

Amtliche Bekanntmachungen

der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

INHALT	SEITE
Gleichstellungsrahmenplan der HHU 2024 – 2028	2
Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät 2024 - 2028	28
Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2024 – 2028	40
Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2024 – 2028	77
Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät 2024 – 2028	90
Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek 2024 – 2028	121
Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2024 – 2028	129
Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2024 – 2028	145
Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIM) 2024 – 2028	159

Gleichstellungsrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2024 – 2028

Einleitung

Dieser Gleichstellungsrahmenplan (GRP) besteht aus einem Plan für die gesamte Universität sowie den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen. Er ist ein bedeutender Baustein des Qualitätsmanagements in der Gleichstellung an der HHU. Neben vielfältigen statistischen Auswertungen zu den Entwicklungen der Frauenanteile auf allen akademischen Qualifikationsstufen und beim Personal beinhaltet er zusätzlich eine Aufstellung der umfangreichen Gleichstellungsmaßnahmen an der HHU. Diese unterstützen nicht nur das Gleichstellungsengagement der Universität, sondern dienen dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.

Dabei nutzt die HHU den GRP auch als wichtiges Instrument zum kritischen Umgang mit den eigenen Gleichstellungsbemühungen. Über Jahre etablierte, erfolgreiche Maßnahmen werden hier ebenso aufgeführt wie Maßnahmen, die den Bedarfen der Zielgruppe nicht mehr entsprechen und neu ausgehandelt werden müssen. Die HHU versteht ihren Gleichstellungsauftrag als fortlaufenden Entwicklungsprozess, der als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche der Universität integriert ist und mitgedacht wird.

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 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 unterstützend mitzuwirken. 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 16.04.2024 den vorliegenden Gleichstellungsrahmenplan der HHU beschlossen.

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Gesamtfrauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2021 (bzw. Wintersemester 2021/2022 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2021 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2021 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2018 und 2021 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zur Berichtszeit lagen die Daten zu den Abschlüssen im Jahr 2022 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in allen Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Stichtag 01.01.2022 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2020 und 2022. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2020/2022 hervorgeht, dass Stellenanteile von Frauen reduziert wurden bzw. weggefallen sind. Unter Haushaltsmittel fallen im Erstellungszeitraum die Mittelherkünfte „Haushalt“, „Spenden“ und „Eigene Einnahmen“. (Nach Rektoratsbeschluss vom 14. Dezember 2023 werden die Personaldaten im zukünftigen Berichtswesen aus allen Mitteln berücksichtigt.)

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (z. B. nicht-binäre oder abinäre Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen; w %: Frauenanteil

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Abschlussart	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	54,1	11.639	21.508	55,6	1,5	mind. 50%
Master	60,8	2.295	3.774	61,3	0,5	
Staatsexamen	66,3	4.107	6.198	64,8	1,5	
Promotion	54,8	1.269	2316	54,7	0,1	
gesamt	57,1	19.310	33.796	57,6	0,5	

Diplom wird nicht mehr berücksichtigt. Vorliegende Diplomdaten aus der Psychologie, hier 9 Studierende insgesamt, davon 4 Frauen; für alle gilt ≥ 14 . Semester.

Das Ziel der Frauenanteile auf mindestens 50 % konnte auf allen Ebenen erfüllt werden. Dabei wird die Parität in allen Abschlussarten durch hohe Frauenanteile auch im Jahr 2021 übertroffen.

Absolventinnen 2021						
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	59,1	845	1.430	64,1	5,0	50 %
Master	58,5	544	930	62,7	4,2	
Staatsexamen	67,7	480	709	67,4	0,3	
gesamt	60,9	1.869	3.069	64,4	4,5	
Promotionen	58,3	293	503	53,5	0,2	
Habilitationen	31,3	10	32	14,8	16,5	40 %

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2021 (WiSe 2020/2021 und SoSe 2021)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2021

Studentinnen und Absolventinnen sind in allen **Abschlussarten** überproportional repräsentiert. Das Ziel des Frauenanteils von mindestens 50,0 % an den Abschlüssen ist erreicht bzw. konnte gehalten werden.

Im Vergleich der Jahre 2018 und 2021 hat sich der Frauenanteil unter den **Habilitationen** von 14,8 % im Jahr 2018 auf 31,3 % in 2021 erhöht. Aufgrund der jährlichen Fluktuationen des Frauenanteils unter den Habilitationen arbeitet die HHU bei der Definition der Zielvorgabe in diesem Bereich mit einem 5-Jahres-Durchschnittswert. Erst der Zwischenbericht zu diesem GRP, der Anfang 2026 vorliegen wird, wird zeigen, ob das Ziel von 40,0 % bis zum Jahr 2023 erreicht werden konnte.

Die folgenden 5-Jahres-Durchschnitte indizieren bereits eine positive Entwicklung der Frauenanteile unter den Habilitationen:

2008 - 2012: 16,9 %,
2013 - 2017: 29,8 %.

Eine Entwicklungstendenz deutet bereits der Durchschnitt für die nachfolgenden 4 Jahre von 2018 – 2021 (4-Jahres-Zeitraum) an. Er liegt bereits bei 32,7 % und stellt eine weitere Steigerung zu den Vorjahres-Durchschnitten dar.

1.2 Wissenschaftliches Personal – Heinrich-Heine-Universität gesamt

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	1,0	0,0	0,0	131,89	37,98	22,4	0,0	1,4
W 2	5,0	2,0	28,6	78,44	25,24	24,3	16,1	0,8
W 1	9,5	4,05	29,9				10,1	
Prof. vertr.	3,0	1,0	25,0				25,0	
Seniorprof.	0,0	0,25	100,0				0,0	
Ä3	30,92	14,16	31,4	149,46	74,1	33,1	1,7	1,0
Ä2	62,17	76,17	55,1	17,86	27,8	60,9	1,2	0,4
Ä1	207,48	302,14	59,3	0,0	2,6	100,0	3,5	55,6
A 16	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	100,0	100,0	0,0
A 15	0,0	0,0	0,0	6,0	1,0	14,3	0,0	1,8
A 14	6,0	5,0	45,5	10,34	12,5	54,7	11,5	9,0
A 13 E2.2	14,5	5,97	29,2	19,0	14,4	43,1	4,8	5,2
AT	0,1	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,25	3,52	93,4	25,12	7,73	23,5	45,6	4,4
EG 14	5,78	9,45	62,0	54,41	33,75	38,3	4,9	1,6
EG 13 Ü	1,1	0,0	0,0	29,75	28,5	48,9	48,7	2,9
EG 13	178,14	156,66	46,8	45,25	84,45	65,1	5,6	3,4
EG 12	5,02	15,81	75,9	5,7	6,8	54,4	1,4	7,9
gesamt	529,95	596,18	52,9	574,22	357,85	38,4	0,1	1,8
darunter TZ	120,58	194,35	61,7	18,33	90,82	83,2	1,2	2,3
WHK	17,99	28,22	61,1				12,1	
SHK	31,46	55,51	63,8				1,0	

Die Erhöhung des Frauenanteils unter den W3-Professuren um 1,4 % im Vergleich zum Jahr 2020 ist erfreulich. Der Frauenanteil an den W2-Professuren ist im Vergleich der Jahre 2020 und 2022 wieder leicht gesunken (-0,8 %). Eine geringe Anzahl an W2-Professuren wurde als befristet aufgeführt. Hier ist der Frauenanteil in 2022 um 16,1 % gestiegen (2 aus 7 Professuren, w 28,6 %).

Im Bereich der W1-Professuren ist der Frauenanteil um 10,1 % auf 29,9 % gesunken. Mit Bezug auf die sinkenden Frauenanteile an den W2-Professuren ist zu erkennen, dass die Besetzung von Juniorprofessuren mit Frauen keine Garantie für den Ruf auf eine Lebenszeitprofessur an der HHU darstellt. In diesem Zusammenhang wurde in Studien dargelegt, dass sich besonders Juniorprofessorinnen eine flächendeckende Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem wünschen. Daraus versprechen sie sich mehr Planungssicherheit für ihre akademische Karriere.¹ Die Praxis der Bindung einer Tenure-Track-Option an Juniorprofessuren, die mit Frauen besetzt sind, würde – die Erfüllung von individuellen Zielvereinbarungen vorausgesetzt – zu einer Erhöhung der Frauenanteile in den darauffolgenden akademischen Karrierestufen an der HHU führen. Ist eine Erhöhung der Frauenanteile unter den W2-Professuren gewünscht, könnte daher – neben den bereits vorhandenen Bemühungen im Berufungswesen – der Ausbau von Tenure-Track-Optionen für Frauen im W1-Bereich besonders zielführend sein.

Darüber hinaus zeigt die Statistik, dass eine befristete A 16-Beamt*innenstelle, die mit einer Frau besetzt war, seit 2020 weggefallen ist, sodass hier keine weitere Stelle verbleibt, was auch das Minus des Frauenanteils von 100 % erklärt. Dafür gibt es weiterhin eine unbefristete A16-Stelle, die mit einer Frau besetzt ist.

Der Anteil der Assistenzärztinnen (Ä 1) liegt bei den befristeten und unbefristeten Stellen weit über 50,0 %. Auch wenn bei den befristeten Stellen ein Vollzeitäquivalent von 2,6 zu 0 Stellen gering ausfällt, ist hier durch die Entfristung von Stellen, die mit Frauen besetzt sind, und den Wegfall von VZÄ, die mit Männern besetzt waren, ein Plus von 55,6 % zu verzeichnen.

Auch auf der Stufe der Fachärzt*innen (Ä 2, befristet/unbefristet) liegen die Frauenanteile bei über 50,0 %. In Ä 1 und Ä 2 fallen die VZÄ bei den befristeten Stellen deutlich höher aus (Ä 1: 509,62 VZÄ insg.; Ä 2: 138,34 VZÄ insg.) als bei den unbefristeten (Ä 1: 2,6 VZÄ insg.; Ä 2: 45,66 VZÄ insg.). Dies mag an dieser Stelle noch nicht dramatisch sein, da Stellen in diesen beiden Eingruppierungen in der Hauptsache befristet besetzt werden.

Erst in der Eingruppierung Ä 3, den Oberärzt*innen, dreht sich dieses Verhältnis um: nicht nur gibt es insgesamt – der oben genannten Logik entsprechend – mehr entfristete Stellen als befristete (223,56 VZÄ zu 45,08 VZÄ), auch liegt in beiden Fällen der Männeranteil bei über 60,0 %. Tatsächlich gilt für die befristeten und die unbefristeten Ä 3, dass etwas mehr als doppelt so viele VZÄ mit Männern besetzt sind als mit Frauen (befristet: 30,92 VZÄ zu 14,16 VZÄ; unbefristet: 149,46 VZÄ zu 74,10 VZÄ). Hier sind die Frauenanteile in den letzten zwei Jahren mit 1,7 % (befristet) bzw. 1,0 % (unbefristet) kaum gestiegen. Da der Pool an qualifizierten Frauen sehr groß ist, wie aus den Daten zu den Eingruppierungen Ä 1 und Ä 2 in den letzten Jahren geschlossen werden kann, lässt sich der „Frauenmangel“ in der Ä 3-Eingruppierung nicht durch die Zuhilfenahme einer qualifikationsbezogenen Argumentation erklären. Ein kritischer Blick auf die gelebte Ausschreibungs- bzw. Besetzungspraxis von Ä3-Stellen durch die Dienststelle könnte wichtige Informationen für weitere Schritte in Richtung Chancengerechtigkeit liefern.

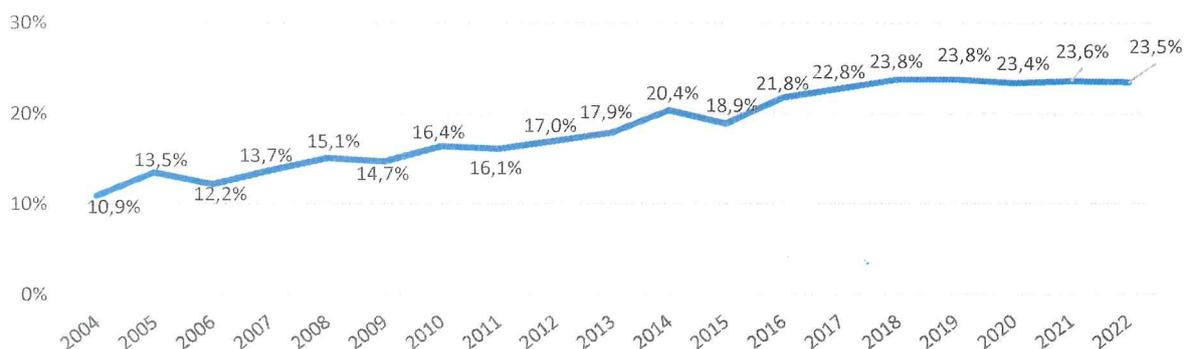
In den Eingruppierungen EG 12 bis EG 13Ü befristet und unbefristet liegen die Frauenanteile entweder nahe an der Parität oder weit darüber. Bei den Angestelltenverhältnissen stellt sich die Frage, warum Frauen fast mehrheitlich qualifiziert genug für befristete EG 13, EG 14, EG 15 sind, aber es für eine Parität bei den begehrten unbefristeten EG 14- und EG 15-Stellen, die beide mit deutlich höheren VZÄ zur Verfügung stehen als im unbefristeten Bereich, nicht ausreicht.

In der Gesamtübersicht lässt sich auch für das Jahr 2022 feststellen, dass Frauen häufiger in befristeten Stellen beschäftigt sind und häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. Während der Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigungen bei 52,9 % liegt (2020: 53,0 %), sinkt er bei den unbefristeten Beschäftigungen auf 38,4 % (2020: 36,6 %). Bei den Teilzeitbeschäftigungen sind Frauen hier mit 83,2 % am stärksten vertreten (2020: 85,5 %). Es konnte bis jetzt nicht geklärt werden, ob Frauen sich häufiger auf Teilzeitstellen bewerben, Stunden aufgrund von Care-Arbeit reduzieren oder Stellen, die stärker von Frauen frequentiert werden, in Teilzeit ausgeschrieben sind. Die vorhandenen Daten lassen keine abschließende Klärung zu. Bisher hat es noch keine Erhebung unter den Mitarbeitenden in Teilzeit zur Klärung dieser Fragen gegeben, um hilfreiche Hinweise auf die tatsächlichen Gründe für reduzierte Arbeitszeiten zu finden. Ohne Antworten auf die oben genannten Fragen können keine konkreten Maßnahmen zur Gegensteuerung der oben genannten Trends konzipiert und umgesetzt werden.

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
	W 3	1	0	0,0	140	38	21,3	0,0
W 2	5	2	28,6	85	29	25,4	16,1	0,6
W 1	10	5	33,3				10,2	
Prof.vertr.	3	1	25,0				25,0	
Seniorprof.	0	1	100,0				0,0	
Ä3	38	20	34,5	155	89	36,5	3,1	1,9
Ä2	69	90	56,6	21	36	63,2	0,6	0,5
Ä1	216	322	59,9	0	3	100,0	3,3	50,0
A 16	0	0	0,0	0	1	100,0	100,0	0,0
A 15	0	0	0,0	6	1	14,3	0,0	1,8
A 14	6	5	45,5	11	13	54,2	1,0	10,4
A 13 E2.2	15	7	31,8	21	17	44,7	0,4	5,3
AT	2	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	1	4	80,0	26	8	23,5	42,8	3,5
EG 14	6	11	64,7	57	37	39,4	0,9	0,9
EG 13 Ü	72	109	60,2	39	86	68,8	5,6	15,1
EG 13	228	158	40,9	40	52	56,5	11,4	9,4
EG 12	9	20	69,0	6	9	60,0	1,0	3,4
gesamt	681	755	52,6	608	419	40,8	0,4	1,8
darunter TZ	299	464	60,8	33	144	81,4	3,8	0,9
WHK	74	126	63,0				4,6	
SHK	165	304	64,8				2,5	

Grafik 1.2.1 – Entwicklung der Professorinnenanteile an der HHU, W1 – W3 insgesamt, 2004 - 2022



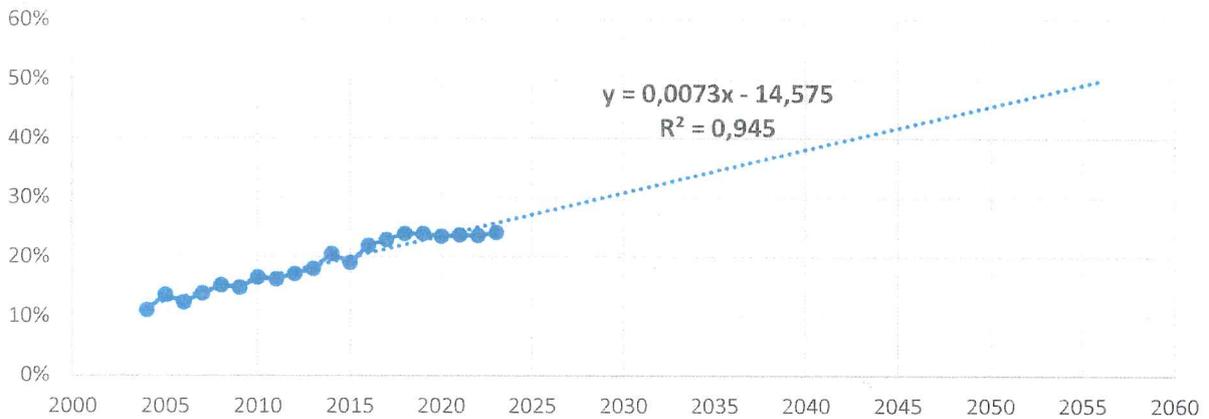
Parameter: Frauenanteile nach Jahren, Köpfe aus Haushaltsmitteln, Stichtag jeweils der 01.01. eines Jahres

Wie im letzten Zwischenbericht aus dem Jahr 2021 erwähnt, hat sich bei der Entwicklung der Frauenanteile unter den Professuren seit 2018 eine Art „Plateau“ gebildet. Damals deutete sich ein Schwellenwert von 24,0 % als möglicher Widerstand an.

Tatsächlich lässt sich für die HHU im Jahr 2023 berichten, dass der oben dargestellte Professorinnenanteil genau 24,0 % erreicht hat. Es wird ausschlaggebend sein, die Entwicklung in den nächsten Jahren zu beobachten.

Es ist wünschenswert, dass der Widerstand hier gebrochen wird. So lässt sich der Weg in Richtung Parität weiter konsequent einschlagen. Sollten die Folgewerte ab 2024 wieder fallen, würde dies die 24,0 % als Widerstand bestätigen. Dies würde bedeuten, dass alle umfassenden Maßnahmen, die bis dahin getroffen, ausgebaut und verstetigt wurden, dringend um weitere, mutige Initiativen ergänzt werden müssten.

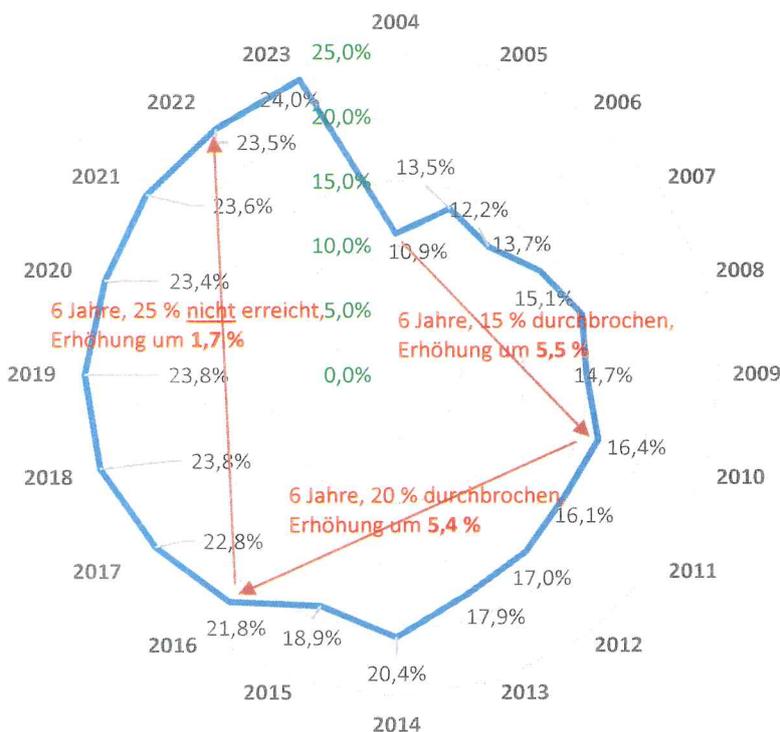
Grafik 1.2.2 – Trendlinie zur Entwicklung der Professorinnenanteile an der HHU, W1 – W3 insgesamt, bis 2056



Werden die Daten von 2004 bis 2023 in die Berechnung einer Trendlinie gespeist, ergibt sich ein durchschnittliches Wachstum von 0,0073 % pro Jahr. Bei linearer Betrachtung und gleichbleibender Entwicklungstendenz der Trendlinie in Grafik 1.2.2 wäre die Parität zwischen Professoren und Professorinnen im Jahr 2056 erreicht, also in 33 Jahren.

Mit einem Frauenanteil von 30% könnte anhand dieses Trends im Jahr 2028, also in 5 Jahren, gerechnet werden. Im HEP der HHU wurde diese Zielvorgabe für das Jahr 2026 gesetzt.

Grafik 1.2.3 - Entwicklung der Professorinnenanteile an der HHU, W1 – W3 insgesamt, 6-Jahres-Schritte, 5%-Durchbrüche



Ein Blick in die Vergangenheit (Grafik 1.2.3) macht deutlich, mit welcher Tendenz sich noch bis ins Jahr 2016 die Frauenanteile unter den W1 – W3-Professuren an der HHU entwickelt haben. Von 2004 bis 2010 hat es eine Steigerung des oben genannten Frauenanteils um 5,5 % gegeben – von 10,9 % auf 16,4 %. Im darauffolgenden 6-Jahres-Zeitraum von 2010 bis 2016 hat es eine weitere Erhöhung um 5,4 % gegeben – von 16,4 % auf 21,8 %. Zwischen 2016 und 2022 hat sich die Entwicklung deutlich verringert: fanden in den 6-Jahres-Zeiträumen zuvor Steigerungen von > 5 % statt, fällt dieser Wert im bisher letzten 6-Jahres-Zeitraum auf 1,7 %, von 21,8 % auf 23,5 %.

Da in den internen Prozessen Gleichstellung als Querschnittsthema immer mitgedacht und angewandt wird, bietet sich an einer solchen Bruchstelle ein „Blick von außen“ auf die oben geschilderte Herausforderung an. Die Zuhilfenahme durch eine externe Evaluation der Einbindung von gleichstellungsrelevanten Aspekten in den Berufungsprozessen der HHU könnte aufschlussreiche Hinweise zu den Gründen für die verringerten Gleichstellungseffekte geben. Natürlich müsste ein solch externer Blick alle datenschutzrelevanten Aspekte im Rahmen von Berufungsprozessen einhalten und fakultäts-, z. T. sogar fachspezifisch flexible Aspekte fokussieren, um zu fundierten Ergebnissen zu führen. Um einen so umfangreichen Schritt umzusetzen, könnte sich die Universitätsleitung unter konsequenter Einbindung der Fakultätsleitungen um die passenden Evaluator*innen bemühen.

Um weitere Steigerungen des Frauenanteils zu ermöglichen, müsste an dieser Stelle deutlich gegengesteuert werden. Maßnahmen, die aufgrund des hohen Einsatzes aller Beteiligten – von den Gleichstellungsbeauftragten, den Dekan*innen und dem Rektorat bis zu den Mitgliedern der verschiedenen Berufungskommissionen – vorerst nicht zum Einsatz kamen, könnten nun in Betracht gezogen werden. Aus Gleichstellungssicht wären neben der Einführung einer fachspezifischen, aktiven Rekrutierung auch obligatorische Bias-Trainings für Berufungskommissionsmitglieder denkbar.

Maßnahmen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der HHU im Bereich der Professorinnen-Rekrutierung sind besonders sinnvoll. Die Notwendigkeit zur Erhöhung der Frauenanteile unter den Professuren eint die Universitäten bundesweit und führt zu einer Konkurrenz, die den Universitäten mit geringeren Ressourcen die Bemühung um mehr Professorinnen zusätzlich erschwert.

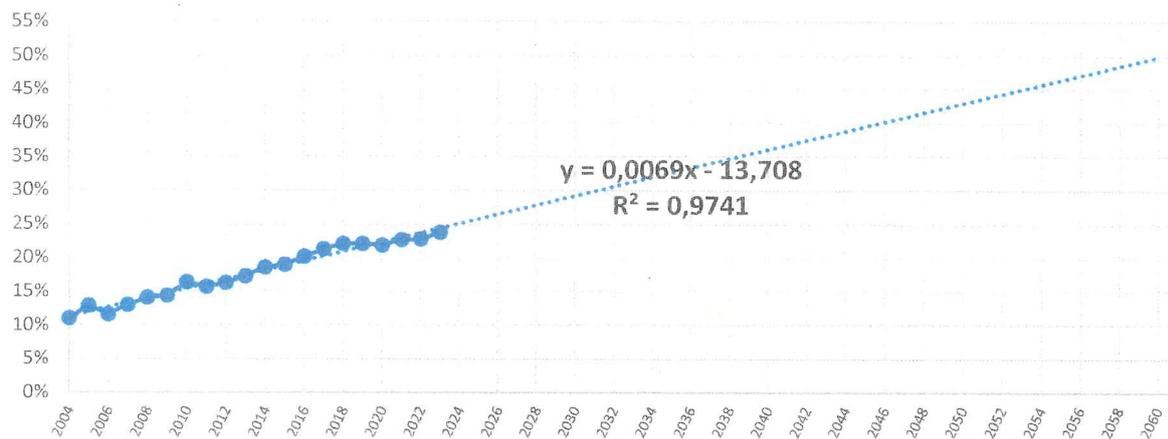
In den Berufungsverfahren an der HHU sind in den letzten ca. 10 Jahren auffällig viele Frauen auf hohen Listenplätzen. Rufe an die HHU werden aber stellenweise nicht angenommen. Da den Wissenschaftlerinnen häufig verschiedene Angebote auf einen Ruf vorliegen, sind Universitäten mit hohen Verhandlungskapazitäten im Vorteil, wenn es um die Gewinnung von exzellenten Professorinnen geht.

Grafik 1.2.4 – Entwicklung der Professorinnenanteile an der HHU, W2 und W3, 2004 - 2022



Eine ähnliche Plateau-Entwicklung der Frauenanteile lässt sich auch bei der Betrachtung der Professuren ohne W1 erkennen (Grafik 1.2.4).

Grafik 1.2.5 – Lineare Trendlinie Entwicklung der Frauenanteile an den W2- und W3-Professuren der HHU



Hier erhöht sich der Frauenanteil tendenziell um 0,0069 % pro Jahr (Grafik 1.2.5). Parität der binären Geschlechter bei den Professuren an der HHU wäre demnach 2060 erreicht.

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

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	1,00	1,00	50,0				50,0	
A 15				2,00	0,00	0,0		0,0
A 14				0,00	1,70	100,0		37,7
A 13 B2.1				2,00	3,00	60,0		0,0
A 13 E2.2				2,00	2,00	50,0		0,0
A 12				1,60	3,90	70,9		3,3
A 11				3,00	10,28	77,4		0,6
A 10				1,00	9,41	90,4		10,0
A 09 B1.2				1,00	3,00	75,0		1,5
A 09 E2.1				1,00	3,77	79,0		13,8
A 08				0,00	2,75	100,0		0,0
A 07				1,00	0,73	42,3		7,7
A 06 E1.2				0,00	0,99	100,0		0,0
AT	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0		0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	7,00	6,67	48,8	0,0	10,2
EG 14	0,00	0,80	100,0	15,80	11,34	41,8	0,0	0,9
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	2,00	6,25	75,8	0,0	0,2
EG 13	0,00	3,25	100,0	13,59	20,32	59,9	24,0	4,4
EG 12	0,00	1,00	100,0	42,82	16,07	27,3	0,0	0,9
EG 11	0,00	1,37	100,0	92,09	48,27	34,4	43,3	2,5
EG 10	0,00	0,00	0,0	31,28	26,04	45,4	0,0	0,4
EG 09	5,16	13,20	71,9	103,17	178,61	63,4	10,3	1,9
EG 08	1,00	5,75	85,2	55,27	107,39	66,0	10,8	0,5
EG 07	0,00	2,50	100,0	86,58	6,93	7,4	55,6	1,6
EG 06	2,67	8,18	75,4	56,39	156,36	73,5	11,2	1,4
EG 05	0,00	2,56	100,0	20,50	14,05	40,7	27,6	5,5
EG 04	2,00	0,00	0,0	16,95	1,88	10,0	0,0	5,8
EG 03	1,00	0,75	42,9	7,09	8,08	53,2	17,1	2,2
gesamt	11,83	39,37	76,9	567,14	649,81	53,4	3,2	1,8
Darunter TZ	4,83	19,82	80,4	30,47	226,16	88,1	3,4	0,3
Auszubildende	42,95	28,12	39,6				27,4	

Frauen sind bei den Verbeamtungen an der HHU – A 6 bis A 14 – immer noch deutlich überrepräsentiert. In der Eingruppierung A 15 ist allerdings keine Frau vertreten. Dafür sind die VZÄ in der A 14, zu 100,0 % mit Frauen besetzt. Es ist leider bezeichnend, dass auf der höchsten Besoldungsstufe, in denen VZÄ vorhanden sind, der Frauenanteil bei 0,0 % liegt. Andererseits gibt es bei den besonders hohen Eingruppierungen nur wenige Stellenanteile, die geringeren Fluktuationen ausgesetzt sind, sodass ein aktives, gleichstellungsfokussiertes Einwirken hier erst auf lange Sicht Erfolg haben kann. Alles in allem sind die Frauenanteile unter den Beamt*innen an der HHU allerdings beachtlich.

Insgesamt ist der Frauenanteil an den befristeten Stellen in Technik und Verwaltung mit 76,9 % sehr hoch. Hier arbeiten zudem 80,4 % der Frauen in Teilzeit.

Bei den unbefristeten Stellen insgesamt ist die Parität mit einem Frauenanteil von 53,4 % erreicht. Auch hier ist der Anteil der Frauen, die in Teilzeit tätig sind, mit 88,1 % extrem hoch.

In den Eingruppierungen EG 3, 6, 8 und 9 sowie 13 und 13Ü sind Frauen deutlich überrepräsentiert. In den anderen Eingruppierungen hat der Frauenanteil entweder die 50,0 %-Hürde fast erreicht (siehe EG 10 und EG 15) oder liegt bei knapp 40,0 % (EG 5 und EG 14). Die niedrigen Anteile in EG 11 (34,4 % bei insg. 140,36 VZÄ) und EG 12 (27,3 % bei insg. 58,89 VZÄ) bleiben zu beobachten.

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	1	1	50,0				50,0	
A 15				2	0	0,0		0,0
A 14				0	2	100,0		33,3
A 13 B2.1				2	3	60,0		0,0
A 13 E2.2				2	2	50,0		0,0
A 12				2	4	66,7		8,3
A 11				3	13	81,3		2,0
A 10				1	13	92,9		8,7
A 09 B1.2				1	3	75,0		0,0
A 09 E2.1				1	5	83,3		23,3
A 08				0	3	100,0		0,0
A 07				1	1	50,0		0,0
A 06 E1.2				0	1	100,0		0,0
AT				2	0	0,0		0,0
EG 15	0	0	0,0	7	8	53,3	0,0	13,3
EG 14	0	1	100,0	14	13	48,1	0,0	4,1
EG 13 Ü	0	0	0,0	2	8	80,0	0,0	0,0
EG 13	1	7	87,5	16	33	67,3	7,5	7,3
EG 12	0	1	100,0	46	21	31,3	0,0	2,0
EG 11	0	3	100,0	92	56	37,8	40,0	4,2
EG 10	0	1	100,0	33	33	50,0	100,0	0,8
EG 09	3	9	75,0	95	170	64,2	11,2	0,4
EG 08	2	5	71,4	62	133	68,2	8,6	1,4
EG 07	0	4	100,0	93	9	8,8	42,9	1,2
EG 06	4	16	80,0	61	207	77,2	1,7	1,4
EG 05	0	3	100,0	20	16	44,4	25,0	7,9
EG 04	2	0	0,0	17	3	15,0	0,0	4,1
EG 03	3	3	50,0	11	13	54,2	16,7	2,1
gesamt	13	45	77,6	565	725	56,2	1,5	1,8
darunter TZ	11	46	80,7	54	382	87,6	0,3	0,1
Auszubildende	46	26	36,1				27,0	

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

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

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

Während das Ziel von 33,3 % im Rektorat gehalten werden konnte, hat sich der Frauenanteil im Senat bis einschließlich 2023 reduziert und liegt nun bei 34,5 %. Zum Stand 19.10.2023 befinden in der Gruppe der Hochschullehrer*innen im Senat zwei Professorinnen im Vergleich zu 13 Professoren.

1.5 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2024 – 2028

Prognosen zu Neubesetzungen und Höhergruppierungen in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen mit dem Ziel der Erhöhung von niedrigen Frauenanteilen im Zeitraum 2024 – 2028 nach § 6 Abs. 2 LGG NRW finden sich in den Gleichstellungsplänen der einzelnen Zentralen Einrichtungen und Fakultäten.

Dort sind stellenweise fehlende Angaben damit begründet, dass die geringe Anzahl an Stellen, die z. B. für eine Höhergruppierung in Frage kämen, auf tatsächliche 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 Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt, ergänzt und/oder verändert werden.

Abkürzungen:

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AStA: Allgemeiner Studierendenausschuss

BK: Berufungskommission(en)

FBB: FamilienBeratungsBüro

ggS: geschlechtergerechte Sprache

GSB: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

PPIII: Professorinnenprogramm III

TIN: trans*, inter* und nicht-binäre Menschen

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Planung, Umsetzung etc.)</i>
1	Diskriminierungs- und gewaltfreies Lern- und Arbeitsumfeld	Beratungsangebot u. Anlaufstellen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für Studierende und Beschäftigte; Beratung durch AGG-Beschwerdestelle, GSB, AStA	Anzahl Beratungen, Dokumentation der Beschwerden und Beratungen bei der AGG-Beschwerdestelle gem. §13 AGG und bei GSB	(In)offizielle Anlaufstellen sind vorhanden und werden frequentiert; zur Unterstützung der Beratenden und Vereinheitlichung der Prozesse soll eine gemeinsame Dokumentationsgrundlage erarbeitet werden.	Haushalt	AGG-Beschwerdestelle, GSB, AStA-Referate sowie zahlreiche inoffizielle Anlaufstellen
2	Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in Ordnungen und im dienstlichen Schriftverkehr der HHU	Empfehlungen zur Umsetzung der ggS in der Verwaltung durch den Kanzler (Schreiben von Mai 2021); Aktualisierung der Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache (ggS) in 2021, 1. Druckauflage der neuen Version in 2022	Nachfrage nach Druckversion der Handreichung; 2. Druckauflage der aktualisierten Version in 2023	Vorhanden, verstetigt	Haushalt	GSB, Section Diversity des HCSD
3	Sicherheit auf dem Campus	Sicherheitskarte steht allen Angehörigen und Mitgliedern der HHU zur Verfügung (Druck und digital); Begleitservice zum Parkplatz oder zu einer ÖPNV-Haltestelle etc. durch Dezernat 6		Fortführung des Angebots; letzte Aktualisierung der Sicherheitskarte durch GSB und D6 Anfang 2023	Haushalt	D6, GSB

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Planung, Umsetzung etc.)</i>
4	Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten	Weiterhin Beteiligung an Aktionen zum Weltfrauentag; Informationsflyer und -broschüren; Homepage		Wird fortgeführt.	Haushalt	GSB
5	Integration von Gleichstellungskonzepten in Forschungsanträge; Einwerbung von Chancengleichheitsmitteln der DFG	Angebot des Gender Consulting durch die GSB. Die GSB berät SFB-/GRK-Sprecher*innen zu Gleichstellungs-aspekten in Drittmittelanträgen; GSB erarbeitet Bereich „Gleichstellung“ in Drittmittelanträgen; sie steht regelmäßig bei DFG-Begehungen als Ansprechperson mit der Expertise „Gleichstellung“ für Fragen der Gutachter*innen zu Verfügung. Koordinator*innen der SFBs und GRKs wirken in Einstellungsprozessen eigenständig auf die Gleichstellung hin.	Bewilligungen von Chancengleichheits-mitteln	Gender Consulting ist seit vielen Jahren ein etabliertes Angebot an der HHU.	Haushalt	Forschungsgruppen, GSB, D4.1
6	Einleitung von Antidiskriminierungsprozessen für trans*, inter*, nicht- und a-binäre Menschen	1. Urkunden, Diplome und Zeugnisse werden ohne geschlechtszuschreibende Anreden verfasst. 2. (Vor-)namensänderungen und Änderung der Geschlechtsangabe für TIN-Studierende und Mitarbeitende möglich	Umsetzung der Rektoratsbeschlüsse	Vorhanden	Haushalt	Universitätsleitung, Section Diversity, D1, GSB
7	Abbau Gender Bias; Verfahrenstransparenz zur Steigerung der Chancengerechtigkeit; Langfristig: Erhöhung des Frauenanteils an den Berufungen	1. Das Berufungsportal als Servicestelle steigert die Verfahrenstransparenz 2. Anti-Bias-Trainings für Mitglieder von Berufungskommissionen	Frauenanteile unter den Berufungen; Inanspruchnahme der Anti-Bias-Angebote	Berufungsportal seit September 2022: https://berufungsportal.hhu.de/ (zuletzt eingesehen am 06.03.2024); Angebote an Anti-Bias-Trainings	Haushalt (z. T. frei geworden durch PPIII)	ZUV, GSB, Section Diversity
8	Sensibilisierungsmaßnahme zur Sichtbarmachung von gleichstellungsengagierten Menschen auf dem Campus	Projekt „Mein Heine-Mensch“	Veröffentlichungen und jährlich steigende Anzahl an Vorschlagenden und Teilnehmenden	Wird fortgeführt.	Haushalt	GSB
9	Entlastung der dezentralen GSBs, u. a. durch die Erhöhung der möglichen Anzahl an GSB-Stellvertreterinnen in den Fakultäten, im Bereich MTV und unter den Studentinnen	Die Entlastung der FGs auf fakultäts-ebene findet als dynamischer und personalisierter Prozess statt. Dies ist auch den unterschiedlichen Ressourcen an den Fakultäten geschuldet.	Anzahl der Stellvertreterinnen	Umgesetzt	Personal- und Sachmittel der jeweiligen Fakultät	Universitätsleitung, Dekanate, Gleichstellungskommission

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Planung, Umsetzung etc.)</i>
10	Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben	Mutterschutz und Elternzeit sowie zugehörige Nachteilsausgleiche werden in Prüfungsordnungen berücksichtigt; Einführung von Teilzeitstudiengängen	Angebote Teilzeitstudium in Informatik, Mathematik, Physik; Prüfungsordnungen Wiwi, Phil.-Fak., Math.-Nat. berücksichtigen explizit Mutterschutz und Elternzeit	Vorhanden		Universitätsleitung, Fakultäten
11	Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	FamilienBeratungsBüro (FBB) für Beschäftigte und Studierende (Babysitting-Börse, Notfallbetreuung, Ferienfreizeiten, MeKiBüs, Study&Kids-Box, VäterZeit-Kalender, Beruf/Studium und Pflege etc.)	Beratungs- und Vermittlungszahlen, eingegangene Anmeldungen zu den Ferienfreizeiten	Fortsetzung des Maßnahmenkatalogs	Haushalt	FBB
12	Verstetigung von zahlreichen Vereinbarkeitsmaßnahmen im Rahmen von Auditierungen	Erfolgreicher Abschluss des Auditierungsprozesses zur familienfreundlichen Universität im Jahr 2020		Umgesetzt, abgeschlossen.	Haushalt	HHU
13	Flexibles Angebot von Betreuungsplätzen für Kinder von wissenschaftlichen Beschäftigten	Einrichtung von Belegplätzen für die Betreuung von Kleinkindern in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Düsseldorf	Auslastung des Angebots	Umgesetzt	Haushalt	Kanzler, FBB, GSB
14	Flexibilisierung der Notfallkinderbetreuung auf dem Campus	Anschaffung von kleinen, mobilen Einheiten zur Notfallbetreuung von Kindern verschiedener Altersklassen als handliche Lösung (zusätzlich zu MeKiBüs) direkt an den Fakultät und in den Zentralen Einrichtungen	Inanspruchnahme der Caddies durch Eltern an den Fakultäten	In Planungsphase	Haushalt	GSB
15	Unterstützung der akademischen Karriere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch Entlastungsangebot; Bindung hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Einrichtung eines "FamilienFonds", aus dem bei Betreuungsverantwortung (Kinder; Pflege) Mittel beantragt werden können, nutzbar für Stundenaufstockung von Mitarbeiter*innen, für Lehraufträge zur Entlastung von eigenen Lehrverpflichtung, SHK/WHK-Stunden etc.	Inanspruchnahme, Verausgabung der jährlich zur Verfügung stehenden Mittel	Maßnahme wird seit 2020 umgesetzt.	Haushaltsmittel i. R. des PPIII	GSB

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Planung, Umsetzung etc.)</i>
16	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Phase des Abschlusses einer wissenschaftlichen Arbeit bzw. bei Engagement in der universitären Selbstverwaltung	Angebot „Silencium – Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen“	Inanspruchnahme	Fortlaufendes Angebot	Haushalt	GSB
17	Kindernotfallbetreuung für Wissenschaftlerinnen	Angebot flexibler Notfallbetreuung für Kinder von Wissenschaftlerinnen durch Einkauf der Services des pme Familienservice	Inanspruchnahme durch Wissenschaftlerinnen	In Umsetzungsphase	Haushalt	FBB, GSB

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Planung, Umsetzung etc.)</i>
18	Weitere Qualifizierung von Mitarbeiterinnen an der HHU (MTV und Wiss.)	Zuschuss zum Erwerb von Fremdsprachenzertifikaten (zertifizierte Abschlussprüfungen)	Inanspruchnahme des Angebots	Fortlaufendes Angebot	Haushalt	GSB
19	Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.	Fachkundige Analyse Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen sowie im Bereich MTV für die Erarbeitung zweckmäßiger Maßnahmen zur Karriere-förderung	Monitoring Frauenanteile	Fortlaufendes Gender Controlling	Haushalt	GSB

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Planung, Umsetzung etc.)</i>
20	Gewinnung und Bindung von Professorinnen	COMEBACK-Programm unterstützt Wissenschaftlerinnen nach Elternzeit bei der Fortsetzung ihrer akademischen Karriere	Erfahrungswert, ob die zusätzliche Ressource den gewünschten Effekt haben wird.	Wird noch umgesetzt.	Haushalt	Universitätsleitung
21	Rekrutierung von Studierenden in MINT-Fächern	Durchführung des Girls'Day und Boys'Day durch das SSC; auch in Kooperation mit UKD	Auslastung des Angebots	Fortsetzung der Maßnahme	Haushalt	SSC, GSB
22	Studentinnen/Promovendinnen, die am Ende ihrer Ausbildung in eine finanzielle Not geraten sind, einen erfolgreichen Abschluss durch eine Einmalzahlung ermöglichen	Solidaritätsfonds für Studentinnen/Promovendinnen	Inanspruchnahme durch Studentinnen/Promovendinnen	Fortsetzung der Maßnahme	Spendenfonds	GSB
23	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit Familienaufgaben in universitären Gremien	Engagement in der universitären Selbstverwaltung ist karrierefördernd; Vielzahl an Gremien und geringer Frauenanteil an manchen Fakultäten führt für Frauen zur Mehrfachbelastung; als Entlastung beteiligt sich die GSB bei Bedarf an Kinderbetreuungskosten.	Inanspruchnahme durch die Studentinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Fortsetzung der Maßnahme	Haushalt	GSB
24	Erhöhung des Frauenanteils an den W2- und W3-Professuren	Beschluss von Gleichstellungsquoten an der HHU gem. §37a HG NRW seit 2016; jährliches Monitoring durch D3 und GSB; aktuelle Frauenanteile mit Bezug auf die festgelegten Quoten werden in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht	Statistische Auswertung der Zielerreichung im Kaskadenmodell	Fortsetzung und weitere Professionalisierung des Prozesses durch D3		Universitätsleitung, Dekan*innen, D3, GSB
25	Personalentwicklungsmaßnahme zur Unterstützung des Karrierewegs von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Fortführung und Verstetigung des SelmaMeyerMentoring-Programms	Programm in jeder Linie vollständig ausgelastet, Bewerberinnenzahlen erhöhen sich mit jeder Ausschreibung	Fortsetzung der Maßnahme	Haushalt	GSB

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Planung, Umsetzung etc.)</i>
26	Berücksichtigung der Mehrfachbelastung von Studierenden u. (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen bei der Vergabe von Förderungen	Bei der Vergabe von Förderungen, die z. B. an Altersgrenzen oder Bestnoten gebunden sind, werden Zeiten der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen berücksichtigt.	Prozessbegleitende Umsetzung	Fortsetzung	Haushalt	HHU
27	Erhöhung des Frauenanteils bei den Abschlüssen in den Fächern Informatik, Mathematik, Physik und VWL	Projekt MINT@hhu; Entwicklung einer fächerübergreifenden Strategie; Vernetzungsangebote, Workshops und Exkursionen zu Unternehmen mit Forschungseinheiten für MINT-Studentinnen. Veranstaltungsreihe „Career Talk“: Expertinnen aus Fächern, in denen der Frauenanteil an den Studienabschlüssen gering ist, stellen ihren beruflichen Karriereweg vor.	Nachfrage durch Zielgruppe; Auslastung der Angebote; langfristig die Entwicklung der Frauenanteile unter den Abschlüssen; Abschlussbericht zur Maßnahme im ersten Quartal 2025	Maßnahme befindet sich i. R. des PPIII in der Umsetzung	Haushaltsmittel i. R. des PPIII	GSB
28	Erhöhung der Frauenanteile in MINT-Instituten	Personalmittel für die Einstellung von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen, die die Habilitation in einem MINT-Fach anstreben.	Anzahl Geförderter	In Umsetzung	Haushaltsmittel i. R. des PPIII	GSB
29	Karriereförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses; 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	Auslastung des Angebots	Maßnahme wird seit 2020 i. R. des PPIII umgesetzt.	Haushaltsmittel i. R. des PPIII	GSB
30	Unterstützung des akademischen Karrierewegs von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Unterstützung der stärkeren Einbindung in Wissenschaftsnetzwerke durch Reisekostenzuschüsse für (inter)nationale Kongresse und Tagungen, u. a. bei aktivem Beitrag	Inanspruchnahme durch Zielgruppe	Maßnahme wird seit 2021 i. R. des PPIII umgesetzt.	Haushaltsmittel i. R. des PPIII	GSB
31	Förderung des Qualifikationsprofils von Promovendinnen und Habilitandinnen	Zuschüsse für Publikationskosten in einer Peer-Review begutachteten Fachzeitschrift, Lektorate u. Korrekturen in Deutsch und Englisch, Übersetzungen, Druckkosten Qualifikationsarbeit (Promotion, Habilitation) etc.; Zuschüsse für Fortbildungen	Inanspruchnahme durch Zielgruppe	Maßnahme wird seit 2021 i. R. des PPIII umgesetzt.	Haushaltsmittel i. R. des PPIII	GSB

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Planung, Umsetzung etc.)</i>
32	Unterstützung des akademischen Karrierewegs von Wissenschaftlerinnen durch Stärkung der Medienkompetenz	Professionelles Medientraining durch externe Agentur für Professorinnen der HHU	Inanspruchnahme	Maßnahme wird seit 2020 i. R. des PPIII umgesetzt.	Haushaltsmittel i. R. des PPIII	GSB, Stabsstelle Presse und Kommunikation
33	Coaching zur Stärkung der eigenen Kompetenzen und zur Unterstützung der Karriereentwicklung von Professorinnen	Individual-Coaching für Professorinnen	Auslastung des Angebots	Fortführung des bestehenden Angebots	Haushalt	D3, GSB

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Beratungsangebot u. Anlaufstellen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für Studierende und Beschäftigte	Wird fortgeführt	In der ZUV sind die GSB sowie die AGG-Beschwerdestelle erste Anlaufstellen in Fällen von sexualisierter Diskriminierung. Zwischen den beiden Anlaufstellen finden Abstimmungen statt, um den Prozess weiter zu optimieren. Im Jahr 2022 hat es ein erstes Treffen mit verschiedenen Akteurinnen auf dem Campus gegeben, die in Fällen von sexualisierter Belästigung als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Vertreten waren u. a. Mitarbeiterinnen des Sprachenzentrums, der Graduiertenakademien, stellvertretende Fakultätsgleichstellungsbeauftragte etc. Für die Zukunft ist die Erarbeitung eines Dokumentationsblatts für die Durchführung von ersten Beratungen bei sexualisierter Belästigung geplant. Dies dient nicht nur der Strukturierung der Beratungsgespräche, sondern soll auch der vereinheitlichten Verarbeitung der Fälle dienen.
2	Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in Ordnungen und im dienstlichen Schriftverkehr der HHU	Wird fortgeführt	Die Handreichung zur diskriminierungsfreien Sprache wurde im Jahr 2022 in Kooperation mit der Section Diversity neu konzipiert und aufgelegt. 2023 gab es einen zweiten Druck der neuen Ausgabe. Die Neuausrichtung der Handreichung dient der Öffnung des Geschlechterverständnisses. Während in den vergangenen Versionen die sogenannte Beidbenennung bevorzugt wurde, steht die neue Ausgabe dem Konzept der Binarität kritisch gegenüber und verfolgt das Ziel, Sprache so geschlechterinklusiv wie möglich zu gestalten. Im Jahr 2021 hat es zudem eine Empfehlung zur Vereinheitlichung der angewandten geschlechtergerechten Sprache (ggS) an der HHU an alle Mitglieder der Zentralen Universitätsverwaltung durch den Kanzler gegeben. Darin sieht der Kanzler die Verwendung von neutralen Formen oder des Gendersternchens bei Anreden, z. B. in Massensendungen vor.
3	Sicherheitskarte mit Notfallnummern für alle Mitglieder und Angehörige der HHU	Wird fortgeführt	Hierbei handelt es sich um ein fest etabliertes und fortlaufendes Angebot. Die Sicherheitskarte wurde Anfang 2023 in enger Zusammenarbeit mit dem Dezernat 6 neu aufgelegt.
4	Öffentlichkeitsarbeit der GSB	Wird fortgeführt	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Aufgabe der GSB. Die Öffentlichkeitsarbeit umfasst neben den Informationen, die regelmäßig in der Homepage der GSB eingepflegt werden, auch Informationsschriften, wie bspw. der Flyer „Alles auf einen Blick! Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Programme – Projekte – Partnerschaften“. Einmal jährlich organisiert die GSB zudem eine musikalische Lesung zum Internationalen Frauentag. Die GSB steht ebenfalls regelmäßig für Interviews und Vorträge in Print und Medien zur Verfügung. Seit 2018 veröffentlicht sie zudem quartalsweise ihren Newsletter mit aktuellen Informationen und Angeboten aus dem Bereich Gleichstellung.
5	Gender Consulting: Optimale Integration von Gleichstellungskonzepten in Forschungsanträgen	Wird fortgeführt	Im etablierten Gender Consulting berät die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch weiterhin die SFB-/GRK-Sprecher*innen zu Gleichstellungsaspekten im Rahmen von Drittmittelanträgen, sie erarbeitet den Bereich „Gleichstellung“ in Drittmittelanträgen und steht gemeinsam mit der Leiterin des SelmaMeyerMentoring-Programms regelmäßig bei DFG-Begehungen als Ansprechperson mit der Expertise „Gleichstellung“ für Fragen der Gutachter*innen zu Verfügung.
6	Einleitung von Antidiskriminierungsprozessen für trans*, inter*, nicht- und a-binäre Menschen	Wird fortgeführt	Die Universitätsleitung setzt ihren Rektoratsbeschluss vom 23. November 2017 konsequent um. Urkunden, Diplome und Zeugnisse werden ohne geschlechtszuschreibende Anreden verfasst, um falsche Geschlechtszuschreibungen zu verhindern. Nach Beschluss des Rektorats vom 04.08.2022 können TIN-Studierende und Mitarbeitende ein niedrigschwelliges Angebot zur (Vor-)namensänderung und Änderung der Geschlechtsangabe nutzen. Siehe: https://www.hhu.de/studium/studienorganisation/pruefungen/antragsformulare/juristische-fakultaet-1 (zuletzt eingesehen am 06.03.2024)

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
7	Abbau von potenziellem Gender Bias in Berufungskommissionen sowie Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Bewerbungsverfahren	Wird fortgeführt	Die Universitätsleitung hat ein Bewerbungsportal eingerichtet, das durch die gesteigerte Verfahrenstransparenz zu mehr Chancengerechtigkeit führt. Unconscious Bias-Trainings werden noch im Jahr 2024 aus frei gewordenen Haushaltsmitteln i. R. des PPIII durch die GSB angeboten.
8	Projekt „Mein Heine-Mensch“: Sensibilisierungsmaßnahme zur Sichtbarmachung von gleichstellungs-engagierten Menschen auf dem Campus (Turnus: alle 2 Jahre)	Wird fortgeführt	Das Projekt, welches bis 2020 noch mit „Meine Heine-Frau“ und „Mein Heine-Mann“ betitelt war, wurde ab 2022 aufgrund von Antidiskriminierungsbestrebungen für Menschen aller Geschlechtsidentitäten geöffnet. Markiert wurde diese Neuerung durch die Umbenennung des Projekts in „Mein Heine-Mensch“.
9	Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Wird fortgeführt	Zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde mit Änderung der Grundordnung der HHU vom 25.02.2019 beschlossen, dass diese – statt wie bisher zwei – nunmehr bis zu sechs Stellvertreterinnen haben können. „Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat jeweils bis zu sechs Stellvertreterinnen aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie der Studentinnen. Darüber hinaus hat sie aus jeder Fakultät bis zu sechs ständige Stellvertreterinnen aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen oder der akademischen Mitarbeiterinnen (Fakultäts-GSBs).“ (Grundordnung der HHU, § 12 Abs. 2) Bei den individuellen Umsetzungen zur Entlastung der GSBs auf Fakultäts-Ebene handelt es sich um einen dynamischen Prozess. Hier befasst sich die Gleichstellungskommission mit einer Leitlinie. Eine Regelung im neuen HG ist angedacht (für engagierte Männer und Frauen).

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
10	Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben	Wird fortgeführt	Mutterschutz und Elternzeit sowie zugehörige Nachteilsausgleiche wurden in die Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen. Bsp. Prüfungsordnung BA BWL: „§ 11 Regelungen zum Nachteilsausgleich (...) (3) Bei der Gestaltung der Prüfverfahren, insbesondere der Festlegung der Prüfungstermine und der Festlegung von Prüfungsfristen für die Wiederholung von Prüfungen, sind die Elternzeitregelungen sowie die Bestimmung zum Mutterschutz zu beachten.“ Bei der Anmeldung und Terminierung von Studien- und Prüfungsleistungen werden Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes und Fristen des Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetzes über die Elternzeit auf Antrag berücksichtigt. Ausfallzeiten für die Pflege von Personen werden ebenfalls anerkannt (siehe bspw. Bachelorprüfungsordnung an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät). Die Aufnahme eines Teilzeitstudiums ist durch die Struktur des Bachelorstudiengangs bereits jetzt möglich.

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
11	Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	Wird fortgeführt	Das FamilienBeratungsBüro (FBB) für Beschäftigte und Studierende bietet fortlaufend umfangreiche Beratungen und Services für Beschäftigte und Studierende der HHU (Babysitting-Börse, Notfallbetreuung, Ferienfreizeiten, MeKiBüs, Study&Kids-Box, VäterZeit-Maßnahmen, Beruf/Studium und Pflege etc.).
12	Abschluss <i>audit familiengerechte hochschule</i>	Abgeschlossen	Die HHU wurde seit 2008 mehrfach als <i>audit familiengerechte hochschule</i> ausgezeichnet. Durch das Auditierungsverfahren wurden über 40 Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf etabliert und verstetigt. Da die HHU alle Möglichkeiten der Auditierung ausgeschöpft hat, wurde die Zusammenarbeit mit dem Zertifikatsanbieter im Jahr 2020 erfolgreich zum Abschluss gebracht. Diese Maßnahme wird zukünftig nicht mehr aufgeführt.
13	Bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere durch das flexible Angebot von Kinderbetreuungsplätzen für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen	Wird fortgeführt und erweitert	In Zusammenarbeit mit der Stadt Düsseldorf und einem freien Träger hat die HHU neun Belegplätze für Kinder (< 3 Jahren) von Beschäftigten eingerichtet. Aufgrund der hohen Nachfrage konnten weitere Plätze mit der Stadt Düsseldorf erfolgreich verhandelt werden. Die vorhandenen Kapazitäten umfassen: 26 Plätze für Kinder unter 3 Jahren und 8 Plätze für Kinder über 3 Jahre.
14	Flexibilisierung der Notfallkinderbetreuung auf dem Campus	Umsetzungsphase	Die Anschaffung von Eltern-Kind-Caddies für die Notfallbetreuung von Kleinkindern als handliche Lösung an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen befand sich zuletzt noch in der Planungsphase. Da die beiden großen mobilen Betreuungsangebote (MeKiBüs) auf dem Campus zuletzt nicht mehr genutzt wurden, werden sie durch die Caddies abgelöst. Das kleinere und damit mobilere Format soll den beschäftigten und studierenden Eltern eine flexiblere Notfallbetreuung vor Ort gewährleisten.
15	Entlastung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Betreuungsaufgaben durch FamilienFonds	Wird fortgeführt	Die Mittel dienen der Entlastung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der HHU, die neben Forschung und Lehre zusätzlich in Erziehungsverantwortung stehen (für Kinder bis 12 Jahre bzw. schulpflichtige Kinder mit besonderem Förderbedarf) oder Familienmitglieder pflegen und somit Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind. Auch im akademischen Umfeld wird die Care-Arbeit in der Hauptsache von Frauen übernommen. Der FamilienFonds zielt darauf ab, Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Nach- und Aufholen verlorener Forschungszeit zu unterstützen, indem ihnen zusätzliche Ressourcen für die Forschung gewährt werden (z. B. für Stundenaufstockungen von eigenen Mitarbeiter*innen, für Lehraufträge oder SHK/WHK-Stunden). Seit 2020 wurden 39 Zuschüsse aus dem FamilienFonds genehmigt (Stand: 07.12.2023).
16	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Phase des Abschlusses einer wissenschaftlichen Arbeit	Wird fortgeführt	Das „Silencium – Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen“ als Unterstützungsangebot für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienaufgaben durch Übernahme von Kinderbetreuungskosten in den Randzeiten wird weiterhin angeboten und in Anspruch genommen.
17	Bessere Vereinbarkeit für Beschäftigte und Studierende, die in der universitären Selbstverwaltung engagiert sind	Eingestellt	Die vormals eingeführte Durchsetzung familienfreundlicher Besprechungszeiten durch regelmäßigen Aufruf des Prorektors für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit mit Hinweis auf flexible Notfallbetreuung, wenn ein Termin nicht anders gelegt werden kann, ist mit Umgestaltung und Neubesetzung des Prorektorats entfallen. Generell hat sich das Wissen um familienfreundliche Besprechungszeiten aber auf allen Ebenen der HHU etabliert.
18	Umsetzung Mutterschutzbestimmungen	Fortlaufend in Planung	Die Bemühungen zur Einrichtung von Still- und Ruheräume auf dem Campus für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium gestaltet sich aufgrund der knappen Räumlichkeiten und Personalressourcen als Herausforderung. Die Zuständigkeit für die Einrichtung von Still- und Ruheräumen befindet sich bei der Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz. Nach Stand Anfang 2023 gab es auf dem Campus zwei Räumlichkeiten, die als Eltern-Kind-Räume genutzt werden konnten (Übersicht „Ruheräume“ durch Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung).

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
19	Zuschuss zum Erwerb von Fremdsprachenzertifikaten	Wird fortgeführt	Das Angebot dient dem Qualifikationserwerb der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der HHU.
20	COMEBACK-Programm	Wird in jetziger Form eingestellt und in neue Maßnahme umgewidmet.	Das COMEBACK-Programm wird voraussichtlich noch bis 2025 fortgeführt. Aufgrund der sinkenden Annahme des Programms durch Nachwuchswissenschaftler*innen wird das Programm ab April 2025 in eine neue Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren überführt. Die Personalmittel sollen dann unterstützend in Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit Professorinnen eingesetzt werden.
21	Rekrutierung von Studentinnen in MINT-Fächern	Wird fortgeführt	Der Girls'Day wird weiterhin jährlich angeboten. (Einzig in 2020 konnte die Veranstaltung aufgrund der Pandemie nicht stattfinden.)
22	Solidaritätsfonds für Studentinnen/Promovendinnen	Wird fortgeführt	Studentinnen und Promovendinnen, die am Ende ihrer Ausbildung in finanzielle Not geraten, können weiterhin einen Zuschuss aus dem Solidaritätsfonds beantragen, um die Qualifikationsphase erfolgreich abzuschließen.
23	Kinderbetreuungszuschuss für Frauen, die in der universitären Selbstverwaltung engagiert sind.	Wird fortgeführt	Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit Familienaufgaben in universitären Gremien – besonders Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen – wird auf Antrag ein Kinderbetreuungszuschuss für die Zeit der Gremienarbeit außerhalb der regulären Öffnungszeiten einer Kinderbetreuungseinrichtung gewährt.
24	Erfüllung der Gleichstellungsquoten nach § 37a HG	Wird fortgeführt	Seit dem Beschluss von Gleichstellungsquoten an der HHU gem. §37a HG NRW im Jahr 2016 findet ein jährliches Monitoring durch D3 statt. Die Gleichstellungsquoten wurden gegen Ende 2020 mit angepasster Quotierung für die Folgejahre 2021 – 2024 fortgeschrieben. Das Monitoring wurde zusätzlich in 2023 durch das Dezernat 3 in enger Abstimmung mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten professionalisiert und ausgebaut. Es beinhaltet nunmehr neben reinen Professurdaten auch geschlechtsspezifische Statistiken zu den verschiedenen Etappen laufender und abgeschlossener Berufungsverfahren bzw. Berufungen an der HHU. Damit entspricht die HHU auch ihrem Auftrag nach § 37a Abs. 2.
25	Fortführung und Verstetigung des SelmaMeyerMentoring-Programms	Fest etabliertes Programm	Das SelmaMeyerMentoring-Programm als Personalentwicklungsmaßnahme zur Unterstützung des Karrierewegs von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ist eine fest etablierte Maßnahme an der HHU. Die Programmlinien sind jederzeit ausgelastet. Dabei übersteigt die Nachfrage bei Weitem die vorhandenen Kapazitäten. Ein Stellenanteil aus der Koordination in der Gleichstellung der Medizinischen Fakultät wurde im Jahr 2023 dem SelmaMeyerMentoring gewidmet, um die Leiterin des Programms bei den übergreifenden Aufgaben zu unterstützen.
26	Berücksichtigung der Mehrfachbelastung von Studierenden u. (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen bei der Vergabe von Förderungen	Wird fortgeführt	Bei der Vergabe von Förderungen, die z. B. an Altersgrenzen oder Bestnoten gebunden sind, werden Zeiten des Mutterschutzes, der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen berücksichtigt. So sieht die Stipendienrahmenordnung vor, dass Stipendien bei Schwangerschaft und Geburt analog zu den Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes fortgezahlt werden. In Berufungsverfahren werden Kindererziehungs- bzw. Pflegezeiten bei der Beurteilung der Bewerber*innen berücksichtigt. Die Verfahrensrichtlinien für das Deutschlandstipendium an der HHU sehen eine Vergabequote von bis zu 10 % für Bewerber*innen mit Familienaufgaben vor, sofern diese das Auswahlkriterium der Durchschnittsnote nach § 4 Abs. 1 der Richtlinie nicht erfüllen.
27	Erhöhung des Frauenanteils bei den Abschlüssen in den Fächern Informatik, Mathematik, Physik und VWL	In Umsetzung	Seit 2020 wird aus frei gewordenen Haushaltsmitteln i. R. des PPIII Koordinationsstellen geschaffen, die u. a. mit der Entwicklung einer fächerübergreifenden Strategie zur Erhöhung der Frauenanteile unter den Abschlüssen in bestimmten MINT-Fächern betraut sind. Die Koordination ist zuständig für die Umsetzung von konkreten Maßnahmen. Aus dieser Arbeit ist das Projekt MINT@hhu entstanden, welches Vernetzungsangebote, Workshops und Exkursionen zu Unternehmen mit Forschungseinheiten für MINT-Studentinnen beinhaltet. In der Veranstaltungsreihe „Career Talk“ stellen Expertinnen aus Fächern, in denen der Frauenanteil an den Studienabschlüssen gering ist, ihren beruflichen Karriereweg vor.

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
28	Coachings für Promovendinnen und weibliche Postdocs zur Unterstützung bei der Identifikation eines Karriereziels sowie der möglichen Herausforderungen auf dem Karriereweg	In Umsetzung	Individual-Coachings für Promovendinnen und weibliche Postdocs werden zur Unterstützung bei der Identifikation eines Karriereziels sowie der möglichen Herausforderungen auf dem Karriereweg durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte angeboten. Auch diese Maßnahme wurde i. R. des PPIII konzipiert und umgesetzt. Von 2021 bis 2023 haben ca. 58 Coachees das Angebot in 150 Sitzungen genutzt.
29	Reisekostenzuschüsse für Kongresse und Tagungen, z. B. bei aktivem Beitrag (Poster oder Vortrag)	In Umsetzung	Die aktive Teilnahme an Tagungen/Kongressen durch (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen dient der stärkeren Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke. Zu diesem Zweck wurden ab 2021 Reisekostenzuschüsse i. R. des PPIII gewährt. Bisher konnten ca. 85 Anträge genehmigt werden.
30	Zuschüsse für Publikationskosten in einer Peer-Review begutachteten Fachzeitschrift	In Umsetzung	Zum Zweck der Förderung des Qualifikationsprofils von Promovendinnen und Habilitandinnen werden Publikationszuschüsse an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Von 2021 bis 2023 konnten ca. 46 Anträge aus frei gewordenen Mitteln i. R. des PPIII genehmigt werden.
31	Chancengerechte Berufsstrategie	Fortlaufender Prozess	Konstante Einbindung gleichstellungsrelevanter Aspekte in der Erarbeitung einer Berufsstrategie an der HHU.
32	Unterstützung des akademischen Karrierewegs von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Informationstransparenz	Wird fortgeführt; befindet sich in Planung	Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bietet weiterhin ihren Newsletter an. Wichtige Informationen zur Höchstbefristungsdauer und die Anrechnung von Kindererziehungszeiten nach WissZeitVG können der Homepage der GSB fortlaufend entnommen werden. Checklisten für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Informationen zu den fachspezifischen Voraussetzungen einer Promotion und Habilitation konnten bisher nicht entwickelt werden. Es wäre erstrebenswert, die Aufgabe in den Fakultäten anzusiedeln, da hier die Fachexpert*innen zu finden sind. Kapazitätsbedingt ist eine Umsetzung der Maßnahme nach derzeitigem Stand aber nicht absehbar.
33	Professionelles Medientraining durch externe Agentur für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen	Wird fortgeführt	Das Angebot besteht seit 2020. Seit 2022 kooperiert die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte zur Umsetzung dieser Maßnahme eng mit der Stabsstelle Presse und Kommunikation. Kosten für Medientrainings von Professorinnen werden von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten i. R. des PPIII finanziert.
34	Coaching zur Stärkung der eigenen Kompetenzen und zur Unterstützung der Karriereentwicklung	Wird fortgeführt	Das seit vielen Jahren etablierte Individual-Coaching für Professorinnen wird weiterhin angeboten und in Anspruch genommen. Die Maßnahme wird durch das Dezernat 3 durchgeführt und für Professorinnen aus den Mitteln der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten finanziert.
35	Erhöhung der Frauenanteile in MINT-Instituten	Wird fortgeführt	Seit 2021 wurden Personalmittel für die Finanzierung von mehreren mit Wissenschaftlerinnen besetzten Stellen in der Informatik (EG 13, 2 Jahre) und der Kunstgeschichte i. R. des PPIII genutzt. Bei den Geförderten handelt es sich um hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die die Habilitation anstreben.

4. Schlussbemerkungen

Die Fortschreibung des Gleichstellungsrahmenplans der HHU wurde von Dr. Anja Vervoorts, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, und Selma Gündoğdu, Koordinatorin für Gleichstellungsaufgaben, erstellt.

Der Senat der HHU hat den vorstehenden Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan in seiner Sitzung am 16.04.2024 beschlossen.



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



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



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

Anhang

¹ Sigrun Nickel, Vitus Püttmann, Sindy Duong: Was wird aus Juniorprofessor(inne)n? Zentrale Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft, CHE – Centrum für Hochschulentwicklung, Reihe „Im Blickpunkt“, September 2014, S. 18.

Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2021 (bzw. Wintersemester 2021/2022 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2021 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2021 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2018 und 2021 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2022 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Juristischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2022 dar. Die Auswertung beinhaltet die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2020 und 2022. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2020/2022 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

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

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (u. a. nicht-binäre, abinäre, genderfluide Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen

Studentinnen (WS 2021/2022)						
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Staatsexamen	62,5	1.214	1.943	60,5	2,0	50%
Promotion	32,7	72	220	36,7	4,0	
gesamt	59,5	1286	2.163	58,0	1,5	

Absolventinnen 2021						
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Staatsexamen	61,3	103	193	64,8	3,5	50%
Promotionen	44,0	11	10	40,0	4,0	
Habilitationen	0,0	0	0	0,0	0,0	20%

Abschlüsse: Prüfungsjahr 2021 (WiSe 2020/2021 und SoSe 2021)
Habilitationen: Kalenderjahr 2021

1.2 Wissenschaftliches Personal – Juristische Fakultät gesamt

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	W	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	8,95	3,00	25,1	0,0	1,8
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	8,3
W 1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	1,50	1,00	40,0	0,00	0,00	0,0	40,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,85	100,0	0,0	0,0
EG 13	12,25	4,23	25,6	0,00	0,00	0,0	-24,3	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	-100,0
gesamt	14,75	5,23	26,2	10,95	4,85	30,7	-17,0	3,3
darunter TZ	9,75	4,23	30,2	0,00	0,85	100,0	-19,7	27,0
WHK	0,00	0,63	100,0				7,7	
SHK	3,64	4,90	57,4				8,2	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	W	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	9	3	25,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	8,3
W 1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	2	2	50,0	0	0	0,0	50,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	26	11	29,7	0	0	0,0	-15,9	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	-100,0
gesamt	29	13	31,0	11	5	31,3	-11,0	1,3
darunter Teilzeit	22	11	33,3	0	1	100,0	-12,3	33,3
WHK	0	5	100,0				16,7	
SHK	29	41	58,6				9,9	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Juristischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	W	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,85	100,0	0,0	0,0
EG 13	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	1,00	0,85	46,1	0,0	1,38
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	0,85	100,0	0,0	26,97
SHK	0,13	0,25	66,6				33,42	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	W	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
gesamt	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	33,33
SHK	1	2	66,67				33,33	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Rechtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	W	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0,00	0,00	0,0	8,95	3,00	25,1	0,0	1,82
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	8,33
W 1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	1,50	1,00	40,0	0,00	0,00	0,0	40,0	0,0
EG 13	12,25	4,23	25,6	0,00	0,00	0,0	24,3	0,0
gesamt	14,75	5,23	26,2	10,95	4,00	26,8	17,04	3,03
darunter TZ	9,75	4,23	30,2	0,00	0,00	0,0	19,71	0,0
WHK	0,00	0,63	100,0				7,66	
SHK	3,52	4,65	56,9				9,19	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0	0	0,0	9	3	25,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	8,33
W 1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	2	2	50,0	0	0	0,0	50,0	0,0
EG 13	26	11	29,7	0	0	0,0	15,92	0,0
gesamt	29	13	31,0	11	4	26,7	11,05	1,67
darunter TZ	22	11	33,3	0	0	0,0	12,32	0,0
WHK	0	5	100,0				16,67	
SHK	29	39	57,4				10,13	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Juristische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 09 A	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	0,92	100,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	4,41	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	5,33	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	5,33	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 09 A	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 08	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	7	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	8	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	8	100,0	0,0	0,0

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Juristischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet
EG 09 A	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	0,28	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	0,28	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	0,28	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet
EG 09 A	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 08	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
EG 06	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Rechtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	0,92	100,0	0,0	100,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	4,13	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	5,05	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	5,05	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 06	0	0	0,0	0	6	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	7	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	7	100,0	0,0	0,0

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

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

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

	2020			2023			Frauenanteile Vergleich 2020 und 2023: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ⇔	Ziel 2028
	m	W	w %	m	w	w %		w %
Fakultätsrat	8	3	27,3 %	8	3	27,3 %	⇔	35 %
BK	n.a.							
Dekan*in	1	0	0 %	0	1	100 %	↑	
Prodekan*in	0	1	100 %	0	1	100 %	⇔	

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

	Ziel Gleichstellungsquote 2021 - 2024 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3-Professuren	Prognose frei werdende W2-Professuren	Prognose frei werdende W1-Juniorprofessuren
Rechtswissenschaft	31,1 %	31,25 %	1	0	0

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquoten nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum vom 01.01.2021 – 31.12.2024 zum Ziel gesetzt (siehe Gleichstellungsquoten in der Amtlichen Bekanntmachung Nr. 39|2021 vom 28. Juli 2021). Sie ist bestrebt, die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die Gleichstellungsquote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren im Fach Rechtswissenschaft dar.

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Erhöhung der Anteile von Frauen an Promotionen und Habilitationen	Information; Vernetzung und Austausch; finanzielle Förderung	Anstieg des Anteils von Frauen unter den Promotionen und Habilitationen	Die FGSB setzt die präexistente Maßnahmen, Veranstaltungen und Informationsangebote fort und verfeinert hier das zielgruppenorientierte Angebot. Die Veranstaltungen werden gut angenommen.	n.a.	FGSB
2	Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren	Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen in Berufungsverfahren	Anstieg des Anteils von Frauen an den Professuren	Wie bislang wird die FGSB in jedem Berufungsverfahren vertreten sein und sich aktiv beteiligen.	n.a.	FGSB
3	Stärkung der FGSB in der Fakultät	Benennung einer zweiten FGSB	Anstieg der FGSB auf zwei	Maßnahme wurde mit der Benennung von Linn-Karen Fischer bereits umgesetzt	n.a.	FGSB

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
4	Vernetzung, Informationsaustausch, Sensibilisierung	Vorträge; Diskussionsveranstaltungen		Auch hier setzt die FGSB die präexistente Maßnahmen, Veranstaltungen und Informationsangebote fort und verfeinert hier das zielgruppenorientierte Angebot, zum Beispiel durch gezielte Zusammenarbeit mit einzelnen Berufszweigen	n.a.	FGSB

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
5	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	Gezieltere Information über die bestehenden Möglichkeiten finanzieller Förderung sowie die vorhandenen infrastrukturellen Angebote				
6	Unterstützung durch die Fakultäten während Mutterschutzzeiten	Einzelfallorientierte Lösungen		Bei dieser von anderen Fakultäten an uns herangetragenen Maßnahme wirkt die FGSB auf die Gremien in der Fakultät ein.		HLB, Dekanat, FGSB

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
7	Erhöhung der weiblich besetzten Professuren	Gezielte Ansprache von Frauen bei der nächsten freiwerdenden Professur (Prof. Dr. Andreas Feuerborn)	Weibliche Besetzung der Professur	In Vorgesprächen wurden vom Stelleninhaber bereits zahlreiche mögliche Kandidatinnen benannt		FGSB
8	Erhöhung der Anzahl der Habilitandinnen	Gezielte Ansprache von Frauen; finanzielle Förderung von Frauen	Anteil der Habilitandinnen	Es wurde ein Konzept für eine finanzielle Förderung in der Diss-Endphase/Habil-Startphase mit Mentoring-Funktion entwickelt, für das noch eine Finanzierung gesucht wird		FGSB

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
2.1	Konsolidierung und Erweiterung der Gleichstellungsarbeit	Wird fortgeführt	Die FGSB setzen die präexistenten Maßnahmen fort. Die bislang eine FGSB ist inzwischen verstärkt um eine zweite FGSB; dies ist die Gleichstellungsarbeit zu stärken intendiert.
	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene der Promotion	Wird fortgeführt	Der Anteil der weiblichen Promotionen ist im oben betrachteten Zeitraum um 4 Prozentpunkte angestiegen

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

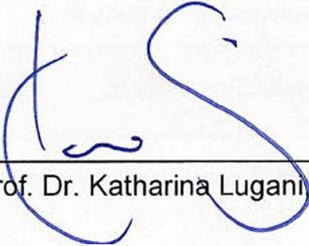
Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
2.2.	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Wird fortgeführt	Auch hier werden die präexistenten Maßnahmen, Veranstaltungen und Informationsangebote fortgeführt.

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
2.3.	Stärkung der Repräsentanz von Frauen auf den Ebenen der Hochschullehrer, der Habilitandinnen und der Doktorandinnen	Wird fortgeführt	Der Anteil der Professorinnen ist im betrachteten Zeitraum von 4 W2/W3-Inhaberinnen (von 16) auf 5 angestiegen. Der Anteil der Habilitandinnen ist durch den gewählten Berichtszeitraum unglücklich dargestellt. Tatsächlich wurde 2022 die erste Frau habilitiert und eine Habilitandin hat an eine auswärtige Hochschule einen Ruf auf eine W1 tt-Stelle erhalten. Der Anteil der Doktorandinnen steigt langsam (s.o.).

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät wurde am 17.1.2024 von Katharina Lugani erstellt und am 23.1.2024 vom Fakultätsrat der Juristischen Fakultät genehmigt.



Prof. Dr. Katharina Lugani, Dekanin

Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2024 - 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter **1.1** werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2021 (bzw. Wintersemester 2021/2022 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2021 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2021 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2018 und 2021 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2022 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter **1.2 und 1.3** stellen die Beschäftigungsstruktur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zum Stichtag 01.01.2022 dar. Die Auswertung beinhaltet die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2020 und 2022. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2020/2022 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

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

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (u. a. nicht-binäre, abinäre, gender-fluide Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

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

w: Frauen

Studentinnen (WS 2021/2022)				w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021			
Bachelor	48,2	5.834	12.104	51,0	2,8	50%

Master	53,0	811	1.531	52,6	0,4
Staatsexamen	74,9	619	826	73,7	1,2
Promotion	50,4	510	1.011	49,2	1,2
gesamt	50,2	7.774	15.472	52,1	1,9

Absolventinnen 2021						
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	50,7	311	614	53,9	3,2	50%
Master	50,6	206	407	59,5	8,9	
Staatsexamen	77,0	87	113	79,2	2,2	
gesamt	53,3	604	1.134	57,8	4,5	
Promotionen	53,8	86	160	53,2	0,6	
Habilitationen	66,6	2	3	0,0	66,6	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2021 (WiSe 2020/2021 und SoSe 2021)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2021

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028

Biochemie	60,0	132	220	64,7	4,7	50 %
Biologie	59,7	969	1.623	57,0	2,7	
Chemie	56,0	731	1.306	57,6	1,6	
Informatik	37,1	1.628	4.391	42,7	5,6	
Mathematik	48,0	775	1.613	54,8	6,8	
Medizinische Physik	57,0	147	258	53,4	3,6	
Naturwissenschaften	50,5	50	99	48,8	1,7	
Physik	47,6	843	1.771	51,5	3,9	
Psychologie	81,4	447	549	77,9	3,5	
Wirtschaftschemie	41,2	112	272	33,2	8,0	
gesamt	48,2	5.834	12.102	51,0	2,8	

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

Studienfach "Naturwissenschaften" erst seit 2018.

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biochemie	63,8	30	47	73,3	9,5	50%
Biologie	63,6	117	184	70,2	6,6	
Chemie	35,6	16	45	30,3	5,3	
Informatik	13,7	13	95	17,9	4,2	
Mathematik	24,1	7	29	33,9	9,8	
Medizinische Physik	50,0	18	36	38,9	11,1	
Physik	22,2	6	27	25,0	2,8	
Psychologie	78,6	92	117	75,8	2,8	
Wirtschaftschemie	35,3	12	34	44,4	9,2	
gesamt	50,7	311	614	53,9	3,2	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Artificial Intelligence	32,5	26	80	k. A.	k. A.	50%
Biochemie	57,0	53	93	57,0	0,0	
Biologie	67,8	194	286	60,5	7,3	
Chemie	35,7	50	140	37,1	1,4	
Informatik	17,4	27	155	13,9	2,5	
Mathematik	38,2	21	55	29,2	9,0	
Medizinische Physik	57,0	57	100	51,4	5,6	
Pharmazie	k. A.	k. A.	k. A.	43,5	k. A.	
Physik	27,0	17	63	30,2	3,2	
Psychologie	81,4	285	350	83,5	2,1	
Wirtschaftschemie	36,1	30	83	42,5	6,4	
gesamt	54,1	760	1.405	52,6	1,5	

In der *Pharmazie* waren keine Studierenden im Master eingeschrieben, daher kein Vergleichswert.
Das neue Fach *Artificial Intelligence* ist hinzugekommen, daher kein Vergleichswert.

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biochemie	53,3	16	30	36,4	16,9	50%

Biologie	55,9	38	68	57,1	1,2
Chemie	34,7	17	49	50,9	16,2
Informatik	13,5	5	37	10,0	3,5
Mathematik	14,3	2	14	41,9	27,8
Medizinische Physik	38,5	10	26	56,5	18,0
Pharmazie	61,5	8	13	k. A.	k. A.
Physik	17,6	3	17	43,8	26,2
Psychologie	83,0	93	112	89,2	6,2
Wirtschaftschemie	34,1	14	41	44,7	10,6
gesamt	50,6	206	407	59,5	8,9

1.1.3 Staatsexamen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Pharmazie	74,9	619	826	73,7	1,2	50%

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028

Pharmazie	77,0	87	113	79,2	2,2	50%
-----------	------	----	-----	------	-----	-----

1.1.4 Diplom nach Studienfächern

Das einzige Fach, in dem sich noch Diplomstudierende befinden, ist die Psychologie. Da der Diplomstudiengang ausläuft, sind die geringen Fallzahlen unerheblich für das Gender Controlling und werden hier nicht weiter aufgeführt.

1.1.5 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2023
Biochemie	28,6	4	14	34,6	6,0	50%
Biologie	62,0	243	392	59,4	2,6	
Chemie	41,3	88	213	43,1	1,8	
Informatik	27,1	19	70	20,0	7,1	
Mathematik	32,4	12	37	31,4	1,0	
Pharmazie	58,5	76	130	58,9	0,4	
Physik	25,0	20	80	28,0	3,0	
Psychologie	65,8	48	73	56,5	9,3	
gesamt	50,5	510	1.009	49,2	1,3	

Das Fach Geografie wurde aus der Tabelle entfernt, da es nicht mehr angeboten wird.

Absolventinnen 2021

Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biologie	70,8	51	72	57,7	23,1	50%
Chemie	46,2	12	26	56,1	9,9	
Informatik	14,3	1	7	0,0	14,3	
Mathematik	66,7	4	6	33,3	33,4	
Pharmazie	39,1	9	23	58,8	19,7	
Physik	37,5	6	16	29,4	8,1	
Psychologie	30,0	3	10	90,0	60,0	
gesamt	53,8	86	160	53,2	0,6	

1.1.6 Habilitationen nach Studienfächern (Kalenderjahr 2021)

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biochemie	0,0	0	1	0,0	0,0	50%
Psychologie	100,0	2	2	0,0	100,0	
gesamt	66,7	2	3	0,0	66,7	

1.2 Wissenschaftliches Personal – gesamte Fakultät

Hier und im Folgenden:

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	42,15	8,00	16,0	0,0	-0,1
W 2	0,00	0,00	0,0	31,96	5,24	14,1	0,0	0,3
W 1	5,00	2,00	28,6	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	4,00	4,00	50,0	5,80	5,00	46,3	30,0	31,6
A 13 E2.2	6,00	1,00	14,3	5,00	2,65	34,6	-14,3	-18,8
AT	0,04	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	13,08	3,00	18,7	0,0	-2,4
EG 13	78,73	48,17	38,0	9,00	4,25	32,1	4,8	-17,9
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	3,00	2,51	45,5	0,0	-4,4
EG 12	0,20	0,60	75,0	0,00	0,00	0,0	10,5	0,0
gesamt	93,96	55,77	37,2	110,99	31,65	22,2	4,9	-0,6
darunter TZ	41,15	33,50	44,9	1,00	3,90	79,6	0,3	1,2
WHK	2,35	3,16	57,3				7,3	
SHK	2,32	5,31	69,6				9,4	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	50,00	8,00	13,8	0,0	-0,8
W 2	0,00	0,00	0,0	38,00	9,00	19,1	0,0	0,8
W 1	5,00	2,00	28,6	0,00	0,00	0,0	3,6	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	4,00	4,00	50,0	6,00	5,00	45,5	30,0	31,2
A 13 E2.2	6,00	1,00	14,3	6,00	4,00	40,0	-14,3	-13,3
AT	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	14,00	3,00	17,6	0,0	-3,4
EG 13	141,00	94,00	40,0	9,00	7,00	43,8	3,7	-16,3
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	3,00	3,00	50,0	0,0	0,0
EG 12	1,00	2,00	66,7	0,00	0,00	0,0	16,7	0,0
gesamt	158,00	103,00	39,5	127,00	40,00	24,0	4,5	-0,3
darunter TZ	90,00	73,00	44,8	2,00	7,00	77,8	1,6	-5,6
WHK	11,00	14,00	56,0				4,9	
SHK	15,00	35,00	70,0				3,3	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 14	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0

EG 15	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	100,0	0,0	0,0
EG 14	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 13	0,0	1,0	100,0	0,0	1,0	100,0	100,0	0,0
EG 13 Ü	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	100,0	0,0	100,0
gesamt	0,0	1,0	100,0	2,0	3,0	60,0	100,0	10,0
WHK	0,13	0,0	0,0				0,0	
SHK	0,15	0,3	66,6				26,5	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	0	1	100,0	0	1	100,0	100,0	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	1	100,0	2	3	60,0	100,0	0,0
WHK	1	0	0,0				0,0	
SHK	1	2	66,7				26,7	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Biologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	12,49	2,00	13,8	0,0	0,5
W 2	0,00	0,00	0,0	7,00	3,25	31,7	0,0	0,0
W 1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
A 14	1,00	3,00	75,0	0,00	3,00	100,0	25,0	50,0
A 13 E2.2	5,00	0,00	0,0	2,00	2,15	51,8	33,3	7,7
EG 14	0,00	0,00	0,0	5,00	2,00	28,6	0,0	0,0
EG 13	20,93	16,04	43,4	3,00	0,00	0,0	1,7	100,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	0,00	0,51	100,0	0,0	0,0
EG 12	0,20	0,60	75,0	0,00	0,00	0,0	25,0	0,0
gesamt	28,13	19,64	41,1	29,49	12,91	30,4	1,4	3,9
darunter Teilzeit	6,55	10,77	62,2	0,00	1,15	100,0	7,5	0,0
WHK	0,80	1,99	71,2				35,2	
SHK	1,55	4,00	72,0				1,4	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	17	2	10,5	0,0	0,6
W 2	0	0	0,0	10	5	33,3	0,0	0,0
W 1	1	0	0,0	0	0	0,0	33,3	0,0
A 14	1	3	75,0	0	3	100,0	25,0	50,0
A 13 E2.2	5	0	0,0	3	3	50,0	33,3	12,5
EG 14	0	0	0,0	5	2	28,6	0,0	0,0
EG 13	34	31	47,7	3	0	0,0	2,3	100,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0

EG 12	1	2	66,7	0	0	0,0	33,3	0,0
gesamt	42	36	46,2	38	16	29,6	2,5	3,1
darunter Teilzeit	15	24	61,5	0	2	100,0	0,7	0,0
WHK	4	9	69,2				31,7	
SHK	11	27	71,1				4,7	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Chemie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	7,00	3,00	30,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W 1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	2,00	0,00	0,0	1,80	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	1,00	0,50	33,3	0,0	0,0
AT	0,04	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	18,87	10,90	36,6	0,00	0,75	100,0	0,2	57,1
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	16,4
gesamt	22,91	10,90	32,2	19,80	5,25	21,0	0,8	0,8
darunter TZ	17,91	10,90	37,8	0,80	1,25	61,0	2,4	0,0
WHK	0,08	0,18	70,1				45,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	8	3	27,3		0,0	2,7
W 2	0	0	0,0	3	2	40,0		0,0	11,4
W 1	2	0	0,0	0	0	0,0		0,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
A 14	2	0	0,0	2	0	0,0		0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	1	1	50,0		0,0	0,0
AT	1	0	0,0	0	0	0,0		0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	4	0	0,0		0,0	0,0
EG 13	41	24	36,9	0	2	100,0		2,1	50,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	2	1	33,3		0,0	16,7
gesamt	46	24	34,3	21	9	30,0		2,7	3,3
darunter TZ	41	24	36,9	1	2	66,7		3,1	0,0
WHK	1	1	50,0					25,0	

1.2.4 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Informatik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	5,20	0,00	0,0		0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0		0,0	0,0
W 1	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0		0,0	0,0
A 14	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 13	8,38	2,35	21,9	2,00	0,75	27,4		8,1	27,4
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		100,0	0,0
gesamt	9,38	3,35	26,3	11,20	0,75	6,3		4,8	6,3
darunter TZ	3,04	0,07	2,1	0,20	0,75	79,0		18,8	79,0
WHK	0,18	0,00	0,0					36,8	

SHK	0,00	0,00	0,0	100,0
-----	------	------	-----	-------

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	6	0	0,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	4	0	0,0	0,0	0,0
W 1	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	15	5	25,0	2	1	33,3	9,2	0,0
EG 12	0	0	0,0	0	0	0,0	100,0	0,0
gesamt	16	6	27,3	12	1	7,7	7,3	0,6
darunter TZ	6	1	14,3	1	1	50,0	5,7	50,0
WHK	1	0	0,0				50,0	
SHK	0	0	0,0				100,0	

1.2.5 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Mathematik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	5,00	1,00	16,7	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	6,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W 1	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	3,00	1,00	25,0	2,00	0,50	20,0	1,7	20,0
gesamt	4,00	2,00	33,3	15,00	1,50	9,1	10,7	1,9
darunter TZ	1,00	1,00	50,0	0,00	0,50	100,0	16,7	100,0
WHK	0,00	0,00	0,0				28,6	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	5	1	16,7	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	6	0	0,0	0,0	0,0
W 1	1	1	50,0	0	0	0,0	50,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	5	2	28,6	2	1	33,3	6,7	33,3
gesamt	6	3	33,3	15	2	11,8	1,8	4,6
darunter TZ	2	2	50,0	0	1	100,0	16,7	100,0
WHK	0	0	0,0				33,3	

1.2.6 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Pharmazie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	2,48	0,00	0,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	3,98	0,99	19,9	0,0	3,2
A 14	0,00	0,00	0,0	2,00	2,00	50,0	0,0	50,0
A 13 E2.2	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 13	12,65	8,00	38,7	0,00	0,00	0,0	14,5	0,0
gesamt	13,65	8,00	37,0	8,46	3,99	32,0	15,3	1,2
darunter TZ	7,15	6,00	45,6	0,00	0,00	0,0	17,6	0,0
WHK	0,00	0,45	100,0				0,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	4	1	20,0	0,0	3,3
A 14	0	0	0,0	2	2	50,0	0,0	50,0
A 13 E2.2	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	20	15	42,9	0	0	0,0	16,5	0,0

gesamt	21	15	41,7	9	4	30,8	17,3	0,0
darunter TZ	14	12	46,2	0	0	0,0	15,1	0,0
WHK	0	2	100,0				0,0	

1.2.7 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Physik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	6,98	1,00	12,5	0,0	1,4
W 2	0,00	0,00	0,0	5,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W 1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	1,00	100,0	1,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	100,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,08	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	12,40	1,66	11,8	1,00	0,00	0,0	0,5	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	13,40	2,66	16,6	18,06	1,00	5,2	1,4	0,2
darunter TZ	5,01	1,66	24,9	0,00	0,00	0,0	7,3	0,0
WHK	0,77	0,11	12,9				28,5	
SHK	0,62	0,78	55,9				55,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	8	1	11,1	0,0	1,1

W 2	0	0	0,0	8	0	0,0	0,0	0,0
W 1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	1	100,0	1	0	0,0	100,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	2	0	0,0	100,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	23	3	11,5	1	0	0,0	2,7	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	24	4	14,3	23	1	4,2	1,3	0,2
darunter TZ	11	3	21,4	0	0	0,0	2,7	0,0
WHK	3	1	25,0				19,4	
SHK	3	5	62,5				62,5	

1.2.8 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Psychologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,0	0,0	0,0	3,0	1,0	25,0	0,0	0,0
W 2	0,0	0,0	0,0	3,0	1,0	25,1	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,0	1,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0
EG 14	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	100,0	0,0	0,0
EG 13	2,5	7,2	74,3	1,0	1,3	55,6	1,1	44,4
gesamt	2,5	8,2	76,7	7,0	4,3	37,8	5,2	3,7
darunter TZ	0,5	3,1	86,1	0,0	0,3	100,0	3,1	0,0
WHK	0,8	0,8	50,4				41,4	
SHK	0,0	0,5	100,0				100,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	1	100,0	0	0	0,0	50,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	3	14	82,4	1	2	66,7	8,7	33,3
gesamt	3	15	83,3	7	5	41,7	11,9	3,8
darunter TZ	1	8	88,9	0	1	100,0	10,3	0,0
WHK	3	3	50,0				37,5	
SHK	0	2	100,0				100,0	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – gesamte Fakultät

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	6,38	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	12,80	3,50	21,5	-100,0	-1,3
EG 10	0,00	0,00	0,0	7,00	1,10	13,6	0,0	-7,6
EG 09 A	1,00	4,23	80,9	7,92	22,24	73,7	-19,1	8,8
EG 08	0,50	0,00	0,0	2,30	21,90	90,5	-64,3	6,0
EG 07	0,00	2,50	100,0	4,00	3,30	45,2	50,0	-4,8
EG 06	0,00	3,77	100,0	2,50	44,07	94,6	10,6	1,4
EG 05	0,00	1,72	100,0	2,00	0,00	0,0	0,0	-33,3
EG 04	0,00	0,00	0,0	3,00	0,50	14,3	0,0	0,0

EG 03	0,50	0,38	43,0	1,00	2,00	66,7	-57,0	11,1
gesamt	1,00	8,36	89,3	40,98	76,38	65,1	12,8	0,2
darunter TZ	1,72	6,36	78,7	7,48	55,75	88,2	-8,4	0,1
Auszubildende	4,00	3,00	42,9				6,5	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	9,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	13,00	5,00	27,8	-100,0	4,2
EG 10	0,00	0,00	0,0	7,00	2,00	22,2	0,0	-5,1
EG 09 A	1,00	6,00	85,7	8,00	30,00	78,9	-14,3	4,8
EG 08	1,00	0,00	0,0	4,00	28,00	87,5	-66,7	1,4
EG 07	0,00	4,00	100,0	4,00	5,00	55,6	33,3	-6,9
EG 06	0,00	5,00	100,0	4,00	70,00	94,6	20,0	-0,1
EG 05	0,00	2,00	100,0	2,00	0,00	0,0	0,0	-60,0
EG 04	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	0,0
EG 03	1,00	1,00	50,0	1,00	3,00	75,0	-50,0	8,3
gesamt	2,00	12,00	85,7	47,00	114,00	70,8	8,4	-0,5
darunter TZ	3,00	13,00	81,3	13,00	100,00	88,5	-4,5	0,2
Auszubildende	4,00	3,00	42,9				6,5	

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0

EG 06	0,00	0,50	100,0	1,00	1,75	63,7	100,0	13,7
EG 04	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,50	100,0	4,00	3,75	48,4	100,0	1,6
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	1,35	100,0	100,0	100,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	16,7
EG 10	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
EG 09 A	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	1	100,0	1	2	66,7	100,0	16,7
EG 04	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	0	1	100,0	4	5	55,6	100,0	5,6
darunter TZ	0	1	100,0	0	3	100,0	100,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Biologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	0,50	33,3	100,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	2,00	1,10	35,5	0,0	1,0
EG 09 A	1,00	2,63	72,4	3,00	14,53	82,9	27,6	1,1
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	8,35	100,0	100,0	10,1

EG 07	0,00	2,50	100,0	1,00	0,50	33,3	66,7	0,0
EG 06	0,00	1,27	100,0	0,00	8,75	100,0	0,0	0,0
EG 05	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	100,0
EG 04	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
EG 03	0,50	0,38	43,0	1,00	2,00	66,7	57,0	4,8
gesamt	0,50	5,15	91,1	7,00	21,70	75,6	22,5	0,2
darunter TZ	0,50	4,54	90,1	1,50	22,76	93,8	9,9	0,7

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	1	50,0	100,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	2	2	50,0	0,0	0,0
EG 09 A	1	3	75,0	3	17	85,0	25,0	1,7
EG 08	0	0	0,0	0	11	100,0	100,0	8,3
EG 07	0	4	100,0	1	2	66,7	50,0	0,0
EG 06	0	2	100,0	0	16	100,0	0,0	0,0
EG 05	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	100,0
EG 04	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 03	1	1	50,0	1	3	75,0	50,0	5,0
gesamt	1	8	88,9	7	36	83,7	8,9	0,7
darunter TZ	1	9	90,0	3	39	92,9	10,0	0,9

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Chemie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	1,32	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0		0,0	16,7
EG 10	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 09 A	0,00	0,60	100,0	1,92	3,03	61,2		100,0	10,9
EG 08	0,00	0,00	0,0	1,80	5,80	76,3		100,0	0,1
EG 07	0,00	0,00	0,0	1,00	1,80	64,3		100,0	35,7
EG 06	0,00	2,00	100,0	0,00	9,33	100,0		26,8	4,8
EG 05	0,00	0,72	100,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 04	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
gesamt	0,00	2,72	100,0	8,12	17,94	68,8		17,8	1,5
darunter TZ	0,72	1,32	64,6	1,12	13,47	92,3		0,6	4,5
Auszubildende	0,00	2,00	100,0					0,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0	0	0,0	2	0	0,0		0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	1	50,0		0,0	16,7
EG 10	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 09 A	0	2	100,0	2	4	66,7		100,0	6,7
EG 08	0	0	0,0	2	9	81,8		100,0	0,0
EG 07	0	0	0,0	1	2	66,7		100,0	33,3
EG 06	0	2	100,0	1	16	94,1		50,0	0,3
EG 05	0	1	100,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 04	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
gesamt	0	3	100,0	10	28	73,7		28,6	0,7
darunter TZ	1	3	75,0	3	25	89,3		15,0	0,4
Auszubildende	0	2	100,0					0,0	

1.3.4 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Informatik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,50	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 09 A	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	100,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	3,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	3,50	4,50	56,3	0,0	2,5
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,50	3,00	85,7	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
EG 09 A	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 08	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	4	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	4	5	55,6	0,0	4,4
darunter TZ	0	0	0,0	1	4	80,0	0,0	0,0

1.3.5 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Mathematik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,50	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	4,83	100,0	100,0	0,6
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,50	4,83	90,6	100,0	1,3
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,50	2,83	85,0	100,0	3,7

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	7	100,0	100,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	1	7	87,5	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	1	5	83,3	100,0	0,0

1.3.6 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Pharmazie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 09 A	0,00	1,00	100,0	0,00	2,53	100,0	100,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	4,00	100,0	0,0	21,3
EG 07	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	100,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	1,00	4,74	82,6	100,0	2,4
gesamt	0,00	0,00	0,0	2,00	10,74	84,3	100,0	5,2
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	2,27	100,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 11	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 09 A	0	1	100,0	0	4	100,0	100,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	1	4	80,0	0,0	0,0
EG 07	0	0	0,0	0	1	100,0	100,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	1	8	88,9	100,0	1,1
EG 05	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
gesamt	0	0	0,0	3	14	82,4	100,0	1,9
darunter TZ	0	0	0,0	0	6	100,0	100,0	0,0

1.3.7 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Physik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								

Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	4,80	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 09 A	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	5,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	1,75	100,0	0,0	0,0
EG 07	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	7,07	100,0	0,0	0,0
EG 05	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	10,80	8,82	44,9	0,0	2,2
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,80	6,32	88,8	0,0	2,6
Auszubildende	4,00	1,00	20,0				13,3	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0	0	0,0	5	0	0,0	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
EG 09 A	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	5,0
EG 08	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
EG 07	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	10	100,0	0,0	0,0
EG 05	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	11	12	52,2	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	1	10	90,9	0,0	0,0
Auszubildende	4	1	20,0				13,3	

1.3.8 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Psychologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	2,05	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 09 A	0,00	0,00	0,0	0,00	0,65	100,0		0,0	0,0
EG 08	0,50	0,00	0,0	0,50	0,32	38,7		0,0	23,3
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,75	4,60	86,0		0,0	5,5
EG 05	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	100,0
gesamt	0,50	0,00	0,0	5,30	4,91	48,1		0,0	5,9
darunter TZ	0,50	0,00	0,0	3,30	4,56	58,0		0,0	3,7

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0	0	0,0	3	0	0,0		0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 09 A	0	0	0,0	0	2	100,0		0,0	0,0
EG 08	1	0	0,0	1	1	50,0		0,0	16,7
EG 06	0	0	0,0	1	8	88,9		0,0	3,2
EG 05	0	0	0,0	0	0	0,0		0,0	100,0
gesamt	1	0	0,0	7	9	56,3		0,0	3,3
darunter TZ	1	0	0,0	5	10	66,7		0,0	0,0

1.4 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW – aktueller Stand der Frauenanteile (Bsp.: Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Promotionsausschuss, Habilitationsausschuss)

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

	2020			2023			Frauenanteile Vergleich 2020 und 2023: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	155	102	40	151	58	27,14	↓	50,00
Dekan*in	1	0	0,00	1	0	0,00	↔	0,00
Prodekan*in	1	0	0,00	1	0	0,00	↔	0,00

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

	Ziel Gleichstellungs- quote 2021-2024 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3-Professuren	Prognose frei werdende W2-Professuren	Prognose frei werdende W1-Professuren
Biologie	36,5%	31%			
Chemie	25,7%	18,2%			

Informatik	12,9%	25%			
Mathematik	21,4%	7,7%			
Pharmazie	36,8%	30%			
Physik	12,5%	12,5%			
Psychologie	55,4%	27,3%			

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquoten nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum vom 01.01.2021 – 31.12.2024 zum Ziel gesetzt (siehe Gleichstellungsquoten in der Amtlichen Bekanntmachung Nr. 39|2021 vom 28. Juli 2021). Sie ist bestrebt, die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die jeweilige Fachquote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren im jeweiligen Fach dar.

1.6 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2024 - 2028

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

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

1.6.1 Neubesetzungen

Entsprechende Planungen liegen nicht vor.

		Stand Frauenanteil gesamt 2023	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024 - 2028	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2028 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst				
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				

Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst				
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst				
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				

1.6.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

Entsprechende Planungen liegen nicht vor.

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Frauenförderfonds, Förderung von Frauen bei wissenschaftlicher Arbeit,	Durch finanzielle Förderung bei Tagungen, Meetings, außergewöhnlicher Belastung etc., durch z.B. Zuschuss zu Kinderbetreuung	Anträge	Maßnahmen werden fortgeführt	vorhanden	Fakultät
2	Ernennung weiterer Gleichstellungsbeauftragter der Fakultät	Gezielte Akquise durch Ausschreibung und persönliche Ansprache	Anzahl der GSB	Maßnahmen werden fortgeführt	vorhanden	Fakultät
3	Unterstützung der GSB durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen	Personelle Unterstützung der Gleichstellungsarbeit wird in Umfang und Ausrichtung überarbeitet	entfällt	Maßnahmen werden neu ausgerichtet	vorhanden	Fakultät
4	Einstellung einer Koordinatorin für Gleichstellung und Diversity	Durch Besetzung einer EG 13 wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle für Koordinatorin für Gleichstellung und Diversity	entfällt	Ja, Stelle ist besetzt	vorhanden	Dekanat

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Frauenförderfonds, Förderung von Frauen bei wissenschaftlicher Arbeit	Siehe 2.1.1	Anträge	Maßnahmen werden fortgeführt	vorhanden	Fakultät
2	Still- und Wickelraum	Raum wurde nach der Pandemie wieder in Benutzung genommen, Benutzungsordnung wurde aktualisiert, Raumausstattung ergänzt, Schlüssel zurückgerufen und bei Bedarf neu vergeben. Raum wird weiterhin mit Mittel der Fakultät unterhalten.	Schlüsselvergabe	Maßnahmen werden fortgeführt	vorhanden	Dekanat
3	Familienfreundliche Veranstaltungszeiten	Alle Einrichtungen der Fakultät sind angehalten, soweit wie möglich familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten zu planen und einzuhalten	entfällt	Maßnahmen werden fortgeführt	entfällt	Fakultät
4	Erhebung der Bedarfe aller Angestellten bzgl. Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit von Familie und Beruf der MNF	Erhebung der Bedarfe an der MNF via Onlineumfrage	Zahlen/Umfrageauswertung	ja, begonnen	vorhanden	Dekanat
5	Bereitstellung von Informationen zu Angeboten bzgl. Familienfreundlichkeit der HHU	Zusätzliche Informationen auf den Webseiten der Fakultät zu Still- und Wickelräumen sowie Verlinkungen zum FBB und weiteren Servicestellen der HHU	Webseitenbesuche	ja	vorhanden	Dekanat
6	Bereitstellung von Inhalten zum Thema Chancengerechtigkeit	Die Fakultät nutzt ihre Webseiten zur Informationsverbreitung und Sensibilisierung aller Mitglieder für Themen um	Webseitenbesuche	ja	vorhanden	Dekanat

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

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Intensivierung der Gleichstellungsmaßnahmen in Personalauswahl und Berufungsverfahren	Zusammenstellung von Materialien zur Sensibilisierung aller Verfahrensbeteiligten	Zahlen	ja	vorhanden	Dekanat
2	Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen W1 bis W3	Beteiligung von Frauen in Kommissionen, Tenure Track, bevorzugte Berücksichtigung von Frauen gleicher Eignung, direktes Anwerben von geeigneten Kandidatinnen	Zahlen	Maßnahmen werden fortgeführt	entfällt	Fakultäten, WEs
3	Erhöhung des Frauenanteils bei Stellenbesetzungen und wichtigen Entscheidungen	Beteiligung von Frauen und GSB in den Kommissionen und Auswahlverfahren	Zahlen	Maßnahmen werden fortgeführt	entfällt	Fakultäten, WEs
4	Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden der Physik, Informatik und Mathematik	Schulbegleitende Aktivitäten	Zahlen	Maßnahmen werden fortgeführt	vorhanden	WEs, Fakultät
5	Erhöhung des Frauenanteils bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen	gezielte Ausschreibung der Stelle, Sensibilisierung der Auswahlkommission	Zahlen	Maßnahmen werden fortgeführt	entfällt	WEs, Fakultäten, Institute
6	Erhöhung des Frauenanteils an	gezielte Ausschreibung der Stelle, Sensibilisierung der Auswahlkommission	Zahlen	Maßnahmen werden fortgeführt	entfällt	WEs, Fakultäten, Institute

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	unbefristeten Mittelbaustellen					
7	Erhöhung des Frauenanteils beim Übergang von Master zur Promotion	gezielte Ansprache von Frauen zur Promotion in Fächern mit geringer Frauenquote	Zahlen	Maßnahmen werden gemeinsam mit Studierenden erarbeitet	entfällt	WEs mit weniger als 50% weiblichen Promovierenden
8	Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen	Männer mit externer Förderung (z.B. Heisenberg) können in einem Fach nur bei erfüllter Frauenquote ohne Ausschreibung für eine Professur vorgeschlagen werden, Frauen immer.	Zahlen	Maßnahme ist in Kraft	entfällt	Fakultät, WEs

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand <i>(z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)</i>	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Förderung von Frauen bei wissenschaftlicher Arbeit, Frauenförderfonds	Wird fortgeführt	Wissenschaftlerinnen können Anträge auf Zuschüsse zu Tagungen, Unterstützung durch SHKs oder bei Kinderbetreuung in besonderen Situationen stellen
2	Ernennung weiterer Gleichstellungsbeauftragter der Fakultät	Wird fortgeführt	Aktuell sind drei Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Die maximale Anzahl von 6 GSB wird weiterhin angestrebt, um auch in Berufungsverfahren eine Beteiligung sicherstellen zu können.
3	Unterstützung der GSB durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen	Wird fortgeführt	Personelle Unterstützung der Gleichstellungsarbeit wird in Umfang und Ausrichtung überarbeitet
4	Definition Leitbild Gleichstellung für die Fakultät	Wird fortgeführt	Wurde intensiv diskutiert, ist noch in Arbeit.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Förderung von Frauen bei wissenschaftlicher Arbeit, Frauenförderfonds	Wird fortgeführt	Wissenschaftlerinnen können in besonderen Situationen Anträge auf Zuschüsse zu Tagungen, Unterstützung durch SHKs oder bei Kinderbetreuung stellen.
2	Still- und Wickelraum	Wird fortgeführt	Still- und Wickelraum wurde nach längerer Nichtnutzung wegen der Pandemie gereinigt und neu bestückt, Nutzungsordnung wurde angepasst, Schlüssel wurden von exmatrikulierten Personen eingesammelt und neu vergeben, Raum ist nun wieder in regelmäßiger Benutzung und wird weiterhin durch Mittel der Fakultät unterhalten.
3	Familienfreundliche Veranstaltungszeiten	Wird fortgeführt	Alle Einrichtungen der Fakultät sind angehalten, so weit wie möglich familienfreundliche Sitzungs-, Meeting- und Veranstaltungszeiten einzuhalten.

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Erhöhung des Frauenanteils bei Stellenbesetzungen und wichtigen Entscheidungen	Wird fortgeführt	Anteil von Frauen in Gremien ist gesunken, Anteil an Stellenbesetzung bezogen auf Fakultät gesamt ist gesunken.
2	Erhöhung des Frauenanteils unter den BA Studierenden der Physik, Informatik und Mathematik durch schulbegleitende Aktivitäten	Wird fortgeführt	In Informatik ist der Frauenanteil auf unter 40% gesunken, in Physik und Mathematik auf unter 50%. In den Masterstudiengängen ist der Frauenanteil in Mathematik um 9% gestiegen und liegt nun bei knapp 30%. In Physik liegt er bei 27% und in Informatik bei 17%.

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
4	Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen W1 bis W3	Wird fortgeführt	Informatik und Physik erfüllen die Gleichstellungsquote. In den anderen Fächern wird weiterhin an Maßnahmen zur Erfüllung gearbeitet.
5	Erhöhung des Frauenanteils bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen durch gezielte Ausschreibung der Stelle, Auswahlkommission	Wird fortgeführt	Unsere durchgeführten Aktivitäten waren erfolgreich, der Anteil konnte erfolgreich gesteigert werden.
6	Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten Mittelbaustellen	Wird fortgeführt	Der Anteil von Frauen in unbefristeten Mittelbaustellen ist gesunken.

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wurde am 11.10.2023 von Lioba Schlösser erstellt und am 07.11.2023 vom Fakultätsrat genehmigt.



Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Kleinebudde

Dekan

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2024 - 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2021 (bzw. Wintersemester 2021/2022 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2021 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2021 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2018 und 2021 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2022 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Medizinischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2022 dar. Die Auswertung beinhaltet die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2020 und 2022. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2020/2022 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

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

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (u. a. nicht-binäre, abinäre, genderfluide Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

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

w: Frauen

Studentinnen (WS 2021/2022)						
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Staatsexamen	66,3	2.274	3.429	64,9	1,4	mind. 50%
Master	73,2	167	228	68,3	4,9	
Promotion	65,0	371	571	66,1	1,1	
gesamt	66,5	2.812	4.228	65,1	1,4	

Absolventinnen 2021					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018		
Staatsexamen	67,8	290	428	66,3	1,5	mind. 50%
Master	78,3	65	83	79,2	0,9	
gesamt	69,5	355	511	67,1	2,4	
Promotionen	64,4	159	247	56,0	8,4	
Habilitationen	28,6	6	21	10,5	18,1	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2021 (WiSe 2020/2021 und SoSe 2021)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2021

1.1.1 Staatsexamen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018		
Medizin	65,6	2.034	3.102	63,9	1,7	mind. 50%
Zahnmedizin	73,4	240	327	73,0	0,4	
gesamt	66,3	2.274	3.429	64,9	1,4	

Absolventinnen 2021					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018		
Medizin	67,0	254	379	64,8	2,2	mind. 50%
Zahnmedizin	73,5	36	49	75,4	1,9	
gesamt	67,8	290	428	66,3	1,5	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018		
Molekulare Biomedizin	79,2	99	125	75,7	3,5	mind. 50%
Toxikologie	68,2	30	44	64,1	4,1	
Translational Neuroscience	64,4	38	59	66,0	1,6	
gesamt	73,2	167	228	68,3	4,9	

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Molekulare Biomedizin	81,3	26	32	k. A.*	k. A.*	mind. 50%
Neurowissenschaften	73,3	11	15	100,0	26,7	
Public Health	80,0	20	25	85,7	5,7	
Toxikologie	72,7	8	11	71,4	1,3	
gesamt	78,3	65	83	79,2	0,9	

*Master in „Molekulare Biomedizin“ erst seit WiSe 2018/2019

1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Medizin	62,7	291	464	63,4	0,7	mind. 50%
PhD in Medical Science	60,5	23	38	0,0	60,5	
Public Health	72,7	16	22	68,2	4,5	
Zahnmedizin	87,2	41	47	84,7	2,5	
gesamt	65,0	371	571	66,1	1,1	

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Medizin	61,8	136	220	55,0	6,8	mind. 50%
Public Health	85,7	6	7	0,0	85,7	
Zahnmedizin	85,0	17	20	62,5	22,5	
gesamt	64,4	159	247	56,0	8,4	

Studentinnen und Absolventinnen sind bei allen Studienfächern der Medizin überproportional repräsentiert. Dies trifft sowohl für die Abschlussarten Staatsexamen, Master und Promotion zu. Bei der Habilitation zeigt sich jedoch ein überproportionaler Einbruch, hier öffnet sich die Schere zwischen Frauen- und Männeranteil deutlich. Im Vergleich von 2018 zu 2021 zeigt sich zwar eine positive Entwicklung mit einer Zunahme von 18,1 % von sich habilitierenden Frauen, der Frauenteil liegt mit 28,6 % jedoch noch immer bei weniger als einem Drittel.

1.2 Wissenschaftliches Personal – Medizinische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden:

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
	W3	1,00	0,00	0,0%	51,00	10,00	16,4%	0,0
W2	5,00	2,00	28,6%	31,73	11,00	25,7%	16,1	1,8
W1	0,00	1,05	100,0%				0,0	
Ä3	30,92	14,16	31,4%	149,46	74,10	33,1%	1,7	1,0
Ä2	62,17	76,17	55,1%	17,86	27,80	60,9%	1,2	0,4
Ä1	207,48	302,14	59,3%	0,00	2,60	100,0%	3,5	55,6
A15	0,00	0,00	0,0%	2,00	1,00	33,3%	0,0	8,3
A13	1,00	0,00	0,0%	2,00	1,00	33,3%	0,0	0,0
E15	0,25	3,52	93,4%	24,12	6,73	21,8%	48,4	4,6
E14	4,78	9,45	66,4%	34,83	26,00	42,7%	0,5	2,4
E13UE	1,00	0,00	0,0%	20,50	23,99	53,9%	55,9	1,2
E13	57,48	81,21	58,6%	27,75	69,63	71,5%	3,5	4,2
E12	3,00	14,46	82,8%	1,70	6,30	78,8%	4,5	0,5
gesamt	374,08	504,16	57,4%	362,95	260,15	41,8%	0,2	2,9
darunter TZ	55,16	145,20	72,5%	14,29	80,34	84,9%	2,2	3,7
WHK	6,02	12,48	67,5%				10,1	
SHK	16,32	31,87	66,1%				1,5	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
	W3/C4	1	0	0,0%	51	10	16,4%	0,0
W2/C3	5	2	28,6%	32	11	25,6%	16,1	1,7
W1	0	2	100,0%				0,0	
Ä3	38	20	34,5%	155	89	36,5%	3,3	1,9
Ä2	69	90	56,6%	21	36	63,2%	0,6	0,5
Ä1	216	322	59,9%	0	3	100,0%	3,3	50,0
A15	0	0	0,0%	2	1	33,3%	0,0	8,3
A13	1	0	0,0%	2	1	33,3%	0,0	0,0
E15	1	4	80,0%	25	7	21,9%	51,4	3,7
E14	5	11	68,8%	35	29	45,3%	3,2	2,0
E13UE	1	0	0,0%	21	28	57,1%	60,0	1,1
E13	71	109	60,6%	29	81	73,6%	2,2	1,5
E12	4	16	80,0%	2	8	80,0%	4,6	3,3
gesamt	412	576	58,3%	375	304	44,8%	0,2	2,5
darunter TZ	149	349	70,1%	26	123	82,6%	3,3	2,4
WHK	17	41	70,7%				4,8	
SHK	71	150	67,9%				1,6	

Insgesamt zeigt sich bei der Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals an der Medizinischen Fakultät bei den befristeten Stellen ein Frauenanteil von 58,3% (Köpfe aus

Hausmitteln) mit weiterhin leicht steigender Tendenz. Bei den Teilzeit-Stellen liegt der Anteil sogar bei 70,1% (befristete Stellen) und 82,6% (unbefristete Stellen). Der Anteil der Frauen, die eine unbefristete Vollzeit-Stelle innehaben, ist zwar leicht angestiegen, liegt allerdings mit 44,8% noch immer deutlich niedriger.

Bei Stellen in oberärztlicher Position zeigt sich ein leichter Anstieg der Frauenquote auf ca. 35%, Frauen sind allerdings immer noch unterrepräsentiert. Bei den W3- und W2-Professuren zeigt sich mit 16,4% und 25,6% im unbefristeten Bereich weiterhin eine noch ausgeprägte Unterrepräsentanz von Frauen.

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Medizinische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
	E15	0,00	0,00	0,0%	2,00	1,97	49,6%	0,0
E14	0,00	0,00	0,0%	11,80	8,06	40,6%	0,0	12,6
E13UE	0,00	0,00	0,0%	0,00	2,00	100,0%	0,0	0,0
E13	0,00	0,00	0,0%	6,00	6,03	50,1%	0,0	13,7
E12	0,00	0,00	0,0%	31,54	10,69	25,3%	0,0	0,5
E11	0,00	0,00	0,0%	67,87	38,01	35,9%	100,0	1,7
E10	0,00	0,00	0,0%	10,61	15,14	58,8%	0,0	5,3
E9	1,00	0,00	0,0%	65,12	101,13	60,8%	0,0	2,3
E8	0,00	1,00	100,0%	41,97	57,42	57,8%	0,0	1,4
E7	0,00	0,00	0,0%	60,21	2,00	3,2%	0,0	2,1
E6	0,00	0,00	0,0%	18,91	51,38	73,1%	0,0	1,4
E5	0,00	0,00	0,0%	4,00	3,00	42,9%	0,0	4,5
E4	0,00	0,00	0,0%	1,00	0,00	0,0%	0,0	0,0
E3	0,00	0,00	0,0%	3,00	5,00	62,5%	0,0	1,0
gesamt	1,00	1,00	50,0%	324,03	301,83	48,2%	50,0	2,6
darunter TZ	0,00	0,00	0,0%	13,81	72,67	84,0%	0,0	2,5
Auszubildende	17,00	9,12	69,8%				0,1	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
	E15	0	0	0,0%	2	2	50,0%	0,0
E14	0	0	0,0%	10	9	47,4%	0,0	16,1
E13UE	0	0	0,0%	0	2	100,0%	0,0	0,0
E13	0	0	0,0%	7	12	63,2%	0,0	1,1
E12	0	0	0,0%	33	14	29,8%	0,0	2,3
E11	0	1	100,0%	66	42	38,9%	0,0	3,2
E10	0	1	100,0%	11	18	62,1%	100,0	7,5
E9	0	0	0,0%	74	122	62,2%	0,0	4,6
E8	0	0	0,0%	47	69	59,5%	100,0	1,7
E7	0	0	0,0%	65	1	1,5%	0,0	3,7
E6	0	1	100,0%	19	50	72,5%	100,0	3,8

E5	0	0	0,0%	3	3	50,0%	0,0	0,0
E4	0	0	0,0%	1	0	0,0%	0,0	0,0
E3	0	0	0,0%	3	6	66,7%	0,0	5,2
gesamt	0	3	100,0%	341	350	50,7%	0,0	2,3
darunter TZ	0	2	100,0%	21	119	85,0%	100,0	2,1
Auszubildende	19	7	69,8%				0,0	

Beim Personal in Technik und Verwaltung zeigt sich in der Medizinischen Fakultät insgesamt ein recht konstanter Frauenanteil von ca. 50%. Im Bereich der Teilzeit-Stellen liegt der Anteil mit 85,0 % jedoch auf einem überproportional hohen Niveau.

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

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

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

	2020			2023			Frauenanteile Vergleich 2020 und 2023: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	229	113	33,00	90	80	47,06	14,06	50,00
Dekan*in	1	0	0,00	1	0	0,0	0	
Prodekan*in	3	1	25,00	3	1	25,00	0	50,00

Berücksichtigt wurden für 2023 die Daten die zum Tag der Erhebung (01.05.2023) vorlagen. Als Gremien berücksichtigt wurden Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Promotionsausschuss und Habilitationsausschuss.

Bei der Zusammensetzung der Gremien gab es zum Stand der Erhebung in 2023 eine annähernd paritätische Besetzung, hier zeigt sich gegenüber 2020 ein Anstieg um rund 14%. Bezüglich des Dekanats und Prodekanats sind die Zahlen unverändert.

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren für den Zeitraum 2024 - 2028

Neubesetzung Professuren W3 und W2

Stand Januar 2023	Ziel Gleichstellungsquote 2021-2024 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3-Professuren 2024-2028	Prognose frei werdende W2-Professuren 2024-2028	Prognose frei werdende W1-Professuren 2024-2028
Klinisch-Praktische Humanmedizin	24,4	12,73	8	3	0
Klinisch-Theoretische und Vorklinische Humanmedizin (inkl. Zahnmedizin)	35,2	28,81	8	4	1

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquoten nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum vom 01.01.2021 – 31.12.2024 zum Ziel gesetzt (siehe Gleichstellungsquoten in der Amtlichen Bekanntmachung Nr. 39 | 2021 vom 28. Juli 2021). Sie ist bestrebt, die Frauenanteile unter den W3-

und W2-Professuren an die Quote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren im jeweiligen Fach dar.

Bei Betrachtung des Frauenanteils unter den Professuren in der Klinisch-Praktischen Humanmedizin und der Klinisch-Theoretischen und Vorklinischen Humanmedizin (inkl. Zahnmedizin) zeigt sich, dass die aktuellen Frauenquoten mit 12,73% und 28,81% noch deutlich von der Zielquote von 24,4% bzw. 35,2% entfernt sind. Das größte Potential zur Erhöhung der Quote liegt zunächst im Bereich der W3-Professuren, hier werden für beide Bereichen jeweils 8 freiwerdende Professuren für den Zeitraum 2024-2028 prognostiziert.

1.6 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2024 - 2028

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

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

1.6.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2023	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024 - 2028	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2028 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	36,84	7	50%	3
	gehobener Dienst	50,00	0		
	mittlerer Dienst				
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	56,82	0		
	gehobener Dienst	51,83	1		
	mittlerer Dienst	48,06	1	50%	5
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	61,76	131		
	gehobener Dienst	83,78	23		
	mittlerer Dienst				

Die Daten (Stand Frauenanteil) beziehen sich auf den Stand im Januar 2023. Entgeltgruppen des mittleren Dienstes sind bei den Beamt*innen und den Wiss. Beschäftigte*n am UKD nicht vertreten.

In den meisten Entgeltgruppen der verschiedenen Beschäftigungsgruppen sind Frauen mit über 50% vertreten. Lediglich bei den Beamt*innen im höheren Dienst und dem Personal aus Technik und Verwaltung, das im mittleren Dienst beschäftigt ist, liegt die Quote mit 36,84% und 48,06% unter 50%. Bei der Gruppe der Beamt*innen im höheren Dienst kann über die prognostizierten Neubesetzungen im Zeitraum 2024-2028 eine Gleichstellungsquote von mind. 50% erreicht werden, bei dem Personal aus Technik und Verwaltung im mittleren Dienst sind die erwarteten Neubesetzungen dafür noch nicht ausreichend.

1.6.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			

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

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	Anteilige Freistellung von Fakultäts-GSB		bereits vorhanden	Fakultätsmittel	Dekanat
	Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	Personelle Unterstützung der Gleichstellung durch Koordinatorin im Gleichstellungsbüro		bereits vorhanden	Landesmittel MKW	GSB-Büro

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Freiräume zur Fertigstellung wissenschaftlicher Arbeiten	Silencium-Programm		bereits vorhanden	Fakultätsmittel	GSB-Büro

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)
	Flexible Arbeitszeiten	Flexible Arbeitszeitenregelungen (auf Anfrage), um familiäre und Dienstaufgaben miteinander vereinbaren zu können		bereits vorhanden		Kliniken / Institute
	Information zu rechtlichen Grundlagen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie zu Unterstützungsangeboten	Informationen und Beratung zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit, der Möglichkeit der Übernahme von Kinderbetreuungskosten, der Vertragsverlängerung gemäß WissZeitVGs und zu Resturlaubsansprüchen nach Mutterschutz und Elternzeit		bereits vorhanden	Fakultätsmittel	GSB-Büro
	Sicheres Weiterarbeiten von schwangeren Ärztinnen	AG Mutterschutz		in Ausarbeitung / Planung		Ärztlicher Direktor UKD
		Vereinbarkeit von Familie und Studium (Elterngruppe der Studierenden)		bereits vorhanden		Studiendekanat (Frau Schwertl)
	Kinderbetreuung	Notbetreuung für die Kinder der Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät		bereits vorhanden	UKD	Frau Pauline Gentzle-v.d.Vee
	Kinderbetreuung	Ferienfreizeiten für Mitarbeitende		bereits vorhanden	Anteilig Fakultätsmittel / UKD	Gleichstellungsbeauftragte UKD

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Qualifizierung und Karriere	Förderprogramm für Habilitandinnen im Fachbereich Medizin		bereits vorhanden	Landesmittel MKW	GSB-Büro
	Qualifizierung und Karriere	SelmaMeyerMentoring für Wissenschaftlerinnen		bereits vorhanden	HHU / Fakultätsmittel	Koordination SelmaMeyerMentoring
	Qualifizierung und Karriere	A ² Mentoring-Programm für Studierende		bereits vorhanden	Fakultätsmittel	Koordination A ² Mentoring

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand <i>(z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)</i>	Bericht zum Umsetzungsstand
	3 Fakultäts-GSB, anteilig für Gleichstellung freigestellt	wird fortgeführt	Ab dem 01.10.2023 ist das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten für die Medizinische Fakultät neu zu bestellen. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten für die nächsten 4 Jahre wird durch den Senat auf Vorschlag der Gleichstellungskommission erfolgen.
	Koordinatorin Gleichstellungsbüro	seit 01.09.2022, wird fortgeführt	Die Stelle ist aktuell befristet bis zum 31.12.2024 besetzt und wird über Landesmittel des MKW finanziert.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Silencium	wird fortgeführt	Die Möglichkeit der Kostenerstattung von Kinderbetreuungskosten über das Silencium-Programm der HHU wird regelmäßig in Anspruch genommen und wird fortgeführt und verstärkt beworben.
	Flexible Arbeitszeitenregelungen (auf Anfrage), um familiäre und Dienstaufgaben miteinander vereinbaren zu können	wird fortgeführt	Individuelle Absprachen
	Informationen zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit, der Möglichkeit der Übernahme von Kinderbetreuungskosten, der Vertragsverlängerung gemäß WissZeitVGs und zu Resturlaubsansprüchen nach Mutterschutz und Elternzeit	wird fortgeführt	Die Gleichstellungsbeauftragten informieren zu diesen Themen und stehen regelmäßig für Anfragen und Beratungsgespräche zur Verfügung.
	Vereinbarkeit von Familie und Studium (Elterngruppe)		Die Gruppe besteht weiterhin
	Notbetreuung für die Kinder der Mitarbeiter*innen der medizinischen Fakultät	wird fortgeführt	Regelmäßige Inanspruchnahme
	Ferienfreizeiten für Kinder von Mitarbeitenden	wird fortgeführt	Maßnahme wird jährlich fortgeführt

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, Beteiligung an	wird fortgeführt	Der Mindestanteil von W2- und W3-Professorinnen in den Gremien orientiert sich an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Professuren. Insgesamt konnte der Frauenanteil in den Gremien noch einmal wesentlich gesteigert werden (aktueller Frauenanteil in Gremien 47,6%).

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Auswahlgesprächen und Struktur- und Berufungskommissionen		
	Fortführung von Qualifizierungsangeboten (z.B. im Rahmen des SelmaMeyerMentorings)	wird fortgeführt	Neue Mentoring-Gruppen: MED+ (Nov. 2022 – April 2024) und Peer-Group Medizin (Pilotprojekt Peer-Support Group für Ärztinnen in Ausbildung zur Fachärztin)
	Mindestens hochschulinterne Ausschreibung von allen Stellen des wissenschaftlichen Personals, um Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen (Regelung gilt für Besetzung von Professuren, Stellenbesetzungen des wiss. Personals, Vergabe von Stipendien, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen)		Maßnahme wurde teilweise nicht durchgeführt, da es sich bei Höhergruppierungen und Entfristungen um Mittel der Personalbindung handelt
	Förderprogramm für die Freistellung von klinischen Aufgaben zur Erhöhung der Anzahl der Habilitandinnen	wird fortgeführt	Landesfördermittel 2023 wurden vom MKW zugewiesen, Förderung neu ausgewählter Habilitandinnen im Zeitraum Juli – Dezember 2023

4. Schlussbemerkungen

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät wurde am 23.06.2023 von den Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät Frau PD Dr. Julia Seyfarth, Fr. Dr. Chantal Marazia und Frau Dr. Nadine Lübke auf Datenbasis der UKD-Auftragsverwaltung erstellt und am 06.07.2023 vom Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät genehmigt.

Univ.-Prof. Dr. med. Nikolaj Klöcker
Dekan der Medizinischen Fakultät

Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter 1.1 werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2021 (bzw. Wintersemester 2021/2022 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2021 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2021 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2018 und 2021 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2022 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Philosophischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2022 dar. Die Auswertung beinhaltet die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2020 und 2022. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Ebenfalls rot hinterlegt sind Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2020/2022 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

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

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (u. a. nicht-binäre, abinäre, genderfluide Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen

Studentinnen (WS 2021/2022)						
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	64,4	4.765	7.398	65,8	1,4	50%
Master	73,7	996	1.351	72,9	0,8	
Promotion	64,5	258	400	64,4	0,1	
gesamt	66,9	6.119	9.149	66,9	0,0	

Absolventinnen 2021					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018		
Bachelor	74,5	394	529	75,4	0,9	50%
Master	69,9	216	309	71,3	1,4	
gesamt	72,8	610	838	74,2	1,4	
Promotionen	58,3	21	36	42,9	15,4	
Habilitationen	16,7	1	6	25,0	8,3	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2021 (WiSe 2020/2021 und SoSe 2021)

Habilitationen auch im Folgenden: Kalenderjahr 2021

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018		
Anglistik u. Amerikanistik	76,7	659	859	74,9	1,8	50%
Computerlinguistik	54,5	182	334	54,8	0,3	
Germanistik	77,2	716	927	78,9	1,7	
Geschichte	39,8	346	870	46,2	6,4	
Info.wiss. u. Sprachtech.	50,0	1	2	34,6	15,4	
Jüdische Studien	60,6	60	99	58,3	2,3	
Kunstgeschichte	80,1	262	327	82,5	1,4	
Linguistik	73,6	606	823	75,3	1,7	
Medien- und Kulturwissenschaft	77,3	452	585	78,2	0,9	
Modernes Japan und Modernes Japan Plus	57,9	226	390	59,6	1,7	
Philosophie	46,5	174	374	44,4	2,1	
Philosophy, Politics, Econo	49,6	120	242	52,6	3,0	
Romanistik	73,7	185	251	77,2	3,5	
Sozialwissenschaften	61,5	519	844	62,0	0,5	
Transkulturalität	54,6	257	471	75,8	21,2	
gesamt	64,4	4.765	7.398	65,8	1,4	

Absolventinnen 2021					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018		
Anglistik u. Amerikanistik	83,5	66	79	88,6	5,1	50%
Computerlinguistik	42,9	3	7	k. A.	k. A.	
Germanistik	87,9	80	91	86,8	1,1	
Geschichte	50,0	18	36	42,4	7,6	
Info.wiss. u. Sprachtech.	23,1	3	13	25,0	1,9	
Jüdische Studien	100,0	2	2	100,0	0,0	
Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft	83,3	20	24	93,2	9,9	
Linguistik	95,5	21	22	76,3	19,2	
Medien- und Kulturwissenschaft	81,7	49	60	82,8	1,1	
Modernes Japan, Modernes Japan Plus	71,9	23	32	69,8	2,1	
Philosophie	35,0	7	20	64,3	29,3	
Philosophy, Politics, Economics	40,0	2	5	k. A.	k. A.	
Romanistik	93,3	14	15	96,1	2,8	
Sozialwissenschaft	69,2	83	120	69,9	0,7	
gesamt	74,5	394	529	75,4	0,9	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Anglistik u. Amerikanistik	84,3	86	102	78,1	6,2	50%
European Studies	68,0	17	25	47,1	20,9	
Germanistik	87,7	135	154	83,5	4,2	
Germanistik & Geschichte	85,7	12	14	k. A.	k. A.	
Geschichte	36,2	46	127	36,4	0,2	
Info.wiss. u. Sprachtech.	63,2	12	19	45,1	18,1	
Italienisch u. Deutsch	83,3	10	12	88,9	5,6	
Japanforschung	100,0	3	3	100,0	0,0	
Jüdische Kultur, Sprache	20,0	1	5	k. A.	k. A.	
Jüdische Studien	100,0	4	4	83,3	16,7	
Kunstgeschichte	84,4	81	96	88,1	3,7	
Kunstvermittlung u. Kulturmanagement	94,2	113	120	93,8	0,4	
Linguistik	71,9	41	57	81,8	9,9	
Literaturübersetzen	91,6	76	83	93,6	2,0	
Medienkultur-analyse	78,5	146	186	79,6	1,1	
Modernes Japan	65,5	19	29	74,5	9,0	
Philosophie	52,5	31	59	55,0	2,5	
Politische Kommunikation	59,8	70	117	49,1	10,7	
Romanistik	83,3	40	48	90,8	7,5	
Sozialwissenschaften	58,2	53	91	49,5	8,7	
gesamt	73,7	996	1.351	72,9	0,8	

Absolventinnen 2021							
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028	
Anglistik u. Amerikanistik	86,7	26	30	80,0	6,7	50%	
European Studies	61,5	16	26	63,6	2,1		
Germanistik	87,9	29	33	77,6	10,3		
Germanistik & Geschichte	100,0	1	1	k. A.	k. A.		
Geschichte	27,0	10	37	48,4	21,4		
Info.wiss. u. Sprachtech.	27,3	3	11	44,4	17,1		
Italienisch u. Deutsch	100,0	3	3	100,0	0,0		
Japanforschung	50,0	1	2	0,0	50,0		
Jüdische Studien	100,0	1	1	0,0	100,0		
Kunstgeschichte	81,8	9	11	91,3	9,5		
Kunstvermittlung u. Kulturmanagement	96,0	24	25	k. A.	k. A.		
Linguistik	85,7	6	7	76,9	8,8		
Literaturübersetzen	100,0	20	20	92,3	7,7		
Medienkultur-analyse	87,9	29	33	72,2	15,7		
Modernes Japan	71,4	10	14	57,1	14,3		
Philosophie	40,0	4	10	50,0	10,0		
Politische Kommunikation	42,3	11	26	47,6	5,3		
Romanistik	90,0	9	10	100,0	10,0		
Sozialwissenschaften	44,4	4	9	70,6	26,2		
gesamt	69,9	216	309	71,3	1,4		

1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)					Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018		
Allg. Sprachwissenschaft	70,4	19	27	76,0	5,6	50%
Anglistik u. Amerikanistik	70,4	38	54	74,1	3,7	
Germanistik	70,4	38	54	67,1	3,3	
Geschichte	41,7	30	72	44,2	2,5	
Informationswissenschaft	83,3	5	6	55,6	27,7	
Jiddische Kultur, Sprache	100,0	1	1	100,0	0,0	
Jüdische Studien	100,0	4	4	80,0	20,0	
Kommunikations- u. Medienwiss.	64,7	11	17	53,8	10,9	
Kunstgeschichte	85,7	48	56	88,1	2,4	
Medien- u. Kulturwissenschaft	64,7	11	17	70,0	5,3	
Medienwissenschaft	100,0	1	1	100,0	0,0	
Modernes Japan	60,9	14	23	65,0	4,1	
Philosophie	46,7	14	30	41,9	4,8	
Politikwissenschaft	56,3	9	16	58,8	2,5	
Romanistik	71,4	10	14	76,2	4,8	
Soziologie	57,1	4	7	57,1	0,0	
gesamt	64,5	258	400	64,4	0,1	

Erziehungswissenschaften, Griechisch, Latein und Sozialwissenschaften nicht mehr berücksichtigt, da auslaufende Fachangebote.

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Allg. u. vergleichende Sprachwissenschaft	66,7	2	3	50,0	16,7	50%
Anglistik u. Amerikanistik	100,0	3	3	66,7	33,3	
Germanistik	50,0	2	4	75,0	25,0	
Geschichte	33,3	1	3	25,0	8,3	
Informationswissenschaft	75,0	3	4	100,0	25,0	
Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft	50,0	1	2	66,7	16,7	
Medienwissenschaft	60,0	3	5	20,0	40,0	
Modernes Japan	100,0	1	1	0,0	100,0	
Philosophie	0,0	0	2	25,0	25,0	
Politikwissenschaft	50,0	2	4	0,0	50,0	
Romanistik	66,7	2	3	0,0	66,7	
Soziologie	50,0	1	2	0,0	50,0	
gesamt	58,3	21	36	42,9	15,4	

1.1.4 Habilitationen nach Studienfächern (Kalenderjahr 2021)

Habilitationen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Germanistik	0,0	0	1	0,0	0,0	50%
Geschichte	0,0	0	1	50,0	50	
Kunst, Kunstwissenschaft all.	0,0	0	1	0,0	0,0	
Philosophie	0,0	0	1	k. A.	k. A.	
Politikwissenschaft	0,0	0	1	0,0	0,0	
Romanistik	100,0	1	1	k. A.	k. A.	
gesamt	16,7	1	6	25,0	8,3	

1.2 Wissenschaftliches Personal – Philosophische Fakultät gesamt

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	18,92	14,00	42,5	0,0	7,0
W 2	0,00	0,00	0,0	10,75	7,00	39,4	0,0	-6,1
W 1	1,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-40,0	0,0
Prof. vertr.	3,00	1,00	25,0	0,00	0,00	0,0	-25,0	0,0
Seniorprof.	0,00	0,25	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	1,00	1,00	50,0	2,00	4,00	66,7	-11,1	0,0
A 13 E2.2	6,00	2,97	33,1	6,00	8,00	57,1	-22,5	-1,4
AT	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-100,0	0,0
EG 14	1,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	-33,3
EG 13	16,30	12,51	43,4	6,50	5,50	45,8	-7,4	-1,5
EG 13 Ü	0,10	0,00	0,0	5,25	1,00	16,0	0,0	-22,7
EG 12	0,47	0,65	58,0	0,00	0,00	0,0	15,2	0,0
gesamt	29,37	18,37	38,5	54,42	39,50	42,1	-10,3	-1,0
darunter TZ	7,29	6,53	47,3	1,50	1,50	50,0	4,8	0,1
WHK	4,51	6,92	60,5				-2,1	
SHK	5,81	8,22	58,6				7,3	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	19	14	42,4	0,0	6,9
W 2	0	0	0,0	11	7	38,9	0,0	-6,1
W 1	2	0	0,0	0	0	0,0	-40,0	0,0
Prof. vertr.	3	1	25,0	0	0	0,0	-25,0	0,0
Seniorprof.	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	1	1	50,0	2	4	66,7	-25,0	0,0
A 13 E2.2	6	3	33,3	6	9	60,0	-22,2	3,8
AT	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	0	0	0,0	-100,0	0,0
EG 14	1	0	0,0	3	0	0,0	0,0	-33,3
EG 13	31	31	50,0	8	7	46,7	-0,8	-0,4
EG 13 Ü	1	0	0,0	6	1	14,3	0,0	-19,0
EG 12	2	1	33,3	0	0	0,0	-33,3	0,0
gesamt	47	38	44,7	57	42	42,4	-6,4	-0,2
darunter TZ	19	19	50,0	3	3	50,0	9,0	7,1
WHK	23	43	65,2				-1,5	
SHK	32	51	61,4				10,6	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Philosophischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Seniorprofessur	0,00	0,25	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	-44,4
gesamt	0,00	0,25	100,0	2,00	0,00	0,0	100,0	-34,3
darunter TZ	0,00	0,25	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
WHK	0,00	0,53	100,0				80,5	
SHK	0,15	0,48	76,0				28,6	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Seniorprofessur	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
A 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	-33,3
gesamt	0	1	100,0	2	0	0,0	100,0	-25
darunter TZ	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
WHK	0	2	100,0				66,7	
SHK	1	2	66,7				16,7	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Anglistik und Amerikanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	2,00	2,00	50,0	0,0	50,0
W 2	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
W 1	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
Prof. vertretung	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	1,21	1,63	57,4	1,00	1,50	60,0	40,1	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
gesamt	2,21	1,63	42,4	6,00	6,50	52,0	56,3	9,1
darunter TZ	0,21	1,53	87,9	0,00	0,50	100,0	8,2	0,0
WHK	0,43	0,73	63,0				14,1	
SHK	0,10	0,63	86,3				18,1	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	2	2	50,0		0,0	50,0
W 2	0	0	0,0	0	2	100,0		0,0	0,0
W 1	0	0	0,0	0	0	0,0		100,0	0,0
Prof. vertretung	1	0	0,0	0	0	0,0		100,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	1	100,0		0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	2	0	0,0		0,0	0,0
EG 13	3	5	62,5	1	2	66,7		12,5	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 12	0	0	0,0	0	0	0,0		100,0	0,0
gesamt	4	5	55,6	6	7	53,8		26,3	8,4
darunter TZ	2	4	66,7	0	1	100,0		0,0	0,0
WHK	2	4	66,7					13,3	
SHK	1	5	83,3					8,3	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Germanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	2,00	2,00	50,0		0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	50,0
Prof. vertretung	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	0,0
A 13 E2.2	2,00	1,00	33,3	0,00	2,00	100,0		0,0	0,0
EG 13	3,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		83,3	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	57,1
gesamt	6,00	1,00	14,3	4,00	4,00	50,0		44,0	7,1
darunter TZ	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		50,0	0,0
WHK	0,24	0,80	77,1					16,3	
SHK	0,88	1,16	56,8					13,3	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	2	2	50,0		0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	50,0
Prof. vertretung	1	0	0,0	0	0	0,0		0,0	0,0
A 13 E2.2	2	1	33,3	0	2	100,0		0,0	0,0
EG 13	5	0	0,0	1	0	0,0		80,0	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	50,0
gesamt	8	1	11,1	5	4	44,4		51,4	5,6
darunter TZ	2	0	0,0	0	0	0,0		50,0	0,0
WHK	1	5	83,3					10,4	
SHK	3	8	72,7					47,7	

1.2.4 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Geschichtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	4,00	1,00	20,0		0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	100,0
W 1	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	0,0
Prof. vertretung	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0		100,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0		36,3	100,0
A 13 E2.2	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 13	2,70	0,45	14,1	0,00	0,00	0,0		14,1	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0		0,0	50,0
EG 12	0,25	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	0,0
gesamt	4,45	1,45	24,5	7,00	3,00	30,0		14,3	7,5
darunter TZ	1,95	0,25	11,4	0,00	0,00	0,0		16,2	0,0
WHK	0,78	0,48	38,0					6,6	
SHK	1,81	0,63	25,8					10,2	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	4	1	20,0		0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	0	0	0,0		0,0	100,0
W 1	1	0	0,0	0	0	0,0		0,0	0,0
Prof. vertretung	0	1	100,0	0	0	0,0		100,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	1	100,0		50,0	100,0
A 13 E2.2	1	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 13	4	2	33,3	0	0	0,0		33,3	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	1	50,0		0,0	50,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0		0,0	0,0
gesamt	7	3	30,0	7	3	30,0		17,5	7,5
darunter TZ	4	1	20,0	0	0	0,0		5,0	0,0
WHK	3	4	57,1					28,6	
SHK	8	4	33,3					8,3	

1.2.5 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Jüdische Studien“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	100,0
EG 13	0,00	1,00	100,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 12	0,22	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,22	1,00	82,0	2,00	2,00	50,0	18,03	10,0
darunter TZ	0,22	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
WHK	0,13	0,05	28,4				28,41	
SHK	0,00	0,13	100,0				100,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	100,0
EG 13	0	2	100,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	1	2	66,7	2	2	50,0	33,3	10,0
darunter TZ	1	0	0,0	0	0	0,0	100,0	0,0
WHK	1	1	50,0				50,0	
SHK	0	1	100,0				100,0	

1.2.6 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Klassische Philologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0	50,0	0,0
gesamt	1,00	1,00	50,0	2,00	0,00	0,0	50,0	0,0
WHK	0,00	0,30	100,0				100,0	
SHK	0,00	0,38	100,0				29,5	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	2	0	0,0		0,0	0,0
EG 13	1	2	66,7	0	0	0,0		66,7	0,0
gesamt	1	2	66,7	2	0	0,0		66,7	0,0
WHK	0	2	100,0					100,0	
SHK	0	2	100,0					33,3	

1.2.7 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Kunstgeschichte“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0		0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0		0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 13	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0		33,3	0,0
gesamt	0,00	1,50	100,0	2,00	2,00	50,0		42,9	0,0
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0		33,3	0,0
WHK	0,23	0,83	78,6					5,6	
SHK	0,05	0,44	89,8					8,4	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	0	1	100,0		0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	1	1	50,0		0,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	0	0,0		100,0	0,0
A 13 E2.2	0	1	100,0	0	0	0,0		0,0	0,0
EG 13	0	1	100,0	0	0	0,0		33,3	0,0
gesamt	0	2	100,0	2	2	50,0		33,3	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0	0	0,0		33,3	0,0
WHK	1	5	83,3					2,4	
SHK	1	3	75,0					0,0	

1.2.8 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Medien- und Kulturwissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
W 1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
AT	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	0,25	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	66,7	0,0
gesamt	1,25	0,00	0,0	2,00	3,00	60,0	28,6	0,0
darunter TZ	0,25	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
WHK	0,40	0,48	54,3				31,5	
SHK	0,40	0,95	70,4				9,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
W 1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
AT	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	1	0	0,0	0	1	100,0	50,0	0,0
gesamt	2	0	0,0	2	3	60,0	33,3	0,0
darunter TZ	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
WHK	3	4	57,1				22,9	
SHK	4	6	60,0				2,5	

1.2.9 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Modernes Japan“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
EG 13	0,00	2,00	100,0	0,50	1,00	66,7	27,3	16,7
gesamt	0,00	2,00	100,0	1,50	3,00	66,7	44,9	6,7
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,50	0,00	0,0	60,0	0,0
WHK	0,00	0,11	100,0				100,0	
SHK	0,00	0,00	0,0				100,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	1	1	50,0		0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	0	1	100,0		0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	0	0	0,0		100,0	0,0
EG 13	0	3	100,0	1	1	50,0		20,0	0,0
gesamt	0	3	100,0	2	3	60,0		28,6	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	1	0	0,0		50,0	0,0
WHK	0	1	100,0					100,0	
SHK	0	0	0,0					100,0	

1.2.10 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Philosophie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0		0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	2,75	1,00	26,7		0,0	0,0
A 13 E2.2	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 14	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 13	0,50	0,50	50,0	1,00	0,00	0,0		22,9	0,0
gesamt	2,50	0,50	16,7	6,75	1,00	12,9		3,9	1,9
darunter TZ	0,50	0,00	0,0	0,75	0,00	0,0		27,8	0,0
WHK	0,20	0,18	46,7					13,0	
SHK	0,63	0,63	50,0					15,7	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	2	0	0,0		0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	3	1	25,0		0,0	0,0
A 13 E2.2	1	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 14	1	0	0,0	0	0	0,0		0,0	0,0
EG 13	1	1	50,0	1	0	0,0		21,4	0,0
gesamt	3	1	25,0	7	1	12,5		0,0	1,8
darunter TZ	1	0	0,0	1	0	0,0		25,0	0,0
WHK	2	1	33,3					3,0	
SHK	4	5	55,6					22,2	

1.2.11 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Romanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	0,00	2,50	100,0	0,0	0,0
EG 13	2,75	3,55	56,3	1,00	2,00	66,7	15,5	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
gesamt	2,75	3,55	56,3	5,00	6,50	56,5	16,9	4,5
darunter TZ	2,00	2,55	56,0	0,00	0,50	100,0	6,0	0,0
WHK	0,00	0,28	100,0				0,0	
SHK	0,00	0,25	100,0				0,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
EG 13	5	7	58,3	1	3	75,0	8,3	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 12	0	0	0,0	0	0	0,0	100,0	0,0
gesamt	5	7	58,3	5	8	61,5	11,7	4,4
darunter TZ	3	6	66,7	0	1	100,0	6,7	0,0
WHK	0	2	100,0				0,0	
SHK	0	2	100,0				0,0	

1.2.12 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Sozialwissenschaft“**Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln**

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	3,92	1,00	20,3		0,0	0,3
W 2	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0		0,0	0,0
Prof. vertretung	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	0,0
A 14	1,00	1,00	50,0	1,00	1,00	50,0		50,0	50,0
A 13 E2.2	2,00	0,97	32,6	1,00	1,50	60,0		67,4	11,4
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 13	2,24	0,50	18,2	0,00	0,00	0,0		0,8	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,25	0,00	0,0		0,0	0,0
gesamt	6,24	2,47	28,3	11,17	4,50	28,7		10,7	1,8
darunter TZ	1,16	0,00	0,0	0,25	0,50	66,7		14,4	0,0
WHK	0,95	1,61	62,7					6,8	
SHK	1,33	1,93	59,2					25,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	4	1	20,0		0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	3	1	25,0		0,0	0,0
Prof. vertretung	1	0	0,0	0	0	0,0		0,0	0,0
A 14	1	1	50,0	1	1	50,0		50,0	50,0
A 13 E2.2	2	1	33,3	1	2	66,7		66,7	6,7
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0		0,0	0,0
EG 13	8	2	20,0	0	0	0,0		7,3	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	2	0	0,0		0,0	0,0
gesamt	12	4	25,0	12	5	29,4		10,7	3,1
darunter TZ	5	1	16,7	1	1	50,0		2,4	0,0
WHK	5	9	64,3					2,4	
SHK	8	10	55,6					19,8	

1.2.13 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Linguistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	100,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	2,65	1,38	34,2	1,00	0,00	0,0	12,3	0,0
EG 13 Ü	0,10	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 12	0,00	0,65	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
gesamt	2,75	2,03	42,5	3,00	4,00	57,1	6,2	2,9
darunter TZ	0,00	0,95	100,0	0,00	0,00	0,0	73,2	0,0
WHK	1,16	0,55	32,3				25,3	
SHK	0,46	0,63	57,5				6,4	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	0	1	100,0	100,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	3	6	66,7	1	0	0,0	6,7	0,0
EG 13 Ü	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 12	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
gesamt	4	7	63,6	3	4	57,1	18,2	-2,9
darunter TZ	0	4	100,0	0	0	0,0	50,0	0,0
WHK	5	3	37,5				25,0	
SHK	2	3	60,0				2,9	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – gesamte Fakultät

Hier und im Folgenden gilt: TZ = Teilzeit

Die Spalte „befristet“ ist in den Tabellen nicht enthalten, in denen es in beiden Vergleichsjahren keine befristeten Stellen gab.

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,42	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 09 A	0,00	0,00	0,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,50	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	66,7
EG 06	0,00	2,75	100,0	0,00	24,20	100,0	0,0	3,7
gesamt	0,50	2,75	84,6	1,42	27,20	95,0	-15,4	0,1
darunter TZ	0,50	2,75	84,6	1,00	22,20	95,7	-15,4	-0,3

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 09 A	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
EG 08	1	0	0,0	1	3	75,0	0,0	75,0
EG 06	0	6	100,0	0	40	100,0	0,0	2,2
gesamt	1	6	85,7	2	44	95,7	-14,3	-0,2
darunter TZ	1	6	85,7	1	39	97,5	-14,3	-0,3

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Philosophischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
	m	w	w%	
Gehaltsgruppe	unbefristet			
EG 13 Ü	0,00	1,00	100,0	0,0
EG 11	0,42	0,00	0,0	0,0
EG 09 A	0,00	1,50	100,0	0,0
EG 06	0,00	2,00	100,0	0,0
gesamt	0,42	3,00	87,7	1,2
darunter TZ	0,00	2,50	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
	m	w	w%	
Gehaltsgruppe	unbefristet			
EG 13 Ü	0	1	100,0	0,0
EG 11	1	0	0,0	0,0
EG 09 A	0	2	100,0	0,0
EG 06	0	3	100,0	0,0
gesamt	1	4	80,0	0,0
darunter TZ	0	4	100,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Anglistik und Amerikanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,50	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	100,0
EG 06	0,00	0,75	100,0	0,00	1,75	100,0	100,0	0,0
gesamt	0,50	0,75	60,0	0,00	2,25	100,0	60,0	0,0
darunter TZ	0,50	0,75	60,0	0,00	2,25	100,0	60,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	1	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 06	0	2	100,0	0	2	100,0	100,0	0,0
gesamt	1	2	66,7	0	3	100,0	66,7	0,0
darunter TZ	1	2	66,7	0	3	100,0	66,7	0,0

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Germanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 06	0,00	0,50	100,0	0,00	2,75	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	1,75	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 06	0	1	100,0	0	4	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0

1.3.4 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Geschichtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	unbefristet	
EG 06	0,00	3,00	100,0	0,0	
darunter TZ	0,00	2,00	100,0	0,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	unbefristet	
EG 06	0	5	100,0	0,0	
darunter TZ	0	4	100,0	0,0	

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0,00	1,00	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	1,00	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0	2	100,0	0,0
darunter TZ	0	2	100,0	0,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0,00	0,50	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0	1	100,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0,0

1.3.7 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Kunstgeschichte“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	100,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	1,70	100,0	100,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	2,20	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	2,20	100,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 08	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 06	0	0	0,0	0	3	100,0	100,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	4	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	4	100,0	100,0	0,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	100,0	100,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 06	0	0	0,0	0	1	100,0	100,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	0	0,0	100,0	100,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0,00	1,00	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	1,00	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0	2	100,0	0,0
darunter TZ	0	2	100,0	0,0

1.3.10 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Philosophie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0,00	1,75	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	1,75	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0	3	100,0	0,0
darunter TZ	0	3	100,0	0,0

1.3.11 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Romanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 06	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 06	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0	3	100,0	0,0	0,0

1.3.12 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Sozialwissenschaften“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 06	0,00	1,00	100,0	0,00	5,75	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	1,00	100,0	0,00	5,75	100,0	0,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 06	0	2	100,0	0	10	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	2	100,0	0	10	100,0	0,0	0,0

1.3.13 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Linguistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
	Gehaltsgruppe	m	w	
EG 08	1,00	1,00	50,0	50,0
EG 06	0,00	1,00	100,0	40,0
gesamt	1,00	2,00	66,7	6,7
darunter TZ	1,00	0,00	0,0	33,3

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
	Gehaltsgruppe	m	w	
EG 08	1	1	50,0	50,0
EG 06	0	1	100,0	33,3
gesamt	1	2	66,7	0,0
darunter TZ	1	0	0,0	50,0

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

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

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

	2020			2023			Frauenanteile Vergleich 2020 und 2023: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien*	65	58	47,2	42	53	55,8	↑	50,0
Dekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	↔	50,0
Prodekan*in	1	0	0,0	0	1	100,0	↑	50,0

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

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

Neubesetzung Professuren W3 und W2

	Ziel Gleichstellungsquote 2021-2024 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3-Professuren 2023-2025	Prognose frei werdende W2-Professuren 2023-2025	Prognose frei werdende W1-Professuren 2023-2025
Fächergruppe: <i>Gesellschaft*</i>	27,8	25,0	1		
Fächergruppe: <i>Kunst, Kultur und Medien**</i>	50,0	53,1	2	1	1
Fächergruppe: <i>Philosophie und Sprache***</i>	36,7	60,0		1	1

* Bestehend aus den Fächern: Geschichtswissenschaften, Sozialwissenschaften

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

***Bestehend aus den Fächern: Philosophie, Linguistik

Stand: 01.04.2023

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquoten nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum vom 01.01.2021 – 31.12.2024 zum Ziel gesetzt (siehe Gleichstellungsquoten in der Amtlichen Bekanntmachung Nr. 39 | 2021 vom 28. Juli 2021). Sie ist bestrebt, die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die jeweilige Gleichstellungsquote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren in der jeweiligen Fächergruppe dar.

1.6 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2024 - 2028

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

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

1.6.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2023	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024 - 2028	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2028 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	48,6	13	50,0	6
	gehobener Dienst	-	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	100,0	0	50,0	0
	gehobener Dienst	33,3	1	50,0	1
	mittlerer Dienst	77,1	12	50,0	0
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	53,2	270	50,0	137
	gehobener Dienst	-	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-	-

Stand: 01.07.2023

1.6.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst	22	50,0	11
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	0	-	0
	gehobener Dienst	8	50,0	4
	mittlerer Dienst	52	50,0	26
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	0	-	0
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-

Stand: 01.07.2023

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Entlastung der GSB durch Zuarbeit; Beschäftigung von WHK	wird fortgeführt				
2	Erhöhung der Zahl der GSB an der Philosophischen Fakultät (auf 6 Personen)	erfolgreich abgeschlossen				
3	Jährliche Vergabe der Frauenförder-Stipendien	wird fortgeführt				

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Entlastung von Frauen, die sich in Gremien (z.B. BK/FR etc.) engagieren, da es wegen der Unterrepräsentanz häufig eine individuelle Mehrbelastung gibt	Hilfskraftmittel, Deputatsreduktion	Umfrage unter in Gremien engagierten Frauen	Noch nicht	Gleichstellungsbudget	GSB der

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

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

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät wurde am 1.9.2023 von Anja Fischer und Anke Hilbrenner erstellt und am 1.9.2023 von der Dekanin (in Vertretung Studiendekan) genehmigt.



[Frank Meier, Studiendekan der Philosophischen Fakultät]

Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Beschäftigungsstruktur der Universitäts- und Landesbibliothek zum Stichtag 01.01.2022 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2020 und 2022.

Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Ebenfalls rot hinterlegt sind Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2020/2022 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

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

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (u. a. nicht-binäre, abinäre, genderfluide Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

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

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

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
A 13 GD	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
A 12	0	0	0,0	1	4	80,0	0,0	5,0
A 11	0	0	0,0	0	10	100,0	0,0	0,0
A 10	0	0	0,0	1	12	92,3	0,0	4,8
A 09 B1.2	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	0,0
A 09 E2.1	0	0	0,0	1	3	75,0	0,0	10,7
A 08	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
A 07	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
A 06	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	4	0	0,0	0,0	0,0
EG 09	0	3	100,0	3	8	72,7	16,7	9,1
EG 08	0	0	0,0	0	4	100,0	0,0	14,3
EG 07	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	1	6	85,7	0,0	10,7
EG 05	0	0	0,0	3	8	72,7	100,0	0,0
EG 04	2	0	0,0	7	1	12,5	0,0	9,7
EG 03	2	1	33,3	0	0	0,0	33,3	100,0
gesamt	4	4	50,0	23	65	73,9	20,0	2,6
darunter TZ	2	1	33,3	3	30	90,9	66,7	0,3
Auszubildende	1	3	75,0				8,3	

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

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 13 B2.1	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0		0,0	0,0
A 12	0,00	0,00	0,0	0,60	3,90	86,70		0,0	12,5
A 11	0,00	0,00	0,0	0,00	8,13	100,0		0,0	0,0
A 10	0,00	0,00	0,0	1,00	8,41	89,40		0,0	5,3
A 09 B1.2	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,70		0,0	0,0
A 09 E2.1	0,00	0,00	0,0	1,00	1,77	63,90		0,0	26,8
A 08	0,00	0,00	0,0	0,00	1,75	100,0		0,0	0,0
A 07	0,00	0,00	0,0	1,00	0,73	42,30		0,0	7,7
A 06 E1.2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0		0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,00		0,0	0,0
EG 09	0,00	3,00	100,0	3,00	6,58	68,7		19,2	9,3
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,89	100,00		0,0	13,5
EG 07	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		0,0	100,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	1,00	5,44	84,5		0,0	0,3
EG 05	0,00	0,00	0,0	3,00	7,50	71,4		100,0	0,5
EG 04	2,00	0,00	0,0	6,95	1,00	12,6		0,0	12,6
EG 03	0,50	0,25	33,33	0,00	0,00	0,0		33,3	100,0
gesamt	2,5	3,25	56,5	22,55	53,1	70,2		10,9	0,3
darunter TZ	0,5	0,25	33,3	1,55	18,11	92,1		66,7	2,6
Auszubildende	1	3	75,0					8,3	

1.3 Wissenschaftliche Beschäftigte nach Köpfen aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 16	0	0	0	0	1	100,0		100,0	100,0
A 15	0	0	0	1	0	0,0		0,0	0,0
A 14	0	0	0	2	4	66,7		0,0	0,0
A 13 HD	0	0	0	0	0	0,0		0,0	50,0
EG 14	0	0	0	1	0	0,0		0,0	100,0
EG 13	0	2	100,0	0	1	100,0		100,0	100,0
gesamt	0	2	100,0	4	6	60,0		0,0	5,5
darunter TZ	0	1	100,0	1	1	50,0		0,0	0,0
WHK	2	1	33,3					33,3	
SHK	2	5	71,4					71,4	

1.4 Wissenschaftliche Beschäftigte nach VZÄ aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 16	0,00	0,00	0,0	0,00	1,0	100,0	100,0	100,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,54	3,5	69,5	0,0	2,7
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	42,3
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	100,0
EG 13	0,00	1,8	100,0	0,0	1,0	100,0	100,0	100,0
gesamt	0,00	1,8	100,0	3,54	5,5	60,9	0,0	5,0
darunter TZ	0,00	0,8	100,0	0,54	0,5	48,2	100,0	9,5
WHK	0,5	0,25	33,3				33,3	
SHK	0,5	1,21	70,6				70,6	

1.5 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2024 - 2028

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

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

1.5.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2023	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024 - 2028	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2028 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	5 (63%)	1		
	gehobener Dienst	31 (91%)	6		
	mittlerer Dienst	6 (75%)	-		
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	-	-		
	gehobener Dienst	11 (58%)	1		
	mittlerer Dienst	22 (85%)	3		
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	3 (60%)	-		
	gehobener Dienst	-	-		
	mittlerer Dienst	-	-		

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst	1		
	gehobener Dienst	4		
	mittlerer Dienst	-		
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	-		
	gehobener Dienst	4		
	mittlerer Dienst	3		
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	1		
	gehobener Dienst	-		
	mittlerer Dienst	-		

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Neueinstellungen unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Strukturierte Verfahren sichern die Gleichstellung (strukturierte Gesprächsführung mit transparenter Auswertung und Dokumentation der Auswahlverfahren)	Abbildung im Gleichstellungsplan (Frauenquote bei Neueinstellungen)	Bereits vorhanden	Personalressourcen durch Team Personalmanagement bereitgestellt	Nadine Ullmann (Personalmanagement)
2	Beförderungen unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Leistungs- und Qualifikationsvergleiche (Beamt*innen: regelmäßige Beurteilungen, Beschäftigte: kontinuierliche Überprüfung der Tätigkeitsdarstellungen)	Abbildung im Gleichstellungsplan	Bereits vorhanden	Personalressourcen durch Team Personalmanagement bereitgestellt	Nadine Ullmann (Personalmanagement)
3	Fortbildung unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Transparentes Fortbildungsangebot für alle Mitarbeitenden, externe Anbieter und Inhouse-Schulungen	Statistische Erfassung	Bereits vorhanden	Personalressourcen durch Team Personalmanagement bereitgestellt	Katharina Kroupa (Fortbildungsbeauftragte), Dr. Ania López (Vertretung)
4	Führungskräfteentwicklung unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Interne und externe Schulungen	Statistische Erfassung	Bereits vorhanden, wird ausgebaut	Personalressourcen durch Team Personalmanagement bereitgestellt	Dr. Ania López (Personalentwicklung), Nadine Ullmann (Personalmanagement)
5	Qualifizierung unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Qualifizierungsangebote: Aufstiegsmöglichkeiten (berufsbegleitendes Studium) und gezielte Qualifizierungsangebote	Statistische Erfassung	Bereits vorhanden, wird ausgebaut	Personalressourcen durch Team Personalmanagement bereitgestellt	Dr. Ania López (Personalentwicklung), Nadine Ullmann (Personalmanagement)
6	Personalentwicklungskonzept	Entwicklung eines Konzeptes gemäß HEP-Ziel 4 „Lernende Organisation, transparent und	Erstellung eines Arbeitspapiers	Arbeitsgruppe hat ihre Arbeit aufgenommen	Mitarbeitende ULB	Dr. Ania López (Personalentwicklung)

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

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Flexible Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Alle Mitarbeitenden nehmen an der FLAZ teil	-	Bereits vorhanden		Personalmanagement
2	Teilzeit unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Teilzeitmöglichkeiten mit variablen Arbeitszeitmodellen für alle Mitarbeitenden, Einschränkungen nur durch Dienstpläne zur Erfüllung der Services	-	Bereits vorhanden		Personalmanagement
3	Home Office unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Anzahl der Teilnehmenden an der Alternierenden Mobilen Arbeit (AMA) im Rahmen der Dienstvereinbarung vom 07.12.2021 erhöht; Einschränkungen aufgrund des Aufgabengebietes (nur vor Ort oder teilweise vor Ort möglich)	Kontinuierliche Auswertung der Anzahl der Teilnehmenden an der AMA	Bereits vorhanden, soll weiter ausgebaut werden		Dr. Ania López (Personalentwicklung), Personalmanagement
4	Aufstiegschancen unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Nach Leistungsprinzip unter Berücksichtigung der Gleichstellung unabhängig vom Arbeitszeitmodell	Kontinuierliche Auswertung im Gleichstellungsplan	Bereits vorhanden		Dr. Ania López (Personalentwicklung), Personalmanagement

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand <i>(z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)</i>	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Neueinstellungen: Strukturierte Verfahren sichern die Gleichstellung (strukturierte Gesprächsführung mit transparenter Auswertung und Dokumentation der Auswahlverfahren)	Wird fortgeführt	Standardverfahren
2	Beförderungen: Leistungs- und Qualifikationsvergleiche (Beamt*innen: regelmäßige Beurteilungen, Beschäftigte: kontinuierliche Überprüfung der Tätigkeitsdarstellungen)	Wird fortgeführt	Beurteilungen der wiss. Beamt*innen haben 2022 erstmals stattgefunden. Diese werden regelmäßig wiederholt. Beamt*innen Personal aus Technik und Verwaltung: regelmäßige Beurteilungen sind Standard; Wiss. Beschäftigte und Beschäftigte Personal und Technik und Verwaltung: Kontinuierliche Überprüfung der Tätigkeitsdarstellungen (s.a. 2.2.4)
3	Fortbildung: Transparentes Fortbildungsangebot für alle Mitarbeitenden, externe Anbieter und Inhouse-Schulungen	Wird fortgeführt	Aufgrund der Pandemie sind viele Präsenzveranstaltungen in diesem Zeitraum ausgefallen. Dadurch ist die Zahl der Fortbildungen gesunken und hat sich generell hin zu Online-Angeboten verlagert.
4	Führungskräfteentwicklung: Interne und externe Schulungen	Wird fortgeführt	Wird um ein Personalentwicklungskonzept erweitert
5	Qualifizierungsangebote: Aufstiegsmöglichkeiten und gezielte Qualifizierungsangebote	Wird fortgeführt	Qualifizierungsangebot (Data Librarian) erfolgreich abgeschlossen, Aufstieg durch berufsbegleitendes Studium läuft für zwei Mitarbeitende, weitere Qualifizierungen folgen

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Teilnahme an der FLAZ	Wird fortgeführt	Alle Mitarbeitenden nehmen teil
2	Teilzeitmöglichkeiten mit variablen Arbeitszeitmodellen	Wird fortgeführt	Antragsmöglichkeit für alle Mitarbeitenden, Einschränkungen nur durch Dienstpläne zur Erfüllung der Services
3	Heim-/Telearbeit	Wird fortgeführt	Anzahl der Teilnehmenden an der Alternierenden Mobilen Arbeit (AMA) im Rahmen der Dienstvereinbarung vom 07.12.2021 erhöht; Einschränkungen aufgrund des Aufgabengebietes (nur vor Ort oder teilweise vor Ort möglich)
4	Aufstiegschance nach Leistungsprinzip unter Berücksichtigung der Gleichstellung unabhängig vom Arbeitszeitmodell	Wird fortgeführt	2 Höhergruppierungen in den Jahren 2020 und 2021, davon 1 Frau (50%)

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek wurde am 21.06.2023 von Monika Behrendt und Nadine Ullmann erstellt und am 29.06.2023 in der Direktionssitzung der ULB und nach Anpassung der Vorlage durch das Gleichstellungsbüro am 21.07.2023 von der Ltd. Direktorin der ULB genehmigt.



Kathrin Kessen

Leitende Bibliotheksdirektorin

Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2024 - 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Unter **1.1** werden die Frauenanteile im Studium und den darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen für das Jahr 2021 (bzw. Wintersemester 2021/2022 für die eingeschriebenen Studierenden, Prüfungsjahr 2021 für die Abschlüsse und Kalenderjahr 2021 für die Habilitationen) dargestellt. Ein Vergleich der Daten aus 2018 und 2021 zur Entwicklung der Frauenanteile ist in der vorletzten Spalte der Tabellen zu finden. Zum Berichtsende lagen die Daten für das Jahr 2022 noch nicht vor. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt.

Die nachfolgenden Tabellen unter **1.2 und 1.3** stellen die Beschäftigungsstruktur an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zum Stichtag 01.01.2022 dar. Die Auswertung beinhaltet die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2020 und 2022. Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Rot hinterlegt sind auch Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2020/2022 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

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

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (u. a. nicht-binäre, abinäre, genderfluide Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

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

w: Frauen

Studentinnen (WS 2021/2022)						
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	46,9	940	2.006	44,6	2,3	50%
Master	48,3	321	664	48,2	0,1	
Promotion	52,3	57	109	45,6	6,7	
Gesamt	47,4	1.318	2.779	45,5	1,9	

Absolventinnen 2021						
	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	48,8	140	287	49,1	0,3	50%
Master	43,5	57	131	50,0	6,5	
gesamt	47,1	197	418	49,5	2,4	
Promotionen	45,7	16	35	63,6	17,9	
Habilitationen	50,0	1	2	100,0	50,0	

Abschlüsse auch im Folgenden: Prüfungsjahr 2021 (WiSe 2020/2021 und SoSe 2021)
Habilitationen: Kalenderjahr 2021

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	50,2	605	1.205	50,7	0,5	50 %
Finanz- u. Versicherungsmath.	56,8	88	155	55,4	1,4	
Volkswirtschaftslehre	38,2	247	646	37,3	0,9	
gesamt	46,9	940	2.006	44,6	2,8	

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	55,2	95	172	54,2	1,0	50%
Finanz- u. Versicherungsmath.	57,1	8	14	k. A.*	k. A.*	
Volkswirtschaftslehre	36,6	37	101	41,3	4,7	
gesamt	48,8	140	287	49,1	0,3	

* Hier und im Folgenden: keine Vergleichsdaten für das Fach „Finanz- und Versicherungsmathematik“ im Jahr 2018

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	51,8	254	490	53,1	1,3	50%
Finanz- u. Versicherungsmath.	51,2	22	43	k. A.	k. A.	
Volkswirtschaftslehre	34,4	45	131	35,7	1,3	
gesamt	48,3	321	664	48,2	0,1	

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	53,3	48	90	52,7	0,6	50%
Volkswirtschaftslehre	22,0	9	41	42,9	20,9	
Gesamt	43,5	57	131	50,0	6,5	

1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2021/2022)						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	50,6	39	77	44,1	6,5	50%
Volkswirtschaftslehre	56,3	18	32	48,4	7,9	
gesamt	52,3	57	109	45,6	6,7	

Absolventinnen 2021						
Studienfach	w % 2021	Anzahl w 2021	Anzahl gesamt 2021	w % 2018	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2018 und 2021 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	48,1	13	27	83,3	35,2	50%
Volkswirtschaftslehre	37,5	3	8	40,0	2,5	
gesamt	45,7	16	35	63,6	17,9	

1.2 Wissenschaftliches Personal – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden:

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0,00	0,00	0,0	10,88	2,98	21,5	0,0	0,1
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
W 1	2,00	1,00	33,3	0,00	0,00	0,0	8,3	0,0
A 14	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	1,00	100,0	1,00	1,00	50,0	100,0	50,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,50	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	11,13	7,50	40,3	0,00	0,11	100,0	4,2	58,6
EG 12	1,35	0,10	6,9	0,00	0,00	0,0	-33,1	0,0
gesamt	15,48	9,60	38,3	15,38	5,09	24,9	6,0	1,4
darunter TZ	6,98	2,85	29,0	0,00	0,11	100,0	-14,7	0,0
WHK	3,43	3,46	50,3				19,4	
SHK	0,65	1,73	72,6				32,5	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0	0	0,0	11	3	21,4	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
W 1	2	1	33,3	0	0	0,0	8,3	0,0
A 14	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	1	100,0	1	1	50,0	100,0	-50,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	26	17	39,5	0	3	100,0	-5,1	50,0
EG 12	2	1	33,3	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	31	20	39,2	16	8	33,3	-1,1	4,2
darunter TZ	18	8	30,8	0	3	100,0	-21,6	0,0
WHK	16	18	52,9				15,4	
SHK	4	11	73,3				28,9	

Professuren

In den Jahren 2020 bis 2023 sind sechs Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen worden. Es wurden eine W1-Stelle (mit Tenure Track) und fünf W2-Stellen besetzt. Die W1-Stelle und drei der W2-Stellen sind mit Wissenschaftlerinnen besetzt worden, zwei W2-Stellen mit Wissenschaftlern. Der Anteil weiblicher Bewerberinnen lag bei den drei W2-Verfahren in der BWL bei 24%, 18% und 27%. In der VWL lag der Frauenanteil in dem W1-Verfahren bei 18%, in einem W2-Verfahren bei 16% und im zweiten W2-Verfahren bei 27%, dort mit einer rein weiblichen Dreierliste.

Der Anteil unbefristeter Professorinnen in der Fakultät hat sich für die ersten drei Quartale in 2023 auf 28% erhöht und steigert sich für das letzte Quartal durch den Ruhestand eines männlichen Professors auf 29%. Mit dem ersten Quartal 2024 erhöht sich der Anteil weiblicher Professorinnen in der Fakultät durch den Dienstantritt einer der W2-Stellen auf 32%. Unter den W2-Professuren liegt der Frauenanteil in 2023 bei 50%, ab 03.2024 steigt er auf 66%.

Prognose: Im Laufe des Jahres 2024 ist geplant, eine vorgezogene W3-Nachfolge durch eine W2-Stelle mit Tenure Track auf W3 auszuschreiben. Daneben soll Ende 2023/Anfang 2024 eine W1-Stiftungsprofessur (ohne Tenure Track) in der VWL ausgeschrieben werden. Weitere Berufungsverfahren stehen erst mit dem nächsten regulären Ausscheiden Anfang der 2030er Jahren an.

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 13	0,00	1,00	100,0	0,00	0,11	100,0		100,0	32,1
gesamt	0,00	1,00	100,0	0,00	0,11	100,0		100,0	32,1
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	0,11	100,0		0,0	0,0
WHK	0,00	0,60	100,0					100,0	
SHK	0,00	0,00	0,0					100,0	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 13	0	1	100,0	0	3	100,0		100,0	33,3
gesamt	0	1	100,0	0	3	100,0		100,0	33,3
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	3	100,0		0,0	0,0
WHK	0	2	100,0					100,0	
SHK	0	0	0,0					100,0	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Volkswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung		
	Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	0,00	0,00	0,0	5,99	1,00	14,3		0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0		0,0	0,0
W 1	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0		16,7	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,50	0,00	0,0		0,0	0,0
EG 13	4,70	2,25	32,4	0,00	0,00	0,0		11,7	0,0
EG 12	0,75	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0		50,0	0,0
gesamt	6,45	3,25	33,5	10,49	1,00	8,7		8,5	0,4
darunter TZ	2,45	1,25	33,8	0,00	0,00	0,0		6,2	0,0
WHK	2,44	1,11	31,2					16,9	
SHK	0,00	0,20	100,0					88,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0	0	0,0	6	1	14,3	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
W 1	1	1	50,0	0	0	0,0	16,7	0,0
A 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	9	5	35,7	0	0	0,0	16,9	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	50,0	0,0
gesamt	11	6	35,3	11	1	8,3	14,7	0,0
darunter TZ	6	2	25,0	0	0	0,0	25,0	0,0
WHK	10	6	37,5				20,8	
SHK	0	1	100,0				87,5	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Wirtschaftswissenschaften“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0,00	0,00	0,0	4,89	1,98	28,8	0,0	0,3
W 1	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	1,00	100,0	0,00	1,00	100,0	100,0	100,0
EG 13	6,43	4,25	39,8	0,00	0,00	0,0	9,2	0,0
EG 12	0,60	0,10	14,3	0,00	0,00	0,0	14,3	0,0
gesamt	9,03	5,35	37,2	4,89	2,98	37,9	10,6	9,3
darunter TZ	4,53	1,60	26,1	0,00	0,00	0,0	24,3	0,0
WHK	0,99	1,76	63,9				8,1	
SHK	0,65	1,53	70,1				2,9	

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
W 3	0	0	0,0	5	2	28,6	0,0	0,0
W 1	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	1	100,0	0	1	100,0	100,0	0,0
EG 13	17	11	39,3	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 12	1	1	50,0	0	0	0,0	50,0	0,0
gesamt	20	13	39,4	5	3	37,5	3,9	0,0
darunter TZ	12	6	33,3	0	0	0,0	25,0	0,0
WHK	6	10	62,5				0,0	
SHK	4	10	71,4				4,8	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Die Spalte „befristet“ ist in den Tabellen nicht enthalten, in denen es in beiden Vergleichsjahren keine befristeten Stellen gab.

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
	Gehaltsgruppe	m	w	
				unbefristet
EG 11	0,00	0,75	100,0	0,0
EG 08	0,00	2,85	100,0	0,0
EG 06	0,00	2,70	100,0	0,0
gesamt	0,00	6,30	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	4,30	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
	Gehaltsgruppe	m	w	
				unbefristet
EG 11	0	1	100,0	0,0
EG 08	0	3	100,0	0,0
EG 06	0	5	100,0	0,0
gesamt	0	9	100,0	0,0
darunter TZ	0	7	100,0	0,0

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
	Gehaltsgruppe	m	w	
				unbefristet
EG 11	0,00	0,75	100,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	100,0
gesamt	0,00	0,75	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,75	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 11	0	1	100,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	100,0
gesamt	0	1	100,0	0,0
darunter TZ	0	1	100,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Volkswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 08	0,00	2,85	100,0	0,0
EG 06	0,00	1,00	100,0	0,0
gesamt	0,00	3,85	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	1,85	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 08	0	3	100,0	0,0
EG 06	0	2	100,0	0,0
gesamt	0	5	100,0	0,0
darunter TZ	0	3	100,0	0,0

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Wirtschaftswissenschaften“

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0,00	1,70	100,0	0,0
darunter TZ	0,00	1,70	100,0	0,0

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung
Gehaltsgruppe	m	w	w%	unbefristet
EG 06	0	3	100,0	0,0
darunter TZ	0	3	100,0	0,0

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

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

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

	2020			2023			Frauenanteile Vergleich 2020 und 2023: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	68	36	34,62	42	18	30,0	4,62	50,0
Dekan*in	1	0	0	1	0	0	0,0	
Prodekan*in	1	0	0	1	0	0	0,0	

1.5 Monitoring der Gleichstellungsquote und Prognose der frei werdenden Professuren

Neubesetzung Professuren W3 und W2

	Ziel Gleichstellungsquote 2021-2024 in %	aktueller Stand Frauenanteil W3 und W2 zusammen in %	Prognose frei werdende W3-Professuren	Prognose frei werdende W2-Professuren	Prognose frei werdende W1-Professuren
Wirtschaftswissenschaften	29,2	27%	0	0	0

Die Fakultät hat sich die Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz NRW für den Zeitraum vom 01.01.2021 – 31.12.2024 zum Ziel gesetzt (siehe Gleichstellungsquoten in der Amtlichen Bekanntmachung Nr. 39|2021 vom 28. Juli 2021). Sie ist bestrebt, die Frauenanteile unter den W3- und W2-Professuren an die Quote anzugleichen. Dabei stellt die Gleichstellungsquote den anvisierten Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren im Fachbereich dar.

1.6 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2024 - 2028

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

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

1.6.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2023*	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024 - 2028	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2028 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	8			
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst				
	gehobener Dienst	1	1,0 EG 9		
	mittlerer Dienst	14			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	73			
	gehobener Dienst	8			
	mittlerer Dienst				

Kommentar: Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024-2026 nicht planbar/nicht absehbar. Die Zielquote Frauenanteil stand zum Berichtszeitpunkt noch nicht endgültig fest.

*Der aktuelle Stand Frauenanteil gesamt 2023 musste händisch ausgezählt werden und bildet den Stand vom 07.07.2023 ab. Unter Beamt*innen sind auch die W1-3 Professuren gerechnet.

1.6.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			

Kommentar: Anzahl Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 2024-2028 nicht absehbar. Die Zielquote stand zum Berichtszeitpunkt noch nicht endgültig fest.

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2024 - 2028

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Entwicklung und Weiterqualifizierung von Doktorandinnen	Finanzierung von Beratungsangeboten, die der Vorbereitung von Bewerbungen, insb. auf eine Junior-Professur, dienen	Anzahl der Förderungen, Volumen der Förderungen	In Planung	2.000 Euro	Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
2	Entwicklung und Weiterqualifizierung von promovierten Wissenschaftlerinnen	Finanzierung von Beratungsangeboten, die der Vorbereitung von Bewerbungen, insb. auf eine Professur, dienen	Anzahl der Förderungen, Volumen der Förderungen	In Planung	2.000 Euro	Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
3	Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Teilung des Amtes mit drei Professorinnen und Benennung weiterer Stellvertreterinnen	Anzahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen	bereits vorhanden	nicht relevant	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Erhöhung der Flexibilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und Beschäftigten im Verwaltungsbereich mit familiärer Verpflichtung	Wahrnehmung flexibler Arbeitszeitgestaltung in Abstimmung mit Vorgesetzten, Inanspruchnahme von Elternzeiten, Inanspruchnahme von Angeboten des Familienbüros und der Fördermöglichkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	nicht möglich	bereits vorhanden	nicht relevant	Fachvorgesetzte, Familienbüro, zentrale Gleichstellungsbeauftragte
2	Erhöhung der Flexibilität von Studierenden mit Kindern	eLearning-Angebote und digitale Lehrveranstaltungen	nicht möglich	bereits vorhanden	nicht relevant	Dozierende
3	Unterstützung von Doktorandinnen mit Kindern	Finanzielle Förderung zur individuellen Entlastung in Lehre und/oder Forschung (z.B. durch die Einstellung einer studentischen Hilfskraft)	Anzahl der Förderungen, Volumen der Förderungen	in Planung	2.000 Euro	Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
4	Unterstützung von promovierten Wissenschaftlerinnen mit Kindern	Finanzielle Förderung zur individuellen Entlastung in Lehre und/oder Forschung (z.B. durch die Einstellung einer studentischen Hilfskraft)	Anzahl der Förderungen, Volumen der Förderungen	in Planung	2.000 Euro	Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (<i>eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot</i>)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Gewinnung von Schülerinnen für das Studienfach Volkswirtschaftslehre	Teilnahme am HHU Girls Day	Anzahl der Teilnehmerinnen	bereits vorhanden	nicht relevant	Professorinnen und Professoren
2	Gewinnung von Master-Absolventinnen für die Besetzung von Qualifizierungsstellen	Gezielte Ansprache im Fach, Bewerbung und Einstellung von weiblichen WHB/WHK als Einstieg in die Wissenschaft	nicht möglich	bereits vorhanden	nicht relevant	Fachvorgesetzte
3	Gewinnung von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Neubesetzung von freiwerdenden W1/A13/EG13-Stellen	Gezielte Ansprache und Förderung von Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen, Vernetzung innerhalb der Wissenschaft	nicht möglich	bereits vorhanden	nicht relevant	Fachvorgesetzte
4	Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen als Vortragende im volkswirtschaftlichen Forschungsseminar	Gezielte Ansprache und Einladung von Wissenschaftlerinnen, Vernetzung innerhalb der Wissenschaft	Zahl der Vortragenden	bereits vorhanden	nicht relevant	Professorinnen und Professoren der Volkswirtschaftslehre

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Entwicklung und Weiterqualifizierung von Doktorandinnen	wird fortgeführt	Teilnahme am Selma-Meyer-Mentoring der HHU (6 Teilnehmerinnen); Workshops zur Vorbereitung auf die Professur (6 Teilnehmerinnen) und Kompetenztraining (5 Teilnehmerinnen)
2	Entwicklung und Weiterqualifizierung von promovierten Wissenschaftlerinnen	wird fortgeführt	Teilnahme an Workshops und Tagungen; Förderung der Tagungsteilnahme durch Kostenübernahme auch für Kinderbetreuung; Unterstützung von W1-Professorinnen bei Einwerbung von Projekten, Förderung der Teilnahme am SelmaMeyerProf-Mentoringprogramm der HHU
3	Entwicklung und Weiterqualifizierung von Beschäftigten im Verwaltungsbereich (EG 6, 8)	wird fortgeführt	Teilnahme an Fortbildungen und Angeboten zur Weiterqualifizierung auch während der Arbeitszeit
4	Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	erfolgt und wird fortgeführt	Finanzierung einer SHK zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, Teilung des Amtes mit zwei weiteren Professorinnen und Benennung weiterer Stellvertreterinnen

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät wurde am 28.08.2023 von Frau Dr. Katharina Stäblein erstellt und am 29.08.2023 durch den Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Prof. Dr. Stefan Süß, genehmigt.


 Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
 Dekan
 Universitätsstraße 1 - 40225 Düsseldorf
 Tel. 0211 / 81 - 13620
 Fax 0211 / 81 - 15353
 wwi.fakultaet@hhu.de

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß
 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Die nachfolgende Tabelle stellt die Beschäftigungsstruktur der Zentralen Universitätsverwaltung der HHU zum Stichtag 01.08.2023 dar.

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (u. a. nicht-binäre, abinäre, genderfluide Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

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

Zentrale Universitätsverwaltung

KOPF, HH, TuV

Stichtag: 01.08.2023	befristet			unbefristet		
	m	w	w%	m	w	w%
Gehaltsgruppe						
W 3	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0
A 16	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0
A 13 B2.1	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	3,00	3,00	50,0
A 12	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0
A 11	0,00	0,00	0,0	1,00	3,00	75,0
A 10	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0
A 09 B1.2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0
A 09 E2.1	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0
A 09	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0
AT	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	5,00	6,00	54,5
EG 14	0,00	1,00	100,0	6,00	1,00	14,3
EG 13	4,00	7,00	63,6	6,00	19,00	76,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	2,00	5,00	71,4
EG 12	0,00	1,00	100,0	3,00	8,00	72,7
EG 11	0,00	0,00	0,0	6,00	5,00	45,5
EG 10	0,00	0,00	0,0	10,00	14,00	58,3
EG 09	2,00	8,00	80,0	12,00	34,00	73,9
EG 08	2,00	5,00	71,4	8,00	22,00	73,3
EG 07	0,00	0,00	0,0	18,00	0,00	0,0
EG 06	4,00	3,00	42,9	30,00	27,00	47,4
EG 05	2,00	0,00	0,0	10,00	5,00	33,3
EG 04	0,00	0,00	0,0	6,00	0,00	0,0
EG 03	1,00	0,00	0,0	5,00	2,00	28,6
gesamt	16,00	26,00	61,9	137,00	164,00	54,5
darunter Teilzeit	6,00	17,00	73,9	8,00	73,00	90,1
Auszubildendenvergütung TVA-L	11,00	4,00	26,7	0,00	0,00	0,0
PG 3 PKW-Fahrer	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0
EG S 11b	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0

Anmerkung: Diese Übersicht wurde durch D3.3 mit dem Stichtag zum 01.08.2023 im Personalcontrolling angefordert, um einen aktuellen Sachstand im Rahmen der Beschäftigungsstruktur aufzeigen zu können. Die Darstellung lässt jedoch eine rein quantitative Analyse zu. Hingegen sind qualitative Aussagen zu bestimmten Entwicklungen nicht möglich, da bspw. Rückschlüsse hinsichtlich der Besetzung von Ausschreibungsverfahren (Anteil männlich vs. weibliche Bewerbungslage) nicht möglich sind.

Fazit: Im Rahmen der vorliegenden Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur bezüglich des Gleichstellungsplans der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2024 – 2028 kann aufgezeigt werden, dass das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten weiterhin als relativ ausgeglichen beschrieben werden kann. Gemäß der vorliegenden Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 01.08.2023 („Köpfe“) kann demnach festgestellt werden, dass dieser positive Trend in vielen Bereichen fortgesetzt werden konnte.

Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass die obere Leitungsebene der Dezernate paritätisch mit Frauen und Männern besetzt ist. Die Leitungsebene der Abteilungen bzw. Stabsstellen, die in der direkten Verantwortlichkeit des Kanzlers liegen, sind ebenfalls paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Eine Abteilungsleitung ist derzeit unbesetzt.

1.3 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW

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

Titel des Gremiums	2023			2020			Frauenanteile Vergleich 2020 und 2023: gestiegen: ↑, gefallen: ↓, gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Hochschulrat	3	5	62,5	4	4	50	↑	≥50

1.4 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2024 - 2028

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

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

1.4.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2023	Anzahl mögl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024 - 2028	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2028 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	60%	-	50%	-
	gehobener Dienst	66,7%	-	50%	-
	mittlerer Dienst	100%	-	50%	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	62,9%	-	50%	-
	gehobener Dienst	75,3%	-	50%	-
	mittlerer Dienst	45,6%	-	50%	-

1.4.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mögl. Beförderungen/Höhergruppierungen 2024 - 2028	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/Höhergruppierungen 2024 - 2028	Anzahl der möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst	-	-	-
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	-	-	-
	gehobener Dienst	-	-	-
	mittlerer Dienst	-	-	-

Wie bereits auch schon im Rahmen des Gleichstellungsplans der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2019 - 2023, sowie im entsprechenden Zwischenbericht dargelegt, ist eine verlässliche Prognose hinsichtlich etwaiger Beförderungen bzw. Höhergruppierungen nicht möglich.

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

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/ in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Es erfolgt - jeweils abhängig von der individuellen Bewerber*innenlage - weiterhin eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Schlüsselpositionen (etwa im Bereich der Digitalisierung, Projektleitung oder Führung) innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit.	<p>Im Rahmen von verschiedenen Schlüsselpositionen (etwa im Bereich der Digitalisierung, Projektleitung oder Führung) wurden bereits in der Vergangenheit verschiedene leitende Funktionen mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Die Umsetzung der gesetzlichen Maßgabe erfolgt durch eine professionalisierte und transparente Personalauswahl mit entsprechender Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und des zuständigen Personalrats. Dieser Entwicklung folgend, konnte etwa die Dezernatsleitung für Studentische Angelegenheiten, die Leitung des MACH-Kompetenzzentrums und die Leitung der Innenrevision jeweils mit einer Frau besetzt werden.</p> <p>Im Jahr 2021 wurden von 78 Stellen 46 Stellen mit einer Frau (58,97%) und 32 Stellen mit einem Mann (41,03%) besetzt. Im Jahr 2022 wurden von 38 Stellen 23 Stellen mit einer Frau (60,53%) und 15 Stellen mit einem Mann (39,47%) besetzt.</p>	Die Besetzung von Stellen mit Frauen kann quantitativ gemessen und ausgewertet werden.	Die Maßnahmen sind bereits vorhanden, werden fortgeführt und stetig optimiert bzw. angepasst.	Die Fachadministration des E-Recruiting-Systems, die zentrale Administration der Fort- und Weiterbildung und die Leitung der Ausbildung erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt neben der Personalentwicklung auch in den jeweiligen Fachbereichen.

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/ in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
2	Sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten steht die Teilnahme am Qualifizierungskurs für Führungskräfte bei der HÜF offen.	Im Zeitraum von 2022 bis 2022 nahmen sieben Frauen und drei Männer am Qualifizierungskurs für Führungskräfte bei der HÜF teil. Alle Führungskräfte der ZUV werden fortlaufend über den Qualifizierungskurs für Führungskräfte informiert. Die Auswahl erfolgt - sofern möglich – paritätisch. Die Auswahl obliegt der <u>Abteilung Personalentwicklung</u> .	Die Anmeldung bei der HÜF kann quantitativ gemessen und ausgewertet werden.	Die Maßnahmen sind bereits vorhanden, werden fortgeführt und stetig optimiert bzw. angepasst.	Die zentrale Administration der Fort- und Weiterbildung erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt neben der Personalentwicklung auch in den jeweiligen Fachbereichen.
3	Es wird grundsätzlich eine gender- bzw. diversitygerechte Ansprache gewählt. Frauen sollen so gezielt motiviert werden, an Angeboten teilzunehmen.	Durch die Anwendung einer gender- bzw. diversitygerechten Sprache soll (weiterhin) erreicht werden, dass Frauen auf entsprechende Angebote bzw. Instrumente aufmerksam werden, etwa im Bereich der Fort- und Weiterbildung oder der Alternierenden Mobilen Arbeit (AMA). Im Bereich der Ausbildung wird auf spezifischen Veranstaltungen die Ausbildung beworbene und an (junge) Frauen adressiert, bspw. der Girl' s Day. Bei Fortbildungen geht es etwa darum, die Möglichkeit von Online-Formaten stärker zu kommunizieren, um Möglichkeiten der Vereinbarkeit zu erweitern (Wegfall von Übernachtungs- und Wegzeiten). Durch den Einsatz eines E-Recruiting-Systems kann die zielgruppenspezifische Ansprache weiter verbessert werden.	Die Anwendung einer gender- bzw. diversitygerechten Sprache kann anhand klarer Kriterien und Festlegungen ausgewertet werden. Die Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen ist ebenfalls messbar.	Die Maßnahmen sind bereits vorhanden, werden fortgeführt und stetig optimiert bzw. angepasst.	Die Fachadministration des E-Recruiting-Systems, die zentrale Administration der Fort- und Weiterbildung und die Leitung der Ausbildung erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt neben der Personalentwicklung auch in den jeweiligen Fachbereichen.
4	Einführung eines E-Recruiting in der ZUV mit dem Ziel, die Personalauswahl zu professionalisieren. Erhöhung der Transparenz und standardisierte Beteiligung der	Durch die Einführung eines E-Recruiting-Systems in der ZUV wird die Personalauswahl weiter professionalisiert und standardisiert. Durch die Einbindung von standardisierten Kommunikationsmitteln (Einladungstexte etc.) sowie einer rollenspezifischen Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten können	Der Aufbau und das Rollen-/Rechtekonzept mit den dazugehörigen Prozessen kann ausgewertet werden.	Die professionalisierte Personalauswahl war innerhalb der ZUV bereits vorhanden. Das Angebot eines E-Recruiting-Systems ist neu und wird jetzt sukzessive an die Bedürfnisse der ZUV bzw. HHU angepasst.	Die Fachadministration des E-Recruiting-Systems erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit liegt bei der Abteilung Personalentwicklung.

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/ in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)
	notwendigen Gremien, bspw. der GSB.	weitere etwaige Benachteiligungsfaktoren reduziert werden.				
5	Beachtung der Führungsgrundsätze	Die Förderung der Gleichstellung sowie weiterer gesetzlicher Anforderungen obliegt in einem hohen Maß den Führungskräften. Als Handlungsgrundlage wurden die in der Geschäftsordnung der ZUV niedergelegten Führungsgrundsätze Anfang 2023 novelliert. Diese sollen nun im Rahmen von Workshopformaten durch die Abteilungsleitungen der ZUV operationalisiert und in konkrete Instrumente und Techniken übersetzt werden, um das Führungshandeln weiter zu professionalisieren.	Die Geschäftsordnung der ZUV liegt veröffentlicht vor. Die Operationalisierung der Führungsgrundsätze erfolgt dokumentiert und ist demnach auswertbar. Die Workshopformate erfolgen im regelmäßig stattfindenden Führungskräftezirkel innerhalb der ZUV.	Die Geschäftsordnung der ZUV samt Führungsgrundsätzen waren bereits vorhanden und wurden entsprechend weiterentwickelt.	Die Begleitung dieses Verfahrens erfolgt durch die Abteilung Personalentwicklung und die Stabsstelle Kanzlerbüro & Geschäftsstelle Hochschulrat.	Die Zuständigkeit liegt bei der Abteilung Personalentwicklung, der Stabsstelle Kanzlerbüro & Geschäftsstelle Hochschulrat sowie den verschiedenen Abteilungsleitungen in der ZUV.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)
1	Das Instrument der Heim-Tele-Arbeit (HTA) wurde weiterentwickelt zur Alternierenden Mobilen Arbeit (AMA), um weitergehende Option bezüglich der Vereinbarkeit von	Das Instrument der HTA (jetzt: AMA) wurde und wird kontinuierlich weiterentwickelt mit der klaren Zielsetzung, die Bedürfnisse der Beschäftigten und der HHU in Einklang zu bringen. Die maßgebliche Weiterentwicklung lag in einer deutlichen Ausweitung der	Es liegt jeweils eine Dienstvereinbarung für die wissenschaftlich Beschäftigten (ZIM und ULB) und die Beschäftigten in Technik und Verwaltung vor. Die Teilnahmemodalitäten	Eine Regelung zum Home Office war bereits vorhanden, wurde fortgeführt und bedarfsgerecht optimiert bzw. angepasst.	Die Begleitung der AMA liegt beim Dezernat Personal sowie weiteren spezialisierten Fachbereichen (CIO, IT-Sicherheit, Datenschutz, SAUS etc.).	Die Zuständigkeit liegt bei der Hochschulleitung und dem Dezernat Personal.

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Familie und Beruf anbieten zu können.	Themen, die im Rahmen der AMA bearbeitet werden können. Hierfür war u.a. auch eine Anpassung von IT-Sicherheitsstandards notwendig. Auch hat dazu beigetragen, dass eine umfangreiche Anschaffung von mobilen Endgeräten, die im Ergebnis den Teilnehmendenkreis an der AMA deutlich erhöht und so zu einer weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit beigetragen hat.	sind dem Teilnahmeantrag zu entnehmen. Weitere Daten lassen sich über die ERP-Software MACH auswerten.			
2	Die Gesundheitskurse werden weiterhin über ProFiL angeboten und sollen grundsätzlich für TZ-Kräfte zugänglich sein.	Die Gesundheitskurse werden weiterhin angeboten. Da im Rahmen der Corona-Pandemie die in Präsenz stattfindenden Kurse eingestellt werden mussten, wird derzeit das bisherige Angebot wieder sukzessive zur Verfügung gestellt. Dabei wird - soweit möglich durch die Verfügbarkeit der Trainer*innen - sichergestellt, dass das Angebot für TZ-Kräfte grundsätzlich zugänglich ist. Als Erweiterung des Angebots wird ein Kurs zur Stressbewältigung durch den BÄD angeboten. Zudem ist mittlerweile in der Abteilung Personalentwicklung das Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ mit einem 50%igen Stellenanteil verortet. Vorrangig geht es um	Die Gesundheitskurse werden innerhalb des internen Fortbildungsprogramms ProFiL angeboten. Das Anmeldeverfahren erfolgt standardisiert über einen elektronischen Workflow. Eine Auswertung der erfolgten Gesundheitskurse ist möglich.	Die Maßnahmen sind bereits vorhanden, werden fortgeführt und stetig optimiert bzw. angepasst.	Die zentrale Administration der Fort- und Weiterbildung erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt in der Abteilung Personalentwicklung.

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
		die Verbesserung der Gesundheitsförderung der Beschäftigten unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.				
3	Umsetzung unterschiedlichster TZ-Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Durch eine flexible Handhabung in diesem Themenfeld wird durch die Personaladministration und die Führungskräfte in den jeweiligen Fachbereichen versucht, gemeinsam mit den betroffenen Personen, die bestmögliche Lösung für eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.	Die Art und Anzahlung der verschiedenen TZ-Modelle lässt sich durch ERP-Software auswerten.	Die Maßnahmen sind bereits vorhanden und werden fortgeführt.	Diese Vorgänge werden in der zuständigen Personalsachbearbeitung bearbeitet.	Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt bei der zuständigen Personalsachbearbeitung und der jeweiligen Führungskraft.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	In diesem Zusammenhang spielt die Berücksichtigung und Umsetzung der Gleichstellung hinsichtlich des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb der ZUV weiterhin eine maßgebliche Rolle im Rahmen der	Die Unterrepräsentanz von Frauen konnte in vielen Bereich der ZUV weiterhin anhaltend reduziert werden (siehe Beschäftigungsstruktur der ZUV). Die Personalentwicklungsmaßnahmen werden fortlaufend betrachtet und bedarfsgerecht weiterentwickelt.	Wie bereits an verschiedenen Stellen ausgeführt, sind die einzelnen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Zielerreichung messbar.	Die dargelegten Maßnahmen sind bereits vorhanden, werden fortgeführt und stetig optimiert bzw. angepasst.	Die Fachadministration des E-Recruiting-Systems, die zentrale Administration der Fort- und Weiterbildung und die Leitung der Ausbildung erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt neben der Personalentwicklung auch in den jeweiligen Fachbereichen.

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	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.	Durch die Anwendung der PE-Instrumente, wie z.B. Fortbildungs- und Karriereplanung, soll die Förderung von Frauen weiter gestärkt werden. Die bereits dargestellten Einstellungen von weiblichen Beschäftigten können hier hervorgehoben werden. In den Auswahlverfahren wird gezielt auf die Bedarfe von weiblichen Fach- und Führungskräften eingegangen. Zudem konnte auch die Frauenquote bei den oberen Leitungspositionen erhöht werden. So wird neben den Dezernaten 2 und 4 auch das Dezernat 1 von einer Frau geführt.				
2	Das Instrument der Mitarbeiter*innengespräche (hier: Kooperations- und Qualifizierungsgespräche - KQuaG) 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.	Die Handhabung der Mitarbeiter*innengespräche (hier: Kooperations- und Qualifizierungsgespräche - KQuaG) wurde über eine Optimierung der Webseite weiter verbessert. Das Angebot und die Durchführung solcher Gespräche ist Teil des Instrumentenkastens „Führung“. Die Führungsgrundsätze werden in Workshopformaten operationalisiert und in konkrete Instrumente und Techniken übersetzt, um das	Die Webseite ist im Intranet für jede*n Beschäftigte*n zugänglich. Die Durchführung von Gesprächen kann quantifiziert werden.	Die dargelegte Maßnahme ist bereits vorhanden, wird fortgeführt und stetig optimiert bzw. angepasst.	Die Fachadministration des E-Recruiting-Systems, die zentrale Administration der Fort- und Weiterbildung und die Leitung der Ausbildung erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt neben der Personalentwicklung auch in den jeweiligen Fachbereichen.

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
		Führungshandeln weiter zu professionalisieren.				
3	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 gesamten Bewerbungsprozess mit einbezogen. Frauen werden darauf hingewiesen, dass eine Bewerbung ausdrücklich gewünscht ist und gefördert wird.	Die beschriebene Maßnahme findet weiter Anwendung. Durch den bereits erwähnten anstehenden Einsatz eines E-Recruiting-Systems kann durch eine zielgruppenspezifische Ansprache die Kommunikation weiter verbessert werden. Hervorzuheben ist, dass in nahezu allen Bereichen der ZUV keine Unterrepräsentanz von Frauen vorherrscht.	Der Passus zur Teilzeit ist in der Regel ein bestehender Teil der Ausschreibungstexte, welche entsprechend ausgewertet werden können.	Die dargelegte Maßnahme ist bereits vorhanden und wird fortgeführt.	Die operative personalrechtliche Begleitung obliegt der jeweiligen Personalsachbearbeitung; die Fachadministration des E-Recruiting-Systems erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung.	Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt bei der zuständigen Personalsachbearbeitung, der Abteilung Personalentwicklung und auch in den jeweiligen Fachbereichen.

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Es erfolgt, sofern möglich, eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe der Projektleitungen (innerhalb einer Organisationseinheit).	Wird fortgeführt und weiterentwickelt..	Siehe Ausführungen unter Nr. 2.1.1.
2	Sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten steht die Teilnahme am Qualifizierungskurs für Führungskräfte bei der HÜF offen.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	Siehe Ausführungen unter Nr. 2.1.2.
3	Es soll eine frauengerechte und individuellere Ansprache gewählt werden. Frauen sollen so gezielt motiviert werden, an Angeboten teilzunehmen.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	Siehe Ausführungen unter Nr. 2.1.3.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Das Instrument der HTA wird derzeit pilotiert und evaluiert. Durch die Option der „situativen“ HTA können individuelle private und berufliche Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienaufgaben besser aufeinander abgestimmt werden.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	Siehe Ausführungen unter Nr. 2.2.1.
2	Die Gesundheitskurse werden über ProFiL angeboten.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	Siehe Ausführungen unter Nr. 2.2.2.

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

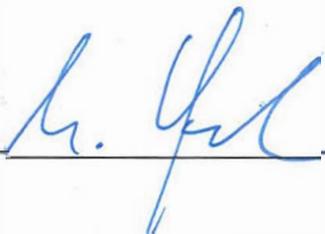
Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	<p>In diesem Zusammenhang spielt die Berücksichtigung und Umsetzung der Gleichstellung hinsichtlich des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb der ZUV weiterhin eine maßgebliche Rolle im Rahmen der konzeptionellen Personalentwicklung. So werden etwa Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung in den Bereichen der Personalauswahl, der Stellenausschreibungen, der Einstellungsverfahren, der Aus- und Fortbildung sowie bei weiteren PE-Maßnahmen angewandt und verdichtet.</p>	<p>Wird fortgeführt und weiterentwickelt.</p>	<p>Siehe Ausführungen unter Nr. 2.3.1.</p>
2	<p>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.</p> <p>Es wird eine Verbindung des Instrumentes mit der Fortbildungsbedarfsabfrage angestrebt.</p>	<p>Wird fortgeführt und weiterentwickelt.</p>	<p>Siehe Ausführungen unter Nr. 2.3.2.</p>
3	<p>Die Stellen werden grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben. Dies gilt auch für Stellen in Leitungsfunktionen. Es erfolgt eine Ansprache beider Geschlechter im Rahmen der Stellenausschreibungen.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte wird in den gesamten Bewerbungsprozess mit</p>	<p>Wird fortgeführt und weiterentwickelt.</p>	<p>Siehe Ausführungen unter Nr. 2.3.3.</p>

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	einbezogen. Frauen werden darauf hingewiesen, dass eine Bewerbung ausdrücklich gewünscht ist und gefördert wird.		

4. Schlussbemerkungen

Der Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung 2024 - 2028 wurde am 30.08.2023 von Fabian Rodies (Abteilungsleiter Personalentwicklung D 3.3) erstellt und am 31.08.2024 von Dr. Martin Goch (Kanzler) genehmigt.

Dr. Martin Goch
Kanzler



Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIM) 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Beschäftigungsstruktur des Zentrums für Informations- und Medientechnologie der HHU zum Stichtag 01.01.2022 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2020 und 2022.

Frauenanteile unter 50,0 % sind in den Tabellen rot hinterlegt, wenn Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind. Ebenfalls rot hinterlegt sind Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2020/2022 hervorgeht, dass hier Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

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

Das unter „divers“ bzw. „keine Angabe“ dokumentierte Personal (u. a. nicht-binäre, abinäre, genderfluide Menschen) wird im Folgenden nicht separat aufgeführt, da die Datensätze sehr klein sind. Insbesondere Daten der einzelnen Fakultäten und Fächer könnten aufgrund der geringen Anzahl Rückschlüsse auf tatsächliche Personen zulassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist dies zu vermeiden.

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

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

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	5	3	37,5	0,0	4,2
EG 10	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	-100,0
EG 09 A	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	1	0	0,0	3	4	57,1	0,0	7,1
EG 05	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	1	0	0,0	12	8	40,0	0,0	-5,0
darunter TZ	1	0	0,0	4	5	55,6	0,0	22,2
Auszubildende	4	3	42,9				-7,1	

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

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 12	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	4,00	2,75	40,7	0,0	5,4
EG 10	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	-100,0
EG 09 A	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 06	0,42	0,00	0,0	1,28	1,93	60,1	0,0	6,1
EG 05	0,00	0,00	0,0	0,50	0,00	0,0	0,0	0,0
Gesamt	0,42	0,00	0,0	8,78	5,68	39,3	0,0	-6,8
darunter TZ	0,42	0,00	0,0	1,71	2,68	61,1	0,0	22,7
Auszubildende	4,00	3,00	42,9				-7,1	

Für ein Rechenzentrum ist ein Anteil von etwa 40% weiblicher Beschäftigter in Technik und Verwaltung ein sehr guter Wert. Der Anteil ist durch den Eintritt von weiblichen Beschäftigten in die Rente jedoch zuletzt leicht gesunken.

1.3 Wissenschaftliche Beschäftigte nach Köpfen aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	W	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	5	2	28,6	0,0	-4,8
AT	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 13	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	16,7
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 12	0	0	0,0	4	1	20,0	0,0	0,0
gesamt	1	0	0,0	14	7	33,3	0,0	1,5
darunter TZ	0	0	0,0	1	4	80,0	0,0	13,3

1.4 Wissenschaftliche Beschäftigte nach VZÄ aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2022	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2020 und 2022 grün: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	4,00	1,75	30,4	0,0	0,0
AT	0,06	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	50,0
EG 13	0,00	0,00	0,0	1,00	1,33	57,1	0,0	20,7
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	3,80	0,50	11,6	0,0	0,5
gesamt	0,06	0,00	0,0	11,80	5,58	32,1	0,0	5,9
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,80	2,58	76,3	0,0	13,9

Der Anteil weiblicher wissenschaftlicher Beschäftigter ist unzureichend. Er spiegelt aber die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und der Lehre (z. B. Anteil weiblicher Studierender der Informatik (Master, Promotion)) an der HHU im SoSe 2023 (ca. 23 %) wieder. Weiter verschärft wird die Situation dadurch, dass eine Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften im ZIM derzeit nicht möglich ist.

1.5 Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2024 - 2028

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

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

1.5.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2023	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024 - 2028	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2028 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst				
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst				
	gehobener Dienst		2	k. A.	k. A.
	mittlerer Dienst				
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst		0,5	k. A.	k. A.
	gehobener Dienst				
	mittlerer Dienst				

Die im Berichtszeitraum zur Neubesetzung anstehenden Stellen ergeben sich aus Nachbesetzungen von Stellen, die nach Eintritt des vorherigen Stelleninhabers bzw. der vorherigen Stelleninhaberin in die Rente freiwerden oder durch die Zuweisung zusätzlicher Stellen aus Haushaltsmitteln.

Bei den in 2022 und 2023 durchgeführten Stellenbesetzungen war eine Bewerberauswahl mangels Bewerbungen nicht möglich. Auf Grund der voranschreitenden Digitalisierung muss davon ausgegangen werden, dass sich diese Situation im Berichtszeitraum auch nicht wesentlich ändert. Die Angabe einer Zielquote für den Frauenanteil bei Stellenbesetzungen ist deshalb unrealistisch und wird deshalb nicht gemacht (k. A. – keine Angabe).

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028	Anzahl der möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen zur Annäherung an das Ziel
Beamt*innen	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst			
	gehobener Dienst			
	mittlerer Dienst			

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

2. Ziele und Maßnahmen nach § 6 LGG NRW

Punkt 2 beinhaltet auch alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023, die fortgeführt und/oder ergänzt/verändert werden.

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Konsolidierung des Frauenanteils	Übernahme von Mitarbeiterinnen auf vorhandene, unbefristete Stellen	qualitativ	wird fortgeführt	keine	Abteilungsleiter ZIM Direktor ZIM
2	Qualifizierung und Wiedereingliederung nach der Familienphase	Individuelle Angebote	qualitativ	wird fortgeführt	keine	Abteilungsleiter ZIM Direktor ZIM
3	Nachwuchsförderung	Allgemeine Angebote zugänglich machen	qualitativ	wird fortgeführt	keine	Abteilungsleiter ZIM

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
4	Großzügige Gleitzeitregelung	Keine Maßnahmen erforderlich	qualitativ	wird fortgeführt	keine	Personalabteilung
5	Individuelle Regelungen (z. B. befristete Arbeitszeitverkürzungen)	Berücksichtigung der Wünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	qualitativ	wird fortgeführt	keine	Abteilungsleiter ZIM Direktor ZIM

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
6	Besondere Berücksichtigung von Frauen und diversen Menschen bei Einstellungsverfahren	Auch in Zweifelsfällen werden Frauen zu Bewerbungsverfahren eingeladen.	qualitativ	wird fortgeführt	keine	Abteilungsleiter ZIM Direktor ZIM
7	Besonderer Augenmerk auf die Formulierung von Stellenausschreibungen	Ausschreibungen enthalten eine Aussage zur bevorzugten Einstellung von Frauen.	wird im Prozess der Stellenausschreibung sichergestellt.	Wird fortgeführt	keine	Abteilungsleiter ZIM Personalabteilung

3. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand <i>(z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)</i>	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Konsolidierung des Frauenanteils	wird fortgeführt	Auf Grund fehlender Bewerbungen ist die Zielerreichung herausfordernd.
3	Qualifizierung und Wiedereingliederung nach der Familienphase	wird fortgeführt	Ist Standard und wird auch von Männern in Anspruch genommen.
4	Nachwuchsförderung	wird fortgeführt	Der Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt stabil bei etwa 50%.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
7	Besondere Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungsverfahren	wird fortgeführt	Auf Grund fehlender Bewerbungen sind alle Ausschreibungsverfahren des ZIM 2023 als Stellenausschreibungen ohne Bewerbungsfrist realisiert worden. Eine besondere Berücksichtigung von Frauen oder gar Bestenauswahl ist so nicht mehr möglich.
8	Besonderer Augenmerk auf die Formulierung von Stellenausschreibungen	wird fortgeführt	Die Formulierungen in den Stellenausschreibungen orientieren sich an den Anforderungen des ZIM an die Bewerberinnen und Bewerber, den Anforderungen der Personalabteilung, z. B. im Hinblick auf die Eingruppierung und formalen Anforderungen, z. B. Gleichstellungsgesetz.

4. Schlussbemerkungen

Der Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie wurde am 11.12.2023 von Herrn Dr. Clemens Helf erstellt.



Dr. Clemens Helf
Zentrum für Informations- und Medientechnologie