

# AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

## DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

---

INHALT	SEITE
<a href="#">Gleichstellungsrahmenplan</a> der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2019 – 2023	2
<a href="#">Gleichstellungsplan</a> der Juristischen Fakultät 2019 - 2023	26
<a href="#">Gleichstellungsplan</a> der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2019 - 2023	40
<a href="#">Gleichstellungsplan</a> der Medizinischen Fakultät 2019 - 2023	70
<a href="#">Gleichstellungsplan</a> der Philosophischen Fakultät 2019 - 2023	84
<a href="#">Gleichstellungsplan</a> der Universitäts- und Landesbibliothek 2019 - 2023	117
<a href="#">Gleichstellungsplan</a> der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2019 - 2023	127
<a href="#">Gleichstellungsplan</a> der Zentralen Universitätsverwaltung 2019 - 2023	140
<a href="#">Gleichstellungsplan</a> des Zentrum für Informations- und Medientechnologie 2019 - 2023	150

---

#### HERAUSGEBER

Die Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf  
Universitätsstraße 1 · 40225 Düsseldorf · [www.hhu.de](http://www.hhu.de)

#### REDAKTION

Stabsstelle Justitiariat · Gebäude 16.11  
Telefon 0211 81-11518 · [justitiariat@hhu.de](mailto:justitiariat@hhu.de)

# **Gleichstellungsrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2019 – 2023**

## **Präambel**

Ziel der Heinrich-Heine-Universität (HHU) ist, darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Ergänzend zum bestehenden rechtlichen Instrumentarium soll dieser Gleichstellungsrahmenplan dazu dienen, den Anteil und die Positionen von Frauen an der HHU insbesondere dort zu verbessern und deren berufliche Förderung zu verstärken, wo sie bisher unterrepräsentiert sind.

Die HHU arbeitet seit nunmehr zwei Jahrzehnten engagiert an der Aufgabe, strukturell bedingte Diskriminierungen auf dem Karriereweg und im Studium zu identifizieren und stetig abzubauen. Das Bestreben nach Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für die Mitglieder und Angehörigen in allen Statusgruppen der HHU ist ein bedeutendes Kriterium für die Hochschulentwicklung. Die Stärkung der Familienfreundlichkeit liegt dem hier präsentierten Gleichstellungsrahmenplan ebenso zugrunde wie die Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Wissenschaft und Forschung.

Die HHU verfolgt mit dem Gleichstellungsrahmenplan auch das Ziel, den Gleichstellungsauftrag der EU, des Grundgesetzes, der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie der Grundordnung der HHU umzusetzen. Der hier vorgelegte Gleichstellungsrahmenplan umfasst die gesamte HHU und somit die Gleichstellungspläne der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen.

Grundlagen des Gleichstellungsrahmenplans sind nach Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) Bestandsaufnahmen und Analysen der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer. Gleichzeitig wird im Plan festgelegt, mit welchen Konzepten und Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Der Gleichstellungsrahmenplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung.

Der Gleichstellungsrahmenplan findet dabei uneingeschränkt Anwendung auf das wissenschaftliche Personal, das Personal in Technik und Verwaltung und die Studierenden.

Der verabschiedete Gleichstellungsrahmenplan wird durch Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der HHU den oben genannten Zielgruppen zugänglich gemacht.

Hochschulrat, Senat und Rektorat der HHU vertreten die Ziele und Regelungen des Gleichstellungsrahmenplans nachdrücklich und fordern die Mitglieder und Angehörigen der HHU auf, bei der Umsetzung des Planes Unterstützung zu leisten. Alle Vorgesetzten tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden.

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 26. Februar 2019 den vorliegenden Gleichstellungsrahmenplan der HHU beschlossen.

## 1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

### 1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile (w %) gesamt (inkl. Medizinische Fakultät)

Studentinnen (WS 2017/2018)					
	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GRP <sup>1</sup> 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor	56,0 %	13.069	23.346	50 %	50 %
Master	62,4 %	2.293	3.675		
Magister	60,0 %	6	10		
Staats-examen	64,7 %	3.795	5.863		
Diplom	60,9 %	14	23		
Promotion	53,8 %	1.134	2.107		
<b>gesamt</b>	<b>58,0 %</b>	<b>20.311</b>	<b>35.024</b>		

<sup>1</sup> GP: Gleichstellungsrahmenplan

Absolventinnen <sup>2</sup>					
	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GRP 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor	59,3 %	947	1.597	50%	
Master	61,8 %	608	984		
Staatsexamen	64,6 %	387	599		
Diplom	44,4 %	4	9		
<b>gesamt</b>	<b>61,0 %</b>	<b>1.946</b>	<b>3.189</b>		
Promotionen	56,3 %	325	577		
					<b>Ziel Durchschnitt 2018 - 2022<sup>4</sup></b>
Habilitationen <sup>3</sup>	35,5 %	11	31		40 %

<sup>2</sup> Abschlüsse: Prüfungsjahr 2017 (WiSe 2016/2017 und SoSe 2017).

<sup>3</sup> Habilitationen: Kalenderjahr 2017.

<sup>4</sup> In Anbetracht der starken jährlichen Fluktuationen des Frauenanteils ist es bei der Definition eines Zielwerts sinnvoll, mit einem Durchschnittswert für die Jahre 2018 - 2022 zu arbeiten (2013 - 2017: 29,8 %; 2008 - 2012: 16,9 %).

## 1.2 Wissenschaftliches Personal - gesamt

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln<sup>4</sup>

	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2015 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht rot: Anteil ist gesunken schwarz: keine Veränderung	
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%	befristet %	unbefristet %
	W3	0,00	0,00	0,00	129,66	32,97	20,27	0,00
W2	0,00	1,00	100,00	85,92	29,00	25,23	75,00	5,25
W1	9,99	7,73	43,63	n.a.	n.a.	n.a.	9,08	n.a.
Ä 3	33,00	23,30	41,39	139,30	51,60	27,03	-21,57	9,55
Ä 2	70,20	64,70	47,96	11,90	24,20	67,04	18,28	67,04
Ä 1	232,30	281,70	54,81	3,00	3,10	50,82	-10,99	50,82
Prof. Vertr.	5,00	1,00	16,67	n.a.	n.a.	n.a.	-13,36	n.a.
A 16	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	-1,81
A 15	0,00	0,00	0,00	6,00	1,00	14,29	0,00	-18,23
A 14	6,00	2,00	25,00	11,34	6,71	37,17	-75,00	7,87
A 13	13,00	8,00	38,08	0,00	0,00	0,00	-2,58	0,00
A 13 HD	1,00	0,00	0,00	16,10	14,35	47,13	0,00	0,89
AT	1,15	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	-5,39	0,00
EG 15	1,80	0,70	28,00	33,70	45,70	57,56	5,03	46,97
EG 14	11,00	14,00	56,00	54,80	27,63	33,52	32,34	3,15
EG 13 UE	5,00	7,40	59,68	28,67	27,18	48,67	27,64	-6,51
EG 13	257,65	312,16	54,78	24,30	40,35	62,41	4,54	23,55
EG 12	6,27	13,32	67,99	1,00	2,80	73,68	-0,10	-20,07
<b>gesamt</b>	<b>653,36</b>	<b>737,01</b>	<b>53,01</b>	<b>547,68</b>	<b>307,59</b>	<b>35,96</b>	<b>5,32</b>	<b>10,18</b>
darunter Teilzeit	119,86	199,61	62,48	21,09	50,34	70,48	12,13	-2,67
WHK	33,66	68,38	67,01	n.a.	n.a.	n.a.	-0,11	
SHK	16,82	18,19	51,95	n.a.	n.a.	n.a.	-0,89	

<sup>4</sup> Hier und im Folgenden: Abweichungen zwischen den Tabellen „VZÄ“ und „Köpfe“ auf der Folgeseite erklären sich durch die statistische Erfassung von beurlaubten Mitarbeiter\*innen im MACH-System mit „1“ bei „Köpfen“ und „0“ bei „VZÄ“.

Köpfe aus Haushaltsmitteln, Stichtag: 01.01.2018

	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2015 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht rot: Anteil ist gesunken schwarz: keine Veränderung	
	Männer	Frauen	w%	Männ er	Frauen	w%	befristet %	unbefristet %
	W3	0	0	0,00	137	33	19,41	0,00
W2	0	1	100,00	92	31	25,20	75,00	4,32
W1	13	11	45,83	n.a.	n.a.	n.a.	2,35	n.a.
Prof. Vertr.	5	1	16,67	0	0	0,00	-13,33	n.a.
Ä 3	35	28	44,44	147	65	30,66	-22,23	5,66
Ä 2	75	81	51,92	13	31	70,45	18,59	70,45
Ä 1	235	298	55,91	3	3	50,00	-12,66	50,00
A 16	0	0	0,00	1	1	50,00	0,00	0,00
A 15	0	0	0,00	6	1	14,29	0,00	-14,28
A 14	6	4	40,00	12	8	40,00	-35,00	9,57
A 13	15	8	34,78	0	0	0,00	-6,40	0,00
A 13 HD	1	0	0,00	18	17	48,57	0,00	1,20
AT	2	0	0,00	1	0	0,00	-16,67	0,00
EG 15	5	2	28,57	40	5	11,11	0,00	0,40
EG 14	14	16	53,33	57	31	35,23	13,33	3,83
EG 13 UE	6	10	62,50	33	34	50,75	19,17	-4,57
EG 13	400	479	54,49	32	57	64,04	2,93	9,20
EG 12	12	18	60,00	1	4	80,00	-10,00	5,00
<b>gesamt</b>	<b>824</b>	<b>957</b>	<b>53,73</b>	<b>593</b>	<b>321</b>	<b>35,12</b>	<b>3,47</b>	<b>7,47</b>
darunter Teilzeit	210	270	56,25	24	55	69,62	3,76	-3,55
WHK	99	158	61,48	0	0	0,00	-2,86	0,00
SHK	96	121	55,76	0	0	0,00	1,44	0,00



### 1.3 Personal aus Technik und Verwaltung – gesamt

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln, Stichtag: 01.01.2018

							Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2015 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht rot: Anteil ist gesunken schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	2,68	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	3,00	1,60	34,78	0,00	-11,65
A 13 GD	0,00	0,00	0,00	4,00	5,73	58,90	0,00	8,90
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
A 12	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	-42,05
A 11	0,00	0,00	0,00	5,00	13,79	73,39	0,00	4,63
A 10	0,00	0,00	0,00	4,00	15,86	79,86	0,00	-1,38
A 9 GD	0,00	0,00	0,00	1,00	4,60	82,14	0,00	-8,95
A 9 MD	0,00	0,00	0,00	2,00	3,00	60,00	0,00	26,67
A 8	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	100,00	0,00	0,00
A 7	0,00	0,00	0,00	1,00	0,99	49,80	0,00	-0,20
A 6	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	100,00
AT	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	4,20	1,70	28,85	0,00	11,55
EG 14	0,00	1,00	100,00	3,00	5,50	64,71	0,00	14,71
EG 13 UE	1,00	0,00	0,00	1,16	4,55	79,69	-100,00	-0,23
EG 13	4,75	7,57	61,46	5,20	10,53	66,94	17,34	19,23
EG 12	1,15	1,03	47,25	12,24	4,50	26,89	47,25	12,53
EG 11	0,00	0,37	100,00	25,85	9,82	27,52	0,00	5,21
EG 10	0,00	0,55	100,00	15,98	11,26	41,33	76,62	9,40
EG 9	2,95	11,73	79,91	47,18	68,50	59,21	-14,13	-16,64
EG 8	1,50	1,10	42,27	13,01	45,70	77,84	-33,58	-1,68
EG 7	1,00	0,00	0,00	37,07	6,63	15,17	-61,11	0,50
EG 6	2,24	13,13	85,44	31,87	103,45	76,45	12,76	-1,98
EG 5	2,00	1,25	38,39	19,00	10,70	36,03	-44,08	-32,43
EG 4	1,00	0,00	0,00	11,00	4,00	26,68	-78,96	-7,97
EG 3	0,39	0,83	67,71	4,10	5,88	58,91	-32,29	-9,81
<b>gesamt</b>	<b>18,98</b>	<b>39,56</b>	<b>67,58</b>	<b>255,55</b>	<b>342,78</b>	<b>57,29</b>	<b>-12,08</b>	<b>-8,70</b>
darunter Teilzeit	6,08	20,01	76,69	15,33	140,33	90,15	-10,31	-4,49
Auszu- bildende	40,00	20,00	33,33	n.a.	n.a.	n.a.	-10,31	n.a.

Fortsetzung: Personal aus Technik und Verwaltung

Köpfe aus Haushaltsmitteln, Stichtag: 01.01.2018

							Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2015 und 2018 grün: Anteil hat sich erhöht rot: Anteil ist gesunken schwarz: keine Veränderung	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0	1	100,0	0	0	0,0	0,00	0,00
A 15	0	0	0,0	3	0	0,0	0,00	0,00
A 14	0	0	0,0	3	2	40,0	0,00	-10,00
A 13 GD	0	0	0,0	4	6	60,0	0,00	10,00
A 13 HD	0	0	0,0	0	1	100,0	0,00	0,00
A 12	0	0	0,0	1	0	0,0	0,00	-40,00
A 11	0	0	0,0	5	19	79,2	0,00	2,98
A 10	0	0	0,0	4	19	82,6	0,00	-2,01
A 9 GD	0	0	0,0	1	5	83,3	0,00	-9,53
A 9 MD	0	0	0,0	2	3	60,0	0,00	26,67
A 8	0	0	0,0	0	2	100,0	0,00	0,00
A 7	0	0	0,0	1	1	50,0	0,00	0,00
A 6	0	0	0,0	0	2	100,0	0,00	100,00
AT	1	0	0,0	1	0	0,0	0,00	0,00
EG 15	0	0	0,0	5	2	28,6	0,00	-11,43
EG 14	0	1	100,0	3	6	66,7	0,00	16,67
EG 13 UE	1	0	0,0	2	7	77,8	-100,00	-5,55
EG 13	4	17	80,95	6	14	70,0	30,95	20,00
EG 12	2	4	66,7	14	6	30,0	66,67	12,35
EG 11	0	1	100,0	27	11	28,95	0,00	4,71
EG 10	0	1	100,0	16	12	42,9	66,67	9,53
EG 9	4	17	80,95	51	92	64,3	-13,49	-15,99
EG 8	2	2	50,0	16	57	78,1	-30,00	-4,78
EG 7	1	0	0,0	38	8	17,4	-75,00	2,50
EG 6	5	27	84,4	37	152	80,4	5,81	-2,24
EG 5	2	2	50,0	20	16	44,4	-33,33	-28,83
EG 4	1	0	0,0	11	5	31,3	-80,00	-18,75
EG 3	1	2	66,7	5	7	58,3	-33,33	-14,40
gesamt	24	75	75,8	276	455	62,2	-6,89	-9,27
darunter Teilzeit	11	45	80,4	23	229	90,9	-8,28	-3,85
Auszubildende	40	20	33,3	n.a.	n.a.	n.a.	-10,53	n.a.

#### 1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW

	2019			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Rektorat	4	2	33,3	33,3
Hochschulrat	4	4	50,0	50,0
Senat	19	10	34,5	40,0
Fakultätsräte*	44	31	41,3	40,0

\* Stimmberechtigte Mitglieder ohne Stellvertreter\*innen

#### 1.5 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 für z. B. 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. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan 2016 – 2018, die fortgeführt und/ oder ergänzt/verändert werden.

### Abkürzungen:

Z-GSB: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

PPIII: Professorinnenprogramm III

FBB: FamilienBeratungsBüro

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b>						
<i>Personelle und organisatorische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit</i>						
Abbau von potenziellem Gender Bias in Berufungskommissionen	Evaluation der Trainings; Controlling der Frauenanteile an den Berufungen als langfristiger Indikator für die Zielerreichung	Sensibilisierung künftiger Berufungskommissionsmitglieder mithilfe von regelmäßig stattfindenden Genderkompetenz-Trainings sowie Diversity-Sensibilisierungstrainings		Externer Service für Trainings an der HHU; Umsetzung von Projektmitteln abhängig (siehe rechts)	Mittel im Rahmen des (PPIII) beantragt, Ergebnis offen; Diversity Fonds der HHU	Z-GSB Prorektor für Chancengerechtigkeit
Optimale Integration von Gleichstellungskonzepten in Forschungsanträgen	Einwerbung von Chancengleichheitsmitteln	„Gender Consulting“	Fortführung des Angebots		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB D2 Forschungsmanagement
Diskriminierungsfreies Lern- und Arbeitsumfeld	Anwendung der diskriminierungsfreien Sprache in Ordnungen und im dienstlichen Schriftverkehr der HHU	Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache“	Fortführung des Angebots		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB
Diskriminierungs- und gewaltfreies Lern- und Arbeitsumfeld	Zahl der Beschwerden und Beratungen bei der Beratungsstelle gem. §13 AGG (ggf. bei Z-GS)	Beratungsangebot u. Anlaufstellen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für Studierende und Beschäftigte; Beratung durch AGG-Beschwerdestelle, GSB, AStA	Fortführung des Angebots		Mittel über Haushalt gesichert	AGG-Beschwerdestelle, Z-GSB, AStA-Referate
Erhöhung der Sicherheit auf dem Campus	Statistische Auswertung von Vorkommnissen auf dem Campus durch D6	Sicherheitskarte an alle Erstsemester; Begleitservice zum Parkplatz oder zu einer ÖPNV-Haltestelle etc.	Fortführung des Angebots		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB, D6, AGG-Beschwerdestelle

<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Maßnahmen</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Maßnahmen sind... bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Maßnahmen sind... in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Ressourcen</b> <i>(Finanzen, Personal)</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
Gender-Sensibilisierung für Studierende	Nachfrage durch Studierende	Zertifikat „Intersektionalität & Diversity Management“ des Studium Universale	Fortführung des Angebots			Studium Universale
Sprachliche Gleichbehandlung von trans* und inter* Menschen	Urkunden, Diplome und Zeugnisse werden ohne geschlechtszuschreibende Anreden verfasst.	Sprachliche Gleichbehandlung bei der Verleihung von Urkunden, Diplomen, Zeugnissen	Umsetzung des Rektoratsbeschlusses vom 23. November 2017			Universitätsleitung, D1
Entlastung der dezentralen GSBs	Erhebung der Entlastungsangebote an den Fakultäten durch Zentrale GSB	Es wird überprüft, ob auf fakultärer Ebene für die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gesorgt werden kann. Individuelle Umsetzungen an den Fakultäten, dynamischer Prozess. Änderung der Grundordnung wird angestrebt, um auch an den kleinen Fakultäten mind. zwei Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte wählen zu können.	Wird fortgeführt.		Personal- und Sachmittel der jeweiligen Fakultät	Dekanate
Abbau Gender Bias; Verfahrenstransparenz zur Steigerung der Chancengerechtigkeit	Langfristig: Erhöhung des Frauenanteils an den Berufungen	Berufungsportal als Service-seite: allg. Informationen zum Prozessablauf sowie spez. Inhalte zum Thema Gender Bias; Steigerung d. Verfahrenstransparenz		Maßnahme in Planung; Umsetzung von Projektmitteln abhängig	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB
Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten		Weiterhin Beteiligung an Aktionen zum Weltfrauentag; Informationsflyer und -broschüren; Homepage	Wird fortgeführt.		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB
Sensibilisierungsmaßnahme zur Sichtbarmachung von Frauen auf dem Campus		Projekt „Meine Heine-Frau“ und „Mein Heine-Mann“ 2020 und 2022	Wird fortgeführt.		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB

<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Maßnahmen</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Ressourcen</b> <i>(Finanzen, Personal)</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>						
Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben		Mutterschutz und Elternzeit sowie zugehörige Nachteilsausgleiche werden in die Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen; Einführung von Teilzeitstudiengängen	Teilzeitstudium in Informatik, Mathematik, Physik möglich; Prüfungsordnungen der Wiwi-Fakultät berücksichtigen bereits explizit Mutterschutz und Elternzeit		Mittel über Haushalt gesichert	Universitätsleitung, Dekanate
Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	Beratungs- und Vermittlungszahlen	FamilienBeratungsBüro (FBB) für Beschäftigte und Studierende (Babysitting-Börse, Notfallbetreuung, Ferienfreizeiten, MeKiBüs, Study&Kids-Box, VäterZeit-Maßnahmen, Beruf/Studium und Pflege etc.)	Fortsetzung der Maßnahmen		Mittel über Haushalt gesichert; Zuschuss Personalmittel UKD	FBB
Verstetigung der Maßnahmen im Rahmen des <i>audit familiengerechte hochschule</i> und Diversity-Audits "Vielfalt gestalten"	Professionalisiertes Monitoring	Fortsetzung des Auditierungsprozesses <i>audit familiengerechte hochschule</i>	Fortsetzung der Maßnahmen		Mittel über Haushalt gesichert	Kanzler, D3, Z-GSB
Bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf für Beschäftigte und Studierende, die in der universitären Selbstverwaltung engagiert sind		Durchsetzung familienfreundlicher Besprechungszeiten durch regelmäßigen Aufruf des Prorektors für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit mit Hinweis auf flexible Notfallbetreuung, wenn Termin nicht anders gelegt werden kann	Fortsetzung der Maßnahme			Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit

<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Maßnahmen</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Maßnahmen sind... bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Maßnahmen sind... in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Ressourcen</b> <i>(Finanzen, Personal)</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
Optimierung des Vereinbarkeitsmanagements an der HHU durch Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen für Beschäftigte	Bau einer KiTa, Auslastung der angebotenen Betreuungsplätze	Neubau einer städtischen Kita in Universitätsnähe. Die HHU befindet sich in Verhandlungen mit der Stadt Düsseldorf und dem UKD. Derzeit wird ein geeigneter Ort auf dem Campus gesucht, der alle formalen Vorgaben erfüllt.		Maßnahme in Planungsphase	Ressourcen gesichert	Universitätsleitung
Bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere durch das flexible Angebot von Kinderbetreuungsplätzen für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen	Auslastung des Angebots	Einrichtung von Belegplätzen für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen, Zusammenarbeit mit der Stadt Düsseldorf (ca. 9 Plätze)		Maßnahme in Planung; Umsetzung abhängig von Projektmitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Universitätsleitung
Professionalisierung der Karriereplanung durch die zielgerichtete Einbindung der Familienplanung	Auslastung des Angebots; Evaluierung der Maßnahme	Erweiterung des SelmaMeyerMentorings um ein Netzwerk zur Vereinbarkeit; Stärkung von Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben		Maßnahme in Planung; Umsetzung abhängig von Projektmitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Programmleitung SelmaMeyerMentoring
Flexibilisierung der Notfallkinderbetreuung vor Ort	Inanspruchnahme der Caddies durch Eltern an den Fakultäten	Anschaffung von Eltern-Kind-Caddies für die Notfallbetreuung von Kleinkindern als handliche Lösung (zusätzlich zu MeKiBüs) an den Fakultät		Maßnahme in Planung; Umsetzung abhängig von Projektmitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB
Umsetzung Mutterschutzbestimmungen und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	Inanspruchnahme	Einrichtung weiterer Still- und Ruheräume auf dem Campus zur Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium		Maßnahme in Planungsphase	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	SAUS, Z-GSB

<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Maßnahmen</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Ressourcen</b> <i>(Finanzen, Personal)</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
Unterstützung der akademischen Karriere von Juniorprofessorinnen durch Entlastung nach Familienphase; Bindung hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Inanspruchnahme	Entlastung von Juniorprofessorinnen nach Familienphase (mind. 6 Monate Elternzeit): Einrichtung eines "Familien-Fonds", aus dem für ein halbes Jahr nach Wiedereintritt Mittel beantragt werden können (nutzbar für Stundenaufstockung von Mitarbeiter*innen, für Lehraufträge zur Entlastung von eigenen Lehrverpflichtung, SHK/WHK-Stunden etc.)		Maßnahme in Planung; Umsetzung abhängig von Projektmitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB
Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Phase des Abschlusses einer wissenschaftlichen Arbeit bzw. bei Engagement in der universitären Selbstverwaltung	Inanspruchnahme	Angebot „Silencium – Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen“ sowie Unterstützung von Frauen in der universitären Selbstverwaltung: Übernahme von Kinderbetreuungskosten in den Randzeiten	Fortsetzung der Maßnahme		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB
<b>2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>						
Weitere Qualifizierung von Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung	Inanspruchnahme des Angebots	Zuschuss zum Erwerb von Fremdsprachenzertifikaten	Fortsetzung der Maßnahme		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB
Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen auf bestimmten Stufen des Karrierewegs	Statistische Analyse	Fachkundige Analyse zur Relation zwischen Teilzeitbeschäftigungen und Beschäftigungen auf Zeit im Bereich MTV und WISS für zweckmäßige Maßnahmen zur Karriereförderung; Erarbeitung Monitoring-Instrument; übergreifendes Konzept der Karriereförderung	Teilw. umgesetzt, wird fortgesetzt		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB



<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Maßnahmen</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Maßnahmen sind... bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Maßnahmen sind... in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Ressourcen</b> <i>(Finanzen, Personal)</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
Erhöhung des Frauenanteils unter den Habilitationen		Fortführung COMEBACK-Programm mit optimierten Vergabekriterien	Fortsetzung der Maßnahme; Optimierung		Mittel über Haushalt gesichert	Prorektor für Forschung und Transfer, Z-GSB
Rekrutierung von Studierenden in MINT-Fächern	Auslastung des Angebots	Durchführung des Girls'Day und Boys'Day durch das SSC; zukünftig Kooperation mit UKD	Fortsetzung der Maßnahme		Mittel über Haushalt gesichert	SSC, Z-GSB
Studentinnen/Promovendinnen, die am Ende ihrer Ausbildung in eine finanzielle Not geraten sind, einen erfolgreichen Abschluss durch eine einmalige Anschubfinanzierung ermöglichen	Inanspruchnahme durch Studentinnen/Promovendinnen	Solidaritätsfonds für Studentinnen/Promovendinnen	Fortsetzung der Maßnahme		Mittel über Haushalt gesichert; Zuschüsse aus Spendenfonds	Z-GSB
Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit Familienaufgaben in universitären Gremien	Inanspruchnahme durch die Studentinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Engagement in der universitären Selbstverwaltung ist karrierefördernd; Vielzahl an Gremien und geringer Frauenanteil an manchen Fakultäten führt für Frauen zur Mehrfachbelastung; zur Entlastung beteiligt sich die GSB bei Bedarf an Kinderbetreuungskosten.	Fortsetzung der Maßnahme		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB
Erhöhung des Frauenanteils an den W2- und W3-Professuren	Statistische Auswertung der Zielerreichung im Kaskadenmodell (jährlich)	Beschluss von Gleichstellungsquoten an der HHU gem. §37a HG NRW im Jahr 2016; Monitoring; jährlicher Bericht; aktuelle Frauenanteile mit Bezug auf die festgelegten Quoten werden in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht; aktives Recruiting durch die Berufungskommission oder die Fakultät.	Fortsetzung der Maßnahme			Universitätsleitung, Dekan*innen, ZUV

<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Maßnahmen</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Maßnahmen sind... bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Maßnahmen sind... in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Ressourcen</b> <i>(Finanzen, Personal)</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
Personalentwicklungsmaßnahme zur Unterstützung des Karrierewegs von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Programm in jeder Linie vollständig ausgelastet	Fortführung und Verstetigung des SelmaMeyerMentoring-Programms	Fortsetzung der Maßnahme		Mittel über Haushalt gesichert	Z-GSB
Stärkung der Genderforschung an der HHU		Möglichkeit der Einbindung von Aspekten der Geschlechterforschung in wissenschaftlichen Arbeiten durch die Bereitstellung relevanter Literatur aus dem Forschungsbereich durch die ULB	Fortsetzung der Maßnahme		Mittel über Haushalt gesichert	ULB
Berücksichtigung der Mehrfachbelastung von Studierenden u. (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen bei der Vergabe von Förderungen (paritätische Vergabe)		Bei der Vergabe von Förderungen, die z. B. an Altersgrenzen oder Bestnoten gebunden sind, müssen Zeiten der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen Berücksichtigung finden.	Maßnahme wird prozessbegleitend umgesetzt. Zuletzt Ergänzung der Verfahrensrichtlinien des Deutschlandstipendiums.			Zentrale Universitätsförderung
Erhöhung des Frauenanteils bei den Abschlüssen in den Fächern Informatik, Mathematik, Physik und VWL	Frauenanteile	Entwicklung einer fächerübergreifenden Strategie		Maßnahme in Planung; Umsetzung abhängig von Projektmitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Universitätsleitung, Dekanat Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
Motivation von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Sichtbarmachung von Role Models	Nachfrage	Veranstaltungsreihe „Auf den Spuren des Erfolgs“: Expertinnen aus Fächern, in denen der Frauenanteil an den Studienabschlüssen gering ist, stellen ihren beruflichen Karriereweg vor.		Maßnahme in Planung; Umsetzung abhängig von Projektmitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB

<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Maßnahmen</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Maßnahmen sind... bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Maßnahmen sind... in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Ressourcen</b> <i>(Finanzen, Personal)</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
Weitere Handlungsfelder der Frauenförderung lokalisieren, bedarfsgerechte Maßnahmen entwickeln, laufende Verfahren anpassen		Auswertung der Befragung von Absolventinnen unter geschlechts- u. vereinbarkeits-spezifischen Aspekten zum Nachvollzug des Karrierewegs von Frauen (mit Kind), zur Identifikation möglicher Hindernisse, die das Studium von Frauen (mit Kind) erschweren		Maßnahme in Planung, Umsetzung abhängig von PPIII-Mitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	D2, Z-GSB
Karriereförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Langfristiges Ziel: Erhöhung der Frauenanteile in Fächern, in denen diese unterrepräsentiert sind.	Coachings für Promovendinnen und weibliche Postdocs zur Unterstützung bei der Identifikation eines Karriereziels sowie der möglichen Herausforderungen auf dem Karriereweg.		Maßnahme in Planung, Umsetzung abhängig von PPIII-Mitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB
Unterstützung des akademischen Karrierewegs von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen durch die Möglichkeit der stärkeren Einbindung in wiss. Netzwerke	Inanspruchnahme durch Zielgruppe	Reisekostenzuschüsse für nationale Kongresse und Tagungen bei aktivem Beitrag (Poster oder Vortrag)		Maßnahme in Planung, Umsetzung abhängig von PPIII-Mitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB
Förderung des Qualifikationsprofils von Promovendinnen und Habilitandinnen	Inanspruchnahme durch Zielgruppe	Zuschüsse für Publikationskosten in einer Peer-Review begutachteten Fachzeitschrift		Maßnahme in Planung, Umsetzung abhängig von PPIII-Mitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB
Chancengerechte Berufungsstrategie	Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren	Einbindung gleichstellungsrelevanter Aspekte in der Erarbeitung einer neuen Berufungsstrategie an der HHU	Fortsetzung der Maßnahme		Mittel über Haushalt gesichert	Universitätsleitung, Z-GSB

<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Maßnahmen</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Maßnahmen sind... bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Maßnahmen sind... in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	<b>Ressourcen</b> <i>(Finanzen, Personal)</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
Unterstützung des akademischen Karrierewegs von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Informationstransparenz und Beratung zur akademischen Laufbahn		Erarbeitung von Checklisten für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Informationen zu den fachspezifischen Voraussetzungen einer Promotion und Habilitation; Erstellung eines Newsletters zu frauen- und vereinbarkeitsrelevanten Themen aus dem Wissenschaftsbereich; Themen u. a.: WissZeitVG, Sichtbarkeit in Datenbanken (ferntech etc.), Fachgesellschaften etc.		Maßnahme in Planung	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB
Unterstützung des akademischen Karrierewegs von Wissenschaftlerinnen durch Stärkung der Medienkompetenz	Inanspruchnahme	Professionelles Medientraining durch externe Agentur für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen		Maßnahme in Planung, Umsetzung abhängig von PPIII-Mitteln	Mittel im Rahmen des PPIII beantragt; Ergebnis offen	Z-GSB
Coaching zur Stärkung der eigenen Kompetenzen und zur Unterstützung der Karriereentwicklung	Auslastung des Angebots	Individual-Coaching für Professor*innen	Fortführung des bestehenden Angebots		Mittel über Haushalt gesichert	D3, Z-GSB

### 3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018 (ehemals Frauenförderrahmenplan)

	wird fortgeführt	wird verändert	erfolgreich abgeschlossen	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>					
Sensibilisierung künftiger Berufungskommissionsmitglieder durch regelmäßig stattfindende Genderkompetenz-Trainings (zwei Mal jährlich).	X				Die Maßnahme befindet sich noch in der Planungsphase.
Gleichstellungsangebot zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen		X			Veränderte Fortbildungsstrukturen und ein vielfältiges, gezieltes und professionalisiertes Angebot verschiedener Institutionen an der HHU zur Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (siehe auch SelmaMeyerMentoring-Programm, JUNO etc.).
Individual-Coaching für Professorinnen	X				Maßnahme wird seit 2008 angeboten und durchgeführt.
Ausbau des Konzepts „Gender Consulting“	X				Konzept Gender Consulting wurde ausgebaut (Beratung und Unterstützung bei der Integration von Gleichstellungs-aspekten in den Bereichen Forschung, Lehre und Führungskultur an der HHU).
Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“	X				Neuauflagen 2016 und 2017
Maßnahmen und Angebote zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“	X				Es wurde eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der HHU erarbeitet. Von Belästigung betroffene Frauen und Männer (Beschäftigte <u>und</u> Studierende) haben die Möglichkeit einer Beratung in der AGG-Beschwerdestelle und bei der Zentralen Gleichstellungs-beauftragten. Zusätzlich gab es eine Sensibilisierungs-aktion „Nein heißt nein“ (Juli 2018) in Kooperation mit der Polizei Düsseldorf und der Frauenberatungsstelle Düsseldorf. Die Ordnungspartnerschaft mit der Polizei wird fortgeführt.

	wird fortgeführt	wird verändert	erfolgreich abgeschlossen	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
Verhinderung von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung	X				Begleitservice zum Parkplatz oder zu einer ÖPNV-Haltestelle für Studierende und Beschäftigte; Kriterienkatalog zur Vergabe von gebäudenahen Stellplätzen: Frauen, die bei Dunkelheit alleine mit ihrem PKW auf dem Campus ankommen und/oder ihn verlassen, können gebäudenaher Stellplätze in den Dekanaten beantragen; AGG-Beschwerdestelle s. o.
Sicherheitskarte	X				Neuaufgabe 2017; die Karte beinhaltet - neben Rufnummern der Polizei und Feuerwehr - auch die internen Rufnummern der Sicherheitsdienste, der Gefahrenmeldestelle sowie der Notaufnahme bei einem Unfall auf dem Campus etc.
Ergänzung weiterer Gleichstellungsaspekte in der Berufsordnung und dem Berufungsleitfaden	X				Umgesetzt 2018; Mitwirkung der GSB an der Projektgruppe „Berufungsstrategie“ im Rahmen der Umsetzung des Hochschulentwicklungsplans 20.21 zur Einbindung gleichstellungs-relevanter Aspekte
Finanzierung Verlängerung des Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG	X				Verlängerungen des Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG werden nach Möglichkeit aus den jeweiligen Stellenfinanzierungsquellen (z. B. QVM oder Drittmittel) veranlasst. Für andere Fälle hat die HHU durch einen Vorwegabzug bei den LOM-Mitteln für die Fakultäten entsprechende Fonds eingerichtet.
Vermittlung von Gender-Kompetenz als Standard in der Lehre an allen Fakultäten		X			Sensibilisierungsmaßnahmen im Kerncurriculum der Humanmedizin für Studierende. Bisher einzelne, freiwillige Angebote an den Fakultäten; kein Gesamtkonzept
Bei der Entscheidung über die Ausstattung und die Mittelvergabe der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen wird berücksichtigt, inwieweit die Gleichstellungsziele des Frauenförderrahmenplans der HHU umgesetzt wurden.				X	Nicht umgesetzt; Erarbeitung von Kriterien zur Verteilung der Mittel zu komplex.
Einbindung einer diskriminierungsfreien Sprache im dienstlichen Schriftverkehr	X				Die HHU achtet im dienstlichen Schriftverkehr und in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule nach Maßgabe des § 4 LGG NRW auf die sprachliche Gleichbehandlung.

	wird fortgeführt	wird verändert	erfolgreich abgeschlossen	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
Sprachliche Gleichbehandlung bei der Verleihung von Urkunden, Diplomen, Zeugnissen	X				Um eine Benachteiligung von Frauen sowie von trans und inter Menschen durch binäre Geschlechtszuschreibungen zu vermeiden, werden Urkunden, Diplome und Zeugnisse ohne geschlechtsspezifische Anrede verliehen (siehe Beschlussprotokoll über die 527. Sitzung des Rektorats am 23. November 2017); Ergänzung der Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache“; Informationsschrift „Diskriminierungsfreie Sprache“ für den Mittelbau
Sprachliche Gleichbehandlung in Veranstaltungen an der HHU	X				Auch in Vorlesungen, Seminaren und weiteren Veranstaltungen wird die Beachtung des Grundsatzes der sprachlichen Gleichbehandlung von der HHU unterstützt.
Gender-Sensibilisierung für Studierende	X				Weiterhin regelmäßiges Angebot zum Erwerb des Zertifikats „Intersektionalität & Diversity Management“ im Rahmen des Studium Universale
Entlastung der dezentralen GSBs	X				Es wird überprüft, ob auf fakultärer Ebene für die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gesorgt werden kann. Individuelle Umsetzungen an den Fakultäten, dynamischer Prozess.
Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten	X				Jährliche Veranstaltungen zum Weltfrauentag („Heine und die Frauen“ im Haus der Universität); Neustrukturierung der Homepage der GSB zur besseren Zugänglichkeit der Inhalte; neuer Flyer zu den Aufgaben und Angeboten der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten („Alles auf einen Blick“)
Sensibilisierungsmaßnahmen zur Sichtbarmachung von Frauen auf dem Campus	X				Meine Heine-Frau 2016 sowie Meine Heine-Frau 2018 und erstmals Mein Heine-Mann 2018; Postkartenaktion zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen, Ausstellung „Erkämpfte Karrieren“ in der ULB
Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen des Diversity Managements der HHU	X				Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands, Umsetzung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen

	wird fortgeführt	wird verändert	erfolgreich abgeschlossen	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>					
Engagement im Verein „Familie in der Hochschule“	X				Die HHU ist als eine der Erstunterzeichnerinnen in der Charta und inzwischen Mitglied im bundesweiten Verein „Familie in der Hochschule“ engagiert.
FamilienBeratungsBüro	X				FamilienBeratungsBüro für Beschäftigte und Studierende (Dienstleistungen: Babysitting-Börse, Notfallbetreuung, Ferienfreizeiten, weitere Kinderbetreuungsangebote etc.)
Einführung MeKiBüs und Study&Kids-Boxen zur flexiblen Notfall-Kinderbetreuung auf dem Campus	X				Umgesetzt
„VäterZeit“-Maßnahmen	X				Individuelle Beratung mit Schwerpunkt „Väter“, VäterZeit-Kalender
Beruf/Studium und Pflege – Angebote	X				Kooperation mit der Seniorenhilfe und dem Pflegebüro der Stadt Düsseldorf ermöglicht schnelle und unbürokratische Vermittlung von Hilfestellungen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege“
Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben	X				Prozessbegleitende Überprüfung der Studien- und Prüfungsordnungen unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Studium und Familie; Möglichkeit der Einführung von Teilzeitstudiums-Angeboten wird in den einzelnen Fächern überprüft.
Re-Auditierung <i>audit familiengerechte hochschule</i>	X				Weitere Re-Auditierungsphase 2017 erfolgreich abgeschlossen
Familienfreundliche Besprechungszeiten	X				Bei Festlegung von Besprechungen soll auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht genommen werden; in regelmäßigen Abständen Erinnerungsschreiben aus dem Rektorat an die Führungskräfte; Hinweis auf flexible Notfallbetreuung, wenn Termin nicht anders gelegt werden kann.



	wird fortgeführt	wird verändert	erfolgreich abgeschlossen	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
Kinderbetreuungsplätze für Kinder von Beschäftigten (Belegplätze)	X				Die HHU bemüht sich um die Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kleinkinder. In Kooperation mit der Stadt Düsseldorf und dem UKD will die HHU Belegplätze für Kinder von Mitarbeiter*innen aus dem Bestand der Stadt einkaufen.
Neubau einer KiTa in Universitätsnähe oder auf dem Campus	X				Die HHU befindet sich in Verhandlungen mit der Stadt Düsseldorf und dem UKD.
Fortbildung zu vereinbarkeitsrelevanten Themen	X				Das Fortbildungsprogramm für wissenschaftliche Beschäftigte und die Beschäftigte in Technik und Verwaltung enthält Informationsangebote für Beschäftigte mit Familienaufgaben, z. B. zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Pflege, <i>audit familiengerechte hochschule</i> .
Arbeitsort: Erarbeitung DV zur Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office)	X				Eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Telearbeitsplätzen wurde erarbeitet; Pilotphase 2017-2018
Weiterer Ausbau des Eltern-Kind-Raums (O.A.S.E.)	X				Der Eltern-Kind-Raum bleibt weiterhin bestehen, ein Ausbau wird nicht für notwendig befunden.
Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Phase des Abschlusses einer wissenschaftlichen Arbeit bzw. bei Engagement in der universitären Selbstverwaltung	X				Einführung des „Silencium – Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen“ sowie Unterstützung von Frauen in der universitären Selbstverwaltung (Beginn 2016): Übernahme von Kinderbetreuungskosten in den Randzeiten
<b>3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>					
Qualitätssicherung des SelmaMeyerMentorings; Maßnahme zur Qualitätssicherung: Abschluss-evaluation der SMP-Jahrgänge 2006 - 2016			X		Maßnahme im Jahr 2016 umgesetzt; Ergebnisse in der Festschrift „10 Jahre SelmaMeyerMentoring“ veröffentlicht
Erarbeitung bedarfsgerechter und karrierefördernder Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, die über Drittmittel beschäftigt sind	X				Maßnahme umgesetzt: Zuschuss zum Erwerb verschiedener Sprachzertifikate

	wird fortgeführt	wird verändert	erfolgreich abgeschlossen	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
Fachkundige Analyse zur Relation zwischen Teilzeitbeschäftigungen und Beschäftigten auf Zeit im Bereich MTV und WISS für zweckmäßige Maßnahmen zur Karriereförderung; Erarbeitung Monitoring-Instrument; übergreifendes Konzept der Karriereförderung	X				Die Maßnahme befindet sich noch in der Planungsphase.
Fortführung COMEBACK-Programm mit optimierten Vergabekriterien	X				Umgesetzt; um weitere Kriterien ergänzt
Girls'Day und Boys'Day	X				Wird jährlich durchgeführt und von den beteiligten Fachbereichen unterstützt.
Fortführung Solidaritätsfonds für Studentinnen (und Studenten mit Kind)	X				Umgesetzt, verstetigt
In Kooperation mit der Gender-Transferstelle an der Philosophischen Fakultät soll ein „Gender-Zertifikat“ entwickelt werden.				X	QVM-Antrag wurde erarbeitet. Gender-Transferstelle konnte nicht verlängert werden. Umsetzung des Gender-Zertifikats ruht bis auf Weiteres.
Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit Familienaufgaben in universitären Gremien	X				Beteiligung an Gremien ist karrierefördernd; Vielzahl an Gremien und geringer Frauenanteil an manchen Fakultäten führt für Frauen zur Mehrfachbelastung, die ausgeglichen werden muss; bei Bedarf beteiligt sich die HHU daher an Kinder-betreuungskosten.
Erarbeitung einer Tenure-Track-Richtlinie			X		Eine Tenure-Track-Richtlinie, die auch die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren unterstützen soll, wurde 2016 erarbeitet und in Kraft gesetzt.
Einführung Gleichstellungsquoten für Professuren	X				Die HHU hat Gleichstellungsquoten auf Basis des Kaskadenmodells eingeführt. Das Rektorat hat ein Monitoringverfahren entwickelt. Die Entwicklungsschritte werden in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht.
Teilnahme am Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen (MKW)	X				Die HHU konnte im Jahr 2016 drei weitere Professuren aus dem Programm einwerben.

	wird fortgeführt	wird verändert	erfolgreich abgeschlossen	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
Fortführung und Verstetigung des SelmaMeyerMentoring-Programms	X				Um die Finanzierung des Programms auch bei möglichem Ausfall von DFG-Chancengleichheitsmitteln zu sichern, stellt die HHU umfangreiche Mittel für das Programm im Gleichstellungsbudget zur Verfügung. Die Stelle der Programmleiterin konnte entfristet werden (TV-L 13, 100 %).
Die HHU unterstützt ihre Lehr- und Forschungseinrichtungen bei der Integration und dem Ausbau einer interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung		X			Dozierenden steht die Einbindung der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung generell offen. Dies wird an einzelnen Fakultäten auch frei praktiziert.
Personalmanagement	X				Grundsätzlich überprüft die Dienststelle in ihrer langfristigen Personalplanung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen, ob Beschäftigte der HHU durch Fort- oder Weiterbildungen auf diese Stellen qualifiziert werden können.
Erarbeitung Beratungskonzept für Geschlechterforschung an der Philosophischen Fakultät; langfristig für die gesamte Universität				X	Die Koordinationsstelle für Geschlechterforschung war bis 2017 befristet und konnte nicht verlängert werden. Derzeit keine weiteren Kapazitäten für die Konzeption und Durchführung eines Beratungsangebots zur Geschlechterforschung.
Ringvorlesungen mit Bezug zur Geschlechterforschung 2016			X		Ab Sommersemester 2016 wurden Lehrveranstaltungen und Ringvorlesungen durch die Koordinationsstelle für Geschlechterforschung und die Prodekanin der Philosophischen Fakultät angeboten und durchgeführt.
Literatur zur Geschlechterforschung	X				Die ULB hält nach Maßgabe verfügbarer Ressourcen relevante Literatur aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung bereit. Im Jahr 2017 wurden zudem die Bestände des Gender Archivs der Philosophischen Fakultät (ehemals Frauen-Kultur-Archiv) in den Katalog der ULB aufgenommen.
Personalentwicklung: Entwicklung verbindlicher Kriterien für die Leistungsbewertung sowie einer standardisierten und gendergerechten Personalauswahl und -beförderung	X				Diskriminierungsfreie Auswahl- und Beförderungskonzepte an der Universität (Personaldezernat)

	wird fortgeführt	wird verändert	erfolgreich abgeschlossen	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
Einrichtung einer individuellen Karriereplanung mit Betreuungsvereinbarung, die dem wissenschaftlichen Personal die Möglichkeit bietet, mit der*dem Vorgesetzten die Karriereziele, deren Voraussetzungen und die individuelle Erreichbarkeit abzustecken.		X			Keine strukturiertes Gesamtkonzept für die Fakultäten; vereinzelte, eigendynamische Umsetzungen
Paritätische Vergabe von Förderungen sowie Berücksichtigung von Familienzeiten bei der Vergabe von Förderungen	X				Die Vergabe von Promotions- und Habilitationsprojekten sowie finanziellen Förderungen an der HHU (z. B. Stipendien) orientiert sich grundsätzlich am Prinzip der Chancengerechtigkeit.

#### 4. Schlussbemerkungen

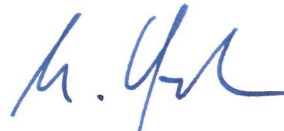
Der Gleichstellungsrahmenplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der HHU in Kraft.

	<b>Verantwortliche, Funktion</b>	<b>Unterschrift</b>	<b>Datum</b>
Der Plan wurde erstellt von:	Dr. Anja Vervoorts, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte		11.02.2019

Der Senat der HHU hat den vorstehenden Gleichstellungsrahmenplan in seiner Sitzung am 26. Februar 2019 beschlossen.



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



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



Prorektor für Strategisches Management  
und Chancengerechtigkeit  
Univ.-Prof. Dr. Klaus Pfeffer

## Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät 2019 – 2023

### 1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

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

Studentinnen				
WS 2017/2018	w %	(Anzahl w/ Anzahl gesamt)	Ziel GP <sup>1</sup> 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor			50%	50%
Master				
Diplom				
Staatsexamen	61,3	1.079/1.761		
gesamt	58,7	1.156/1.969		
Absolventinnen				
2017 (Studienjahr) <sup>2</sup>	w %	(Anzahl w/ Anzahl gesamt)	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor			50%	50%
Master				
Diplom				
Staatsexamen	60,2	109/181		
gesamt				
Promotionen <sup>3</sup>	50,0	11/22		50%
Habilitationen <sup>4</sup>	0,0	0/0		20%

<sup>1</sup> GP: Gleichstellungsplan

<sup>2</sup> SoSe 2017 und WiSe 2017/2018

<sup>3</sup> Prüfungsjahr: WiSe 2016/2017 und SoSe 2017

<sup>4</sup> Kalenderjahr

## 1.2 Wissenschaftliches Personal - gesamt

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	Befristet			Unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
W3	0,00	0,00	0,00	9,00	2,00	18,18	8,17 (unbefristet)	0,00 (befristet)	
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00		0,00	
W1									
C1									
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00 (unbefristet)	50,00 (befristet)
A 16									
A 15									
A 14									
A 13 HD									
A 13 GD									
A 13	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
A 12									
A 11									
A 10									
A 9 GD									
A 9 MD									
A 8									
A 7									
AT									
EG 15									
EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75	100,00		0,00	

EG 13 Ü									
EG 13 HD									
EG 13 GD									
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	100,00		0,00	
EG 13	9,25	3,58	27,88	1,00	0,00	0,00		0,00 (unbefristet)	28,12 (befristet)
EG 12									
EG 11									
EG 10									
EG 9 GD									
EG 9 MD									
EG 8									
EG 7									
EG 6									
EG 5 MD									
EG 5 ED									
EG 4									
EG 3									
gesamt	13,25	3,58	21,25	13,00	4,25	24,65	3,31 (unbefristet)		22,00 (befristet)
darunter Teilzeit	9,25	2,58	21,78	0,00	1,25	100,00		0,00 (unbefristet)	34,22 (befristet)
SHKs	3,44	4,02	53,87	0,00	0,00	0,00	11,45 (befristet)	0,00 (unbefristet)	
WHKs	0,00	0,10	100,00	0,00	0,00	0,00	49,00 (befristet)	0,00 (unbefristet)	



### 1.2.1 Wissenschaftliches Personal

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	Befristet			Unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
W3	0,00	0,00	0,00	9,00	2,00	18,18	8,18 (unbefristet)	0,00 (befristet)	
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00		0,00	
W1									
C1									
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00 (unbefristet)	50,00 (befristet)
A 16									
A 15									
A 14									
A 13 HD									
A 13 GD									
A 13	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
A 12									
A 11									
A 10									
A 9 GD									
A 9 MD									
A 8									
A 7									
AT									
EG 15									

EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00		0,00	
EG 13 Ü									
EG 13 HD									
EG 13 GD									
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00		0,00	
EG 13	24,00	8,00	25,00	1,00	0,00	0,00		0,00 (unbefristet)	25,00 (befristet)
EG 12									
EG 11									
EG 10									
EG 9 GD									
EG 9 MD									
EG 8									
EG 7									
EG 6									
EG 5 MD									
EG 5 ED									
EG 4									
EG 3									
gesamt	30,00	8,00	21,05	13,00	5,00	27,78	2,78 (unbefristet)		23,39 (befristet)
darunter Teilzeit	24,00	7,00	22,58	0,00	2,00	100,00		0,00 (unbefristet)	34,22 (befristet)
SHKs	25,00	34,00	57,63	0,00	0,00	0,00	13,99 (befristet)	0,00 (unbefristet)	
WHKs	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	50,00 (befristet)	0,00 (unbefristet)	

### 1.3 Personal aus Technik und Verwaltung

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			Unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
A 16									
A 15									
A 14									
A 13 HD									
A 13 GD									
A 12									
A 11									
A 10									
A 9 GD									
A 9 MD									
A 8									
A 7									
AT									
EG 15									
EG 14									
EG 13 Ü									
EG 13 HD									
EG 13 GD									
EG 12									
EG 11									
EG 10									

EG 9 GD									
EG 9 MD									
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00 (befristet)	100,00 (unbefristet)
EG 7									
EG 6	0,00	0,90	100,00	0,00	5,41	100,00		0,00	
EG 5 MD									
EG 5 ED									
EG 4									
EG 3									
gesamt	0,00	0,90	100,00	0,00	5,41	100,00		0,00	
darunter Teilzeit	0,00	0,90	100,00	0,00	5,41	100,00		0,00	
Auszu- bildende									

### 1.3.1 Personal aus Technik und Verwaltung

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			Unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
A 16									
A 15									
A 14									
A 13 HD									
A 13 GD									
A 12									
A 11									
A 10									
A 9 GD									
A 9 MD									
A 8									
A 7									
AT									
EG 15									
EG 14									
EG 13 Ü									
EG 13 HD									
EG 13 GD									
EG 12									
EG 11									
EG 10									
EG 9 GD									

EG 9 MD									
EG 8								0,00 (befristet)	100,00 (unbefristet)
EG 7									
EG 6	0,00	4,00	100,00	0,00	8,00	100,00		0,00	
EG 5 MD									
EG 5 ED									
EG 4									
EG 3									
gesamt	0,00	4,00	100,00	0,00	8,00	100,00		0,00	
darunter Teilzeit	0,00	4,00	100,00	0,00	8,00	100,00		0,00	
Auszu- bildende									

#### 1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW

(Bsp. Fakultäten: Fakultätsrat, Berufungskommissionen; falls vorhanden) (Bsp. ZUV: Rektorat, Senat)

	2018			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Fakultätsrat	10	5	33,33	35 %
Berufungskommission W1 Kartellrecht	2	3	60	50 %
Dekan/in	0	1	100	n.a. s.u.
Prodekan/in	1	0	0	n.a. s.u.

#### Anmerkung bzgl. Dekan/in:

Zum 01.04.2018 gab es einen Wechsel von Dekan/in und Prodekan/in. Bis zum 31.03.2018 gab es einen Dekan und eine Prodekanin.

### 1.5 Prognose und Ziele für die Besetzung von Professuren 2019 - 2020

(anhand der Gleichstellungsquoten HHU für den Zeitraum: 01.01.2016 - 31.12.2020)

#### Juristische Fakultät

Neubesetzung Professuren W3 und W2	freiwerdende Professuren 2019 - 2020	Neuberufungen Frauen 2015 - 2017 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2016-2020 in %
Rechtswissenschaft	/	50 %	22,9
W1	/	/	
	freiwerdende Professuren 2021 - 2023	Neuberufungen Frauen 2018 - 2020 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2021-2025 in %*
Rechtswissenschaft	3	k. A.	k. A.
W1	unklar	k. A.	k. A.

Anm.: In Tabellen 1.2. und 1.2.1 sowie hier ist wegen der erfassten Zeiträume (Stichtag 1.1.2018 und 2019 ff.) nicht abgebildet, dass zum 1.10.2018 eine W3-Professur mit einer Frau besetzt wurde.

\*Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich zum Zeitpunkt der Erstellung der Zwischenberichte zu den Gleichstellungsplänen Ende 2020 nachgereicht.



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

n.a

## 2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Im Folgenden sollen für Ihre Einrichtung bzw. Fakultät auf der Grundlage der Datenanalyse aus Teil 1 des Gleichstellungsplans Ziele definiert und durch Maßnahmen konkretisiert werden. In kursiver Schrift finden Sie Beispiele/Erklärungen, die sich u.a. an den Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten orientieren. Bitte nennen Sie in möglichst allen Handlungsfeldern mindestens ein Ziel mit entsprechenden Maßnahmen. (Die Tabelle kann natürlich **um zusätzliche Zeilen** erweitert werden.)

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b> <i>Personelle und organisatorische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit</i>						
Konsolidierung und Erweiterung der Gleichstellungsarbeit	Insbesondere beteiligte Personen und Sachmittel	Insbesondere Gewinnung einer stv. Fak.GSB	Fak.GSB mit Unterstützung einer SHK	Fortsetzung und Ausbau der vorhandenen Maßnahmen, Veranstaltungen und Informationsangebote	Fak.-GSB; SHK-Mittel (div.)	Prof. Dr. K. Lugani
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>						
Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Bessere Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Hochschullehrer, der Habilitandinnen und der Doktorandinnen	U.a. Information über Vereinbarkeit; flexible Arbeitszeitgestaltung; Freistellungsmöglichkeiten; frühe Gremiensitzung; Ausbau der univ. Kinderbetreuung; Unterstützung der Studierenden mit Familie	U.a. Informationsveranstaltung; Informationsangebote	Fortsetzung und Ausbau der vorhandenen Maßnahmen, Veranstaltungen und Informationsangebote	s.o.	s.o.
<b>2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>						



Stärkung der Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Hochschullehrer, der Habilitandinnen und der Doktorandinnen	Bessere Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Hochschullehrer, der Habilitandinnen und der Doktorandinnen	Bei Stellenbesetzungen Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung; Vernetzung; Informationsveranstaltungen; gezielte Ansprache zur wissenschaftlichen Laufbahn; Veranstaltungen zu skills und role models für verschiedene Zielgruppen; Mentoring-Programme	Gleichstellungsarbeit bei den Stellenbesetzungen; 1-2 Veranstaltungen pro Semester zur Vernetzung, role models, skills, Karrierewege etc.; Teilnahme am zentralen Mentoring-Programm	Fortsetzung und Ausbau der vorhandenen Maßnahmen, Veranstaltungen und Informationsangebote	s.o.	s.o.
--	---	--	--	--	------	------

### 3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018

Bitte sortieren Sie Ihre Ziele und Maßnahmen aus dem vergangenen Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) den hier vordefinierten Handlungsfeldern zu und nehmen dazu Stellung, inwiefern diese fortgeführt oder eingestellt werden. Eine stichwortartige Begründung ist vor allem dann von Interesse, wenn die Maßnahmen eingestellt werden oder Ziele nicht erreicht werden konnten.

	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
Stärkung der Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Hochschullehrer	X			Der Anteil der Frauen unter den W2/W3-Professuren ist zwischen 2014 und 2018 von 1/16 auf 4/17 gestiegen.
Stärkung der Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Habilitandinnen	X	X		Der Anteil der Habilitandinnen ist in den letzten Jahren nicht angestiegen. Hier sollte überlegt werden, ob dies durch veränderte Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit verbessert werden kann.
Stärkung der Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Habilitandinnen	X	X		Der Anteil der Habilitandinnen ist in den letzten Jahren nicht angestiegen. Hier sollte überlegt werden, ob dies durch veränderte Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit verbessert werden kann.

Vernetzung von Wissenschaftlerinnen über die Fakultäts Grenzen	X			<i>Dieses Ziel wurde in den vergangenen Jahren noch nicht hinreichend umgesetzt und soll in der nächsten Zeit verstärkt in den Fokus gestellt werden.</i>
Sonstige Maßnahmen auf Fakultätsebene; Beteiligung an Maßnahmen auf Universitätsebene	X			/
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>				
Maßnahmen auf Fakultätsebene; Beteiligung an Maßnahmen auf Universitätsebene	X			/
Flexibilisierung von Arbeitszeiten	X			/
<b>3.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>				
Maßnahmen auf Fakultätsebene; Beteiligung an Maßnahmen auf Universitätsebene	X			/

#### 4. Schlussbemerkungen

	Kommission	Verantwortliche/r, Funktion	Datum
Wer hat den Plan erarbeitet?		Prof. Dr. K. Lugani, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der juristischen Fakultät	12.10.2018
		Genehmigt durch Fakultät am:	16.10.2018



---

Unterschrift  
Leitung der Einrichtung/Fakultät

# Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2019 – 2023

## 1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

### 1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile (w %)

Studentinnen (WS 2017/2018)					
	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP <sup>1</sup> 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor	51,7%	7.215	13.956	50%	50%
Master	54,2%	779	1.437		
Staatsexamen	74,4%	609	819		
Diplom	60,9%	14	23		
Promotion	49,3%	470	953		
<b>gesamt</b>	<b>52,9%</b>	<b>9.087</b>	<b>17.188</b>		

<sup>1</sup> GP: Gleichstellungsplan

Absolventinnen					
	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023 <sup>2</sup>
Bachelor	48,3%	297	615	50%	50%
Diplom	44,4%	4	9		
Master	56,1%	249	444		
Staatsexamen	75,0%	60	80		
<b>gesamt</b>	<b>53,1%</b>	<b>610</b>	<b>1148</b>		
Promotionen	52,2%	93	178		
Habilitationen	0,0%	0	1		

<sup>2</sup> Hier und im Folgenden: Daten für das Jahr 2023 werden in der Fortschreibungsphase im Jahr 2023 noch nicht vorliegen.

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2017 (WiSe 2016/2017 und SoSe 2017)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2017

### 1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Biochemie	65,2%	152	233	50 %	50%
Biologie	57,5%	832	1.448		
Chemie	54,2%	606	1.119		
Informatik	44,3%	2.158	4.876		
Mathematik	56,2%	1.506	2.681		
Medizinische Physik	50,4%	128	254		
Physik	51,9%	1.293	2.491		
Psychologie	78,3%	433	553		
Quantitative Biologie	27,6%	8	29		
Wirtschaftschemie	36,4%	99	272		
<b>gesamt</b>	<b>51,7%</b>	<b>7.215</b>	<b>13.956</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Biochemie	56,5%	13	23	50%	50%
Biologie	59,3%	115	194		
Chemie	30,8%	16	52		
Informatik	22,5%	18	80		
Mathematik	33,3%	16	48		
Medizinische Physik	56,5%	26	46		
Physik	25,5%	12	47		
Psychologie	78,5%	62	79		
Wirtschaftschemie	41,3%	19	46		
<b>gesamt</b>	<b>48,3%</b>	<b>297</b>	<b>615</b>		

### 1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Biochemie	44,8%	30	67	50 %	50%
Biologie	57,4%	190	331		
Chemie	42,1%	64	152		
Informatik	16,6%	26	157		
Mathematik	40,3%	31	77		
Medizinische Physik	56,3%	49	87		
Physik	32,6%	31	95		
Psychologie	85,0%	323	380		
Wirtschaftschemie	38,5%	35	91		
<b>gesamt</b>	<b>54,2%</b>	<b>779</b>	<b>1.437</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Biochemie	67,9%	19	28	50%	50%
Biologie	59,0%	69	117		
Chemie	37,7%	23	61		
Informatik	14,3%	5	35		
Mathematik	66,7%	18	27		
Medizinische Physik	53,3%	16	30		
Physik	32,0%	8	25		
Psychologie	86,7%	85	98		
Wirtschaftschemie	26,1%	6	23		
<b>gesamt</b>	<b>56,1%</b>	<b>249</b>	<b>444</b>		

### 1.1.3 Staatsexamen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Pharmazie	74,4%	609	819	50 %	50%

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Pharmazie	75,0%	60	80	50%	50%

### 1.1.4 Diplom nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Psychologie	60,9%	14	23	50 %	50%

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Biologie	40,0%	2	5	50%	50%
Psychologie	50,0%	2	4		
gesamt	44,4%	4	9		

### 1.1.5 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016 - 2018	Ziel 2023
Biochemie	39,3%	11	28	50 %	50%
Biologie	61,7%	245	397		
Chemie	40,7%	74	182		
Geographie	50,0%	1	2		
Informatik	12,5%	7	56		
Mathematik	34,5%	10	29		
Medizinische Physik	0,0%	-	1		
Pharmazie	55,3%	57	103		
Physik	24,1%	21	87		
Psychologie	64,7%	44	68		
<b>gesamt</b>	<b>49,3%</b>	<b>470</b>	<b>953</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Biologie	62,2%	56	90	50%	50%
Chemie	41,2%	14	34		
Informatik	0,0%	0	11		
Mathematik	25,0%	1	4		
Pharmazie	69,2%	9	13		
Physik	44,4%	8	18		
Psychologie	62,5%	5	8		
<b>gesamt</b>	<b>52,2%</b>	<b>93</b>	<b>178</b>		



## 1.2 Wissenschaftliches Personal -

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	40,66	8,97	18,08	0,00	1,24
W2	0,00	0,00	0,00	32,92	4,00	10,83	0,00	0,02
W1	4,99	1,00	16,69	0,00	0,00	0,00	16,69	0,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,04	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	3,00	1,00	25,00	6,80	1,00	12,82	75,00	12,82
A 13	5,00	6,00	54,52	0,00	0,00	0,00	14,77	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	7,60	7,00	47,95	0,00	7,61
AT	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,10	0,00	0,00	15,00	5,00	25,00	0,00	1,19
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	2,00	0,98	32,89	23,85	33,78
EG 13	95,59	53,58	35,92	1,00	2,75	73,33	1,94	73,33
EG 12	1,50	2,00	57,14	0,00	0,00	0,00	3,60	0,00
gesamt	111,33	63,57	36,35	107,98	29,70	21,57	1,25	1,91
darunter Teilzeit	50,33	34,08	40,37	1,30	1,75	57,38	0,78	57,38
WHK	5,87	3,39	36,59	0,00	0,00	0,00	8,55	0,00
SHK	7,24	3,77	34,21	0,00	0,00	0,00	7,77	0,00

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	48,00	9,00	15,79	0,00	1,52
W2	0,00	0,00	0,00	38,00	6,00	13,64	0,00	4,11
W1	7,00	4,00	36,36	0,00	0,00	0,00	19,19	0,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	3,00	1,00	25,00	7,00	1,00	12,50	41,67	12,50
A 13	5,00	6,00	54,55	0,00	0,00	0,00	10,10	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	9,00	8,00	47,06	0,00	8,50
AT	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00

EG 14	1,00	0,00	0,00	15,00	5,00	25,00	0,00	2,27
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	28,57	33,33
EG 13	163,00	100,00	38,02	1,00	3,00	75,00	1,44	75,00
EG 12	3,00	3,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
gesamt	184,00	114,00	38,26	122,00	33,00	21,29	1,42	2,72
darunter Teilzeit	103,00	74,00	41,81	2,00	3,00	60,00	0,78	57,38
WHK	26,00	15,00	36,59	0,00	0,00	0,00	3,41	0,00
SHK	39,00	28,00	41,79	0,00	0,00	0,00	1,17	0,00

### 1.2.1 Wissenschaftliches Personal -

Dekanat

VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauenteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	100,00	0,00
WHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
SHK	0,78	0,33	29,55	0,00	0,00	0,00	2,88	0,00

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauenteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	100,00	0,00
WHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
SHK	2,00	2,00	50,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00

## Biologie

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	11,00	2,00	15,39	0,00	1,38
W2	0,00	0,00	0,00	7,00	2,00	22,22	0,00	2,22
W1	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	1,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	100,00	33,33
A 13	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00	0,00	40,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	3,00	4,50	60,00	0,00	10,00
AT	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,10	0,00	0,00	5,00	3,00	37,50	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00
EG 13	20,50	14,80	41,93	0,00	1,00	100,00	12,47	100,00
gesamt	22,75	18,80	45,24	28,00	13,50	32,53	7,92	4,27
darunter Teilzeit	7,55	6,80	47,38	0,00	0,50	100,00	10,74	100,00
WHK	2,51	1,41	35,90	0,00	0,00	0,00	16,94	0,00
SHK	1,86	2,16	53,75	0,00	0,00	0,00	11,91	0,00

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	17,00	2,00	10,53	0,00	2,81
W2	0,00	0,00	0,00	8,00	3,00	27,27	0,00	9,09
W1	3,00	3,00	50,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00
A 14	1,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	100,00	33,33
A 13	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00	0,00	40,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	3,00	5,00	62,50	0,00	12,50
AT	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	1,00	0,00	0,00	5,00	3,00	37,50	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00
EG 13	28,00	29,00	50,88	0,00	1,00	100,00	5,22	100,00
gesamt	34,00	36,00	51,43	35,00	15,00	30,00	2,81	4,42
darunter Teilzeit	15,00	16,00	51,61	0,00	1,00	100,00	10,74	100,00
WHK	12,00	7,00	36,84	0,00	0,00	0,00	1,13	0,00
SHK	13,00	18,00	58,06	0,00	0,00	0,00	19,83	0,00

Chemie

VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	7,00	2,97	29,79	0,00	3,73
W2	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	1,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	2,00	0,00	0,00	1,80	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23,08	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	33,33	0,00	33,33
EG 14	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	0,98	49,49	0,00	0,51
EG 13	20,47	13,78	40,23	1,00	0,75	42,86	3,42	42,86
EG 12	0,50	1,00	66,67	0,00	0,00	0,00	66,67	0,00
gesamt	26,96	14,78	35,41	20,80	5,20	20,00	5,63	3,74
darunter Teilzeit	18,27	13,78	43,00	0,80	1,25	60,98	0,48	60,98
WHK	0,78	0,15	16,21	0,00	0,00	0,00	83,79	0,00

Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	7,00	3,00	30,00	0,00	3,33
W2	0,00	0,00	0,00	4,00	1,00	20,00	0,00	20,00
W1	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	50,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 13	41,00	28,00	40,58	1,00	1,00	50,00	2,79	50,00
EG 12	1,00	2,00	66,67	0,00	0,00	0,00	66,67	0,00
gesamt	48,00	30,00	38,46	21,00	7,00	25,00	3,76	9,62

darunter Teilzeit	38,00	29,00	43,28	1,00	2,00	66,67	0,48	60,98
WHK	4,00	1,00	20,00	0,00	0,00	0,00	80,00	0,00

## Informatik

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	4,90	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
A 13	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,60	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	13,10	3,50	21,08	0,00	0,00	0,00	2,28	0,00
EG 12	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	95,24	0,00
gesamt	15,60	4,50	22,39	9,50	0,00	0,00	1,34	0,00
darunter Teilzeit	1,80	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	46,51	0,00
WHK	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SHK	0,75	0,70	48,28	0,00	0,00	0,00	48,28	0,00

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	20,00	4,00	16,67	0,00	0,00	0,00	3,03	0,00
EG 12	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
gesamt	23,00	5,00	17,86	11,00	0,00	0,00	0,66	0,00
darunter Teilzeit	4,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	46,51	0,00
WHK	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

## Mathematik

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	5,00	1,00	16,67	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	9,50	3,50	26,92	0,00	0,00	0,00	26,92	0,00
gesamt	11,50	3,50	23,33	12,00	1,00	7,69	23,33	0,00
darunter Teilzeit	5,50	2,00	26,67	0,00	0,00	0,00	26,67	0,00
WHK	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
SHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,76	0,00

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	5,00	1,00	16,67	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	17,00	6,00	26,09	0,00	0,00	0,00	21,92	0,00
gesamt	19,00	6,00	24,00	12,00	1,00	7,69	20,15	0,00
darunter Teilzeit	10,00	4,00	28,57	0,00	0,00	0,00	26,67	0,00
WHK	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
SHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,47	0,00

## Pharmazie

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	2,96	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	4,94	1,00	16,83	0,00	3,25
Prof. Vertretung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 13	13,47	7,50	35,77	0,00	0,00	0,00	11,79	0,00
gesamt	13,47	7,50	35,77	9,90	4,00	28,77	14,23	2,07
darunter Teilzeit	6,48	7,00	51,95	0,00	0,00	0,00	1,95	0,00
WHK	0,43	0,35	45,16	0,00	0,00	0,00	20,22	0,00

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	5,00	1,00	16,67	0,00	3,33
Prof. Vertretung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 13	21,00	16,00	43,24	0,00	0,00	0,00	8,04	0,00
gesamt	21,00	16,00	43,24	10,00	4,00	28,57	7,92	2,20
darunter Teilzeit	13,00	15,00	53,57	0,00	0,00	0,00	1,95	0,00
WHK	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

## Physik

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	7,80	1,00	11,36	0,00	0,08
W2	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	16,06	2,00	11,08	0,00	0,00	0,00	10,92	0,00
EG 12	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	17,56	3,00	14,59	20,80	1,00	4,59	5,85	0,77
darunter Teilzeit	9,24	1,00	9,77	0,00	0,00	0,00	17,34	0,00
WHK	1,28	0,43	25,00	0,00	0,00	0,00	6,82	0,00
SHK	3,85	0,35	8,36	0,00	0,00	0,00	23,28	0,00



## Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	9,00	1,00	10,00	0,00	0,91
W2	0,00	0,00	0,00	9,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	31,00	4,00	11,43	0,00	0,00	0,00	9,78	0,00
EG 12	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	33,00	5,00	13,16	26,00	1,00	3,70	6,84	0,30
darunter								
Teilzeit	20,00	3,00	13,04	0,00	0,00	0,00	17,34	0,00
WHK	6,00	1,00	14,29	0,00	0,00	0,00	35,71	0,00
SHK	21,00	3,00	12,50	0,00	0,00	0,00	22,38	0,00

## Psychologie

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	50,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	2,98	1,00	25,13	0,00	0,13
A 14	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	2,50	8,50	77,27	0,00	1,00	100,00	16,51	100,00
EG 12	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	3,50	11,50	76,67	4,98	4,00	44,54	17,89	6,85
darunter Teilzeit	1,50	3,50	70,00	0,00	0,00	0,00	2,88	0,00
WHK	0,43	1,05	71,19	0,00	0,00	0,00	71,19	0,00
SHK	0,00	0,23	100,00	0,00	0,00	0,00	13,89	0,00

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	50,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00
A 14	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	16,67	0,00
EG 13	5,00	13,00	72,22	0,00	1,00	100,00	5,56	100,00
EG 12	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
gesamt	6,00	16,00	72,73	5,00	4,00	44,44	6,06	0,00
darunter Teilzeit	3,00	7,00	70,00	0,00	0,00	0,00	2,88	0,00
WHK	1,00	5,00	83,33	0,00	0,00	0,00	83,33	0,00
SHK	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00	0,00	10,53	0,00

### 1.3 Personal aus Technik und Verwaltung -

#### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	6,50	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	12,80	2,00	13,51	0,00	6,71
EG 10	0,00	0,55	100,00	7,00	1,45	17,18	62,10	2,38
EG 9	1,00	3,55	78,00	21,30	40,31	65,43	22,00	2,86
EG 8	0,00	1,10	100,00	3,30	16,35	83,21	0,00	1,02
EG 7	1,00	0,00	0,00	6,00	3,00	33,35	61,11	0,00
EG 6	0,98	5,00	83,60	2,00	48,15	96,01	7,07	2,19
EG 5	0,00	0,00	0,00	2,00	3,00	60,00	41,28	10,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	3,00	1,50	33,33	0,00	19,05
EG 3	0,00	0,00	0,00	2,00	3,50	63,64	0,00	7,79
gesamt	2,98	10,20	77,37	65,90	119,27	64,41	4,65	2,27
darunter Teilzeit	1,98	7,10	78,17	7,90	54,38	87,31	16,08	4,43
Auszubildende	9,00	4,00	30,77	0,00	0,00	0,00	4,10	0,00

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	8,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	13,00	2,00	13,33	0,00	6,67
EG 10	0,00	1,00	100,00	7,00	2,00	22,22	50,00	2,22
EG 9	1,00	6,00	85,71	23,00	55,00	70,51	14,29	2,09
EG 8	0,00	2,00	100,00	4,00	22,00	84,62	0,00	1,10
EG 7	1,00	0,00	0,00	6,00	4,00	40,00	75,00	10,00
EG 6	3,00	9,00	75,00	3,00	71,00	95,95	15,91	1,66
EG 5	0,00	0,00	0,00	2,00	5,00	71,43	50,00	14,29
EG 4	0,00	0,00	0,00	3,00	2,00	40,00	0,00	15,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	2,00	4,00	66,67	0,00	8,33
gesamt	5,00	18,00	78,26	71,00	165,00	69,92	8,41	2,53
darunter Teilzeit	4,00	14,00	77,78	12,00	92,00	88,46	16,08	4,43
Auszubildende	9,00	4,00	30,77	0,00	0,00	0,00	4,10	0,00

### 1.3.1 Personal aus Technik und Verwaltung –

#### Dekanat

#### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 11	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 5	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	4,00	3,00	42,86	0,00	1,65
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 11	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	1,00	100,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 5	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	4,00	4,00	50,00	100,00	7,14
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00

## Biologie

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	0,55	100,00	1,00	0,45	31,13	0,00	3,09
EG 9	1,00	3,55	78,00	5,30	22,19	80,72	22,00	0,58
EG 8	0,00	0,50	100,00	1,00	8,43	89,39	0,00	1,33
EG 7	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	33,33	100,00	33,33
EG 6	0,27	1,26	82,25	0,00	10,64	100,00	17,75	0,00
EG 5	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	100,00	100,00	0,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	100,00	0,00	0,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	1,00	3,50	77,78	0,00	2,22
gesamt	1,27	5,85	82,15	12,30	47,71	79,50	17,85	1,05
darunter Teilzeit	0,27	4,75	94,60	2,30	24,82	91,52	5,40	6,11
Auszubildende	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	1,00	100,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 9	1,00	5,00	83,33	6,00	30,00	83,33	16,67	0,48
EG 8	0,00	1,00	100,00	1,00	10,00	90,91	0,00	0,00
EG 7	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	100,00	50,00
EG 6	1,00	4,00	80,00	0,00	17,00	100,00	20,00	0,00
EG 5	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	1,00	4,00	80,00	0,00	3,33
gesamt	2,00	11,00	84,62	13,00	65,00	83,33	15,38	0,67
darunter Teilzeit	1,00	9,00	90,00	3,00	39,00	92,86	5,40	6,11
Auszubildende	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

## Chemie

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	33,33
EG 10	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	7,00	7,94	53,14	100,00	7,30
EG 8	0,00	0,60	100,00	1,80	4,72	72,40	0,00	0,09
EG 7	0,00	0,00	0,00	1,00	1,50	60,03	0,00	39,97
EG 6	0,71	2,90	80,32	0,50	11,63	95,88	0,31	0,25
EG 4	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
gesamt	0,71	3,50	83,12	15,80	26,79	62,90	12,27	0,81

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	33,33
EG 10	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	7,00	10,00	58,82	100,00	5,49
EG 8	0,00	1,00	100,00	2,00	8,00	80,00	0,00	1,82
EG 7	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	66,67	0,00	16,67
EG 6	2,00	4,00	66,67	1,00	19,00	95,00	0,00	0,26
EG 4	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
gesamt	2,00	5,00	71,43	17,00	39,00	69,64	4,76	1,12
darunter Teilzeit	2,00	3,00	60,00	3,00	23,00	88,46	12,37	3,94
Auszubildende	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

## Informatik

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	4,50	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	3,50	4,50	56,25	0,00	6,25
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,50	2,50	83,33	0,00	8,33

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	4,00	5,00	55,56	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	1,00	3,00	75,00	0,00	8,33

## Mathematik

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,25	100,00	0,00	4,42	100,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	0,25	100,00	0,50	4,42	89,83	100,00	10,17
darunter Teilzeit	0,00	0,25	100,00	0,50	2,42	82,86	100,00	17,14

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	6,00	100,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	1,00	6,00	85,71	100,00	14,29
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,00	1,00	4,00	80,00	100,00	17,14

### Pharmazie

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 11	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	0,00	6,68	100,00	100,00	11,86
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	2,70	100,00	0,00	0,00
EG 7	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,60	100,00	1,00	6,00	85,71	100,00	2,38
EG 5	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	50,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
gesamt	0,00	0,60	100,00	3,00	19,38	86,60	0,00	7,89
darunter Teilzeit	0,00	0,60	100,00	0,00	3,38	100,00	0,00	0,00



### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 11	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	100,00	100,00	9,09
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	100,00	0,00	0,00
EG 7	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	1,00	100,00	1,00	8,00	88,89	100,00	3,17
EG 5	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	50,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	3,00	25,00	89,29	0,00	7,14
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,00	0,00	6,00	100,00	0,00	0,00

### Physik

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 11	0,00	0,00	0,00	3,80	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	7,00	2,50	26,32	0,00	1,93
EG 7	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	8,47	100,00	0,00	9,93
EG 5	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	18,80	10,97	36,84	0,00	2,83
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,80	5,97	88,18	0,00	2,26
Auszubildende	8,00	3,00	27,27	0,00	0,00	0,00	2,27	0,00

## Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauenteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 11	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	8,00	3,00	27,27	0,00	0,00
EG 7	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	100,00	0,00	7,69
EG 5	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	20,00	15,00	42,86	0,00	3,38
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	1,00	10,00	90,91	0,00	2,26
Auszubildende	8,00	3,00	27,27	0,00	0,00	0,00	2,27	0,00

## Psychologie

### VZÄ aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauenteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,50	0,50	50,00	0,00	0,00
EG 7	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,50	1,50	75,00	0,00	5,00
EG 5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	100,00	0,00	0,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	1,00	0,00	0,00	8,00	2,50	23,81	0,00	3,46
darunter Teilzeit	1,00	0,00	0,00	2,00	2,50	55,56	0,00	4,44

## Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	0,00
EG 8	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 7	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	1,00	4,00	80,00	0,00	3,33
EG 5	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	1,00	0,00	0,00	10,00	7,00	41,18	0,00	3,27
darunter Teilzeit	1,00	0,00	0,00	4,00	7,00	63,64	0,00	4,44

#### 1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW

(Bsp. Fakultäten: Fakultätsrat, Berufungskommissionen; falls vorhanden)

	2018			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Gremien*	83	44	34,6	50
Dekan/in	1		0	
Prodekan/in	1		0	

\*Fakultätsrat und Berufungskommissionen

#### 1.5 Prognose und Ziele für die Besetzung von Professuren 2019 - 2020

(anhand der Gleichstellungsquoten HHU für den Zeitraum: 01.01.2016 - 31.12.2020)

Neubesetzung Professuren W3 und W2	freiwerdende Professuren 2019 - 2020	Neuberufungen Frauen 2015 - 2017 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2016-2020 in %
Biologie	2	0	33,0
Chemie	0	50	18,2
Informatik	0	0	11,7
Mathematik	0	0	19,1
Pharmazie	0	0	36,1
Physik	2	0	13,7
Psychologie	0	0	43,9
	freiwerdende Professuren 2019 - 2023	Neuberufungen Frauen 2015 - 2017 (in %)	Ziel Frauenanteil W1 im Jahr 2023
Neubesetzung Professuren W1	6	16,6	50
Neubesetzung Professuren W3 und W2	freiwerdende Professuren 2021 - 2023	Neuberufungen Frauen 2018 - 2020 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2021-2025 in %*
Biologie	2	k. A.	k. A.
Chemie	2	k. A.	k. A.
Informatik	0	k. A.	k. A.
Mathematik	0	k. A.	k. A.
Pharmazie	1	k. A.	k. A.
Physik	1	k. A.	k. A.
Psychologie	0	k. A.	k. A.

\*Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich zum Zeitpunkt der Erstellung der Zwischenberichte zu den Gleichstellungsplänen Ende 2020 nachgereicht.

### 1.6 Prognose Neubesezung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 - 2023

Beamtinnen und Beamte	Anzahl gesamt (2019 - 2023)			Anzahl gesamt (2019 - 2023)		
	Neubesetzung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %	Höhergruppierung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %
höherer Dienst						
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						
<b>Personal aus Technik und Verwaltung</b>						
höherer Dienst						
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>						
höherer Dienst						
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						

Kann nicht ausgefüllt werden, weil entsprechende Vorausplanungen nicht existieren.

## 2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b>						
1) Frauenförderfonds, Förderung von Frauen bei wiss. Arbeit	1) Anträge	1) Durch finanz. Förderung bei Tagungen, Meetings, außergewöhnlicher Belastung etc. durch z.B. Zuschuss zu Kinderbetreuung	1) Ja		1) vorhanden	1) Fakultät
2) Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, Unterstützung	2) Entf.	2) Entlastung durch 0.5 EG13 Stelle am Institut	2) ja		2) vorhanden	2) Fakultät
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>						
1) Frauenförderfonds	1) Siehe 2.1	1) Siehe 2.1	1) Siehe 2.1		1) Siehe 2.1	1) Siehe 2.1
2) Arbeitszeiten von Kommissionen und Lehrveranstaltungen	2) Entf.	2) Familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten	2) ja		2) entf.	2) Fachbereiche, Institute, Fakultät

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen						
1) Erhöhung des Frauenanteils bei Stellen und wichtigen Entscheidungen	1) Zahlen	1) Beteiligung von Frauen und GSB in Kommissionen	1) Ja	1)	1) entf.	1) Fakultät, WEs
2) Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden der Physik, Informatik, Mathematik	2) Zahlen	2) Schulbegleitende Aktivitäten	2) ja	2)	2) z.T. vorhanden	2) WEs, Fakultät
3) Erhöhung des Frauenanteils an Habilitationen	3) Zahlen	3) Career Planning events, Beratung, coaching	3) ja	3)	3) vorhanden über SFB, CEPLAS, zentrale GSB	3) Fakultäten, WEs, Institute
4) Erhöhung des Frauenanteils auf W1-W3	4) Zahlen	4) Frauen in Kommissionen, Tenure Track, bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Eignung, direktes Anwerben	4) ja	4)	4) entf.	4) Fakultäten, WEs
5) Erhöhung des Frauenanteils bei befristeten wiss. Mitarbeitendenstellen	5) Zahlen	5) Ausschreibung, Beteiligung von Kommissionen	5)	5) ja	5) Entf.	5) WEs, Fakultät, Institute

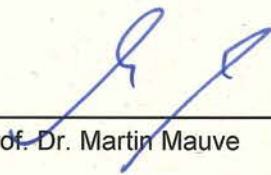
### 3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 – 2018

	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
Frauenförderfonds, Förderung von Frauen bei wiss. Arbeit	x			
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, Unterstützung	x			
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>				
Frauenförderfonds, Förderung von Frauen bei wiss. Arbeit	x			
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, Unterstützung	x			
<b>3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>				
Erhöhung des Frauenanteils bei Stellen und wichtigen Entscheidungen	x			
Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden der Physik, Informatik, Mathematik	x			
Erhöhung des Frauenanteils an Habilitationen	x			
Erhöhung des Frauenanteils auf W1-W3	x			
Erhöhung des Frauenanteils bei befristeten wiss. Mitarbeitendenstellen	x			



#### 4. Schlussbemerkungen

	Kommission	Verantwortliche/r, Funktion	Datum
Wer hat den Plan erarbeitet?		Dr. Katrin Henze, Prof. Dr. Petra Bauer	18.1.2019
		Genehmigt durch Fakultät am:	29. Januar 2019

  
Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve  
Dekan

## Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2019 – 2023

### 1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

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

**ACHTUNG:** Die Daten zum Punkt 1.1 befinden sich im Appendix ab Seite 82.

Studentinnen				
WS 2017/2018	w %	(Anzahl w/ Anzahl gesamt)	Ziel GP <sup>1</sup> 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor			50%	
Master				
Diplom				
Staatsexamen				
gesamt				
Absolventinnen				
2017 (Studienjahr) <sup>2</sup>	w %	(Anzahl w/ Anzahl gesamt)	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor			50%	
Master				
Diplom				
Staatsexamen				
gesamt				
<b>Promotionen<sup>3</sup></b>				
<b>Habilitationen<sup>4</sup></b>				

<sup>1</sup> GP: Gleichstellungsplan

<sup>2</sup> SoSe 2017 und WiSe 2017/2018

<sup>3</sup> Prüfungsjahr: WiSe 2016/2017 und SoSe 2017

<sup>4</sup> Kalenderjahr

#### 1.1.1 FACH 1 ... (1.1.2 FACH 2 ... 1.1.3 FACH 3 ...)

Studentinnen				
WS 2017/2018	w %	(Anzahl w/ Anzahl gesamt)	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor			50%	
Master				
Diplom				
Staatsexamen (Humanmedizin)				
gesamt				
Absolventinnen				
2017 (Studienjahr)	w %	(Anzahl w/ Anzahl gesamt)	Ziel GP <sup>2</sup> 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor			50%	
Master				
Diplom				
Staatsexamen (Humanmedizin)				
gesamt				
<b>Promotionen</b>				
<b>Habilitationen</b>				

## 1.2 Wissenschaftliches Personal

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln:

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
W3	0	0		47	9	16.1	x		
W2	0	1	100	38	14	26.9	x		
W1	0	3	100	0	0			x	
C1	0	0		0	0				
Ä 3	33.0	23.3	41.4	139.3	51.6	27.0	x		
Ä 2	70.2	64.7	48.0	11.9	24.2	67.0	x		
Ä 1	232.3	281.7	54.8	3	3.1	50.8		x	
A 16	0	0		0	0				
A 15	0	0		2	1	33.3			x
A 14	0	0		0	0				
A 13 HD	1	0	0.0	2	1	33.3			x
A 13 GD	0	0		0	0				
A 12	0	0		0	0				
A 11	0	0		0	0				
A 10	0	0		0	0				
A 9 GD	0	0		0	0				
A 9 MD	0	0		0	0				
A 8	0	0		0	0				
A 7	0	0		0	0				
AT	unbek.	unbek.		unbek.	unbek.				
EG 15	1.8	0.7	28.0	29.7	45.7	60.6	x		
EG 14	9.9	14.0	58.6	32.8	16.1	32.9	x		
EG 13 Ü	4.0	7.4	64.9	20.7	22.7	52.3	x		
EG 13 HD	116.4	216.3	65.0	11.4	30.6	72.9			x
EG 13 GD	0	0		0	0				
EG 12	3.9	10.9	73.6	1	2.3	70.0	x		
EG 11	0	0		0	0				
EG 10	0	0		0	0				
EG 9 GD	0	0		0	0				
EG 9 MD	0	0		0	0				
EG 8	0	0		0	0				
EG 7	0	0		0	0				
EG 6	0	0		0	0				
EG 5 MD	0	0		0	0				
EG 5 ED	0	0		0	0				
EG 4	0	0		0	0				
EG 3	0	0		0	0				
EG 2 Ü	0	0		0	0				

EG 2	0	0		0	0				
gesamt	472.5	623.0	56.9	338.8	221.3	39.5		x	
darunter Teilzeit	43	144	77.0	18	43	70.5	x		
SHKs	SHKs werden in den Quartalslisten nicht separat ausgewiesen.								
WHKs	19.0	53.1	73.6	0	0				x

Zahlen zu AT-Verträgen liegen nicht vor.

Köpfe aus Haushaltsmitteln:

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
W3	0	0		47	9	16.1	x		
W2	0	1	100	38	14	26.9	x		
W1	0	3	100	0	0			x	
C1	0	0		0	0				
Ä 3	35	28	44.4	147	65	30.7	x		
Ä 2	75	81	51.9	13	31	70.5	x		
Ä 1	235	298	55.9	3	3	50.0		x	
A 16	0	0		0	0				
A 15	0	0		2	1	33.3			x
A 14	0	0		0	0				
A 13 HD	1	0	0.0	2	1	33.3			x
A 13 GD	0	0		0	0				
A 12	0	0		0	0				
A 11	0	0		0	0				
A 10	0	0		0	0				
A 9 GD	0	0		0	0				
A 9 MD	0	0		0	0				
A 8	0	0		0	0				
A 7	0	0		0	0				
AT	unbek.	unbek.		unbek.	unbek.				
EG 15	5	2	44.0	36	5	13.9	x		
EG 14	12	16	57.1	34	19	35.8	x		
EG 13 Ü	5	9	64.3	23	28	54.9	x		
EG 13 HD	149	296	66.5	17	44	72.1		x	
EG 13 GD	0	0		0	0				
EG 12	6	14	70.0	1	3	75.0	x		
EG 11	0	0		0	0				

EG 10	0	0		0	0				
EG 9 GD	0	0		0	0				
EG 9 MD	0	0		0	0				
EG 8	0	0		0	0				
EG 7	0	0		0	0				
EG 6	0	0		0	0				
EG 5 MD	0	0		0	0				
EG 5 ED	0	0		0	0				
EG 4	0	0		0	0				
EG 3	0	0		0	0				
EG 2 Ü	0	0		0	0				
EG 2	0	0		0	0				
gesamt	523	748	58.9	363	223	38.1	x		
darunter Teilzeit	43	144	77.0	18	43	70.5	x		
SHKs	SHKs werden in den Quartalslisten nicht separat ausgewiesen.								
WHKs	29	80	73.3	0	0				x

Zahlen zu AT-Verträgen liegen nicht vor.

### 1.2.1 Wissenschaftliches Personal - INSTITUT 1...2... (Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln sowie extra: Köpfe aus Haushaltsmitteln -> insg. 2 Tabellen pro Institut)

Auf Grund der hohen Anzahl der Kliniken und Institute der medizinischen Fakultät (insgesamt 67) ist eine Aufsplittung nicht möglich.

### 1.3 Personal aus Technik und Verwaltung - gesamt

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln:

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
A 16	--	--		--	--	--			
A 15	--	--		--	--	--			
A 14	--	--		--	--	--			
A 13 HD	--	--		--	--	--			
A 13 GD	--	--		0	1	100	x		
A 12	--	--		--	--				
A 11	--	--		--	--				
A 10	--	--		--	--				



A 9 GD	--	--		--	--				
A 9 MD	--	--		--	--				
A 8	--	--		--	--				
A 7	--	--		--	--				
AT	--	--		--	--				
EG 15	--	--		--	--				
EG 14	--	--		0	2	100.0		x	
EG 13 Ü	1	0	0.0	0	0.7	100			x
EG 13 HD	--	--		--	--				
EG 13 GD	4.75	6.03	55.9	1.0	4.0	80.0	x		
EG 12	1.15	0.78	40.4	0.81	1.5	64.9	x		
EG 11	--	--		--	--				
EG 10	--	--		--	--				
EG 9 GD	--	--		0	1.28	100		x	
EG 9 MD	--	--		0	0.39	100		x	
EG 8	--	--		--	--				
EG 7	--	--		--	--				
EG 6	--	--		1	0	0.0		x	
EG 5 MD	--	--		--	--				
EG 5 ED	--	--		--	--				
EG 4	--	--		--	--				
EG 3	--	--		--	--				
gesamt	6.9	6.81	49,7	2.81	9.87	77,8	x		
darunter Teilzeit	2 MA	3 MA	60.0	1 MA	6 MA	85.7	x		
Auszu- bildende	unbek.	unbek.		unbek.	unbek.				

Daten zu AT-Verträgen liegen nicht vor.

Köpfe aus Haushaltsmitteln:

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
A 16	--	--		--	--				
A 15	--	--		--	--				
A 14	--	--		--	--				
A 13 HD	--	--		--	--				
A 13 GD	--	--		0	1	100	x		
A 12	--	--		--	--				
A 11	--	--		--	--				
A 10	--	--		--	--				
A 9 GD	--	--		--	--				

A 9 MD	--	--		--	--			
A 8	--	--		--	--			
A 7	--	--		--	--			
AT	--	--		--	--			
EG 15	--	--		--	--			
EG 14	--	--		0	2	100.0	x	
EG 13 Ü	1	0	0.0	0	1	100.0		x
EG 13 HD	--	--		--	--			
EG 13 GD	4	12	75.0	1	6	85.7	x	
EG 12	2	3	60.0	1	3	75.0	x	
EG 11	--	--		--	--			
EG 10	--	--		--	--			
EG 9 GD	--	--		0	2	100.0		x
EG 9 MD	--	--		0	1	100.0		x
EG 8	--	--		--	--			
EG 7	--	--		--	--			
EG 6	--	--		1	0	0.0		x
EG 5 MD	--	--		--	--			
EG 5 ED	--	--		--	--			
EG 4	--	--		--	--			
EG 3	--	--		--	--			
gesamt	7	15	68,2	3	16	84.2	x	
darunter Teilzeit	2	3	60.0	1	6	85.7	x	
Auszu- bildende	unbek.	unbek.		unbek.	unbek.			

Daten zu AT-Verträgen liegen nicht vor.

### 1.3.1 Personal aus Technik und Verwaltung – INSTITUT 1...2... (Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln sowie extra: Köpfe aus Haushaltsmitteln, insg. 2 Tabellen pro Institut)

Nicht zutreffend, da dies nur die Mitarbeiter des Dekanats betrifft, die jedoch bereits unter Punkt 1.3 aufgelistet werden.

### 1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW (Bsp. Fakultäten: Fakultätsrat, Berufungskommissionen)

	2018			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Gremien	193	48	19.9	21.0
Dekan/in	1	0	0.0	0.0
Prodekan/in	2	1	33.0	33.0

**1.5 Prognose und Ziele für die Besetzung von Professuren 2019 - 2020**  
(anhand der Gleichstellungsquoten HHU für den Zeitraum: 01.01.2016 - 31.12.2020)

**Medizinische Fakultät**

Neubesetzung Professuren W3 und W2	freiwerdende Professuren 2019 - 2020	Neuberufungen Frauen 2015 - 2017 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2016-2020 in %
Klinisch - Praktische Medizin	8	50.0	21,0
Klinisch - Theoretische Medizin	1	60.0	32,8
W1	0	100	50.0
	freiwerdende Professuren 2021 - 2023	Neuberufungen Frauen 2018 - 2020 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2021-2025 in %*
Klinisch - Praktische Medizin	4	k. A.	k. A.
Klinisch - Theoretische Medizin	1	k. A.	k. A.
W1	0	k. A.	k. A.

\*Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich zum Zeitpunkt der Erstellung der Zwischenberichte zu den Gleichstellungsplänen Ende 2020 nachgereicht.

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

	Anzahl gesamt (2019 - 2023)			Anzahl gesamt (2019 - 2023)		
	Neubesetzung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %	Höhergruppierung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %
<b>Beamtinnen und Beamte</b>						
höherer Dienst						
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						
<b>Personal aus Technik und Verwaltung</b>						
höherer Dienst						
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>						
höherer Dienst						



gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						

Zahlen zu geplanten Neubesetzungen und Höhergruppierungen der wissenschaftlich Beschäftigten liegen nicht vor. Da es sich insbesondere bei den Höhergruppierungen um ein Instrument der Mitarbeiterbindung handelt, kann ein angestrebter Frauenanteil nicht angegeben werden.

## 2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Im Folgenden sollen für Ihre Einrichtung bzw. Fakultät auf der Grundlage der Datenanalyse aus Teil 1 des Gleichstellungsplans Ziele definiert und durch Maßnahmen konkretisiert werden. In kursiver Schrift finden Sie Beispiele/Erklärungen, die sich u.a. an den Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten orientieren. Bitte nennen Sie in möglichst allen Handlungsfeldern mindestens ein Ziel mit entsprechenden Maßnahmen. (Die Tabelle kann natürlich um zusätzliche Zeilen erweitert werden.)

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b> <i>Personelle und organisatorische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit</i>						
Freistellung der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten	Stellenplan	Ziel ist erreicht	Maßnahmen sind bereits vorhanden		1 VK aus dem Budget des Dekanats	Dekanat
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>						
„Silencium“	Häufigkeit der Inanspruchnahme	Ziel ist erreicht bzw. Maßnahme ist implementiert	Übernahme von Kinderbetreuungskosten für einzelne Tage gegen Vorlage einer Rechnung		Kosten werden über das Budget der GSB abgerechnet	GSB Fakultät
flexible Arbeitszeitregelungen, um familiäre und Dienstaufgaben miteinander vereinbaren zu können	Anzahl der Anfragen vs. Anzahl der Gewährung	Rücksprache mit dem Personaldezernat und der Dienststelle	Maßnahme wird auf Anfrage und nach Einzelfallprüfung gewährt		entfällt	Personaldezernat nach Rücksprache mit Dienststellenleitung
Information zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit, der Möglichkeit der Übernahme von Kinderbetreuungskosten, der Vertragsverlängerung gemäß WissZeitVGs und zu Resturlaubsansprüchen nach Mutterschutz und Elternzeit	Anzahl der Beratungen	Gewährleistung der kontinuierlichen Kontaktierbarkeit der GSBs Bei Fragen zum Thema Mutterschutz: Einbinden des Betriebsärztlichen Dienstes und ggfs. der Arbeitssicherheit	Prüfung der Anträge auf Vertragsverlängerung durch die GSB der Fakultät	Erstellen von Informationsmaterialien durch die Personalstelle des UKD zur Frage nach der Nacharbeit von Zeiten des Mutterschutzes und von Elternzeiten	entfällt	Personaldezernat Fakultäts-GSB Betriebsärztlicher Dienst

Vereinbarkeit von Familie und Studium	Information an Studierende über dieses Angebot. Abfrage von Familienpflichten zu Beginn des Studiums. Auf Wunsch Zuteilung zu einer „Elterngruppe“. Abfrage der Bedürfnisse dieser Studierenden durch die GSB	Teilnahme an Seminar- und Praktikumsgruppen bevorzugt zu familienfreundlichen Zeiten. Absolvierung von Praktika und Famulaturen in wohnortnahen Praxen und Kliniken	Maßnahmen sind bereits vorhanden		entfällt	Studiendekanat Fakultäts-GSB
<b>2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>						
Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, Begleitung von Auswahlgesprächen und Struktur- und Berufungskommissionen	regelmäßige Überprüfung der Besetzung	Information über Besetzung von Kommissionen an die GSB Teilnahme der GSB an Auswahlgesprächen und Berufungskommissionen	GSB nimmt regelmäßig an Auswahlgesprächen und Berufungskommissionssitzungen teil. Transparenz der Zusammensetzung der Kommissionen.		entfällt	Dekanat
Fortführung von Qualifizierungsangeboten (z.B. im Rahmen des Selma-Meyer-Mentorings)	Anzahl der Teilnehmerinnen mit erfolgreichem Abschluss des Programms	Aktive Rekrutierung potenzieller Teilnehmerinnen durch die zentrale GSB in Kooperation mit der Fakultäts-GSB	Maßnahmen sind vorhanden		7000 € für Workshops, 3000€ für weitere Veranstaltungen aus dem Med. Dekanat	Dekanat Fakultäts-GSB zentrale GSB
Mindestens hochschulinterne Ausschreibung von allen Stellen des wissenschaftlichen Personals, um Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen (Regelung		Ausschreibung der Stellen gemäß den Angaben	Maßnahme ist bereits vorhanden		entfällt	Dienststellenleitungen Personaldezernat

gilt für Besetzung von Professuren, Stellenbesetzungen des wiss. Personals, Vergabe von Stipendien, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen)						
--	--	--	--	--	--	--

### 3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018

Bitte sortieren Sie Ihre Ziele und Maßnahmen aus dem vergangenen Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) den hier vordefinierten Handlungsfeldern zu und nehmen dazu Stellung, inwiefern diese fortgeführt oder eingestellt werden. Eine stichwortartige Begründung ist vor allem dann von Interesse, wenn die Maßnahmen eingestellt werden oder Ziele nicht erreicht werden konnten.

	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
Zwei zu 50% freigestellte GSBs	x			
1300 Hilfskraftstunden zur organisatorischen Unterstützung der beiden GSBs			x	keine Mittelfreigabe durch das medizinische Dekanat erfolgt
Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, Begleitung von Auswahlgesprächen und Struktur- und Berufungskommissionen	x			Der Mindest-Anteil von W2- und W3-Professorinnen in den Gremien orientiert sich an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Professuren (aktuell: 21 %)
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>				
„Silencium“ (Übernahme von Kinderbetreuungskosten)	x			
flexible Arbeitszeitregelungen (auf Anfrage)	x			
<b>3.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>				



Information zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit, der Möglichkeit der Übernahme von Kinderbetreuungskosten, der Vertragsverlängerung gemäß WissZeitVGs und zu Resturlaubsansprüchen nach Mutterschutz und Elternzeit	x			
Ermöglichung von familienfreundlichen Unterrichtszeiten für Studierende mit Kindern, Zuteilung in wohnortnahe Praxen	x			
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, Höhergruppierungen des wiss. Personals, Entfristungen des wiss. Personals, Vergabe von Stipendien, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen)		x		Maßnahme wurde teilweise nicht durchgeführt, da es sich bei Höhergruppierungen und Entfristungen um Mittel der Personalbindung gehandelt hat.

#### 4. Schlussbemerkungen

	Kommission	Verantwortliche/r, Funktion	Datum
Wer hat den Plan erarbeitet?	Frau PD Dr. Jessica Höll Frau Prof Dr. Bettina Pollok	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	12.07.18
			Genehmigt durch Fakultät am: 12.07.18

Der Dekan  
der Medizinischen Fakultät der  
Heinrich-Heine-Universität  
Düsseldorf

Unterschrift  
Leitung der Einrichtung/Fakultät

## APPENDIX zum Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2019 – 2023

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

Studentinnen (WS 2017/2018)					
	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP <sup>1</sup> 2016-2018	Ziel 2023
Staatsexamen	64,2%	2.107	3.283	50%	50%
Master	67,6%	48	71		
Magister	60,0%	6	10		
Promotion	67,0%	276	412		
<b>gesamt</b>	<b>64,5%</b>	<b>2.437</b>	<b>3.776</b>		

<sup>1</sup> GP: Gleichstellungsplan

Absolventinnen					
	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Staatsexamen	64,5%	218	338	50 %	50 %
Master	78,9%	30	38		
<b>gesamt</b>	<b>66,0%</b>	<b>248</b>	<b>376</b>		
Promotionen	59,4%	184	310	k. A.	40 %
Habilitationen	33,3%	8	24		

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2017 (WiSe 2016/2017 und SoSe 2017)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2017

#### 1.1.1 Staatsexamen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Medizin	63,0%	1.847	2.932	50 %	50 %
Zahnmedizin	74,1%	260	351		
<b>gesamt</b>	<b>64,2%</b>	<b>2.107</b>	<b>3.283</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Medizin	62,9%	185	294	50%	50 %
Zahnmedizin	75,0%	33	44		
<b>gesamt</b>	<b>64,5%</b>	<b>218</b>	<b>338</b>		

#### 1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Toxikologie	64,3%	27	42	50 %	50 %
Translational Neuroscience	72,4%	21	29		
<b>gesamt</b>	<b>67,6%</b>	<b>48</b>	<b>71</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Public Health	88,0%	22	25	50%	50 %
Toxikologie	61,5%	8	13		
<b>gesamt</b>	<b>78,9%</b>	<b>30</b>	<b>38</b>		

### 1.1.3 Magister nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Public Health	60,0%	6	10	50%	50 %

Keine Absolventinnen im Magister.

### 1.1.4 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016 - 2018	Ziel 2023
Medizin	65,2%	225	345	50%	50 %
Public Health	66,7%	8	12		
Zahnmedizin	78,2%	43	55		
<b>gesamt</b>	<b>67,0%</b>	<b>276</b>	<b>412</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Medizin	58,6%	164	280	50%	50 %
Public Health	0,0%	0	1		
Zahnmedizin	69,0%	20	29		
<b>gesamt</b>	<b>58,6%</b>	<b>164</b>	<b>280</b>		

### 1.1.5 Habilitationen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Medizin	33,3%	8	24	50%	50 %

# Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät 2019 – 2023

## 1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

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

Studentinnen				
WS 2017/2018	w %	(Anzahl w/ Anzahl gesamt)	Ziel GP' 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor	65,8	(5.186/7.879)	50%	50%
Master	73,6	(1.194/1.623)		
Promotion	62,1	(279/449)		
gesamt	66,9	(6.659/9.951)		
Absolventinnen				
2017 (Prüfungsjahr) <sup>2</sup>	w %	(Anzahl w/ Anzahl gesamt)	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor	73,2	(548/749)	50%	50%
Master	68,7	(250/364)		
gesamt	71,7	(798/1.113)		
Promotionen	63,6	(28/44)	50%	50%
Habilitationen <sup>3</sup>	50,0	(3/6)	50%	50%

<sup>1</sup> GP: Gleichstellungsplan

<sup>2</sup> SoSe 2017 und WiSe 2017/2018

<sup>3</sup> Prüfungsjahr: WiSe 2016/2017 und SoSe 2017

<sup>4</sup> Kalenderjahr

#### 1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Anglistik u. Amerikanistik	77,5%	953	1.230	50 %	50%
Computerlinguistik	57,8%	130	225		
Germanistik	79,7%	980	1.230		
Geschichte	47,3%	722	1.528		
Informationswiss. u. Sprachtechnologie	36,6%	68	186		
Jüdische Studien	59,6%	115	193		
Kunstgeschichte	83,3%	285	342		
Linguistik	75,4%	242	321		
Medien- und Kulturwissenschaft	77,3%	303	392		
Modernes Japan	60,5%	251	415		
Philosophie	40,5%	189	467		
Romanistik	75,8%	438	578		
Sozialwissenschaften	66,1%	510	772		
gesamt	65,8%	5.186	7.879		



Absolventinnen					
2017	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016- 2018	Ziel 2023
Anglistik und Amerikanistik	85,2%	69	81	50%	50%
Germanistik	84,4%	114	135		
Geschichte	51,6%	49	95		
Informationswiss. u. Sprachentech.	65,4%	17	26		
Jüdische Studien	60,0%	3	5		
Kunstgeschichte	87,8%	43	49		
Linguistik	83,9%	26	31		
Medien- und Kulturwissenschaft	81,0%	47	58		
Modernes Japan	67,4%	29	43		
Philosophie	56,1%	23	41		
Romanistik	90,0%	54	60		
Sozialwissenschaft	59,2%	74	125		
<b>gesamt</b>	<b>73,2%</b>	<b>548</b>	<b>749</b>		

### 1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Anglistik u. Amerikanistik	80,5%	95	118	50 %	50%
European Studies	57,7%	15	26		
Germanistik	80,2%	243	303		
Geschichte	44,0%	66	150		
Informationswiss. u. Sprachtechnologie	44,2%	19	43		
Italienisch	94,4%	17	18		
Japanforschung	60,0%	3	5		
Jiddische Kultur u. Jiddistik	33,3%	1	3		
Jüdische Studien	75,0%	3	4		
Kunstgeschichte	90,3%	149	165		
Kunstvermittlung u. Kulturmanagement	92,6%	63	68		
Linguistik	81,0%	51	63		
Literaturübersetzen	94,6%	122	129		
Medienkulturanalyse	77,7%	129	166		
Modernes Japan	71,8%	28	39		
Philosophie	42,9%	24	56		
Politische Kommunikation	52,4%	55	105		
Romanistik	91,4%	64	70		
Sozialwissenschaften	51,1%	47	92		
<b>gesamt</b>	<b>73,6%</b>	<b>1.194</b>	<b>1.623</b>		

Absolventinnen					
2017	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Anglistik und Amerikanistik	82,4%	28	34	50%	50%
European Studies	72,7%	16	22		
Germanistik	78,6%	55	70		
Geschichte	28,6%	6	21		
Informationswiss. u. Sprachtech..	76,9%	10	13		
Italienisch	66,7%	4	6		
Jüdische Studien	50,0%	1	2		
Kunstgeschichte	87,5%	28	32		
Linguistik	66,7%	8	12		
Literaturübersetzen	88,2%	15	17		
Medienkulturanalyse	73,5%	36	49		
Modernes Japan	0,0%	0	3		
Philosophie	35,7%	5	14		
Politische Kommunikation	48,3%	14	29		
Romanistik	88,9%	8	9		
Sozialwissenschaften	51,6%	16	31		
gesamt	68,7%	250	364		

### 1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016 - 2018	Ziel 2023
Allg. Sprachwissenschaft	73,1%	19	26	50 %	50%
Anglistik u. Amerikanistik	73,9%	34	46		
Erziehungswissenschaft	25,0%	1	4		
Germanistik	65,9%	56	85		
Geschichte	45,5%	35	77		
Griechisch	0,0%	-	2		
Informationswissenschaft	50,0%	4	8		
Jiddische Kultur u. Jiddistik	100,0%	1	1		
Jüdische Studien	83,3%	5	6		
Kommunikations- u. Medienwiss.	30,0%	3	10		
Kunstgeschichte	86,2%	50	58		
Latein	0,0%	-	2		
Medien- u. Kulturwissenschaft	66,7%	18	27		
Medienwissenschaft	100,0%	1	1		
Modernes Japan	65,0%	13	20		
Philosophie	38,2%	13	34		
Politikwissenschaft	57,1%	8	14		
Romanistik	75,0%	9	12		
Sozialwissenschaften	0,0%	-	1		
Soziologie	60,0%	9	15		
gesamt	62,1%	279	449		

Absolventinnen					
2017	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Allgemeine Sprachwissenschaft	33,3%	1	3	50%	50%
Erziehungswissenschaft	100,0%	1	1		
Germanistik	54,5%	6	11		
Geschichte	80,0%	4	5		
Informationswissenschaft	100,0%	1	1		
Jüdische Kultur, Sprache und Literatur	100,0%	1	1		
Kunstgeschichte	60,0%	3	5		
Medienwissenschaft	66,7%	4	6		
Modernes Japan	100,0%	1	1		
Philosophie	50,0%	1	2		
Politikwissenschaft	33,3%	1	3		
Romanistik	100,0%	3	3		
Soziologie	50,0%	1	2		
<b>gesamt</b>	<b>63,6%</b>	<b>28</b>	<b>44</b>		

#### 1.1.4 Habilitationen nach Studienfächern (Kalenderjahr 2017)

Habilitationen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Anglistik	0,0%	0	1	50%	50%
Germanistik	100,0%	1	1		
Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	100,0%	1	1		
Medienwissenschaft	50,0%	1	2		
Politikwissenschaft	0,0%	0	1		
<b>gesamt</b>	<b>50,0%</b>	<b>3</b>	<b>6</b>		



## 1.2 Wissenschaftliches Personal - Gesamt

### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0	0	0	22	11	33,33	0,00	3,92
W2	0	0	0	10	9	47,37	0,00	2,92
W1	2	2	50	0	0	0	21,43	0,00
Prof.Vertr etzung	3	1	25	0	0	0	8,33	0,00
A 15	0	0	0	1	0	0	0,00	0,00
A 14	3	3	50	1	3	75	50,00	15,00
A 13	3	2	40	0	0	0	20,00	0,00
A 13 HD	0	0	0	3	4	57,14	0,00	7,14
AT	1	0	0	1	0	0	50,00	0,00
EG 15	0	0	0	1	0	0	0,00	0,00
EG 14	0	0	0	5	4	44,44	0,00	11,11
EG 13 Ü	1	1	50	7	3	30	0,00	6,36
EG 13	34	56	62,22	7	6	46,15	10,91	3,30
EG 12	0	0	0	0	0	0	100,00	0,00
gesamt	46	65	58,56	58	40	40,82	7,60	4,73
darunter Teilzeit	22	32	59,26	2	2	50	3,96	19,10
WHK	32,00	56,00	63,64	0,00	0,00	0,00	8,78	0,00
SHK	24	51	68	0	0	0	1,09	0,00

## Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	22,00	11,00	33,33	0,00	3,02
W2	0,00	0,00	0,00	10,00	9,00	47,37	0,00	2,91
W1	1,00	2,00	66,67	0,00	0,00	0,00	38,10	0,00
Prof.Vertr etzung	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00	0,00	8,33	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	3,00	1,00	25,00	1,00	2,00	66,67	75,00	6,67
A 13	3,00	2,00	40,00	0,00	0,00	0,00	25,64	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	2,00	3,60	64,29	0,00	19,84
AT	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	8,08	0,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	5,00	3,78	43,05	0,00	10,71
EG 13 Ü	1,00	0,00	0,00	4,97	2,00	28,69	27,03	15,90
EG 13	20,38	29,76	59,36	5,40	5,00	48,08	13,10	28,08
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	32,38	35,76	52,49	53,37	36,38	40,53	5,86	5,08
darunter Teilzeit	10,38	13,45	56,45	0,25	1,38	84,66	3,96	19,10
WHK	6,35	10,23	61,70	0,00	0,00	0,00	12,47	0,00
SHK	4,83	9,20	65,56	0,00	0,00	0,00	1,51	0,00

## 1.2.1 Wissenschaftliches Personal nach Fächern

### 1.2.1.1 Dekanat

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AT	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13	1,00	1,00	50,00	1,00	1,00	50,00	16,67	50,00
gesamt	1,00	1,00	50,00	2,00	1,00	33,33	0,00	33,33
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	68,51	0,00
WHK	1,00	2,00	66,67	0,00	0,00	0,00	6,67	0,00
SHK	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	30,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AT	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13	1,00	0,00	0,00	0,40	1,00	71,43	40,00	71,43
gesamt	1,00	0,00	0,00	1,40	1,00	41,67	42,04	41,67
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	68,51	0,00
WHK	0,30	0,43	58,62	0,00	0,00	0,00	9,88	0,00
SHK	0,25	0,23	47,37	0,00	0,00	0,00	16,05	0,00



### 1.2.1.2 Anglistik

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
W1	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Prof.Vertr etzung	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	3,00	13,00	81,25	1,00	1,00	50,00	31,25	0,00
gesamt	3,00	15,00	83,33	5,00	5,00	50,00	20,83	8,33
darunter Teilzeit	1,00	7,00	87,50	0,00	0,00	0,00	17,54	0,00
WHK	2,00	8,00	80,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00
SHK	1,00	2,00	66,67	0,00	0,00	0,00	4,76	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
W1	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Prof.Vertr etzung	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	50,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	2,50	6,17	71,15	1,00	1,00	50,00	21,15	50,00
gesamt	2,50	8,17	76,56	5,00	4,00	44,44	9,90	6,35
darunter Teilzeit	0,50	2,67	84,21	0,00	0,00	0,00	17,54	0,00
WHK	0,15	0,80	84,21	0,00	0,00	0,00	15,79	0,00
SHK	0,20	0,43	68,00	0,00	0,00	0,00	5,56	0,00

### 1.2.1.3 Germanistik

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	3,00	2,00	40,00	0,00	10,00
A 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
A 13	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
EG 13	3,00	5,00	62,50	1,00	0,00	0,00	5,36	0,00
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	5,00	6,00	54,55	7,00	5,00	41,67	4,55	8,33
darunter Teilzeit	2,00	1,00	33,33	1,00	0,00	0,00	16,67	0,00
WHK	4,00	7,00	63,64	0,00	0,00	0,00	6,36	0,00
SHK	3,00	4,00	57,14	0,00	0,00	0,00	19,78	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	3,00	2,00	40,00	0,00	10,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
A 13	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	7,14
EG 13	1,50	2,00	57,14	0,00	0,00	0,00	7,14	0,00
gesamt	3,50	3,00	46,15	5,00	4,00	44,44	3,30	8,19
darunter Teilzeit	1,00	0,50	33,33	0,00	0,00	0,00	16,67	0,00
WHK	1,26	1,93	60,63	0,00	0,00	0,00	9,82	0,00
SHK	0,62	1,05	63,16	0,00	0,00	0,00	15,58	0,00



### 1.2.1.4 Geschichtswissenschaften

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	4,00	2,00	33,33	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 13	10,00	3,00	23,08	0,00	0,00	0,00	6,92	0,00
gesamt	10,00	3,00	23,08	7,00	4,00	36,36	4,20	0,00
darunter Teilzeit	8,00	2,00	20,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00
WHK	6,00	1,00	14,29	0,00	0,00	0,00	69,05	0,00
SHK	7,00	10,00	58,82	0,00	0,00	0,00	11,76	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	4,00	2,00	33,33	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 13	6,00	2,00	25,00	0,00	0,00	0,00	8,33	0,00
gesamt	6,00	2,00	25,00	6,00	4,00	40,00	3,57	3,64
darunter Teilzeit	4,00	1,00	20,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00
WHK	1,05	0,20	16,00	0,00	0,00	0,00	70,44	0,00
SHK	1,58	1,98	55,63	0,00	0,00	0,00	7,99	0,00

### 1.2.1.5 Klassische Philologie

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	1,00	1,00	50,00	2,00	0,00	0,00	16,67	0,00
WHK	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SHK	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
gesamt	1,00	1,00	50,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
WHK	0,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SHK	0,00	0,15	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

### 1.2.1.6 Kunstgeschichte

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
W1	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00
gesamt	1,00	6,00	85,71	1,00	2,00	66,67	23,21	33,33
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
WHK	0,00	3,00	100,00	0,00	0,00	0,00	16,67	0,00
SHK	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13	0,00	3,65	100,00	0,00	0,00	0,00	40,00	0,00
gesamt	1,00	3,65	78,49	1,00	2,00	66,67	24,65	33,33
darunter Teilzeit	0,00	0,65	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
WHK	0,00	0,58	100,00	0,00	0,00	0,00	14,08	0,00
SHK	0,00	0,13	100,00	0,00	0,00	0,00	17,54	0,00



### 1.2.1.7 Jüdische Studien

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
EG 13	0,00	1,00	100,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	2,00	3,00	60,00	0,00	10,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
WHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
SHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
EG 13	0,00	1,00	100,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	2,00	3,00	60,00	0,00	10,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
WHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
SHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37,51	0,00

### 1.2.1.8 Medien- und Kulturwissenschaften

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W2	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AT	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
WHK	2,00	3,00	60,00	0,00	0,00	0,00	60,00	0,00
SHK	1,00	11,00	91,67	0,00	0,00	0,00	21,08	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W2	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AT	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
WHK	0,23	0,73	76,32	0,00	0,00	0,00	76,32	0,00
SHK	0,10	1,51	93,75	0,00	0,00	0,00	18,50	0,00

### 1.2.1.9 Modernes Japan

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 13	0,00	7,00	100,00	1,00	1,00	50,00	16,67	0,00
gesamt	0,00	7,00	100,00	2,00	3,00	60,00	14,29	0,00
darunter Teilzeit	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00	0,00	27,27	0,00
WHK	3,00	2,00	40,00	0,00	0,00	0,00	26,67	0,00
SHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 13	0,00	4,00	100,00	1,00	1,00	50,00	20,00	0,00
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	4,00	100,00	2,00	3,00	60,00	20,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00	0,00	27,27	0,00
WHK	0,30	0,15	33,33	0,00	0,00	0,00	42,53	0,00
SHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00



### 1.2.1.10 Philosophie

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00
A 13	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	50,00
EG 13	5,00	4,00	44,44	1,00	0,00	0,00	44,44	0,00
gesamt	6,00	4,00	40,00	6,00	2,00	25,00	40,00	0,00
darunter Teilzeit	4,00	4,00	50,00	0,00	0,00	0,00	52,18	0,00
WHK	5,00	4,00	44,44	0,00	0,00	0,00	5,56	0,00
SHK	5,00	7,00	58,33	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00
A 13	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	50,00
EG 13	1,88	1,50	44,45	1,00	0,00	0,00	44,45	0,00
gesamt	2,88	1,50	34,30	6,00	2,00	25,00	34,30	0,00
darunter Teilzeit	1,38	1,50	52,18	0,00	0,00	0,00	52,18	0,00
WHK	1,18	0,80	40,51	0,00	0,00	0,00	7,11	0,00
SHK	0,78	0,88	53,03	0,00	0,00	0,00	18,31	0,00

### 1.2.1.11 Romanistik

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	1,00	100,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	25,00
EG 13 UE	0,00	1,00	100,00	1,00	0,00	0,00	0,00	50,00
EG 13	3,00	4,00	57,14	1,00	3,00	75,00	5,36	25,00
gesamt	3,00	7,00	70,00	6,00	7,00	53,85	2,73	0,00
darunter Teilzeit	2,00	5,00	71,43	0,00	0,00	0,00	4,17	100,00
WHK	0,00	14,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SHK	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00	0,00	34,62	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	1,00	100,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	25,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	100,00	50,00
EG 13	2,00	2,00	50,00	1,00	2,00	66,67	7,14	66,67
gesamt	2,00	4,00	66,67	6,00	6,00	50,00	8,33	0,00
darunter Teilzeit	1,00	2,00	66,67	0,00	0,00	0,00	4,17	100,00
WHK	0,00	1,51	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SHK	0,13	0,20	61,54	0,00	0,00	0,00	31,48	0,00



### 1.2.1.12 Sozialwissenschaften

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	5,00	1,00	16,67	0,00	16,67
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00
A 14	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	5,00	9,00	64,29	0,00	0,00	0,00	21,43	0,00
gesamt	9,00	9,00	50,00	11,00	5,00	31,25	16,67	7,72
darunter Teilzeit	3,00	6,00	66,67	1,00	2,00	66,67	36,90	0,00
WHK	6,00	8,00	57,14	0,00	0,00	0,00	17,86	0,00
SHK	2,00	7,00	77,78	0,00	0,00	0,00	8,21	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	5,00	1,00	16,67	0,00	16,67
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00	0,00	0,03
A 14	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,60	100,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,78	43,79	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,97	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	2,65	3,95	59,82	0,00	0,00	0,00	44,39	0,00
gesamt	6,65	3,95	37,23	9,97	4,38	30,52	27,72	8,48
darunter Teilzeit	1,65	2,13	56,35	0,25	1,38	84,66	36,90	0,00
WHK	1,36	1,96	59,09	0,00	0,00	0,00	1,83	0,00
SHK	0,33	1,32	80,15	0,00	0,00	0,00	10,23	0,00

### 1.2.1.13 Sprache und Information

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	66,67	0,00	16,67
W2	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
AT	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	3,00	4,00	57,14	0,00	0,00	0,00	9,52	0,00
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	7,00	5,00	41,67	3,00	3,00	50,00	14,58	16,67
darunter Teilzeit	2,00	2,00	50,00	0,00	0,00	0,00	17,61	0,00
WHK	1,00	5,00	83,33	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00
SHK	3,00	7,00	70,00	0,00	0,00	0,00	3,33	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
W3	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	66,67	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W1	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prof. Vertretung	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
AT	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	1,85	2,50	57,47	0,00	0,00	0,00	15,32	0,00
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	5,85	3,50	37,43	3,00	3,00	50,00	16,74	10,00
darunter Teilzeit	0,85	1,00	54,05	0,00	0,00	0,00	17,61	0,00
WHK	0,25	1,14	81,98	0,00	0,00	0,00	31,19	0,00
SHK	0,85	1,33	60,92	0,00	0,00	0,00	8,67	0,00



### 1.3 Personal aus Technik und Verwaltung - Gesamt

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	9,00	100,00	1,00	36,00	97,30	16,67	0,20
EG 3	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
gesamt	1,00	9,00	90,00	1,00	39,00	97,50	10,00	0,23
darunter Teilzeit	1,00	6,00	85,71	1,00	33,00	97,06	18,44	2,58

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60	100,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	100,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	4,25	100,00	1,00	22,25	95,70	21,77	2,20
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 3	0,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
gesamt	0,39	4,25	91,51	1,00	24,35	96,06	16,64	2,05
darunter Teilzeit	0,39	2,00	83,54	1,00	19,35	95,09	18,44	2,58

### 1.3.1 Personal aus Technik und Verwaltung nach Fächern

#### 1.3.1.1 Dekanat

##### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
EG 3	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	1,00	0,00	0,00	0,00	4,00	100,00	50,00	0,00
darunter Teilzeit	1,00	0,00	0,00	0,00	3,00	100,00	24,00	0,00

##### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60	100,00	0,00	0,00
EG 9	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	100,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	0,39	0,00	0,00	0,00	3,10	100,00	24,00	0,00
darunter Teilzeit	0,39	0,00	0,00	0,00	2,10	100,00	24,00	0,00

### 1.3.1.2 Anglistik

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	3,00	100,00	0,00	3,00	100,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	3,00	100,00	0,00	3,00	100,00	100,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	2,00	100,00	0,00	3,00	100,00	100,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	1,25	100,00	0,00	1,75	100,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	1,25	100,00	0,00	1,75	100,00	100,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,50	100,00	0,00	1,75	100,00	100,00	0,00

### 1.3.1.3 Germanistik

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	4,00	100,00	100,00	0,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	0,00	4,00	100,00	100,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,00	0,00	3,00	100,00	100,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,50	100,00	0,00	2,75	100,00	100,00	0,00
EG 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
gesamt	0,00	0,50	100,00	0,00	2,75	100,00	100,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,50	100,00	0,00	1,75	100,00	100,00	0,00



### 1.3.1.4 Geschichtswissenschaften

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	100,00	0,00	0,00

### 1.3.1.5 Klassische Philologie

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	100,00	0,00	0,00

### 1.3.1.6 Kunstgeschichte

#### Köpfe Haushaltsmittel

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00

### 1.3.1.7 Jüdische Studien

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00

### 1.3.1.8 Medien- und Kulturwissenschaften

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

### 1.3.1.9 Modernes Japan

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,50	100,00	0,00	0,50	100,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	0,50	100,00	0,00	0,50	100,00	100,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	100,00	0,00	0,00



### 1.3.1.10 Philosophie

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	100,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	1,75	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	1,75	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	1,75	100,00	0,00	0,00

### 1.3.1.11 Romanistik

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	3,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	0,00	3,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,00	0,00	3,00	100,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,50	100,00	0,00	1,50	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,50	100,00	0,00	1,50	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,50	100,00	0,00	1,50	100,00	0,00	0,00

### 1.3.1.12 Sozialwissenschaften

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	10,00	100,00	0,00	0,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	1,00	100,00	0,00	10,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,00	0,00	10,00	100,00	0,00	0,00

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,50	100,00	0,00	5,50	100,00	0,00	0,00
EG 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	0,00	0,50	100,00	0,00	5,50	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,50	100,00	0,00	5,50	100,00	0,00	0,00

### 1.3.1.13 Sprache und Information

#### Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	66,67	0,00	8,33
gesamt	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	66,67	0,00	8,33
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	16,67

#### Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						% Frauenanteil im Vergleich: 2015	
	befristet			unbefristet			befristet	unbefristet
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %		
EG 6	0,00	0,00	0,00	1,00	1,50	60,00	0,00	15,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	1,00	1,50	60,00	0,00	15,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	33,33	0,00	16,67

#### 1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW

(Bsp. Fakultäten: Fakultätsrat, Berufungskommissionen; falls vorhanden)

	2018			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Gremien	64	64	50%	50%
Dekan/in	1		0%	50%
Prodekan/in	1		0%	50%

#### 1.5 Prognose und Ziele für die Besetzung von Professuren 2019 - 2020

(anhand der Gleichstellungsquoten HHU für den Zeitraum: 01.01.2016 - 31.12.2020)

#### Philosophische Fakultät

Neubesetzung Professuren W3 und W2	freiwerdende Professuren 2019 - 2020	Neuberufungen Frauen 2015 - 2017 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2016-2020 in %
Gesellschaft*	1	50%	36,1
Kunst, Kultur und Medien**	1	66%	53,1
Philosophie und Sprache***	2	(keine Neuberufungen)	37,0
W1			
	freiwerdende Professuren 2021 - 2023	Neuberufungen Frauen 2018 - 2020 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2021-2025 in %****
Gesellschaft*	2	k. A.	k. A.
Kunst, Kultur und Medien**	2	k. A.	k. A.
Philosophie und Sprache***	2	k. A.	k. A.
W1	1	k. A.	k. A.

\* Geschichtswissenschaften, Sozialwissenschaften

\*\* Anglistik und Amerikanistik, Germanistik, Jüdische Studien, Modernes Japan, Klassische Philologie, Kunstgeschichte, Medien- und Kulturwissenschaft, Romanistik

\*\*\* Philosophie, Sprache und Informatik



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

Beamtinnen und Beamte	Anzahl gesamt (2019 - 2023)			Anzahl gesamt (2019 - 2023)		
	Neubesetzung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %	Höhergruppierung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %
höherer Dienst	17	9	50%	7	4	50%
gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-
mittlerer Dienst	-	-	-	-	-	-
<b>Personal aus Technik und Verwaltung</b>						
höherer Dienst	-	-	-	-	-	-
gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-
mittlerer Dienst	7	4	50%	-	-	-
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>						
höherer Dienst	50	25	50%	-	-	-
gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-
mittlerer Dienst	-	-	-	-	-	-

## 2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <i>bereits vorhanden (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <i>in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b> <i>Personelle und organisatorische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit</i>						
Entlastung der GSB durch Zuarbeit bei dienstlichen Aufgaben	---	Beschäftigung von WHK	Aus den Mitteln der Gleichstellung werden insgesamt 17 WHK-Stunden/Woche finanziert	---	Betrag für 17 WHK-Stunden/Woche über das Jahr im Gleichstellungsetat	Dekanat, GSB
Reduktion der Arbeitsbelastung für die GSB	Erhebung: Wie viele Verfahren pro GSB im Semester/Jahr	Erhöhung der Zahl der GSB an der Philosophischen Fakultät	Rekrutierung läuft	---	---	Dekanat, GSB
Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation von Studentinnen und Mitarbeiterinnen	Protokoll der Frauenförderkommission über Stipendienvergabe	Vergabe von Stipendien für <ul style="list-style-type: none"> <li>- BA- oder MA-Arbeiten (besondere Bedürftigkeit)</li> <li>- Konferenzteilnahmen</li> <li>- Forschungsreisen</li> </ul>	Jährliche Vergabe der Stipendien	---	Rund 10.000€ im Gleichstellungsetat	GSB, Frauenförderkommission
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>						
Bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium	---	Möglichkeit eines Studiums in Teilzeit, Flexibilisierung der Veranstaltungsangebote	---	ja	---	Dekanat
	Erhebung: Frauenanteil bei den Stellen verschiedener Qualifikationsstufen	Frauenanteil bei den Stellen verschiedener Qualifikationsstufen erhöhen, um die individuelle Belastung durch Gremienarbeit zu senken	---	Prämien bei Einstellung/Berufung von Frauen (s.u.)	---	Dekanat

		Kürzere Frequenz zwischen Forschungssemestern für Professorinnen, um individuelle Belastung mit Gremienarbeit auszugleichen	---	---		Dekanat, Rektorat
		Lehrdeputatsreduktion für Professorinnen und unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen bei besonderer Belastung mit Aufgaben der Selbstverwaltung	---	---	---	Dekanat
		Anweisung der Institute, Gremiensitzungen zu familienfreundlichen Zeiten abzuhalten	---		---	Dekanat
<b>2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>						
Erhöhung des Frauenanteils bei Stellen aller Qualifikationsstufen	Erhebung: Frauenanteil bei den Stellen verschiedener Qualifikationsstufen	Auszahlung von Prämien bei Einstellung/Berufung von Frauen (Vorabzug der LOM)	---	---	LOM	Dekanat

### 3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018

	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
Haushaltsmittel für Frauenförderung	ja	nein		
Zweimal im Jahr Ausschreibungsrunde der Frauenförderstipendien	nein	ja		In der letzten Ausschreibungsrunde wurden sämtliche Mittel verausgabt; zwei Ausschreibungsrunden erscheinen angesichts des Verhältnisses zwischen Etat und beantragten Summen nicht realistisch. Geplant ist zunächst eine Ausschreibungsrunde/Jahr (Sommersemester).



	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
Ermutigung zur Promotion in Fächern, in denen Anteil an Promotionsstudentinnen unter 15% liegt	ja	nein		
Egalität beibehalten bei Besetzung von wissenschaftlichen Stellen auf Zeit sowie Drittmittelstellen	ja	nein		
Mitarbeiterinnen auf Qualifizierungsstellen auf frauenspezifische Weiterbildungsangebote der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ermutigen	ja	nein		
Anteil von Frauen auf Dauerstellen auf min. 50% erhöhen, schriftliche Begründung bei Einstellung eines Mannes, wenn Frauen unterrepräsentiert sind bei betreffender Dienststelle	ja	nein		
Bei Besetzung von C4/W3 Professuren im Einklang mit politischen/wirtschaftlichen Bemühungen Frauenanteil von 50% in allen Instituten anstreben, vermehrte Berücksichtigung weiblicher Kandidatinnen, schriftliche Begründung durch Dienststelle bei Einstellung eines Mannes, wenn Frauen in dem Bereich unterrepräsentiert sind	ja	nein		
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>				
---		ja		Geplante Maßnahmen: siehe Tabelle 2
<b>3.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>				
Abschlussstipendien für Studentinnen mit Kind	ja	nein		
Mittel für Kinderbetreuung für Doktorandinnen mit Kind in einem Graduiertenkolleg bei Teilnahme an Tagungen und Workshops	ja	nein		

#### 4. Schlussbemerkungen

	Kommission	Verantwortliche/r, Funktion	Datum
Wer hat den Plan erarbeitet?	Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät	Dr. Susanne Keuneke, Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Susan Winnett, Gleichstellungsbeauftragte	25.09.2018
Genehmigt durch Fakultät am:			

---

Unterschrift  
Gleichstellungsbeauftragte

---

Unterschrift  
Leitung der Einrichtung/Fakultät



# Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek 2019 – 2023

## 1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

### 1.1 Wissenschaftliches Personal – Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
W3									
W2									
W1									
C1									
A 16									100%
A 15				1					50%
A 14				2	4	66,67		0%	
A 13 HD				1	1	50	50%		
A 13 GD									
A 12									
A 11									
A 10									
A 9 GD									
A 9 MD									
A 8									
A 7									
AT									
EG 15									
EG 14									
EG 13 Ü									
EG 13 HD				1	1	50	50%		100%
EG 13 GD									
EG 12									100%
EG 11									
EG 10									
EG 9 GD									
EG 9 MD									
EG 8									
EG 7									
EG 6									
EG 5 MD									
EG 5 ED									
EG 4									
EG 3									
gesamt				5	6	54,55	0,70%		100%
darunter Teilzeit				1	2	66,67	29,93 %		100%

SHKs									58,33
WHKs									

### 1.1 Wissenschaftliches Personal – Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
W3									
W2									
W1									
C1									
A 16									100%
A 15				1					50%
A 14				1,54	3,71	70,70	2,36%		
A 13 HD				1	1	50	50%		
A 13 GD									
A 12									
A 11									
A 10									
A 9 GD									
A 9 MD									
A 8									
A 7									
AT									
EG 15									
EG 14									
EG 13 Ü									
EG 13 HD				1	1	50	50%		100%
EG 13 GD									
EG 12									100%
EG 11									
EG 10									
EG 9 GD									
EG 9 MD									
EG 8									
EG 7									
EG 6									
EG 5 MD									
EG 5 ED									
EG 4									
EG 3									
gesamt				4,54	5,71	55,71	2,42%		100%
darunter Teilzeit				0,54	1,71	76,09	29,93 %		100%

SHKs									57,32 %
WHKs									

## 1.2 Personal aus Technik und Verwaltung – Köpfe aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
A 16									
A 15									
A 14									
A 13 HD									
A 13 GD					3	100		0%	
A 12				1					50%
A 11				1	15	93,75	10,42 %		
A 10				2	15	88,24		0%	
A 9 GD				1	4	80			20%
A 9 MD				1	2	66,67	16,67 %		
A 8					1	100		0%	
A 7				1	1	50		0%	
A 6					2	100	100%		
EG 15									
EG 14									
EG 13 Ü									
EG 13 HD									
EG 13 GD									
EG 12									
EG 11				2		0			50%
EG 10				2		0		0%	
EG 9 GD		5	100	6	10	62,5	2,5%		
EG 9 MD									
EG 8				1	7	87,5			1,39%
EG 7					2	100		0%	
EG 6				4	5	55,56	5,56%		
EG 5 MD		1	100	7	4	36,36	100%		4,81%
EG 5 ED									
EG 4	1		0	1	2	66,67	66,67 %		
EG 3					2	100			100%
gesamt	1	6	85,71	30	75	71,43	3,54%		
darunter Teilzeit		2	100	1	29	96,67	27,04 %		
Auszu-	1	3	75						25%

bildende									
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## 1.2 Personal aus Technik und Verwaltung – Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln

	Stichtag: 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich: 2015		
	befristet			unbefristet			↑	↔	↓
	Männer	Frauen	w %	Männer	Frauen	w %			
A 16									
A 15									
A 14									
A 13 HD									
A 13 GD					3	100		0%	
A 12				1					56,93
A 11				1	12,01	92,31	11,87 %		
A 10				2	11,86	85,57			0,47%
A 9 GD				1	3,6	78,26			21,74
A 9 MD				1	2	66,67	16,67 %		
A 8					0,5	100		0%	
A 7				1	0,99	49,8			0,2%
A 6					2	100	100%		
EG 15									
EG 14									
EG 13 Ü									
EG 13 HD									
EG 13 GD									
EG 12									
EG 11				2		0			55,45 %
EG 10				2		0		0%	
EG 9 GD		4,2	100	5,97	8,01	57,28			0,18%
EG 9 MD									
EG 8				0,74	5,37	87,89			1,08%
EG 7					2	100		0%	
EG 6				3	4,61	60,59	16,33 %		
EG 5 MD		1	100	6	3	33,33	100%		4,17%
EG 5 ED									
EG 4	1		0	1	2	66,67	66,67 %		
EG 3					1,88	100			100%
gesamt	1	5,2	83,87	27,21	62,83	69,39	2,34%		4,5%



darunter Teilzeit		1,21	100	0,74	17,87	96,02	27,04 %		
Auszubildende	1	3	75						25%

### 1.3 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW

	2018			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Gremien				
Direktor/in stellv. Direktor/in	1	3	75	100

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

Beamtinnen und Beamte	Anzahl gesamt (2019 - 2023)			Anzahl gesamt (2019 - 2023)		
	Neubesetzung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %	Höhergruppierung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %
höherer Dienst	2	1	50	3	2	66,67%
gehobener Dienst	3	2	66,67%	9	8	88,89
mittlerer Dienst				2	2	100%
<b>Personal aus Technik und Verwaltung</b>						
höherer Dienst						
gehobener Dienst	1	1	100%	*)		
mittlerer Dienst	6	3	50%	6	5	83,3
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>						
höherer Dienst				**)		
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						

\*) Zurzeit aus tarifrechtlichen Gründen kaum möglich \*\*) Keine Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen

## 2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Im Folgenden sollen für Ihre Einrichtung bzw. Fakultät auf der Grundlage der Datenanalyse aus Teil 1 des Gleichstellungsplans Ziele definiert und durch Maßnahmen konkretisiert werden. In kursiver Schrift finden Sie Beispiele/Erklärungen, die sich u.a. an den Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten orientieren. Bitte nennen Sie in möglichst allen Handlungsfeldern mindestens ein Ziel mit entsprechenden Maßnahmen. (Die Tabelle kann natürlich um zusätzliche Zeilen erweitert werden.)

In der Universitäts- und Landesbibliothek gibt es traditionell eine Überrepräsentanz von Frauen. Auch mit dem festgelegten Stellenabbau bis 2027 ist nicht von einer Unterrepräsentanz auszugehen, sodass die Bibliothek die Ziele grundsätzlich in einer Gleichstellung von Frau und Mann sowohl bei Neueinstellung, Förderung, Höhergruppierung als auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht.

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... in <b>Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b> <i>Personelle und organisatorische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit</i>						
Neueinstellungen	Interne aktuelle Dokumentation des Frauen-/Männeranteils im höheren, gehobenen und mittleren Dienst	Strukturierte Verfahren sichern die Gleichstellung von Mann und Frau	Strukturierte Interviews mit transparenter Auswertung; Dokumentation des Auswahlverfahrens		Neueinstellungen stehen in Abhängigkeit zum Stellenplans und zum Stellenabbau	Direktion, HHU
Beförderungen	Durch die Überrepräsentanz von Frauen wird ein höherer Anteil von Frauen in allen Diensten befördert	Leistungs- und Qualifikationsvergleiche	-Beamt/innen: Regelmäßige Beurteilungen -Beschäftigte: Tätigkeitsdarstellungen		Beförderungen stehen in Abhängigkeit zum Stellenplan	Direktion, HHU
Fortbildungsangebote	Interne Dokumentation	Transparentes Fortbildungsangebot für alle Mitarbeitenden; externe Anbieter und Inhouse-	Fortbildungskonzept	Überarbeitung des Fortbildungskonzeptes	Fortbildungsangebote stehen in Abhängigkeit zu Kapazitäten der Fortbildungsanbieter und	Direktion

		Schulungen			des Fortbildungsetats	
Führungskräfteentwicklung	Interne Dokumentation	Im Rahmen des Stellenabbaus bei gleichzeitigem Generationswechsel (in Abhängigkeit von Leistungs- und Qualifikationsvergleichen): ZBIW-Fortbildungsangebot und interne Schulungen	Fortbildungskonzept	Überarbeitung des Fortbildungskonzeptes	Führungskräfteentwicklung steht in Abhängigkeit zu Kapazitäten der Fortbildungsanbieter und des Fortbildungsetats	Direktion
Qualifizierungsangebote	Interne Dokumentation	Feststellung fehlender Qualifikationen; transparente Ausschreibung unter Einbeziehung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten	Antrag für eine Ausschreibung für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst durch die Förderung eines berufsbegleitenden Studiums durch Freistellungsphasen	Ausschreibung für die Qualifizierungsmaßnahme „Teaching Librarian“	Nur möglich, wenn der Etat, die Dienstpläne (bei Freistellung) und der Stellenplan es zulassen	Direktion, HHU
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>						
Teilnahme an der FLAZ	Alle Mitarbeitenden nehmen teil					HHU
Teilzeitmöglichkeiten mit variablen Arbeitszeitmodellen	Antragsmöglichkeit für alle Mitarbeitenden				Einschränkung durch Dienstpläne zur Erfüllung der Services; evtl. mit Arbeitsplatzwechsel verbunden	Direktion, HHU
Heim-/Telearbeit	Einzelanträge				Nur in Ausnahmefällen möglich, wenn der Aufgabenbereich es zulässt	Direktion, HHU
Aufstiegchancen nach Leistungsprinzip unter Berücksichtigung der Gleichstellung unabhängig vom Arbeitszeitmodell	s.a. 2.1 Beförderungen	Leistungs- und Qualifikationsvergleiche unabhängig vom Arbeitszeitmodell	s.a. 2.1 Beförderungen		s.a. 2.1 Beförderungen	Direktion, HHU



**2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

--	--	--	--	--	--	--

**3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018**

Bitte sortieren Sie Ihre Ziele und Maßnahmen aus dem vergangenen Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) den hier vordefinierten Handlungsfeldern zu und nehmen dazu Stellung, inwiefern diese fortgeführt oder eingestellt werden. Eine stichwortartige Begründung ist vor allem dann von Interesse, wenn die Maßnahmen eingestellt werden oder Ziele nicht erreicht werden konnten.

	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
Neueinstellungen nach strukturierten Einstellungsverfahren	Ja			
Beförderungen	Ja			
Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote		Mehr Qualifizierungsangebote		

Führungskräfteentwicklung	Ja			
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>				
Teilnahme an der FLAZ	Ja			
Teilzeitmöglichkeiten mit variablen Arbeitszeitmodellen	Ja			
Aufstiegchancen nach Leistungsprinzip unter Berücksichtigung der Gleichstellung unabhängig vom Arbeitszeitmodell	Ja			
<b>3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>				

#### 4. Schlussbemerkungen

Kommission

Verantwortliche/r, Funktion

Datum

Wer hat den Plan erarbeitet?	Anneget Weber		
Genehmigt durch Fakultät am:			



UNIVERSITÄTS- UND  
LANDESBIBLIOTHEK  
DÜSSELDORF

Universitätsstr. 1, Geb. 24.41  
D - 40225 Düsseldorf

Unterschrift  
Leitung der Einrichtung/Fakultät

# Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2019 – 2023

## 1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

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

Studentinnen (WS 2017/2018)					
	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP <sup>1</sup> 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor	44,2%	668	1.511	50 %	
Master	50,0%	272	544		
Promotion	37,6%	32	85		
<b>gesamt</b>	<b>45,4%</b>	<b>972</b>	<b>2.140</b>		

<sup>1</sup> GP: Gleichstellungsplan

Absolventinnen					
	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Bachelor	43,8%	102	233	50%	
Master	57,2%	79	138		
<b>gesamt</b>	<b>48,8%</b>	<b>181</b>	<b>371</b>		
Promotionen	36,4%	8	22		
Habilitationen	0,0%	0	0		

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2017 (WiSe 2016/2017 und SoSe 2017)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2017

#### 1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	51,6%	366	709	50 %	
Finanz- und Versicherungsmathematik	62,5%	20	32		
Volkswirtschaftslehre	36,6%	282	770		
<b>gesamt</b>	<b>44,2%</b>	<b>668</b>	<b>1.511</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	44,3%	62	140	50%	
Volkswirtschaftslehre	43,0%	40	93		
<b>gesamt</b>	<b>43,8%</b>	<b>102</b>	<b>233</b>		

### 1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	53,7%	211	393	50 %	
Volkswirtschaftslehre	40,4%	61	151		
<b>gesamt</b>	<b>50,0%</b>	<b>272</b>	<b>544</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	62,0%	57	92	50%	
Volkswirtschaftslehre	47,8%	22	46		
<b>gesamt</b>	<b>57,2%</b>	<b>79</b>	<b>138</b>		

### 1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2017/2018)					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016 - 2018	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	39,0%	23	59	50 %	
Volkswirtschaftslehre	34,6%	9	26		
<b>gesamt</b>	<b>37,6%</b>	<b>32</b>	<b>85</b>		

Absolventinnen					
Studienfach	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	Ziel GP 2016-2018	Ziel 2023
Betriebswirtschaftslehre	18,2%	2	11	50%	
Volkswirtschaftslehre	54,5%	6	11		
<b>gesamt</b>	<b>36,4%</b>	<b>8</b>	<b>22</b>		



## 1.2 Wissenschaftliches Personal - gesamt

(Hinweis: Tabellen in 1.2-1.3.3 nur Stellen aus Haushaltsmitteln; Quelle: D 5.3)

VZÄ WISS 01.01.2018							Frauenteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	11,00	2,00	15,38	0,00	7,05
W2	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	0,00
W1	4,00	1,73	30,21	0,00	0,00	0,00	16,45	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	50,00
EG 13	14,88	6,95	31,82	0,00	1,00	100,00	18,96	0,00
EG 12	0,87	0,42	32,56	0,00	0,00	0,00	67,44	0,00
gesamt	22,75	9,10	28,56	14,00	5,00	26,32	17,06	5,26
darunter Teilzeit	5,75	4,51	43,94	0,00	0,00	0,00	20,36	0,00
WHK	2,03	0,73	26,36	0,00	0,00	0,00	35,18	0,00
SHK	1,00	0,75	42,86	0,00	0,00	0,00	10,99	0,00

Personen WISS 01.01.2018							Frauenteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	11,00	2,00	15,38	0,00	7,05
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00
W1	4,00	2,00	33,33	0,00	0,00	0,00	6,67	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
EG 14	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 13	28,00	16,00	36,36	0,00	2,00	100,00	17,12	0,00
EG 12	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00	0,00	75,00	0,00
gesamt	38,00	19,00	33,33	16,00	7,00	30,43	15,72	6,63
darunter Teilzeit	16,00	11,00	40,74	0,00	1,00	100,00	20,36	0,00
WHK	10,00	4,00	28,57	0,00	0,00	0,00	21,43	0,00
SHK	6,00	5,00	45,45	0,00	0,00	0,00	6,72	0,00

### 1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Betriebswirtschaftslehre

VZÄ WISS 01.01.2018							Frauenteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	5,00	2,00	28,57	0,00	14,29
W1	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	9,19	3,95	30,05	0,00	0,00	0,00	23,69	0,00
EG 12	0,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	13,06	3,95	23,21	5,00	2,00	28,57	18,53	14,29
darunter Teilzeit	3,31	2,36	41,61	0,00	0,00	0,00	24,52	0,00
WHK	0,73	0,03	3,33	0,00	0,00	0,00	96,67	0,00
SHK	0,20	0,20	50,00	0,00	0,00	0,00	17,61	0,00



Personen WISS 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	5,00	2,00	28,57	0,00	14,29
W1	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
EG 13	15,00	11,00	42,31	0,00	0,00	0,00	13,69	0,00
EG 12	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	21,00	11,00	34,38	5,00	3,00	37,50	15,63	23,21
darunter Teilzeit	9,00	7,00	43,75	0,00	0,00	0,00	24,52	0,00
WHK	4,00	1,00	20,00	0,00	0,00	0,00	80,00	0,00
SHK	2,00	1,00	33,33	0,00	0,00	0,00	30,30	0,00

### 1.2.2 Wissenschaftliches Personal - Volkswirtschaftslehre

VZÄ WISS 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	33,33	0,00	0,00
W1	3,00	1,73	36,60	0,00	0,00	0,00	27,04	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	5,00	3,00	37,50	0,00	0,00	0,00	4,56	0,00
EG 12	0,00	0,42	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	8,00	5,15	39,17	9,00	1,00	10,00	7,73	1,11
darunter Teilzeit	1,75	2,15	55,15	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00
WHK	1,23	0,70	36,37	0,00	0,00	0,00	36,37	0,00
SHK	0,80	0,20	20,00	0,00	0,00	0,00	28,57	0,00

Personen WISS 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
W3	0,00	0,00	0,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	0,00	0,00	0,00	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00
W1	3,00	2,00	40,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	11,00	5,00	31,25	0,00	0,00	0,00	12,50	0,00
EG 12	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
gesamt	14,00	8,00	36,36	10,00	1,00	9,09	6,49	0,91
darunter Teilzeit	5,00	4,00	44,44	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00
WHK	5,00	3,00	37,50	0,00	0,00	0,00	37,50	0,00
SHK	4,00	1,00	20,00	0,00	0,00	0,00	30,00	0,00

### 1.2.3 Wissenschaftliches Personal - Dekanat

VZÄ WISS 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 14	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	50,00
EG 13	0,70	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
gesamt	1,70	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	100,00	33,33
darunter Teilzeit	0,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
WHK	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SHK	0,00	0,35	100,00	0,00	0,00	0,00	62,00	0,00



Personen WISS 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 14	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	0,00
EG 13	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
gesamt	3,00	0,00	0,00	1,00	3,00	75,00	100,00	0,00
darunter Teilzeit	2,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
WHK	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SHK	0,00	3,00	100,00	0,00	0,00	0,00	62,50	0,00

### 1.3 Personal aus Technik und Verwaltung - gesamt

VZÄ MTV 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	2,63	100,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	4,88	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	7,50	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	5,50	100,00	0,00	0,00

Personen MTV 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	100,00	0,00	0,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	11,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	14,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	100,00	0,00	0,00

### 1.3.1 Personal aus Technik und Verwaltung - Betriebswirtschaftslehre

VZÄ MTV 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	3,25	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	3,25	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	3,25	100,00	0,00	0,00

Personen MTV 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	100,00	0,00	0,00

### 1.3.2 Personal aus Technik und Verwaltung - Volkswirtschaftslehre

VZÄ MTV 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	2,63	100,00	0,00	100,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,88	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	100,00	0,00	0,00

Personen MTV 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	100,00	0,00	100,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	100,00	0,00	0,00

### 1.3.3 Personal aus Technik und Verwaltung - Dekanat

VZÄ MTV 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75	100,00	0,00	0,00

Personen MTV 01.01.2018							Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
EG 6	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00

### 1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW

(Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Fakultätskommission zur Verwendung dezentraler QVM)

	2018			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Gremien	37	30	45%	50%
Dekan/in	1		0	
Prodekan/in	1		0	

### 1.5 Prognose und Ziele für die Besetzung von Professuren 2019 - 2020

(anhand der Gleichstellungsquoten HHU für den Zeitraum: 01.01.2016 - 31.12.2020)

#### Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Neubesetzung Professuren Wirtschaftswissenschaften	freiwerdende Professuren 2019 - 2020	Neuberufungen Frauen 2015 - 2017 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2016-2020 in %
W3 und W2	-	50%	23,5%
W1	3	33%	33%
	freiwerdende Professuren 2021 - 2023	Neuberufungen Frauen 2018 - 2020 (in %)	Ziel Gleichstellungsquote Frauen 2021-2025 in %*
W3 und W2	-	k. A.	k. A.
W1	2	k. A.	k. A.

\*Gleichstellungsquoten für den Zeitraum 2021 – 2025 stehen noch nicht fest und werden voraussichtlich zum Zeitpunkt der Erstellung der Zwischenberichte zu den Gleichstellungsplänen Ende 2020 nachgereicht.



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

Beamtinnen und Beamte	Anzahl gesamt (2019 - 2023)			Anzahl gesamt (2019 - 2023)		
	Neubesetzung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %	Höhergruppierung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %
höherer Dienst						
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						
<b>Personal aus Technik und Verwaltung</b>						
EG 11	1	1	100%			
EG 8	1	1	100%			
EG 6	2	2	100%			
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>						
höherer Dienst						
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						

## 2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b>						
Entwicklung und Weiterqualifizierung von Doktorandinnen	z. B. Anzahl der Teilnehmerinnen an Kompetenz-Workshops und Mentoring-programmen	z. B. - Förderung der Teilnahme an Workshops zum Erwerb von Methodenkompetenzen, Lehrkompetenzen (Hochschuldidaktik), Führungs- und Sozialkompetenzen, Rhetorik- und Kommunikationskompetenzen - Förderung der Teilnahme am SelmaMeyerWISS-Mentoringprogramm der HHU	X	X	Bereitstellung finanzieller Mittel der Fakultät für die Ausrichtung eines oder mehrerer Workshops für Doktorandinnen der Fakultät	Dekan/in, Fachvorgesetzte/r
Entwicklung und Weiterqualifizierung von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen	z. B. Anzahl und Summe der bewilligten Fördermaßnahmen	z. B. - Förderung der Teilnahme an externen Workshops und Tagungen, die der Weiterbildung und Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere dienen (z. B. Übernahme der Teilnehmerkosten von Seminaren des Hochschulverbands „Bewerbungstraining für Berufungsverfahren“) - Förderung der Teilnahme von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern an Fachkonferenzen	X		Bereitstellung finanzieller Mittel der Fakultät	Dekan/in, Fachvorgesetzte/r



		(Kinderbetreuungskostenzuschuss) - Unterstützung von W1-Professorinnen bei der Einwerbung von Projekten (z. B. Finanzierung einer Hilfskraft) - Förderung der Teilnahme am SelmaMeyerPROF-Mentoringprogramm der HHU für Wissenschaftlerinnen, die eine Professur anstreben				
Entwicklung und Weiterqualifizierung der Beschäftigten im Verwaltungsbereich (EG 6, 8)	z. B. Anzahl der Teilnehmerinnen an Fortbildungen	z. B. Möglichkeit der Fortbildung und Weiterqualifizierung (v. a. Lehrorganisations- und Verwaltungsprogramme) auch während der Arbeitszeit	X			Fachvorgesetzte/r
Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	z. B. Umfang der Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch Hilfskräfte	z. B. Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte	X		Bereitstellung finanzieller Mittel der Fakultät	Dekan/in
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>						
Erhöhung der Flexibilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und weiblichen Beschäftigten im Verwaltungsbereich mit familiärer Verpflichtung	z. B. Anzahl an weiblichen Personen in Teilzeitbeschäftigung, Nutzung von Heim-/Telearbeit	z. B. - flexible Gestaltung der Arbeitszeit in Abstimmung mit der/dem jeweiligen Vorgesetzten (Gewährung von Elternzeit, Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung, Heim-/Telearbeit) - Information/Beratung über Dienstleistungen des Familienberatungsbüros und Fördermöglichkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	X			Fachvorgesetzte/r, Dekan/in
Erhöhung der Flexibilität von Studierenden mit Kindern	z. B. Verbreitung und Nutzung von eLearning-Maßnahmen	z. B. - Weiterführung und Ausbau des eLearning-Angebots (v. a.	X		Mitarbeiterin (100%) im Handlungsfeld eLearning im	Lehrende/r, Studiendekan/in, Dekan/in

		Vorlesungsaufzeichnungen, Lehrfilme, Online-Foren für Fragen) - Information/Beratung über Dienstleistungen des Familienberatungsbüros und Fördermöglichkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten			Rahmen des iQu-Programms	
<b>2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>						
Gewinnung von Schülerinnen für das Studienfach Volkswirtschaftslehre	Gender-Controlling (v. a. Anteil weiblicher Studierender im Bachelorstudiengang VWL im ersten Semester)	z. B. Teilnahme am Girls' Day, gezielte Bewerbung des Studiengangs an Mädchengymnasien	X			DICE
Gewinnung von Master-Absolventinnen bei der Besetzung von Qualifizierungsstellen	Gender-Controlling (v. a. Anteil weiblicher WHB/WHK, Anteil weiblicher Doktorandinnen)	z. B. gezielte Rekrutierung weiblicher WHB/WHK für den Einstieg in die Wissenschaft	X			Professor/innen
Gewinnung von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Neubesetzung von frei werdenden W1/A13/EG13-Stellen	Gender-Controlling (v. a. Anteil promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen auf W1/A13/EG13-Stellen)	z. B. - bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugte Berücksichtigung von Frauen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers entsprechende Gründe liegen - Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten bei Beurteilung des Karrierewegs von Bewerberinnen	X			Professor/innen

### 3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018

	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
<b>Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- geschlechterneutrale Formulierung von Stellenausschreibungen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Bewerbungen von Frauen werden jedoch ausdrücklich begrüßt</li> <li>- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte wird in Berufungsverfahren frühzeitig einbezogen und umfassend informiert</li> </ul>	X			
<b>Weiterqualifizierung von weiblichen Beschäftigten im Wissenschafts- und Verwaltungsbereich</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorbereitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf akademische oder außeruniversitäre Karrieren durch Qualifizierungsmaßnahmen und Förderangebote der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschuldidaktik, v. a. Förderung der Teilnahme am SelmaMeyer-Mentoringprogramm</li> <li>- finanzielle Förderung der Teilnahme von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen an externen Workshops und Tagungen zur Weiterbildung und Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere (z. B. Seminare des Hochschulverbands)</li> <li>- aktive Förderung der Weiterqualifizierung der Stelleninhaberinnen im Verwaltungsbereich (EG 6, 8), z. B. EDV- und Internetnutzung, E-Learning</li> </ul>	X			
<b>Forschungsförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitstellung von Mitteln im DFG-geförderten Graduiertenkolleg Wettbewerbsökonomie zur Entlastung von Kollegiatinnen und Kollegiaten mit Kind(ern) (Finanzierung zusätzlicher Hilfskräfte bei forschungsvorbereitenden Tätigkeiten, z. B. bei der Datenerhebung)</li> </ul>	X			



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitstellung eines Reisefonds aus Fakultätsmitteln für Juniorprofessorinnen der Fakultät zur Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen, Tagungen, Konferenzen, Workshops etc.</li> <li>- Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei forschungs- und lehrorientierten Auslandsaufenthalten sowie Publikationsprojekten</li> </ul>				
<b>Aufbau eines fakultätsübergreifenden Netzwerks von Wissenschaftlerinnen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beteiligung am fakultätsübergreifenden Aufbau eines Netzwerks für Wissenschaftlerinnen zur Förderung des fachlichen Austauschs und von fakultätsübergreifenden Forschungs Kooperationen</li> </ul>	X			
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>				
<b>Flexible Arbeitszeitgestaltung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Heim-/Telearbeit bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsbereich mit Familienverantwortung unter Berücksichtigung dienstlicher Belange</li> </ul>	X			
<b>Verfolgung der im Rahmen der Re-Auditierung zur „familiengerechten Hochschule“ vereinbarten Ziele der HHU zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	X			
<b>Unterstützung der Universitätsleitung bei der Etablierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten auf dem Campus</b>	X			
<b>Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen oder Studierenden mit Kindern im Lehrbetrieb</b>	X			
<b>3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>				
<b>Gewinnung von Schülerinnen für das Studium der BWL, VWL oder Wirtschaftschemie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verstärkte Information von Schülerinnen über die beruflichen Perspektiven eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums</li> </ul>	X			

(Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftschemie), z. B. durch den Girls' Day				
<b>Gewinnung von Frauen bei Neubesetzung von Qualifizierungsstellen</b> - Ermutigung qualifizierter Absolventinnen von Masterstudiengängen zur Promotion und Berücksichtigung dieser bei der Besetzung von Qualifizierungsstellen - Motivation qualifizierter promovierter Frauen zur Habilitation und Berücksichtigung dieser bei der Vergabe von Habilitationsstellen/Juniorprofessuren - Kommunikation von Ausnahmeregelungen bei der Einhaltung von Altersgrenzen im Zuge der Verbeamtung bei potenziellen Bewerberinnen	X			

#### 4. Schlussbemerkungen

	Kommission	Verantwortliche/r, Funktion	Datum
Wer hat den Plan erarbeitet?		Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Dekan	17.10.2018
			22.10.2018

Genehmigt durch Fakultät am:



Unterschrift  
Leitung der Einrichtung/Fakultät



# Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2019 – 2023

## 1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

### 1.1 Personal aus Technik und Verwaltung: Gesamt (Köpfe aus Haushaltsmitteln)

In der nachfolgenden Tabelle ist die aktuelle, für diesen Gleichstellungsplan zugrunde liegende Beschäftigungsstruktur der ZUV der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Stichtag 01.01.2018 abgebildet. Zudem ist ersichtlich, wie sich der Frauenanteil im Vergleich zum Stichtag 01.01.2015 in Bezug auf die verschiedenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen entwickelt hat:

	Stichtag 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich zum 01.01.2015			
	befristet			unbefristet			befristet %		unbefristet %	
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%				
W3	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00	-
A 15	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00	-
A 14	0,00	0,00	0,00	3,00	2,00	40,00	0,00	-	10,00	↓
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00	-
A 13 GD	0,00	0,00	0,00	4,00	2,00	33,33	0,00	-	8,33	↑
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	-	0,00	-
A 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	33,33	↓
A 11	0,00	0,00	0,00	4,00	4,00	50,00	0,00	-	16,67	↓
A 10	0,00	0,00	0,00	2,00	4,00	66,67	0,00	-	11,11	↓
A 9 GD	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	-	20,00	↑
A 9 MD	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	-	50,00	↑
A 8	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	-	0,00	-
AT	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00	-
EG 15	0,00	0,00	0,00	5,00	2,00	28,57	0,00	-	11,43	↓
EG 14	0,00	1,00	100,00	3,00	4,00	57,14	0,00	-	7,14	↑
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	2,00	5,00	71,43	100,00	↓	8,57	↓
EG 13	0,00	5,00	100,00	5,00	8,00	61,54	33,33	↑	18,68	↑
EG 12	0,00	1,00	100,00	4,00	3,00	42,86	100,00	↑	5,36	↑
EG 11	0,00	1,00	100,00	5,00	5,00	50,00	0,00	-	10,00	↑
EG 10	0,00	0,00	0,00	5,00	8,00	61,54	0,00	-	5,98	↑
EG 9	2,00	6,00	75,00	19,00	21,00	52,50	25,00	↓	4,02	↑
EG 8	2,00	0,00	0,00	10,00	20,00	66,67	0,00	-	6,41	↓
EG 7	0,00	0,00	0,00	29,00	2,00	6,45	0,00	-	0,20	↑
EG 6	2,00	4,00	66,67	26,00	22,00	45,83	33,33	↑	3,28	↑
EG 5	1,00	0,00	0,00	10,00	7,00	41,18	100,00	↓	12,99	↓
EG 4	0,00	0,00	0,00	7,00	1,00	12,50	50,00	↓	1,39	↑
EG 3	0,00	1,00	100,00	3,00	1,00	25,00	0,00	-	0,00	-
gesamt	8,00	20,00	71,43	151,00	125,00	45,29	3,25	↑	0,21	↑
darunter Teilzeit	3,00	13,00	81,25	4,00	47,00	92,16	22,36	↓	1,25	↓
Auszubildende	20,00	11,00	35,48	0,00	0,00	0,00	10,48	↑	0,00	-

Wie aus der Tabelle hervorgeht, kann die Beschäftigungsstruktur der ZUV als relativ ausgeglichen beschrieben werden. Im Frauenförderplan der ZUV für den Zeitraum von 2016 bis 2018 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter (befristet und unbefristet) zum Stichtag 01.01.2015 bei 53 %. Im Vergleich zum 01.01.2018 hat sich der Anteil der befristet weiblichen Beschäftigten um 3,25 %, der Anteil der unbefristet weiblichen Beschäftigten um 0,21 % erhöht, sodass der positive Trend fortgesetzt wird.

## 1.2 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW (Rektorat)

	2018			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Kanzler/in	1	0	0	*
Rektor/in	0	1	100	*
Prorektor/in	3	1	25	*
gesamt	4	2	33	*

\* Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf orientiert sich hinsichtlich der geschlechtergerechten Zusammensetzung der Gremien an den gesetzlichen Vorgaben. So wird eine geschlechtsparitätische Besetzung gem. § 11c HG NRW, § 21 Abs. 3 HG NRW und § 12 LGG NRW angestrebt.

## 1.4 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierung verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2019 - 2023

Beamtinnen und Beamte	Anzahl gesamt (2019 - 2023)			Anzahl gesamt (2019 - 2023)		
	Neubesetzung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauen- anteil %	Höhergrup- pierung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frau- en- anteil %
höherer Dienst	3	1	50	-	-	-
gehobener Dienst	5	1	50	-	-	-
mittlerer Dienst	0	0	50	-	-	-
<b>Tarifbeschäftigte Technik und Verwaltung</b>						
höherer Dienst	20	10	50	-	-	-
gehobener Dienst	41	25	50	-	-	-
mittlerer Dienst	51	45	50	-	-	-

Die Tabelle zeigt die anstehenden Neubesetzungen in den verschiedenen Laufbahngruppen (analog für Tarifbeschäftigte) für den Zeitraum von 2019 bis 2023 auf. Zur Festsetzung der Ziele in Bezug auf den Frauenanteil im Rahmen der geplanten Nachbesetzungen wurde die Beschäftigungsstruktur (Anteil von Männern und Frauen) in den verschiedenen Laufbahngruppen (analog für Tarifbeschäftigte)



betrachtet und entsprechend hergeleitet, wie viele Neubesetzungen mit Frauen erfolgen müssten, um eine paritätische Besetzung zu erzielen.

Eine Prognose hinsichtlich etwaiger Höhergruppierungen ist nicht möglich.

Durch die Anwendung professionalisierter Auswahl- und Besetzungsprozesse wird sichergestellt, dass den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte entsprochen wird.

## 2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Im Folgenden sollen für Ihre Einrichtung bzw. Fakultät auf der Grundlage der Datenanalyse aus Teil 1 des Gleichstellungsplans Ziele definiert und durch Maßnahmen konkretisiert werden. In kursiver Schrift finden Sie Beispiele/Erklärungen, die sich u.a. an den Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten orientieren. Bitte nennen Sie in möglichst allen Handlungsfeldern mindestens ein Ziel mit entsprechenden Maßnahmen. (Die Tabelle kann natürlich um zusätzliche Zeilen erweitert werden.)

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> ( <i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i> )	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> ( <i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i> )	Ressourcen ( <i>Finanzen, Personal</i> )	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b> <i>Personelle und organisatorische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit</i>						
Frauen sollen durch die Übernahme von Projektleitungen weiterqualifiziert werden, bspw. in dem Bereich der lateralen Führung. Dieses Vorgehen soll dazu dienen, Potenzialträgerinnen zu identifizieren und für die mögliche Übernahme höherwertiger Tätigkeiten zu entwickeln.	Die Anzahl der Frauen als Leiterinnen interner Projekte kann quantitativ erfasst werden.	Es erfolgt, sofern möglich, eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe der Projektleitungen (innerhalb einer Organisationseinheit).	Frauen sind bereits schon jetzt umfänglich in Projektarbeiten involviert. Hier wäre zu prüfen, ob diese Verfahrenspraxis noch weiter ausgedeutet werden könnte.	Dieses Instrument der Mitarbeiter*in- bzw. Führungskräftequalifizierung soll im Rahmen der Personalentwicklung Anwendung finden.	Die Entwicklung und Kommunikation erfolgt durch die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit liegt bei der jeweiligen Dezernats- bzw. Abteilungsleitung und erfolgt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung.
Die weiblichen Beschäftigten der ZUV haben die Möglichkeit, an einem Qualifizierungskurs für Führungskräfte bei der HÜF teilzunehmen. So können frühzeitig die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, um eine Führungsposition zu übernehmen.	Die Anzahl der Teilnehmenden kann nach Geschlecht ausgewertet werden.	Sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten steht die Teilnahme am Qualifizierungskurs für Führungskräfte bei der HÜF offen.	Die Teilnahme am Angebot der HÜF erfolgt entsprechend der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zugeteilten Plätze.	Die Qualifizierungskurse werden weiterhin angeboten und durchgeführt.	Die Anmeldung erfolgt durch die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit liegt bei der jeweiligen Dezernats- bzw. Abteilungsleitung und erfolgt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung.

Die Kommunikationsstrategie (z.B. Direktansprache) für Angebote zu Gleichstellungsthemen der Personalentwicklung soll an die Bedürfnisse der Frauen angepasst werden.	Die Anzahl der Beschäftigten, die an den Angeboten der Personalentwicklung (u.a. Fort- und Weiterbildung, Heim-/Telearbeit (HTA), Mitarbeiter*innengespräche) teilnehmen, kann gemessen werden.	Es soll eine frauenge-rechte und individuellere Ansprache gewählt werden. Frauen sollen so gezielt motiviert werden, an Angeboten teilzunehmen.	Die bestehende zielgruppenbezo-gene Kommunika-tion soll weiter verbessert werden (bspw. im Rahmen der Darlegung des Fortbildungsange-bots in ProFiL).	Die Kommunikationsstrategie wird weiterentwi-ckelt und umgesetzt.	Die Entwicklung und Ansprache erfolgt durch die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit liegt bei der Abtei-lung Personalent-wicklung.
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>						
Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes durch die Implementierung der HTA soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden.	Die HTA wurde an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf verankert und wird von den Beschäftigten ge-nutzt. Die Teilnahme an der HTA kann entsprechend gemessen werden.	Das Instrument der HTA wird derzeit pilotiert und evaluiert. Durch die Option der „situativen“ HTA können individuelle private und berufliche Bedürfnisse der Be-schäftigten mit Fami-lienaufgaben besser aufeinander abgestimmt werden.	Die HTA befindet sich derzeit in der pilothaften Erpro-bung.	Die dauerhafte Einfüh-rung der HTA soll 2019 erfolgen.	Die Entwicklung der HTA erfolgt durch die Abteilung Personalent-wicklung. Die Bearbei-tung der Anträge wird durch die zuständige Personalsachbearbei-tung innerhalb des Personaldezernats wahrgenommen.	Die Zuständigkeit liegt bei der Abtei-lung Personalent-wicklung.
Es soll eine Förderung der Gesundheit durch die Ausweitung von Gesund-heitskursen (z.B. Stress-management) sowie ergänzender Maßnah-men im Kontext der Ver-einbarkeit von Beruf und Familie erfolgen.	Die Zielerreichung kann bspw. durch die Teil-nahme an den Kursen gemessen werden.	Die Gesundheitskurse werden über ProFiL angeboten.	Bereits jetzt sind schon Gesund-heitskurse in Pro-FiL vorhanden und werden gut nach-gefragt.	Eine Ausweitung des Angebots zu erweiterten gesundheitsfördernden Maßnahmen (etwa Stressabbau) wird ge-plant.	Die Entwicklung erfolgt durch die Abteilung Personalentwicklung. Die Gesundheitskurse werden aus dem Budget der Personal-entwicklung bezahlt.	Die Zuständigkeit liegt bei der Abtei-lung Personalent-wicklung.
<b>2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>						
Durch die Anwendung und Verdichtung beste-hender PE-Instrumente (Fortbildungen, Karriere-planung etc.) soll die Förderung von Frauen vor allem auch in unter-repräsentierten Berei-chen verstärkt werden.	Die Zielerreichung kann bspw. durch die Teil-nahme an den Kursen gemessen werden.	In diesem Zusammen-hang spielt die Berück-sichtigung und Umset-zung der Gleichstellung hinsichtlich des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb der ZUV weiterhin eine maßgebliche Rolle im	Die verschiedenen PE-Instrumente sind bereits jetzt vorhanden.	Durch die Verdichtung und Kombination der bestehenden PE-Instrumente soll eine gezieltere Förderung der Frauen erreicht werden.	Die Umsetzung erfolgt durch die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit liegt bei der Abtei-lung Personalent-wicklung.



		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.				
Die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen können durch den Einsatz der Kooperations- und Qualifizierungsgespräche (Mitarbeiter*innengespräche) unterstützt werden.	Das Instrument wird derzeit überarbeitet und soll nach der pilothaften Erprobung erfolgreich eingeführt werden. Die Anzahl der durchgeführten Gespräche kann gemessen werden.	Das Instrument der 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. Es wird eine Verbindung des Instrumentes mit der Fortbildungsbedarfsabfrage angestrebt.	Das Instrument ist bereits vorhanden, wird aber optimiert.	Es erfolgt eine Überarbeitung des ursprünglichen Konzeptes sowie der Begleitmaterialien.	Die Entwicklung erfolgt durch die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit liegt bei der Abteilung Personalentwicklung.
Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen gemäß § 7 LGG NRW bei Begründung eines Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnisses sowie bei Beförderungen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen	Durch eine Einstellungsstatistik (unter Berücksichtigung der Bewerberanzahl nach Geschlecht, Qualifikationen, Einstellungen) kann nachvollzogen werden, ob die Stelle mit einer Frau besetzt wurde. Mögliche datenschutzrechtliche Einschränkungen	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. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in den	Die dargelegten Verfahrensschritte werden bereits durchgeführt.	Es soll ein E-Recruiting-System eingeführt werden, wodurch statistische Auswertungen im Bereich der Personalauswahl effizienter vollzogen werden können.	Am Personalauswahlprozess sind die verschiedenen Fachabteilungen, das Personaldezernat, die zuständigen Gremien und die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.	Die Zuständigkeit des Verfahrens liegt beim Personaldezernat.

besteht.	kungen sind entsprechend zu beachten.	gesamten Bewerbungsprozess mit einbezogen. Frauen werden darauf hingewiesen, dass eine Bewerbung ausdrücklich gewünscht ist und gefördert wird.				
----------	---------------------------------------	---	--	--	--	--

### 3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018

Bitte sortieren Sie Ihre Ziele und Maßnahmen aus dem vergangenen Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) den hier vordefinierten Handlungsfeldern zu und nehmen dazu Stellung, inwiefern diese fortgeführt oder eingestellt werden. Eine stichwortartige Begründung ist vor allem dann von Interesse, wenn die Maßnahmen eingestellt werden oder Ziele nicht erreicht werden konnten.

	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird in jeden Bewerbungsprozess eingebunden. Die Einbindung umfasst eine frühzeitige Information über die Bewerberlage sowie eine Einladung zu den Vorstellungsgesprächen. Es erfolgt demnach sowohl die Personalauswahl als auch die spätere Einstellung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Einflussnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist somit zu jeder Zeit gewährleistet.	x			-/-
Im Rahmen der Ausbildung innerhalb der ZUV wurde bereits im letzten Frauenförderplan auf den allgemeinen Rückgang der Bewerbungszahlen hingewiesen. Nach wie vor sind die Bewerbungszahlen rückläufig, es wird jedoch trotz allem das Ziel verfolgt, den Anteil	x			-/-

weiblicher Auszubildenden zu erhöhen.				
<p>In Bezug auf den Aspekt der Fortbildung wird regelmäßig ein vielfältiges internes Fortbildungsprogramm bereitgestellt.</p> <p>Sofern keine zwingenden Gründe entgegenstehen, finden die Fortbildungsveranstaltungen vormittags statt, sodass auch Beschäftigte in Teilzeit einen Zugang haben. Bei ganztägigen Veranstaltungen kann bei Bedarf eine flexible Notfallbetreuung seitens des Familienberatungsbüros in Anspruch genommen werden.</p> <p>Neben einem allgemeinen Fortbildungsangebot gibt es auch spezifische, auf Frauen zugeschnittene Veranstaltungen (u.a. Karriereplanung, Konfliktmanagement, Führungsrolle).</p>	x			<p>Da die Nachfrage nach dem internen Fortbildungsprogramm der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf teilweise zu gering war, werden gewisse Fortbildungen nicht mehr im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms abgebildet. Die Beschäftigten können jederzeit entsprechende Kurse bei der Fortbildungsakademie des Ministeriums des Inneren des Landes NRW (Akademie Mont-Cenis), der HÜF oder bei IT NRW besuchen.</p>
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>				
<p>Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf nimmt am Audit „familiengerechte hochschule“ teil. Aus dem Audit lässt sich eine Reihe von Maßnahmen ableiten, die zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Auch für die ZUV sind so eine Vielzahl an Zielvereinbarungen und Maßnahmen institutionalisiert.</p>	x		x	<p>Die Heinrich-Heine-Universität befindet sich in der Dialogphase des Audits. Daher werden im Rahmen des Audits keine offiziellen Zielvorgaben mehr formuliert. Die Abteilung Personalentwicklung konzipiert jedoch weiterhin bedarfs- und umsetzungsorientiert Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen bzw. berücksichtigt die Vereinbarkeit fortlaufend bei der Konzeption weitergehender Personalentwicklungsinstrumente.</p>
<p>Im Handlungsfeld Arbeitszeit des Audits ist die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit festgeschrieben, welche mit der Unterzeichnung der Dienstvereinbarung zur Einführung der flexiblen Arbeitszeit (FLAZ) zum 01.01.2015 in Kraft getreten ist. Die FLAZ ermöglicht unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und räumt den Beschäftigten eine gesteigerte</p>	x			<p>Es wird geprüft, ob die FLAZ sich auf weitere Organisationseinheiten übertragen lässt.</p>



individuelle Freizügigkeit hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten ein.				
Im Rahmen des Handlungsfeldes Arbeitsorganisation des Audits ergeht in regelmäßigen Abständen ein Schreiben aus dem Rektorat, welches die Führungskräfte auf die Einhaltung familienfreundlicher Besprechungszeiten hinweist. Diese gelten sowohl für Besprechungen als auch Gremiensitzungen. Sollten dem entgegen Termine nicht anders gesetzt werden können, wird auf die Möglichkeit der flexiblen Notfallbetreuung hingewiesen.	x			-/-
Bezogen auf das Handlungsfeld Arbeitsort des Audits wurde die Einführung von Heim-/Telearbeit diskutiert.	x			Die Heim-/Telearbeit wird seit April 2017 im Rahmen einer Pilotphase von zwei Jahren erprobt. Im Jahre 2018 steht die Evaluierung des Instruments zur Arbeitszeitflexibilisierung an. Auf Basis dieser werden ggf. Optimierungen sowie eine endgültige Implementierung der Heim-/Telearbeit in der ZUV vorgenommen.
<b>3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>				
Bezogen auf die Stellenausschreibungen der ZUV kann angeführt werden, dass im Rahmen dieser explizit darauf hingewiesen wird, dass die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt und gefördert werden.		x		Bisherige Maßnahme wird fortgeführt und vertieft. Besonders auch bei höherwertigen Positionen wird speziell auf eine gezielte Ansprache der Frauen geachtet. (z.B.: Ausschreiben der weiblichen Berufsbezeichnung)

**4. Schlussbemerkungen**

	Kommission	Verantwortliche/r, Funktion	Datum
Wer hat den Plan erarbeitet?	Abteilung Personalentwicklung D 3.3	Fabian Rodies (Abteilungsleiter) Sarah Clever (Mitarbeiterin Personalentwicklung)	11.10.2018

Genehmigt durch Fakultät am: 16.10.2018

  
\_\_\_\_\_  
Unterschrift  
Leitung der Einrichtung/Fakultät



# Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie 2019 – 2023

## 1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

### 1.1 Wissenschaftliches Personal

in Vollzeitäquivalenten

	Stichtag 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
A 16	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	100,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	3,00	1,75	36,84	0,00	11,84
EG 15	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	50,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	16,67
EG 13	0,50	1,50	75,00	4,00	0,00	0,00	5,00	0,00
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	100,00	0,00	0,00
gesamt	0,50	1,50	75,00	15,00	3,25	17,81	16,67	8,01
darunter Teilzeit	0,50	0,50	50,00	0,00	1,25	100,00	12,50	0,00
SHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,06	0,00

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte können am ZIM z.Z. nicht beschäftigt werden.

nach Personen

	Stichtag 01.01.2018						Frauenanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
A 16	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	100,00
A 14	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 HD	0,00	0,00	0,00	3,00	2,00	40,00	0,00	15,00
EG 15	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	50,00
EG 14	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13 UE	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	0,00	16,67
EG 13	1,00	2,00	66,67	4,00	1,00	20,00	16,67	20,00
EG 12	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,00
gesamt	1,00	2,00	66,67	15,00	5,00	25,00	26,67	2,78
darunter Teilzeit	1,00	1,00	50,00	0,00	2,00	100,00	12,50	0,00
SHK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	0,00

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte können am ZIM z.Z. nicht beschäftigt werden.

## 1.2 Personal aus Technik und Verwaltung

in Vollzeitäquivalenten

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	5,60	3,00	34,87	0,00	0,61
EG 10	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	50,00	0,00	11,86
EG 9	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
EG 6	0,00	0,42	100,00	0,00	1,08	100,00	0,00	0,00
EG 5	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	0,35	0,42	54,69	9,60	7,08	42,43	45,31	3,75
darunter Teilzeit	0,35	0,42	54,69	0,60	1,08	64,14	45,31	35,86
Auszubildende	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00

nach Personen

	Stichtag 01.01.2018						Frauentanteil im Vergleich zu 01.01.2015	
	befristet			unbefristet			befristet %	unbefristet %
	Männer	Frauen	w%	Männer	Frauen	w%		
EG 12	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	0,00	0,00	0,00	6,00	3,00	33,33	0,00	4,17
EG 10	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	50,00	0,00	10,00
EG 9	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
EG 8	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00
EG 6	0,00	1,00	100,00	0,00	2,00	100,00	0,00	0,00
EG 5	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	1,00	1,00	50,00	10,00	8,00	44,44	50,00	0,69
darunter Teilzeit	1,00	1,00	50,00	1,00	2,00	66,67	45,31	35,86
Auszubildende	3,00	1,00	25,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00

Mittel für die ehemals beschäftigten SHK werden für Tarifbeschäftigte mit geringem Arbeitszeitanteil eingesetzt. Deshalb die relativ hohe Bewegung in den Kopffzahlen EG5 und EG6

### 1.3 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11c HG NRW

	2018			Ziel 2023
	Männer	Frauen	w %	w %
Gremien	0	0		
Direktor/in	1	0	0	0
stellv. Direktor/in	0	0		

Die Besetzung der Gremien der Selbstverwaltung der Universität liegt völlig außerhalb des Einflussbereiches des ZIM. Weder Benennungen noch Vorschlagsrechte sind in der Grundordnung vorgesehen.

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

	Anzahl gesamt (2019 - 2023)		Anzahl gesamt (2019 - 2023)			
	Neubesetzung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %	Höhergruppierung	Ziel Anzahl Besetzung mit Frauen	Ziel Frauenanteil %
<b>Beamtinnen und Beamte</b>						
höherer Dienst	1	Möglichst 1	25%			
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						
<b>Personal aus Technik und Verwaltung</b>						
höherer Dienst						
gehobener Dienst	4	1	25%			
mittlerer Dienst	5	2	50%			
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>						
höherer Dienst	4	2	25%			
gehobener Dienst						
mittlerer Dienst						

Bei der geringen Anzahl der Personen pro Kategorie kann insbesondere bei den Höhergruppierungen mit nur geringem Organisationswissen direkt auf die betroffenen Personen geschlossen werden. Es handelt sich damit um schützenswerte personenbezogene Daten, die nur bei Vorliegen eines Verarbeitungsverzeichnisses nach DSGVO oder nach Anweisung durch die Vorgesetzte geliefert werden.

## 2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Im Folgenden sollen für Ihre Einrichtung bzw. Fakultät auf der Grundlage der Datenanalyse aus Teil 1 des Gleichstellungsplans Ziele definiert und durch Maßnahmen konkretisiert werden. In kursiver Schrift finden Sie Beispiele/Erklärungen, die sich u.a. an den Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten orientieren. Bitte nennen Sie in möglichst allen Handlungsfeldern mindestens ein Ziel mit entsprechenden Maßnahmen. (Die Tabelle kann natürlich um zusätzliche Zeilen erweitert werden.)

Ziele	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Maßnahmen sind... <b>bereits vorhanden</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Maßnahmen sind... <b>in Planung</b> <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung</b> <i>Personelle und organisatorische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit</i>						
Verminderung des Anteils von Frauen auf befristeten Verträgen	In %	Vertretungsstellen (w.g. Abordnungen, Freistellungen) werden entfristet.		Anträge liegen im Rektorat vor	Kanzlerzusagen	Direktion
Qualifizierung und Wiedereingliederung nach Familienphase	Qualitativ, individuell	Individuelle Angebote und Vereinbarungen.	Fortführung		Gering	Direktion
Nachwuchsförderung	Sind Angebote vorhanden?	Angebote schaffen.	Aktuelle Angebote schaffen. Mitwirkung an Personalentwicklungskonzepten		Allgem. Angebote und hinreichende Schulungsmittel aus ZIM Haushalt	Direktion
<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>						
Großzügige Gleitzeitregelung	digitales Kriterium		X		Zentrale Systeme und Regelungen	Rektorat
Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch individuelle Regelungen (z.B. befristete Arbeitszeitverkürzungen)	qualitativ	Weitgehende Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeiterinnen. Flexible Arbeitszeitmodelle	x		Beratungs- und Planungsaufwände	Direktion

### 2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Besondere Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungsverfahren		Auch in Zweifelsfällen werden Frauen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen	x		Erhöhter Personaleinsatz bei Besetzungsverfahren	Direktion
---	--	---	---	--	--	-----------

Alle Maßnahmen können angesichts der Lage auf dem IT-Arbeitsmarkt und den pekuniären Anreizen des öffentlichen Dienstes (insbesondere bei Verträgen nach TVL) nur von sehr begrenztem Erfolg sein.



### 3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018

Bitte sortieren Sie Ihre Ziele und Maßnahmen aus dem vergangenen Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) den hier vordefinierten Handlungsfeldern zu und nehmen dazu Stellung, inwiefern diese fortgeführt oder eingestellt werden. Eine stichwortartige Begründung ist vor allem dann von Interesse, wenn die Maßnahmen eingestellt werden oder Ziele nicht erreicht werden konnten.

	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt	Begründung/Anmerkungen
<b>3.1 Förderung der Gleichstellung</b>				
Konsolidierung des Frauenanteils	X			
Verminderung des Anteils von Frauen auf befristeten Verträgen	X			
Qualifizierung und Wiedereingliederung nach Familienphase	X			
Nachwuchsförderung	x			
<b>3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>				
Großzügige Gleitzeitregelung	X			
Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch individuelle Regelungen (z.B. befristete Arbeitszeitverkürzungen)	X			
<b>3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>				
Besondere Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungsverfahren	x			Aufgrund der insgesamt geringen Zahl von Bewerbungen pro Stelle und der noch geringeren Zahl von Bewerberinnen im IT Umfeld, wird die Maßnahme nur geringe Wirkung zeigen.

#### 4. Schlussbemerkungen

	Kommission	Verantwortliche/r, Funktion	Datum
Wer hat den Plan erarbeitet?	entfällt	Dr. Harald Ziegler	15.10.2018
Genehmigt durch Fakultät am:			entfällt




---

Unterschrift  
Leitung der Einrichtung/Fakultät