

Amtliche Bekanntmachungen

der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

INHALT	SEITE
Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2019 – 2023	2
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät 2019 - 2023	20
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2019 - 2023	29
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2019 - 2023	56
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät 2019 - 2023	66
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek 2019 - 2023	97
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2019 - 2023	104
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung 2019 - 2023	118
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie 2019 - 2023	127
Verfahrenshinweis	134

Herausgeber

Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Universitätsstraße 1 · 40225 Düsseldorf · www.hhu.de

Redaktion

Stabsstelle Justitiariat · Gebäude 16.11
Telefon 0211 81-11383 · justitiariat@hhu.de

Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2019 – 2023

Einleitung

Die Universitätsleitung legt im Jahr 2021 den Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) 2019 - 2023 vor. Der Zwischenbericht dient nach § 5 Abs. 7 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) der Überprüfung der Zielerreichung des Rahmenplans und der Ergänzung von Maßnahmen und Anpassung von Strategien, falls erkennbar wird, dass Ziele bis zum Jahr 2023 nicht erreicht werden können.

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan beinhaltet ebenfalls die Zwischenberichte zu den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen.

Gegenstand des Gleichstellungsrahmenplans und der Gleichstellungspläne sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NRW).

Der vorliegende Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan wurde in dieser Fassung am 23.02.2021 vom Senat der HHU zustimmend zur Kenntnis genommen.

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter **1.1** werden die Gesamtfrauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2018 (bzw. Wintersemester 2018/2019 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2018 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2018 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2017 und 2018 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zur Berichtszeit lagen die Daten für das Jahr 2019 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter **1.2 und 1.3** stellen die Beschäftigungsstruktur an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Stichtag 01.01.2020 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass Stellenanteile von Frauen reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen; w %: Frauenanteil

Studentinnen (WS 2018/2019)						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Bachelor	55,6	13.534	24.345	56,0	0,4	50%
Master	61,3	2.282	3.721	62,4	1,1	
Magister	60,0	6	10	60,0	0,0	
Staatsexamen	64,8	3.881	5.989	64,7	0,1	
Diplom	55,0	11	20	60,9	5,9	
Promotion	54,7	1.219	2.229	53,8	0,9	
gesamt	57,6	20.933	36.314	58,0	0,4	

Absolventinnen 2018						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Bachelor	64,1	982	1.532	59,3	4,8	50 %
Master	62,7	576	919	61,8	0,9	
Staatsexamen	67,4	444	659	64,6	2,8	
Diplom	100,0	1	1	44,4	55,6	
gesamt	64,4	2.003	3.111	61,0	3,4	
Promotionen	53,5	228	426	56,3	2,8	40 %
Habilitationen	14,8	4	27	35,5	20,7	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2018 (WiSe 2017/2018 und SoSe 2018)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2018

Studentinnen und Absolventinnen sind in allen Abschlussarten überproportional repräsentiert. Der klassische Einbruch des Frauenanteils findet auf der Ebene der Habilitation statt. Im Kalenderjahr 2018 wurden demnach 14,8 % der Habilitationen an der HHU von Frauen abgeschlossen.

Aufgrund der jährlichen Fluktuationen des Frauenanteils und der geringen Fallzahlen bei den Habilitationen arbeitet die HHU bei der Definition der Zielvorgabe in diesem Bereich mit einem Durchschnittswert für die Jahre 2018 – 2022. Ob das Ziel von 40,0 % erreicht wird, kann daher erst im Jahr 2023 überprüft werden. Die folgenden 5-Jahres-Durchschnitte indizieren eine positive Entwicklung der Frauenanteile unter den Habilitationen: 2008 - 2012: 16,9 %, 2013 - 2017: 29,8 %.

1.2 Wissenschaftliches Personal – Heinrich-Heine-Universität gesamt

Hier und im Folgenden: m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w %	m	w	w %		
W3/C4	1,24	0,00	0,0	126,97	33,73	21,0	0,0	2,8
W2/C3	7,00	1,00	12,5	83,72	28,00	25,1	12,5	0,3
W1	12,00	8,00	40,0				0,3	
AT Prof	4,00	1,00	20,0				20,0	
Prof.vertr.	0,50	0,00	0,0				16,7	
Ä3	35,62	15,06	29,7	146,46	69,11	32,1	2,5	1,9
Ä2	57,45	73,90	56,3	18,59	28,43	60,5	6,7	4,3
Ä1	240,80	303,93	55,8	2,00	1,60	44,4	0,1	10,7
A 16	0,00	1,00	100,0	0,00	1,00	100,0	100,0	50,0
A 15	0,00	0,00	0,0	7,00	1,00	12,5	0,0	1,8
A 14	5,00	2,57	34,0	8,34	7,00	45,7	9,0	8,5
A 13	17,49	9,00	34,0	2,00	1,00	33,3	2,4	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	17,67	17,38	49,6	0,0	1,0
AT	1,25	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	1,53	1,40	47,8	27,74	6,55	19,1	0,5	7,8
EG 14	8,50	17,16	66,9	54,83	31,72	36,7	12,7	2,5
EG 13 UE	4,00	3,80	48,7	29,05	31,18	51,8	14,1	3,6
EG 13	262,59	289,37	52,4	42,75	68,82	61,7	2,6	2,8
EG 12	6,25	21,23	77,3	5,00	4,34	46,5	10,3	27,1
gesamt	665,22	748,41	53,0	574,12	330,85	36,6	0,0	3,3
darunter TZ	132,46	202,43	60,5	14,43	84,95	85,5	0,6	0,0
WHK	37,14	96,44	72,2				6,7	
SHK	77,10	129,98	62,8				2,7	

Die Erhöhung des Frauenanteils unter den W3-Professuren um 2,8 % im Vergleich zum Jahr 2018 ist erfreulich. Die Frauenanteile an den W2- und W1-Professuren sind im Vergleich der Jahre 2018 und 2020 nur leicht gesunken um 0,3 %.

Im Bereich der Ä-Besoldung hat es in den Eingruppierungen Ä3 und Ä1 unbefristet Zunahmen der Frauenanteile gegeben: der Anteil an Oberärztinnen hat sich um 1,9 % auf 32,1 % erhöht, der Anteil an Ärztinnen in der Weiterbildung sogar um 10,7 % und kommt mit 44,4 % der Parität nahe. Auch im Zwischenbericht lässt sich aber feststellen, dass die Frauenanteile in den höheren Eingruppierungen sinken. Beispielfhaft seien hier die befristeten und unbefristeten Ä-Eingruppierungen genannt: während die Frauenanteile in der Ä1- und Ä2-Eingruppierung die Parität fast erreicht bzw. übererfüllt haben, sinken die Anteile spätestens bei den Ä3-Stellen (Oberärzt*innen) ab. Auch in den EG 13- und A 13 HD-Eingruppierungen sind die Frauenanteile sehr hoch und überschreiten die Parität punktuell. In den darauffolgenden, höheren Eingruppierungen sinken die Frauenanteile nach klassischem Muster. Eine Ausnahme stellen zwei A 16-Stellen dar – je unbefristet und befristet –, die beide mit Frauen besetzt sind.

In der Gesamtübersicht lässt sich feststellen, dass Frauen häufiger in befristeten Stellen beschäftigt sind und häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. Während der Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigungen bei 53,0 % liegt, sinkt er bei den unbefristeten Beschäftigungen auf 36,6 %. Bei den Teilzeitbeschäftigungen sind Frauen hier mit 85,5 % am stärksten vertreten. Ob Frauen sich häufiger auf Teilzeitstellen bewerben, Stunden aufgrund von Care-Arbeit reduzieren oder Stellen, die stärker

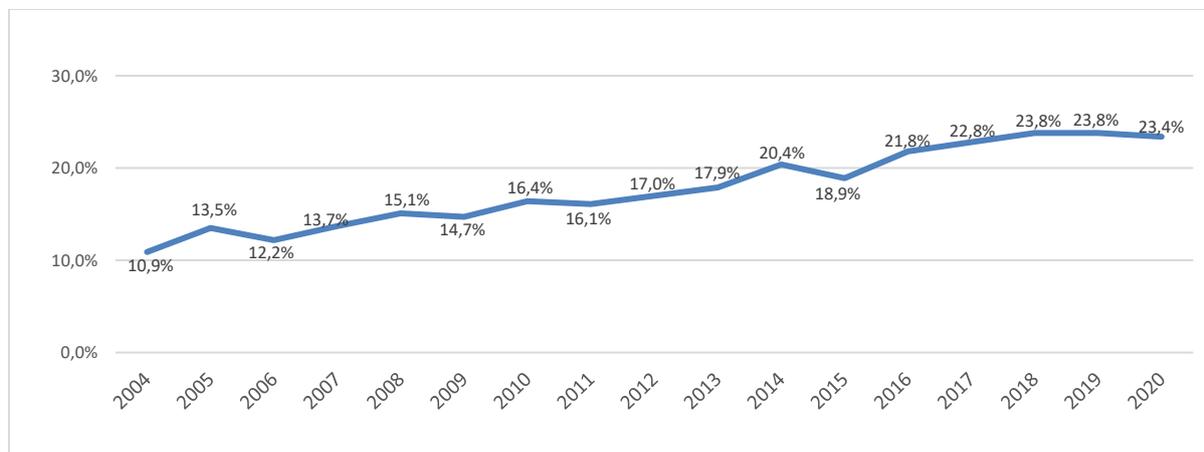
von Frauen frequentiert werden, in Teilzeit ausgeschrieben sind, lässt sich anhand der Daten nicht abschließend klären. Um diese Fragen zu beantworten, könnte eine Erhebung unter den Mitarbeitenden in Teilzeit hilfreiche Hinweise auf die tatsächlichen Gründe für reduzierte Arbeitszeiten geben. Damit könnten konkrete Maßnahmen zur Gegensteuerung dieses Trends konzipiert und umgesetzt werden.

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	M	w	w %	m	w	w %		
W3/C4	3	0	0,0	132	34	20,5	0,0	3,2
W2/C3	7	1	12,5	91	30	24,8	12,5	0,5
W1	13	10	43,5				0,0	
AT Prof	4	1	20,0				20,0	
Prof.vertr.	2	0	0,0				16,7	
Ä3	42	19	31,2	153	81	34,6	3,9	2,9
Ä2	65	87	57,2	22	37	62,7	4,0	6,2
Ä1	249	325	56,6	2	2	50,0	0,1	10,0
A 16	0	1	100,0	0	1	100,0	100,0	50,0
A 15	0	0	0,0	7	1	12,5	0,0	1,8
A 14	5	4	44,5	9	7	43,8	4,5	3,8
A 13	19	9	32,2	2	1	33,3	1,2	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	20	21	51,2	0,0	1,2
AT	4	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	5	3	37,5	28	7	20,0	37,5	7,8
EG 14	11	21	65,6	56	35	38,5	25,6	2,1
EG 13 UE	5	6	54,6	31	36	53,7	1,2	3,0
EG 13	411	450	52,3	46	89	65,9	12,0	2,3
EG 12	12	28	70,0	5	6	54,6	15,1	25,5
gesamt	857	965	53,0	606	388	39,0	7,0	3,3
darunter TZ	298	395	57,0	29	135	82,3	3,1	1,0
WHK	97	202	67,6				7,8	
SHK	223	369	62,3				1,7	

Sieht man sich die Entwicklung der Professorinnenanteile W1 bis W3 über den Zeitraum 2004 bis 2020 an (siehe Grafik 1.2.1), ist eine deutliche Steigerung zu erkennen. Waren vormals 10,9 % aller W1- bis W3-Professuren mit Frauen besetzt, hat sich dieser Wert bis 2020 auf erfreuliche 23,4 % erhöht.

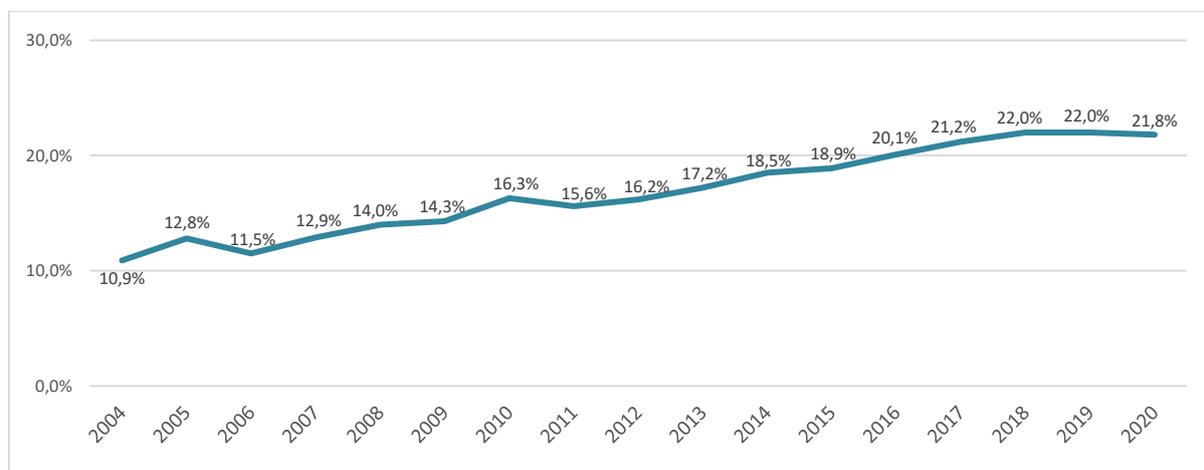
Grafik 1.2.1 – Entwicklung der Professorinnenanteile an der HHU, W1 – W3 insgesamt, 2004 - 2020



Interessanterweise hat sich seit 2018 eine Art „Plateau“ gebildet und die 24 %-Marke scheint einen Widerstand zu bilden, den es in den kommenden Jahren zu beobachten gilt.

Ähnlich entwickeln sich die Frauenanteile der W2- und W3-Professuren insgesamt (Grafik 1.2.2).

Grafik 1.2.2 – Entwicklung der Professorinnenanteile an der HHU, W2 und W3, 2004 - 2020



In dieser Grafik deutet sich an, dass die 22 %-Marke eine Art Widerstand darstellt. Auch hier gilt es, weitere Entwicklungen im Rahmen des Gender Controllings der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten über die nächsten Jahre zu beobachten.

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Heinrich-Heine-Universität gesamt

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w %	m	w	w %		
W3	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,00	1,65	62,3	0,0	27,5
A 13 GD	0,00	0,00	0,0	2,00	3,00	60,0	0,0	5,8
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
A 12	0,00	0,00	0,0	1,00	2,88	74,2	0,0	74,3
A 11	0,00	0,00	0,0	3,00	9,95	76,8	0,0	3,4
A 10	0,00	0,00	0,0	3,00	12,32	80,4	0,0	0,6
A 9 GD	0,00	0,00	0,0	1,50	4,87	76,5	0,0	5,7
A 9 MD	0,00	0,00	0,0	1,60	3,00	65,2	0,0	5,2
A 8	0,00	0,00	0,0	0,00	1,73	100,0	0,0	0,0
A 7	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,2
A 6	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
AT	1,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	5,90	3,70	38,6	0,0	9,7
EG 14	0,00	1,00	100,0	14,00	10,43	42,7	0,0	13,3
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	2,00	6,20	75,6	0,0	8,9
EG 13	1,50	4,75	76,0	15,64	19,52	55,5	24,0	0,3
EG 12	0,00	0,10	100,0	38,98	13,97	26,4	0,0	3,4
EG 11	1,31	1,72	56,7	89,53	41,99	31,9	29,6	1,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	30,00	25,34	45,8	100,0	1,8
EG 9	3,07	12,79	80,7	126,25	202,07	61,5	4,3	0,5
EG 8	1,00	2,90	74,4	52,82	105,03	66,5	7,0	0,8
EG 7	2,50	2,00	44,4	86,67	8,60	9,0	44,4	0,9
EG 6	1,65	10,63	86,6	55,26	164,65	74,9	5,2	3,9
EG 5	0,94	2,47	72,4	21,00	18,01	46,2	34,0	7,4
EG 4	2,00	0,00	0,0	15,95	3,00	15,8	0,0	9,2
EG 3	1,00	1,50	60,0	11,06	13,74	55,4	7,7	9,3
gesamt	15,97	40,86	71,9	583,16	679,66	53,8	1,0	0,5
darunter TZ	5,46	18,31	77,0	32,72	234,51	87,8	3,6	1,0
Auszubildende	79,00	134,40	63,0				29,7	

Frauen sind bei den Verbeamtungen an der HHU (A 6 bis A 14) deutlich überrepräsentiert. Frauenanteile unter 50 % finden sich in den unbefristeten Eingruppierungen EG 14 (42,7 %) und EG 15 (38,6 %) sowie in EG 10 (45,8 %), EG 11 (31,9 %) und EG 12 (26,4 %). Erfreulich hohe Frauenanteile sind in den Eingruppierungen EG 13 (55,5 %) und EG 13 UE (75,6 %) zu verzeichnen. Auch in den Eingruppierungen EG 6, EG 8 und EG 9, in denen die meisten Vollzeitäquivalente zu finden sind (706,08 VZÄ insgesamt m/w), sind Frauen deutlich überrepräsentiert.

Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den Eingruppierungen EG 11 und EG 12 wären wünschenswert. Es könnte die Möglichkeit geprüft werden, ob Frauen in EG 8- und EG 9-Stellen für eine Höhergruppierung in Frage kämen, sollten freie Stellen in höheren Eingruppierungen zur Verfügung stehen, die individuellen Voraussetzungen und die jeweiligen Tätigkeitsdarstellungen es zulassen.

Bedenklich ist auch hier, dass über ein Drittel (34,5 %) der unbefristet tätigen Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in Teilzeit arbeiten im Vergleich zu nur 5,6 % unter den Männern. Auch hier

könnte, wie bereits unter Punkt 1.2 angemerkt, eine Erhebung zu den Gründen der Teilzeitbeschäftigung ein wichtiges Instrument zu Gegensteuerung werden.

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w %	m	w	w %		
W3	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	26,7
A 13 GD	0	0	0,0	2	3	60,0	0,0	4,4
A 13 HD	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
A 12	0	0	0,0	1	3	75,0	0,0	75,0
A 11	0	0	0,0	3	15	83,3	0,0	4,2
A 10	0	0	0,0	3	16	84,2	0,0	1,6
A 9 GD	0	0	0,0	2	6	75,0	0,0	8,3
A 9 MD	0	0	0,0	2	3	60,0	0,0	0,0
A 8	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
A 7	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
A 6	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
AT	1	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	6	4	40,0	0,0	11,4
EG 14	0	1	100,0	14	11	44,0	0,0	12,0
EG 13 UE	0	0	0,0	2	8	80,0	0,0	1,8
EG 13	2	8	80,0	16	24	60,0	20,0	2,9
EG 12	0	1	100,0	41	17	29,3	0,0	1,0
EG 11	2	3	60,0	93	47	33,6	10,0	0,2
EG 10	0	0	0,0	30	29	49,2	100,0	0,3
EG 9	4	25	86,2	131	239	64,6	7,9	0,5
EG 8	1	4	80,0	55	126	69,6	13,3	2,2
EG 7	3	4	57,1	89	11	11,0	57,1	0,0
EG 6	5	18	78,3	61	224	78,6	4,1	2,9
EG 5	1	3	75,0	21	23	52,3	25,0	6,6
EG 4	2	0	0,0	17	4	19,1	0,0	10,4
EG 3	1	2	66,7	14	18	56,3	0,0	7,8
gesamt	22	70	76,1	609	839	58,0	0,1	0,0
darunter TZ	11	45	80,4	53	376	87,7	2,0	2,0
Auszubild.	79	135	63,1				29,8	

1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW – aktueller Stand der Frauenanteile

m: Anzahl Männer; w: Anzahl Frauen; w%: Frauenanteile

	2018			2020			Frauenanteile Vergleich 2018 und 2020: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ⇔	Ziel 2023
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Rektorat	4	2	33,3	4	2	33,3	⇔	33,3
Senat	19	10	34,5	14	15	51,7	↑	50,0

1.5 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 – 2023

Prognosen zu Neubesetzungen und Höhergruppierungen in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen mit dem Ziel der Erhöhung von niedrigen Frauenanteilen im Zeitraum 2019 – 2023 nach § 6 Abs. 2 LGG NRW finden sich in den Gleichstellungsplänen der einzelnen Zentralen Einrichtungen und Fakultäten. Dort sind stellenweise fehlende Angaben damit begründet, dass die geringe Anzahl an Stellen, die z. B. für eine Höhergruppierung in Frage kämen, auf die tatsächlichen Personen schließen lassen, was einen Verstoß gegen das Datenschutzrecht (EU-DSGVO) darstellt. Die Erstellung einer Gesamtprognose ist nicht sinnvoll, da sie die Stärken und Schwächen der einzelnen Einrichtungen neutralisierend gegeneinander verrechnen und damit ein verzerrtes Bild der tatsächlichen Frauenanteile zeichnen würde.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 – 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1 Abbau von potenziellem Gender Bias in Berufungskommissionen: Sensibilisierung künftiger Berufungskommissionsmitglieder mithilfe von regelmäßig stattfindenden Genderkompetenz-Trainings	gestartet, wird fortgeführt	Der erste Tagesworkshop zum Thema „Meine Rolle im Berufungsverfahren“ das explizit der Sensibilisierung im Bereich Gender-Bias dient, wurde in der Pilotphase 2019 zum ersten Mal von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (GSB) angeboten und war ausgebaut. Die GSB wird den Workshop ab 2020 regelmäßig anbieten. Zielgruppen sind Frauen und Männer, die als Mitglieder in Berufungskommissionen tätig sind bzw. sein wollen.
2 Gender Consulting: Optimale Integration von Gleichstellungskonzepten in Forschungsanträgen	wird fortgeführt	Im etablierten Gender Consulting berät die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte die SFB-/GRK-Sprecher*innen zu Gleichstellungsaspekten im Rahmen von Drittmittelanträgen, sie erarbeitet den Bereich „Gleichstellung“ in Drittmittelanträgen und steht regelmäßig bei DFG-Begehungen als Ansprechperson mit der Expertise „Gleichstellung“ für Fragen der Gutachter*innen zu Verfügung.
3 Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache“; Anwendung der diskriminierungsfreien Sprache in Ordnungen und im dienstlichen Schriftverkehr der HHU	wird fortgeführt	Die Broschüre zur diskriminierungsfreien Sprache wird weiterhin aufgelegt und unterstützt die Beschäftigten der HHU bei der Formulierung von offiziellen Schriftstücken. Eine Neuauflage ist für Ende 2020 Anfang 2021 geplant. Neben dem Leitfaden steht auch das Gleichstellungsbüro immer bei konkreten Anwendungsfragen zur Verfügung, gendert auf Anfrage Texte und unterstützt bei komplexeren Umformulierungen.
4 Beratungsangebot u. Anlaufstellen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für Studierende und Beschäftigte	wird fortgeführt	In der ZUV sind die GSB sowie die AGG-Beschwerdestelle erste Anlaufstellen in Fällen von sexualisierter Diskriminierung. Zwischen den beiden Anlaufstellen finden regelmäßig Abstimmungen statt, um den Prozess weiter zu optimieren.
5 Sicherheitskarte an alle Erstsemester; Begleitservice zum Parkplatz oder zu einer ÖPNV-Haltestelle etc.	wird fortgeführt	Hierbei handelt es sich um ein fest etabliertes und fortlaufendes Angebot. Die Sicherheitskarte wird voraussichtlich Ende 2020 neu aufgelegt.
6 Zertifikat „Intersektionalität & Diversity Management“ des Studium Universale	eingestellt	Das Zentrum Studium Universale wird neu strukturiert. Über zukünftige Entwicklungen des Angebots kann derzeit keine verlässliche Angabe gemacht werden.
7 Sprachliche Gleichbehandlung von trans und inter Menschen	wird fortgeführt	Die Universitätsleitung setzt ihren Rektoratsbeschluss vom 23. November 2017 konsequent um. Urkunden, Diplome und Zeugnisse werden ohne geschlechtsschreibende Anreden verfasst, um falsche Zuschreibungen zu verhindern. Zusätzlich wird im Jahr 2021 der Leitfaden zur Geschlechtergerechten Sprache überarbeitet. Ein Fokus wird dabei stärker auf der Diversity-sensiblen Ansprache liegen, d. h. der Verwendung einer angemessenen Anredeform für Menschen, die sich nicht im binären System einordnen können (siehe hierzu Rektoratsbeschluss v. 22.10.2020).

Maßnahme/Programm/Projekt	Stand <small>(z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)</small>	Bericht zum Umsetzungsstand
8 Berufungsportal als Serviceseite: allg. Informationen zum Prozessablauf; Verfahrenstransparenz zur Steigerung der Chancengerechtigkeit	in Planung	Die Universitätsleitung befindet sich in der Planungsphase zur Einführung eines Berufungsportals für die gesamte Universität, das auch durch gesteigerte Verfahrenstransparenz zu mehr Chancengerechtigkeit führen soll. Das Berufungsportal wurde Ende 2019 in der Pilotphase an der Medizinischen Fakultät eingerichtet.
9 Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	wird fortgeführt	Zur Entlastung der FGSB wurde mit Änderung der Grundordnung der HHU vom 25.02.2019 beschlossen, dass diese – statt wie bisher zwei – nunmehr bis zu 6 Stellvertreterinnen haben können. „Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat jeweils bis zu sechs Stellvertreterinnen aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie der Studentinnen. Darüber hinaus hat sie aus jeder Fakultät bis zu sechs ständige Stellvertreterinnen aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen oder der akademischen Mitarbeiterinnen (Fakultäts-GSBs).“ (Grundordnung der HHU, § 12 Abs. 2) Bei den individuellen Umsetzungen zur Entlastung der GSBs auf Fakultätsebene handelt es sich um einen dynamischen Prozess.
10 Öffentlichkeitsarbeit der GSB	wird fortgeführt	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Aufgabe der GSB. Die Öffentlichkeitsarbeit umfasst neben den Informationen, die regelmäßig auf der Homepage der GSB gepflegt werden, auch Informationsschriften, wie bspw. der Flyer „Alles auf einen Blick! Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Programme – Projekte – Partnerschaften“. Zwei Mal jährlich organisiert die GSB zudem eine musikalische Lesung zum Internationalen Frauentag. Die GSB steht ebenfalls regelmäßig für Interviews in Print und Medien zur Verfügung. Mit Einführung des neuen Designs der HHU-Homepage Ende 2020 wurden auch die Seiten der Gleichstellungsbeauftragten neu strukturiert.
11 Projekt „Meine Heine-Frau“ und „Mein Heine-Mann“ 2020 und 2022: Sensibilisierungsmaßnahme zur Sichtbarmachung von Frauen auf dem Campus	wird fortgeführt	Das Projekt, das als Sensibilisierungsmaßnahme zur Sichtbarmachung von engagierten Frauen und von für Chancengerechtigkeit eintretende Männer auf dem Campus dient, wird fortgeführt. „Meine Heine-Frau/Mein Heine-Mann 2020“ ist fast abgeschlossen. Aufgrund der pandemiebedingten Auflagen zu (Groß-)Veranstaltungen im Jahr 2020 werden die Ausgezeichneten voraussichtlich im nächsten Jahr im Zuge des HeineNETZwerks der GSB geehrt.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
12 Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben	wird fortgeführt	Mutterschutz und Elternzeit sowie zugehörige Nachteilsausgleiche werden in die Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen. Die Aufnahme eines Teilzeitstudiums ist durch die Struktur des Bachelorstudiengangs bereits jetzt möglich.
13 Verstärkung der Maßnahmen im Rahmen des <i>audit familiengerechte hochschule</i> und Diversity-Audits "Vielfalt gestalten"	erfolgreich abgeschlossen bzw. wird fortgeführt	Durch die Teilnahme am <i>audit familiengerechte hochschule</i> konnte die HHU verschiedene Maßnahmen, u. a. aus den Bereichen „Information und Kommunikation“, Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung“ und „Service für Familien“, etablieren. Die insgesamt 43 verschiedenen Maßnahmen sind fester Bestandteil des Instrumentariums der Personalentwicklung an der HHU. Das Auditierungsverfahren konnte Anfang 2020 erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Alle Maßnahmen der Zielvereinbarung sind verstetigt. Im Jahr 2019 wurde die HHU mit dem Audit-Zertifikat „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands ausgezeichnet. Das Diversity-Audit hat neue Ideen und Maßnahmen für den Umgang mit Vielfalt an Universitäten und Hochschulen im Kontext der Strategie- und Organisationsentwicklung hervorgebracht.
14 Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	wird fortgeführt	Das FamilienBeratungsBüro (FBB) für Beschäftigte und Studierende bietet fortlaufend umfangreiche Beratungen und Services für Beschäftigte und Studierende der HHU und des UKD (Babysitting-Börse, Notfallbetreuung, Ferienfreizeiten, MeKiBus, Study&Kids-Box, VäterZeit-Maßnahmen, Beruf/Studium und Pflege etc.).
15 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf für Beschäftigte und Studierende, die in der universitären Selbstverwaltung engagiert sind	wird fortgeführt	Die HHU achtet weiterhin auf die Durchsetzung familienfreundlicher Besprechungs- und Sitzungszeiten. Sollte in Einzelfällen die familienfreundliche Sitzungszeit nicht eingehalten werden können, übernimmt die GSB die Kosten einer Randstundenbetreuung für Kinder von weiblichen Kommissionsmitgliedern (siehe Punkt 2.3, Maßnahme 28).
16 Optimierung des Vereinbarkeitsmanagements an der HHU durch Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen für Kinder von Beschäftigten	wird fortgeführt	Der Neubau einer städtischen Kita in Universitätsnähe befindet sich in der Planungsphase. Es haben rege Gespräche mit verschiedenen Trägern und der Stadt Düsseldorf stattgefunden. Derzeit wird nach einem geeigneten Ort gesucht, der alle formalen Vorgaben erfüllt.
17 Bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere durch das flexible Angebot von Kinderbetreuungsplätzen für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen	wird fortgeführt und erweitert	In Zusammenarbeit mit der Stadt Düsseldorf und einem freien Träger konnte die HHU neun Belegplätze in einer Großtagespflege für Kinder von Beschäftigten einrichten. Aufgrund der hohen Nachfrage ist der Einkauf weiterer Plätze derzeit in Planung.

Maßnahme/Programm/Projekt		Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
18	Professionalisierung der Karriereplanung durch die zielgerichtete Einbindung der Familienplanung	wird fortgeführt	Das SelmaMeyerMentoring konnte erfolgreich um das Netzwerk SelmaMeyerNextGeneration zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie erweitert werden. Das Netzwerk ist speziell für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Familienaufgaben bzw. Wissenschaftler*innen in der Familienplanungsphase gedacht. Im Vordergrund stehen Themen wie die Optimierung der Work-Life-Balance und die Gendersensibilisierung.
19	Flexibilisierung der Notfallkinderbetreuung auf dem Campus	in Planung, z. T. umgesetzt	Die Anschaffung von Eltern-Kind-Caddies für die Notfallbetreuung von Kleinkindern als handliche Lösung an den Fakultäten befindet sich noch in der Planungsphase. Pandemiebedingt konnte mit der Umsetzung noch nicht begonnen werden. Im Jahr 2019 konnte aber als Übergangslösung ein zweites Mobiles Eltern-Kind-Büro (MeKiBü) zentral auf dem Campus (Oeconomicum) platziert werden, um beschäftigten und studierenden Eltern eine flexiblere Notfallbetreuung vor Ort gewährleisten zu können. Das erste MeKiBü befindet sich weiterhin im FamilienBeratungsBüro.
20	Umsetzung Mutterschutzbestimmungen	in Planung	Die Einrichtung weiterer Still- und Ruheräume auf dem Campus zur Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium gestaltet sich aufgrund der knappen Räumlichkeiten als Herausforderung. Verantwortlich für die Einrichtung von Still- und Ruheräumen ist die Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz.
21	Unterstützung der akademischen Karriere von Juniorprofessorinnen durch Entlastung nach Familienphase; Bindung hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	in Planung	Für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdocs und Habilitierende, Juniorprofessorinnen) mit Erziehungsverantwortung wird die GSB einen "Familien-Fonds" einrichten, aus dem Entlastungsmittel beantragt werden können (nutzbar für Stundenaufstockung von Mitarbeiter*innen, für Lehraufträge, SHK/WHK-Stunden etc.). Mittel wurden im Rahmen des Professorinnenprogramms III Mitte des Jahres 2020 genehmigt. Ende des Jahres 2020 wurden die ersten Zuschüsse aus dem Fonds vergeben.
22	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Phase des Abschlusses einer wissenschaftlichen Arbeit	wird fortgeführt	Das „Silencium – Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen“ als Unterstützungsangebot für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienaufgaben durch Übernahme von Kinderbetreuungskosten in den Randzeiten wird weiterhin angeboten.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
23 Zuschuss zum Erwerb von Fremdsprachenzertifikaten	wird fortgeführt	Das Angebot dient dem Qualifikationserwerb der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der HHU.
24 Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen auf bestimmten Stufen des Karrierewegs	wird fortgeführt	Fachkundige Analyse zur Relation zwischen Teilzeitarbeit und Beschäftigungen auf Zeit im Bereich MTV und WISS für zweckmäßige Maßnahmen zur Karriereförderung. Ein Monitoring-Instrument konnte im Rahmen der Datenerhebungen zu den Gleichstellungsplänen der HHU erarbeitet werden. Die Entwicklung eines übergreifenden Konzepts der Karriereförderung steht noch aus.
25 COMEBACK-Programm	wird in veränderter Form fortgeführt	Das COMEBACK-Programm, das der Erhöhung des Frauenanteils unter den Habilitationen dienen soll, wird konzeptionell überarbeitet, um den veränderten Bedingungen und Bedarfen der Nachwuchswissenschaftlerinnen gerecht zu werden.
26 Rekrutierung von Studierenden in MINT-Fächern	wird fortgeführt	Der Girls'Day wird weiterhin jährlich an der HHU angeboten. (Einzig in 2020 konnte die Veranstaltung aufgrund der Pandemie nicht stattfinden.) Das Programm wurde erweitert, um Einblicke in die verschiedenen Ausbildungsberufe, die an der Universität angeboten werden, zu gewähren.
27 Solidaritätsfonds für Studentinnen/Promovendinnen	wird fortgeführt	Studentinnen und Promovendinnen, die am Ende ihrer Ausbildung in eine finanzielle Not geraten sind, wird durch einen Zuschuss aus dem Solidaritätsfonds weiterhin der erfolgreiche Abschluss der Qualifikationsphase ermöglicht. Studenten können ebenfalls Zuschüsse beantragen, wenn sie in Erziehungsverantwortung für ein Kind stehen.
28 Kinderbetreuungszuschuss für Frauen, die in der universitären Selbstverwaltung engagiert sind.	wird fortgeführt	Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit Familienaufgaben in universitären Gremien – besonders Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen – wird auf Antrag ein Kinderbetreuungszuschuss für die Zeit der Gremienarbeit außerhalb der regulären Öffnungszeiten einer Kinderbetreuungseinrichtung gewährt.
29 Erfüllung der Gleichstellungsquoten nach § 37a HG	wird fortgeführt	Seit dem Beschluss von Gleichstellungsquoten an der HHU gem. §37a HG NRW im Jahr 2016 findet ein jährliches Monitoring durch das Rektorat statt. Aktuelle Frauenanteile mit Bezug auf die festgelegten Quoten werden in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht. Die Gleichstellungsquoten, die bis Ende 2020 vereinbart wurden, werden gegen Ende 2020 mit angepasster Quotierung für die Folgejahre 2021 - 2024 fortgeschrieben.
30 Fortführung und Verstärkung des SelmaMeyerMentoring-Programms	fest etabliert	Das SelmaMeyerMentoring-Programm als Personalentwicklungsmaßnahme zur Unterstützung des Karrierewegs von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ist eine fest etablierte Maßnahme an der HHU. Die Programmlinien sind jederzeit ausgelastet. Dabei ist die Nachfrage nach Mentoring-Plätzen so hoch, dass zu Beginn des Jahres 2020 zwei SelmaMeyerPROF-Linien angeboten werden mussten, um die Nachfrage erfüllen zu können. Die SelmaMeyerPROF-Linie richtet sich an Wissenschaftlerinnen, die eine Professur anstreben.

Maßnahme/Programm/Projekt		Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
31	Berücksichtigung der Mehrfachbelastung von Studierenden u. (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen bei der Vergabe von Förderungen	wird fortgeführt	Bei der Vergabe von Förderungen, die z. B. an Altersgrenzen oder Besitnoten gebunden sind, werden Zeiten des Mutterschutzes, der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen berücksichtigt. So sieht die Stipendienrahmenordnung vor, dass Stipendien bei Schwangerschaft und Geburt analog zu den Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes fortgezahlt werden. In Berufungsverfahren werden Kindererziehungs- bzw. Pflegezeiten bei der Beurteilung der Bewerber*innen berücksichtigt. Die Verfahrensrichtlinien für das Deutschlandstipendium an der HHU sehen eine Vergabequote von bis zu 10 % für Bewerber*innen mit Familienaufgaben vor, sofern diese das Auswahlkriterium der Durchschnittsnote nach § 4 Abs. 1 der Richtlinie nicht erfüllen.
32	Erhöhung des Frauenanteils bei den Abschlüssen in den Fächern Informatik, Mathematik, Physik und VWL	gestartet, weiterer Verlauf in Planung	Im Februar 2020 hat Rektorin Prof. Dr. Anja Steinbeck den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ unterzeichnet. Die HHU verpflichtet sich damit zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils in den Studiengängen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, in denen Frauen in bestimmten Qualifikationsstufen unterrepräsentiert sind. Im Jahr 2020 konnten zudem Mittel aus dem Professorinnenprogramm III (PPIII) beantragt werden. Die frei werdenden Haushaltsmittel werden u. a. zur Entwicklung einer fächerübergreifenden Strategie zur Erhöhung der oben beschriebenen Frauenanteile genutzt. Es wird eine Koordinationsstelle geschaffen, die mit der Entwicklung einer Strategie und der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen einer Pilotphase betraut wird.
33	Motivation von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Sichtbarmachung von Role Models	in Planung	Eine Veranstaltungreihe mit Expertinnen aus Fächern, in denen der Frauenanteil an den Studienabschlüssen gering ist, wird als Teil der fächerübergreifenden Strategie zur Erhöhung der Frauenanteile unter den Abschlüssen in MINT-Fächern (s. Punkt 33) durchgeführt. Die Expertinnen geben Einblicke in ihren Umgang mit den fachüblichen Herausforderungen im Studienverlauf. Daneben stellen sie ihren beruflichen Karriereweg vor, um den Teilnehmerinnen konkrete berufliche Perspektiven zu eröffnen.
34	Befragung von Absolventinnen unter geschlechts- u. vereinbarkeitspezifischen Aspekten zum Nachvollzug des Karrierewegs von Frauen (mit Kind)	wird fortgeführt	Die ersten Auswertungen der Befragung von Absolventinnen, die in Zusammenarbeit mit dem Zentralen Evaluationsbeauftragten an der HHU durchgeführt wurden, konnten nicht zur Identifikation spezieller Handlungsfelder herangezogen werden, da das Datenvolumen derzeit noch zu gering ist. Mit einer Anreicherung des Datenvolumens in den kommenden Jahren könnten zukünftige Auswertungen zu konkreteren Aussagen führen.
35	Coachings für Promovendinnen und weibliche Postdocs zur Unterstützung bei der Identifikation eines Karriereziels sowie der möglichen Herausforderungen auf dem Karriereweg	in Planung	Diese Maßnahme wird im Rahmen der Teilnahme am PPIII durch die neue Koordinationsstelle in den nächsten Jahren konzipiert und in einer ersten Pilotphase umgesetzt (siehe auch Punkt 33).
36	Reisekostenzuschüsse für Kongresse und Tagungen bei aktivem Beitrag (Poster oder Vortrag)	wurde gestartet und wird ausgebaut	Die aktive Teilnahme an Tagungen/Kongressen durch (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen dient der stärkeren Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke. Zu diesem Zweck wurden bereits Reisekostenzuschüsse gewährt. Mit den eingeworbenen Mitteln des PPIII wird dieses Angebot erweitert und professionalisiert.

Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
37 Zuschüsse für Publikationskosten in einer Peer-Review begutachteten Fachzeitschrift	in Planung	Zum Zweck der Förderung des Qualifikationsprofils von Promovendinnen und Habilitandinnen werden Publikationszuschüsse an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Die Maßnahme soll durch die neue Koordination zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des PPIII konzipiert und in einer Pilotphase werden.
38 Chancengerechte Berufungsstrategie	fortlaufender Prozess	Konstante Einbindung gleichstellungsrelevanter Aspekte in der Erarbeitung einer Berufungsstrategie an der HHU.
39 Unterstützung des akademischen Karrierewegs von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Informationstransparenz	wird fortgeführt; befindet sich in Planung	Um für mehr Informationstransparenz zu sorgen, wurde der Newsletter der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet, der regelmäßig alle Interessierten über Angebote und Maßnahmen zur Unterstützung der akademischen Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen informiert. Der Newsletter des FamilienBeratungsBüros informiert zusätzlich zu allen vereinbarkeitsrelevanten Themen. Eine Informationsschrift zur Verlängerung einer befristeten wissenschaftlichen Beschäftigung aufgrund von Familienaufgaben sowie Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG wurde erarbeitet und auf den Informationsseiten der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht. Im Rahmen der Erarbeitung einer fächerübergreifenden Strategie zur Erhöhung der Frauenanteile auf versch. Qualifikationsstufen wird eine neue Koordination (s. o., Maßnahme 33) Checklisten für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Informationen zu den fachspezifischen Voraussetzungen einer Promotion und Habilitation entwickeln.
40 Professionelles Medientraining durch externe Agentur für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	in 2020 gestartet, wird fortgeführt	Das Unterstützungsangebot für Wissenschaftlerinnen zur Stärkung ihrer Medienkompetenz wird ebenfalls im Rahmen des PPIII finanziert und angeboten. Anfang Dezember 2020 hat es ein Social-Media-Training zur Wissenschaftskommunikation für Professorinnen der HHU gegeben. Für April 2020 ist ein professionelles Kamera- und Interviewtraining für die gleiche Zielgruppe geplant.
41 Coaching zur Stärkung der eigenen Kompetenzen und zur Unterstützung der Karriereentwicklung	wird fortgeführt	Das seit vielen Jahren etablierte Individual-Coaching für Professorinnen wird weiterhin angeboten und in Anspruch genommen.

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. **bei Bedarf** weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.1 Förderung der Gleichstellung

Keine zusätzlichen Maßnahmen in diesem Bereich.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Unterstützung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen mit Familienaufgaben bei der Digitalisierung der Lehre (<i>pandemiebedingt</i>)	Vorübergehende Maßnahme im Sommersemester 2020; Maßnahme abgeschlossen: Das Angebot richtete sich an Wissenschaftler*innen mit Kindern bis 12 Jahren (bei Kindern mit besonderem Förderbedarf bis zum Ende der Schulpflicht) ohne gesicherte Kinderbetreuung durch Übernahme der zusätzlich anfallenden Kosten zur Umsetzung der digitalen Lehre (Mittel für z. B. Stundenaufstockung SHKs, Dienstleistungsverträge).	Zügige Auslastung des Angebots; 20 Anträge konnten bewilligt werden	Es handelte sich um ein Angebot der Zentralen GSB, das gegen Ende des SoSe 2020 abgeschlossen werden konnte.	Maximale Förderung pro Antrag in Höhe von bis zu 1.000 Euro; Ausschüttung von insg. knapp 16.400 Euro	Zentrale GSB

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Mittelbau	Mit dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre (ZuSL) als Fortschreibung des Hochschulpakts erhalten Universitäten finanzielle Planungssicherheit. Der individuelle Vertrag zum ZuSL zwischen der HHU und dem Land NRW wird ab dem 01. Januar 2021 in Kraft treten. Das Verteilungsmodell zur Umsetzung und Verteilung der Mittel des ZuSL soll auch Gleichstellungsaspekte beinhalten. Im Falle der Unterrepräsentation sollen Frauen stärker für unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau bedacht werden.	Ziel: 50 % Frauenanteil in allen Bereichen des akademischen Mittelbaus an der HHU	Derzeit in Umsetzungsphase	ZuSL-Mittel	Universitätsleitung und Fakultäten

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan der HHU wurde von Dr. Anja Vervoorts, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, und Selma Gündoğdu, Koordinatorin für Gleichstellungsaufgaben, am 14.12.2020 erstellt.

Der Senat der HHU hat den vorstehenden Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan in seiner Sitzung am 23.02.2021 zustimmend zur Kenntnis genommen.



Die Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Univ.-Prof. Dr. iur. Anja Steinbeck



Kanzler der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Dr. Martij Goch



Prorektorin für Forschung und Transfer
Univ.-Prof. Dr. Dr. Andrea Icks

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät 2019 – 2023

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2018 (bzw. Wintersemester 2018/2019 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2018 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2018 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2017 und 2018 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2019 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Juristischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2020 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen

Studentinnen (WS 2018/2019)						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Staatsexamen	60,5	1.103	1.823	61,3	0,8	50%
Promotion	36,7	80	218	37,0	0,3	
gesamt	58,0	1.183	2.041	58,7	0,7	

Der Anteil der weiblichen Promotionen ist leider geringfügig gesunken. Dieses Absinken entspricht dem geringfügigen Absinken des Frauenanteils an den AbsolventInnen des ersten Staatsexamens.

Absolventinnen 2018						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Staatsexamen	64,8	125	193	60,2	4,6	50%
Promotionen	40,0	4	10	50,0	10,0	
Habilitationen	0,0	0	1	0,0	0,0	20%

Abschlüsse: Prüfungsjahr 2018 (WiSe 2017/2018 und SoSe 2018)

Habilitationen: Kalenderjahr 2018

Das Problem weniger weiblicher Habilitandinnen setzt sich aus älteren Berichten fort. Hier ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es inzwischen 2-3 Habilitandinnen gibt und mit weiblichen Habilitationen in den nächsten Jahren zu rechnen ist.

1.2 Wissenschaftliches Personal – Juristische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,24	0,00	0,0	9,00	2,73	23,3	0,0	5,1
W2	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	0,0
A 13	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,85	100,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
EG 13	8,75	7,50	46,2	1,50	0,00	0,0	18,3	0,0
gesamt	10,99	7,50	40,6	13,50	5,09	27,4	19,4	2,7
darunter TZ	8,99	7,50	45,5	0,50	2,09	80,7	23,7	19,3
WHK	0,08	0,90	92,3				7,7	
SHK	3,64	3,69	50,3				3,6	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	1	0	0,0	9	3	25,0	0,0	6,8
W2	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
A 13	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	20	16	44,4	2	0	0,0	19,4	0,0
gesamt	23	16	41,0	14	6	30,0	19,9	2,2
darunter TZ	21	16	43,2	1	3	75,0	20,6	25,0
WHK	1	5	83,3				16,7	
SHK	30	31	50,8				6,8	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Juristischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,85	100,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0

EG 13	0,00	0,00	0,0	1,50	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	1,50	1,35	47,4	0,0	8,2
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,50	1,35	73,0	0,0	27,0
SHK	0,00	0,25	100,0				30,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	2	2	50,0	0,0	16,7
darunter TZ	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	33,3
SHK	0	2	100,0				25,0	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Rechtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,24	0,00	0,0	9,00	2,73	23,3	0,0	5,1
W2	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	0,0
A 13	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	8,75	7,50	46,2	0,00	0,00	0,0	18,3	0,0
gesamt	10,99	7,50	40,6	12,00	3,73	23,7	19,4	3,7
darunter TZ	8,99	7,50	45,5	0,00	0,73	100,0	23,7	100,0
WHK	0,08	0,90	92,3				7,7	
SHK	3,64	3,44	48,6				4,1	

Wir freuen uns sehr, im Berichtszeitraum eine Kollegin auf einer W3-Professur hinzugewonnen zu haben. Auch der Zuwachs der Frauen an den befristeten EG13-Stellen ist erfreulich.

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	1	0	0,0	9	3	25,0	0,0	6,8
W2	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
A 13	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	20	16	44,4	0	0	0,0	19,4	0,0
gesamt	23	16	41,0	12	4	25,0	19,9	5,0
darunter TZ	21	16	43,2	0	1	100,0	20,6	100,0
WHK	1	5	83,3				16,7	

SHK	30	29	49,2
-----	----	----	------

7,9

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Juristische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	6,16	100,0	100,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	7,16	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	6,16	100,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 8	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 6	0	0	0,0	0	9	100,0	100,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	10	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	9	100,0	100,0	0,0

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Juristischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	0,28	100,0	100,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	1,28	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	0,28	100,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag 01.01.2020	
---------------------	--

	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 8	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 6	0	0	0,0	0	1	100,0	100,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	2	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	1	100,0	100,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Rechtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	5,88	100,0	100,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	5,88	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	5,88	100,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	0	0,0	0	9	100,0	100,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	9	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	9	100,0	100,0	0,0

1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW – aktueller Stand der Frauenanteile

(Bsp.: Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Promotionsausschuss, Habilitationsausschuss)

m: Anzahl Männer; w: Anzahl Frauen; w%: Frauenanteile

	2018			2020			Frauenanteile Vergleich 2018 und 2020: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2023
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Fakultätsrat	10	5	33,3					35,0
BK W1- Kartellrecht	2	3	60					50,0
Dekan*in	0	1	100,0	1	0	1	↓	
Prodekan*in	1	0	0,0	1	0	1	↔	

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

	Ziel Gleichstellungs- quote 2016-2020 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3- Professuren 2021 - 2023	Prognose frei werdende W2- Professuren 2021 - 2023	Prognose frei werdende W1- Juniorprofessuren 2021 - 2023
Rechtswissenschaft	22,9	25 %	2	0	0

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquoten nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum von 2016 – 2020 zum Ziel gesetzt, um die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die Gleichstellungsquote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren im Fach Rechtswissenschaft dar.

Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich Ende 2020, nach Abschluss der Zwischenberichte zu den Gleichstellungsplänen, durch die Universitätsleitung in Abstimmung mit den Fakultäten erlassen.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
2.1	Konsolidierung und Erweiterung der Gleichstellungsarbeit	Wird fortgeführt	Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte setzt die präexistente Maßnahmen, Veranstaltungen und Informationsangebote fort und verfeinert hier das zielgruppenorientierte Angebot. Die Veranstaltungen werden gut angenommen.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
2.2	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Wird fortgeführt	Auch hier werden die präexistente Maßnahmen, Veranstaltungen und Informationsangebote von der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte fortgeführt.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Stärkung der Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Hochschullehrer, der Habilitandinnen und der Doktorandinnen	Wird fortgeführt	Die Fak.GSB ist weiterhin in sämtlichen Berufungsverfahren präsent und vertritt dort Gleichstellungsinteressen. Die Fakultät wird mit voraussichtlich bald drei Habilitandinnen ein neues Maximum erreicht haben. Die Zahl der Frauen auf W2/W3-Professuren ist ebenfalls in einem Aufwärtstrend begriffen, mit derzeit insgesamt 4 von 16 W2/W3-Professuren.

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. **bei Bedarf** weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
3.2	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Gezieltere Information über die Möglichkeit finanzieller Unterstützung	Intensivere Nutzung	In Planung		Fak.GSB

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
3.3	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene der Promotionen	Gezieltere Ansprache fortgeschrittener Studentinnen und Doktorandinnen; Veranstaltungen zur Information und zur Vernetzung	Steigerung des Anteils der weiblichen Promotionen			

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät wurde am 7.12.2020 von Prof. Dr. Katharina Lugani erstellt und am 15.12.2020 vom Fakultätsrat der Juristischen Fakultät genehmigt.



Prof. Dr. Christian Kersting, LL.M. (Yale)
Dekan

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2019 – 2023

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2018 (bzw. Wintersemester 2018/2019 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2018 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2018 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2017 und 2018 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2019 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zum Stichtag 01.01.2020 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile (w %) **gesamt**

w: Frauen

Studentinnen (WS 2018/2019)						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Bachelor	51,0	7.360	14.428	51,7	0,7	50%
Master	52,6	740	1.408	54,2	1,7	
Staatsexamen	73,7	629	853	74,4	0,6	
Diplom	55,0	11	20	60,9	5,9	
Promotion	49,2	475	966	49,3	0,1	
gesamt	52,1	9.215	17.675	52,9	0,7	

Absolventinnen 2018						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Bachelor	53,9	330	612	48,3	5,6	50%
Diplom	100,0	1	1	44,4	55,6	
Master	59,5	273	459	56,1	3,4	
Staatsexamen	79,2	61	77	75,0	4,2	
gesamt	57,8	664	1148	53,1	4,7	
Promotionen	53,2	99	186	52,2	1,0	
Habilitationen	0,0	0	2	0,0	0,0	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2018 (WiSe 2017/2018 und SoSe 2018)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2018

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Biochemie	64,7	165	255	65,2	0,5	50 %
Biologie	57,0	834	1.463	57,5	0,5	
Chemie	57,6	819	1.422	54,2	3,4	
Informatik	42,7	2.207	5.166	44,3	1,6	
Mathematik	54,8	1.373	2.506	56,2	1,4	
Medizinische Physik	53,4	141	264	50,4	3,0	
Naturwissenschaften	48,8	21	43	k. A.	k. A.	
Physik	51,5	1.284	2.491	51,9	0,4	
Psychologie	77,9	426	547	78,3	0,4	
Wirtschaftschemie	33,2	90	271	36,4	3,2	
gesamt	51,0	7.360	14.428	51,7	0,7	

Hinweis: Quantitative Biologie wird seit 2018 nicht mehr als Studiengang angeboten und entfällt hier.

Studienfach "Naturwissenschaften" erst seit 2018.

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Biochemie	73,3	33	45	56,5	16,8	50%
Biologie	70,2	127	181	59,3	10,9	
Chemie	30,3	10	33	30,8	0,5	
Informatik	17,9	14	78	22,5	4,6	
Mathematik	33,9	19	56	33,3	0,6	
Medizinische Physik	38,9	7	18	56,5	17,6	
Physik	25,0	9	36	25,5	0,5	
Psychologie	75,8	91	120	78,5	2,7	
Wirtschaftschemie	44,4	20	45	41,3	3,1	
gesamt	53,9	330	612	48,3	5,6	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Biochemie	57,0	45	79	44,8	12,2	50%
Biologie	60,5	184	304	57,4	3,1	
Chemie	37,1	52	140	42,1	5,0	
Industrial Pharmacy	43,5	10	23	k. A.	k. A.	
Informatik	13,9	23	166	16,6	2,7	
Mathematik	29,2	21	72	40,3	11,1	
Medizinische Physik	51,4	38	74	56,3	4,9	
Physik	30,2	32	106	32,6	2,4	
Psychologie	83,5	298	357	85,0	1,5	
Wirtschaftschemie	42,5	37	87	38,5	4,0	
gesamt	52,6	740	1.408	54,2	1,6	

Hinweis: Studiengang "Industrial Pharmacy" seit 2018.

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Biochemie	36,4	8	22	67,9	31,5	50%
Biologie	57,1	60	105	59,0	1,9	
Chemie	50,9	28	55	37,7	13,2	
Informatik	10,0	3	30	14,3	4,3	
Mathematik	41,9	13	31	66,7	24,8	
Medizinische Physik	56,5	13	23	53,3	3,2	
Physik	43,8	7	16	32,0	11,8	
Psychologie	89,2	124	139	86,7	2,5	
Wirtschaftschemie	44,7	17	38	26,1	18,6	
gesamt	59,5	273	459	56,1	3,4	

1.1.3 Staatsexamen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Pharmazie	73,7	629	853	74,4	0,7	50%

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Pharmazie	79,2	61	77	75,0	4,2	50%

1.1.4 Diplom nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Psychologie	55,0	11	20	60,9	5,9	50%

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Psychologie	100,0	1	1	50,0	50,0	50%
gesamt	100,0	1	1	50,0	50,0	

1.1.5 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Biochemie	34,6	9	26	39,3	4,7	50%
Biologie	59,4	234	394	61,7	2,3	
Chemie	43,1	84	195	40,7	2,4	
Geographie	50,0	1	2	50,0	0,0	
Informatik	20,0	11	55	12,5	7,5	
Mathematik	31,4	11	35	34,5	3,1	
Medizinische Physik	0,0	-	1	0,0	0,0	
Pharmazie	58,9	63	107	55,3	3,6	
Physik	28,0	23	82	24,1	3,9	
Psychologie	56,5	39	69	64,7	8,2	
gesamt	49,2	475	966	49,3	0,1	

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Biologie	57,7	41	71	62,2	4,5	50%
Chemie	56,1	23	41	41,2	14,9	
Informatik	0,0	0	10	0,0	0,0	
Mathematik	33,3	1	3	25,0	8,3	
Pharmazie	58,8	20	34	69,2	10,4	
Physik	29,4	5	17	44,4	15,0	
Psychologie	90,0	9	10	62,5	27,5	
gesamt	53,2	99	186	52,2	1,0	

1.1.6 Habilitationen nach Studienfächern (Kalenderjahr 2018)

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Psychologie	0,0	0	1	k. A.	0,00	50%
Theoretische Chemie	0,0	0	1	0,0	0,00	
gesamt	0,0	0	2	0,0	0,00	

1.2 Wissenschaftliches Personal – gesamte Fakultät

Hier und im Folgenden:

m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	41,99	8,00	16,0	0,0	2,1
W2	0,00	0,00	0,0	32,97	6,00	15,4	0,0	4,6
W1	6,00	2,00	25,0	0,00	0,00	0,0	8,3	0,0
Prof.vertretung	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	4,00	1,00	20,0	5,80	1,00	14,7	5,0	1,9
A 13	9,98	4,00	28,6	0,00	0,00	0,0	25,9	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	6,00	6,90	53,5	0,0	5,6
AT	0,18	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	15,00	3,00	16,7	0,0	8,3
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	2,00	2,99	59,9	0,0	27,0
EG 13	91,51	43,86	32,4	4,00	4,00	50,0	3,5	23,3
EG 12	1,60	2,00	55,6	0,00	0,00	0,0	1,5	0,0
gesamt	115,28	52,86	31,4	108,76	32,89	23,2	4,9	1,6
darunter TZ	47,24	36,46	43,6	0,80	2,90	78,4	3,2	21,0
WHK	5,99	5,70	48,8				12,2	
SHK	2,20	3,31	60,1				25,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	1	0	0,0	47	8	14,5	0,0	1,3
W2	0	0	0,0	40	8	16,7	0,0	3,1
W1	7	4	36,4	0	0	0,0	0,0	0,0
Prof.vertr.	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	4	1	20,0	6	1	14,3	5,0	1,8
A 13	10	4	28,6	0	0	0,0	25,9	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	7	8	53,3	0,0	6,2
AT	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 14	0	0	0,0	15	3	16,7	0,0	8,3
EG 13 UE	0	0	0,0	2	3	60,0	0,0	26,7
EG 13	159	89	35,9	4	6	60,0	2,1	15,0
EG 12	4	3	42,9	0	0	0,0	7,1	0,0
gesamt	188	101	34,9	122	38	23,8	3,4	2,5
darunter TZ	104	77	42,5	1	5	83,3	0,7	23,3
WHK	22	22	50,0				13,4	
SHK	14	28	66,7				24,9	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	50,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 13	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	2,00	3,00	60,0	0,0	26,7
SHK	0,53	0,35	40,0				10,5	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
A 13 HD	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	50,0
EG 13 UE	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 13	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
gesamt	0	0	0,0	2	3	60,0	0,0	26,7
SHK	3	2	40,0				10,0	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Biologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	12,00	2,00	14,3	0,0	1,1
W2	0,00	0,00	0,0	7,00	4,00	36,4	0,0	14,2
W1	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
A 14	1,00	1,00	50,0	1,00	1,00	50,0	50,0	16,7
A 13	4,00	2,00	33,3	0,00	0,00	0,0	66,7	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	3,00	4,40	59,5	0,0	0,5
AT	0,15	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	5,00	2,00	28,6	0,0	8,9
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 13	20,23	12,65	38,5	0,00	1,00	100,0	3,4	0,0
EG 12	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
gesamt	26,38	17,15	39,4	28,00	15,40	35,5	5,8	3,0
darunter TZ	6,35	11,95	65,3	0,00	1,40	100,0	17,9	0,0
WHK	2,59	1,46	36,0				0,1	
SHK	1,03	2,84	73,4				19,6	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	16	2	11,1	0,0	0,6
W2	0	0	0,0	10	4	28,6	0,0	1,3
W1	2	3	60,0	0	0	0,0	10,0	0,0
A 14	1	1	50,0	1	1	50,0	50,0	16,7
A 13	4	2	33,3	0	0	0,0	66,7	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	3	5	62,5	0,0	0,0
AT	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	5	2	28,6	0,0	8,9
EG 13 UE	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 13	31	29	48,3	0	1	100,0	2,6	0,0
EG 12	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
gesamt	39	36	48,0	35	16	31,4	3,4	1,4
darunter TZ	17	26	60,5	0	2	100,0	8,9	0,0
WHK	10	6	37,5				0,7	
SHK	8	25	75,8				17,7	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Chemie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	7,00	3,00	30,0	0,0	0,2
W2	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	1,00	0,00	0,0	1,80	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	0,50	33,3	0,0	0,0
AT	0,03	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	1,00	0,99	49,7	0,0	0,2
EG 13	20,76	11,65	35,9	1,00	0,75	42,9	4,3	0,0
EG 12	0,75	0,50	40,0	0,00	0,00	0,0	26,7	0,0
gesamt	26,54	12,15	31,4	20,80	5,24	20,1	4,0	0,1
darunter TZ	20,29	11,15	35,5	0,80	1,25	61,0	7,5	0,0
WHK	0,55	0,18	24,1				7,9	
SHK	0,28	0,00	0,0				0,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0	0	0,0	7	3	30,0	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	5	2	28,6	0,0	8,6
W1	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	1	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
A 13	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
AT	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	4	0	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 13	44	23	34,3	1	1	50,0	6,3	0,0
EG 12	2	1	33,3	0	0	0,0	33,4	0,0
gesamt	52	24	31,6	22	8	26,7	6,9	1,7
darunter TZ	45	23	33,8	1	2	66,7	9,5	0,0
WHK	3	1	25,0				5,0	
SHK	1	0	0,0				0,0	

1.2.4 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Informatik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	5,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W1	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
A 14	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	10,30	1,64	13,7	2,00	0,00	0,0	7,4	0,0
EG 12	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
gesamt	13,30	3,64	21,5	11,00	0,00	0,0	0,9	0,0
darunter TZ	1,89	0,50	20,9	0,00	0,00	0,0	20,9	0,0
WHK	0,60	0,35	36,8				36,8	
SHK	0,00	0,13	100,0				51,7	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	1	0	0,0	5	0	0,0	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	4	0	0,0	0,0	0,0
W1	0	1	100,0	0	0	0,0	50,0	0,0
A 14	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	16	3	15,8	2	1	33,3	0,9	33,3
EG 12	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
gesamt	20	5	20,0	11	1	8,3	2,1	8,3
darunter TZ	4	1	20,0	0	0	0,0	20,0	0,0
WHK	2	2	50,0				50,0	
SHK	0	1	100,0				50,0	

1.2.5 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Mathematik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	5,00	1,00	16,7	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	5,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Prof.vertr.	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	8,25	3,00	26,7	1,00	0,00	0,0	0,2	0,0
gesamt	10,25	3,00	22,6	13,00	1,00	7,1	0,7	0,6
darunter TZ	1,00	2,00	66,7				40,0	
WHK	0,63	0,25	28,6				28,6	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0	0	0,0	5	1	16,7	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	5	0	0,0	0,0	0,0
W1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Prof.vertr.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	11	6	35,3	1	0	0,0	9,2	0,0
gesamt	13	6	31,6	13	1	7,1	7,6	0,6
darunter TZ	2	4	66,7				38,1	
WHK	2	1	33,3				33,3	

1.2.6 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Pharmazie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	1,99	0,00	0,0	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	4,97	1,00	16,8	0,0	0,0
W1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Prof.vertr.	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13	0,98	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 13	14,70	4,70	24,2	0,00	0,00	0,0	11,6	0,0
EG 12	0,35	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	18,03	4,70	20,7	8,96	4,00	30,9	15,1	2,1
darunter TZ	9,50	3,70	28,0	0,00	0,00	0,0	23,9	0,0
WHK	0,00	0,56	100,0				54,8	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	5	1	16,7	0,0	0,0
W1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Prof.vertr.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
A 13	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	28	10	26,3	0	0	0,0	16,9	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	32	10	23,8	9	4	30,8	19,4	2,2
darunter TZ	20	9	31,0	0	0	0,00	22,6	0,0
WHK	0	3	100,0				50,0	

1.2.7 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Physik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	8,00	1,00	11,1	0,0	0,3
W2	0,00	0,00	0,0	5,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	14,61	2,06	12,4	0,00	0,00	0,0	1,3	0,0
EG 12	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	17,11	3,06	15,2	19,00	1,00	5,0	0,6	0,4
darunter TZ	7,04	1,50	17,6	0,00	0,00	0,0	7,8	0,0
WHK	1,62	1,14	41,4				16,4	
SHK	0,36	0,00	0,0				8,4	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	9	1	10,0	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	8	0	0,0	0,0	0,0
W1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 13	0	1	100,0	0	0	0,0	50,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	24	4	14,3	0	0	0,0	2,9	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	27	5	15,6	24	1	4,0	2,4	0,3
darunter TZ	13	3	18,8	0	0	0,0	5,8	0,0
WHK	5	4	44,4				30,1	
SHK	2	0	0,0				12,5	

1.2.8 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Psychologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	25,0
W2	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	0,1
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 13	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	2,66	8,16	75,4	0,00	1,25	100,0	1,9	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
gesamt	3,66	9,16	71,5	6,00	3,25	35,1	5,2	9,4
darunter TZ	1,16	5,66	83,0	0,00	0,25	100,0	13,0	100,0
WHK	0,00	1,76	100,0				28,8	
SHK	0,00	0,00	0,0				100,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	25,0
W2	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	0	0,0	100,0	0,0
A 13	1	1	50,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	5	14	73,7	0	2	100,0	1,5	0,0
EG 12	0	0	0,0	0	0	0,0	100,0	0,0
gesamt	6	15	71,4	6	4	40,0	1,3	4,4
darunter TZ	3	11	78,6	0	1	100,0	8,6	100,0
WHK	0	5	100,0				16,7	
SHK	0	0	0,0				100,0	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – gesamte Fakultät

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,0	6,30	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,35	100,0	11,90	3,50	22,7	100,0	9,2
EG 10	0,00	0,00	0,0	8,00	2,15	21,2	100,0	4,0
EG 9	1,00	3,75	79,0	24,50	42,61	63,5	1,0	1,9
EG 8	0,00	0,90	100,0	3,30	23,17	87,5	0,0	4,3
EG 7	2,50	2,00	44,4	4,00	3,00	42,9	44,4	9,6
EG 6	0,73	6,18	89,4	3,00	44,28	93,7	5,8	2,3
EG 5	0,00	0,47	100,0	2,00	1,00	33,3	100,0	26,7
EG 4	0,00	0,00	0,0	3,00	0,50	14,3	0,0	19,0
EG 3	0,00	0,50	100,0	2,00	2,50	55,6	100,0	8,0
gesamt	4,23	14,14	77,0	68,00	122,71	64,3	0,4	0,1
darunter TZ	1,23	8,14	86,9	7,70	58,82	88,4	8,7	1,1
Auszubildende	7,00	4,00	36,4				5,6	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 12	0	0	0,0	8	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	1	100,0	13	4	23,5	100,0	10,2
EG 10	0	0	0,0	8	3	27,3	100,0	5,1
EG 9	1	8	88,9	26	57	68,7	3,2	1,8
EG 8	0	2	100,0	4	30	88,2	0,0	3,6
EG 7	3	4	57,1	4	5	55,6	57,1	15,6
EG 6	2	8	80,0	4	69	94,5	5,0	1,4
EG 5	0	1	100,0	2	3	60,0	100,0	11,4
EG 4	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	15,0
EG 3	0	1	100,0	2	4	66,7	100,0	0,0
gesamt	6	25	80,6	74	173	70,0	2,3	0,1
darunter TZ	3	18	85,7	13	100	88,5	7,9	0,0
Auszubildende	7	4	36,4				5,6	

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 9	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
EG 4	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	4,00	5,00	55,6	0,0	12,7

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
EG 10	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 9	0	0	0,0	0	2	100,0	100,0	0,0
EG 8	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 6	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
EG 4	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	4	6	60,0	100,0	10,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	1	100,0	100,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Biologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,35	100,0	1,00	0,50	33,3	100,0	33,3
EG 10	0,00	0,00	0,0	2,00	1,15	36,5	100,0	5,4
EG 9	0,00	3,75	100,0	6,50	26,55	80,3	22,0	0,4
EG 8	0,00	0,50	100,0	1,00	8,90	89,9	0,0	0,5
EG 7	2,00	1,00	33,3	1,00	0,50	33,3	33,3	0,0
EG 6	0,00	1,88	100,0	0,00	10,47	100,0	17,8	0,0
EG 5	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
EG 4	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
EG 3	0,00	0,50	100,0	1,00	2,50	71,4	100,0	6,4
gesamt	2,00	7,97	79,9	14,50	51,56	78,1	2,2	1,4
darunter TZ	0,00	5,97	100,0	1,50	26,67	94,7	5,4	3,2

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	1	100,0	1	1	50,0	100,0	50,0
EG 10	0	0	0,0	2	2	50,0	100,0	0,0
EG 9	0	8	100,0	8	34	81,0	16,7	2,3
EG 8	0	1	100,0	1	11	91,7	0,0	0,8
EG 7	2	2	50,0	1	2	66,7	50,0	16,7
EG 6	0	3	100,0	0	17	100,0	20,0	0,0
EG 5	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 4	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 3	0	1	100,0	1	4	80,0	100,0	0,0
gesamt	2	16	88,9	16	72	81,8	4,3	1,5
darunter TZ	0	13	100,0	3	44	93,6	10,0	0,7

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Chemie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,0	1,50	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 9	1,00	0,00	0,0	8,00	5,78	41,9	0,0	11,2
EG 8	0,00	0,40	100,0	1,80	5,82	76,4	0,0	4,0
EG 7	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	100,0	40,0
EG 6	0,73	2,00	73,2	0,50	9,83	95,2	7,1	0,7
EG 5	0,00	0,47	100,0	1,00	0,00	0,0	100,0	0,0
EG 4	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	1,73	3,37	66,1	16,80	23,93	58,8	17,0	4,1
darunter TZ	0,73	1,37	65,2	1,80	12,93	87,8	2,6	0,1
Auszubildende	0,00	1,00	100,0				0,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 12	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 9	1	0	0,0	8	9	52,9	0,0	5,9
EG 8	0	1	100,0	2	9	81,8	0,0	1,8
EG 7	0	1	100,0	0	2	100,0	100,0	33,3
EG 6	2	2	50,0	1	17	94,4	16,7	0,6
EG 5	0	1	100,0	1	0	0,0	100,0	0,0
EG 4	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	3	5	62,5	18	37	67,3	8,9	2,3
darunter TZ	2	3	60,0	3	23	88,5	0,0	0,0
Auszubildende	0	1	100,0				0,0	

1.3.4 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Informatik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,50	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	1,50	100,0	0,0	100,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	3,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	3,50	5,00	58,8	0,0	2,5
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,50	3,00	85,7	0,0	2,4

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 10	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 8	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	100,0	0,0	100,0
EG 6	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,0	0,0	0,0	4,0	6,0	60,0	0,0	4,4
darunter TZ	0,0	0,0	0,0	1,0	4,0	80,0	0,0	5,0

1.3.5 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Mathematik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,50	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 6	0,00	0,30	100,0	0,00	4,17	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,30	100,0	0,50	4,17	89,3	0,0	0,5
darunter TZ	0,00	0,30	100,0	0,50	2,17	81,3	0,0	1,6

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 6	0	1	100,0	0	7	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	1	100,0	1	7	87,5	0,0	1,8
darunter TZ	0	1	100,0	1	5	83,3	0,0	3,3

1.3.6 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Pharmazie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 9	0,00	0,00	0,0	0,00	6,28	100,0	0,0	0,0
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	3,70	100,0	0,0	0,0
EG 7	0,00	0,50	100,0	1,00	1,00	50,0	100,0	0,0
EG 6	0,00	2,00	100,0	1,00	5,65	85,0	0,0	0,7
EG 5	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 4	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
gesamt	0,00	2,50	100,0	3,00	17,63	85,5	0,0	1,1
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	3,63	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 11	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 9	0	0	0,0	0	8	100,0	0,0	0,0
EG 8	0	0	0,0	0	4	100,0	0,0	0,0
EG 7	0	1	100,0	1	1	50,0	100,0	0,0
EG 6	0	2	100,0	1	9	90,0	0,0	1,1
EG 5	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 4	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
gesamt	0	3	100,0	3	24	88,9	0,0	0,4
darunter TZ	0	1	100,0	0	7	100,0	0,0	0,0

1.3.7 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Physik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 11	0,00	0,00	0,0	3,90	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 9	0,00	0,00	0,0	8,00	2,50	23,8	0,0	2,5
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	1,75	100,0	0,0	100,0
EG 7	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	7,07	100,0	0,0	0,0
EG 5	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	17,90	11,32	38,7	0,0	1,9
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,60	6,32	91,3	0,0	3,1
Auszubildende	6,00	3,00	33,3				6,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 11	0	0	0,0	5	0	0,0	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
EG 9	0	0	0,0	8	3	27,3	0,0	0,0
EG 8	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	100,0
EG 7	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 6	0	0	0,0	0	10	100,0	0,0	0,0
EG 5	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	19	15	44,1	0,0	1,2
darunter TZ	0	0	0,0	1	10	90,9	0,0	0,0
Auszubildende	6	3	33,3				6,0	

1.3.8 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Psychologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,0	1,80	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 9	0,00	0,00	0,0	2,00	0,50	20,0	0,0	20,0
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,50	0,50	50,0	0,0	0,0
EG 7	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,50	2,60	83,9	0,0	8,9
EG 5	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
EG 3	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,50	0,00	0,0	7,80	4,10	34,4	0,0	10,6
darunter TZ	0,50	0,00	0,0	2,80	4,10	59,4	0,0	3,8

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 12	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 9	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
EG 8	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 7	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 6	0	0	0,0	1	5	83,3	0,0	3,3
EG 5	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 3	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	1	0	0,0	10	7	41,2	0,0	0,0
darunter TZ	1	0	0,0	5	7	58,3	0,0	5,3

1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW – aktueller Stand der Frauenanteile

(Bsp.: Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Promotionsausschuss, Habilitationsausschuss)

m: Anzahl Männer; w: Anzahl Frauen; w%: Frauenanteile

	2018			2020			Frauenanteile Vergleich 2018 und 2020: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2023
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	83	44	36,6	155	102	40	↑	50,0
Dekan*in	1	0	0,0	1	0	0	↔	
Prodekan*in	1	0	0,0	1	0	0	↔	

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

	Ziel Gleichstellungsquote 2016-2020 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3-Professuren 2021 - 2023	Prognose frei werdender W2-Professuren 2021 - 2023	Prognose frei werdende W1-Juniorprofessuren 2021 - 2023
Biologie	33,0	24,3	2		1
Chemie	18,2	27,8	2		2
Informatik	11,7	16,7			1
Mathematik	19,1	8,3			
Pharmazie	36,1	11,1			
Physik	13,7	10			
Psychologie	43,9	20			

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquoten nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum von 2016 – 2020 zum Ziel gesetzt und sich bemüht, die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die jeweilige Fachquote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren im jeweiligen Fach dar.

Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich Ende 2020 durch die Universitätsleitung in Abstimmung mit den Fakultäten erlassen.

1.6 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 – 2023

Nach § 6 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält ein Gleichstellungsplan „eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.“

Im Folgenden sind die Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Höhergruppierungen von Beamt*innen, Personal in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

Entsprechende Planungen liegen nicht vor.

1.6.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2020	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2021 - 2023	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2023	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2023 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst				
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst				
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst				
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				

1.6.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

Entsprechende Planungen liegen nicht vor

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2021 - 2023	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2021 - 2023	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, sen. wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Frauenförderfonds, Förderung von Frauen bei wiss. Arbeit	Wird fortgeführt	Wissenschaftlerinnen können Anträge auf Zuschüsse zu Tagungen, Unterstützung durch SHKs, Kinderbetreuung in besonderen Situationen stellen.
2	Ernennung von zusätzlichen Gleichstellungsbeauftragten	Wird fortgeführt	Ernennung von inzwischen drei Gleichstellungsbeauftragten verbessert die Repräsentanz der GSB in Kommissionen der Fakultät. Maximale Anzahl von 6 GSBs wird angestrebt um auch bei Besetzungsverfahren unterhalb von Berufungen die Beteiligung zu sicherstellen zu können
3	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch wiss. Mitarbeiterstellen	Wird fortgeführt	Inzwischen sind drei Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Aufstockung der Personal- und Sachmittel zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit ist beantragt.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, sen. wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Frauenförderfonds	Wird fortgeführt	Siehe 2.1.1
2	Familienfreundliche Veranstaltungszeiten (Gremien, Kommissionen etc.)	Wird fortgeführt	Alle Einrichtungen der Fakultät sind gehalten, soweit wie möglich familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten einzuhalten.
3	Still- und Wickelraum	Wird fortgeführt	Still- und Wickelraum steht zur Verfügung und wird weiterhin aus Mitteln der Fakultät unterhalten.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

		Bericht zum Umsetzungsstand	
Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	
1	Erhöhung des Frauenanteils bei Stellenbesetzungen und bei wichtigen Entscheidungen	Wird fortgeführt	Anteil Frauen in Gremien ist geringfügig gestiegen, Anteile an Stellenbesetzungen bezogen auf Fakultät gesamt weitgehend unverändert.
2	Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden der Physik, Informatik und Mathematik durch Schulbegleitende Aktivitäten	Wird fortgeführt	Frauenanteil hat sich in Bachelorstudiengängen in Informatik über 40 % und in Physik und Mathematik über 50 % stabilisiert, aber nach wie vor zu wenige Absolventinnen. In Masterstudiengängen ist Frauenanteil zwischen 15 und 30 % . Absolventinnen-Anteil in Bachelor-Studiengängen muss verbessert werden
3	Erhöhung des Frauenanteils an Habilitationen durch Career planning events, Beratung, Coaching	Wird fortgeführt	Keine Veränderung zum Vorjahr. Aufgrund der geringen Anzahl Verfahren pro Jahr wenig aussagekräftig.
4	Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen W1-W3	Wird fortgeführt	Chemie und Informatik erfüllen die Gleichstellungsquote 2020, die Biologie hat sie fast erreicht. In den anderen Fächern sind verstärkte Maßnahmen notwendig.
5	Erhöhung des Frauenanteils bei befristeten wiss. Mitarbeiterstellen durch Ausschreibung der Stellen, Auswahlkommissionen	Wird fortgeführt	Konnte bisher für die meisten Besetzungen nicht umgesetzt werden, Anteil ist weiter gesunken.

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. **bei Bedarf** weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)
1	Definition Leitbild Gleichstellung für die Fakultät	Beauftragung einer Fakultätskommission	Verabschiedung Leitbild durch Fakultätsrat			Fakultätsrat

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)
1	Erhöhung Frauenanteil an unbefristeten Mittelbaustellen	Monitoring der Besetzungen durch das Dekanat, Verzicht auf Ausschreibung nur in Ausnahmefällen, wenn der Frauenanteil bei neuen Entfristungen zu gering ist	Anteil Frauen auf unbefristeten Mittelbaustellen			Dekanat

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wurde am 28.10.2020 von Dr. Katrin Henze, Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Kleinebudde erstellt und am 17.11.2020 vom Fakultätsrat der MNF genehmigt.



Prof. Dr. Dr. h. c. Peter Kleinebudde, Dekan

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2019 – 2023

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2018 (bzw. Wintersemester 2018/2019 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2018 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2018 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2017 und 2018 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2019 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Medizinischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2020 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile (w %) **gesamt**

w: Frauen

Studentinnen (WS 2018/2019)						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Staatsexamen	64,9	2.149	3.313	64,2	0,7	50%
Master	68,3	84	123	67,6	0,7	
Magister	60,0	6	10	60,0	0,0	
Promotion	66,1	332	502	67,0	0,9	
gesamt	65,1	2.571	3.948	64,5	0,6	

Absolventinnen 2018						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Staatsexamen	66,3	258	389	64,5	1,8	50%
Master	79,2	19	24	78,9	0,3	
gesamt	67,1	277	413	66,0	1,1	
Promotionen	56,0	103	184	58,6	2,6	40%
Habilitationen	10,5	2	19	33,3	22,8	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2018 (WiSe 2017/2018 und SoSe 2018)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2018

1.1.1 Staatsexamen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Medizin	63,9	1.903	2.976	63,0	0,9	50%
Zahnmedizin	73,0	246	337	74,1	1,1	
gesamt	64,9	2.149	3.313	64,2	0,7	

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Medizin	64,8	215	332	62,9	1,9	50%
Zahnmedizin	75,4	43	57	75,0	0,4	
gesamt	66,3	258	389	64,5	1,8	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Molekulare Biomedizin*	75,7	28	37	k. A.	k. A.	50%
Toxikologie	64,1	25	39	64,3	0,2	
Translational Neuroscience	66,0	31	47	72,4	6,4	
gesamt	68,3	84	123	67,6	0,7	

* neu seit Wintersemester 2018/2019

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Neurowissenschaften	100,0	3	3	k. A.	k. A.	50%
Public Health	85,7	6	7	88,0	2,3	
Toxikologie	71,4	10	14	61,5	9,9	
gesamt	79,2	19	24	78,9	0,3	

1.1.3 Magister nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Public Health	60,0	6	10	60,0	0,0	50%

Keine Absolvent*innen im Magister.

1.1.4 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Medizin	63,4	267	421	65,2	1,8	50%
Public Health	68,2	15	22	66,7	1,5	
Zahnmedizin	84,7	50	59	78,2	6,5	
gesamt	66,1	332	502	67,0	0,9	

Hinweis: ein Promotionsstudent in PhD Medical Science wurde nicht mitgezählt.

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Medizin	55,0	88	160	58,6	3,6	50%
Zahnmedizin	62,5	15	24	69,0	6,5	
gesamt	56,0	103	184	58,6	2,6	

1.2 Wissenschaftliches Personal – Medizinische Fakultät gesamt inklusive UKD

Hier und im Folgenden:

m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3/C4	1,00	0,00	0,0	48,00	10,00	17,3	0,0	2,0
W2/C3	7,00	1,00	12,5	35,00	11,00	23,9	12,5	6,4
W1	0,00	3,00	100,0				0,0	
Ä3	35,62	15,06	29,7	146,46	69,11	32,1	2,5	1,9
Ä2	57,45	73,90	56,3	18,59	28,43	60,5	6,7	4,3
Ä1	240,80	303,93	55,8	2,00	1,60	44,4	0,1	10,7
A15	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	8,3
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A13	0,51	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
E15	1,53	1,25	45,0	26,74	5,55	17,2	2,3	4,6
E14	8,50	17,16	66,9	33,83	22,86	40,3	10,1	6,4
E13UE	3,00	3,80	55,9	21,30	23,69	52,7	13,4	1,1
E13	132,01	216,38	62,1	25,75	53,01	67,3	3,7	0,9
E12	2,65	18,23	87,3	1,00	3,84	79,3	14,8	9,8
gesamt	490,07	653,71	57,2	363,67	231,08	38,9	0,3	3,4
darunter TZ	63,26	149,71	70,3	9,67	75,08	88,6	4,1	0,5
WHK	22,64	78,22	77,6				6,2	
SHK	61,55	112,46	64,6				2,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3/C4	1	0	0,0	48	10	17,3	0,0	2,0
W2/C3	7	1	12,5	35	11	23,9	12,5	6,3
W1	0	3	100,0				0,0	
Ä3	42	19	31,2	153	81	34,6	3,9	2,9
Ä2	65	87	57,2	22	37	62,7	4,0	6,2
Ä1	249	325	56,6	2	2	50,0	0,1	10,0
A15	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	8,3
A13	1	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
E15	5	2	28,6	27	6	18,2	11,4	4,7
E14	11	21	65,6	34	26	43,3	8,5	5,6
E13UE	4	6	60,0	22	28	56,0	6,7	1,1
E13	174	294	62,8	26	67	72,1	4,9	0,4
E12	4	22	84,6	1	5	83,3	14,6	8,3
gesamt	563	780	58,1	375	275	42,3	1,0	3,6
darunter TZ	137	276	66,8	21	119	85,0	6,3	1,2
WHK	37	114	75,5				4,4	
SHK	131	258	66,3				3,2	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Medizinische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
E14	0,00	0,00	0,0	11,00	5,28	32,4	0,0	12,2
E13UE	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
E13	0,00	0,00	0,0	5,00	8,81	63,8	0,0	16,5
E12	0,00	0,00	0,0	28,68	9,97	25,8	0,0	7,4
E11	0,00	1,00	100,0	63,71	33,12	34,2	100,0	1,6
E10	0,00	0,00	0,0	10,00	11,51	53,5	0,0	4,4
E9	0,00	0,00	0,0	75,47	130,23	63,3	50,0	0,9
E8	0,00	1,00	100,0	38,78	56,33	59,2	0,0	0,7
E7	0,00	0,00	0,0	54,10	3,00	5,3	0,0	0,4
E6	0,00	0,00	0,0	19,00	55,47	74,5	50,0	7,5
E5	0,00	0,00	0,0	5,00	4,50	47,4	0,0	0,0
E4	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
E3	0,00	0,00	0,0	5,00	8,00	61,5	0,0	7,7
gesamt	0,00	2,00	100,0	315,73	328,22	51,0	42,9	0,9
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	11,91	76,34	86,5	0,0	1,2
Auszubildende	48,00	110,40	69,7				2,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
E14	0	0	0,0	11	5	31,3	0,0	9,0
E13UE	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
E13	0	0	0,0	5	9	64,3	0,0	14,3
E12	0	0	0,0	29	11	27,5	0,0	7,5
E11	0	1	100,0	65	36	35,7	100,0	0,2
E10	0	0	0,0	10	12	54,6	0,0	4,3
E9	0	0	0,0	76	147	65,9	50,0	1,4
E8	0	1	100,0	40	63	61,2	0,0	1,2
E7	0	0	0,0	55	3	5,2	0,0	0,4
E6	0	0	0,0	19	61	76,3	50,0	6,9
E5	0	0	0,0	5	5	50,0	0,0	0,0
E4	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
E3	0	0	0,0	5	8	61,5	0,0	7,7
gesamt	0	2	100,0	320	362	53,1	42,9	0,8
darunter TZ	0	0	0,0	17	115	87,1	0,0	0,7
Auszubildende	48	111	69,8				2,1	

1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW – aktueller Stand der Frauenanteile

(Bsp.: Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Promotionsausschuss, Habilitationsausschuss)

m: Anzahl Männer; w: Anzahl Frauen; w%: Frauenanteile

	2018			2020 ¹			Frauenanteile Vergleich 2018 und 2020: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2023
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	193	48	19,9	229	113	33,0	13,1	21,0
Dekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0,0
Prodekan*in	2	1	33,3	3	1	25,0	8,3	33,3
	¹ laufende Berufungskommissionen, Habilitationskommission, Promotionskommission, Fakultätsrat							

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

Neubesetzung Professuren W3 und W2

	Ziel Gleichstellungsquote 2016-2020 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose freiwerdender W3- Professuren 2021 - 2023	Prognose freiwerdender W2-Professuren 2021 - 2023	Prognose freiwerdender W1-Junior- professuren 2021 - 2023
Klinisch-praktische Medizin	21,0	13,0	1	1	0
Klinisch-Theoretische Medizin	32,8	26,7	2	4	3

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum von 2016 – 2020 zum Ziel gesetzt, um die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die Quote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren im jeweiligen Fach dar.

Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich Ende 2020 durch die Universitätsleitung in Abstimmung mit den Fakultäten erlassen.

1.6 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 – 2023

Nach § 6 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält ein Gleichstellungsplan „eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.“

Im Folgenden sind die Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Höhergruppierungen von Beamt*innen, Personal in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.6.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2020	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2021 - 2023	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2023	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2023 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	100,00%	0		
	gehobener Dienst	50,00%	0		
	mittlerer Dienst	22,73%	20		
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	58,60%	2		
	gehobener Dienst	36,72%	0		
	mittlerer Dienst	35,42%	1		
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	0,00%	0		
	gehobener Dienst	76,32%	0		
	mittlerer Dienst	53,55%	9		

1.6.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2021 - 2023	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2021 - 2023	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			

Zahlen zu geplanten Beförderungen / Höhergruppierungen liegen nicht vor. Da es sich hierbei insbesondere um ein Instrument der Mitarbeiterbindung handelt, kann ein angestrebter Frauenanteil nicht angegeben werden.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Zwei zu 50% freigestellte Fakultäts-GSB	wird fortgeführt	

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Silencium	wird fortgeführt	
	flexible Arbeitszeitenregelungen (auf Anfrage), um familiäre und Dienstaufgaben miteinander vereinbaren zu können	wird fortgeführt	
	Informationen zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit, der Möglichkeit der Übernahme von Kinderbetreuungskosten, der Vertragsverlängerung gemäß WissZeitVGs und zu Resturlaubsansprüchen nach Mutterschutz und Elternzeit	wird fortgeführt	
	Vereinbarkeit von Familie und Studium (Elterngruppe)	wird fortgeführt	

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, Beteiligung an Auswahlgesprächen und Struktur- und Berufungskommissionen	wird fortgeführt	Der Mindestanteil von W2- und W3-Professorinnen in den Gremien orientiert sich an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Professuren. Der ursprünglich festgelegte Prozentsatz (21%) wurde übertroffen.

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Fortführung von Qualifizierungsangeboten (z.B. im Rahmen des Selma-Meyer-Mentorings)	wird fortgeführt	
	Mindestens hochschulinterne Ausschreibung von allen Stellen des wissenschaftlichen Personals, um Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen (Regelung gilt für Besetzung von Professuren, Stellenbesetzungen des wiss. Personals, Vergabe von Stipendien, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen)		Maßnahme wurde teilweise nicht durchgeführt, da es sich bei Höhergruppierungen und Entfristungen um Mittel der Personalbindung handelt

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. **bei Bedarf** weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Notbetreuung für die Kinder der Mitarbeiter*innen der medizinischen Fakultät	Inanspruchnahme	wurde 2019 eingeführt	Mittel über Haushalt gesichert	Personaldezernat

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Erhöhung der Anzahl der Habilitandinnen	Förderprogramm für die Freistellung von klinischen Aufgaben	Inanspruchnahme	wurde 2019 eingeführt	Landesfördermittel	Fakultäts-GSB

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät wurde am 29.10.2020 von den Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät Frau PD Dr. Julia Seyfarth, Fr. Dr. Chantal Marazia und Frau Dr. Nadine Lübke erstellt und am 05.11.2020 vom Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät unter der Leitung des Dekans Herrn Prof. Dr. Nikolaj Klöcker genehmigt.

Prof. Dr. Nikolaj Klöcker
Dekan der Medizinischen Fakultät

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät 2019 – 2023

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2018 (bzw. Wintersemester 2018/2019 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2018 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2018 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2017 und 2018 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2019 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Philosophischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2020 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen

Studentinnen (WS 2018/2019)						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Bachelor	65,8	5.436	8.263	65,8	0,0	50%
Master	72,9	1.186	1.626	73,6	0,7	
Promotion	64,4	291	452	62,1	2,3	
gesamt	66,9	6.913	10.341	66,9	0,0	

Absolventinnen 2018						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Bachelor	75,4	574	761	73,2	2,2	50%
Master	71,3	221	310	68,7	2,6	
gesamt	74,2	795	1.071	71,7	2,5	
Promotionen	42,9	15	35	64,4	21,5	
Habilitationen	25,0	1	4	50,0	25,0	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2018 (WiSe 2017/2018 und SoSe 2018)
Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2018

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017		
Anglistik u. Amerikanistik	74,9	796	1.063	77,5	0,6	50%
Computerlinguistik	54,8	115	210	57,8	3,0	
Germanistik	78,9	911	1.154	79,9	1,0	
Geschichte	46,2	553	1.196	47,3	1,1	
Info.wiss. u. Sprachtech.	34,6	36	104	36,6	2,0	
Jüdische Studien	58,3	77	132	59,6	1,3	
Kunstgeschichte	82,5	260	315	83,3	0,8	
Linguistik	75,3	515	684	75,4	0,1	
Medien- und Kulturwissenschaft	78,2	462	591	77,3	0,9	
Modernes Japan	59,6	242	406	60,5	0,9	
Philosophie	44,4	216	487	40,5	3,9	
Philosophy, Politics, Econo	52,6	214	407	k. A.	k. A.	
Romanistik	77,2	315	408	75,8	1,4	
Sozialwissen-schaften	62,0	514	829	66,1	4,1	
Transkulturalität	75,8	210	277	k. A.	k. A.	
gesamt	65,8	5.436	8.263	65,8	0,0	

Absolventinnen 2018					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017		
Anglistik u. Amerikanistik	88,6	101	114	85,2	3,4	50%
Germanistik	86,8	118	136	84,4	2,4	
Geschichte	42,4	39	92	51,6	9,2	
Info.wiss. u. Sprachtech.	25,0	5	20	65,4	40,4	
Japanologie	0,0	0	1	keine	k. A.	
Jüdische Studien	100,0	2	2	60,0	40,0	
Kunstgeschichte	93,2	41	44	87,8	5,4	
Linguistik	76,3	29	38	83,9	7,6	
Medien- und Kulturwissenschaft	82,8	48	58	81,0	1,8	
Modernes Japan	69,8	30	43	67,4	2,4	
Philosophie	64,3	18	28	56,1	8,2	
Romanistik	96,1	49	51	90,0	6,1	
Sozialwissenschaft	69,9	93	133	59,2	10,7	
gesamt	75,4	573	760	73,2	2,2	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Anglistik u. Amerikanistik	78,1	100	128	80,5	2,4	50%
European Studies	47,1	8	17	57,7	10,6	
Germanistik	83,5	227	272	80,2	3,3	
Geschichte	36,4	59	162	44,0	7,6	
Info.wiss. u. Sprachtech.	45,1	23	51	44,2	0,9	
Italienisch	88,9	16	18	94,4	5,5	
Japanforschung	100,0	4	4	60,0	40,0	
Jiddische Kultur u. Jiddistik	66,7	2	3	33,3	33,4	
Jüdische Studien	83,3	5	6	75,0	8,3	
Kunstgeschichte	88,1	133	151	90,3	2,2	
Kunstvermittlung u. Kulturmanagement	93,8	90	96	92,6	1,2	
Linguistik	81,8	45	55	81,0	0,8	
Literaturübersetzen	93,6	117	125	94,6	1,0	
Medienkultur- analyse	79,6	129	162	77,7	1,9	
Modernes Japan	74,5	35	47	71,8	2,7	
Philosophie	55,0	33	60	42,9	12,1	
Politische Kommunikation	49,1	54	110	52,4	3,3	
Romanistik	90,8	59	65	91,4	0,6	
Sozialwissen- schaften	49,5	46	93	51,1	1,6	
gesamt	72,9	1.185	1.625	73,6	0,7	

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Anglistik und Amerikanistik	80,0	24	30	82,4	2,4	50%
European Studies	63,6	14	22	72,7	9,1	
Germanistik	77,6	52	67	78,6	1,0	
Geschichte	48,4	15	31	28,6	19,8	
Informationswiss. u. Sprachtech.	44,4	4	9	76,9	32,5	
Italienisch	100,0	2	2	66,7	33,3	
Japanologie	0,0	0	1	0,0	0,0	
Jüdische Studien	0,0	0	0	50,0	50,0	
Kunstgeschichte	91,3	21	23	87,5	3,8	
Linguistik	76,9	10	13	66,7	10,2	
Literaturübersetzen	92,3	12	13	88,2	4,1	
Medienkultur-analyse	72,2	26	36	73,5	1,3	
Modernes Japan	57,1	4	7	0,0	57,1	
Philosophie	50,0	3	6	35,7	14,3	
Politische Kommunikation	47,6	10	21	48,3	0,7	
Romanistik	100,0	12	12	88,9	11,1	
Sozialwissenschaften	70,6	12	17	51,6	19,0	
gesamt	71,3	221	310	68,7	2,6	

1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Allg. Sprachwissenschaft	76,0	19	25	73,1	2,9	50%
Anglistik u. Amerikanistik	74,1	40	54	73,9	0,2	
Erziehungswissenschaft	25,0	1	4	25,0	0,0	
Germanistik	67,1	53	79	65,9	1,2	
Geschichte	44,2	34	77	45,5	1,3	
Griechisch	0,0	-	2	0,0	0,0	
Informationswissenschaft	55,6	5	9	50,0	5,6	
Jiddische Kultur u. Jiddistik	100,0	1	1	100,0	0,0	
Jüdische Studien	80,0	4	5	83,3	3,3	
Kommunikations- u. Medienwiss.	53,8	7	13	30,0	23,8	
Kunstgeschichte	88,1	52	59	86,2	1,9	
Medien- u. Kulturwissenschaft	70,0	14	20	66,7	3,3	
Medienwissenschaft	100,0	1	1	100,0	0,0	
Modernes Japan	65,0	13	20	65,0	0,0	
Philosophie	41,9	13	31	38,2	3,7	
Politikwissenschaft	58,8	10	17	57,1	1,7	
Romanistik	76,2	16	21	75,0	1,2	
Soziologie	57,1	8	14	60,0	2,9	
gesamt	64,4	291	452	62,1	2,3	

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Allgemeine Sprachwissenschaft	50,0	1	2	33,3	16,7	50%
Anglistik	66,7	2	3	0,0	66,7	
Erziehungswissenschaft	0,0	0	0	100,0	100,0	
Germanistik	75,0	6	8	54,5	20,5	
Geschichte	25,0	1	4	80,0	55,0	
Informationswissenschaft	100,0	1	1	100,0	0,0	
Jüdische Kultur, Sprache u. Literatur	0,0	0	0	100,0	100,0	
Latein	0,0	0	2	k. A.	k. A.	
Kunstgeschichte	66,7	2	3	60,0	6,7	
Medienwissenschaft	20,0	1	5	66,7	46,7	
Modernes Japan	0,0	0	1	100,0	100,0	
Philosophie	25,0	1	4	50,0	25,0	
Politikwissenschaft	0,0	0	0	33,3	33,3	
Romanistik	0,0	0	1	100,0	100,0	
Soziologie	0,0	0	1	50,0	50,0	
gesamt	42,9	15	35	63,6	18,1	

1.1.4 Habilitationen nach Studienfächern (Kalenderjahr 2018)

Habilitationen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Allg. Sprachwissenschaft	0,0	0	1	keine	k. A.	50%
Anglistik	0,0	0	0	0,0	0,0	
Germanistik	0,0	0	0	100,0	100,0	
Geschichte	50,0	1	2	keine	k. A.	
Kunst, Kunstwissenschaft all.	0,0	0	0	100,0	100,0	
Medienwissenschaft	0,0	0	1	50,0	0,0	
Politikwissenschaft	0,0	0	0	0,0	0,0	
gesamt	25,0	1	4	50,0	0,0	

1.2 Wissenschaftliches Personal – Philosophische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	19,98	11,00	35,5	0,0	2,2
W2	0,00	0,00	0,0	10,75	9,00	45,6	0,0	1,8
W1	3,00	2,00	40,0	0,00	0,00	0,0	26,7	0,0
Prof.vertretung	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0	25,0	0,0
Seniorprof.	0,25	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	1,00	1,57	61,1	1,00	2,00	66,7	36,1	0,0
A 13	4,00	5,00	55,6	0,00	0,00	0,0	15,6	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	5,67	8,00	58,5	0,0	5,8
AT	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,15	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	9,7
EG 13 UE	1,00	0,00	0,0	4,75	3,00	38,7	0,0	10,0
EG 13	14,94	15,43	50,8	7,25	6,50	47,3	8,6	0,8
EG 12	1,00	0,75	42,9	0,00	0,00	0,0	42,9	0,0
gesamt	27,19	25,90	48,8	53,40	40,50	43,1	3,7	2,6
darunter TZ	8,33	6,15	42,5	2,17	1,50	40,9	13,9	43,8
WHK	6,43	10,78	62,6				0,9	
SHK	6,13	6,45	51,3				14,3	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	20	11	35,5	0,0	2,2
W2	0	0	0,0	11	9	45,0	0,0	2,4
W1	3	2	40,0	0	0	0,0	10,0	0,0
Prof.vertr.	1	1	50,0	0	0	0,0	25,0	0,0
Seniorprof.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	1	3	75,0	1	2	66,7	25,0	8,3
A 13	4	5	55,6	0	0	0,0	15,6	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	7	9	56,3	0,0	0,9
AT	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	11,1
EG 13 UE	1	0	0,0	6	3	33,3	50,0	3,3
EG 13	31	32	50,8	9	8	47,1	11,4	0,9
EG 12	1	2	66,7	0	0	0,0	66,7	0,0
gesamt	44	46	51,1	58	43	42,6	7,5	1,8
darunter TZ	23	16	41,0	4	3	42,9	18,3	7,1
WHK	28	56	66,7				3,1	
SHK	31	32	50,8				17,2	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Philosophischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	0,67	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	0,00	0,00	0,0	1,25	1,00	44,4	0,0	27,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	1,92	1,00	34,3	0,0	7,4
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,67	0,00	0,0	0,0	0,0
WHK	0,73	0,18	19,4				39,2	
SHK	0,25	0,23	47,4				0,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 13 HD	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	0	0	0,0	2	1	33,3	50,0	16,7
gesamt	0	0	0,0	3	1	25,0	50,0	8,3
darunter TZ	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
WHK	2	1	33,3				33,4	
SHK	1	1	50,0				0,0	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Anglistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	33,3
W2	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
W1	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Prof.vertr.	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	0,06	2,30	97,5	1,00	1,50	60,0	26,3	10,0
EG 12	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
gesamt	0,06	4,80	98,8	6,00	4,50	42,9	22,2	1,5
darunter TZ	0,06	1,50	96,2	0,00	0,50	100,0	12,0	100,0
WHK	0,55	1,86	77,1				7,1	
SHK	0,18	0,38	68,2				0,2	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	33,3
W2	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
W1	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Prof.vertretung	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	50,0
A 13 HD	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	2	6	75,0	1	2	66,7	6,3	16,7
EG 12	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
gesamt	2	9	81,8	6	5	45,5	1,5	4,5
darunter TZ	2	4	66,7	0	1	100,0	20,8	100,0
WHK	2	8	80,0				0,0	
SHK	1	3	75,0				8,3	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Germanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	2,00	2,00	50,0	0,0	10,0
W2	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
A 13	2,00	1,00	33,3	0,00	0,00	0,0	16,7	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	1,50	2,00	57,1	0,0	7,1
EG 13	0,50	2,50	83,3	0,00	0,00	0,0	26,2	0,0
gesamt	2,50	3,50	58,3	4,50	6,00	57,1	12,1	12,7
darunter TZ	0,50	0,50	50,0	0,50	0,00	0,0	16,7	0,0
WHK	0,20	2,86	93,4				32,8	
SHK	0,33	0,25	43,5				19,7	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	2	2	50,0	0,0	10,0
W2	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
A 14	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
A 13	2	1	33,3	0	0	0,0	16,7	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 13 UE	0	0	0,0	2	2	50,0	0,0	50,0
EG 13	1	4	80,0	1	0	0,0	17,5	0,0
gesamt	3	5	62,5	6	6	50,0	8,0	8,3
darunter TZ	1	1	50,0	1	0	0,0	16,7	0,0
WHK	1	15	93,8				30,2	
SHK	3	1	25,0				32,1	

1.2.4 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Geschichtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	4,00	1,00	20,0	0,0	13,3
W2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 14	1,00	0,57	36,3	0,00	0,00	0,0	36,3	0,0
A 13	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	50,0
EG 13	3,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	25,0	0,0
gesamt	5,00	0,57	10,2	5,00	3,00	37,5	14,8	2,5
darunter TZ	1,50	0,57	27,5	0,00	0,00	0,0	7,5	0,0
WHK	0,88	0,40	31,4				15,4	
SHK	1,21	0,68	36,0				19,6	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	4	1	20,0	0,0	13,3
W2	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
A 14	1	1	50,0	0	0	0,0	50,0	0,0
A 13	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	50,0
EG 13	5	0	0,0	0	0	0,0	23,0	0,0
gesamt	7	1	12,5	5	3	37,5	10,5	1,1
darunter TZ	3	1	25,0	0	0	0,0	5,0	0,0
WHK	5	2	28,6				14,3	
SHK	6	2	25,0				33,8	

1.2.5 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Jüdische Studien“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 13	0,00	1,50	100,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	1,50	100,0	2,00	3,00	60,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	0	2	100,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	0	2	100,0	2	3	60,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0

1.2.6 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Klassische Philologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	1,08	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
gesamt	1,08	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
SHK	0,13	0,30	70,6	0,00	0,00	0,0	29,4	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	2	0	0,0	0	0	0,0	50,0	0,0
gesamt	2	0	0,0	2	0	0,0	50,0	0,0
darunter TZ	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
SHK	1	2	66,7	0	0	0,0	33,3	0,0

1.2.7 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Kunstgeschichte“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
W2	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
W1	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
Prof.vertr.	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
EG 13	0,50	1,00	66,7	0,00	0,00	0,0	33,3	0,0
gesamt	1,50	3,00	66,7	2,00	2,00	50,0	11,8	16,7
darunter TZ	0,50	1,00	66,7	0,00	0,00	0,0	33,3	0,0
WHK	0,23	1,21	84,2				15,8	
SHK	0,13	0,55	81,5				18,5	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
W2	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
W1	1	1	50,0	0	0	0,0	50,0	0,0
Prof.vertr.	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
EG 13	1	2	66,7	0	0	0,0	33,3	0,0
gesamt	2	5	71,4	2	2	50,0	14,3	16,7
darunter TZ	1	2	66,7	0	0	0,0	33,3	0,0
WHK	1	6	85,7				14,3	
SHK	1	3	75,0				25,0	

1.2.8 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Modernes Japan“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,15	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
EG 13	0,75	2,00	72,7	1,00	1,00	50,0	27,3	0,0
EG 12	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	1,75	2,15	55,1	2,00	3,00	60,0	44,9	0,0
darunter TZ	0,75	0,50	40,0	0,00	0,00	0,0	60,0	0,0
WHK	0,35	0,00	0,0				33,3	
SHK	0,00	0,55	100,0				100,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 15	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
EG 13	1	4	80,0	1	1	50,0	20,0	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	2	5	71,4	2	3	60,0	28,6	0,0
darunter TZ	1	1	50,0	0	0	0,0	50,0	0,0
WHK	2	0	0,0				40,0	
SHK	0	3	100,0				100,0	

1.2.9 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Medien- und Kulturwissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
W1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
AT	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	0,25	0,50	66,7	0,00	1,00	100,0	66,7	100,0
gesamt	1,25	0,50	28,6	2,00	3,00	60,0	28,6	60,0
darunter TZ	0,25	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
WHK	0,10	0,60	85,7				9,4	
SHK	0,43	0,65	60,5				33,2	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
W1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
AT	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	1	1	50,0	0	1	100,0	50,0	100,0
gesamt	2	1	33,3	2	3	60,0	33,3	60,0
darunter TZ	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
WHK	1	4	80,0				20,0	
SHK	3	5	62,5				29,2	

1.2.10 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Philosophie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	2,75	1,00	26,7	0,0	1,7
A 13	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 13	2,29	0,85	27,1	1,00	0,00	0,0	17,4	0,0
gesamt	3,29	0,85	20,5	5,75	1,00	14,8	13,8	10,2
darunter TZ	1,30	0,50	27,8	0,75	0,00	0,0	24,4	0,0
WHK	1,43	0,73	33,7				6,8	
SHK	0,58	0,30	34,3				18,7	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
A 13	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
EG 13	5	2	28,6	1	0	0,0	15,8	0,0
gesamt	6	2	25,0	6	1	14,3	15,0	10,7
darunter TZ	3	1	25,0	1	0	0,0	25,0	0,0
WHK	7	4	36,4				8,0	
SHK	4	2	33,3				25,0	

1.2.11 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Romanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W1	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	100,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	0,00	2,50	100,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	50,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	1,37	3,00	68,6	1,00	2,00	66,7	18,6	0,0
EG 12	0,00	0,25	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
gesamt	1,37	3,25	70,3	6,00	6,50	52,0	3,6	2,0
darunter TZ	1,00	0,50	33,3	0,00	0,50	100,0	33,4	100,0
WHK	0,00	0,23	100,0				0,0	
SHK	0,00	0,18	100,0				38,5	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
W1	0	0	0,0	0	0	0,0	100,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	1	100,0	100,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	50,0
EG 13 UE	0	0	0,0	1	0	0,0	100,0	0,0
EG 13	3	5	62,5	1	3	75,0	5,4	0,0
EG 12	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
gesamt	3	6	66,7	6	8	57,1	3,3	3,3
darunter TZ	2	2	50,0	0	1	100,0	21,4	100,0
WHK	0	1	100,0					
SHK	0	1	100,0				50,0	

1.2.12 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Sozialwissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	4,98	1,00	16,7	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	0,0
Seniorprof.	0,25	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	1,00	100,0	1,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 13	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	2,50	71,4	0,0	28,6
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	43,8
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	1,25	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	4,24	1,00	19,1	0,00	0,00	0,0	40,7	0,0
gesamt	4,49	3,00	40,0	12,23	4,50	26,9	2,8	3,6
darunter TZ	1,49	0,25	14,4	0,25	0,50	66,7	41,9	18,0
WHK	1,03	1,46	58,6				0,5	
SHK	2,26	1,23	35,3				44,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	5	1	16,7	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
Seniorprof.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	1	100,0	1	0	0,0	100,0	0,0
A 13	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	2	3	60,0	0,0	40,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	50,0
EG 13 UE	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	8	3	27,3	0	0	0,0	37,0	0,0
gesamt	9	5	35,7	14	5	26,3	14,3	5,0
darunter TZ	6	1	14,3	1	1	50,0	52,4	16,7
WHK	5	10	66,7				9,6	
SHK	9	5	35,7				42,1	

1.2.13 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Sprache und Information“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	33,3
W2	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Prof.vertr.	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13	0,00	2,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
AT	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	0,90	0,78	46,6	1,00	0,00	0,0	10,9	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	4,90	2,78	36,2	2,00	3,00	60,0	1,2	10,0
darunter TZ	0,90	0,33	26,8	0,00	0,00	0,0	27,3	0,0
WHK	0,93	1,27	57,7				24,3	
SHK	0,65	1,15	63,9				3,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	33,3
W2	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
W1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Prof.vertr.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13	0	2	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
AT	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13 UE	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	2	3	60,0	1	0	0,0	2,9	0,0
EG 12	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	6	5	45,5	2	3	60,0	3,8	10,0
darunter TZ	2	2	50,0	0	0	0,0	0,0	0,0
WHK	3	5	62,5				20,8	
SHK	3	4	57,1				12,9	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – gesamte Fakultät

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	0,00	0,70	100,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,42	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 9	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	100,0	0,0
EG 6	0,00	2,55	100,0	1,00	26,00	96,3	0,0	0,6
EG 3	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	3,05	100,0	1,42	28,20	95,2	8,5	0,9
darunter TZ	0,00	2,55	100,0	1,00	24,20	96,0	16,5	0,9

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 13 UE	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 9	0	1	100,0	0	2	100,0	100,0	0,0
EG 6	0	6	100,0	1	41	97,6	0,0	0,3
EG 3	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	0	7	100,0	2	44	95,7	10,0	1,8
darunter TZ	0	6	100,0	1	40	97,6	14,3	0,5

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Philosophischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	0,00	0,70	100,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,42	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 9	0,00	0,00	0,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,42	4,20	90,9	0,0	9,1
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	3,20	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 13 UE	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 9	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
EG 6	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	1	6	85,7	0,0	14,3
darunter TZ	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Anglistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	100,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	0	0,0	0	4	100,0	100,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	4	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	4	100,0	100,0	0,0

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Germanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,50	100,0	0,00	2,75	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,50	100,0	0,00	2,75	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	1,75	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	1	100,0	0	5	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	1	100,0	0	5	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0	4	100,0	0,0	0,0

1.3.4 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Geschichtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	0	0,0	0	4	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	4	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0

1.3.5 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Jüdische Studien“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0

1.3.6 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Klassische Philologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0

1.3.7 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Kunstgeschichte“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	100,0	0,0
gesamt	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0

1.3.8 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Modernes Japan“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	100,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	0	0,0	0	2	100,0	100,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	2	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0

1.3.9 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Medien- und Kulturwissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	1	100,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	1	100,0	0	1	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0	1	100,0	100,0	100,0

1.3.10 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Philosophie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0

1.3.11 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Romanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	0,05	100,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,05	100,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,05	100,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0

1.3.12 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Sozialwissenschaften“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0,00	1,00	100,0	0,00	5,25	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	1,00	100,0	0,00	5,25	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	1,00	100,0	0,00	5,25	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	2	100,0	0	10	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	2	100,0	0	10	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	2	100,0	0	10	100,0	0,0	0,0

1.3.13 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Sprache und Information“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 9	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	1,00	1,50	60,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,50	100,0	1,00	1,50	60,0	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	1,00	0,50	33,3	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 9	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
EG 6	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	0,0
gesamt	0	1	100,0	1	2	66,7	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0

1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW – aktueller Stand der Frauenanteile

(Bsp.: Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Promotionsausschuss, Habilitationsausschuss)

m: Anzahl Männer; w: Anzahl Frauen; w%: Frauenanteile

	2018			2020			Frauenanteile Vergleich 2018 und 2020: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ⇔	Ziel 2023
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien*	64	64	50,0	65	58	47,2	↓	50,0
Dekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	⇔	50,0
Prodekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	⇔	50,0

* Fakultätsrat, Promotionsausschuss, Habilitationsausschuss (jeweils inkl. Stellvertreter*innen), Berufungskommissionen

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

Neubesetzung Professuren W3 und W2

	Ziel Gleichstellungsquote 2016-2020 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3- Professuren 2021 - 2023	Prognose frei werdende W2- Professuren 2021 - 2023	Prognose frei werdende W1- Juniorprofessuren 2021 - 2023
Fächergruppe: <i>Gesellschaft*</i>	36,1	22,2	0	2	1
Fächergruppe: <i>Kunst, Kultur und Medien**</i>	53,1	48,1	2	2	1
Fächergruppe: <i>Philosophie und Sprache***</i>	37,0	40,0	2	2	1

* Bestehend aus den Fächern: Geschichtswissenschaften, Sozialwissenschaften

** Bestehend aus den Fächern: Anglistik/Amerikanistik, Germanistik, Jüdische Studien, Modernes Japan, Klassische Philologie, Kunstgeschichte, Medien- und Kulturwissenschaft, Romanistik.

***Bestehend aus den Fächern: Philosophie, Sprache und Information

Stand: 01.10.2020

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquoten nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum von 2016 – 2020 zum Ziel gesetzt und sich bemüht, die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die jeweilige Gleichstellungsquote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren in der jeweiligen Fächergruppe dar.

Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich Ende 2020 durch die Universitätsleitung in Abstimmung mit den Fakultäten erlassen.

1.6 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 – 2023

Nach § 6 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält ein Gleichstellungsplan „eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.“

Im Folgenden sind die Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Höhergruppierungen von Beamt*innen, Personal in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.6.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 01.10.2020	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2021 - 2023	Zielquote 2023: Frauenanteil gesamt	Anzahl der nach Möglichkeit mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2023 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	57,6%	5	50,0%	1
	gehobener Dienst	-	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	100,0%	0	50,0%	0
	gehobener Dienst	40,0%	1	50,0%	1
	mittlerer Dienst	87,0%	5	50,0%	0
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	58,1%	170	50,0%	145
	gehobener Dienst	-	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-	-

1.6.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2021 - 2023	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2021 - 2023	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst	18	50,0%	9
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	0	0	0
	gehobener Dienst	0	0	0
	mittlerer Dienst	0	0	0
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	0	0	0
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, sein, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Entlastung der GSB durch Zuarbeit; Beschäftigung von WHK	wird fortgeführt	fester Bestandteil des Dekansbudgets
2	Erhöhung der Zahl der GSB an der Philosophischen Fakultät	erfolgreich abgeschlossen	
3	Jährliche Vergabe der Frauenförder- Stipendien	wird fortgeführt	

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, sein, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium	wird fortgeführt	
2	Erhebung: Frauenanteil bei den Stellen verschiedener Qualifikationsstufen	wird fortgeführt	
3	Kürzere Frequenz zwischen Forschungsseminaren für Professorinnen	wird fortgeführt	
4	Lehrdeputatsreduktionen bei besonderer Belastung mit Aufgaben der Selbstverwaltung	wird fortgeführt	
5	Anweisung der Institute, Gremiensitzungen zu familienfreundlichen Zeiten abzuhalten	wird fortgeführt	

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.		Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1		Erhöhung des Frauenanteils bei Stellen aller Qualifikationsstufen	wird eingestellt	Es sollte überlegt werden, bei der Einstellung/Berufung von Frauen eine Prämie auszus zahlen, die aus einem Vorabzug der LoM finanziert werden sollten. Nach Modellbetrachtungen der LoM-Verteilung und Beratung in der Strukturkommission wurde diese Maßnahme als nicht sinnvoll eingestuft.

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. **bei Bedarf** weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät wurde am 28.10.2020 von Prof. Dr. Susan Winnett erstellt und am 29.10.2020 durch den Dekan Prof. Dr. Achim Landwehr genehmigt.

Prof. Dr. Achim Landwehr
Dekan der Philosophischen Fakultät

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) 2019 – 2023

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Beschäftigungsstruktur der Universitäts- und Landesbibliothek zum Stichtag 01.01.2020 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020.

Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Hier und im weiteren Verlauf: Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“. In den Tabellen sind Frauenanteile unter 50,0 % rot hinterlegt.

1.1 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung nach Köpfen aus Haushaltsmitteln

m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um rot: Anteil ist gesunken um schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	m	w	w%	m	w	w%		
A 13 GD	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
A 12	0	0	0,0	1	3	75,0	0,0	75,0
A 11	0	0	0,0	0	10	100,0	0,0	6,2
A 10	0	0	0,0	2	14	87,5	0,0	0,7
A 9 GD	0	0	0,0	1	6	85,7	0,0	5,7
A 9 MD	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	0,0
A 8	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
A 7	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
A 6	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	4	0	0,0	0,0	0,0
EG 9	1	5	83,3	4	7	63,6	16,7	1,1
EG 8	0	0	0,0	1	6	85,7	0,0	1,8
EG 7	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 6	0	0	0,0	2	6	75,0	0,0	19,4
EG 5	0	2	100,0	3	8	72,7	0,0	36,3
EG 4	2	0	0,0	7	2	22,2	0,0	44,5
EG 3	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	3	7	70,0	29	72	71,3	15,7	0,1
darunter TZ	0	2	100,0	3	29	90,6	0,0	6,1
Auszubildende	1	2	66,7				8,3	

1.2 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um rot: Anteil ist gesunken um schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet %	unbefristet %
A 13 GD	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
A 12	0,00	0,00	0,0	1,00	2,88	74,2	0,0	74,2
A 11	0,00	0,00	0,0	0,00	7,26	100,0	0,0	7,7
A 10	0,00	0,00	0,0	2,00	10,59	84,1	0,0	1,5
A 9 GD	0,00	0,00	0,0	0,50	4,87	90,7	0,0	12,4
A 9 MD	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	0,0
A 8	0,00	0,00	0,0	0,00	0,73	100,0	0,0	0,0
A 7	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,2
A 6	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 9	1,00	4,21	80,8	4,00	5,86	59,4	19,2	2,1
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,74	4,77	86,6	0,0	1,3
EG 7	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	1,00	5,57	84,8	0,0	24,2
EG 5	0,00	2,00	100,0	3,00	7,30	70,9	0,0	37,6
EG 4	2,00	0,00	0,0	5,95	2,00	25,1	0,0	41,6
EG 3	0,00	0,00	0,0	0,00	0,88	100,0	0,0	0,0
gesamt	3,00	6,21	67,4	26,19	60,71	69,9	16,5	0,5
darunter TZ	0,00	1,21	100,0	2,19	18,71	89,5	0,0	6,5
Auszubildende	1,00	2,00	66,7				8,3	

1.3 Wissenschaftliche Beschäftigte nach Köpfen aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um rot: Anteil ist gesunken um schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet %	unbefristet %
A 16	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	2	4	66,7	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 13	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	50,0
gesamt	0	1	100,0	5	6	54,5	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	16,7

1.4 Wissenschaftliche Beschäftigte nach VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um rot: Anteil ist gesunken um schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet %	unbefristet %
A 16	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,54	4,00	72,2	0,0	1,5
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	0,73	42,3	0,0	7,7
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 13	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	50,0
gesamt	0,00	1,00	100,0	4,54	5,73	55,8	100,0	0,1
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,54	0,73	57,7	0,0	18,4

1.5 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 – 2023

Nach § 6 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält ein Gleichstellungsplan „eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.“

Im Folgenden sind die Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Höhergruppierungen von Beamt*innen, Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.5.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2020	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2023	Anzahl mgl. Nachbesetzungen im Zeitraum 2020 - 2023	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	6 (60%)	50%	2	1
	gehobener Dienst	35 (90%)	85%	2	0
	mittlerer Dienst	6 (75%)	75%	0	0
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	-	-	-	-
	gehobener Dienst	12 (52%)	50%	6	3
	mittlerer Dienst	26 (63%)	50%	1	0
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	1 (50%)	50%	3	1
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2020 - 2023	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2023	Anzahl der Beförderungen/ Höhergruppierungen zum Ziel der Erhöhung des Frauenanteils
Beamt*innen	höherer Dienst	*)		
	gehobener Dienst	9	4	Erreicht
	mittlerer Dienst	4	2	Erreicht
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	-	-	-
	gehobener Dienst	4	2	Erreicht
	mittlerer Dienst	5	2	Erreicht
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	**)		
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-

*) Keine Angaben aufgrund der bisher nicht anstehenden Beurteilungen der wiss. Beamt*innen

***) Keine Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen (zu kleine Vergleichsgruppe)

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Neueinstellungen: Strukturierte Verfahren sichern die Gleichstellung (strukturierte Gesprächsführung mit transparenter Auswertung und Dokumentation der Auswahlverfahren)	Wird fortgeführt	Standardverfahren
2	Beförderungen: Leistungs- und Qualifikationsvergleiche (Beamt*innen regelmäßige Beurteilungen, Beschäftigte Tätigkeitsdarstellungen)	Wird fortgeführt	Wiss. Beamt*innen: Beurteilungen finden erstmals statt und werden regelmäßig wiederholt; Beamt*innen Personal aus Technik und Verwaltung: regelmäßige Beurteilungen sind Standard; Wiss. Beschäftigte und Beschäftigte Personal aus Technik und Verwaltung: Kontinuierliche Überprüfung der Tätigkeitsdarstellungen (s.a. 2.2.4)
3	Fortbildungsangebote: Transparentes Fortbildungsangebot für alle Mitarbeitenden; externe Anbieter und Inhouse-Schulungen	Wird fortgeführt	Stets aktuelles, vielfältiges und passgenaues Fortbildungsangebot
4	Führungskräfteentwicklung: interne und externe Schulungen	Wird fortgeführt	Laufende Schulungen
5	Qualifizierungsangebote: Aufstiegsmöglichkeiten und gezielte Qualifizierungsangebote	Wird fortgesetzt	Qualifizierungsangebot (Data Librarian) erfolgreich abgeschlossen; Aufstieg und weitere Qualifizierungen folgen

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Teilnahme an der FLAZ	Wird fortgeführt	Alle Mitarbeitenden nehmen teil
2	Teilzeitmöglichkeiten mit variablen Arbeitszeitmodellen	Wird fortgeführt	Antragsmöglichkeit für alle Mitarbeitenden; Einschränkungen nur durch Dienstpläne zur Erfüllung der Services

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
3	Heim-/Telearbeit	Wird fortgeführt	Anzahl der Teilnehmer*innen an HTA im Rahmen der Dienstvereinbarung von 01.04.2017 erhöht; Einschränkungen aufgrund des Aufgabengebiets (nur vor Ort oder teilweise vor Ort möglich) und aufgrund der großen datenschutzrechtlichen Einschränkungen der Dienstvereinbarung
4	Aufstiegchance nach Leistungsprinzip unter Berücksichtigung der Gleichstellung unabhängig vom Arbeitszeitmodell	Wird fortgeführt	5 Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2019 (davon 4 Frauen (80%) und 2 Mitarbeitende mit Teilzeitreduzierungen (25%)) (s.a. 2.1.2)

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. **bei Bedarf** weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf wurde am 12.10.2020 von Frau Annegret Weber erstellt und am 27.10.2020 von Kathrin Kessen genehmigt.



UNIVERSITÄTS- UND
LANDESBIBLIOTHEK
DÜSSELDORF

Universitätsstr. 1, Geb. 24.41
D-40225 Düsseldorf

Kathrin Kessen, Leitende Direktorin der ULB Düsseldorf

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2019 – 2023

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2018 (bzw. Wintersemester 2018/2019 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2018 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2018 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2017 und 2018 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2019 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zum Stichtag 01.01.2020 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile (w %) **gesamt**

w: Frauen

Studentinnen (WS 2018/2019)						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Bachelor	44,6	738	1.654	44,2	0,4	50%
Master	48,2	272	564	50,0	1,8	
Promotion	45,6	41	90	37,6	8,0	
Gesamt	45,5	1.051	2.308	45,4	0,1	

Absolventinnen 2018						
	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Bachelor	49,1	78	159	43,8	5,3	50%
Master	50,0	63	126	57,2	7,2	
gesamt	49,5	141	285	48,8	0,7	
Promotionen	63,6	7	11	36,4	27,2	
Habilitationen	100,0	1	1	0,0	100,0	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2018 (WiSe 2017/2018 und SoSe 2018)
Habilitationen: Kalenderjahr 2018

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	50,7	416	821	51,6	0,9	50 %
Finanz- u. Versicherungsmath.	55,4	36	65	62,5	7,1	
Volkswirtschaftslehre	37,3	286	767	36,6	0,7	
gesamt	44,6	738	1.653	44,2	0,4	

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	54,2	52	96	44,3	9,9	50%
Volkswirtschaftslehre	41,3	26	63	43,0	1,7	
gesamt	49,1	78	159	43,8	5,3	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	53,1	216	407	53,7	0,6	50%
Volkswirtschaftslehre	35,7	56	157	40,4	4,7	
gesamt	48,2	272	564	50,0	1,8	

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	52,7	48	91	62,0	9,3	50%
Volkswirtschaftslehre	42,9	15	35	47,8	4,9	
gesamt	50,0	63	126	57,2	7,2	

1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2018/2019)						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	44,1	26	59	39,0	5,1	50%
Volkswirtschaftslehre	48,4	15	31	34,6	13,8	
gesamt	45,6	41	90	37,6	8,0	

Absolventinnen 2018						
Studienfach	w % 2018	Anzahl w 2018	Anzahl gesamt 2018	w % 2017	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2017 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	83,3	5	6	18,2	65,1	50%
Volkswirtschaftslehre	40,0	2	5	54,5	14,5	
gesamt	63,6	7	11	36,4	27,2	

1.2 Wissenschaftliches Personal – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden:

m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,00	8,00	2,00	20,00	0,0	4,6
W2	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,0	0,0
W1	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00	0,00	5,2	0,0
Prof.vertr.	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0	0,0
A 13	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,0	100,0
EG 13	13,83	5,69	29,15	1,50	1,06	41,41	2,7	58,6
EG 12	0,75	0,25	25,00	0,00	0,00	0,00	7,6	0,0
gesamt	19,58	6,94	26,17	12,50	4,06	24,52	2,4	1,8
darunter TZ	4,08	2,11	34,09	0,00	0,65	100,00	9,8	100,0
WHK	1,88	0,84	30,88				4,5	
SHK	2,36	1,43	37,75				5,2	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	8	2	20,0	0,0	4,6
W2	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	8,3
W1	3	1	25,0	0	0	0,0	8,3	0,0
Prof.vertr.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	50,0
EG 13	25	17	40,5	2	2	50,0	4,1	50,0
EG 12	2	1	33,3	0	0	0,0	8,3	0,0
gesamt	33	19	36,5	13	6	31,6	3,2	1,2
darunter TZ	10	8	44,4	0	1	100,0	3,7	0,0
WHK	10	6	37,5				8,9	
SHK	11	8	42,1				3,4	

Professuren

In den Jahren 2018 bis 2019 sind vier Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen worden. Es wurden zwei W3- und zwei W1-Stellen (eine mit und eine ohne Tenure Track) besetzt. Eine W3-Professur ist als Stiftungsprofessur drittmittelfinanziert. Alle Stellen wurden mit Wissenschaftlern besetzt, in den W3-Verfahren war unter den Listenplatzierten jeweils eine Wissenschaftlerin. Der Anteil weiblicher Bewerberinnen lag in einem der W1-Verfahren der Volkswirtschaftslehre bei 12%, in dem zweiten bei 25%. In den beiden W3-Verfahren der Betriebswirtschaftslehre lag der Anteil bei 32% bzw. 39%.

Prognose: Auf zwei neu eingerichtete W2-Professuren in der BWL und der VWL, die beide zunächst aus dem Programm „Strategische Innovation“ vom Rektorat gefördert werden, haben zwei Wissenschaftlerinnen den Ruf erhalten. Die Professuren sollen im ersten Quartal 2021 besetzt werden, die Berufungsverhandlungen sind für Anfang November 2020 terminiert. Vorausgesetzt der Rufannahmen der W2-Listenplatzierten erhöht sich der Anteil unbefristeter Professorinnen in der Fakultät auf insgesamt 31,81 %. Unter den W2-Professuren in der Fakultät liegt der Frauenanteil danach bei insgesamt 60 %.

Eine W1-Professur mit Tenure Track nach W2 in der VWL wurde zum 01.10.2020 mit einer Wissenschaftlerin besetzt.

Eine fachübergreifende W3-Professur für Data Science in Business and Economics wird im voraussichtlich zweiten Halbjahr 2021 besetzt werden. Von den 61 vorliegenden Bewerbungen sind neun von Wissenschaftlerinnen.

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 13	0,00	0,00	0,0	0,50	1,06	67,9	0,0	32,1
EG 12	0,25	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,25	0,00	0,0	0,50	1,06	67,9	0,0	32,1
darunter TZ	0,25	0,00	0,0	0,00	0,65	100,0	0,0	100,0
WHK	0,30	0,00	0,0				0,0	
SHK	0,00	0,15	100,0				0,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 14	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	50,0
EG 13	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	33,3
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	1	0	0,0	1	2	66,7	0,0	8,3
darunter TZ	1	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
WHK	2	0	0,0				0,0	
SHK	0	1	100,0				0,0	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Volkswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W3	0,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W2	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
W1	2,00	1,00	33,3	0,00	0,00	0,0	3,3	0,0
Prof.vertr.	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	4,50	1,58	26,0	1,00	0,00	0,0	11,5	0,0
EG 12	0,50	0,25	33,3	0,00	0,00	0,0	66,7	0,0
gesamt	8,00	2,83	26,1	7,00	1,00	12,5	13,1	2,5
darunter TZ	2,00	0,25	11,1	0,00	0,00	0,0	44,0	0,0
WHK	1,05	0,18	14,3				22,1	
SHK	1,83	0,20	9,9				10,1	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
W2	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	8,3
W1	2	1	33,3	0	0	0,0	6,7	0,0
Prof.vertr.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	8	6	42,9	1	0	0,0	11,6	0,0
EG 12	1	1	50,0	0	0	0,0	50,0	0,0
gesamt	12	8	40,0	7	1	12,5	3,6	3,4
darunter TZ	4	1	20,0	0	0	0,0	24,4	0,0
WHK	5	1	16,7				20,8	
SHK	8	1	11,1				8,9	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Betriebswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	0,00	0,0	5,00	2,00	28,6	0,0	0,0
W1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	9,33	4,11	30,6	0,00	0,00	0,0	0,6	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	11,33	4,11	26,6	5,00	2,00	28,6	3,4	0,0
darunter TZ	1,83	1,86	50,4	0,00	0,00	0,0	8,8	0,0
WHK	0,53	0,67	55,8				52,5	
SHK	0,53	1,08	67,2				17,2	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	0	0,0	5	2	28,6	0,0	0,0
W1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	17	11	39,3	0	0	0,0	3,0	0,0
EG 12	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	20	11	35,5	5	3	37,5	1,1	0,0
darunter TZ	5	7	58,3	0	0	0,0	14,5	0,0
WHK	3	5	62,5				42,5	
SHK	3	6	66,7				33,4	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,00	0,75	100,0	0,0	100,0
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	4,87	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	5,62	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	5,62	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 8	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
EG 6	0	0	0,0	0	10	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	11	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	11	100,0	0,0	0,0

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,00	0,75	100,0	0,0	100,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	1,25	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	1,25	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 6	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Volkswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 8	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	3,0
EG 6	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Betriebswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet				
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 6	0,00	0,00	0,0	0,00	3,37	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	3,37	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	3,37	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 6	0	0	0,0	0	7	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	7	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	7	100,0	0,0	0,0

1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW – aktueller Stand der Frauenanteile

(Bsp.: Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Promotionsausschuss, Habilitationsausschuss)

m: Anzahl Männer; w: Anzahl Frauen; w%: Frauenanteile

	2018			2020			Frauenanteile Vergleich 2018 und 2020: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2023
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	37	30	45,0	68	36	34,62	10,38	50,0
Dekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	
Prodekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

Neubesetzung Professuren W3 und W2

	Ziel Gleichstellungsquote 2016-2020 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3-Professuren 2021 - 2023	Prognose frei werdender W2-Professuren 2021 - 2023	Prognose frei werdende W1-Juniorprofessuren 2021 - 2023
Wirtschaftswissenschaften	23,5	23,07	-	-	1

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum von 2016 – 2020 zum Ziel gesetzt, um die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die Quote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren im jeweiligen Fach dar.

Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich Ende 2020 durch die Universitätsleitung in Abstimmung mit den Fakultäten erlassen.

1.6 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 – 2023

Nach § 6 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält ein Gleichstellungsplan „eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.“

Im Folgenden sind die Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Höhergruppierungen von Beamt*innen, Personal in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.6.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2020*	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2021 - 2023	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2023	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2023 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	8			
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst				
	gehobener Dienst	1			
	mittlerer Dienst	14			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	67			
	gehobener Dienst	2			
	mittlerer Dienst				

Kommentar: Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2021-2023 nicht planbar/nicht absehbar. Die Zielquote Frauenanteil stand zum Berichtszeitpunkt noch nicht endgültig fest.

*Der aktuelle Stand Frauenanteil gesamt 2020 musste händisch ausgezählt werden und bildet den Stand vom 26.10.2020 ab. Unter Beamt*innen sind auch die W1-3 Professuren gerechnet.

1.6.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2021 - 2023	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2021 - 2023	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			

Kommentar: Anzahl Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 2021-2023 nicht absehbar.
Die Zielquote Frauenanteil stand zum Berichtszeitpunkt noch nicht endgültig fest.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Entwicklung und Weiterqualifizierung von Doktorandinnen	wird fortgeführt	Teilnahme am Selma-Meyer-Mentoring der HHU (11 Teilnehmerinnen); Workshops zur Kompetenzentwicklung (9 Teilnehmerinnen)
2	Entwicklung und Weiterqualifizierung von promovierten Wissenschaftlerinnen	wird fortgeführt	Teilnahme an Workshops und Tagungen; Förderung der Tagungsteilnahme durch Kostenübernahme auch für Kinderbetreuung; Unterstützung von W1-Professorinnen bei Einwerbung von Projekten, Förderung der Teilnahme am SelmaMeyerProf-Mentoringprogramm der HHU
3	Entwicklung und Weiterqualifizierung von Beschäftigten im Verwaltungsbereich (EG 6, 8)	wird fortgeführt	Teilnahme an Fortbildungen und Angeboten zur Weiterqualifizierung auch während der Arbeitszeit
4	Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	wird fortgeführt	Finanzierung einer SHK zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, Teilung des Amtes mit zweiter Professorin und Benennung weitere Stellvertreterinnen

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Erhöhung der Flexibilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und weiblichen Beschäftigten im Verwaltungsbereich mit familiärer Verpflichtung	wird fortgeführt	Wahrnehmung flexibler Arbeitszeitgestaltung in Abstimmung mit Vorgesetzten, Inanspruchnahme von Elternzeiten, Inanspruchnahme von Angeboten des Familienbüros und der Fördermöglichkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
2	Erhöhung der Flexibilität von Studierenden mit Kindern	wird fortgeführt	eLearning-Angebote und digitale Lehrveranstaltungen

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Gewinnung von Schülerinnen für das Studienfach Volkswirtschaftslehre	wird fortgeführt	Teilnahme am HHU Girls Day
2	Gewinnung von Master-Absolventinnen für die Besetzung von Qualifizierungsstellen	wird fortgeführt	Gezielte Ansprache im Fach, Bewerbung und Einstellung von weiblichen WHB/WHK als Einstieg in die Wissenschaft
3	Gewinnung von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Neubesetzung von freierwerbenden W1/A13/EG13-Stellen	wird fortgeführt	Gezielte Ansprache und Förderung von Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen, Vernetzung innerhalb der Wissenschaft

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. *bei Bedarf* weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

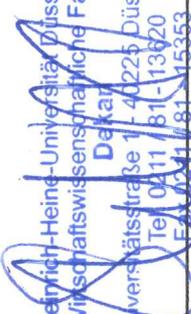
Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde am 26.10.2020 von Dr. Katharina Stäblein erstellt und am 27.10.2020 vom Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Prof. Dr. Stefan Süß genehmigt.


 Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
 Dekan
 Universitätsstraße 1 40225 Düsseldorf
 Tel. 0211 81-13620
 Fax 0211 81-15353

Uni.-Prof. Dr. **Stefan Süß**@hhu.de

Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung 2019 – 2023

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Beschäftigungsstruktur der Zentralen Universitätsverwaltung zum Stichtag 01.01.2020 dar. Der Logik des Kostenstellenplans folgend enthalten die Daten zur Hochschulverwaltung allgemein: das Rektorat, die Zentrale Universitätsverwaltung inklusive Kanzler, Stabsstellen und Dezernate 1 - 6, die Interessensvertretungen, die Beauftragten des Rektorats sowie die Tagungsstätten. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020.

In den Tabellen sind Frauenanteile unter 50,0 % rot hinterlegt. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile mit 0,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau weggefallen sind.

Hier und im weiteren Verlauf: Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

1.1 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung nach Köpfen aus Haushaltsmitteln

m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich, 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht rot: Anteil ist gesunken schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	26,7
A 13 GD	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
A 11	0	0	0,0	3	5	62,5	0,0	12,5
A 10	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	0,0
A 9 GD	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	100,0
A 9 MD	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
A 8	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
AT	1	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	6	4	40,0	0,0	11,4
EG 14	0	1	100,0	3	6	66,7	0,0	9,5
EG 13 UE	0	0	0,0	2	5	71,4	0,0	0,0
EG 13	2	8	80,0	11	15	57,7	20,0	3,8
EG 12	0	1	100,0	3	6	66,7	0,0	23,8
EG 11	1	1	50,0	5	3	37,5	50,0	12,5
EG 10	0	0	0,0	8	12	60,0	0,0	1,5
EG 9	2	11	84,6	20	24	54,5	9,6	2,0
EG 8	1	1	50,0	9	21	70,0	50,0	3,3
EG 7	0	0	0,0	27	2	6,9	0,0	0,4
EG 6	0	4	100,0	30	24	44,4	33,3	1,4
EG 5	0	0	0,0	10	7	41,2	0,0	0,0
EG 4	0	0	0,0	7	1	12,5	0,0	0,0
EG 3	1	1	50,0	7	5	41,7	50,0	16,7
gesamt	8	29	78,4	161	148	47,9	6,9	2,6
darunter TZ	3	19	86,4	11	67	85,9	5,1	6,3
Auszubil.	16	11	40,7				5,3	

1.2 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich, 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht rot: Anteil ist gesunken schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	m	w	w%	m	w	w%		
W3	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,00	1,65	62,3	0,0	27,5
A 13 GD	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	3,1
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
A 11	0,00	0,00	0,0	3,00	2,68	47,2	0,0	16,4
A 10	0,00	0,00	0,0	1,00	1,73	63,4	0,0	3,3
A 9 GD	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	100,0
A 9 MD	0,00	0,00	0,0	0,60	1,00	62,5	0,0	12,5
A 8	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
AT	1,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	5,90	3,70	38,6	0,0	9,7
EG 14	0,00	1,00	100,0	3,00	5,15	63,2	0,0	9,4
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	2,00	3,50	63,6	0,0	10,0
EG 13	1,50	4,75	76,0	10,64	10,71	50,2	24,0	10,7
EG 12	0,00	0,10	100,0	3,00	3,99	57,1	0,0	13,8
EG 11	0,51	0,37	42,2	5,00	1,63	24,6	57,8	24,7
EG 10	0,00	0,00	0,0	8,00	9,68	54,8	0,0	6,3
EG 9	1,07	4,33	80,3	18,96	19,76	51,0	8,9	2,8
EG 8	1,00	1,00	50,0	9,00	16,00	64,0	50,0	2,2
EG 7	0,00	0,00	0,0	25,97	1,60	5,8	0,0	0,4
EG 6	0,00	1,90	100,0	27,97	17,50	38,5	33,0	2,8
EG 5	0,00	0,00	0,0	10,00	5,20	34,2	0,0	2,2
EG 4	0,00	0,00	0,0	7,00	0,50	6,7	0,0	0,0
EG 3	1,00	1,00	50,0	4,06	2,36	36,8	50,0	17,6
gesamt	6,08	15,46	71,8	153,10	111,36	42,1	8,2	0,5
darunter TZ	1,57	6,41	80,4	6,20	39,36	86,4	2,7	6,8
Auszubildende	16,00	11,00	40,7				5,3	

Im Rahmen des Gleichstellungsplans der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2019 – 2023 konnte anhand der damals vorliegenden Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur aufgezeigt werden, dass das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten als relativ ausgeglichen beschrieben werden konnte. Zudem konnte von 2015 bis 2018 der Anteil der befristet weiblichen Beschäftigten um 3,25%, der Anteil der unbefristet weiblichen Beschäftigten um 0,21% erhöht werden, sodass sich ein positiver Trend abzeichnete. Hinsichtlich der vorliegenden Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 01.01.2020 („Köpfe“) kann festgestellt werden, dass dieser positive Trend in vielen Bereichen fortgesetzt werden konnte. So hat sich der Anteil von weiblichen befristeten Beschäftigten im Verhältnis zum Jahr 2018 um 6,9% erhöht, der Anteil von weiblichen unbefristeten Beschäftigten stieg um 2,6%.

1.3 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW

m: Anzahl Männer; w: Anzahl Frauen; w%: Frauenanteile

	2018			2020			Frauenanteile Vergleich 2018 und 2020: gestiegen: ↑, gefallen: ↓, gleich geblieben: ↔	Ziel 2023
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Hochschulrat	4	4	50,0	4	4	50,0	↔	50,0

1.4 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 – 2023

Nach § 6 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält ein Gleichstellungsplan „eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.“

Im Folgenden sind die Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen von Beamt*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.4.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2020	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2023	Anzahl mgl. Nachbesetzungen im Zeitraum 2020 - 2023	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	57,14%	50%	-	-
	gehobener Dienst	53,33%	50%	-	-
	mittlerer Dienst	66,67%	50%	-	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	61,90%	50%	-	-
	gehobener Dienst	59,79%	50%	-	-
	mittlerer Dienst	43,70%	50%	-	-

1.4.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2020 - 2023	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2023	Anzahl der Beförderungen/ Höhergruppierungen zum Ziel der Erhöhung des Frauenanteils
Beamt*innen	höherer Dienst	-	-	-
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	-	-	-
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-

Wie bereits schon im Rahmen des Gleichstellungsplans der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2019 – 2023 dargelegt, ist eine verlässliche Prognose hinsichtlich etwaiger Höhergruppierungen nicht möglich.

Vielmehr wird in der ZUV sichergestellt, dass durch die Anwendung professionalisierter Auswahl- und Besetzungsprozesse sowie eines entsprechenden Beförderungsverfahrens den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte entsprochen wird.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Die nachfolgenden Maßnahmen wurden bereits im Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2019 – 2023 formuliert:

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Es erfolgt, sofern möglich, eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe der Projektleitungen (innerhalb einer Organisationseinheit).	Wird fortgeführt.	Im Rahmen der verschiedenen Projekte (mit dem Schwerpunkt Digitalisierung) wurden bereits in der Vergangenheit verschiedene leitende Funktionen mit weiblichen Beschäftigten besetzt. So wurde das IT-Projekt zur Einführung der CampusCard maßgeblich durch eine Projektleiterin erfolgreich verantwortet. In der Abteilung D 3.4 sind zudem drei Projektleiterinnen beschäftigt. In diesem Jahr wurden bereits zehn Stellen mit Projektbezug ausgeschrieben, von denen vier Stellen mit Frauen besetzt wurden und zwei weitere Frauen für die Besetzung vorgesehen sind. Derzeit dauern noch einige Verfahren an.
2	Sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten steht die Teilnahme am Qualifizierungskurs für Führungskräfte bei der HÜF offen.	Wird fortgeführt.	Im Zeitraum von 2018 bis 2020 nahmen vier Frauen und drei Männer am Qualifizierungskurs für Führungskräfte bei der HÜF teil. Im gleichen Zeitraum nahmen 47 weibliche und 31 männliche Beschäftigte an weiteren Fortbildungen zu Führungsthemen bei verschiedenen Fortbildungsträgern teil.
3	Es soll eine frauengerechte und individuellere Ansprache gewählt werden. Frauen sollen so gezielt motiviert werden, an Angeboten teilzunehmen.	Wird fortgeführt.	Durch die Anwendung einer gender- bzw. diversitygerechten Sprache soll (weiterhin) erreicht werden, dass Frauen auf entsprechende Angebote bzw. Instrumente aufmerksam werden, etwa im Bereich der Fort- und Weiterbildung oder der Heim-/Telearbeit (HTA). Durch den anstehenden Einsatz eines E-Recruiting-Systems kann durch eine zielgruppenspezifische Ansprache die Kommunikation weiter verbessert werden.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die nachfolgenden Maßnahmen wurden bereits im Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2019 – 2023 formuliert:

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Das Instrument der HTA wird derzeit pilotiert und evaluiert. Durch die Option der „situativen“ HTA können individuelle private und berufliche Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienaufgaben besser aufeinander abgestimmt werden.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	Das Instrument der HTA wird kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert. Derzeit werden die Voraussetzungen geschaffen, damit mehr Tätigkeiten im Rahmen der HTA wahrgenommen werden können (Zielsetzung: Verarbeitung personenbezogener Daten), um so auch den Teilnehmendenkreis erweitern zu können. Dies betrifft gerade auch diejenigen weiblichen Beschäftigten, die mit sachbearbeitenden Themen betraut sind.

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
2	Die Gesundheitskurse werden über ProfiL angeboten.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	Die Gesundheitskurse werden weiterhin angeboten. Zudem ist in der Abteilung Personalentwicklung das Thema „Gesundheitsmanagement“ mit einem 50%igen Stellenanteil verortet. Vorrangig geht es um die Verbesserung der Gesundheitsförderung der Beschäftigten unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Diese Aufgaben werden durch eine weibliche Beschäftigte wahrgenommen.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Die nachfolgenden Maßnahmen wurden bereits im Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2019 – 2023 formuliert:

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	In diesem Zusammenhang spielt die Berücksichtigung und Umsetzung der Gleichstellung hinsichtlich des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb der ZUV weiterhin eine maßgebliche Rolle im Rahmen der konzeptionellen Personalentwicklung. So werden etwa Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung in den Bereichen der Personalauswahl, der Stellenausschreibungen, der Einstellungsverfahren, der Aus- und Fortbildung sowie bei weiteren PE-Maßnahmen angewandt und verdichtet. Das Instrument der	Wird fortgeführt.	Die Unterrepräsentanz von Frauen konnte in vielen Bereichen der ZUV schon deutlich reduziert werden (siehe Beschäftigungsstruktur der ZUV). Die Personalentwicklungsmaßnahmen werden fortlaufend betrachtet und bedarfsgerecht weiterentwickelt. Durch die Anwendung der PE-Instrumente, wie z.B. Fortbildungs- und Karriereplanung, soll die Förderung von Frauen weiter gestärkt werden. Hervorgehoben werden können die Einstellungen von weiblichen Beschäftigten im Ingenieursbereich oder auf Abteilungsleitungsebene im Finanzbereich, wobei im Rahmen der Auswahlverfahren gezielt auf die Bedarfe von weiblichen Fach- und Führungskräften eingegangen wird. Zudem konnte auch die Frauenquote bei den Leitungspositionen erhöht werden. So werden die Dezernate 2 und 4 von Frauen geführt, auch obliegt die Leitung der Stabsstelle Justizariat zwei Frauen.
2	Mitarbeiter*innengespräche soll vereinfacht und anwendungsorientierter gestaltet werden, um so eine erhöhte Akzeptanz bei den Führungskräften und Beschäftigten zu erzielen. Hierzu werden auch die Informations- und Begleitmaterialien überarbeitet.	Wird fortgeführt.	Die angestrebte Optimierung ist weiterhin geplant und muss aktiv umgesetzt werden. Einzelne Informations- und Begleitmaterialien wurden bereits angepasst.

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
3	<p>Es wird eine Verbindung des Instrumentes mit der Fortbildungsbedarfsabfrage angestrebt. Die Stellen werden grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben. Dies gilt auch für Stellen in Leitungsfunktionen. Es erfolgt eine Ansprache beider Geschlechter im Rahmen der Stellenausschreibungen.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte wird in den gesamten Bewerbungsprozess mit einbezogen. Frauen werden darauf hingewiesen, dass eine Bewerbung ausdrücklich gewünscht ist und gefördert wird.</p>	Wird fortgeführt.	<p>Die beschriebene Maßnahme findet weiter Anwendung. Durch den bereits erwähnten anstehenden Einsatz eines E-Recruiting-Systems kann durch eine zielgruppenspezifische Ansprache die Kommunikation weiter verbessert werden. Hervorzuheben ist allerdings, dass in nahezu allen Bereichen der ZUV keine Unterrepräsentanz von Frauen vorherrscht.</p>

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. **bei Bedarf** weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen Wie soll das Ziel erreicht werden?	Quantifizierung Wie wird die Zielerreichung gemessen?	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)
1	Der Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen soll erhöht werden. So sollen Potentialträgerinnen identifiziert und an der HHU gebunden werden.	Es erfolgt, sofern möglich, eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen.	Die Anzahl von Frauen in Ausbildungsberufen kann quantitativ erfasst werden.	Durch geeignete Ansprache potentieller Bewerberinnen (z. B. in den Ausschreibungen, dem Besuch von Fachmessen bzw. -veranstaltungen wie vocatium, dem Girl's-Day oder dem Düsseldorf Kompetenzzentrum) wird die Reichweite erhöht und ein größerer Personenkreis	Die Leitung der Ausbildung erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit liegt bei dem jeweiligen Ausbildungsbereich und erfolgt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung (Ausbildungsleitung).

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
				angesprochen. So werden Frauen erreicht, die Interesse an einem Beruf haben, der außerhalb des sog. Geschlechterklischees liegt. Bereits in diesem Jahr konnte so erstmals eine Auszubildende Elektronikerin für die HHU gewonnen werden. Auch die neue Ausbildungsmeisterin der Glasapparatebauer*innen ist eine Frau.		

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

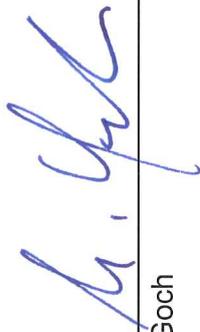
Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung wurde am 15.10.2020 von Herrn Fabian Rodies (Abteilungsleiter Personalentwicklung D 3.3) sowie Frau Inga Voß (Stellv. Abteilungsleiterin Personalentwicklung D 3.3) erstellt und am 16.10.2020 von Herrn Dr. Martin Goch (Kanzler) genehmigt.



Dr. Martin Goch
Kanzler

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIM) 2019 – 2023

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Beschäftigungsstruktur des ZIM zum Stichtag 01.01.2020 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2018 und 2020.

Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2018/2020 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Hier und im weiteren Verlauf: Abweichungen zwischen den Tabellen nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalent (VZÄ) erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

1.1 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung nach Köpfen, aus Haushaltsmitteln

m: Männer; w: Frauen; w%: Frauenanteile; TZ: Teilzeit

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 12	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	1	0	0,0	6	3	33,3	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	50,0
EG 9	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	33,3
EG 8	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 6	1	0	0,0	3	3	50,0	100,0	50,0
EG 5	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	2	0	0,0	13	10	43,5	50,0	0,9
darunter TZ	2	0	0,0	6	3	33,3	50,0	33,4
Auszubildende	3	3	50,0				25,0	

1.2 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ), aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,80	0,00	0,0	5,50	3,00	35,3	0,0	0,4
EG 10	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	50,0
EG 9	0,00	0,00	0,0	0,63	0,37	37,1	0,0	37,1
EG 8	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 6	0,42	0,00	0,0	1,28	1,50	54,0	100,0	46,0
EG 5	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	1,22	0,00	0,0	9,41	7,87	45,6	54,7	3,2
darunter TZ	1,22	0,00	0,0	2,41	1,50	38,5	54,7	25,6
Auszubildende	3,00	3,00	50,0				25,0	

Für ein Rechenzentrum ist ein Anteil von über 40% weiblicher Beschäftigter in Technik und Verwaltung ein sehr guter Wert.

1.3 Wissenschaftliche Beschäftigte nach Köpfen aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0,0	4	2	33,3	0,0	6,7
AT	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
EG 13 UE	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 13	0	0	0,0	2	2	50,0	66,7	30,0
EG 12	1	0	0,0	4	1	20,0	0,0	80,0
gesamt	2	0	0,0	15	7	31,8	66,7	6,8
darunter TZ	2	0	0,0	1	2	66,7	50,0	33,3

1.4 Wissenschaftliche Beschäftigte nach VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2020						Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2020 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	m	w	w%	m	w	w%		
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 HD	0,00	0,00	0,0	4,00	1,75	30,4	0,0	6,4
AT	0,06	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
EG 13 UE	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 13	0,00	0,00	0,0	1,75	1,00	36,3	75,0	36,3
EG 12	0,25	0,00	0,0	4,00	0,50	11,1	0,0	88,9
gesamt	0,31	0,00	0,0	14,75	5,25	26,2	75,0	8,4
darunter TZ	0,31	0,00	0,0	0,75	1,25	62,4	50,0	37,6

Der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten ist unzureichend. Er spiegelt aber die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und in der Ausbildung (z.B. Anteil weiblicher Informatikstudierender (Master und Promotion) im SoSe2020 an der HHU ca. 18%).

1.5 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 – 2023

Nach § 6 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält ein Gleichstellungsplan „eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.“

Im Folgenden sind die Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Höhergruppierungen von Beamt*innen, Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.5.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2020	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2023	Anzahl mgl. Nachbesetzungen im Zeitraum 2020 - 2023	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	20 %	20%	0	0
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst				
	gehobener Dienst	38,5	40	4	4
	mittlerer Dienst	41,7	41,7	1	1
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	29,4	30	5	2
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				

Da im mittleren Dienst durch die Beschäftigung studierender Mitarbeiter*innen starke Fluktuationen außerhalb von Wiederbesetzung durch Verrentung auftreten, sind die Zahlen wenig aussagekräftig.

Die Fluktuation bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ergibt sich fast ausschließlich durch befristete Beschäftigung außerhalb der PMB (Drittmittel, befristete Haushaltsmittel). Da hier Stellenverstetigungen angestrebt werden und die Stellen z.Z. überwiegend von Männern besetzt sind, sind ambitionierte Quoten unrealistisch.

Zusätzlich hoffen wir weitere Stellen einwerben zu können, für die selbstverständlich alle Maßnahmen unter 2 zum Tragen kommen.

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2020 - 2023	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2023	Anzahl der Beförderungen/ Höhergruppierungen zum Ziel der Erhöhung des Frauenanteils
Beamt*innen	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			

Die erwartete Zahl von Beförderungen oder Höhergruppierungen liegt in Summe alle Kategorien im unteren einstelligen Bereich. Angaben hier ließen mit nur geringem Organisationswissen sofort auf Personen schließen. Diese Angaben werden deshalb nicht gemacht.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Konsolidierung des Frauenanteils	wird fortgeführt	Aufgrund der geringen Zahl von Bewerberinnen bleibt die Zielerreichung herausfordernd.
2	Verminderung des Anteils von Frauen auf befristeten Verträgen	Wird eingestellt	Der Anteil von befristeten Verträgen ist insgesamt vernachlässigbar. Befristete Verträge bestehen überwiegend bei Drittmittelprojekten und/oder zur Qualifizierung. Frauen soll der Zugang zu solchen Stellen (als Zugang zum Arbeitsmarkt) nicht ohne Not verstellt werden.
3	Qualifizierung und Wiedereingliederung nach Familienphase	wird fortgeführt	Ist inzwischen Standard und betrifft vermehrt auch Männer.
4	Nachwuchsförderung	wird fortgeführt	Der Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt stabil bei 50%.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
5	Großzügige Gleitzeitregelung	wird fortgeführt	Maßnahmen haben sich bewährt und befördern überdies ganz allgemein die Personalbindung.
6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch individuelle Regelungen (z.B. befristete Arbeitszeitverkürzungen)	wird fortgeführt	Maßnahmen haben sich bewährt und befördern überdies ganz allgemein die Personalbindung.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand <small>(z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)</small>	Bericht zum Umsetzungsstand
7	Besondere Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungsverfahren	wird fortgeführt	Aufgrund der Bewerberinnenlage ist der Erfolg mäßig. In den letzten beiden Jahren beobachten wir, dass erfolgreiche Bewerberinnen die Stellen nicht antreten, da sie noch attraktivere Bleibangebote ihrer bisherigen Arbeitgeber bekommen.

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Datenanalyse aus Punkt 1. und des Zwischenberichts unter Punkt 2. **bei Bedarf** weitere Gleichstellungsziele definiert und durch ergänzende Maßnahmen konkretisiert.

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <small>Wie soll das Ziel erreicht werden?</small>	Quantifizierung <small>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</small>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <small>(Finanzen, Personal)</small>	Zuständigkeit <small>(Verantwortliche für die Umsetzung)</small>

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <small>Wie soll das Ziel erreicht werden?</small>	Quantifizierung <small>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</small>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <small>(Finanzen, Personal)</small>	Zuständigkeit <small>(Verantwortliche für die Umsetzung)</small>

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
8	Besonders Augenmerk auf die Formulierung von Stellenausschreibungen	Basierend auf Erfahrungen der WE Psychologie werden Stellenausschreibungen nicht nur formal geschlechtsneutral formuliert. Inhalte und Schwerpunkte sollen den Bewerber*innenkreis erweitern, um mehr Frauen zu einer Bewerbung zu bewegen.	qualitativ Erhöhung der Zahl der Bewerbungen bei (f. div.)	Maßnahme wurde bei den letzten Stellenausschreibungen erprobt.	keine	Direktor ZIM

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie wurde am 28.10.2020 von Herrn Ziegler erstellt.



Prof. Dr. Harald Ziegler
Zentrum für Informations- und Medientechnologie

Verfahrenshinweis

Es wird darauf hingewiesen, dass die Verletzung von Verfahrens- und Formvorschriften dieses Gesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule gegen eine Ordnung der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit ihrer Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn,

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden. Die aufsichtsrechtlichen Befugnisse nach § 76 HG bleiben unberührt.