

# ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FA- KULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN

2021-2026

# ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN UND DEM REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

## 1. PRÄAMBEL

In Anerkennung der Diversität der Geschlechter ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Fakultät für Geowissenschaften schließen folgende Zielvereinbarung:

## 2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren, W2/W3-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für die Karrierestufen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karrierestufen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Über die Gleichstellung von Frauen und Männern hinaus ist die Fakultät für Geowissenschaften bemüht, ein mehrdimensionales Diversitätsverständnis umzusetzen, das neben dem Geschlecht auch andere unterrepräsentierte Gruppen wie z. B. ethnische und kulturelle Minderheiten berücksichtigt.

## Ziele und Leistungen der Fakultät

### Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden und Absolvent\*innen

#### a) Studierende

Geographie	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (WS 19/20)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	508	195	38,4%	46,5%	
Bachelor 2-Fächer	142	57	40,1%		
Master 1- Fach	272	128	47,1%	52,7%	
Master of Education	49	25	51%	55,8%	Zielwert ZV
Summe	971	405	41,7%	48,3%	43%

GMG	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (WS 19/20)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	320	129	40,3%	46%	
Master 1-Fach	172	58	33,7%	41,8%	Zielwert ZV
Summe	492	187	38%	44,6%	40%

## b) Absolvent\*innen

Geographie	SoSe 2019			Bundes-Benchmark (2019)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	37	12	32,4%	47,7%	
Bachelor 2-Fächer	15	10	66,7%		
Master 1- Fach	26	12	46,2%	54,7%	
Master of Education	22	14	63,6%	63,7%	Zielwert ZV
Summe	102	48	47,1%	53,6%	50%

GMG	SoSe 2019			Bundes-Benchmark (2019)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	27	12	44,4%	42,5%	
Master 1-Fach	22	13	59%	43,2%	Zielwert ZV
Summe	49	25	51%	42,9%	50%

### Maßnahmen

Der Frauenanteil ist bei den Abschlüssen dauerhaft und signifikant höher als bei den Studierenden - Frauen sind im Studium erfolgreicher, aber nach wie vor unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Studierenden ist nur begrenzt durch Maßnahmen der Fakultät beeinflussbar, soll aber durch verschiedene Maßnahmen stärker an das Ziel der Gleichstellung angenähert werden:

- Vorstellung von Studentinnen und Absolventinnen sowie der ethnischen und kulturellen Diversität von Studierenden und Absolvent\*innen, aber auch von Angehörigen unterrepräsentierter Gruppen in Führungspositionen als Rollenmodelle auf der Website der Fakultät;
- Repräsentation von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen bei der Vorstellung der Geowissenschaften in Schulen;

- Einladung von weiblichen sowie ethnisch und kulturell diversen Führungskräften aus der Wirtschaft und Wissenschaft als Rollenmodelle;
- Stärkere Darstellung der Studieninhalte Klimawandel und Nachhaltigkeit, die im Vergleich zu klassischen geowissenschaftlichen Themen eher genderneutral sind und in stärkerem Maße auch weibliche Studieninteressierte ansprechen;
- Ermöglichung der Begleitung durch Kinder und Betreuungspersonen auf Exkursionen bzw. Unterstützung in der Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten;
- Zunehmende Ergänzung von Exkursionsinhalten durch annähernd gleichwertiges digitales Lehrmaterial zum Ausgleich familiärer, sozialer und/oder finanzieller Heterogenitäten innerhalb der Studierenden;
- Langfristige Gewinnung von Studierenden durch Erstellung eines illustrierten Kinderbuchs mit Geothemen und Bezug zum Ruhrgebiet; bei erfolgreicher Erstellung: Bewerbung um den Lore-Agnes-Preis zur Unterstützung des Verlegens/Drucks und Ausgabe an Schulbibliotheken der Region;
- Lore-Agnes-Projekt: Geosens – Zielgruppenorientierte Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen im geowissenschaftlichen Bereich. Die Bedarfe für eine Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte unterscheiden sich in den Geowissenschaften besonders zwischen den Statusgruppen. Das Projekt Geosens stellt für die fünf Zielgruppen Technik, Verwaltung, Studierende, wiss. Mitarbeitende und Professuren bedarfsorientierte Online-Impulseinheiten und Austauschplattformen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen bereit.

## Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

### a) Promovierende

Geographie	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (WS 19/20)
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Promovierende	41	20	48,8%	44,4%

GMG	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (WS 19/29)
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Promovierende	75	26	34,7%	42,7%

## b) Abgeschlossene Promotionen

Geographie	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (17/18/19)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	5	2,3	46%	43,6%	50%

GMG	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (17/18/19)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	9	3,3	36,6%	43,3%	43%

In der Geographie ist die Geschlechterparität bei den Promovierenden nahezu erreicht, weshalb diese hier auch bei den abgeschlossenen Promotionen angestrebt wird. In GMG streben wir an, den relativ größeren Gender Gap bei den abgeschlossenen Promotionen zur Hälfte zu schließen.

### Maßnahmen

- Teilnahme an zentralen Mentoring- und Vernetzungsangeboten;
- Fakultätsinternes außérfachliches Mentoringprogramm zwischen Frauen unterschiedlicher Karrierestufen (Promovierende – Postdoc/Professorin);
- Lore-Agnes-Projekt: Geosens – Zielgruppenorientierte Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen im geowissenschaftlichen Bereich. Die Bedarfe für eine Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte unterscheiden sich in den Geowissenschaften besonders zwischen den Statusgruppen. Das Projekt Geosens stellt für die fünf Zielgruppen Technik, Verwaltung, Studierende, Wiss. Mitarbeitende und Professuren bedarfsorientierte Online-Impulseinheiten und Austauschplattformen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen bereit.

### Ziel 3: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Geographie Köpfe	August 2020			Bundes-Bench- mark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Wiss. Personal befristet	62	28	45,2%	-	50%
Wiss. Personal unbefristet	8	3	37,5%	-	45%
Wiss. Personal gesamt	44,3%			41,7%	49%

GMG Köpfe	August 2020			Bundes-Bench- mark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Wiss. Personal befristet	51	25	49%	-	50%
Wiss. Personal unbefristet	14	4	28,6%	-	36%
Wiss. Personal gesamt	44,6%			35,2%	47%

Die Fakultät zielt aufgrund des 47-prozentigen Frauenanteils bei den Absolvent\*innen im Fachbereich Geographie sowie des 51-prozentigen Frauenanteils im Fachbereich Geowissenschaften und dem über 49-prozentigen Anteil weiblicher Promovierender im Fachbereich Geographie sowie einem 35-prozentigen Anteil weiblicher Promovierender im Fachbereich Geowissenschaften bei dem wissenschaftlichen Personal auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils auf dem Weg zur Geschlechterparität. Diese ist im Bereich der befristet Beschäftigten bereits annähernd erreicht, sodass die noch bestehende Lücke hier geschlossen werden kann. Dieser Prozess vollzieht sich beim unbefristeten Personal naturgemäß langsamer, hier plant vor allem GMG seinen Aufholprozess der letzten Jahre weiter fortzusetzen.

## Maßnahmen

- Gezielte Ansprache von Frauen in Bewerbungsverfahren
- Einladung akademisch junger Wissenschaftlerinnen zu Gastvorträgen
- Einladung von weiblichen Führungskräften aus der Wirtschaft und Wissenschaft als Rollenbilder
- Lore-Agnes-Projekt: Geosens – Zielgruppenorientierte Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen im geowissenschaftlichen Bereich. Die Bedarfe für eine Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte unterscheiden sich in den Geowissenschaften besonders zwischen den Statusgruppen. Das Projekt Geosens stellt für die fünf Zielgruppen Technik, Verwaltung, Studierende, Wiss. Mitarbeitende und Professuren bedarfsorientierte Online-Impulseinheiten und Austauschplattformen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen bereit.
- Erwähnung einer erweiterten Gleichstellungsklausel in allen Ausschreibungstexten: „Wir wollen an der RUB besonders die Karrieren von Frauen *und Minderheiten* in Bereichen fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind, und freuen uns daher sehr über Bewerberinnen und Bewerber *mit unterschiedlichem ethnischem oder kulturellem Hintergrund*“ (Erweiterungen hervorgehoben).

## Ziel 4: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	Geographie August 2020			Bundes- Benchmark	Zielwert ZV <sup>1</sup>
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	6	1	16,7%		
Professuren W2/C3	5	0	0,0%		
Gesamt <sup>2</sup>	11	1	9,1%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	11	1	9,1%	22%	33,1%

<sup>1</sup> nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

<sup>2</sup> Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren



GMG August 2020					
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	5	2	40,0%		
Professuren W2/C3	8	0	0,0%	Bundes-Benchmark	Zielwert ZV <sup>3</sup>
Gesamt <sup>4</sup>	13	2	15,4%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	13	2	15,4%	22%	33,1%

Gesamt Fakultät August 2020					
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	11	3	27,3%		
Professuren W2/C3	13	0	0%	Bundes-Benchmark	Zielwert ZV <sup>5</sup>
Gesamt <sup>6</sup>	24	3	12,5%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	24	3	12,5%	22%	33,1%

<sup>3</sup> nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

<sup>4</sup> Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

<sup>5</sup> nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

<sup>6</sup> Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

Bis 2026 werden planmäßig sieben Professuren (2022: 1; 2024:2; 2025:1) vakant (zwei 2023, drei 2024, je eine 2025 und 2026). Durch den Generationswechsel ergibt sich die Chance zu einer deutlichen Erhöhung des Professorinnenanteils. Die Fakultät ist bestrebt, den Anteil der Frauen an allen Neuberufungen so zu gestalten, dass dieser mindestens der fachspezifischen Gleichstellungsquote von 33,1 Prozent entspricht. Diese wäre bei der Besetzung von mindestens drei der sieben bis 2026 vakant werdenden Professuren mehr als erreicht (42,9 Prozent). Positiv hervorzuheben ist, dass die Fakultät den Frauenanteil, der noch 2015 nur bei 5 Prozent lag, bereits deutlich steigern konnte, und bei den höchstdotierten Professuren bereits jetzt den Bundesbenchmark überschreitet.

Aktuell gib es an der Fakultät im Fachbereich Geographie eine Juniorprofessur, die männlich besetzt ist (mit Tenure-Track nach W2). Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen.

### Maßnahmen

- Ausschreibung von Tenure Track-Professuren, da in einem früheren Postdoc-Stadium ein höherer Frauenanteil im Bewerberfeld zu erwarten ist;
- Berücksichtigung der Verfügbarkeit geeigneter Bewerberinnen bei der Marktanalyse im Rahmen der Formulierung von Denominationen und Ausschreibungstexten;
- Gezielte Ansprache geeigneter Bewerberinnen und Einladung zu Workshops im Vorfeld des Auswahlverfahrens als Bestandteil der proaktiven Rekrutierung;
- Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen in Berufungsverfahren durch entsprechende Weiterbildungen;
- Gezielte Einladung weiblicher Postdocs und Professorinnen zu Vorträgen und Workshops sowie als Gastdozentinnen (z. B. BISTUS);
- Lore-Agnes-Projekt: Geosens – Zielgruppenorientierte Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen im geowissenschaftlichen Bereich. Die Bedarfe für eine Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte unterscheiden sich in den Geowissenschaften besonders zwischen den Statusgruppen. Das Projekt Geosens stellt für die fünf Zielgruppen Technik, Verwaltung, Studierende, Wiss. Mitarbeitende und Professuren bedarfsorientierte Online-Impulseinheiten und Austauschplattformen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen bereit.
- Erwähnung einer erweiterten Gleichstellungsklausel in allen Ausschreibungstexten: „Wir wollen an der RUB besonders die Karrieren von Frauen *und Minderheiten* in Bereichen fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind, und freuen uns daher sehr über Bewerberinnen und Bewerber *mit unterschiedlichem ethnischem oder kulturellem Hintergrund*“ (Erweiterungen hervorgehoben).

## **Ziel 5: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich**

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

### **Maßnahmen**

Insbesondere strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. Neben bereits erfolgten Höhergruppierungen von MTV-Personal im EDV- und Laborbereich hat das GI in den vergangenen Jahren die Aufgabenbereiche seiner Verwaltungsmitarbeiterinnen neu geordnet. Sekretariatsstellen mit Anteilen an mehreren Lehrstühlen wurden durch eine Organisation nach Aufgabenfeldern wie Personal, Studierendensekretariat oder Drittmittel ersetzt. In diesem Zusammenhang konnten bisher drei der vier Stellen mit der Wertigkeit E 8 versehen werden. Auch in GMG wurde die lehrstuhlbasierende Struktur zugunsten einer modernen arbeitsgruppenbasierten Struktur aufgelöst. Die Sekretariatskräfte betreuen zwar mehrere Arbeitsgruppen, werden aber durch eine Vertretungsregelung und starke Kommunikation entlastet. Sie werden alle mit E 8 vergütet, eine Überprüfung wurde u. a. bei aktuellen Neubesetzungen vorgenommen.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße. Weitere Maßnahmen werden angestrebt:

- Schaffung eines Rahmens für den regelmäßigen, fakultätsinternen und institutsübergreifenden Austausch der MTV-Beschäftigten;
- Vorstellung von weiblichen Mitarbeitenden aus dem Bereich Technik auf der Website der Fakultät;
- Langfristige Gewinnung von Nachwuchs im Bereich Technik durch Erstellung eines illustrierten Kinderbuchs mit Geothemen und Bezug zum Ruhrgebiet (s. o.);
- Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Personalauswahlgesprächen;
- Lore-Agnes-Projekt: Geosens – Zielgruppenorientierte Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen im geowissenschaftlichen Bereich. Die Bedarfe für eine Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte unterscheiden sich in den Geowissenschaften besonders zwischen den Statusgruppen. Das Projekt Geosens stellt für die fünf Zielgruppen Technik,

Verwaltung, Studierende, Wiss. Mitarbeitende und Professuren bedarfsorientierte Online-Impulseinheiten und Austauschplattformen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen bereit;

- Erwähnung einer erweiterten Gleichstellungsklausel in allen Ausschreibungstexten: „Wir wollen an der RUB besonders die Karrieren von Frauen *und Minderheiten* in Bereichen fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind, und freuen uns daher sehr über Bewerberinnen und Bewerber *mit unterschiedlichem ethnischem oder kulturellem Hintergrund*“ (Erweiterungen hervorgehoben).

#### **Ziel 6: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung**

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	8	2	25,0
Wiss. Personal	2	0	0,0
MTV	2	1	50,0
Studierende	3	2	66,7
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>33,3</b>

#### **Maßnahmen**

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. Angepasst an die individuellen, zwischen den Statusgruppen sehr unterschiedlichen Bedürfnisse, schafft die Fakultät Möglichkeiten zur Entlastung von Frauen mit überproportionaler Belastung durch Gremienarbeit.

## Ziel 7: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Erstellung eines aktuellen Webauftritts zu den Aktivitäten der Gleichstellung

### Maßnahmen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultätsleitung wie Mitglieder zu den Sitzungen der Fakultätsgremien geladen und informiert. Sie wurden frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen mit einer eigenen Funktions-Email-Adresse auf einer aktuellen Website dar. Dies wird nach Freischaltung der neuen Fakultätshomepage noch 2021 umgesetzt werden. Im weiteren Verlauf sollen diese Informationen um weitere soziale Medien ergänzt werden.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentrale wissenschaftliche Gleichstellungsbeauftragte mit der Reduzierung des Lehrdeputats um wahlweise 1 SWS oder einer SHK/WHK. Folgende weitere Maßnahmen werden angestrebt:

- Schaffung eines Gleichstellungsbriefkastens für anonymisierte Anliegen;
- Kompensation für Gleichstellungsbeauftragte aus dem MTV-Bereich.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sind aktuell:

Statusgruppe	Gleichstellungsbeauftragte	Amtszeit
Professorinnen und wiss. Mitarbeiterinnen	Dr. Mandy Duda	01.05.2021 – 30.04.2024
MTV	Julia Lippert	01.11.2019 – 31.10.2022
Studierende	Lina Gerhardt	01.11.2020 – 31.10.2021

## Leistungen der Hochschulleitung

Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen mit einer Reihe zentraler Maßnahmen und Angebote:

- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls'/Boys' Day
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte

### 3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

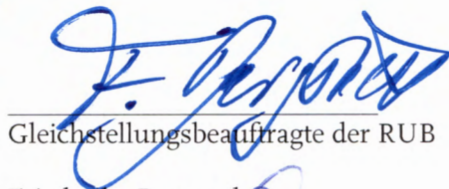
Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Geowissenschaften einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den 26.10.2021



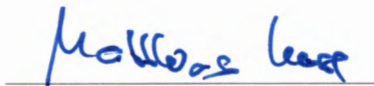
Rektor der RUB

Prof. Dr. Axel Schölmerich



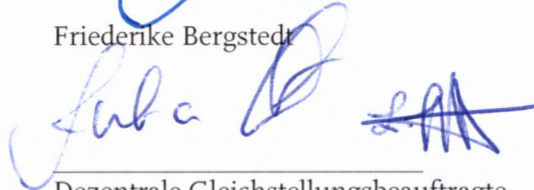
Gleichstellungsbeauftragte der RUB

Friederike Bergstedt

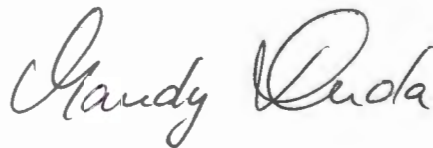


Dekan der Fakultät

Prof. Dr. Matthias Kiese



Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte



## ANHANG: DATENGRUNDLAGE

### Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat 1, Abteilung 1

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

### Stichtage:

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. — Studierendendaten
- 01.07. — Absolvent/innendaten
- 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. — Absolvent/innendaten

### Quelle der Bundesdaten:

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

### Stichtage:

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.