang und Abschlussart}}{\text{Gesamtanzahl Studierende je Studiengang und Abschlussart}}$ <p>→ Messgrößen ebenso für Anzahl Studierende männlich, divers und keine Angabe</p> <p>Abschlussarten: Bachelor, Master, Diplom³</p>
Erläuterung	Im Bachelorstudiengang B beträgt der Studierendenanteil weiblich x%, der Anteil männlich liegt bei y%, der Anteil divers bei z% und der Anteil keine Angabe bei w% (sinngemäße Formulierung für Master- bzw. Diplomstudiengänge).
Hintergrund	Noch immer ist die Studienfachwahl in Deutschland stark an Geschlechterstereotypen orientiert. Frauen sind viel häufiger in den sozial- und geisteswissenschaftlichen und Männer in den naturwissenschaftlich- und technischen Studiengängen vertreten (horizontale Segregation). Die Kennzahl zeigt das Ausmaß der horizontalen Segregation in den einzelnen Studiengängen der Hochschule auf.
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Es gibt verschiedene Maßnahmen, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen (bspw. Frauen in MINT, Männer in Soziale Arbeit).</p> <p>Interessant kann eine separate Analyse der Geschlechterverteilung in besonderen Studienformen (dual, berufsbegleitend, Fernstudium etc.) sein, um zu schauen, ob diese ein Geschlecht besonders ansprechen.</p>
Grafische Darstellung	Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

³ Zwar wurden Diplomstudiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses eingestellt, in der Erhebung sind diese jedoch dann relevant, wenn eine Darstellung von Entwicklungsprozessen über einen längeren Zeitraum erfolgen sollte, in welchem die Möglichkeit bestand, diesen akademischen Grad zu erwerben.

S 2 Geschlechterverteilung bei den Studierenden nach Fachbereich und Abschlussart

Formel	$\frac{\text{Anzahl Studierende weiblich je Fachbereich und Abschlussart}}{\text{Gesamtanzahl Studierende je Fachbereich und Abschlussart}}$ <p>→ Messgrößen ebenso für Anzahl Studierende männlich, divers sowie keine Angabe</p> <p>Abschlussarten: Bachelor, Master, Diplom</p>
Erläuterung	In den Bachelorstudiengängen des Fachbereichs II beträgt der Studierendenanteil weiblich x%, der Anteil männlich y% und der Anteil divers z%. Der Anteil keine Angabe beträgt w% (sinngemäße Formulierung für Master- bzw. Diplomstudiengänge).
Hintergrund	Die Betrachtung der Geschlechterverteilung nach Fachbereichen zeigt die horizontale Segregation bezüglich des Lehrangebots an der Hochschule auf. Es wird ein Vergleich zwischen den Fachbereichen ermöglicht. Gleichzeitig verdeutlicht die Kennzahl, ob mit zunehmender Qualifikationsstufe (Bachelor/Master) der Anteil Studierender eines Geschlechts in den Fachbereichen sinkt (vertikale Segregation). Es wird deutlich, ob das Lehrangebot auf Masterniveau eines Fachbereichs für ein Geschlecht attraktiver ist oder ob alle Geschlechter gleichermaßen an der höherwertigen Masterausbildung partizipieren.
Hinweise	Die Datenerhebung auf der Ebene der Fachbereiche erleichtert auch den Vergleich zwischen den Fachhochschulen/HAWs. Falls eine Geschlechterdifferenz im Übergang von der Bachelor- zur Masterausbildung festgestellt wird, empfiehlt sich die genauere Betrachtung der Geschlechterverteilung in den einzelnen Studiengängen (Kennzahl S1) und die Erhebung der Gründe durch qualitative Methoden der Sozialwissenschaften.
Grafische Darstellung	Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

S 3 Geschlechterverteilung während des Studienverlaufs⁴ nach Fachbereich und Abschlussart

Formel

$$\frac{\text{Anzahl Studierende weiblich je Abschlussart, Studienetappe u. Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl Studierende je Abschlussart, Studienetappe u. Fachbereich}}$$

Verbleibequote⁵:

(verschiedene Erhebungsformeln je nach Bundesland, hier Beispiel aus Niedersachsen)

$$\frac{\text{Anzahl Studierende weiblich 5. Fachsemester}}{\text{Anzahl Studierende weiblich 1. Fachsemester zwei Jahre zuvor}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl Studierende männlich, divers sowie keine Angabe

Abschlussarten: Bachelor, Master

Studienetappen: Erstsemesterstudierende Bachelor, Studierende Bachelor, Absolvent*innen Bachelor, bzw. Studienanfänger*innen Master, Studierende Master, Absolvent*innen Master.

Erläuterung

In den Bachelorstudiengängen des Fachbereichs II beträgt der Anteil weiblich unter den Erstsemesterstudierenden x %, bei den Studierenden y % und bei den Absolvent*innen z % (sinngemäße Formulierung für die Anteile der anderen Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).

Die Verbleibequote beträgt bei den weiblichen Studierenden x % und bei den männlichen y %. Der Anteil divers beträgt z % und der Anteil keine Angabe w %.

Hintergrund

Der Vergleich der Erstsemesterstudierenden, Studierenden und Absolvent*innen sowie die Verbleibe- bzw. Schwundquote geben Hinweise darauf, ob sich die Geschlechterverteilung in einem Fachbereich während des Studienverlaufs ändert. Dadurch lässt sich ablesen, welches Geschlecht das Studium häufiger abbricht bzw. häufiger erfolgreich zum Abschluss bringt.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Präziser wird diese Kennzahl durch eine rückwirkende Betrachtung der Geschlechterverteilung eines Studienjahrgangs (z.B. bei einer angenommenen Regelstudienzeit von 3 Jahren: Absolvent*innen 2018, Studierende 2017, Erstsemesterstudierende 2015). Diese retrospektive Betrachtung ist jedoch nur bei einer regelmäßigen jährlichen Erhebung der Zahlen möglich.

Achtung: Keine echte Kohortenverfolgung⁶.

Grafische Darstellung

Ein eigenes Liniendiagramm für jeden Fachbereich

⁴ Wenn eine Darstellung von Entwicklungsprozessen über einen längeren Zeitraum erfolgen sollte, in welchem die Möglichkeit bestand, den akademischen Grad „Diplom“ zu erwerben, müsste diese Abschlussart ebenfalls dargestellt werden.

⁵ Die Verbleibequote erhebt, wie viel Prozent der Studierenden des 1. Fachsemester im Fachbereich verbleiben. Die Schwundquote erhebt, wie viel Prozent sich aus einem Fachbereich exmatrikulieren. Eine der beiden Quoten wird in vielen Bundesländern im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) dem jeweiligen Landesministerium gemeldet. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht ist bei diesen Meldungen jedoch meistens nicht vorgesehen.

⁶ Dabei wird verfolgt, wie sich die Studierenden einer Eingangskohorte semesterweise (!) verhalten. So liegt eine Verlaufsstatistik für mehrere Anfänger*innenkohorten jedes einzelnen Fachbereichs vor

S 4 Absolvent*innen in Regelstudienzeit je Fachbereich und Abschlussart

Formel	$\frac{\text{Anzahl Absolvent*innen weiblich in Regelstudienzeit je Fachbereich und Abschlussart}}{\text{Gesamtanzahl Absolvent*innen weiblich je Fachbereich und Abschlussart}}$ <p>→ Messgrößen ebenso für Anzahl Absolvent*innen männlich, divers sowie keine Angabe</p> <p>Abschlussarten: Bachelor, Master</p>
Erläuterung	<p>Im Fachbereich II beträgt der Anteil weiblich unter den Absolvent*innen, die in Regelstudienzeit ihr Studium abschließen, x % und der Anteil männlich y %. Der Anteil divers beträgt z % und der Anteil keine Angabe liegt bei w %.</p> <p>In den Bachelorstudiengängen des Fachbereichs II schließen x % Frauen und z % Männer ihr Studium in der Regelstudienzeit ab. Der Anteil divers unter den Absolvent*innen in Regelstudienzeit beträgt z % und der Anteil keine Angabe w %.</p>
Hintergrund	<p>Diese Kennzahl zeigt auf, ob es Geschlechterunterschiede bei der Regelstudienzeit gibt. In einigen Bundesländern ist ein Studienabschluss in der Regelstudienzeit finanziell relevant.</p>
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Interessant ist ggf. die Verlängerungsdauer des Studiums.</p> <p>Die Kennzahl liefert keine Aussagen über die Gründe (Auslandsaufenthalt, Mutterschutz, Nebentätigkeiten, Praktika, etc.). Hierzu sind weitere qualitative Analysen notwendig.</p>
Grafische Darstellung	<p>Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung</p>

2. Hochschulpersonal

2.1 Allgemein

HP 1 Geschlechterverteilung nach Statusgruppen

Formel	$\frac{\text{Anzahl weiblich je Statusgruppe, je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl Personen je Statusgruppe und Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$ <p>→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe</p> <p>Statusgruppen: Regelprofessuren, Verwaltungs-/Vertretungsprofessuren, Lehrbeauftragte, wiss. Mitarb. inkl. LfBA, Promovierende, studentische Mitarb., Mitarb. Verwaltungsdienst und sonstiges Personal, Mitarb. Techn. Dienst/Datenverarbeitung</p>
Erläuterung	Bei den Regelprofessuren im Fachbereich II beträgt der Anteil weiblich x %, im Fachbereich V beträgt der Anteil weiblich y % (sinngemäße Formulierung für die anderen Statusgruppen und Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).
Hintergrund	Die Kennzahl zeigt die horizontale Segregation nach Statusgruppen beim Hochschulpersonal. Es wird deutlich, in welcher Statusgruppe Personen eines bestimmten Geschlechts beschäftigt sind. Dies ist Grundlage für gendersensible personalbezogene Entscheidungen.
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	Um auch den Arbeitszeitumfang der Beschäftigten (Teilzeitstellen) zu berücksichtigen, wäre eine Auswertung in Vollzeitäquivalenten sinnvoll.
Grafische Darstellung	Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

HP 2 Teilzeitquote nach Statusgruppen

Formel

$$\frac{\text{Anzahl weiblich in Teilzeit je Statusgruppe, je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Anzahl weiblich gesamt je Statusgruppe je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Statusgruppen: Regelprofessuren, Verwaltungs-/Vertretungsprofessuren, wiss. Mitarb. inkl. LfBA, Mitarb. Verwaltungsdienst u. sonstiges Personal, Mitarb. Techn. Dienst/Datenverarbeitung

Erläuterung

Unter den wiss. Mitarbeiter*innen, die im Fachbereich III in Teilzeit arbeiten, sind x % weiblich (sinngemäße Formulierung für die anderen Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).

Hintergrund

Die Kennzahl gibt an, wie sich der Beschäftigungsumfang nach Geschlecht an der Hochschule unterscheidet.
Bedeutend ist diese Kennzahl, weil Frauen nach wie vor häufiger in Teilzeitbeschäftigungen anzutreffen sind.
Aufgrund der derzeitig noch vorherrschenden strukturellen Beschaffenheit der Arbeitswelt (Vollzeitbeschäftigung, Verfügbarkeitserwartung) bedeuten Teilzeitbeschäftigungen oft ein Karrierehemmnis. Der Zugang zu gut bezahlten, verantwortungsvollen Stellen und Führungspositionen innerhalb des Systems ist erschwert (vgl. Behrens/Kreimer/Mucke 2018, S. 63 ff.).

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Im Wissenschaftsbereich ist die Kombination verschiedener Teilzeitanstellungen durchaus üblich, sodass von einer Teilzeitanstellung an einer FH/HAW nicht unbedingt auf eine Teilzeiterwerbstätigkeit geschlossen werden kann.
Aufschlussreich ist, zu welchem Anteil Männer in Teilzeit arbeiten und in welchen Statusgruppen bzw. Fachbereichen die Unterschiede zwischen Frauen und Männern am stärksten ausgeprägt sind. Interessant ist darüber hinaus, ob Teilzeitangestellte gleichermaßen Zugang zu Führungspositionen haben.

Grafische Darstellung

Gruppiertes Säulendiagramm mit Geschlechterverteilung

HP 3 Befristungsquote nach Statusgruppen

Formel	$\frac{\text{Anzahl befristet Beschäftigte weiblich je Statusgruppe, je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Anzahl weiblich gesamt je Statusgruppe je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$ <p>→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe</p> <p>Statusgruppen: Regelprofessuren, Verwaltungs-/Vertretungsprofessuren, wiss. Mitarb. inkl. LfBA, Mitarb. Verwaltungsdienst u. sonstiges Personal, Mitarb. Techn. Dienst/Datenverarbeitung</p>
Erläuterung	Im Fachbereich I sind unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen x% befristet beschäftigt (sinngemäße Formulierung für die anderen Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).
Hintergrund	Befristete Arbeitsverhältnisse sind im Wissenschaftsbereich weit verbreitet. Befristungen bringen große Planungsunsicherheit im Lebenslauf und das Risiko von Arbeitslosigkeit nach Vertragsende mit sich. Dadurch können für Mitarbeitende psychosoziale Belastungen (z.B. Stress, Ängste, Überanstrengung) entstehen. Mit dieser Kennzahl lässt sich zeigen, inwiefern ein Geschlecht mehr von befristeten Verträgen an der Hochschule betroffen ist.
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	Diese Kennzahl sollte auch im Rahmen der Personalentwicklung berücksichtigt werden, indem beispielsweise frühzeitig Karrierewege aufgezeigt und Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ausgelotet werden.
Grafische Darstellung	Gruppiertes Säulendiagramm mit Geschlechterverteilung

2.2 Wissenschaftliches Personal

2.2.1 Professuren

HP 4 Überblick: Professuren

Formel

$$\frac{\text{Anzahl Professor*innen weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl Professor*innen je Fachbereich}}$$

davon:

$$\frac{\text{Anzahl Regelprofessor*innen weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl Regelprofessor*innen je Fachbereich}}$$

$$\frac{\text{Anzahl Vertretungs-/Verwaltungsprofessor*innen weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl Vertretungs-/Verwaltungsprofessor*innen je Fachbereich}}$$

$$\frac{\text{Anzahl Professor*innen weiblich in Teilzeit je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl Professor*innen weiblich je Fachbereich}}$$

$$\frac{\text{Anzahl befristet beschäftigte Professor*innen weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl befristet beschäftigte Professor*innen weiblich je Fachbereich}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erläuterung

Bei den Professuren beträgt der Anteil weiblich im Fachbereich II insgesamt x %. Werden nur die Regelprofessuren betrachtet, sind y % weiblich, unter den Verwaltungsprofessuren sind z % weiblich (sinngemäße Formulierung für den Anteil der anderen Geschlechter bzw. dem Personenstand keine Angabe).

x % der Professorinnen und y % der Professoren im Fachbereich II sind in Teilzeit beschäftigt. Der Anteil divers beträgt z % und der Anteil keine Angabe w %.

x % der Professorinnen und y % der Professoren im Fachbereich II sind befristet beschäftigt. Der Anteil divers beträgt z % und der Anteil keine Angabe w %.

Hintergrund

Der Professorinnenanteil ist an FHs/HAWs noch immer gering. Im deutschlandweiten Durchschnitt lag er 2017 bei 22,9 % und ist damit niedriger als an Universitäten (vgl. Stat. Bundesamt 2019). Eine Professur als höchste wissenschaftliche Qualifikation ist mit hoher gesellschaftlicher Anerkennung und hohem Status verbunden. Auch durch die Verbeamtung als sichere Beschäftigungsperspektive ist diese Position attraktiv. Die Gründe, warum Frauen seltener eine Professur erreichen, sind vielfältig. So stoßen Frauen beim Zugang zu einer Professur häufig auf Hindernisse (Gläserne-Decke-Effekt): Stereotype Vorstellungen hinsichtlich der Eignung von Frauen für hohe Karrierepositionen, fehlende Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Karriere oder die stärkere Förderung männlicher Mitarbeitenden können bewirken, dass Frauen spätestens nach der Promotion aus der Wissenschaft aussteigen.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Durch die Förderprogramme „Professorinnenprogramm“ I, II und III sind an Hochschulen umfangreiche Maßnahmen entwickelt worden, um den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen. Auf diese Weise konnte der Anteil von Professorinnen auch an Fachhochschulen gesteigert werden (vgl. GESIS 2018).

Grafische Darstellung

Horizontales Balkendiagramm, bei „Teilzeit“ und „befristet“ gruppiertes Säulendiagramm mit Geschlechterverteilung

HP 5 Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung der Professor*innen

Formel	<p>Differenz von</p> <p><i>Durchschnittliche Höhe monatl. Leistungsbezüge Professor*innen weibliche je Zulagenart und Fachbereich</i></p> <p>und</p> <p><i>Durchschnittliche Höhe monatl. Leistungsbezüge gesamt je Zulagenart und Fachbereich</i></p> <p>→ Messgrößen ebenso für männlich, divers und keine Angabe</p> <p>Zulagenarten nach gesetzlichen Vorgaben, z.B.: Berufungs- und Bleibeverhandlungen, besondere Leistungen, Wahrnehmung von Funktionen</p>
Erläuterung	<p>Der Gender Pay Gap bei den Zulagen für Berufungs- und Bleibeverhandlungen in Fachbereich II beträgt -30,00 € - d.h. Professorinnen erhalten durchschnittlich 30,00 € weniger pro Monat als ihre männlichen Kollegen.</p>
Hintergrund	<p>In Deutschland verdienten Frauen im Jahr 2018 durchschnittlich 21 % weniger als Männer. Gründe für diese geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap) sind z.B. Unterschiede im Beschäftigungsumfang oder der Berufserfahrung sowie niedrigere Einkommensniveaus in den Berufen, die häufig von Frauen ausgeübt werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2019).</p> <p>Anhand der Auswertung der Leistungsbezüge in der W-Besoldung kann festgestellt werden, ob der Gender Pay Gap auch bei der höchstqualifizierten Gruppe der Professor*innen eine Rolle spielt. Es wird ersichtlich, ob ein Geschlecht in bestimmten Zulagenarten niedrigere Leistungsbezüge erhält. Die Ergebnisse können Ansatzpunkte für Maßnahmen bieten, wie z.B. eine Anpassung der Hochschulrichtlinie zur Vergabe der Leistungsbezüge.</p> <p>Daten zu einem bestehenden Gender Pay Gap an Hochschulen wurden in umfangreichen Studien an den nordrhein-westfälischen und niedersächsischen Hochschulen erforscht, dargestellt und analysiert. Diese liefern eindeutige Erkenntnisse zu einem Gender Pay Gap in den Leistungsbezügen der W-Besoldung (vgl. Kortendiek et al. 2019/ Institut für Hochschulforschung 2019).</p>
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Weitere Erkenntnisse zur Entgeltgleichheit an der Hochschule kann die Auswertung des Gender Pay Gaps bei den übrigen Beschäftigten nach Entgeltgruppen (Unterschiede in Erfahrungsstufen und Zulagen) und Statusgruppen sowie die Auswertung der Anzahl der Höhergruppierungen nach Geschlecht bieten.</p>
Grafische Darstellung	<p>Gruppiertes, horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung</p>

HP 6 Geschlechterverteilung auf den Stufen der Berufungsverfahren für Professuren

Formel

$$\frac{\text{Anzahl weiblich je Bewerbungsstufe und Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl Personen je Bewerbungsstufe und Fachbereich}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Bewerbungsstufen: schriftliche Bewerbungen, durchgeführte Probelehrveranstaltungen, Listenplätze (=Listenplatz 1 i.d.R. der Berufungsvorschlag), Ernennungen

Erfassung: alle Ernennungen (=Beginn des Arbeitsvertrags) in einem Kalenderjahr

Erläuterung

Im Fachbereich II werden x% der schriftlichen Bewerbungen auf Stellenausschreibungen für Professuren von Männern eingereicht, y% von Frauen sowie z% von Menschen mit dem Personenstand divers. Bei w% der Bewerber*innen liegt keine Angabe zum Personenstand vor. Bei den Probevorlesungen beträgt der gesamte Frauenanteil xx%, beim Listenplatz 1 beträgt er yy% und bei den Ernennungen zz%.

Hintergrund

Die „Leaky Pipeline“ (vgl. Kennzahl WQ 2) hat zur Folge, dass der Frauenanteil unter den Professuren nach wie vor gering ist. Um den Anteil von Professorinnen an Hochschulen zu erhöhen, ist es notwendig, die Berufungsverfahren in den Blick zu nehmen: Bewerben sich genug Frauen auf Professuren? Wie setzen sie sich im Laufe des Verfahrens durch? Wird die in den Landesgesetzen festgeschriebene Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation in den Berufungsverfahren umgesetzt? Die Kennzahl zeigt auf, ob sich die Geschlechterverteilung in den Berufungsverfahren von einer Stufe zur nächsten ändert. Dies bietet Ansätze für weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Falls eine Auswertung nach Fachbereichen aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht sinnvoll erscheint, kann z.B. in MINT- und Nicht-MINT-Fachbereiche aggregiert werden.

Eine Auswertung nach den Listenplätzen 1, 2 und 3 kann weitere Erkenntnisse bieten. Wenn sich bspw. viele Frauen auf den Listenplätzen 2 und 3 befinden, bedeutet dies, dass das Potential für eine Berufung durchaus vorhanden war. Daraus können spezielle Maßnahmen abgeleitet werden.

Grafische Darstellung

Vertikales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

2.2.2 Weitere Lehrende

HP 7 Überblick: Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Formel

$$\frac{\text{Anzahl LfBA weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl LfBA je Fachbereich}}$$

davon:

$$\frac{\text{Anzahl LfBA in Teilzeit weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl LfBA männlich je Fachbereich}}$$

$$\frac{\text{Anzahl befristet beschäftigte LfBA weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl LfBA männlich je Fachbereich}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erläuterung

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben beträgt der Frauenanteil im Fachbereich II insgesamt x% (sinngemäße Formulierung für die Anteile der anderen Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).

x% der weiblichen und y% der männlichen LfBA im Fachbereich II arbeiten in Teilzeit. Der Anteil divers unter den Teilzeitbeschäftigten LfBA beträgt z% und der Anteil Keine Angabe w%.

x% der weiblichen und y% der männlichen LfBA im Fachbereich II sind befristet beschäftigt. Der Anteil divers unter den befristet beschäftigten LfBA beträgt z% und der Anteil keine Angabe w%.

Hintergrund

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA) gehören der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an. Sie übernehmen Lehrveranstaltungen in Fachgebieten, allerdings nur nach Absprache mit den jeweils zuständigen Professor*innen. Die Tätigkeit bietet einerseits die Chance, Lehrerfahrungen auf dem Weg in eine Professur zu sammeln. Andererseits sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen angestellt, bezogen auf ihre Position im System (z.B. Teilzeit, befristete Anstellungen oder Lehrdeputat). Die Kennzahl zeigt, welches Geschlecht häufiger in dieser Statusgruppe vertreten ist.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Ein Vergleich mit dem Professorinnenanteil des Fachbereichs bietet sich an. Falls eine Betrachtung nach Fachbereichen wegen der kleinen Fallzahlen nicht möglich ist, reicht eine Betrachtung auf der Ebene der gesamten Hochschule. Weiterhin ist es sinnvoll zu beobachten, wie viele LfBA den Übergang in eine Professur erreichen und welche Fördermöglichkeiten an der Hochschule für diese Statusgruppe bestehen.

Grafische Darstellung

Horizontales Balkendiagramm, bei „Teilzeit“ und „befristet“ gruppiertes Säulendiagramm mit Geschlechterverteilung

HP 8 Überblick: Lehrbeauftragte

Formel	$\frac{\text{Anzahl Lehrbeauftragte weiblich je Fachbereich und ggf. in Zentralverwaltung}^7}{\text{Gesamtanzahl Lehrbeauftragte je Fachbereich und in Zentralverwaltung}}$ <p>→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe</p>
Erläuterung	Bei den Lehrbeauftragten beträgt der Frauenanteil im Fachbereich II insgesamt x% (sinngemäße Formulierung für die Anteile der anderen Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).
Hintergrund	Lehrbeauftragte werden pro Semester für temporäre Fragestellungen in einem Fachgebiet mit einer bestimmten Anzahl von Semesterwochenstunden eingestellt. Sie haben keinen Arbeitsvertrag mit der Hochschule im üblichen Sinne, sondern arbeiten auf Honorarbasis. Lehraufträge tragen, insbesondere, wenn diese als Nebenerwerb neben einer Tätigkeit in der Wirtschaft ausgeübt werden, zur Verbesserung der Lehrkompetenz (Einstellungsvoraussetzung für eine Professur) bei. Auch bieten weibliche Lehrbeauftragte den weiblichen Studierenden gerade in Studienfächern mit einem niedrigen Frauenanteil ein Rollenvorbild. Daher soll mit dieser Kennzahl ermittelt werden, welches Geschlecht in welchem Fachbereich durch Lehraufträge an der Lehre mitwirkt.
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Ein Vergleich mit dem weiblichen Anteil der Professor*innen und dem weiblichen Anteil der Studierenden des Fachbereichs bietet sich an.</p> <p>Interessant ist es zu verfolgen, ob Lehraufträge den Weg in eine Professur bereiten (Sichtung Bewerbungsunterlagen).</p> <p>Eine Auswertung nach Anzahl der Vertragsstunden lässt genauere Rückschlüsse zu, welches Geschlecht in welchem Umfang durch Lehraufträge an der Lehre beteiligt ist.</p>
Grafische Darstellung	Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

⁷ In die Zentralverwaltung können z.B. Lehraufträge zur Weiterbildung des Hochschulpersonals vergeben werden.

2.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende

HP 9 Überblick: Wissenschaftliche Mitarbeitende

Formel	$\frac{\text{Anzahl wiss. Mitarbeitende weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl wiss. Mitarbeitende weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$ <p>davon:</p> $\frac{\text{Anzahl wiss. Mitarbeitende weiblich in Teilzeit je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl wiss. Mitarbeitende weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$ $\frac{\text{Anzahl befristet beschäftigte wiss. Mitarbeitende weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl wiss. Mitarbeitende weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$ <p>→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe</p>
Erläuterung	<p>Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Fachbereich II sind insgesamt x % weiblich (sinngemäße Formulierung für die Anteile der anderen Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).</p> <p>x % der weiblichen und y % der männlichen wiss. Mitarb. im Fachbereich II arbeiten in Teilzeit. Der Anteil divers beträgt z % und der Anteil keine Angabe w %.</p> <p>x % der weiblichen und y % der männlichen wiss. Mitarb. in Fachbereich II sind befristet beschäftigt. Der Anteil divers beträgt z % und der Anteil keine Angabe w %.</p>
Hintergrund	<p>Diese Personalkategorie wird häufig informell als „Mittelbau“ bezeichnet und ist in den letzten Jahren an den FHs/HAWs deutlich angewachsen. Aufgrund der für eine Professur geforderten berufspraktischen Erfahrungen außerhalb einer Hochschule ist eine Tätigkeit als wiss. Mitarb. an FHs/HAWs nicht unbedingt ein linearer Schritt auf der „Karriereleiter“ in Richtung Professur wie bspw. an einer Universität. Werden Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt, ist daher auch das sog. „Kaskadenmodell“⁸ nicht einfach auf FHs/HAWs anwendbar.</p> <p>Generell zeichnet sich diese Personalkategorie durch einen hohen Teilzeit- und Befristungsgrad aus. Mit dieser Kennzahl kann beobachtet werden, ob es geschlechterspezifische Unterschiede in diesen relativ prekären Beschäftigungsverhältnissen gibt.</p>
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Zum Teil haben wiss. Mitarb. mehrere Arbeitsverträge an einer Hochschule. Dann sollte als „unbefristet“ gezählt werden, wer mindestens einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat.</p> <p>Interessant ist eine Auswertung nach Art der Finanzierung der Stellen (Drittmittel, Haushaltsstellen, Hochschulpakt etc.). Dies kann anhand der Systematik der Kostenstellenummern geschehen.</p> <p>Bei einem hohen Teilzeitanteil ist eine Auswertung nach Vollzeitäquivalenten sinnvoll, um genauere Aussagen über die Repräsentanz von Frauen und Männern zu erhalten.</p>
Grafische Darstellung	<p>Horizontales Balkendiagramm, bei „Teilzeit“ und „befristet“ gruppiertes Säulendiagramm mit Geschlechterverteilung</p>

⁸ Nach dem Kaskadenmodell ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Hintergrund ist die Annahme, dass prozentual jeweils gleich viele Frauen wie Männer die nächsthöhere Qualifikationsstufe erreichen sollen. (vgl. DFG 2017)

2.2.4 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

HP 10 Überblick: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Formel

$$\frac{\text{Anzahl studentische Hilfskräfte weiblich je Fachbereich und in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl studentische Hilfskräfte je Fachbereich und in Zentralverwaltung}}$$

$$\frac{\text{Anzahl wissenschaftliche Hilfskräfte weiblich je Fachbereich und in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl wissenschaftliche Hilfskräfte je Fachbereich und in Zentralverwaltung}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erläuterung Von den studentischen Hilfskräften im Fachbereich II sind insgesamt x% weiblich, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften sind es y% (sinngemäße Formulierung für die Anteile der anderen Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).

Hintergrund Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützen in Lehre und Forschung. Diese Tätigkeit während des Studiums kann Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere wecken und erste Kontakte in die wissenschaftliche Gemeinschaft herstellen. In Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren wissenschaftlichen Karrierestufen sollte daher darauf geachtet werden, dass gerade Frauen verstärkt Zugang zu Stellen als SHK oder WHK erhalten. Dies kann mit dieser Kennzahl beobachtet werden.

Hinweise, Querverweise, Denkanstöße Ein Vergleich mit der Geschlechterverteilung unter den Studierenden im Fachbereich ist sinnvoll. Eine Auswertung nach Anzahl der Vertragsstunden lässt noch genauere Rückschlüsse zu, welches Geschlecht in welchem Umfang als SHK oder WHK eingestellt wird.

Grafische Darstellung Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

2.3 Administratives und technisches Personal (MTV)

HP 11 Überblick: Administratives und technisches Personal

Formel

$$\frac{\text{Anzahl MTV weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl MTV je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$$

davon:

$$\frac{\text{Anzahl administratives Personal weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl administratives Personal je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$$

$$\frac{\text{Anzahl technisches Personal weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl technisches Personal je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$$

$$\frac{\text{Anzahl MTV in Teilzeit weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl MTV weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$$

$$\frac{\text{Anzahl befristet beschäftigte MTV weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}{\text{Gesamtanzahl MTV weiblich je Fachbereich u. in Zentralverwaltung}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erläuterung

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung beträgt der Frauenanteil in der Zentralverwaltung insgesamt x% (beim administrativen Personal y%, beim technischen Personal z%) (sinngemäße Formulierung für die Anteile der weiteren Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).

x% der weiblichen und y% der männlichen MTV in der Zentralverwaltung arbeiten in Teilzeit. Der Anteil divers beträgt z% und der Anteil keine Angabe w%.

Unter den befristet beschäftigten MTV in der Zentralverwaltung beträgt der Anteil weiblich x%, der Anteil männlich y% und der Anteil divers z%. Der Anteil keine Angabe beträgt w%.

Hintergrund

Diese Personalkategorie weist in der Regel einen hohen Frauenanteil auf. Gleichzeitig werden die Verwaltungsbereiche/-tätigkeiten an einer Hochschule häufig als weniger wichtig bzw. wertig angesehen als wissenschaftliche Tätigkeiten und Bereiche. Dadurch können Abwertungen von Aufgaben, die häufig von Frauen wahrgenommen werden, sichtbar werden. Gerade in Fakultäten mit einem hohen Männeranteil unter dem wissenschaftlichen Personal kann so eine „Geschlechterhierarchie“ entstehen. Die Kennzahl soll durch die differenzierte Betrachtung der Geschlechterverteilung auf solche möglichen Ungleichheiten aufmerksam machen.

Stellen in Technik und Verwaltung sind seltener befristet als bei den wiss. Beschäftigten. Ob es in dieser Personalkategorie Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Teilzeitbeschäftigungen gibt, zeigt die Kennzahl ebenfalls auf.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Eine geringe Anerkennung äußert sich häufig auch in einer zu niedrigen Eingruppierung von Tätigkeiten (z.B. Sekretariatsstellen). Daher ist es sinnvoll, das administrative und technische Personal auch nach Entgeltgruppen auszuwerten. Dabei sollte darauf geachtet werden, die technischen Stellen und Verwaltungsstellen getrennt voneinander auszuwerten. Die Angemessenheit der Eingruppierung kann z.B. mit Hilfe des „Entgeltgleichheitschecks“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes überprüft werden⁹.

Grafische Darstellung

Horizontales Balkendiagramm, bei „Teilzeit“ und „befristet“ gruppiertes Säulendiagramm mit Geschlechterverteilung

⁹ https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html

3. Wissenschaftliche Qualifizierung

WQ 1 Geschlechterverteilung bei den Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen nach Fachbereichen

Formel

$$\frac{\text{Anzahl Promovierende weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl Promovierende je Fachbereich}}$$

$$\frac{\text{Anzahl abgeschlossene Promotionen weiblich je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl abgeschlossene Promotionen je Fachbereich}}$$

$$\frac{\text{Anzahl Promovierende weiblich in Förderprogrammen}}{\text{Gesamtanzahl Promovierende weiblich}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Förderprogramme: staatlich oder hochschulintern gefördert (z.B. Promotionsstipendien, Karrierewege FH-Professur, Nachwuchsprofessur)

Erläuterung

Der Frauenanteil bei den Promovierenden im Fachbereich II beträgt x %. Im Jahr 2018 wurden y % der abgeschlossenen Promotionen im Fachbereich II von Frauen eingereicht (sinngemäße Formulierung für die Anteile der weiteren Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).

Bei den Promovend*innen, die im Fachbereich II im Rahmen eines Förderprogramms promovieren, beträgt der Anteil weiblich z %, der Anteil männlich w %, der Anteil divers v % und der Anteil keine Angabe u %.

Hintergrund

FHs/HAWs besitzen i.d.R. kein eigenes Promotionsrecht, jedoch hat die Zahl der sog. „kooperativen Promotionen“¹⁰ deutlich zugenommen. Daher ist auch an FHs/HAWs die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen „Nachwuchses“ mittlerweile relevant. Es gilt, auch die Promovendinnen an FHs/HAWs auf ihrem (wissenschaftlichen) Karriereweg bzw. auf dem Weg in eine Professur zu begleiten. Die Kennzahl zeigt, wie viele Frauen in den angewandten Wissenschaften promovieren. Die Aufschlüsselung zur Förderung in speziellen Promotionsprogrammen mit monetärer Unterstützung gibt Aufschluss darüber, ob alle Geschlechter gleichermaßen Zugang zu dieser finanziellen Absicherung erhalten.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Die Datenlage zu den Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen ist in den einzelnen FHs/HAWs noch sehr unterschiedlich. Eine gezielte Graduiertenförderung ist an vielen FHs/HAWs im Aufbau, die kontinuierliche Erfassung der Promovierenden wird gerade erst professionalisiert. Eine individuelle Erhebung, z.B. mittels Abfrage in den Fachbereichen, ist daher ggf. notwendig.

Grafische Darstellung

Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

¹⁰ Hier wirken Professor*innen von FHs/HAWs gemeinsam mit den Kolleg*innen einer Universität als Betreuer*innen, Gutachter*innen und Prüfer*innen im Promotionsverfahren. In einigen Bundesländern besitzen auch FHs/HAWs ein eigenes Promotionsrecht oder streben dieses an.

WQ 2 Geschlechterverteilung auf wiss. Qualifizierungs- und Karrierestufen nach Fachbereichen

Formel

$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich je Qualifizierungsstufe und Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl Personen je Qualifizierungsstufe und Fachbereich}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Qualifizierungsstufen, z.B.: Erstsemesterstudierende Bachelor, Absolvent*innen Bachelor, Erstsemesterstudierende Master, Absolvent*innen Master, Promovierende, abgeschlossene Promotionen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Professuren

Erläuterung

Im Fachbereich II beträgt der Frauenanteil bei den Bachelorabsolvent*innen x%, bei den Masterabsolvent*innen y%, bei den wiss. Mitarbeitenden z% und bei den Professuren w% (sinngemäße Formulierung für die Anteile der anderen Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).

Hintergrund

Die Kennzahl zeigt auf, inwiefern es auch an FHs/HAWs so etwas wie die sog. „Leaky Pipeline“ gibt, die in vielen Wissenschaftsorganisationen zu beobachten ist. Damit ist gemeint, dass mit steigender Qualifikationsebene bzw. Karrierestufe in der Wissenschaft der Frauenanteil sinkt. Gerade bei der höchsten wissenschaftlichen Qualifikation, der Professur, sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, und das trotz guter und vor allem gleicher Qualifikation. Es gibt viele Gründe dafür, dass Frauen beim Zugang zu hohen Karrierepositionen oft auf strukturelle Hindernisse stoßen (z. B. Gläserne-Decke-Effekt, vgl. Kennzahl HP 4).

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Die Qualifizierungsstufen sind an FHs/HAWs nicht linear und eindeutig zu bestimmen. Daher ist je nach Hochschule eine Entscheidung zu treffen, welche Qualifizierungsstufen bei dieser Kennzahl einbezogen werden sollen.

Grafische Darstellung

Ein eigenes Liniendiagramm für jeden Fachbereich

4. Leitungspositionen und Gremien

LG 1 Geschlechterverteilung in den Führungsebenen

Formel	$\frac{\text{Anzahl Mitglieder Präsidium weiblich}}{\text{Gesamtzahl Mitglieder Präsidium}}$ $\frac{\text{Anzahl Vizepräsident*innen weiblich}}{\text{Gesamtzahl Vizepräsident*innen}}$ $\frac{\text{Anzahl Dekan*innen weiblich}}{\text{Gesamtzahl Dekan*innen}}$ $\frac{\text{Anzahl Studiendekan*innen weiblich}}{\text{Gesamtzahl Studiendekan*innen}}$ $\frac{\text{Anzahl Prodekan*innen weiblich}}{\text{Gesamtzahl Prodekan*innen}}$
--------	--

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erläuterung	An der Hochschule gibt es unter den Mitgliedern des Präsidiums X Frauen und Y Männer. Der Frauenanteil beträgt somit w % und der Männeranteil z % (sinngemäße Formulierung für die anderen Führungsebenen und Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe).
-------------	--

Hintergrund	<p>Die Mitglieder des Präsidiums, die Dekan*innen, Studien- und Prodekan*innen gestalten und verantworten die wichtigsten Entscheidungen für eine Hochschule und setzen diese um. Frauen stoßen beim Zugang zu höheren Führungspositionen/-ämtern noch immer auf strukturelle Barrieren.</p> <p>Diese Kennzahl zeigt, wie stark die Geschlechter in den höchsten Führungsebenen einer Hochschule vertreten sind (absolut und prozentual) und gibt somit Auskunft darüber, welches Geschlecht an einer Hochschule in welchem Maße die strategische Ausrichtung mitbestimmen kann.</p>
-------------	--

Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Gegebenenfalls könnte es interessant sein, inwiefern unter den Präsidiums- und Dekanatsmitgliedern Teilzeitanstellungen oder Job Sharing vorkommen. Schließlich ist die Verfügbarkeit in Vollzeit oftmals eine implizite Voraussetzung für die Wahrnehmung von hohen Führungspositionen.</p> <p>Auch kann eine genauere Analyse, welche Dekanatsleitungspositionen von welchem Geschlecht besetzt sind, interessant sein, unterscheiden sich die einzelnen Positionen doch sehr in ihren Gestaltungsspielräumen in Bezug auf die Governanceprozesse.</p>
-------------------------------------	---

Grafische Darstellung	Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung
-----------------------	--

LG 2 Vergleich Geschlechterverteilungen bei den Leitungspositionen und Beschäftigten in der zentralen Hochschulverwaltung

Formel

$$\frac{\text{Anzahl Leitungen in der zentralen Hochschulverwaltung weiblich}}{\text{Gesamtzahl Leitungen in der zentralen Hochschulverwaltung}}$$

$$\frac{\text{Anzahl Beschäftigte in der zentralen Hochschulverwaltung weiblich}}{\text{Gesamtzahl Beschäftigte in der zentralen Hochschulverwaltung}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Zentrale Hochschulverwaltung: Dezernate, Referate, Zentrale Einrichtungen, Stabsstellen

Beschäftigte der Verwaltung: Wiss. Mitarb. inkl. LfBA, Mitarb. Verwaltungsdienst und sonstiges Personal, Mitarb. Techn. Dienst/DV (ohne Azubis, SHKs und WHKs)

Leitungen Verwaltung: Dezernent*innen, Leitungen Referate/Zentrale Einrichtungen/ Stabsstellen (ggf. weitere Führungsebenen, z.B. Sachgebietsleitungen)

Erläuterung

X Männer und Y Frauen, Z Personen mit dem Personenstand divers und W Personen mit dem Personenstand keine Angabe nehmen eine Leitungsfunktion in der zentralen Hochschulverwaltung wahr. Der Frauen- und Männeranteil liegt damit bei nahezu u %. Insgesamt beträgt der Frauenanteil unter den Beschäftigten der zentralen Hochschulverwaltung v %, der Männeranteil t % und der Anteil divers beträgt s %. Der Anteil keine Angabe beträgt r %. Männer sind somit in den Leitungen überrepräsentiert, Frauen unterrepräsentiert (Differenz xy %).

Hintergrund

Die Kennzahl gibt Auskunft über die gläserne Decke (siehe Kennzahl HP4) in der Hochschulverwaltung. Die Verwaltung ist ein Bereich mit einem traditionell hohen Frauenanteil. Mit der Kennzahl kann abgelesen werden, ob die Geschlechter in den Leitungsebenen entsprechend ihrem Anteil beim gesamten Personal der Verwaltung repräsentiert sind.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Hier bietet sich auch die Verwendung der VZÄ an (siehe Exkurs VZÄ in den „Anwendungshinweisen“).

Grafische Darstellung

Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

LG 3 Geschlechterverteilung in der Leitung größerer Projekte

Formel
$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich in der Leitung größerer (Forschungs-)Projekte}}{\text{Gesamtzahl Personen in der Leitung größerer (Forschungs-)Projekte}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Größere (Forschungs-)Projekte:
Projekte mit einem (Dritt-)Mittelanteil von

- mindestens 50.000 € in den Fachbereichen I und II, Zentralverwaltung
- mindestens 100.000 € in den Fachbereichen III, IV und V

Erläuterung Die Leitung größerer (Forschungs-)Projekte ist zu x % weiblich und zu y % männlich besetzt. Der Anteil divers beträgt z % und der Anteil keine Angabe w %.

Hintergrund Die Forschungsstrategie vieler Hochschulen sieht vor, den Bereich Forschung und Entwicklung intensiv auszubauen und die Kooperationen mit Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft zu vertiefen.
Die Projektleitungen repräsentieren die jeweiligen (Forschungs-)Projekte. Die Kennzahl zeigt auf, wie sich Leitungsaufgaben bei größeren (Forschungs-) Projekten auf die Geschlechter verteilen und erlaubt damit Rückschlüsse auf die berufliche Stellung von weiblichen und männlichen Personen sowie Menschen mit dem Personenstand divers bzw. keine Angabe in der angewandten Forschung bzw. der Projektarbeit in einer Hochschule.

Hinweise, Querverweise, Denkanstöße Ein Vergleich mit der Geschlechterverteilung bei den Professuren ist sinnvoll. Die Definition größerer (Forschungs-)Projekte erfolgt hier über das Finanzvolumen der Projekte, wobei die Höhe an die jeweiligen Fachbereiche angepasst sein sollte. Die Hochschulen sollten hier eigene Beträge und Zuordnungen definieren.
Wichtig ist, nicht nur Forschungsprojekte, sondern auch andere größere Hochschulprojekte, z.B. in den Zentralen Einrichtungen, zu betrachten. Auf diese Weise wird auch die Führungsverantwortung in diesen Projekten sichtbar und eine Herabstufung der Wertigkeit von Projekten innerhalb der Hochschule vermieden.

Grafische Darstellung Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

LG 4 Geschlechterverteilung in den zentralen Gremien

Formel

$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich im Senat}}{\text{Gesamtanzahl Personen im Senat}}$$

$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich im Hochschulrat}}{\text{Gesamtanzahl Personen im Hochschulrat}}$$

$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich je Senatskommission/-ausschuss}}{\text{Gesamtanzahl Personen je Senatskommission/-ausschuss}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erfasst werden reguläre Mitglieder ohne Vertretungen.

Erläuterung

In der Senatskommission Internationalisierung sind X Frauen und Y Männer sowie Z Personen mit dem Personenstand divers und W Personen mit dem Personenstand keine Angabe vertreten.
Der Frauenanteil beträgt somit u % und der Männeranteil v %. Der Anteil divers beträgt s % und der Anteil keine Angabe t % (sinngemäße Formulierung für die anderen Kommissionen).

Hintergrund

Senat und Hochschulrat treffen bedeutende Entscheidungen für die Hochschule. Die Senatskommissionen bzw. -ausschüsse bereiten die Entscheidungen des Senats vor. Die Kennzahl zeigt, in welchem Maße die verschiedenen Geschlechter in diesen Gremien der Selbstverwaltung die zentrale Ausrichtung einer Hochschule mitbestimmen. In den Bundesländern, in denen das jeweilige Hochschulgesetz die geschlechtliche Zusammensetzung der Hochschulratsmitglieder vorgibt, gibt die Kennzahl auch Aufschluss darüber, inwiefern diese Vorgabe eingehalten wird.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Eine Aufschlüsselung nach Statusgruppen, insbesondere für die Professuren, kann weitere Ungleichheiten erkennbar machen.
Ein Vergleich mit dem Geschlechteranteil der jeweiligen Statusgruppe an der gesamten Hochschule, gibt Auskunft darüber, inwieweit ein Geschlecht in den zentralen Gremien über- oder unterrepräsentiert ist.

Grafische Darstellung

Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

LG 5 Geschlechterverteilung in den Gremien der Fachbereiche

Formel

$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich je Fachbereichsrat}}{\text{Gesamtanzahl Personen je Fachbereichsrat}}$$

$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich je Studienkommission}}{\text{Gesamtanzahl Personen je Studienkommission}}$$

$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich je Prüfungsausschuss}}{\text{Gesamtanzahl Personen je Prüfungsausschuss}}$$

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erfasst werden reguläre Mitglieder ohne ihre Vertretung

Erläuterung

Im Fachbereichsrat des Fachbereichs II sind X Personen weiblich und Y Personen männlich. Zudem vertreten sind Z Personen mit dem Personenstand divers und W Personen mit dem Personenstand keine Angabe.
Der Frauenanteil beträgt somit u %, der Männeranteil v %, der Anteil divers s % und der Anteil keine Angabe beträgt t % (sinngemäße Formulierung für die anderen Gremien).

Hintergrund

Die Kennzahl zeigt auf, in welchem Maße die verschiedenen Geschlechter wichtige Entscheidungen in den Fachbereichen mitbestimmen können. Des Weiteren werden mögliche Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen den einzelnen Gremien eines Fachbereichs sichtbar.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Eine Auswertung nach Statusgruppen, insbesondere für den Bereich der Professuren, ist sinnvoll. Je nach Geschlechteranteil in der jeweiligen Statusgruppe des Fachbereichs können weibliche Hochschulangehörige, insbesondere Professorinnen, durch eine Gremientätigkeit überproportional belastet sein. Abhilfe können z.B. Maßnahmen zur zeitlichen Entlastung schaffen.
Auch zeigt ein Vergleich mit dem Geschlechteranteil der jeweiligen Statusgruppe des Fachbereichs, inwieweit ein Geschlecht in den jeweiligen Gremien über- oder unterrepräsentiert ist.

Grafische Darstellung

Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

LG 6 Geschlechterverteilung in den Berufungskommissionen

Formel
$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich in Berufungskommissionen je Fachbereich und Statusgruppe}}{\text{Gesamtanzahl Personen in besetzten Berufungskommissionen je Fachbereich und Statusgruppe}}$$

Falls stimmberechtigte und nicht stimmberechtigte Mitglieder unterschieden werden können:

$$\frac{\text{Anzahl stimmberechtigte Personen weiblich in Berufungskommissionen je Fachbereich}}{\text{Gesamtanzahl stimmberechtigte Personen in Berufungskommissionen je Fachbereich}}$$

Anteil der Berufungskommissionen mit geschlechterparitätischer Besetzung gemäß Berufsordnung bzw. Landesgesetz

Erfassung: Berufungskommissionen der Verfahren zu allen Ernennungen (= Beginn des Arbeitsvertrags) in einem Kalenderjahr

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erläuterung In den Berufungskommissionen des Fachbereichs II betrug der durchschnittliche Frauenanteil im Jahr 2018 in der Gruppe der Professor*innen x %, bei den Studierenden y %, bei den wiss. Mitarbeitenden z %, bei den MTV v % und bei den externen Professor*innen w %.
Der Frauenanteil bei allen stimmberechtigten Mitgliedern (ohne MTVs) betrug u % (sinn-gemäße Formulierung für die Anteile der weiteren Beschäftigten).
In x % der Berufungskommissionen waren weibliche Personen angemessen vertreten, d.h. der Frauenanteil entsprach den Vorgaben des Landesgesetzes bzw. der Berufsord-nung.

Hintergrund Mit der Teilhabe an Berufungskommissionen und der Mitentscheidung bei der Besetzung von Professuren findet die Gestaltung der Fachbereichskultur sowie der fachlichen Aus-richtung der Hochschule statt. An diesem Prozess sollen alle Geschlechter gleicherma-ßen beteiligt werden. Dementsprechend bestehen in verschiedenen Landeshochschulge-setzen z.B. Vorgaben hinsichtlich des Frauenanteils in Berufungskommissionen.
Die Kennzahl zeigt, ob diese gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden. Außerdem wird er-kenbar, ob der Frauen- und Männeranteil in den einzelnen Statusgruppen und zwischen den Fachbereichen variiert.
Um die genannten Kennzahlen zu ermitteln, muss die Zusammensetzung der Berufungs-kommissionen separat erfasst und ausgewertet werden.

Hinweise, Querverweise, Denkanstöße Eine geschlechtlich ausbalancierte Zusammensetzung von Berufungskommissionen ga-rantiert noch keine geschlechtersensible Personalauswahl. Eine Schulung der Kommissi-onsmitglieder, z.B. zu geschlechtsspezifischen Beurteilungsfehlern, ist sinnvoll.
Ein Vergleich mit dem Geschlechteranteil der jeweiligen Statusgruppe des Fachbereichs, gibt Auskunft darüber, inwieweit ein Geschlecht in den Berufungskommissionen eines Fachbereichs über- oder unterrepräsentiert ist.

Grafische Darstellung Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung in den jeweiligen Statusgruppen
Horizontales Balkendiagramm mit Anteil der Berufungskommissionen mit bzw. ohne geschlechterparitätischer Besetzung

LG 7 Geschlechterverteilungen in den Gremien und Partizipationsquoten der Statusgruppen

Formel	$\frac{\text{Anzahl Professor*innen weiblich, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}{\text{Gesamtanzahl Professor*innen, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}$ <p>Partizipationsquote:</p> $\frac{\text{Anzahl Professor*innen weiblich, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}{\text{Gesamtanzahl Professor*innen weiblich}}$ $\frac{\text{Anzahl wiss. Mitarbeiter*innen weiblich, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}{\text{Gesamtanzahl Mitarbeiter*innen, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}$ <p>Partizipationsquote:</p> $\frac{\text{Anzahl wiss. Mitarbeiter*innen weiblich, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}{\text{Gesamtanzahl Mitarbeiter*innen}}$ $\frac{\text{Anzahl MTV weiblich, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}{\text{Gesamtanzahl MTV, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}$ <p>Partizipationsquote:</p> $\frac{\text{Anzahl MTV weiblich, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}{\text{Gesamtanzahl MTV}}$ $\frac{\text{Anzahl Studierende weiblich, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}{\text{Gesamtanzahl Studierende, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}$ <p>Partizipationsquote:</p> $\frac{\text{Anzahl Studierende weiblich, die im Zeitraum X Gremienmitglieder waren}}{\text{Gesamtanzahl Studierende}}$
--------	--

→ Messgrößen ebenso für Anzahl männlich, divers und keine Angabe

Erläuterung	30 % der professoralen Gremienmitglieder an der Fachhochschule/HAW ABC sind Frauen. 50 % der Professorinnen sind in Gremien aktiv, aber nur 20 % der Professoren (Partizipationsquote). (sinngemäße Formulierung für die anderen Statusgruppen und weiteren Geschlechter bzw. den Personenstand keine Angabe)
Hintergrund	<p>Ergänzend zu den Kennzahlen LG 4, LG 5 und LG6 zeigt diese Kennzahl, ob der Anteil eines Geschlechtes in den Gremien im Verhältnis zu dessen Anteil an seiner jeweiligen Statusgruppe steht.</p> <p>Bei einem niedrigen Anteil eines Geschlechts in einer Statusgruppe kann die gewünschte Mitarbeit in Gremien mit einer überproportionalen Mehrbelastung verbunden sein. Dies kann häufig bei Professorinnen beobachtet werden. Ihr Anteil unter den besetzten Professuren ist nach wie vor niedrig, gleichzeitig ist es nötig, dass der Frauenanteil in vielen Gremien steigt. Daher sind Professorinnen oft überproportional häufig in Gremien aktiv, was sich zulasten ihrer zeitlichen Ressourcen für exzellente Lehre und Forschung auswirken kann.</p>
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	Entlastung bei einer überproportionalen Mehrbelastung durch die Mitarbeit in Gremien kann z.B. durch die Bereitstellung zusätzlicher personeller Ressourcen oder durch Deputatsreduktion geschaffen werden.
Grafische Darstellung	Horizontales Balkendiagramm mit Geschlechterverteilung

5. Finanzen

F 1 Budget für Gleichstellung

Formel	$\frac{\text{Jährlich zugewiesenes Budget* für Gleichstellung}}{\text{Jährliches Finanzvolumen Hochschule}}$
	<p>*ohne Dritt- oder Sondermittel</p> <p>Das Budget für Gleichstellung kann z.B. enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalkosten (Gleichstellungsbeauftragte, weitere Mitarbeitende¹¹) • Sachkosten (Arbeitsplatzausstattung, Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Betreuungsplätze Kinderbetreuung, etc.) • Mittel Gleichstellungsförderfonds, Stipendien • Eigenanteil der Hochschule für gleichstellungsfördernde Drittmittelprogramme (z.B. Professorinnenprogramm)
Erläuterung	0,5% des Finanzvolumens der Hochschule wird für Gleichstellung verwendet.
Hintergrund	Eine ausreichende Budgetausstattung ist eine Voraussetzung, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen an der Hochschule einleiten und adäquat umsetzen zu können. Die Mittelausstattung spiegelt gleichzeitig den Stellenwert der Gleichstellung an der jeweiligen Hochschule wieder.
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Aussagekräftig wird diese Kennzahl, wenn sie in Relation zu anderen Ausgaben gesetzt wird (z.B. Gesamtvolumen, Budgets für Gesundheitsmanagement, Bibliothek, Internationalität, etc.).</p> <p>Sinnvoll ist zudem, das Budget nach verschiedenen Gleichstellungs- und Chancengleichheitsthemen differenziert auszuweisen (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, MINT-Förderung, Weiterbildung, Stipendien etc.), um unterfinanzierte Bereiche identifizieren zu können.</p> <p>Zusätzliche Mittel für Gleichstellung können über die Teilnahme an Programmausschreibungen eingeworben werden (z.B. Professorinnenprogramm). Dieses eingeworbene Finanzvolumen kann zusätzlich zum regulären Budget ausgewiesen werden.</p>
Grafische Darstellung	Säulendiagramm

¹¹ inklusive Mitarbeitende in Stabsstellen für Gleichstellung/Chancengleichheit

6. Familiengerechte Hochschule¹²

FG 1 Vereinbarkeit von Careaufgaben und Studium

Formel	$\frac{\text{Anzahl Studierende mit Kindern}}{\text{Anzahl Studierende insgesamt}}$ $\frac{\text{Anzahl Studierende mit Pflegeverantwortung}}{\text{Anzahl Studierende insgesamt}}$
Erläuterung	An der Fachhochschule/HAW ABC beträgt der Anteil Studierende mit Kind x%. Eine Pflegeverantwortung übernehmen z% der Studierenden.
Hintergrund	<p>Die Kenntnis der Anzahl von Studierenden mit Careaufgaben lässt eine bessere Einschätzung über den Bedarf spezifischer Angebote für diese Zielgruppe zu (z.B. flexible Kinderbetreuung an der Hochschule, Randstundenbetreuung; Informationsangebote zum Thema Pflege sowie studiumsbezogene Instrumente wie z.B. Nachteilsausgleich für Studierende mit Careaufgaben oder spezifische Studienmodelle).</p> <p>Traditionell übernehmen überwiegend Frauen die Kindererziehungs- und Pflegeaufgaben. Dadurch entsteht eine Mehrfachbelastung. Familienfreundliche Studienbedingungen ermöglichen es Studierenden, Erziehungs- und Pflegeaufgaben mit den Anforderungen im Studium zu vereinbaren und tragen damit zur Gleichstellung der Geschlechter bei.</p>
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht bietet bei dieser Kennzahl nur wenig Mehrwert für die Aussagekraft. Schließlich können alle Geschlechter Eltern von Kindern sein. Eine Aussage, welches Geschlecht in welchem Umfang die tatsächliche Sorgearbeit übernimmt, kann in separaten Umfragen erfasst werden.</p> <p>Die 21. Sozialstudie des Deutschen Studentenwerks, beziffert die Anzahl der Studierenden mit einem oder mehreren Kindern im Jahr 2016 mit 6%. An einzelnen Hochschulen bzw. Fachbereichen kann die Anzahl der Studierenden mit Kindern erheblich davon abweichen. Zudem ist sie auch an Hochschulen häufig nicht bekannt und darf höchstens freiwillig bei der Einschreibung erfasst werden.</p> <p>An der eigenen Hochschule sollten diese im Rahmen bestehender Erhebungen bzw. Befragungen erfolgen¹³.</p> <p>Studierende mit Pflege- und Sorgeverantwortung, die sich um bedürftige Angehörige kümmern, werden bislang wenig wahrgenommen. Entsprechend liegen hier keine verlässlichen Daten vor.¹⁴</p>
Grafische Darstellung	Säulendiagramm

¹² Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie bzw. Beruf zu treffen, ist als Aufgabe häufig in den Landesgleichstellungsgesetzen explizit verankert.

¹³ Dafür könnten regelmäßig erhobene Daten zum individuellen Urlaubssemester aufgrund der Kriterien Mutterschutz (Schwangerschaft/Niederkunft) und Elternzeit, Kinderbetreuung sowie andere familiäre Gründe verwendet werden. Diese werden im Rahmen der Studierendenverwaltung erhoben und z.B. in NRW zum Zwecke der landesweiten Statistik an IT.NRW vermittelt.

¹⁴ Daten dazu sowie zur Betreuung von Kindern könnten als freiwillige Angabe im Rahmen der Einschreibung erhoben werden. Da Studierende aber häufig auch im Verlauf des Studiums Eltern werden, sollte die Frage auch in weitere Befragungen integriert werden (z.B. Befragung der mittleren Semester im Rahmen der Evaluation). Bei der Integration dieser Fragen sind die Vorgaben des Datenschutzes zu beachten.

FG 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf¹⁵

Formel	<p>Kennzahlen zum „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“</p> <p>Kennzahl 1: Anteil Beschäftigte mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen Kennzahl 2: Anteil Beschäftigte mit der Möglichkeit, im Homeoffice bzw. an anderen Standorten zu arbeiten Kennzahl 3: Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit Kennzahl 4: Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern Kennzahl 5: Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern Kennzahl 6: Anteil weiblicher Führungskräfte (bereits in Abschnitt LG1 / LG 2 erhoben) Kennzahl 7: Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit Kennzahl 8: Unterstützung Kinderbetreuung Kennzahl 9: Unterstützung Pflege Kennzahl 10: a) Mitarbeiter*innen-Bindung b) Betriebszugehörigkeit Kennzahl 11: Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>
Erläuterung	<p>Die Kennzahlen sind Teil des „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“, einem Angebot des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.</p> <p>Obwohl die Kennzahlen zur Messung der Familienfreundlichkeit für Unternehmen entwickelt wurden und für diese auch Vergleichswerte vorliegen, lässt sich die Systematik - ggf. mit Anpassungen bei den einzelnen Statusgruppen - auch auf Hochschulen übertragen.</p>
Hintergrund	<p>Traditionell sind es überwiegend Frauen, die Kindererziehungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. Eine familienfreundliche Kultur in der Hochschule ermöglicht es allen Geschlechtern Erziehungs- und Pflegeaufgaben einerseits und berufliche Anforderungen andererseits miteinander zu vereinbaren und trägt damit zur Gleichstellung der Geschlechter bei.</p>
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Ein höherer Anteil von Männern in freiwilliger Teilzeit (Kennzahl 3) und eine längere Elternzeit von Vätern (Kennzahl 5) werden als Indikator für eine fortschrittliche Organisationskultur gedeutet.</p> <p>Dagegen deutet eine kürzere Elternzeit von Müttern (Kennzahl 4) darauf hin, dass die Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Elternzeit mit den Belangen der Frauen besser in Einklang zu bringen sind.</p>

¹⁵ Die Erstellung des Fortschrittsindex erfolgt online. Eine gesonderte Erfassung und Darstellung im Excel Tool zu diesem Leitfaden ist nicht vorgesehen. <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de/>

7. Indizes

I 1 Gender-Index GI

Formel

$$\frac{\text{Anzahl Personen weiblich in ausgewählten Bereichen oder Gruppen}}{\text{Anzahl Personen männlich}^{16} \text{ in ausgewählten Bereichen oder Gruppen}}$$

GI = 1: vollkommen ausgewogenes Verhältnis, d.h. in der betrachteten Gruppe gibt es exakt gleich viele weibliche wie männliche Personen. Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet.

GI zwischen 0 und 1: weniger weibliche als männliche Personen. Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet.

GI > 1: mehr weibliche als männliche Personen. Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet.

GI = 0 keine weiblichen Personen¹⁷

Erläuterung

Bei den Professuren beträgt der Gender Index im Fachbereich II 0,25, im Fachbereich V beträgt der Gender Index 1. D.h. Frauen sind im Fachbereich II unterrepräsentiert. Im Fachbereich V sind Professuren zu gleichen Anteilen von Frauen und Männern (divers und keine Angabe nicht eingerechnet).
Sinngemäße Formulierung für die anderen Messgrößen.

Hintergrund

Der Gender Index zeigt die Verteilung der Geschlechter in der betrachteten Gruppe oder organisatorischen Einheit. Er kann auch – anstelle von Frauenquoten – für den Vergleich der Geschlechterverhältnisse entlang der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und für die Darstellung der Geschlechterverhältnisse auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens herangezogen werden.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Betrachtet man die 40 %-Marke für den Frauenanteil bzw. den Männeranteil (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet) als Wert, ab dem von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis gesprochen werden kann, liegt der Idealbereich des Gender Index zwischen 0,67 und 1,5.
Der Gender-Index liefert vergleichbare Aussagen wie der Frauen- bzw. Männeranteil.
Quelle: Doblhofer, Doris/Küng, Gender Mainstreaming, 2008, S. 185ff.

¹⁶ In der Kennzahl wird das Verhältnis von Frauen zu Männern betrachtet. Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe sind nicht eingerechnet. Rechtlich und politisch in Bewegung ist die Frage, wie umfassend der gesetzliche Gleichstellungsauftrag verstanden werden soll. Nach aktueller deutscher Gesetzeslage gilt jedoch explizit die Frauenförderung.

¹⁷ GI = 0 stellt einen Sonderfall dar, der mathematisch eintritt, wenn der Zähler 0 ist. Die Eintragungen „keine männliche Person“/ „keine Person mit dem Personenstand divers“/ „keine Person mit dem Personenstand keine Angabe“ können nicht berechnet werden und werden durch die Aussage „ausschließlich weibliche oder gar keine Personen“ ersetzt.

I 2 Gläserne Decke Index (GDI)

Formel

$$\frac{\text{Gender Index Grundgesamtheit}}{\text{Gender Index Hierarchieebene}}$$

Der Gläserne Decke Index GDI wird berechnet, indem zwei Genderindizes (siehe Indikator I1 Genderindex) miteinander in Beziehung gesetzt werden. Der „Gender Index Grundgesamtheit“ gibt an, wie stark Frauen bzw. Männer (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet) in einer bestimmten, eher weiter gefassten Gruppe (z.B. alle Mitarbeiter*innen, alle Professor*innen) vertreten sind.

Der „Gender Index Hierarchieebene“ zeigt, wie stark Frauen bzw. Männer (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet) in (bestimmten) Führungsebenen (z.B. Führungskräfte allgemein, Abteilungsleitung, Dekanate) repräsentiert sind.

Indem die beiden Indizes miteinander kombiniert werden, kann eine Aussage getroffen werden, ob für Frauen oder Männer (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet) Hindernisse bestehen („gläserne Decke“), den Aufstieg in (bestimmte) Führungspositionen zu schaffen.

GDI=1: keinerlei geschlechtsbezogene Hindernisse

GDI>1: gläserne Decke für Frauen; Frauenanteil in Führungspositionen oder wissenschaftlichen Spitzenpositionen ist geringer als an der Basis (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet)

GDI<1: gläserne Decke für Männer; Männeranteil Führungspositionen oder wissenschaftlichen Spitzenpositionen ist geringer als an der Basis (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet)

Erläuterung

Der Gläserne Decke Index für die Dekan*innen beträgt 5, d.h. Frauen haben geringere Chancen als Männer (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet) Dekan*in zu werden.

Hintergrund

Der Gläserne Decke Index berechnet die Durchlässigkeit der verschiedenen Hierarchieebenen für Frauen bzw. Männer (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet). Der Index lässt Aussagen zur vertikalen Gleichstellung zu, d.h. zur relativen Chance von Frauen bzw. Männern bestimmte Positionen in der Hochschule zu erreichen.

Hinweise,
Querverweise,
Denkanstöße

Die Grundgesamtheit ist so zu wählen, dass diejenigen erfasst sind, die die Voraussetzung für die betrachtete Hierarchieebene bzw. Qualifikationsstufe erfüllen (z. B. einen Hochschulabschluss).

Quelle: Doblhofer, Doris/Küng, Gender Mainstreaming, 2008, S. 185ff.

I 3 Segregationsindex SI

Formel	$100 * \frac{1}{2} * \sum_i F_i/F - M_i/M $ <p>i: Anzahl der Fachbereiche bzw. anderer organisatorischer Einheiten der Hochschule Fi: Anzahl der Frauen im i-ten Fachbereich bzw. in der i-ten organisatorischen Einheit der Hochschule Mi: Anzahl der Frauen im i-ten Fachbereich bzw. in der i-ten organisatorischen Einheit der Hochschule F: Gesamtzahl der Frauen in allen Fachbereichen bzw. organisatorischen Einheiten, für die der Segregationsindex berechnet wird M: Gesamtzahl der Männer (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet) in allen Fachbereichen bzw. organisatorischen Einheiten, für die der Segregationsindex berechnet wird Für die Summenbildung sind die absoluten Beträge der Differenzen in der Geschlechterverteilung zu verwenden.</p> <p>Der Segregationsindex zeigt die Trennung der Geschlechter über verschiedene Beschäftigungsbereiche. Je höher der Indexwert, umso höher ist die Segregation innerhalb der Hochschule:</p> <p>SI=0 % Geschlechterverhältnis im Teilbereich entspricht Gesamtbereich SI=100 % in jedem Teilbereich arbeiten ausschließlich Frauen oder ausschließlich Männer (Personen mit Personenstand divers bzw. keine Angabe nicht eingerechnet)</p>
Erläuterung	<p>Der Gender Index beim wissenschaftlichen Personal einer Hochschule beträgt 0,8. Für den Segregationsindex wird ein Wert von 25 % berechnet, d.h. ein Viertel des wissenschaftlichen Personals müsste den Arbeitsplatz wechseln, damit in allen Fachbereichen der Gender Index dem von 0,8 entspricht.</p> <p>Der SI kann interpretiert werden als Prozentsatz von Frauen und Männern in der Hochschule, die ihren Beschäftigungsbereich wechseln müssten, damit das Geschlechterverhältnis in allen Bereichen ausgewogen ist.</p>
Hintergrund	<p>Der SI ist abgeleitet von einer demographischen Kennzahl, die die Gleichmäßigkeit der Verteilung von Bevölkerungsgruppen über verschiedene Orte misst.</p>
Hinweise, Querverweise, Denkanstöße	<p>Quelle: Doblhofer, Doris/Küng, Gender Mainstreaming, 2008, S. 185ff.</p>

Quellenverzeichnis

- Banscherus, Ulf/Baumgärtner, Alena/Böhm, Ufta/Golubchykova, Olga/Schmitt, Susanne/Wolter, Andrä (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen: Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Düsseldorf.
- Behrens, Doris A./ Kreimer, Margareta/ Mucke, Maria (2018): Teilzeitarbeit - Familienbedingte Erwerbsentscheidung mit Folgewirkung? In: Behrens, Doris A./ Kreimer, Margareta/ Mucke, Maria/ Franz, Nele Elisa (2018): Familie - Beruf - Karriere. Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit. Springer: Wiesbaden.
- Blickhäuser Angelika/ von Bargen, Henning (2007): Definitionen. In: Fit for Gender Mainstreaming. Verfügbar über: <http://gendertoolbox.eu/toolbox/toolorange.htm> [Zugriff 04.11.2019].
- Blome, Eva/ Erfmeier, Alexandra/ Gülcher, Nina/ Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. Auflage, Springer VS: Wiesbaden.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Fortschrittsindex Vereinbarkeit. Machen Sie Ihre Familienfreundliche Unternehmenskultur sichtbar. Verfügbar über: <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de/> [Zugriff 24.02.2020].
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. Verfügbar über: https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf [Zugriff 13.05.2019].
- Doblhofer, Doris/ Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch. Springer: Heidelberg.
- Löther, Andrea (2018): Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Sonderauswertung für den GWK-Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 22. Fortschreibung“. Bonn.
- Middendorff, Elke, Apolinarski, Beate, Becker, Karsten, Bornkessel, Philipp, Brandt, Tasso, Heißenberg, Sonja & Poskowsky, Jonas (2017). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Verfügbar über: http://www.sozialerhebung.de/sozialerhebung/archiv/soz_21_haupt [Zugriff 24.02.2020].
- Schweizerische Eidgenossenschaft, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (Hrsg.) (2010): Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling. Ein Leitfaden für Fachhochschulen.
- Statistisches Bundesamt (2019): Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2017 nach Hochschulart. Verfügbar über: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/479858/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-hochschulart/> [Zugriff 08.05.2019].
- Statistisches Bundesamt (2019): Pressemitteilung Nr. 098 vom 14. März 2019. Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21%. Verfügbar über: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungn/2019/03/PD19_098_621.html [Zugriff 09.05.2019].

Weiterführende Literatur

Entgeltcheck der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html.

Institut für Hochschulforschung (HOF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (2019): „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. Halle-Wittenberg. Verfügbar über: <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/wie-auf-einem-basar-berufungsverhandlungen-und-gender-pay-gap-bei-den-leistungsbeuegen-an-hochschulen-in-niedersachsen/>.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Fortschreibungen des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn. Verfügbar über: <https://www.gwk-bonn.de/themen/weitere-arbeitsgebiete/chancengerechtigkeit/>.

Hochschuldaten des Statistischen Bundesamtes: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html.

Hochschulstatistik. Landesbetrieb IT NRW: <https://www.it.nrw/node/3273>.

Kortendiek, Beate/ Mens, Lisa/ Beaufaÿs, Sandra/ Bünning, Jenny/ Hendrix, Ulla/ Herrmann, Jeremia/ Mauer, Heike,/ Niegel, (2019) Vierter Gender-Report. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Essen. Verfügbar über: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/downloads/> [Zugriff 28.02.2020].

Löther, Andrea. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Verfügbar über: <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewspublik/>.

Netzwerk „Gleichstellungscontrolling an Universitäten“ (2017): Zielwerte und Kaskadenmodell. Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Hochschulen. Verfügbar über: <http://www.gleichstellungscontrolling-unis.de/www-gleichstellungscontrolling-unis-de/ergebnisse/>

Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung zu Gender-Daten Nordrhein-Westfalen: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/.

Wroblewski, Angela/ Kelle, Udo/ Reith, Florian (Hrsg.) (2017): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Springer VS: Wiesbaden.

Impressum

Herausgeberin

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)
Goßlerstraße 2 - 4
14195 Berlin

www.bukof.de

Vorstand

Dr.ⁱⁿ Uschi Baaken, Birgit Fritzen, Birgit Hohmann,
Dr.ⁱⁿ Sybille Jung, Anneliese Niehoff

Geschäftsstelle

Canan Denli und Kristina Bode
geschaeftsstelle@bukof.de | 030 838-59210

Autor*innen/Arbeitsgruppe „Gender Controlling“ der bukof-Kommission „Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen“

Jessica Bernert, Hochschule Wismar
Serah Dubidad, Fachhochschule Dortmund
Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Yvonne Haffner, Hochschule Darmstadt
Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Michaela Hoke, Fachhochschule Bielefeld
Brigitte Just, Hochschule Hannover
Elisa Kiehl, HAWK Hildesheim/Holzminen/Göttingen
Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Renate Meyer, Fachhochschule Dortmund
Annette Moß, Fachhochschule Münster
Therese Ilonka Pagel, HTWK Leipzig
Birgit Weustermann, Hochschule Ruhr West
Jens Wissel, Hochschule Darmstadt

Redaktion

bukof-Vorstand, Arbeitsgruppe „Gender Controlling“ der bukof-Kommission, bukof-Geschäftsstelle

Grafik

Ayşe Gökmenoğlu, süpergrafik

Juli 2021

Download des Leitfadens und des Excel-Tools unter:

<https://bukof.de/veroeffentlichungen/>