

Amtliche Bekanntmachungen

der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

INHALT	SEITE
Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan der HHU 2024 – 2028	2
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät 2024 – 2028	17
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2024 – 2028	25
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2024 – 2028	53
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät 2024 – 2028	66
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek 2024 – 2028	96
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2024 – 2028	105
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung 2024 – 2028	118
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie 2024 – 2028	132
Verfahrenshinweis	137

Herausgeber

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

Redaktion

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

Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2024 – 2028

Einleitung

Die Universitätsleitung legt im Jahr 2025 den Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) 2024 - 2028 vor. Der Zwischenbericht dient nach § 5 Abs. 7 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) der Überprüfung der Zielerreichung des Rahmenplans sowie der Ergänzung von Maßnahmen und Anpassung von Strategien, so erkennbar wird, dass Ziele bis zum Jahr 2028 nicht erreicht werden können.

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

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

Der vorliegende Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan wurde in dieser Fassung am 02.12.2025 vom Senat der HHU beschlossen.

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Für die folgenden statistischen Daten gilt das Gleichstellungsgebot der Parität als Grundlage, besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Frauenanteile unter 50,0 % werden in Rot dargestellt. Dies gilt auch für Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2024/2025 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind. In der schriftlichen Analyse werden auch die Vergleichsdaten aus dem Jahr 2019 herangezogen, um die Entwicklungen über einen längeren Zeitraum darzustellen.

Unter 1.1 werden die Frauenanteile unter den Studierenden für das Wintersemester 2023/2024, bei den Abschlüssen für das Prüfungsjahr 2023 und den Habilitationen für das Kalenderjahr 2023 dargestellt.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Stichtag 01.01.2025 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2024 und 2025.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 14.12.2023 eine Anpassung des Parameters „Haushaltsmittel“ beschlossen. Zur Präzisierung der Personaldaten werden seither Daten aus allen Finanzierungsquellen abgefragt. Rückwirkend konnten diese Statistiken für die gesamte HHU (inkl. Medizin/UKD) bis einschließlich 2019 rekonstruiert werden. Es gilt zu beachten, dass die Vergleichbarkeit mit den Personaldaten aus vergangenen Gleichstellungsplänen und -rahmenplänen damit hinfällig ist.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen; w %: Frauenanteil

Studentinnen (WS 2023/2024)

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	52,3	8.849	16.905	54,1	-1,8	50%
Master	61,6	2.425	3.934	60,8	0,8	
Staatsexamen	67,3	4.161	6.181	66,3	1,0	
Promotion	54,2	1.092	2.015	54,8	-0,6	
gesamt	56,9	16.527	29.035	57,1	-0,2	

Drei weiterhin eingeschriebene Diplomstudierende wurden nicht berücksichtigt.

Absolventinnen 2023

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	61,8	997	1.613	59,1	2,7	50%
Master	59,7	568	952	58,5	1,2	
Staatsexamen	65,5	443	676	67,7	-2,2	
gesamt	62,0	2.008	3.241	60,9	1,1	
Promotionen	54,2	253	467	58,3	-4,1	
Habilitationen	44,4	12	27	31,3	13,1	

Der Frauenanteil unter den Studierenden reicht traditionsgemäß über die Parität hinaus. Frauen sind in allen Abschlussarten überproportional repräsentiert.

Auch im Bereich der Habilitationen hat es in den letzten 15 Jahren deutliche Steigerungen des Frauenanteils gegeben. Im Kalenderjahr 2023 lag der Frauenanteil unter den Habilitationen bei 44,4 %. Mit einem Plus von 13,1 % konnte das Ziel für 2028 (40,0 %) jetzt schon übertroffen werden. Kurzfristig stand der Wert für den Frauenanteil für das Jahr 2024 zur Verfügung: Mit 42,2 % scheint sich der Frauenanteil im Zielbereich der 40,0 % zu stabilisieren.

1.2 Wissenschaftliches Personal – Heinrich-Heine-Universität gesamt

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus allen Mittelherkünften

Stichtag: 01.01.2025	befristet				unbefristet				Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	d	w%	m	w	d	w%	befristet	unbefristet
W 3	2,00	0,00	0,00	0,0%	131,00	44,80	0,00	25,5%	0,00	2,00
W 2	3,00	4,00	0,00	57,1%	82,73	36,00	0,00	30,3%	-22,86	-2,46
W 1	15,00	7,65	0,00	33,8%	0,00	0,00	0,00	0,0%	7,60	0,00
Prof.vertr.	4,00	2,00	0,00	33,3%	0,00	0,00	0,00	0,0%	33,33	0,00
Seniorprof.	1,51	0,25	0,00	14,3%	0,00	0,00	0,00	0,0%	-10,71	0,00
Ä3	31,20	19,30	0,00	38,2%	143,72	80,17	0,00	35,8%	-2,89	-0,07
Ä2	57,61	56,69	0,00	49,6%	25,28	29,77	0,00	54,1%	-4,26	-3,24
Ä1	255,34	303,76	0,00	54,3%	0,10	3,75	0,00	97,4%	0,43	5,37
A16	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00	1,00	0,00	100,0%	0,00	0,00
A15	0,00	0,00	0,00	0,0%	5,00	2,00	0,00	28,6%	0,00	0,00
A14	3,00	2,00	0,00	40,0%	9,55	10,92	0,00	53,3%	-20,00	1,92
A13 E2.2	8,00	6,00	0,00	42,9%	23,68	14,77	0,00	38,4%	6,02	0,83
AT	0,46	0,00	0,00	0,0%	2,00	0,00	0,00	0,0%	0,00	0,00
EG15	7,28	5,54	0,00	43,2%	22,38	8,43	0,00	27,4%	4,41	3,07
EG14	16,91	23,43	0,00	58,1%	66,44	48,80	0,00	42,3%	5,97	-0,67
EG13 Ü	1,50	1,63	0,00	52,1%	30,75	30,64	0,00	49,9%	14,89	-15,89
EG13	547,47	596,54	0,00	52,1%	103,15	162,72	0,00	61,2%	0,04	11,80
EG12	28,95	34,35	0,00	54,3%	11,40	13,54	0,00	54,3%	-8,08	-8,12
gesamt	983,22	1.063,13	0,00	52,0%	657,17	487,31	0,00	42,6%	-0,17	0,81
darunter TZ	289,11	411,84	0,00	58,8%	38,15	127,43	0,00	77,0%	-0,75	-5,06
WHK	48,94	76,46	0,00	61,0%					-1,33	
SHK	74,91	116,27	0,08	60,8%					0,43	

In der Medizin ist in den bedeutenden Eingruppierungen Ä1 (54,3 %, befristet) und Ä2 (49,6 % befristet, 54,1 % entfristet) die Parität übertroffen. Nach wie vor ist es daher nicht nachvollziehbar, warum der Frauenanteil bei den Ä3-Stellen auf unter 40,0 % sinkt (38,2 % befristet, 35,8 % entfristet), scheint es doch ausreichend hoch qualifizierte Frauen in der Ä2-Eingruppierung zu geben.

Seit 2019 hat sich der Frauenanteil bei den entfristeten A13-Stellen von 47,7 % in 2019 auf 38,4 % in 2025 verringert. Dies ist allerdings im Zusammenhang mit der Erhöhung des Frauenanteils auf der nächsthöheren Stufe, den A14-Stellen, zu verstehen: Hier hat sich der Frauenanteil im gleichen Zeitraum von 35,9 % auf 53,3 % um ganze 17,4% erhöht. In der Eingruppierung A15 hat es im Zeitraum 2019 bis 2025 ebenfalls ein deutliches Plus von 13,7 % gegeben, d. h. der Frauenanteil ist von 14,9 % auf 28,6 % gestiegen.

Erfreulich sind die Frauenanteile auch in der EG12, EG13, EG13Ü und EG14, die bei den befristeten Stellen die Parität übertroffen haben. Bei den entfristeten Stellen übertreffen die Frauenanteile die 50,0 %-Marke in den Eingruppierungen 12 und 13. In der EG13Ü der entfristeten Stellen liegt ihr Anteil bei 49,9 %, verringert sich leicht auf 42,3 % in der EG14 und sinkt auf 27,4% in der EG15.

Es gilt zu bedenken, dass die EG15 mit deutlich weniger VZÄ als die vorangegangenen Eingruppierungen vertreten ist. Zudem handelt es sich hier um unbefristete Führungspositionen mit nur geringer Fluktuation. Der Vergleich der Jahre 2019 und 2025 offenbart aber eine positive Entwicklung: Lag der Frauenanteil an den unbefristeten E15 in 2019 noch bei 15,3 %, so konnte im

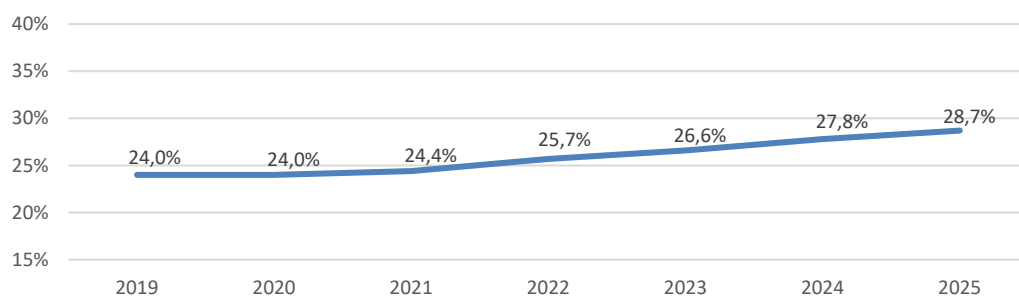
Laufe der Zeit und trotz der oben beschriebenen Herausforderungen dieser Anteil um beachtliche 12,1 % erhöht werden.

Köpfe aus allen Mittelherkünften

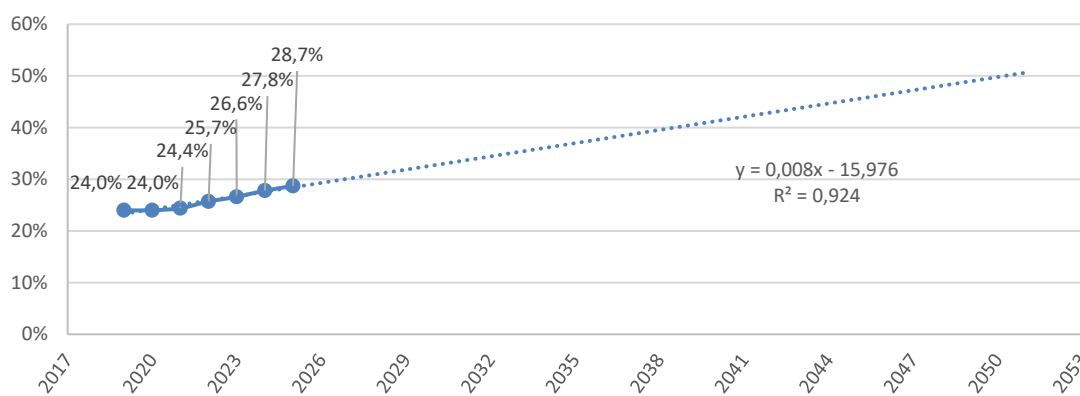
Stichtag: 01.01.2025	befristet				unbefristet				Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 <i>blau: Anteil hat sich erhöht um %</i> <i>rot: Anteil ist gesunken um %</i> <i>schwarz: keine Veränderung</i>	
Gehaltsgruppe	m	w	d	w%	m	w	d	w%	befristet	unbefristet
W3	2	0	0	0,0%	138	48	0	25,8%	0,00	2,56
W2	4	4	0	50,0%	92	39	0	29,8%	-30,00	-2,32
W1	15	10	0	40,0%	0	0	0	0,0%	10,83	0,00
Prof.vertr.	4	2	0	33,3%	0	0	0	0,0%	33,33	0,00
Seniorprof.	6	1	0	14,3%	0	0	0	0,0%	-10,71	0,00
Ä3	36	29	0	44,6%	154	108	0	41,2%	-0,03	2,31
Ä2	70	85	0	54,8%	34	47	0	58,0%	-0,64	-1,98
Ä1	276	356	0	56,3%	1	4	0	80,0%	1,97	5,00
A16	0	0	0	0,0%	0	1	0	100,0%	0,00	0,00
A15	0	0	0	0,0%	5	2	0	28,6%	0,00	0,00
A14	3	3	0	50,0%	10	12	0	54,5%	-10,00	2,37
A13 E2.2	10	7	0	41,2%	24	18	0	42,9%	6,39	2,38
AT	2	0	0	0,0%	2	0	0	0,0%	0,00	0,00
EG15	9	8	0	47,1%	23	10	0	30,3%	9,56	5,30
EG14	22	29	0	56,9%	70	56	0	44,4%	4,94	-0,79
EG13 Ü	2	4	0	66,7%	32	36	0	52,9%	9,52	0,08
EG13	745	877	0	54,1%	113	207	0	64,7%	0,07	3,12
EG12	43	49	0	53,3%	13	20	0	60,6%	-5,64	-4,91
gesamt	1.249	1.464	0	54,0%	711	608	0	46,1%	0,52	1,93
darunter TZ	527	743	0	58,5%	64	213	0	76,9%	-0,32	76,90
WHK	197	336	0	63,0%					-0,92	
SHK	403	667	1	62,3%					0,14	

Frauen besetzen 25,8 % der W3-Professuren, 29,8 % der W2-Professuren und 40,0 % der Juniorprofessuren (W1). Werden alle Professuren zusammengekommen, liegt der Frauenanteil bei 28,7 % (siehe Grafik 1). So hat eine Erhöhung von 0,9 % im Vergleich zum Vorjahr stattgefunden. Erfahrungsgemäß handelt es sich hier um einen zähen Prozess, der aber im Vergleich der Jahre von 2019 bis 2025 einen deutlichen Trend nach oben aufzeigt. Während der Frauenanteil an allen Professuren im Jahr 2019 noch bei 24,0 % lag, hat sich dieser im Verlauf der letzten Jahre um ganze 4,7 % erhöht. Bei linearer Betrachtung (siehe Grafik 2) ist mit einem Frauenanteil von 30,0 % in zwei Jahren zu rechnen (Trend bis 2027: 30,2 %).

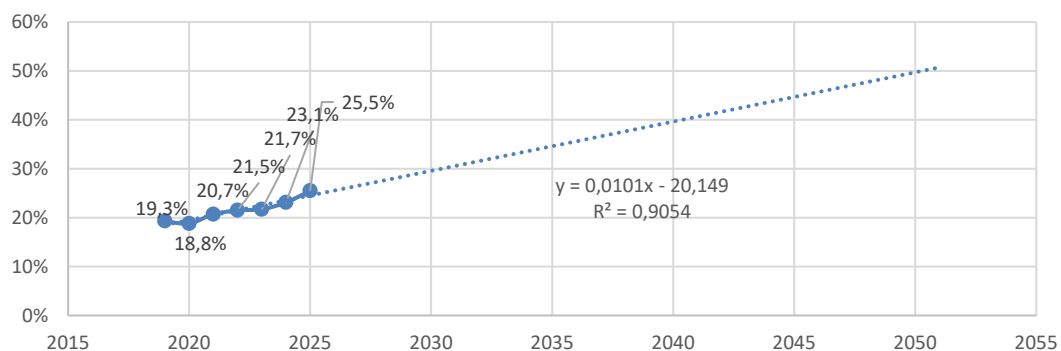
Grafik 1 – Entwicklung der Frauenanteile unter den Professuren an der HHU, 2019 – 2025 (Köpfe, alle Mittel)



Grafik 2 – Trendlinie zur Entwicklung der Professorinnenanteile an der HHU, W1 – W3 insgesamt, 2019 bis 2051 (Köpfe, alle Mittel)



Grafik 3 – Trendlinie: Entwicklung der Frauenanteile an W3-Professuren HHU, 2019 – 2025 (Köpfe, alle Mittel)



Nach derzeitigem Trend wird mit einem Frauenanteil von 30,0 % bei den W3-Professuren im Jahr 2030 gerechnet.

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

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus allen Mittelherkünften

Stichtag: 01.01.2025	befristet				unbefristet				Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	d	w%	m	w	d	w%	befristet	unbefristet
W3	1,00	1,00	0,00	50,0%	0,00	0,00	0,00	0,0%		0,00
A16					1,00	0,00	0,00	0,0%		0,00
A15					0,00	1,00	0,00	100,0%		0,00
A14					1,00	1,85	0,00	64,9%		0,00
A13 B2.1					2,00	1,00	0,00	33,3%		0,00
A13 E2.2					3,00	2,89	0,00	49,1%		-7,39
A12					1,75	3,65	0,00	67,6%		-7,16
A11					0,00	8,46	0,00	100,0%		0,00
A10					1,88	9,74	0,00	83,8%		0,15
A09 B1.2					1,00	3,00	0,00	75,0%		0,00
A09 E2.1					1,00	3,77	0,00	79,0%		-3,63
A08					0,00	3,00	0,00	100,0%		0,00
A07					1,00	0,73	0,00	42,3%		0,00
A06 E1.2					0,00	0,98	0,00	100,0%		0,00
AT					2,00	0,00	0,00	0,0%		0,00
EG15	0,00	0,00	0,00	0,0%	6,00	6,35	0,00	51,4%	0,00	-3,02
EG14	0,00	1,30	0,00	100,0%	14,80	14,97	0,00	50,3%	0,00	1,65
EG13 Ü	0,00	0,00	0,00	0,0%	2,00	4,70	0,00	70,2%	0,00	0,93
EG13	3,80	6,93	0,00	64,6%	24,00	46,27	0,00	65,8%	-13,11	2,11
EG12	3,00	4,93	0,00	62,1%	48,58	21,88	0,00	31,1%	-1,51	0,50
EG11	5,00	1,78	0,00	26,3%	108,73	56,88	0,00	34,3%	-7,08	1,88
EG10	1,80	3,50	0,00	66,0%	41,00	39,54	0,00	49,1%	-0,63	1,42
EG09	9,25	26,07	0,00	73,8%	122,16	199,25	0,00	62,0%	-3,55	-0,96
EG08	5,20	5,50	0,00	51,4%	59,12	156,24	0,00	72,5%	-14,53	2,76
EG07	1,00	0,00	0,00	0,0%	82,93	8,00	0,00	8,8%	0,00	2,21
EG06	4,40	6,40	0,00	59,3%	51,99	100,66	0,00	65,9%	5,44	-2,20
EG05	0,72	2,30	0,00	76,1%	17,00	12,58	0,00	42,5%	7,45	-0,92
EG04	3,03	0,45	0,00	12,9%	19,95	7,88	0,00	28,3%	-5,95	18,59
EG03	1,05	2,33	0,00	68,9%	5,81	11,15	0,00	65,8%	23,08	0,67
gesamt	39,26	62,50	0,00	61,4%	619,71	726,42	0,00	54,0%	-2,83	0,38
darunter TZ	14,26	29,50	0,00	67,4%	42,93	264,99	0,00	86,1%	-4,00	-0,95
Auszubildenden- vergütung TVA-L	41,97	23,00	0,00	35,4%					-0,29	

Der Kanzler der HHU hat einen besonderen Fokus auf die Entwicklung der Frauenanteile bei den unbefristeten höheren Eingruppierungen gelegt und bereits in den letzten Jahren gezielt die Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen vorangetrieben. Lag der Frauenanteil an den unbefristeten EG15 im Jahr 2019 noch bei 26,1 %, so konnte im Laufe der Jahre dieser Anteil um beachtliche 25,3 % auf 51,4 % erhöht werden. Seit 2019 stieg auch in der EG14 der Frauenanteil um 8,6 % auf 50,3 %. Um 4,6 % auf 65,8 % ist zudem der Anteil an Frauen in der EG13 gestiegen. In der EG12 hat es eine leichte Erhöhung um 3,1 % auf 31,1 % gegeben. In der EG11 fand eine Erhöhung um 4,2 % auf 34,3 % statt.

Die meisten VZÄ befinden sich in der EG 9 mit insgesamt 321,41 VZÄ. Davon sind 62,0 % mit Frauen besetzt (215,36 VZÄ). Insgesamt besetzen Frauen im Bereich Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung im Durchschnitt entfristete Stellen in Höhe von 77,8 von Hundert (726,43 VZÄ : 934

Köpfe); Männer hingegen durchschnittlich Stellen in Höhe von 93,2 von Hundert (619,71 VZÄ : 665 Köpfe). Dies ist ein Unterschied von 15,4 % im Stellenumfang zum Nachteil von Frauen.

Köpfe aus Haushaltsmitteln

Stichtag: 01.01.2025	befristet				unbefristet				Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	d	w%	m	w	d	w%	befristet	unbefristet
W3	1	1	0	50,0%	0	0	0	0,0%		0,00
A16					1	0	0	0,0%		0,00
A15					0	1	0	100,0%		0,00
A14					1	2	0	66,7%		0,00
A13 B2.1					2	1	0	33,3%		0,00
A13 E2.2					3	4	0	57,1%		0,00
A12					2	4	0	66,7%		-8,33
A11					0	11	0	100,0%		0,00
A10					2	13	0	86,7%		0,00
A09 B1.2					1	3	0	75,0%		0,00
A09 E2.1					1	4	0	80,0%		-3,33
A08					0	3	0	100,0%		0,00
A07					1	1	0	50,0%		0,00
A06 E1.2					0	1	0	100,0%		0,00
AT					2	0	0	0,0%		0,00
EG15	0	0	0	0,0%	6	7	0	53,8%	0,00	-3,30
EG14	0	2	0	100,0%	15	17	0	53,1%	0,00	3,13
EG13 Ü	0	0	0	0,0%	2	7	0	77,8%	0,00	2,78
EG13	5	12	0	70,6%	24	57	0	70,4%	-12,75	1,71
EG12	4	6	0	60,0%	52	28	0	35,0%	10,00	0,82
EG11	5	2	0	28,6%	114	67	0	37,0%	-4,76	3,25
EG10	2	4	0	66,7%	42	50	0	54,3%	9,52	1,91
EG09	11	39	0	78,0%	132	254	0	65,8%	-2,49	-0,19
EG08	6	8	0	57,1%	65	204	0	75,8%	-14,29	2,17
EG07	1	0	0	0,0%	88	10	0	10,2%	0,00	1,78
EG06	6	10	0	62,5%	64	146	0	69,5%	3,41	-2,42
EG05	2	7	0	77,8%	18	15	0	45,5%	17,78	-3,12
EG04	5	2	0	28,6%	20	9	0	31,0%	-4,76	19,27
EG03	4	9	0	69,2%	7	15	0	68,2%	30,77	1,52
gesamt	52	102	0	66,2%	665	934	0	58,4%	1,45	0,53
darunter TZ	27	69	0	71,9%	61	427	0	87,5%	2,99	-0,35
Auszubildenden- vergütung TVA-L	42	24	0	36,4%					0,43	

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

m: Anzahl Männer; w: Anzahl Frauen; w%: Frauenanteile
Stand: 14.05.2025

	2025			2020			Frauenanteile Vergleich 2020 und 2025: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ⇌	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Rektorat	3	3	50,0	4	2	33,3	↑	50,0
Senat	16	12	42,9	14	15	51,7	↓	50,0

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 die tatsächlichen Personen schließen lassen, was einen Verstoß gegen das Datenschutzrecht (EU-DSGVO) darstellt. Die Erstellung einer Gesamtprognose ist nicht sinnvoll, da sie die Stärken und Schwächen der einzelnen Einrichtungen neutralisierend gegeneinander verrechnen und damit ein verzerrtes Bild der tatsächlichen Frauenanteile zeichnen würde.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsrahmenplan 2024 – 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

Angebote		Stand	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache“	verstetigt	Die Broschüre zur geschlechtergerechten Sprache (ggS) wird weiterhin aufgelegt und unterstützt die Beschäftigten der HHU bei der Formulierung von offiziellen Schriftstücken. Die letzte Auflage wurde 2023 aktualisiert und aufgelegt. Neben dem Leitfaden steht das Gleichstellungsbüro bei konkreten Anwendungsfragen zur Verfügung, re-gendert auf Anfrage Texte und unterstützt bei komplexeren Umformulierungen.
2	Anwendung der diskriminierungsfreien Sprache in Urkunden, Diplomen und Zeugnissen, in Ordnungen und im dienstlichen Schriftverkehr der HHU	verstetigt	Mit Schreiben des Kanzlers von Mai 2021 liegen den Verwaltungsbeschäftigten Empfehlungen zur Umsetzung der ggS vor. Gleichzeitig werden seit acht Jahren Urkunden, Diplome, Zeugnisse ohne geschlechtszuschreibende Anreden verfasst (Rektoratsbeschluss vom 23. November 2017). Die Namensänderungen sowie die Korrektur der Geschlechtsangabe für TIN-Studierende und -Mitarbeitende wird weiterhin vergleichsweise niedrigschwellig ermöglicht.
3	Beratungsangebot u. Anlaufstellen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für Studierende und Beschäftigte	verstetigt	In der ZUV sind die GSB sowie die AGG-Beschwerdestelle erste Anlaufstellen in Fällen von sexualisierter Diskriminierung. Zwischen den beiden Anlaufstellen finden regelmäßig Abstimmungen statt, um den Prozess weiter zu optimieren.
4	Antidiskriminierungsstelle gegen Machtmissbrauch an der Universität	neu eingeführt	Es wurde eine Kontaktstelle für Fälle von Diskriminierung und Machtmissbrauch im HCSD eingerichtet. Die Stelle dient der weiteren Etablierung eines wertschätzenden Arbeits- und Studenumfelds. Neben Beratungen bietet die Stelle Workshops zu Themen der Antidiskriminierung an und entwickelt zahlreiche Möglichkeiten der Vernetzung auf dem Campus.
5	Sicherheit auf dem Campus	verstetigt	Die Sicherheitskarte wird weiterhin von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten aufgelegt. Der Begleitservice zum Parkplatz oder zu einer ÖPNV-Haltestelle wird weiterhin vom Dezernat 6 angeboten.
6	Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	laufend	Bei der individuellen Umsetzung zur Entlastung der GSBs auf Fakultätsebene handelt es sich um dynamische Prozesse. Folgende Beispiele stellen einen Auszug aus den vielfältigen Angeboten der Fakultäten dar: Während größere Fakultäten wie die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät eine entfristete Stelle für die Gleichstellungskoordination und die Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eingerichtet haben, ist die Nachfrage nach dem Stipendienprogramm für Wissenschaftlerinnen in der frühen Qualifikationsphase an der Philosophischen Fakultät seit vielen Jahren sehr hoch.
7	Öffentlichkeitsarbeit der GSB	laufend	Die Öffentlichkeitsarbeit der GSB umfasst die regelmäßige Pflege der Homepage als wichtigste Informationsplattform. Daneben gibt es Informationsschriften, wie bspw. den Flyer „Alles auf einen Blick! Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Programme – Projekte – Partnerschaften“. Der Newsletter der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird mindestens vier Mal im Jahr aufgelegt. Es finden jährlich von der GSB organisierte Veranstaltungen mit Gleichstellungsbezug zum Internationalen Frauentag statt. Die GSB und ihre Leistungsträgerinnen stehen ebenfalls regelmäßig für Interviews in Print und Medien zur Verfügung, veröffentlichen wissenschaftliche Artikel und präsentieren Poster zu Themen der Gleichstellungsarbeit auf internationalen Tagungen.

Angebote		Stand	Bericht zum Umsetzungsstand
8	Projekt „Meine Heine-Mensch“	verstetigt	Die Sensibilisierungsmaßnahme, die der zur Sichtbarmachung von gleichstellungsengagierten Menschen auf dem Campus dient, wird fortgeführt. Alle zwei Jahre werden die Ausgezeichneten im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung geehrt.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Angebote		Stand	Bericht zum Umsetzungsstand
9	Vereinbarkeitsmaßnahmen in Studium und Beruf	laufend	<p>Das FamilienBeratungsBüro (FBB) für Beschäftigte und Studierende bietet fortlaufend umfangreiche Beratungen und Services für Beschäftigte und Studierende der HHU und des UKD (Babysitting-Börse, Notfallbetreuung, Ferienfreizeiten, MeKiBüs, Study&Kids-Box, VäterZeit-Maßnahmen, Beruf/Studium und Pflege etc.). Auch durch das große Engagement der FBB-Leitung in enger Abstimmung mit dem Kanzler sowie der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und in Kooperation mit der Stadt Düsseldorf konnten in den letzten Jahren umfangreiche Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter und über 3 Jahren geschaffen werden. Die Auslastung deckt derzeit sehr gut den Bedarf der Mitarbeitenden der HHU ab.</p> <p>Zudem ist die Aufnahme eines Teilzeitstudiums durch die Struktur des Bachelorstudiengangs bereits jetzt möglich. Nachteilsausgleiche aufgrund von Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung werden von den Studierenden in Anspruch genommen.</p>
10	Abschluss und Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen eines Auditierungsprozesses	abgeschlossen, verstetigt	Die Beteiligung am <i>audit familiengerechte hochschule</i> wurde abgeschlossen. Insgesamt 43 verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante strukturelle Entwicklungen konnten so angestoßen und etabliert werden. Die konkreten Maßnahmen können dem letzten Auditierungsbericht aus dem Jahr 2017 entnommen werden. Bereits im Jahr 2006 wurde mit der Organisation des Auditierungsprozesses begonnen, welcher 2020 offiziell erfolgreich zum Abschluss gebracht werden konnte.
11	Weitere Flexibilisierung der mobilen Kinderbetreuung auf dem Campus	ergänzt, verstetigt	Das umfangreiche Angebot zur mobilen Kinderbetreuung des FBB konnte um die Einführung der sogenannten Spiele&Spaß-Trolleys für die Notfallbetreuung von Kleinkindern als handliche Lösung an den Fakultäten ergänzt werden.
12	FamilienFonds	abgeschlossen, neu aufgelegt	Für weibliche Postdocs, Habilitierende sowie Juniorprofessorinnen mit Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung hat die GSB einen "Familien-Fonds" eingerichtet, aus dem Entlastungsmittel beantragt werden konnten, nutzbar für Stundenaufstockung von Mitarbeiter*innen, für Lehraufträge, SHK/WHK-Stunden etc. Mittel wurden im Rahmen des Professorinnenprogramms III bis zum Abschluss des Programms Ende März 2025 verausgabt. (Zur Verstetigung siehe Punkt 3.)

Angebote		Stand	Bericht zum Umsetzungsstand
13	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Phase des Abschlusses einer wissenschaftlichen Arbeit	verstetigt	Das „Silencium – Die wissenschaftliche Arbeit fortsetzen“ als Unterstützungsangebot für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienaufgaben durch Übernahme von Kinderbetreuungskosten in den Randzeiten wird weiterhin angeboten.
14	Notfallkinderbetreuung durch <i>pme-Familienservice</i>	eingeführt, verstetigt	Die HHU hat ein innovatives Backup-Angebot eingeführt, das unvorhergesehene Kinderbetreuungsengpässe abfedert. Bei Bedarf nach einer Kindernotbetreuung können Wissenschaftler*innen kurzfristig auf qualifiziertes Fachpersonal des <i>pme-Familienservice</i> zurückzugreifen. Der <i>pme-Familienservice</i> ist ein bundesweit operierender Träger, der derzeit 70 zentral gelegene Einrichtungen betreibt. Dadurch besteht die Möglichkeit, den Notfallservice auch an anderen Standorten innerhalb Deutschlands in Anspruch zu nehmen, was die Mobilität von beschäftigten Eltern flexibilisiert. Das FBB steht den Eltern vermittelnd zur Verfügung. Die Fakultäten finanzieren den Bedarf der Eltern.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Angebote		Stand	Bericht zum Umsetzungsstand
15	Zuschuss zum Erwerb von Fremdsprachenzertifikaten	verstetigt	Das Angebot dient dem Qualifikationserwerb der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der HHU. Auf Antrag kann die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einen Zuschuss zu den Kosten einer zertifizierten Sprach-Abschlussprüfung gezahlt werden.
16	Gender Controlling	verstetigt	Die fachkundige Erhebung und Analyse von Studierendenstatistiken sowie der Daten zu Abschlussprüfungen (darin auch Promotionen), Habilitationen und Personalstatistiken unter Gleichstellungsaspekten wird seit vielen Jahren durch das Dezernat 5.4 und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt und im Rahmen des Gleichstellungsberichtswesen sowie von Drittmittelanträgen, Präsentationen und Zielvereinbarungen der HHU verarbeitet.
17	Berufungsportal als Serviceseite: Verfahrenstransparenz zur Steigerung der Chancengerechtigkeit	eingeführt, verstetigt	Das Berufungsportal wurde eingeführt. Studien belegen, dass Verfahrenstransparenz zur Steigerung der Chancengerechtigkeit in Auswahlprozessen führt.
18	Gender Consulting: Optimale Integration von Gleichstellungskonzepten in Forschungsanträgen	verstetigt	Im etablierten Gender Consulting werden SFB-/GRK-Sprecher*innen zu Gleichstellungsaspekten im Rahmen von Drittmittelanträgen beraten. Der Textbereich „Gleichstellung“ in Drittmittelanträgen wird erarbeitet und aktualisiert. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Programmleiterin des SelmaMeyerMentorings stehen regelmäßig bei DFG-Begehungen als Expertinnen zu Gleichstellungsthemen für Fragen der Gutachter*innen zu Verfügung.

Angebote		Stand	Bericht zum Umsetzungsstand
19	COMEBACK-Programm	eingestellt, neu aufgelegt	Das COMEBACK-Programm, das der Erhöhung des Frauenanteils unter den Habilitationen dienen sollte, wird in seiner jetzigen Form eingestellt, da in den letzten Jahren die Nachfrage ausgeblieben ist. Ersetzt wird es durch ein neues Projekt zur Steigerung des Frauenanteils unter den Postdocs an Instituten, die nur geringe Frauenanteile vorweisen.
20	Rekrutierung von Studierenden (MINT-Fächer und Ausbildungsberufe)	verstetigt	Der Girls' Day und der Boys' Day werden weiterhin jährlich an der HHU angeboten und geben den teilnehmenden Schüler*innen einen Einblick in Studiengänge und Ausbildungsberufe an der HHU, in denen beide Gruppen unterrepräsentiert sind.
21	Solidaritätsfonds für Studentinnen/Promovendinnen	verstetigt	Studentinnen und Promovendinnen, die am Ende ihrer Ausbildung in eine finanzielle Not geraten sind, kann auf Antrag ein Zuschuss aus dem Solidaritätsfonds der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bewilligt werden, der den erfolgreichen Abschluss der Qualifikationsphase ermöglichen soll. Studenten können ebenfalls Zuschüsse beantragen, wenn sie in Erziehungsverantwortung für ein Kind stehen, mit dem sie zusammenleben.
22	Kinderbetreuungszuschuss für Frauen bei Engagement an der universitären Selbstverwaltung	verstetigt	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.
23	Erfüllung der Gleichstellungsquoten nach § 37a HG	verstetigt, erweitert	Seit dem Beschluss von Gleichstellungsquoten an der HHU gem. §37a HG NRW im Jahr 2016 findet ein jährliches Monitoring statt. Die Universitätsleitung hat im gleichen Jahr der Abteilung D3.2 die Zuständigkeit für die Ausführung des Monitorings übertragen. Aktuelle Frauenanteile mit Bezug auf die festgelegten Quoten werden in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht. Die Gleichstellungsquoten wurden mit angepasster, ausführlicherer Quotierung für die Folgejahre 2025 – 2028 fortgeschrieben.
24	SelmaMeyerMentoring-Programm	verstetigt	Das SelmaMeyerMentoring als hoch professionalisierte Personalentwicklungsmaßnahme zur Unterstützung der akademischen Karriere von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ist ein fest etabliertes Programm an der HHU. Die verschiedenen Programmlinien sind jederzeit ausgelastet. Dabei ist die Nachfrage nach Mentoring-Plätzen so hoch, dass häufig mehrere Gruppen in einer Programmlinie eingerichtet werden müssen, um dem enormen Bedarf nachzukommen.
25	Berücksichtigung der Mehrfachbelastung von Studierenden u. (Nachwuchs-) Wissenschaftler*innen bei der Vergabe von Förderungen sowie bei Einstellungsprozessen	fortlaufend	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. (Siehe Stipendienrahmenordnung, Berufsordnung, Verfahrensrichtlinien für das Deutschlandstipendium etc.)
26	Coachings für Promovendinnen und weibliche Postdocs	abgeschlossen, neu aufgelegt	Diese Maßnahme zur Unterstützung bei der Identifikation eines Karriereziels sowie der möglichen Herausforderungen auf dem Karriereweg für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wurde im Rahmen der Teilnahme am Professorinnenprogramm III (PPIII) konzipiert und durchgeführt. Das Angebot wurde bis zum Abschluss des PPIII Ende März 2025 durchgeführt. (Zur Verstetigung siehe Punkt 3.)

Angebote		Stand	Bericht zum Umsetzungsstand
27	MobilitätsFonds	abgeschlossen, neu aufgelegt	Die aktive Teilnahme an Tagungen/Kongressen durch (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen dient der stärkeren Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke. Zu diesem Zweck wurden bereits Reisekostenzuschüsse gewährt im Rahmen des PPIII bis Abschluss des Programms gewährt. (Zur Verstetigung siehe Punkt 3.)
28	PublikationsFonds	abgeschlossen, neu aufgelegt	Zum Zweck der Förderung des Qualifikationsprofils von Promovendinnen und Habilitandinnen wurden Publikationszuschüsse an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. (Zur Verstetigung siehe Punkt 3.)
29	Chancengerechte Berufsstrategie	fortlaufend	Konstante Einbindung gleichstellungsrelevanter Aspekte in der Berufsstrategie sowie der Berufsordnung der HHU
30	Professionelles Medientraining	abgeschlossen, neu aufgelegt	Das Unterstützungsangebot für Wissenschaftlerinnen zur Stärkung ihrer Medienkompetenz, welches durch die Stabsstelle Presse und Kommunikation organisiert wurde, konnte im Rahmen des PPIII so gegenfinanziert werden, dass Professorinnen, die das Medientraining in Anspruch genommen haben, keinen Eigenanteil tragen mussten. (Zur Verstetigung siehe Punkt 3.)
31	Coaching für Professorinnen	verstetigt	Das seit vielen Jahren etablierte Individual-Coaching für Professorinnen zur Stärkung der eigenen Kompetenzen und zur Unterstützung der Karriereentwicklung wird weiterhin angeboten und in Anspruch genommen.
32	Abbau von Gender Bias in Berufsprozessen	abgeschlossen	Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen des PPIII Anti-Bias-Workshops angeboten. Da die Nachfrage nach kurzer Zeit eingebrochen ist, musste das Angebot eingestellt werden. (Zur ergänzenden Maßnahme siehe Punkt 3.)
33	Qualifikationsstellen für Wissenschaftlerinnen	abgeschlossen, Planungen für Neuaufgabe	Ebenfalls im Rahmen des PPIII konnten frei gewordene Haushaltsmittel zur Finanzierung von Qualifikationsstellen von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingesetzt werden. So wurden u. a. vier befristete EG13-Stellen in der Informatik bezuschusst. (Zur neuen Ausgestaltung der Maßnahme siehe Punkt 3.)

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

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

3.1 Förderung der Gleichstellung

Keine zusätzlichen Maßnahmen in diesem Bereich.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Keine zusätzlichen Maßnahmen in diesem Bereich.

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen/Angebote <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	Etablierung von umfangreichen finanziellen Individualmaßnahmen zur Förderung der akademischen Karriere von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> FamilienFonds MobilitätsFonds PublikationsFonds 1:1 Coachings Qualifizierungsstellen für weibliche Postdocs (Umwandlung COMEBACK) Medientraining für Professorinnen 	Eingegangene Anträge, Bewerbungen auf Coachings, Evaluations-ergebnisse	Maßnahmen wurden aus dem PPIII verstetigt. Angepasstes Konzept für Vergabe Qualifikationsstellen in Planungsphase.	Haushalt der GSB wurde erhöht	Zentrale Gleichstellungs-beauftragte
2	Abbau von potenziellem Gender Bias in Berufungskommissionen, Sensibilisierungsmaßnahme	In Planung ist ein digitales Bias-Training als obligatorisches Instrument integriert in das Berufsportal für alle Anwender*innen vorgesehen.	Langfristig: Steigerung der Frauenanteile an den Professuren	Sollte das Gleichstellungskonzept für das PP2030 erfolgreich sein, würde die Maßnahme ab 2026 aus frei werdenden Haushaltsmitteln umgesetzt.	Eventuell frei gewordene Haushaltsmittel	Zentrale Gleichstellungs-beauftragte

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan der HHU wurde von Selma Gündoğdu, Koordinatorin für Gleichstellungsaufgaben, am 15.10.2025 abschließend erstellt.

Der Senat der HHU hat den vorstehenden Zwischenbericht zum Gleichstellungsrahmenplan in seiner Sitzung am 02.12.2025 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

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Für die folgenden statistischen Daten gilt, dass das Gleichstellungsgebot der Parität als Grundlage herangezogen wird, besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Frauenanteile unter 50,0 % werden in Rot dargestellt. Dies gilt auch für Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2024/2025 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Unter 1.1 werden die Frauenanteile unter den Studierenden für das Wintersemester 2023/2024, bei den Abschlüssen für das Prüfungsjahr 2023 und den Habilitationen für das Kalenderjahr 2023 dargestellt.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 14.12.2023 eine Anpassung des Parameters „Haushaltsmittel“ beschlossen. Personaldaten werden seither aus allen Finanzierungsquellen abgefragt. Es gilt hier zu beachten, dass die Vergleichbarkeit mit den Personaldaten aus vergangenen Gleichstellungsplänen und -rahmenplänen damit aufgehoben ist.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Juristischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2025 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2024 und 2025.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen

Studentinnen (WS 2023/2024)

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Staatsexamen	64,0	1.246	1.947	62,5	1,5	50%
Promotion	32,5	66	203	32,7	-0,2	
gesamt	61,0	1.312	2.150	59,5	1,5	

Absolventinnen 2023

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Staatsexamen	55,0	93	169	61,3	-6,3	50%
Promotionen	25,9	7	27	44,0	-18,1	
Habilitationen	0,0	0	0	0,0	0,0	20%

1.2 Wissenschaftliches Personal – Juristische Fakultät gesamt

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	9,00	4,00	30,8	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
W 1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Seniorprof.	0,50	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	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,85	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	0,00	0,62	100,0	0,0	0,0
EG 13	27,10	19,75	42,2	2,00	0,00	0,0	4,1	-33,3
gesamt	31,61	20,75	39,6	13,00	6,47	33,2	3,3	-3,3
darunter TZ	24,61	17,75	41,9	1,00	1,47	59,6	1,4	0,0
WHK	0,43	0,70	62,2				9,6	
SHK	6,62	9,79	59,7				1,2	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	9	4	30,8	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	1	1	33,3	0,0	0,0
W 1	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Seniorprof.	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	2	1	33,3	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	53	34	39,1	2	0	0,0	0,1	-33,3
gesamt	59	35	37,2	13	7	35,0	0,0	-3,1
darunter TZ	52	32	38,1	1	2	66,7	-1,3	0,0
WHK	4	5	55,6				5,6	
SHK	49	71	59,2				-0,7	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Juristischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	M	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Seniorprof.	0,25	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	0,85	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	0,00	0,62	100,0	0,0	0,0
EG 13	0,25	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	-75,0	-33,3
gesamt	0,50	0,00	0,0	2,00	1,47	42,4	-60,0	-12,9
darunter TZ	0,50	0,00	0,0	1,00	1,47	59,6	-60,0	0,0
SHK	0,10	0,38	79,0	0,00	0,00	0,0	12,5	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	M	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Seniorprof.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	1	0	0,0	2	0	0,0	-50,0	-33,3
gesamt	2	0	0,0	2	2	50,0	-33,3	-10,0
darunter TZ	2	0	0,0	1	2	66,7	-33,3	0,0
SHK	1	3	75,0	0	0	0,0	8,3	0,0

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Rechtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	9,00	4,00	30,8	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
W 1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Seniorprof.	0,25	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	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	26,85	19,75	42,4	0,00	0,00	0,0	5,1	0,0
gesamt	31,10	20,75	40,0	11,00	5,00	31,3	4,2	0,0
darunter TZ	24,10	17,75	42,4	0,00	0,00	0,0	2,5	0,0
WHK	0,43	0,70	62,2				9,6	
SHK	6,52	9,41	59,1				0,8	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	9	4	30,8	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
W 1	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Seniorprof.	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	2	1	33,3	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	52	34	39,5	0	0	0,0	0,8	0,0
gesamt	57	35	38,0	11	5	31,3	0,7	0,0
darunter TZ	50	32	39,0	0	0	0,0	-0,5	0,0
WHK	4	5	55,6				5,6	
SHK	48	68	58,6				-1,0	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Juristische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden: TZ = Teilzeit

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	M	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	1,88	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	6,75	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	1,00	8,63	89,6	0,0	0,2
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	6,63	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	M	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 09	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	0	8	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	1	11	91,7	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	9	100,0	0,0	0,0

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Juristischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	M	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	1,38	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	1,00	1,38	57,9	0,0	1,8
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	0,38	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	M	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 09	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	1	2	66,7	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), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	M	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	6,75	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	7,25	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0,00	0,00	0,0	0,00	6,25	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	M	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 09	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	0	8	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	9	100,0	0,0	0,0
darunter TZ	0	0	0,0	0	8	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

	2023			2025			Frauenanteile Vergleich 2023 und 2025: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Fakultätsrat	8	3	27,3	10	4	28,5		
BK	n.a.	n.a.	n.a.	12 (10)	10 (6)	45 %	n.a.	n.a.
Dekan*in	1	0	0,0	0	1	100	↑	0
Prodekan*in	0	1	100,0	1	0	0	↓	0

Anm.: Erläuterung zu den BKen: W3 ÖR u Digitalisierung: Mitglieder 5 w, 6 m; stv Mitglieder 3 w, 5 m; W3 Bürg R u Arbeitsrecht: Mitglieder 5 w, 6 m; stv Mitglieder 3 w, 5 m

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, Personal in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

Im letzten Bericht betrug der aktuelle Stand des Frauenanteils an den W3+W2-Professuren 31,25 %. In der kommenden Zeit sind die W3-Professur für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht (Nf Schönberger) sowie eine W3-Professur im Öffentlichen Recht (Nf Schönberger) zu besetzen. Um den aktuellen Frauenanteil der Hochschullehrer zu halten, müsste eine der Professuren weiblich besetzt werden. Angesichts der Markt- und Bewerberlage scheint eine weibliche Besetzung der einen und/oder anderen Professur ambitioniert, aber denkbar.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2024 – 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Erhöhung der Anteile von Frauen an Promotionen und Habilitationen	In Arbeit/in Planung	Maßnahmen zur Information; Vernetzung und Austausch; finanzielle Förderung sind weiter in Arbeit bzw in Planung.
2	Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren	In Arbeit	Derzeit zwei offene Verfahren, siehe oben 1.5.
3	Stärkung der FGSB in der Fakultät	abgeschlossen	Maßnahme wurde mit der Benennung von inn-Karen Fischer bereits umgesetzt

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
4	Vernetzung, Informationsaustausch, Sensibilisierung	In Planung	Vorträge; Diskussionsveranstaltungen sind in Planung
	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	In Vorbereitung	Gezieltere Information über die bestehenden Möglichkeiten finanzieller Förderung sowie die vorhandenen infrastrukturellen Angebote wird aktuell vorbereitet

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Erhöhung der weiblich besetzten Professuren	In Arbeit	Zwei laufende BKen, siehe oben 1.5.
	Erhöhung der Anzahl der Habilitandinnen	In Arbeit	Planung/Finanzierungssuche für Förderprogramm läuft

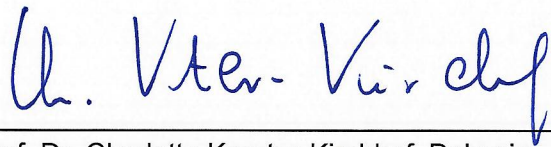
3. Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

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

n.a.

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät wurde am 24.6.2025 von Prof. Dr. Katharina Lugani erstellt und am 1.7.2025 vom Fakultätsrat der Juristischen Fakultät genehmigt.



Prof. Dr. Charlotte Kreuter-Kirchhof, Dekanin

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Für die folgenden statistischen Daten gilt, dass das Gleichstellungsgebot der Parität als Grundlage herangezogen wird, besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Frauenanteile unter 50,0 % werden in Rot dargestellt. Dies gilt auch für Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2024/2025 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Unter 1.1 werden die Frauenanteile unter den Studierenden für das Wintersemester 2023/2024, bei den Abschlüssen für das Prüfungsjahr 2023 und den Habilitationen für das Kalenderjahr 2023 dargestellt.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 14.12.2023 eine Anpassung des Parameters „Haushaltsmittel“ beschlossen. Personaldaten werden seither aus allen Finanzierungsquellen abgefragt. Es gilt hier zu beachten, dass die Vergleichbarkeit mit den Personaldaten aus vergangenen Gleichstellungsplänen und -rahmenplänen damit aufgehoben ist.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zum Stichtag 01.01.2025 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2024 und 2025.

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

w: Frauen

Studentinnen (WS 2023/2024)

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	45,4	3.998	8.799	48,2	-2,8	50%
Master	56,3	952	1.691	53,0	3,3	
Staatsexamen	73,7	593	805	74,9	-1,2	
Promotion	51,7	494	956	50,4	1,3	
gesamt	49,3	6.037	12.251	50,2	-0,9	

Absolventinnen 2023

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	54,0	361	668	50,7	3,3	50%
Master	54,9	246	448	50,6	4,3	
Staatsexamen	77,3	75	97	77,0	0,3	
gesamt	56,2	682	1213	53,3	2,9	
Promotionen	45,5	76	167	53,8	-8,3	20%
Habilitationen	33,3	1	3	66,6	-33,3	

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biochemie*	65,2	163	250	60,0	5,2	50 %
Biologie**	60,3	986	1.634	59,7	0,6	
Chemie	51,9	425	819	56,0	-4,1	
Informatik	29,3	919	3.135	37,1	-7,8	
Mathematik	40,6	326	803	48,0	-7,4	
Medizinische Physik	55,3	120	217	57,0	-1,7	
Interdisz. Naturwiss.	45,7	48	105	50,5	-4,8	
Physik	37,8	350	926	47,6	-9,8	
Psychologie	83,2	555	667	81,4	1,8	
Wirtschaftschemie	43,6	106	243	41,2	2,4	
gesamt	45,4	3.998	8.799	48,2	-2,8	

*Biochemie: Biochemie und Biochemie plus

**Biologie: Biologie, Biologie international, Quantitative Biology

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biochemie	77,3	17	22	63,8	13,5	50 %
Biologie	65,0	143	220	63,6	1,4	
Chemie	37,5	15	40	35,6	1,9	
Informatik	22,1	31	140	13,7	8,4	
Mathematik	31,4	11	35	24,1	7,3	
Medizinische Physik	67,7	21	31	50,0	17,7	
Physik	45,7	16	35	22,2	23,5	
Psychologie	81,9	95	116	78,6	3,3	
Wirtschaftschemie	41,4	12	29	35,3	6,1	
gesamt	54,0	361	668	50,7	3,3	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Artificial Intelligence	29,6	37	125	32,5	-2,9	50 %
Biochemie	57,6	49	85	57,0	0,6	
Biologie	63,5	259	408	67,8	-4,3	
Chemie	39,7	60	151	35,7	4,0	
Informatik	22,0	33	150	17,4	4,6	
Mathematik	44,2	23	52	38,2	6,0	
Medizinische Physik	67,3	68	101	57,0	10,3	
Industrial Pharmacy	65,3	79	121	56,7	8,6	
Physik	35,3	24	68	27,0	8,3	
Psychologie	80,9	297	367	81,4	-0,5	
Wirtschaftschemie	36,5	23	63	36,1	0,4	
gesamt	56,3	952	1.691	54,1	2,2	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biochemie	61,1	11	18	53,3	7,8	50 %
Biologie	56,9	62	109	55,9	1,0	
Chemie	34,8	16	46	34,7	0,1	
Informatik	20,8	10	48	13,5	7,3	
Mathematik	30,0	3	10	14,3	15,7	
Medizinische Physik	54,8	17	31	38,5	16,3	
Pharmazie	68,2	15	22	61,5	6,7	
Physik	24,0	6	25	17,6	6,4	
Psychologie	85,5	100	117	83,0	2,5	
Wirtschaftschemie	27,3	6	22	34,1	-6,8	
gesamt	54,9	246	448	50,6	4,3	

1.1.3 Staatsexamen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Pharmazie	73,7	593	805	74,9	-1,2	50 %

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Pharmazie	77,3	75	97	77,0	0,3	50 %

1.1.4 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biochemie	12,5	1	8	28,6	-16,1	50 %
Biologie	62,0	227	366	62,0	0,0	
Chemie	44,3	90	203	41,3	3,0	
Informatik	25,0	18	72	27,1	-2,1	
Mathematik	31,0	9	29	32,4	-1,4	
Medizinische Physik	0,0	0	2	0,0	0,0	
Pharmazie	57,8	78	135	58,5	-0,7	
Physik	27,3	18	66	25,0	2,3	
Psychologie	70,7	53	75	65,8	4,9	
gesamt	51,7	494	956	50,5	1,2	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Biochemie	50,0	1	2	0,0	0,0	50 %
Biologie	60,3	38	63	70,8	-10,5	
Chemie	40,0	16	40	46,2	-6,2	
Informatik	21,4	3	14	14,3	7,1	
Mathematik	50,0	3	6	66,7	-16,7	
Pharmazie	62,5	10	16	39,1	23,4	
Physik	13,6	3	22	37,5	-23,9	
Psychologie	50,0	2	4	30,0	20,0	
gesamt	45,5	76	167	53,8	-8,3	

1.1.5 Habilitationen nach Studienfächern (Kalenderjahr 2023)

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Mathematik	0,0	0	1	0,0	0,0	50 %
Psychologie	50,0	1	2	100	-50,0	
gesamt	33,3	1	3	66,7	-33,4	

1.2 Wissenschaftliches Personal – gesamte Fakultät

Hier und im Folgenden:

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	1,00	0,00	0,0	40,20	10,00	19,9	0,0	2,7
W 2	1,00	1,00	50,0	32,30	12,00	27,1	-50,0	-1,0
W 1	8,00	4,00	33,3	0,00	0,00	0,0	22,2	0,0
Prof.vertretung	3,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Seniorprofessur	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-33,3	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	4,00	4,00	50,0	-100,0	0,0
A 13 E2.2	3,00	2,00	40,0	9,80	2,23	18,6	6,7	-6,8
AT	0,40	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	6,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 14	5,50	3,50	38,9	16,75	5,25	23,9	2,5	-2,2
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	4,00	4,35	52,1	0,0	-1,4
EG 13	279,80	203,41	42,1	25,05	20,81	45,4	-1,4	1,3
EG 12	15,97	7,47	31,9	0,00	0,00	0,0	-12,2	0,0
gesamt	324,17	221,38	40,6	132,10	59,64	31,1	-1,9	0,7
darunter Teilzeit	142,67	119,38	45,6	5,10	7,26	58,7	-3,5	-10,6
WHK	20,27	25,40	55,6				6,6	
SHK	21,63	19,64	47,6				-2,4	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	1	0	0,0	45	10	18,2	0,0	2,4
W 2	1	1	50,0	40	15	27,3	-50,0	-0,3
W 1	8	6	42,9	0	0	0,0	22,9	0,0
Prof.vertretung	3	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Seniorprofessur	2	0	0,0	0	0	0,0	-33,3	0,0
A 14	0	0	0,0	4	4	50,0	-100,0	0,0
A 13 E2.2	3	2	40,0	10	3	23,1	-2,9	-5,5
AT	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 15	6	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 14	7	5	41,7	18	6	25,0	6,4	-4,2
EG 13 Ü	0	0	0,0	4	5	55,6	0,0	0,0
EG 13	368	299	44,8	26	26	50,0	-1,6	2,2
EG 12	24	11	31,4	0	0	0,0	-15,0	0,0
gesamt	424	324	43,3	147	70	32,3	-2,2	0,9
darunter Teilzeit	240	215	47,3	8	13	61,9	-3,0	-6,8
WHK	84	112	57,1				3,3	
SHK	118	111	48,5				-5,0	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	1,00	0,00	0,0	1,00	2,50	71,4	-66,7	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	1,00	0,00	0,0	3,00	4,50	60,0	-66,7	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
WHK	0,00	0,45	100,0				40,1	
SHK	0,40	0,30	42,8				-32,1	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 2	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 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	1	0	0,0	1	3	75,0	-66,7	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	1	0	0,0	4	5	55,6	-66,7	0,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
WHK	0	2	100,0				50,0	
SHK	2	2	50,0				-16,7	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Biologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	1,00	0,00	0,0	11,00	3,00	21,4	0,0	1,4
W 2	0,00	1,00	100,0	7,00	5,00	41,7	0,0	0,0
W 1	3,00	2,00	40,0	0,00	0,00	0,0	6,7	0,0
Seniorprofessur	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	-100,0	0,0
A 13 E2.2	2,00	1,00	33,3	5,00	1,73	25,7	8,3	-7,4
EG 15	3,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	3,75	1,20	24,2	7,00	2,00	22,2	-7,4	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	0,00	2,35	100,0	0,0	0,0
EG 13	81,30	89,60	52,4	4,00	4,80	54,6	-3,2	34,6
EG 12	7,05	3,80	35,0	0,00	0,00	0,0	-20,0	0,0
gesamt	101,60	98,60	49,3	34,00	20,89	38,1	-4,0	4,0
darunter Teilzeit	44,60	45,60	50,6	0,00	2,15	100,0	-5,9	0,0
WHK	4,00	9,67	70,7				11,9	
SHK	3,80	5,79	60,3				-9,4	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	1	0	0,0	14	3	17,6	0,0	1,0
W 2	0	1	100,0	10	6	37,5	0,0	0,0
W 1	3	2	40,0	0	0	0,0	6,7	0,0
Seniorprofessur	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	2	100,0	-100,0	0,0
A 13 E2.2	2	1	33,3	5	2	28,6	8,3	-8,9
EG 15	3	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	4	2	33,3	7	2	22,2	0,0	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
EG 13	104	124	54,4	4	5	55,6	-2,9	22,2
EG 12	11	6	35,3	0	0	0,0	-20,3	0,0
gesamt	130	136	51,1	40	23	36,5	-3,7	2,6
darunter Teilzeit	73	80	52,3	0	3	100,0	-5,5	0,0
WHK	15	42	73,7			0,0	7,0	
SHK	26	37	58,7			0,0	-13,4	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Chemie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	5,00	3,00	37,5	0,0	12,5
W 2	0,00	0,00	0,0	4,00	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
Prof.vertretung	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Seniorprofessur	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-100,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	1,00	0,00	0,0	0,80	0,50	38,5	0,0	0,0
EG 15	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	1,00	0,00	0,0	3,75	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	0,0
EG 13	46,44	40,03	46,3	2,00	1,85	48,1	5,8	-26,0
EG 12	3,85	1,00	20,6	0,00	0,00	0,0	-10,6	0,0
gesamt	57,29	41,03	41,7	20,55	6,35	23,6	3,5	0,2
darunter Teilzeit	41,29	31,03	42,9	1,55	1,70	52,3	0,9	-22,3
WHK	2,85	3,53	55,3				20,4	
SHK	1,73	1,21	41,0				-17,2	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	6	3	33,3	0,0	11,1
W 2	0	0	0,0	4	2	33,3	0,0	0,0
W 1	2	1	33,3	0	0	0,0	33,3	0,0
Prof.vertretung	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Seniorprofessur	0	0	0,0	0	0	0,0	-100,0	0,0
A 14	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	1	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 15	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	1	0	0,0	5	0	0,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
EG 13	76	65	46,1	2	5	71,4	2,3	-11,9
EG 12	7	2	22,2	0	0	0,0	-11,1	0,0
gesamt	90	68	43,0	23	12	34,3	0,6	1,0
darunter Teilzeit	74	57	43,5	2	4	66,7	-0,8	-16,7
WHK	15	17	53,1				15,6	
SHK	12	8	40,0				-16,3	

1.2.4 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Informatik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1,00	16,1	0,0	2,2
W 2	0,00	0,00	0,0	4,00	2,00	33,3	0,0	0,0
W 1	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	1,00	100,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	2,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	43,64	10,40	19,2	7,25	3,85	34,7	-3,2	12,5
EG 12	1,00	2,00	66,7	0,00	0,00	0,0	27,3	0,0
gesamt	44,64	16,40	26,9	17,45	6,85	28,2	0,8	6,6
darunter Teilzeit	5,14	1,40	21,4	1,45	0,85	37,1	-28,6	37,1
WHK	3,99	1,86	31,8				6,1	
SHK	5,85	1,73	22,8				-0,2	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	6	1	14,3	0,0	1,8
W 2	0	0	0,0	5	2	28,6	0,0	0,0
W 1	0	2	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	1	100,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	2	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	48	12	20,0	8	4	33,3	-5,0	13,3
EG 12	1	2	66,7	0	0	0,0	16,7	0,0
gesamt	49	19	27,9	20	7	25,9	-1,5	6,7
darunter Teilzeit	8	3	27,3	3	1	25,0	-22,7	25,0
WHK	15	7	31,8				0,0	
SHK	27	8	22,9				0,4	

1.2.5 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Mathematik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	5,00	1,00	16,7	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	5,30	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
Prof.vertretung	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	25,75	11,00	29,9	4,00	1,50	27,3	0,2	0,0
EG 12	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	28,75	12,00	29,4	16,30	2,50	13,3	1,4	-0,7
darunter Teilzeit	4,75	5,00	51,3	1,30	0,50	27,8	15,8	0,0
WHK	4,54	3,77	45,3				-8,3	
SHK	5,17	2,61	33,5				-1,2	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	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
Prof.vertretung	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	28	14	33,3	4	2	33,3	3,6	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	31	15	32,6	17	3	15,0	4,4	0,0
darunter Teilzeit	7	8	53,3	2	1	33,3	20,0	0,0
WHK	17	14	45,2				-9,0	
SHK	21	11	34,4				-0,5	

1.2.6 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Pharmazie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	3,00	2,00	40,0	0,0	-2,9
W 1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	0,0
AT	0,40	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 13	24,85	15,85	38,9	2,00	1,50	42,9	-6,1	-12,7
EG 12	0,65	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	27,90	15,85	36,2	9,00	6,50	41,9	-6,7	-4,0
darunter Teilzeit	17,90	12,85	41,8	0,00	0,50	100,0	-9,1	0,0
WHK	0,45	0,25	35,7				-19,2	
SHK	0,30	0,28	47,8				-18,9	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3	0	0,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	3	2	40,0	0,0	-2,9
W 1	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	0,0
AT	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13	38	28	42,4	2	2	50,0	-4,6	-10,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	42	28	40,0	9	7	43,8	-5,1	-3,6
darunter Teilzeit	32	24	42,9	0	1	100,0	-7,1	0,0
WHK	2	1	33,3				0,0	
SHK	3	2	40,0				-20,0	

1.2.7 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Physik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	8,00	1,00	11,1	0,0	0,0
W 2	1,00	0,00	0,0	5,00	1,00	16,7	0,0	0,0
Prof.vertretung	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	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	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	0,0
EG 13	46,10	11,11	19,4	2,00	1,00	33,3	-0,8	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 12	1,42	0,67	32,0	0,00	0,00	0,0	32,0	0,0
gesamt	49,52	11,78	19,2	22,00	4,00	15,4	-0,1	-0,6
darunter Teilzeit	21,52	8,78	29,0	0,00	0,00	0,0	2,5	0,0
WHK	2,95	2,89	49,5				4,3	
SHK	3,31	1,92	36,7				-5,9	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1	11,1	0,0	0,0
W 2	1	0	0,0	7	1	12,5	0,0	0,0
Prof.vertretung	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	3	1	25,0	0,0	0,0
EG 13	57	19	25,0	2	1	33,3	0,3	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 12	2	1	33,3	0	0	0,0	33,3	0,0
gesamt	61	20	24,7	24	4	14,3	1,0	0,0
darunter Teilzeit	33	17	34,0	0	0	0,0	2,9	0,0
WHK	14	14	50,0				-2,8	
SHK	22	12	35,3				-9,9	

1.2.8 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Psychologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3,00	1,00	25,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	4,00	2,00	33,3	0,0	4,8
EG 15	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,75	0,30	28,6	0,00	1,25	100,0	7,3	0,0
EG 13	10,72	25,42	70,3	2,80	3,80	57,5	0,6	-22,5
EG 12	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	13,47	25,72	65,6	9,80	8,05	45,1	-2,4	-4,9
darunter Teilzeit	7,47	14,72	66,3	0,80	1,05	56,7	-2,8	56,7
WHK	1,48	2,99	66,9				3,8	
SHK	1,05	5,81	84,6				-7,9	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3	1	25,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	4	2	33,3	0,0	4,8
A 13 E2.2	0	0	0,0	0	0	0,0	-100,0	0,0
EG 15	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	2	1	33,3	0	2	100,0	8,3	0,0
EG 13	16	37	69,8	3	4	57,1	-1,9	-9,5
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	20	38	65,5	10	9	47,4	-3,4	-2,6
darunter Teilzeit	13	26	66,7	1	2	66,7	-0,9	-33,3
WHK	6	15	71,4				4,8	
SHK	5	31	86,1				-6,2	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – gesamte Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
EG 12	0,00	0,80	100,0	6,05	0,00	0,0	100,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	13,00	1,90	12,8	0,0	-0,8
EG 10	0,00	0,00	0,0	7,00	4,00	36,4	0,0	3,3
EG 09	3,50	14,41	80,5	24,67	57,72	70,1	-9,7	0,6
EG 08	0,00	1,20	100,0	2,50	34,06	93,2	0,0	2,3
EG 07	0,00	0,00	0,0	4,00	5,00	55,6	0,0	5,6
EG 06	0,00	0,30	100,0	4,00	31,43	88,7	0,0	-0,6
EG 05	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 04	0,00	0,00	0,0	3,00	1,50	33,3	0,0	0,0
EG 03	0,00	0,38	100,0	1,00	1,50	60,0	0,0	0,0
gesamt	3,50	17,09	83,0	66,22	138,11	67,6	-9,6	0,0
darunter Teilzeit	0,50	6,09	92,4	9,22	59,71	86,6	-1,6	-0,3
Auszubildendenvergütung TVA-L	2,00	1,00	33,3				8,3	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 12	0	1	100,0	8	0	0,0	100,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	14	2	12,5	0,0	-0,8
EG 10	0	0	0,0	7	5	41,7	0,0	0,0
EG 09	4	21	84,0	28	73	72,3	-6,5	-0,1
EG 08	0	3	100,0	3	43	93,5	0,0	2,0
EG 07	0	0	0,0	4	6	60,0	0,0	4,4
EG 06	0	1	100,0	4	50	92,6	0,0	0,3
EG 05	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 04	0	0	0,0	3	2	40,0	0,0	0,0
EG 03	0	1	100,0	1	2	66,7	0,0	0,0
gesamt	4	27	87,1	73	184	71,6	-6,2	-0,6
darunter Teilzeit	1	16	94,1	13	99	88,4	-0,3	-0,1
Auszubildendenvergütung TVA-L	2	1	33,3				8,3	

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	100,0
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	1,00	50,0	0,0	-50,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	3,37	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
EG 07	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	2,75	100,0	0,0	0,0
EG 04	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	5,00	10,13	66,9	0,0	-5,2
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	2,13	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	-50,0
EG 09	0	0	0,0	0	4	100,0	0,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
EG 07	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
EG 04	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	5	11	68,8	0,0	-4,6
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Biologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0,80	100,0	2,00	0,00	0,0	100,0	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	2,00	66,7	0,0	24,6
EG 09	1,00	12,70	92,7	9,87	36,59	78,8	-7,3	-0,6
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	10,24	100,0	-100,0	0,0
EG 06	0,00	0,30	100,0	1,00	8,42	89,4	0,0	-2,1
EG 04	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
EG 03	0,00	0,38	100,0	1,00	1,50	60,0	0,0	0,0
gesamt	1,00	14,18	93,4	15,87	59,25	78,9	-6,6	0,3
darunter Teilzeit	0,00	5,18	100,0	2,87	27,85	90,7	0,0	-0,1
Auszubildendenvergütung TVA-L	1,00	0,00	0,0				0,0	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1	100,0	2	0	0,0	100,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	1	3	75,0	0,0	15,0
EG 09	1	17	94,4	12	46	79,3	-5,6	-0,3
EG 08	0	0	0,0	0	12	100,0	-100,0	0,0
EG 07	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	1	100,0	1	13	92,9	0,0	-1,6
EG 04	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 03	0	1	100,0	1	2	66,7	0,0	0,0
gesamt	1	20	95,2	18	78	81,3	-4,8	-0,2
darunter Teilzeit	0	11	100,0	4	43	91,5	0,0	-0,3
Auszubildendenvergütung TVA-L	1	0	0,0				0,0	

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Chemie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	50,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
EG 09	1,50	1,60	51,6	6,00	8,55	58,8	0,0	3,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	8,21	100,0	0,0	9,5
EG 07	0,00	0,00	0,0	1,00	3,00	75,0	0,0	8,3
EG 06	0,00	0,00	0,0	1,00	5,75	85,2	0,0	2,3
EG 04	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	1,50	1,60	51,6	11,00	27,51	71,4	0,0	4,5
darunter Teilzeit	0,50	0,60	54,5	0,00	9,51	100,0	0,0	4,2
Auszubildenden- vergütung TVA-L	0,00	1,00	100,0				0,0	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 10	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	50,0
EG 09	2	3	60,0	6	12	66,7	0,0	2,0
EG 08	0	0	0,0	0	13	100,0	0,0	6,7
EG 07	0	0	0,0	1	3	75,0	0,0	8,3
EG 06	0	0	0,0	1	11	91,7	0,0	6,0
EG 04	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	2	3	60,0	12	41	77,4	0,0	3,3
darunter Teilzeit	1	2	66,7	0	20	100,0	0,0	4,5
Auszubildendenvergütung TVA-L	0	1	100,0				0,0	

1.3.4 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Informatik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0,50	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	100,0
EG 08	0,00	1,00	100,0	1,00	3,00	75,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	1,00	100,0	5,50	4,00	42,1	0,0	-1,6
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	2,50	3,00	54,5	-100,0	-8,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	4	0	0,0	0,0	0,0
EG 09	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 08	0	2	100,0	1	3	75,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	2	100,0	6	5	45,5	0,0	-4,5
darunter Teilzeit	0	1	100,0	3	4	57,1	0,0	-9,5

1.3.5 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Mathematik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0,50	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	0,67	100,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	0,67	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,50	1,33	72,7	0,0	-15,7
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,50	1,33	72,7	0,0	-12,3

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	-19,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	-16,7

1.3.6 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Pharmazie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	1,00	0,90	47,4	0,0	-2,6
EG 09	0,00	0,11	100,0	0,80	6,55	89,1	0,0	-10,9
EG 08	0,00	0,20	100,0	1,00	4,00	80,0	100,0	-3,3
EG 07	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	1,00	5,74	85,2	0,0	-1,9
EG 04	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,31	100,0	3,80	19,19	83,5	0,0	-3,2
darunter Teilzeit	0,00	0,31	100,0	0,80	3,19	80,0	0,0	-20,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 09	0	1	100,0	1	7	87,5	0,0	-12,5
EG 08	0	1	100,0	1	4	80,0	100,0	-3,3
EG 07	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	1	8	88,9	0,0	-1,1
EG 04	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	2	100,0	4	22	84,6	0,0	-3,8
darunter Teilzeit	0	2	100,0	1	6	85,7	0,0	-14,3

1.3.7 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Physik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	5,00	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	1,00	0,00	0,0	6,00	1,50	20,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	4,85	100,0	0,0	0,0
EG 07	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	2,90	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	1,00	0,00	0,0	17,00	10,25	37,6	0,0	5,2
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	7,25	100,0	0,0	13,6
Auszubildendenvergütung TVA-L	1,00	0,00	0,0				0,0	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
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	1	0	0,0	7	2	22,2	0,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	0	6	100,0	0,0	0,0
EG 07	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0
EG 05	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	1	0	0,0	18	14	43,8	0,0	5,8
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	11	100,0	0,0	11,1
Auszubildendenvergütung TVA-L	1	0	0,0				0,0	

1.3.8 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Psychologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0,00	0,00	0,0	2,00	0,65	24,5	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,50	1,10	68,8	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	1,00	4,70	82,4	-100,0	1,7
gesamt	0,00	0,00	0,0	7,55	6,45	46,1	-100,0	2,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	2,55	5,45	68,1	-100,0	2,1

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0	0	0,0	2	1	33,3	0,0	0,0
EG 08	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	1	8	88,9	-100,0	-1,1
gesamt	0	0	0,0	9	11	55,0	-100,0	-2,1
darunter Teilzeit	0	0	0,0	4	10	71,4	-100,0	-1,9

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

	2023			2025			Frauenanteile Vergleich 2023 und 2025: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ⇔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	151	58	27,1	96	66	40,7	13,56	50,0
Dekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	00	50,0
Prodekan*in	1	0	0,0	0	1	100	100	50,0

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, Personal in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.5.1 Neubesetzungen

Entsprechende Planungen liegen nicht vor.

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

Entsprechende Planungen liegen nicht vor.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2024 – 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Förderung von Frauen bei wissenschaftlicher Arbeit, Frauenförderfonds	Wird fortgeführt	Konzept wird überarbeitet
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	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.
5	Einstellung einer Koordinatorin für Gleichstellung und Diversity	Wird fortgeführt	Stelle wurde als unbefristete E13 neu ausgeschrieben und ist nun unbefristet besetzt.

2.2 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 ist 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.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Erhöhung des Frauenanteils bei Stellenbesetzungen und wichtigen Entscheidungen	Wird fortgeführt	Anteil von Frauen in Gremien ist um 13,56% gestiegen, der Frauenanteil bei Stellenbesetzung bezogen auf die gesamte Fakultät ist gesunken.
2	Erhöhung des Frauenanteils unter den BA Studierenden der Physik, Informatik und Mathematik durch schulbegleitende Aktivitäten	Wird fortgeführt	In allen Fächern müssen die Maßnahmen fortgeführt werden, da der Frauenanteil gesunken ist. In Informatik ist der Frauenanteil um 7,8% auf 29,3% gesunken, in Physik um 9,8% auf 37,8 und in Mathematik um 7,4%, auf 40,6%.
4	Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen W1 bis W3	Wird fortgeführt	Der Anteil von Frauen auf befristeten W1 Professuren ist um 22,9% gestiegen, auf befristeten W2 Professuren um 50% gesunken und auf befristeten W3 Professuren liegt unverändert bei 0%. Der Anteil von Frauen auf unbefristeten W1 Professuren bleibt unverändert bei 0%, auf unbefristeten W2 Professuren ist er um 0,3% gesunken und auf unbefristeten W3 Professuren um 2,4% gestiegen.
5	Erhöhung des Frauenanteils bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen durch gezielte Ausschreibung der Stelle, Auswahlkommission	Wird fortgeführt	Anteil der Frauen auf befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ist gesunken, weswegen die Maßnahmen aufrechterhalten werden.
6	Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten Mittelbaustellen	Wird fortgeführt	Der Anteil von Frauen in unbefristeten Mittelbaustellen ist um 1,9% gesunken, weswegen die Maßnahmen fortgeführt werden müssen.
7	Förderung von Juniorprofessorinnen	Wird fortgeführt	Juniorprofessorinnen erhalten 1/2 Stelle für zusätzliche 3 Jahre

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

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

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Niedrigschwellige Vermittlung von Informationen zu den Themen Chancengerechtigkeit und Bildungsgerechtigkeit.	Bereitstellung von Informationen zum Thema Chancengerechtigkeit	Webseitenklicks	Erstellung der Webseite abgeschlossen	Webseitenpflege durch Koordinatorin Gleichstellung und Diversity	Koordinatorin Gleichstellung und Diversity/Dekanat

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)
1	Niedrigschwellige Vermittlung von Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit	Bereitstellung von Informationen zu Angeboten bzgl. Familienfreundlichkeit der HHU	Webseitenklicks	Erstellung der Webseite abgeschlossen	Webseitenpflege durch Koordinatorin Gleichstellung und Diversity	Koordinatorin Gleichstellung und Diversity/Dekanat
2	Schnelle und wenig bürokratische Unterstützung von Professorinnen im Mutterschutz, was die Vertretung und Übernahme ihrer Tätigkeiten und Aufgaben anbelangt.	Unterstützung für Professorinnen im Mutterschutz	schwer quantifizierbar	Maßnahme läuft und wird über die Diversity-Webseiten des Dekanats angekündigt	Bedarfsabhängig	Dekanat

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
1	Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder in Bezug auf Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und gleiche Teilhabe zu erreichen.	Erstellung eines Leitfadens für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und gleicher Teilhabe in Berufungsverfahren	Frauenanteile in Zwischenberichten	Leitfaden wurde erstellt und wird genutzt	Personelle Unterstützung	Koordinatorin Gleichstellung und Diversity/Dekanat

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wurde am 16.06.2025 von Dr. Lioba Schlösser erstellt und am 08.07.2025 vom Fakultätsrat unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Heil genehmigt.

Prof. Dr. Martin Heil

Dekan

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Für die folgenden statistischen Daten gilt, dass das Gleichstellungsgebot der Parität als Grundlage herangezogen wird, besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Frauenanteile unter 50,0 % werden in Rot dargestellt. Dies gilt auch für Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2024/2025 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Unter 1.1 werden die Frauenanteile unter den Studierenden für das Wintersemester 2023/2024, bei den Abschlüssen für das Prüfungsjahr 2023 und den Habilitationen für das Kalenderjahr 2023 dargestellt.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 14.12.2023 eine Anpassung des Parameters „Haushaltsmittel“ beschlossen. Personaldaten werden seither aus allen Finanzierungsquellen abgefragt. Es gilt hier zu beachten, dass die Vergleichbarkeit mit den Personaldaten aus vergangenen Gleichstellungsplänen und -rahmenplänen damit aufgehoben ist.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Medizinischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2025 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2024 und 2025.

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

w: Frauen

Studentinnen (WS 2023/2024)

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Staatsexamen	67,7	2.322	3.429	66,3	1,4	50%
Master	74,7	171	229	73,2	1,5	
Promotion	62,7	311	496	65,0	-2,3	
gesamt	67,5	2.804	4.154	66,5	1,0	

Absolventinnen 2023

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Staatsexamen	67,1	275	410	67,8	-0,7	50%
Master	75,8	50	66	78,3	-2,5	
gesamt	68,3	325	476	69,5	-1,2	
Promotionen	66,5	147	221	64,4	2,1	
Habilitationen	50,0	11	22	28,6	21,4	

1.1.1 Staatsexamen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Medizin	66,9	2.086	3.119	65,6	1,3	50%
Zahnmedizin	76,1	236	310	73,4	2,7	
gesamt	67.7	2.322	3.429	66,3	1,4	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Medizin	65,4	234	358	67,0	-1,6	50%
Zahnmedizin	78,8	41	52	73,5	5,3	
gesamt	67,1	275	410	67,8	-0,7	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Molekulare Biomedizin	81,1	103	127	79,2	1,9	50%
Translational Neuroscience	65,1	41	63	64,4	0,7	
Toxikologie	69,2	27	39	68,2	1,0	
gesamt	74,7	171	229	73,2	1,5	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Molekulare Biomedizin	82,5	33	40	81,3	1,2	50%
Toxikologie	75,0	9	12	80,0	-5,0	
Translational Neuroscience	57,1	8	14	72,7	-15,6	
gesamt	75,8	50	66	78,3	-2,5	

1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Medizin	61,1	248	406	62,7	-1,6	50%
PhD in Medical Science	63,4	26	41	60,5	2,9	
Public Health	80,0	8	10	72,7	7,3	
Zahnmedizin	74,4	29	39	87,2	-12,8	
gesamt	62,7	311	496	65,0	-2,3	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Medizin	65,2	129	198	61,8	3,4	50%
Public Health	77,8	7	9	85,7	-7,9	
Zahnmedizin	78,6	11	14	85,0	-6,4	
gesamt	66,5	147	221	64,4	2,1	

Studentinnen und Absolventinnen sind bei allen Studienfächern der Medizin **überproportional** repräsentiert. Dies trifft sowohl für die Abschlussarten Staatsexamen, Master und Promotion zu.

Bei den **Habilitationen** wurde im Jahr **2023** mit einem Frauenanteil von **50,0%** Parität erreicht. Im Vergleich zu 2021 zeigte sich eine deutlich positive Entwicklung mit einer Zunahme von 21,4% von sich habilitierenden Frauen. Im Jahr **2024** ist der Frauenanteil hier jedoch wieder gesunken und lag bei **37,5%** (9w/15m).

1.2 Wissenschaftliches Personal – Medizinische Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden:

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag 01.01.2025	befristet				unbefristet				Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	d	w%	m	w	d	w%	befristet	unbefristet
W3/C4	1,00	0,00	0,00	0,0%	50,00	14,00	0,00	21,9%	0,0	3,4
W2/C3	2,00	3,00	0,00	60,0%	34,43	9,00	0,00	20,7%	-15,0	-2,1
W1	1,00	0,65	0,00	39,4%	0,00	0,00	0,00	0,0%	-60,6	0,0
Ä3	31,20	19,30	0,00	38,2%	143,72	80,17	0,00	35,8%	-2,9	-0,1
Ä2	57,61	56,69	0,00	49,6%	25,28	29,77	0,00	54,1%	-4,3	-3,2
Ä1	255,34	303,76	0,00	54,3%	0,10	3,75	0,00	97,4%	0,4	5,4
A15	0,00	0,00	0,00	0,0%	2,00	1,00	0,00	33,3%	0,0	0,0
A14	1,00	0,00	0,00	0,0%	0,00	1,00	0,00	100,0%	0,0	0,0
A13	1,00	1,00	0,00	50,0%	1,00	0,79	0,00	44,1%	16,7	21,1
E15	1,28	5,54	0,00	81,2%	20,38	7,43	0,00	26,7%	-6,9	3,4
E14	8,41	17,93	0,00	68,1%	39,64	37,80	0,00	48,8%	10,0	-0,3
E13UE	1,50	1,63	0,00	52,1%	19,50	23,67	0,00	54,8%	14,9	1,1
E13	126,09	248,66	0,00	66,4%	37,04	101,08	0,00	73,2%	1,6	3,4
E12	8,58	24,13	0,00	73,8%	3,50	12,04	0,00	77,5%	-6,8	-7,5
Gesamt	496,01	682,29	0,00	57,9%	376,59	321,50	0,00	46,1%	0,0	1,3
darunter Teilzeit	71,96	200,00	0,00	73,5%	20,57	102,00	0,00	83,2%	0,2	-2,0
WHK	14,88	26,30	0,00	63,9%					-8,7	
SHK	24,89	59,61	0,08	70,5%					3,8	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag 01.01.2025	befristet				unbefristet				Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	d	w%	m	w	d	w%	befristet	unbefristet
W3/C4	1	0	0	0,0%	52	14	0	21,2%	0,0	2,8
W2/C3	3	3	0	50,0%	36	9	0	20,0%	-25,0	-2,7
W1	1	1	0	50,0%	0	0	0	0,0%	-50,0	0,0
Ä3	36	29	0	44,6%	154	108	0	41,2%	0,0	2,2
Ä2	70	85	0	54,8%	34	47	0	58,0%	-0,6	-2,8
Ä1	276	356	0	56,3%	1	4	0	80,0%	2,0	5,0
A15	0	0	0	0,0%	2	1	0	33,3%	0,0	0,0
A14	1	0	0	0,0%	0	1	0	100,0%	0,0	0,0
A13	1	1	0	50,0%	1	1	0	50,0%	16,7	16,7
E15	3	8	0	72,7%	21	9	0	30,0%	12,7	5,9
E14	12	22	0	64,7%	41	44	0	51,8%	6,6	0,5
E13UE	2	4	0	66,7%	20	28	0	58,3%	9,5	1,2
E13	181	359	0	66,5%	42	128	0	75,3%	0,4	3,2
E12	12	33	0	73,3%	5	18	0	78,3%	-5,6	-5,9
Gesamt	599	901	0	60,1%	409	412	0	50,2%	0,7	2,5
darunter Teilzeit	152	361	0	70,4%	40	170	0	81,0%	-0,2	-1,3
WHK	50	107	0	68,2%					-5,9	
SHK	139	346	1	71,3%					3,4	

Insgesamt zeigt sich zum Stichtag 01.01.2025 bei der Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals an der Medizinischen Fakultät bei den **befristeten** Stellen ein Frauenanteil von 60,1% (Köpfe, alle Mittelherkünfte). Im Vergleich zu 2022 (58,3%) hat sich der Anteil erneut leicht erhöht und dies mit weiterhin leicht steigender Tendenz. Bei den Teilzeit-Stellen ist der Anteil an den befristeten Stellen mit 70,4% zu 70,1% in 2022 etwa gleich geblieben, bei den unbefristeten Teilzeit-Stellen ist dieser mit 81,0% leicht gesunken (82,6% in 2022).

Der Anteil der Frauen, die eine **unbefristete** Stelle innehaben, hat sich insgesamt positiv entwickelt und ist leicht angestiegen, hier wurde mit insgesamt 50,2% (Köpfe, alle Mittelherkünfte) Parität erreicht.

Bei Stellen in **oberärztlicher Position** zeigt sich bei befristeten Stellen eine Stagnation der Frauenquote bei 44,6% (Köpfe, alle Mittelherkünfte) und bei unbefristeten Stellen ein leichter Anstieg auf 41,2% (Köpfe, alle Mittelherkünfte). Frauen sind hier immer noch unterrepräsentiert.

Bei den **W3- und W2-Professuren** zeigt sich mit 21,2% und 20,0% im unbefristeten Bereich weiterhin eine ausgeprägte Unterrepräsentanz von Frauen.

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Medizinische Fakultät gesamt

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag 01.01.2025	befristet				unbefristet				Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 <i>blau: Anteil hat sich erhöht um %</i> <i>rot: Anteil ist gesunken um %</i> <i>schwarz: keine Veränderung</i>	
	m	w	d	w%	m	w	d	w%	unbefristet	befristet
Gehaltsgruppe										
E15	0,00	0,00	0,00	0,0%	1,00	1,65	0,00	62,3%	0,0	2,7
E14	0,00	0,00	0,00	0,0%	8,80	9,68	0,00	52,4%	0,0	3,2
E13UE	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0	0,0
E13	0,00	0,00	0,00	0,0%	10,00	13,22	0,00	56,9%	0,0	2,8
E12	0,00	0,00	0,00	0,0%	28,53	12,91	0,00	31,2%	0,0	1,6
E11	0,00	0,78	0,00	100,0%	76,73	40,51	0,00	34,6%	0,0	1,9
E10	0,00	0,00	0,00	0,0%	11,00	16,96	0,00	60,7%	-100,0	-0,6
E9	1,00	0,00	0,00	0,0%	67,54	95,85	0,00	58,7%	-64,5	0,0
E8	0,00	0,00	0,00	0,0%	40,12	50,51	0,00	55,7%	0,0	1,6
E7	1,00	0,00	0,00	0,0%	63,63	1,00	0,00	1,5%	0,0	-0,1
E6	0,00	1,00	0,00	100,0%	15,83	36,22	0,00	69,6%	100,0	3,1
E5	0,00	0,00	0,00	0,0%	1,00	2,78	0,00	73,5%	0,0	0,0
E4	0,00	0,00	0,00	0,0%	4,00	6,00	0,00	60,0%	0,0	60,0
E3	0,00	0,00	0,00	0,0%	1,00	6,00	0,00	85,7%	0,0	8,8
E2	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0	0,0
Gesamt	2,00	1,78	0,00	47,1%	329,18	293,29	0,00	47,1%	-37,4	1,2
darunter Teilzeit	0,00	0,78	0,00	100,0%	16,70	68,39	0,00	80,4%	0,0	-4,3
Auszubildende	17,97	9,00	0,00	69,8%					0,0	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag 01.01.2025	befristet				unbefristet				Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	d	w%	m	w	d	w%	befristet	unbefristet
E15	0	0	0	0,0%	1	2	0	66,7%	0,0	0,0
E14	0	0	0	0,0%	9	11	0	55,0%	0,0	5,0
E13UE	0	0	0	0,0%	0	1	0	100,0%	0,0	100,0
E13	0	0	0	0,0%	10	15	0	60,0%	0,0	5,0
E12	0	0	0	0,0%	31	16	0	34,0%	0,0	2,9
E11	0	1	0	100,0%	81	48	0	37,2%	0,0	3,9
E10	0	0	0	0,0%	12	22	0	64,7%	-100,0	1,7
E9	1	0	0	0,0%	72	119	1	62,3%	-50,0	1,0
E8	0	0	0	0,0%	44	67	0	60,4%	0,0	2,5
E7	1	0	0	0,0%	66	1	0	1,5%	0,0	-0,1
E6	0	1	0	100,0%	20	50	0	71,4%	100,0	2,9
E5	0	0	0	0,0%	2	3	0	60,0%	0,0	-15,0
E4	0	0	0	0,0%	4	6	0	60,0%	0,0	60,0
E3	0	0	0	0,0%	1	6	0	85,7%	0,0	8,8
E2	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0	0,0
Gesamt	2	2	0	50,0%	353	367	1	51,0%	-25,0	2,7
darunter Teilzeit	0	1	0	100,0%	22	114	0	83,8%	0,0	-2,8
Auszubildende	18	9	0	69,8%					0,0	

Beim **Personal in Technik und Verwaltung** zeigt sich in der Medizinischen Fakultät insgesamt weiterhin ein recht konstanter Frauenanteil von ca. 50%. Im Bereich der Teilzeit-Stellen liegt der Anteil mit 83,8 % auf einem überproportional hohen Niveau und ist gegenüber 2022 (85,0%) nur minimal gesunken.

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

	2023			2025			Frauenanteile Vergleich 2023 und 2025: gestiegen: ⬆ gefallen: ⬇ gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	90	80	47,1	85	110	54,0	⬆	
Dekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	↔	
Prodekan*in	3	1	25,0	3	1	25,0	↔	50,0

Berücksichtigt wurden die Daten, die zum Tag der Erhebung (01.09.2025) vorlagen. Als Gremien berücksichtigt wurden Fakultätsrat, Berufungskommissionen, Promotionskommission und Habilitationskommission. Für den Fakultätsrat berücksichtigt wurden die Mitglieder, die für die Amtszeit ab dem 01.10.2025 gewählt wurden.

Bei der Zusammensetzung der ausgewählten Gremien gab es zum Stand der Erhebung in 2025 einen Frauenanteil von 54%. Insgesamt wurde die Zielquote hier demnach erreicht, in einzelnen ausgewählten Gremien liegt der Frauenanteil noch leicht unter 50% (Promotionskommission mit 46%, Fakultätsrat mit 47%).

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass in dem Gremium der Ethikkommission, welches nicht Teil der hier betrachteten Auswahl ist, der Frauenanteil derzeit lediglich bei 37% (20w/34m) liegt. Am 10.07.2025 fand ein Gespräch zwischen Dekan, Stellv. Vorsitzendem der Ethikkommission und der Gleichstellungsbeauftragten statt, in dem die Einhaltung des Mindestfrauenanteils bei künftigen Berufungen und Nachbesetzungen von Kommissionsmitgliedern angesprochen wurde.

Bezüglich des Dekanats und des Prodekanats sind die Zahlen mit 0% und 25% unverändert.

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, Personal in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.5.1 Neubesetzungen

		Stand Frauenanteil gesamt 2025	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2025 - 2028	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen bis 2028 zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	höherer Dienst	50,00%	4		
	gehobener Dienst	50,00%	0		
	mittlerer Dienst				
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	59,18%	0		
	gehobener Dienst	50,99%	7		
	mittlerer Dienst	47,66%	4	50,00%	6
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	65,09%	610		
	gehobener Dienst	75,71%	47		
	mittlerer Dienst				

Die Daten beziehen sich auf den Stand im August 2025. Entgeltgruppen des mittleren Dienstes sind bei den Beamt*innen und den Wiss. Beschäftigten am UKD nicht vertreten.

Mit Ausnahme des Personals aus Technik und Verwaltung, das im mittleren Dienst beschäftigt ist, sind Frauen in allen Entgeltgruppen mit mindestens 50% vertreten. In der Gruppe der **Beamt*innen im höheren Dienst** ist der Frauenanteil von rund 37% in 2023 auf nun 50% gestiegen, so dass hier mit einer Anzahl von 7 Frauen und 7 Männern Parität erreicht wurde.

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			

Zahlen zu geplanten Beförderungen/Höhergruppierungen liegen nicht vor.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2024 – 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Anteilige Freistellung von Fakultäts-GSB (zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in leitenden Positionen)	wird fortgeführt	<p>Am 28.11.2023 bestätigte der Senat 4 Gleichstellungsbeauftragte im Amt:</p> <p>primo loco: PD Dr. med. Anja Moldenhauer secundo loco: Dr. med. Nadine Freitag tertio et aequo loco: M.Sc. Susann Thyson, M.Sc. Silja Querbach (geb. Kannenberg)</p> <p>Zum 31.05.2024 ist Susann Thyson aus dem Amt ausgeschieden und Silja Querbach hat das Amt als Gleichstellungsbeauftragte zum 30.06.2025 aufgegeben.</p> <p>Die Medizinische Fakultät ist bestrebt zeitnah mindestens eine neue Gleichstellungsbeauftragte zur Verstärkung der Gleichstellung zu finden. Die anteilige Freistellung wird mit Fakultätsmitteln anteilig (mit 25% einer E13-Stelle) kompensiert, bzw. können die Mittel zur Aufstockung der eigenen Stelle genutzt werden. Die Einstellung einer Vertretung in ihrer Beschäftigungsstelle ist grundsätzlich möglich.</p>
	Personelle Unterstützung der Gleichstellung durch Koordinatorin im Gleichstellungsbüro	wird fortgeführt	Die Stelle ist aktuell befristet bis zum 31.12.2025 besetzt und wird über Landesmittel des MKW (FF-MED) finanziert. Weiterbeschäftigung und Entfristung der Stelle wurden beantragt.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Silencium-Programm (Freiräume zur Fertigstellung wissenschaftlicher Arbeiten)	wird fortgeführt	Die Maßnahme wird - finanziert mit Fakultätsmitteln und organisiert und abgewickelt über das Gleichstellungsbüro – weiter fortgeführt.
	Flexible Arbeitszeitregelungen (auf Anfrage), um familiäre und Dienstaufgaben miteinander vereinbaren zu können	wird fortgeführt	Die Maßnahme wird in den Kliniken und Instituten umgesetzt.

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Information und Beratung zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit, der Möglichkeit der Übernahme von Kinderbetreuungskosten, der Vertragsverlängerung gemäß WissZeitVG und zu Resturlaubsansprüchen nach Mutterschutz und Elternzeit	wird fortgeführt	Das Beratungsangebot seitens der Gleichstellungsbeauftragten besteht weiterhin und wird gut angenommen.
	Sicheres Weiterarbeiten von schwangeren Ärztinnen	vorhanden / wird fortgeführt	Das Konzept „Beschäftigungsfördernder Mutterschutz“ wurde für die Ärztinnen am UKD entsprechend der Vorgaben des Katalogs der definierten Qualitätsziele 2024 umgesetzt. Die Konzepte für die verschiedenen Berufsgruppen wurden allen zugänglich gemacht.
	Vereinbarkeit von Familie und Studium (Elterngruppe der Studierenden)	wird fortgeführt	Die Elterngruppe besteht weiterhin und engagiert sich für die Belange der Studierenden mit Kindern, die Kontaktperson für die Elterngruppe ist vorrangig Frau Babette Dufrenne aus dem Studiendekanat.
	Notbetreuung für die Kinder der Mitarbeitenden der Medizinischen Fakultät	wird fortgeführt	Die Maßnahme wird seitens des UKD umgesetzt, die Zuständigkeit liegt bei Frau Gentzle-v.d.Vee.
	Ferienfreizeiten für die Kinder von Mitarbeitenden	wird fortgeführt	Die Maßnahme wird anteilig mit Mitteln der Fakultät und des UKD finanziert und von der Gleichstellungsbeauftragten für nichtwissenschaftliche Mitarbeitende des UKD organisiert.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
	Förderprogramm für Habilitandinnen im Fachbereich Medizin	wird fortgeführt	Im Jahr 2024 konnten mittels der MKW-Landesmittel 2 Wissenschaftlerinnen für den Zeitraum Juli – Dezember 2024 zu 100% für Forschung freigestellt werden. Im laufenden Haushaltsjahr 2025 kann eine (anteilige) Freistellung für 3 Wissenschaftlerinnen ermöglicht werden
	SelmaMeyerMentoring für Wissenschaftlerinnen	wird fortgeführt	Im März 2024 haben 18 Wissenschaftlerinnen aus der Medizin das Mentoring-Programm SelmaMeyerMED+ erfolgreich abgeschlossen. Im Dezember 2024 beendeten 9 Mentees aus der Fakultät das Programm SelmaMeyerPROF.

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
			<p>An den fakultätsübergreifenden Gruppen SelmaMeyerWISS-XIV und SelmaMeyerWISS-XV nahmen von 2024 - 2025 insgesamt 11 Mentees aus der Medizinischen Fakultät teil.</p> <p>Aktuell läuft das Mentoring für die neue Gruppe MED+ XI mit 20 Medizinerinnen und zeitnah startet im Oktober dieses Jahres die neue Gruppe SelmaMeyerPROF, mit 10 Wissenschaftlerinnen aus der Medizin.</p>
	A² Mentoring-Programm für Studierende	wird fortgeführt	Das Mentoring-Programm wird fortgeführt.
	Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien, Beteiligung an Auswahlgesprächen und Struktur- und Berufungskommissionen	Wird fortgeführt	Der Frauenanteil in den ausgewählten Gremien lag zum Stichtag bei 54%, so dass insgesamt bereits Parität erreicht wurde. In einzelnen Gremien wie der Promotionskommission und dem Fakultätsrat liegt der Anteil der Frauen noch leicht unter 50%, hier ist das Erreichen von Parität bis 2028 möglich.
	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)		Die Maßnahme wurde in Absprache mit dem Personalrat für wissenschaftliche Beschäftigte bei Höhergruppierungen umgesetzt. Bei Entfristungen wurde die Maßnahme teilweise nicht durchgeführt, da es um ein Mittel der Personalbindung handelt. Bei fehlenden Bewerbungen von qualifizierten Frauen von intern folgt grundsätzlich die einmalige externe Ausschreibung von Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

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

3.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Reibungsloser Ablauf von Personalmaßnahmen, an dem die Gleichstellungsbeauftragten entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz NRW zu beteiligen sind. Harmonisierung des Vorgehens von amtierenden und zukünftigen Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät.	Leitfaden zur Gleichstellung bei Personalmaßnahmen der Medizinischen Fakultät (außer Berufungen)		Der Leitfaden zur Gleichstellung bei Personalmaßnahmen wurde in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung erstellt und veröffentlicht.	GSB-Büro	Kliniken/Institute/ Personalverwaltung

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
	Unterstützung von Eltern in Elternzeit bei Forschungstätigkeit	Änderung der Richtlinie zur Vergabe von Fördermitteln durch die Forschungskommission mittels kostenneutraler Laufzeitverlängerung von bis zu 12 Monaten für Eltern in Elternzeit in ihrer Forschungstätigkeit	Inanspruchnahme der kostenneutralen Laufzeitverlängerung	vorhanden	Medizinisches Dekanat	Medizinisches Dekanat

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
Parität bei der Vergabe von Fördermitteln durch die Forschungskommission	Änderung der Richtlinie zur Vergabe von Fördermitteln durch die Forschungskommission: Parität in der Förderquote angestrebt	Frauenanteil bei Förderquote, Inanspruchnahme der kostenneutralen Laufzeitverlängerung	vorhanden	Medizinisches Dekanat	Medizinisches Dekanat	Parität bei der Vergabe von Fördermitteln durch die Forschungskommission

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät wurde am 16.09.2025 von den Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät Frau PD Dr. Anja Moldenhauer und Frau Dr. Nadine Freitag sowie der Koordinatorin Frau Annika Hof M.A. auf Datenbasis des UKD-Personalcontrolling erstellt und am 09.10.2025 vom Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät genehmigt.

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

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Für die folgenden statistischen Daten gilt, dass das Gleichstellungsgebot der Parität als Grundlage herangezogen wird, besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Frauenanteile unter 50,0 % werden in Rot dargestellt. Dies gilt auch für Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2024/2025 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Unter 1.1 werden die Frauenanteile unter den Studierenden für das Wintersemester 2023/2024, bei den Abschlüssen für das Prüfungsjahr 2023 und den Habilitationen für das Kalenderjahr 2023 dargestellt.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 14.12.2023 eine Anpassung des Parameters „Haushaltsmittel“ beschlossen. Personaldaten werden seither aus allen Finanzierungsquellen abgefragt. Es gilt hier zu beachten, dass die Vergleichbarkeit mit den Personaldaten aus vergangenen Gleichstellungsplänen und -rahmenplänen damit aufgehoben ist.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Philosophischen Fakultät zum Stichtag 01.01.2025 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2024 und 2025.

1.1 Studium und wissenschaftliche Qualifikationsstufen: Frauenanteile gesamt

w: Frauen

Studentinnen (WS 2023/2024)

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	65,2	3.965	6.077	64,4	0,8	50%
Master	72,8	884	1.214	73,7	-0,9	
Promotion	64,6	170	263	64,5	0,1	
gesamt	66,4	5.019	7.554	66,9	-0,5	

Absolventinnen 2023

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	73,1	510	698	74,5	-1,4	50%
Master	73,0	195	267	69,9	3,1	
gesamt	73,1	705	965	72,8	0,3	
Promotionen	56,0	14	25	58,3	-2,3	
Habilitationen	0,0	0	2	16,7	-16,7	

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Anglistik u. Amerikanistik	78,3	530	677	76,7	1,6	50 %
Computerlinguistik	46,7	106	227	54,5	-7,8	
Germanistik	76,9	476	619	77,2	-0,3	
Geschichte	34,5	189	548	39,8	-5,3	
Jüdische Studien	51,1	23	45	60,6	-9,5	
Kunstgeschichte	78,5	223	284	80,1	-1,6	
Linguistik	68,1	301	442	73,6	-5,5	
Medien- u. Kulturwissenschaft	78,6	462	588	77,3	1,3	
Modernes Japan (Plus)	54,9	174	317	57,9	-3,0	
Philosophie	50,0	191	382	46,5	3,5	
Philosophy, Politics, Econo	52,9	138	261	49,6	3,3	
Romanistik	78,1	107	137	73,7	4,4	
Sozialwissen-schaften	62,5	569	911	61,5	1,0	
Transkulturalität	74,5	476	639	54,6	19,9	
gesamt	65,2	3.965	6.077	64,4	0,8	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Anglistik u. Amerikanistik	82,7	67	81	83,5	-0,8	50%
Computerlinguistik	100,0	4	4	42,9	57,1	
Germanistik	83,5	91	109	87,9	-4,4	
Geschichte	45,9	17	37	50,0	-4,1	
Jüdische Studien	60,0	3	5	23,1	36,9	
Kunstgeschichte	80,6	25	31	100,0	-19,4	
Linguistik	72,0	18	25	83,3	-11,3	
Medien- u. Kulturwissenschaft	81,8	81	99	95,5	-13,7	
Modernes Japan, Modernes Japan Plus	67,5	27	40	81,7	-14,2	
Philosophie	44,0	11	25	71,9	-27,9	
Philosophy, Politics, Economics	48,5	16	33	35,0	13,5	
Romanistik	85,2	23	27	40,0	45,2	
Sozialwissenschaft	65,1	95	146	93,3	-28,2	
Transkulturalität	88,9	32	36	69,2	19,7	
gesamt	73,1	510	698	74,5	-1,4	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Anglistik u. Amerikanistik	80,0	96	120	84,3	-4,3	50%
European Studies	61,5	16	26	68,0	-6,5	
Germanistik	85,6	113	132	87,7	-2,1	
Germanistik & Geschichte	90,9	10	11	85,7	5,2	
Geschichte	45,8	49	107	36,2	9,6	
Info.wiss. u. Sprachtech.	100,0	1	1	63,2	36,8	
Italienisch	66,7	6	9	83,3	-16,6	
Jüdische Kultur, Sprache	83,3	5	6	20,0	63,3	
Jüdische Studien	40,0	2	5	100,0	-60,0	
Kunstgeschichte	80,6	58	72	84,4	-3,8	
Kunstvermittlung u. Kulturmanagement	90,2	101	112	94,2	-4,0	
Linguistik	65,5	55	84	71,9	-6,4	
Literaturübersetzen	87,1	81	93	91,6	-4,5	
Medienkultur-analyse	77,2	125	162	78,5	-1,3	
Modernes Japan	51,7	15	29	65,5	-13,8	
Philosophie	37,8	17	45	52,5	-14,7	
Politische Kommunikation	59,1	52	88	59,8	-0,7	
Romanistik	84,8	39	46	83,3	1,5	
Sozialwissen-schaften	65,2	43	66	58,2	k.A.	
Gesamt	72,8	884	1.214	73,7	-0,9	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Anglistik u. Amerikanistik	64,7	11	17	86,7	-22,0	50%
European Studies	54,2	13	24	61,5	-7,3	
Germanistik	85,7	18	21	87,9	-2,2	
Germanistik & Geschichte	100,0	1	1	100,0	0,0	
Geschichte	22,2	4	18	27,0	-4,8	
Info.wiss. u. Sprachtech.	83,3	5	6	27,3	56,0	
Italienisch	100,0	1	1	100,0	0,0	
Jüdische Studien	0,0	0	1	100,0	-100,0	
Kunstgeschichte	88,9	24	27	81,8	7,1	
Kunstvermittlung u. Kulturmanagement	95,2	20	21	96,0	-0,8	
Linguistik	76,9	10	13	85,7	-8,8	
Literaturübersetzen	100,0	9	9	100,0	0,0	
Medienkultur-analyse	82,1	32	39	87,9	-5,8	
Modernes Japan	100,0	5	5	71,4	28,6	
Philosophie	60,0	6	10	40,0	20,0	
Politische Kommunikation	56,5	13	23	42,3	14,2	
Romanistik	70,0	7	10	90,0	-20,0	
Sozialwissen-schaften	76,2	16	21	44,4	31,8	
Gesamt	73,0	195	267	69,9	3,1	

1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Allg. Sprachwissenschaft	52,4	11	21	70,4	-18,0	50%
Anglistik u. Amerikanistik	80,0	20	25	70,4	9,6	
Germanistik	70,0	21	30	70,4	-0,4	
Geschichte	40,0	18	45	41,7	-1,7	
Informationswissenschaft	66,7	2	3	83,3	-16,6	
Jüdische Studien	100,0	1	1	100,0	0,0	
Kommunikations- u. Medienwiss.	68,8	11	16	64,7	4,1	
Kunstgeschichte	90,5	38	42	85,7	4,8	
Medien- u. Kulturwissenschaft	60,0	9	15	64,7	-4,7	
Medienwissenschaft	100,0	1	1	100,0	0,0	
Modernes Japan	75,0	9	12	60,9	14,1	
Philosophie	54,2	13	24	46,7	7,5	
Politikwissenschaft	58,3	7	12	56,3	2,0	
Romanistik	50,0	2	4	71,4	-21,4	
Soziologie	66,7	6	9	57,1	9,6	
Gesamt	65,0	169	260	64,5	0,5	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Allg. Sprachwissenschaft	100,0	2	2	66,7	33,3	50%
Germanistik	100,0	2	2	50,0	50,0	
Geschichte	33,3	1	3	33,3	0,0	
Informationswissenschaft	100,0	2	2	75,0	25,0	
Jüdische Studien	100,0	2	2		100,0	
Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft	75,0	3	4	50,0	25,0	
Medienwissenschaft	33,3	1	3	60,0	-26,7	
Modernes Japan	50,0	1	2	100,0	-50,0	
Politikwissenschaft	0,0	0	2	50,0	-50,0	
Romanistik	0,0	0	2	66,7	-66,7	
Soziologie	0,0	0	1	50,0	-50,0	
Gesamt	56,0	14	25	58,3	-2,3	

1.1.4 Habilitationen nach Studienfächern (Kalenderjahr 2023)

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Geschichte	0	0	2	0	0	50%

1.2 Wissenschaftliches Personal – Philosophische Fakultät gesamt

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	19,80	12,80	39,3	0,0	-1,6
W 2	0,00	0,00	0,0	11,00	11,00	50,0	0,0	-9,1
W 1	2,00	3,00	60,0	0,00	0,00	0,0	17,1	0,0
Prof.vertretung	1,00	2,00	66,7	0,00	0,00	0,0	66,7	0,0
Seniorprofessur	0,50	0,25	33,3	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	2,00	50,0	2,00	3,17	61,3	0,0	0,0
A 13 E2.2	2,00	1,00	33,3	7,00	8,00	53,3	-16,7	0,0
AT	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	1,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	-40,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	6,25	1,00	13,8	0,0	0,0
EG 13	69,30	73,69	51,5	19,80	19,43	49,5	-2,2	-2,7
EG 12	2,70	1,50	35,7	1,00	1,00	50,0	35,7	0,0
Gesamt	80,50	83,44	50,9	71,85	56,40	44,0	-0,5	-3,4
darunter Teilzeit	28,00	49,44	63,8	3,85	7,40	65,8	7,3	-14,5
WHK	8,56	17,83	67,6				-1,6	
SHK	14,46	20,18	58,3				-3,7	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	20	16	44,4	0,0	2,8
W 2	0	0	0,0	11	11	50,0	0,0	-9,1
W 1	2	3	60,0	0	0	0,0	22,5	0,0
Prof.vertretung	1	2	66,7	0	0	0,0	66,7	0,0
Seniorprofessur	2	1	33,3	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	3	60,0	2	4	66,7	10,0	0,0
A 13 E2.2	4	2	33,3	7	10	58,8	0,0	2,6
AT	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	1	0	0,0	3	0	0,0	0,0	-40,0
EG 13	87	119	57,8	21	27	56,3	1,3	0,7
EG 13 Ü	0	0	0,0	7	1	12,5	0,0	0,0
EG 12	5	3	37,5	1	1	50,0	37,5	0,0
Gesamt	104	133	56,1	74	70	48,6	3,1	-0,7
darunter Teilzeit	49	96	66,2	5	13	72,2	7,8	-4,2
WHK	40	88	68,8				-0,4	
SHK	72	112	60,9				-1,4	

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Philosophischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 14	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	0,00	0,0	0,0	-100,0
EG 13	0,00	3,37	100,0	4,00	2,88	41,8	0,0	14,6
EG 12	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Gesamt	0,50	3,37	87,1	5,00	2,88	36,5	9,3	3,2
darunter Teilzeit	0,50	2,37	82,6	0,00	0,88	100,0	22,6	0,0
WHK	0,00	0,00	0,0				-100,0	
SHK	0,50	0,40	44,5				-5,5	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	100,0
A 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	-100,0
EG 13	0	5	100,0	4	4	50,0	0,0	7,1
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	1	5	83,3	5	5	50,0	8,3	5,6
darunter Teilzeit	1	4	80,0	0	2	100,0	13,3	0,0
WHK	0	0	0,0				-100,0	
SHK	2	2	50,0				0,0	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Anglistik und Amerikanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1,80	2,00	52,6	0,0	2,6
W 2	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	-8,3
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 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	4,60	8,35	64,5	3,00	3,00	50,0	1,5	0,0
EG 12	0,70	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
Gesamt	5,30	8,35	61,2	9,80	9,00	47,9	3,2	-2,1
darunter Teilzeit	3,30	5,35	61,8	0,80	0,00	0,0	1,7	0,0
WHK	0,83	1,91	69,7				-8,2	
SHK	0,70	2,76	79,8				-3,3	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	2	66,7	0,0	-8,3
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 Ü	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	6	13	68,4	3	4	57,1	3,0	-2,9
EG 12	1	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
Gesamt	7	13	65,0	10	10	50,0	4,3	-2,6
darunter Teilzeit	5	10	66,7	1	0	0,0	3,5	0,0
WHK	5	11	68,8				-9,0	
SHK	3	13	81,3				-4,5	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Germanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3,00	2,00	40,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	7,75	5,40	41,1	2,00	2,00	50,0	0,8	-16,7
Gesamt	7,75	6,40	45,2	8,00	6,00	42,9	6,1	-7,1
darunter Teilzeit	0,75	4,40	85,4	1,00	0,00	0,0	17,1	0,0
WHK	2,30	2,35	50,5				-6,0	
SHK	1,63	2,31	58,6				-9,8	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3	2	40,0	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	1	0	0,0	0	2	100,0	0,0	0,0
EG 13	9	10	52,6	2	2	50,0	4,6	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	10	11	52,4	8	6	42,9	7,6	-3,3
darunter Teilzeit	2	9	81,8	1	0	0,0	13,1	0,0
WHK	9	11	55,0				-5,0	
SHK	8	15	65,2				-4,0	

1.2.4 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Geschichtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3,00	1,00	25,0	0,0	0,0
W 2	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
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	0,67	100,0	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	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	-50,0
EG 13	9,50	6,00	38,7	1,00	1,00	50,0	5,1	-50,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
Gesamt	11,50	7,00	37,8	7,00	4,67	40,0	7,1	-8,6
darunter Teilzeit	3,50	5,00	58,8	0,00	0,67	100,0	12,4	0,0
WHK	0,45	1,21	72,7				-18,5	
SHK	2,34	0,80	25,6				-20,8	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3	1	25,0	0,0	0,0
W 2	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
Prof.vertretung	0	1	100,0	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	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	-50,0
EG 13	13	11	45,8	1	1	50,0	9,5	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
Gesamt	15	12	44,4	7	5	41,7	11,1	-4,5
darunter Teilzeit	7	10	58,8	0	1	100,0	13,0	0,0
WHK	2	7	77,8				-2,2	
SHK	13	5	27,8				-20,0	

1.2.5 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Jüdische Studien“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	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 14	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	0,00	1,75	100,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	2,00	1,75	46,7	2,00	1,00	33,3	-13,3	-16,7
darunter Teilzeit	0,00	0,75	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
WHK	0,00	0,10	100,0				0,0	
SHK	0,18	0,30	63,1				5,2	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0	0,0	0,0	-50,0
Prof.vertretung	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
EG 13	0	2	100,0	1	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	2	2	50,0	2	1	33,3	-16,7	-16,7
darunter Teilzeit	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
WHK	0	1	100,0				0,0	
SHK	1	2	66,7				0,0	

1.2.6 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Klassische Philologie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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
EG 13	2,00	1,50	42,9	0,00	0,00	0,0	-4,0	0,0
Gesamt	2,00	1,50	42,9	2,00	0,00	0,0	-4,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	29,4	0,0
WHK	0,00	0,20	100,0				0,0	
SHK	0,23	0,08	24,9				-13,6	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	2	2	50,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	2	2	50,0	2	0	0,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0	1	100,0	0	0	0,0	33,3	0,0
WHK	0	2	100,0				0,0	
SHK	2	1	33,3				0,0	

1.2.7 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Kunstgeschichte“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3,00	75,0	0,0	0,0
W 1	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 14	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-100,0	0,0
EG 13	2,65	14,37	84,4	1,80	1,30	41,9	-3,0	-11,9
EG 12	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Gesamt	3,15	16,37	83,9	3,80	5,30	58,2	-3,2	-3,4
darunter Teilzeit	2,15	9,37	81,3	0,80	1,30	61,9	-3,0	-10,5
WHK	0,68	4,73	87,5				9,2	
SHK	1,05	2,15	67,1				2,1	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	3	75,0	0,0	0,0
W 1	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 15	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	4	21	84,0	2	3	60,0	-3,5	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	5	24	82,8	4	7	63,6	-3,0	0,0
darunter Teilzeit	4	16	80,0	1	3	75,0	-3,3	0,0
WHK	2	17	89,5				10,3	
SHK	4	11	73,3				6,7	

1.2.8 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Linguistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1,00	1,80	64,3	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
Seniorprofessur	0,00	0,25	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	10,65	4,85	31,3	1,00	2,00	66,7	-6,2	0,0
Gesamt	10,65	5,10	32,4	3,00	5,80	65,9	-6,1	0,0
darunter Teilzeit	2,15	2,10	49,4	1,00	1,80	64,3	11,0	0,0
WHK	1,48	2,22	60,0				13,6	
SHK	0,80	1,27	61,2				19,5	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	2	66,7	0,0	0,0
W 2	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
Seniorprofessur	0	1	100,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	12	6	33,3	1	2	66,7	-7,6	0,0
Gesamt	12	7	36,8	3	6	66,7	-6,6	0,0
darunter Teilzeit	3	4	57,1	1	2	66,7	7,1	0,0
WHK	7	11	61,1				21,1	
SHK	4	6	60,0				16,3	

1.2.9 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Medien- und Kulturwissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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 1	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	16,7
AT	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	3,00	4,50	60,0	0,00	0,00	0,0	0,0	-100,0
EG 12	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
Gesamt	3,00	6,50	68,4	2,00	3,00	60,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	1,00	4,50	81,8	0,00	0,00	0,0	21,8	0,0
WHK	0,30	0,90	75,0				-10,3	
SHK	1,28	3,47	73,0				-7,7	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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 1	0	1	100,0	0	0	0,0	33,3	0,0
A 13 E2.2	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	16,7
AT	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	4	7	63,6	0	1	100,0	3,6	0,0
EG 12	0	2	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
Gesamt	4	10	71,4	2	4	66,7	9,9	6,7
darunter Teilzeit	2	8	80,0	0	0	0,0	20,0	0,0
WHK	3	5	62,5				-12,5	
SHK	5	15	75,0				-5,0	

1.2.10 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Modernes Japan“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	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 14	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	2,00	4,75	70,4	1,00	2,00	66,7	13,2	0,0
EG 12	0,75	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	2,75	4,75	63,3	3,00	4,00	57,1	10,0	0,0
darunter Teilzeit	1,75	3,75	68,2	0,00	0,00	0,0	-4,5	0,0
WHK	0,23	0,63	73,5				5,5	
SHK	0,80	0,33	28,9				-9,9	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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 14	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 13	2	10	83,3	1	2	66,7	4,8	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
gesamt	3	10	76,9	3	4	57,1	3,6	0,0
darunter Teilzeit	2	9	81,8	0	0	0,0	-2,8	0,0
WHK	1	3	75,0				8,3	
SHK	4	3	42,9				5,4	

1.2.11 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Philosophie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1,00	0,00	0,0	0,0	-50,0
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	2,00	50,0	0,0	0,0
W 1	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
Prof.vertretung	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
Seniorprofessur	0,50	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	0,00	0,0	-100,0	0,0
EG 13	10,40	2,35	18,4	4,00	1,50	27,3	-23,1	7,3
EG 12	0,25	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Gesamt	11,15	4,35	28,1	8,00	3,50	30,4	-13,8	-2,9
darunter Teilzeit	5,15	1,35	20,8	0,00	0,50	100,0	-0,4	0,0
WHK	0,68	0,25	27,0				-10,0	
SHK	1,71	2,64	60,7				-15,0	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	2	2	50,0	0,0	0,0
W 1	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
Prof.vertretung	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
Seniorprofessur	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
A 14	0	1	100,0	0	0	0,0	100,0	0,0
A 13 E2.2	1	0	0,0	1	0	0,0	-50,0	0,0
EG 13	14	4	22,2	4	3	42,9	-19,4	0,0
EG 12	1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	18	7	28,0	8	6	42,9	-8,7	0,0
darunter Teilzeit	11	3	21,4	0	1	100,0	-0,8	0,0
WHK	4	1	20,0				-22,9	
SHK	11	16	59,3				-14,1	

1.2.12 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Romanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1,00	1,00	50,0	0,0	16,7
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	1,50	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	3,25	5,90	64,5	0,00	2,75	100,0	-9,6	0,0
gesamt	3,25	5,90	64,5	3,00	6,25	67,6	-9,6	3,1
darunter Teilzeit	1,25	2,90	69,9	0,00	1,25	100,0	2,1	0,0
WHK	0,18	1,61	90,1				8,5	
SHK	0,60	0,72	54,2				-23,0	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	1,00	1,00	50,0	0,0	16,7
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	3,00	100,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	4,00	10,00	71,4	1,00	4,00	80,0	2,2	0,0
gesamt	4,00	10,00	71,4	4,00	9,00	69,2	2,2	4,9
darunter Teilzeit	2,00	6,00	75,0	0,00	2,00	100,0	12,5	0,0
WHK	1,00	9,00	90,0				4,3	
SHK	3,00	5,00	62,5				-20,8	

1.2.13 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Sozialwissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	6,00	1,00	14,3	0,0	-2,4
W 2	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	-8,3
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	1,00	0,50	33,3	0,0	0,0
A 13 E2.2	1,00	1,00	50,0	2,00	1,50	42,9	0,0	0,0
EG 14	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	1,25	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	13,50	10,60	44,0	1,00	1,00	50,0	-9,6	0,0
EG 12	0,00	0,50	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
Gesamt	17,50	12,10	40,9	15,25	5,00	24,7	-4,6	-2,7
darunter Teilzeit	6,50	7,10	52,2	0,25	1,00	80,0	2,4	0,0
WHK	1,44	1,73	54,5				-3,2	
SHK	2,64	2,96	52,9				3,9	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	6,00	2,00	25,0	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	-8,3
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	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	1,00	1,00	50,0	2,00	2,00	50,0	0,0	0,0
EG 14	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	17,00	18,00	51,4	1,00	1,00	50,0	-3,1	0,0
EG 12	0,00	1,00	100,0	0,00	0,00	0,0	100,0	0,0
Gesamt	21,00	20,00	48,8	16,00	7,00	30,4	-0,2	-1,4
darunter Teilzeit	10,00	15,00	60,0	1,00	2,00	66,7	6,4	0,0
WHK	6,00	10,00	62,5				2,5	
SHK	12,00	18,00	60,0				8,5	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – gesamte Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
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	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 09	1,00	0,00	0,0	7,00	2,60	27,1	0,0	10,1
EG 08	0,80	0,50	38,5	3,00	21,90	88,0	-22,5	-1,6
EG 06	1,00	1,00	50,0	2,00	9,20	82,1	0,0	-7,7
EG 03	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Gesamt	3,30	1,50	31,3	15,00	34,70	69,8	-10,7	-2,5
darunter Teilzeit	2,30	1,50	39,5	4,00	26,70	87,0	-10,1	2,4

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 12	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
EG 09	1	0	0,0	8	4	33,3	0,0	13,3
EG 08	1	1	50,0	3	36	92,3	-25,0	5,2
EG 07	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	2	2	50,0	3	13	81,3	0,0	-7,2
EG 03	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	6	3	33,3	17	56	76,7	-12,8	1,4
darunter Teilzeit	5	3	37,5	6	48	88,9	-12,5	5,0

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Philosophischen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
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	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 09	1,00	0,00	0,0	6,00	2,10	25,9	0,0	6,7
EG 08	0,80	0,00	0,0	1,00	0,50	33,3	0,0	0,0
EG 06	1,00	0,00	0,0	2,00	1,70	45,9	-25,0	-4,1
EG 03	0,50	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
Gesamt	3,30	0,00	0,0	12,00	5,30	30,6	-11,6	1,0
darunter Teilzeit	2,30	0,00	0,0	3,00	2,30	43,4	-15,2	2,4

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 13 Ü	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 11	0	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0,0
EG 09	1	0	0,0	7	3	30,0	0,0	7,8
EG 08	1	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0
EG 07	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
EG 06	2	0	0,0	3	2	40,0	-25,0	-10,0
EG 03	2	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	6	0	0,0	14	8	36,4	-12,5	0,0
darunter Teilzeit	5	0	0,0	5	5	50,0	-14,3	0,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	100,0
EG 08	0,00	0,50	100,0	0,00	2,50	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0,00	0,50	100,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,50	100,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 09	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	100,0
EG 08	0	1	100,0	0	4	100,0	0,0	20,0
Gesamt	0	1	100,0	0	5	100,0	0,0	20,0
darunter Teilzeit	0	1	100,0	0	5	100,0	0,0	20,0

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Germanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	0,40	100,0	0,0	100,0
EG 06	0,00	0,50	100,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0,00	0,50	100,0	0,00	3,40	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,50	100,0	0,00	2,40	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	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	1	100,0	0	4	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0	1	100,0	0	5	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0	1	100,0	0	4	100,0	0,0	0,0

1.3.4 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Geschichtswissenschaft“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0	0	0,0	0	4	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	4	100,0	0,0	0,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
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	0,00	0,0	0,0	-100,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	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	0	0,0	0,0	-100,0
gesamt	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	50,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	50,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	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 Teilzeit	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0

1.3.7 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Kunstgeschichte“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	-100,0
Gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	-100,0
Gesamt	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	1,00	1,80	64,3	0,0	1,3
EG 06	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	1,80	64,3	0,0	-8,7
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	1,00	0,80	44,4	0,0	3,3

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	-100,0
Gesamt	0	0	0,0	1	2	66,7	0,0	-8,3
darunter Teilzeit	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 09	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 09	0	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0,0
EG 06	0	0	0,0	0	1	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0	0	0,0	1	1	50,0	0,0	0,0

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 06	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
gesamt	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	3	100,0	0,0	0,0

1.3.11 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Philosophie“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,90	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	2,90	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	2,90	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0	0	0,0	0	5	100,0	0,0	0,0

1.3.12 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Romanistik“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
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	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,50	100,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
EG 06	0,00	1,00	100,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	1,00	100,0	0,00	4,00	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,0	0,00	4,00	100,0	0,0	0,0

1.3.13 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Sozialwissenschaften“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	1,00	6,80	87,2	-100,0	-12,8
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	0,50	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0,00	0,00	0,0	1,00	7,30	88,0	-100,0	-12,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	6,30	100,0	-100,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	1,00	10,00	90,9	-100,0	-9,1
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
Gesamt	0,00	0,00	0,0	1,00	11,00	91,7	-100,0	-8,3
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	10,00	100,0	-100,0	0,0

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

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

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

	2023			2025			Frauenanteile Vergleich 2023 und 2025: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ⇔	Ziel 2028
	M	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien*	42	54	55,8	64	88	57,9	↑	50,0
Dekan*in	1	0	0,0	0	1	100,0	↑	50,0
Prodekan*in	0	1	100,0	1	0	0,0	↓	50,0

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

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, Personal in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlich Beschäftigten festgehalten, sofern sie auf der entsprechenden Dienstebene unterrepräsentiert sind.

1.5.1 Neubesetzungen

Bis 2028 werden in der Philosophischen Fakultät 12 Professuren zu besetzen sein. Nach derzeitigem Stand der Berufungsverfahren ist davon auszugehen, dass ca. 50% hiervon mit Frauen besetzt werden. Im Bereich der Gesellschaftswissenschaften wird durch eine gezielte Berufungspolitik eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.

Im wissenschaftlichen Mittelbau werden im Berichtszeitraum vier Dauerstellen nachbesetzt, davon nach Möglichkeit mindestens zwei mit Frauen.

Im Bereich des Personals in Technik und Verwaltung liegt die Frauenquote regelmäßig deutlich über 90%, sodass hier kein weiterer Handlungsbedarf besteht.

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

In der Philosophischen Fakultät werden bereits seit einigen Jahren die Tätigkeitsdarstellungen der Stellen in Technik und Verwaltung überprüft und ggf. neu bewertet mit dem Ziel der Höhergruppierung. Da diese Stellen fast ausschließlich mit Frauen besetzt sind, profitiert diese Gruppe hiervon besonders.

Für die Beamt*innen der HHU werden derzeit Regelbeurteilungen durchgeführt. Dabei beträgt der Frauenanteil unter den bestbewerteten Personen nach der Zwischenbeurteilung auf Fakultätsebene 60%. Die Fakultät strebt damit eine entsprechende Quote auch bei möglichen Beförderungen an.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2024 – 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Entlastung der GSB durch Zuarbeit; Beschäftigung von WHK	Wird fortgeführt	
2	2x Jährliche Vergabe der Frauenförder- Stipendien	Wird fortgeführt	Ausweitung des Programms entsprechend Bedürfnissen
3	Erhöhung der Sichtbarkeit der Stipendienprogramme	Intensiviert	Öffentliche Veranstaltungen, Flyer, Infomaterialien

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	2x Jährliche Vergabe der Frauenförder- Stipendien	Wird fortgeführt	Ausweitung des Programms entsprechend Bedürfnissen

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Entlastung von Frauen, die sich in Gremien (z.B. BK/FR etc.) engagieren, da es wegen der Unterrepräsentanz häufig eine individuelle Mehrbelastung gibt	Wurde zunächst im Senat abgelehnt	Unbefriedigende Situation, die ehemalige SenatsGSB ist aufgrund der Schwierigkeiten zurückgetreten, im Einzelfall laufen die Entscheidungen der Unileitung (z.B. mit Blick auf Anträge zur Deputatsreduktion) meist den aufgerufenen Zielen zuwider

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

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

3.1 Förderung der Gleichstellung

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

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät wurde am 26.09.2025 von Prof. Dr. Anke Hilbrenner und Anja Fischer erstellt und am 08.10.2025 von der Dekanin genehmigt.



Univ.-Prof. Dr. Ulli Seegers
Dekanin der Philosophischen Fakultät

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

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Für die folgenden statistischen Daten gilt, dass das Gleichstellungsgebot der Parität als Grundlage herangezogen wird, besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Frauenanteile unter 50,0 % werden in Rot dargestellt. Dies gilt auch für Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2024/2025 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 14.12.2023 eine Anpassung des Parameters „Haushaltsmittel“ beschlossen. Personaldaten werden seither aus allen Finanzierungsquellen abgefragt. Es gilt hier zu beachten, dass die Vergleichbarkeit mit den Personaldaten aus vergangenen Gleichstellungsplänen und -rahmenplänen damit aufgehoben ist.

Die nachfolgenden Tabellen von 1.1 bis 1.4 stellen die Beschäftigungsstruktur an der ULB zum Stichtag 01.01.2025 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2024 und 2025.

1.1 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung nach Köpfen aus allen Mittelherkünften

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

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
A 12	0,00	0,00	0,0	1,00	4,00	80,0	0,0	-3,3
A 11	0,00	0,00	0,0	0,00	8,00	100,0	0,0	0,0
A 10	0,00	0,00	0,0	2,00	12,00	85,7	0,0	1,1
A 09 B1.2	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	0,0
A 09 E2.1	0,00	0,00	0,0	1,00	3,00	75,0	0,0	-5,0
A 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
A 07	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
A 06 E1.2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	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 11	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 10	0,00	1,00	100,0	5,00	4,00	44,4	100,0	19,4
EG 09b	2,00	4,00	66,7	5,00	9,00	64,3	6,6	-4,50
EG 09a	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	1,00	10,00	90,9	0,0	-9,1
EG 06	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	-50,0	-10,0
EG 05	0,00	0,00	0,0	3,00	6,00	66,7	0,0	6,7
EG 04	0,00	0,00	0,0	9,00	0,00	0,0	-100,0	0,0
gesamt	2,00	5,00	71,4	32,00	64,00	66,7	4,8	1,4
darunter Teilzeit	0,00	5,00	100,0	5,00	32,00	86,5	20,0	-0,3
Auszubildendenvergütung TVA-L	2,00	4,00	66,6				-13,3	

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

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 12	0,00	0,00	0,0	0,75	3,65	83,0	0,0	-2,6
A 11	0,00	0,00	0,0	0,00	6,49	100,0	0,0	0,0
A 10	0,00	0,00	0,0	1,88	8,55	82,3	0,0	0,0
A 09 B1.2	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	0,0
A 09 E2.1	0,00	0,00	0,0	1,00	2,77	73,5	0,0	-4,0
A 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
A 07	0,00	0,00	0,0	1,00	0,73	42,3	0,0	0,0
A 06 E1.2	0,00	0,00	0,0	0,00	0,98	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 11	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,50	100,0	5,00	3,76	42,9	100,0	7,0
EG 09b	2,00	2,45	55,6	4,88	7,83	61,6	17,5	-7,9
EG 09a	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	1,00	8,71	89,7	0,0	2,0
EG 06	0,00	0,00	0,0	0,94	1,00	51,6	-23,0	-2,0
EG 05	0,00	0,00	0,0	3,00	5,50	64,7	0,0	1,1
EG 04	0,00	0,00	0,0	8,95	0,00	0,0	-100	0,0
gesamt	2,00	2,95	59,6	31,4	55,06	63,68	7,6	-0,7
darunter Teilzeit	0,00	2,95	100,0	3,45	23,84	84,4	0,0	1,6
Auszubildendenvergütung TVA-L	1,00	4,00	66,6				0,0	

1.3 Wissenschaftliche Beschäftigte nach Köpfen aus allen Mittelherkünften

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 16	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,00	3,00	75,0	0,0	15,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	50,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	3,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	1,00	3,00	75,0	1,00	5,00	83,3	8,3	3,3
gesamt	1,00	3,00	75,0	7,00	11,00	61,1	8,3	8,2
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,0	3,00	2,00	40,0	0,0	0,0
WHK	0,00	2,00	100,0				0,0	
SHK	2,00	1,00	33,3				-16,7	

1.4 Wissenschaftliche Beschäftigte nach VZÄ aus allen Mittelherkünften

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
A 16	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	0,55	2,75	83,3	0,0	13,9
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	0,88	1,00	53,2	0,0	53,2
EG 14	0,00	0,00	0,0	2,84	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	1,00	2,00	66,7	1,00	5,0	83,3	17,7	3,3
gesamt	1,00	2,00	66,7	6,23	10,80	63,4	17,7	8,8
darunter Teilzeit	0,00	0,25	100,0	2,27	1,50	39,8	0,0	-9,2
WHK	0,00	0,60	100,0				0,0	
SHK	0,63	0,25	28,6				-16,9	

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 2024	Anzahl mgl. Neubesetzungen im Zeitraum 2024 - 2028
Beamt*innen	höherer Dienst	5 (55,56%)	1
	gehobener Dienst	24 (88,89%)	2
	mittlerer Dienst	4 (80 %)	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	-	-
	gehobener Dienst	16 (57,14%)	5
	mittlerer Dienst	13 (76,47%)	2
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	6 (54,55%)	2
	gehobener Dienst	-	-
	mittlerer Dienst	-	-

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2024 - 2028
Beamt*innen	höherer Dienst	2
	gehobener Dienst	4
	mittlerer Dienst	-
Personal aus Technik und Verwaltung	höherer Dienst	-
	gehobener Dienst	4
	mittlerer Dienst	1
Wiss. Beschäftigte	höherer Dienst	-

	gehobener Dienst	-
	mittlerer Dienst	-

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2024 – 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Neueinstellungen unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	Standardverfahren
2	Beförderungen unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	Beurteilungen von Beamt*innen sind Standardverfahren; Kontinuierliche Überprüfung von Tätigkeitsdarstellungen findet statt
3	Fortbildung unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	Stets aktuelles, vielfältiges und passgenaues Fortbildungsangebot
4	Führungskräfteentwicklung unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	Laufende Schulungen
5	Qualifizierung unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	Qualifizierungsangebote finden statt (aktuell u.a. B.A. Bibliothekswiss.); Aufstieg und weitere Qualifizierungen folgen
6	Personalentwicklungskonzept	Wird fortgeführt	Arbeitspapier abgeschlossen, wird in Q4/2025 in die ULB kommuniziert

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Flexible Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	Alle Mitarbeitenden nehmen an der FLAZ teil
2	Teilzeit unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	Antragsmöglichkeit für alle Mitarbeitenden; Einschränkungen nur durch Dienstpläne zur Erfüllung der Services
3	Home Office unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	Anzahl der Teilnehmer*innen an AMA im Rahmen der Dienstvereinbarung erhöht, Einschränkungen aufgrund des Aufgabengebiets (nur vor Ort oder teilweise vor Ort möglich) und aufgrund der großen datenschutzrechtlichen Einschränkungen der Dienstvereinbarung
4	Aufstiegschancen unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Wird fortgeführt	10 Beförderungen und Höhergruppierungen in 2024 (davon 7 Frauen (70%)) und 4 Mitarbeitende mit Teilzeitreduzierungen (4 Frauen (100%))

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

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

Aufgrund der unter Punkt 1 aufgeführten Entwicklung der Frauenanteile und des in der ULB durchgehend überhöftigen Frauenanteils wird auf weitere Maßnahmen und deren Darstellung verzichtet.

3.1 Förderung der Gleichstellung

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

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

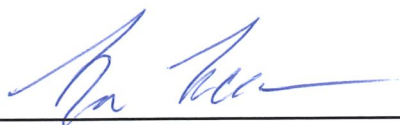
Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung (eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Zuständigkeit (Verantwortliche für die Umsetzung)

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Universitäts- und Landesbibliothek wurde am 08.09.2025 von Monika Behrendt erstellt und am 10.09.2025 von Kathrin Kessen, Leitende Bibliotheksdirektorin genehmigt.



Kathrin Kessen

Leitende Bibliotheksdirektorin

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2024 – 2028

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

Für die folgenden statistischen Daten gilt, dass das Gleichstellungsgebot der Parität als Grundlage herangezogen wird, besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Frauenanteile unter 50,0 % werden in Rot dargestellt. Dies gilt auch für Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2024/2025 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Unter 1.1 werden die Frauenanteile unter den Studierenden für das Wintersemester 2023/2024, bei den Abschlüssen für das Prüfungsjahr 2023 und den Habilitationen für das Kalenderjahr 2023 dargestellt.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 14.12.2023 eine Anpassung des Parameters „Haushaltsmittel“ beschlossen. Personaldaten werden seither aus allen Finanzierungsquellen abgefragt. Es gilt hier zu beachten, dass die Vergleichbarkeit mit den Personaldaten aus vergangenen Gleichstellungsplänen und -rahmenplänen damit aufgehoben ist.

Die nachfolgenden Tabellen unter 1.2 und 1.3 stellen die Beschäftigungsstruktur an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zum Stichtag 01.01.2025 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2024 und 2025.

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

w: Frauen

Studentinnen (WS 2023/2024)

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	43,7	886	2.029	46,9	-3,2	50%
Master	52,3	418	800	48,3	4,0	
Promotion	52,6	51	97	52,3	0,3	
gesamt	46,3	1.355	2.926	47,4	-1,1	

Absolventinnen 2023

	w %	Anzahl w	Anzahl gesamt	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Bachelor	51,0	126	247	48,8	2,2	50%
Master	45,0	77	171	43,5	1,5	
gesamt	48,6	203	418	47,1	1,5	
Promotionen	33,3	9	27	45,7	-12,4	
Habilitationen	0,0	0	0	50,0	-50,0	

1.1.1 Bachelor nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	50,0	564	1.129	50,2	-0,2	50 %
Finanz- u. Versicherungsmathematik	49,1	79	161	56,8	-7,7	
Volkswirtschaftslehre	32,9	243	739	38,2	-5,3	
gesamt	43,7	886	2.029	46,9	-3,2	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	51,4	92	179	55,2	-3,8	50%
Finanz- u. Versicherungsmathematik	66,7	10	15	57,1	9,6	
Volkswirtschaftslehre	45,3	24	53	36,6	8,7	
gesamt	51,0	126	247	48,8	2,2	

1.1.2 Master nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	53,8	264	491	51,8	2,0	50%
Economics	49,0	102	208		49,0	
Finanz- u. Versicherungsmathematik	62,5	5	8	51,2	11,3	
Volkswirtschaftslehre	50,5	47	93	34,4	16,1	
gesamt	52,3	418	800	48,3	4,0	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	52,4	66	126	53,3	-0,9	50%
Economics	0,0	0	1	k.A.	k.A.	
Volkswirtschaftslehre	25,0	11	44	22,0	3,0	
gesamt	45,0	77	171	43,5	1,5	

1.1.3 Promotionsstudierende und Promotionen nach Studienfächern

Studentinnen (WS 2023/2024)						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	52,9	36	68	50,6	2,3	50%
Volkswirtschaftslehre	51,7	15	29	56,3	-4,6	
gesamt	52,6	51	97	52,3	0,3	

Absolventinnen 2023						
Studienfach	w% 2023	Anzahl w 2023	Anzahl gesamt 2023	w % 2021	Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich 2021 und 2023 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	Ziel 2028
Betriebswirtschaftslehre	33,3	7	21	48,1	-14,8	50%
Volkswirtschaftslehre	33,3	2	6	37,5	-4,2	
gesamt*	33,3	9	27	45,7	-12,4	

*Durch systemtechnisch bedingte Nachmeldungen wurden IT-NRW etwas höhere Absolventenzahlen im Bereich Promotion gemeldet (27 statt 24). Für den vorliegenden Bericht sind die offiziell an IT-NRW gemeldeten Daten übernommen worden.

1.1.4 Habilitationen

Im Jahr 2023 hat es keine Habilitationen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gegeben. Generell werden nur wenige Habilitationen an der Fakultät abgeschlossen, sodass die Berücksichtigung eines längeren Zeitraums sinnvoll ist.

Von 2013 bis 2023 hat es insgesamt 6 Habilitationen gegeben, davon vier von Männern und zwei Habilitationen von Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 33,3 %.

1.2 Wissenschaftliches Personal – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gesamt

Hier und im Folgenden:

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

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	12,00	4,00	25,0	0,0	3,6
W 2	0,00	0,00	0,0	3,00	3,00	50,0	0,0	7,1
W 1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-33,3	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	1,00	100,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
EG 14	2,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 13	40,85	41,65	50,5	5,50	6,40	53,8	1,9	7,3
EG 12	1,70	1,25	42,4	0,00	0,00	0,0	-17,6	0,0
gesamt	46,55	43,90	48,5	24,50	15,40	38,6	0,2	3,7
darunter Teilzeit	20,55	20,90	50,4	1,50	4,40	74,6	0,9	3,7
WHK	4,56	3,26	41,7				-17,3	
SHK	3,21	4,07	55,9				11,6	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	12,00	4,00	25,0	0,0	3,6
W 2	0,00	0,00	0,0	3,00	3,00	50,0	0,0	7,1
W 1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-33,3	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	1,00	100,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
EG 14	2,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
EG 13	54,00	56,00	50,9	7,00	11,00	61,1	0,9	3,2
EG 12	2,00	2,00	50,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	60,00	59,00	49,6	27,00	20,00	42,6	0,0	2,1
darunter Teilzeit	34,00	35,00	50,7	3,00	9,00	75,0	0,7	0,0
WHK	22,00	17,00	43,6				-20,0	
SHK	16,00	22,00	57,9				13,5	

Professuren

Der Anteil unbefristeter hauptamtlicher Professorinnen in der Fakultät liegt zum Stichtag 01.01.2025 bei 29%, mit Oktober 2025 durch den Wegfall einer männlich besetzten W1 bei 30%. Unter den W2-Professuren liegt der Frauenanteil bei 50%.

Prognose: Aktuell befindet sich in der Betriebswirtschaftslehre eine W2-Professur mit Tenure Track auf W3 als vorgezogene Nachfolge einer in 2031 regulär freiwerdenden W3-Professur auf dem Stand der Berufungsverhandlung. Der Ruf ist an einen männlichen Wissenschaftler ergangen, der Frauenanteil der Berufungsliste im Verfahren lag bei 33,3%. Daneben ist in der Betriebswirtschaftslehre derzeit eine W1-Professur mit Tenure Track auf W2 als vorgezogene Nachfolge einer regulär 2034 freiwerdenden W3-Professur ausgeschrieben. Weitere Berufungsverfahren stehen erst mit dem nächsten regulären Ausscheiden Mitte der 2030er Jahren an.

1.2.1 Wissenschaftliches Personal - Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 14	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 13	0,75	0,00	0,00	2,00	3,15	61,2	-50,0	9,4
gesamt	0,75	0,00	0,00	2,00	4,15	67,5	-50,0	6,3
darunter Teilzeit	0,75	0,00	0,00	0,00	3,15	100,0	-50,0	0,0
WHK	0,20	0,18	46,7				-53,3	
SHK	0,00	0,15	100,0				0,0	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 13	1,00	0,00	0,00	2,00	6,00	75,0	-50,0	0,0
gesamt	1,00	0,00	0,00	2,00	7,00	77,8	-50,0	0,0
darunter Teilzeit	1,00	0,00	0,00	0,00	6,00	100,0	-50,0	0,0
WHK	1,00	1,00	50,0				-50,0	
SHK	0,00	1,00	100,0				0,0	

1.2.2 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Volkswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	7,00	2,00	22,2	0,0	7,9
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	-6,7
W 1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-33,3	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	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	15,45	16,65	51,9	2,00	1,00	33,3	1,9	0,0
gesamt	18,45	16,65	47,4	14,00	4,00	22,2	-1,2	0,0
darunter Teilzeit	6,45	7,65	54,3	1,00	0,00	0,0	7,8	0,0
WHK	2,07	1,33	39,1				-11,4	
SHK	2,44	2,06	45,8				12,3	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	7,00	2,00	22,2	0,0	7,9
W 2	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	-6,7
W 1	2,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	-33,3	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	1,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	20,00	19,00	48,7	3,00	1,00	25,0	2,2	0,0
gesamt	23,00	19,00	45,2	16,00	4,00	20,0	-0,4	0,0
darunter Teilzeit	11,00	10,00	47,6	2,00	0,00	0,0	4,8	0,0
WHK	11,00	7,00	38,9				-18,3	
SHK	11,00	11,00	50,0				15,0	

1.2.3 Wissenschaftliches Personal – Studienfach „Betriebswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	5,00	2,00	28,6	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	16,7
A 13 E2.2	0,00	1,00	100,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 14	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	24,65	24,35	49,7	1,50	2,90	65,9	2,6	10,2
EG 12	1,70	1,25	42,4	0,00	0,00	0,0	-17,6	0,0
gesamt	27,35	26,60	49,3	8,50	7,90	48,2	1,8	5,2
darunter Teilzeit	13,35	12,60	48,6	0,50	1,90	79,2	-1,5	-2,0
WHK	2,29	1,76	43,5				-23,2	
SHK	0,78	1,86	70,5				19,2	

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	5,00	2,00	28,6	0,0	0,0
W 2	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	16,7
A 13 E2.2	0,00	1,00	100,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 14	1,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 13	33,00	36,00	52,2	2,00	5,00	71,4	0,9	8,9
EG 12	2,00	2,00	50,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	36,00	39,00	52,0	9,00	10,00	52,6	0,8	5,3
darunter Teilzeit	22,00	24,00	52,2	1,00	4,00	80,0	0,0	0,0
WHK	10,00	9,00	47,4				-20,8	
SHK	5,00	10,00	66,7				18,8	

1.3 Personal in Technik und Verwaltung – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gesamt

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,00	0,75	100,0	0,0	0,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	7,60	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	9,35	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	6,35	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	13,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	15,00	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	12,00	100,0	0,0	0,0

1.3.1 Personal in Technik und Verwaltung – Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,00	0,75	100,0	0,0	0,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	1,75	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	0,75	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 11	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0

1.3.2 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Volkswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	3,50	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	3,50	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	1,50	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	5,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	5,00	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0

1.3.3 Personal in Technik und Verwaltung – Studienfach „Betriebswirtschaftslehre“

Vollzeitäquivalente (VZÄ), alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	4,10	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	4,10	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	4,10	100,0	0,0	0,0

Köpfe, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	8,00	100,0	0,0	0,0
gesamt	0,00	0,00	0,0	0,00	8,00	100,0	0,0	0,0
darunter Teilzeit	0,00	0,00	0,0	0,00	8,00	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

	2023			2025			Frauenanteile Vergleich 2023 und 2025: gestiegen: ↑ gefallen: ↓ gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Gremien	42	18	30,0	48	28	36,8	6,8	50,0
Dekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	
Prodekan*in	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	

1.5 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.

1.5.1 Neubesetzungen Professuren

Neubesetzung Professuren Wirtschaftswissenschaften	Neugeschaffene* oder freiwerdende Professuren 2023 - 2026	darunter (Neu-)Berufungen* Frauen 2023 - 2025	Anteil Frauen in %
W3	2	1	50%
W2	2	1	100%
W1	2	0	0,0%

*enthält auch Höhergruppierung nach erfolgreicher Berufungs- oder Bleibeverhandlung

Kommentar: Im Jahr 2023 wurde in der Betriebswirtschaftslehre eine W2-Professur mit einer Wissenschaftlerin besetzt, eine W1 ohne Tenure Track in der Volkswirtschaftslehre wurde in 2023 mit

einem Wissenschaftler besetzt. In 2024 wurden in der Volkswirtschaftslehre eine Professur nach erfolgreicher Bleibeverhandlung von einer W2 auf eine W3-Professur und eine weitere W2-Professur im Rahmen einer Berufungszusage ebenfalls auf eine W3-Professur höhergruppiert. Im Jahr 2026 werden voraussichtlich eine W2-Professur mit Tenure Track auf W3 und eine W1-Professur mit Tenure Track auf W2 besetzt werden können, die Verfahren laufen derzeit (vgl. 1.2).

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

Die Festsetzung der Gleichstellungsquote der Heinrich-Heine-Universität für den Zeitraum 01.01.2025-31.12.2028 gem. § 9 Berufsordnung und der Zielquote der HHU gem. Genderreport NRW sieht für die Wirtschaftswissenschaften eine Zielquote von 39,7% vor. Die Fakultät ist bemüht, diese Quote u.a. durch Beförderungen und/oder Höhergruppierungen zu erreichen. Über die konkreten Beförderungen/Höhergruppierungen lässt sich für 2026-2028 zu diesem Zeitpunkt noch keine Aussage treffen.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2024 – 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Entwicklung und Weiterqualifizierung von Doktorandinnen	wird fortgeführt	Finanzierung von Beratungsangeboten, die der Vorbereitung von Bewerbungen, insb. auf eine Junior-Professur, dienen; Finanzielle Unterstützung bei der Teilnahme an Summer Schools und/oder Forschungsaufenthalten
2	Entwicklung und Weiterqualifizierung von promovierten Wissenschaftlerinnen	wird fortgeführt	Finanzierung von Beratungsangeboten, die der Vorbereitung von Bewerbungen, insb. auf eine Professur, dienen; Finanzielle Unterstützung bei der Teilnahme an Summer Schools und/oder Forschungsaufenthalten; Unterstützung von eigenständigen Forschungsvorhaben (z.B. Datenkäufe, Durchführung von Experimenten)
3	Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	wird fortgeführt	Teilung des Amtes mit drei Professorinnen und Benennung weiterer Stellvertreterinnen

2.2 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 Nachwuchswissenschaftlern und Beschäftigten im Verwaltungsbereich mit familiärer Verpflichtung	wird fortgeführt	Wahrnehmung flexibler Arbeitszeitgestaltung in Abstimmung mit Vorgesetzten, 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	Unterstützung von Doktorandinnen mit Kindern	wird fortgeführt	Finanzielle Förderung zur individuellen Entlastung (z.B. durch die Einstellung einer studentischen Hilfskraft zur Unterstützung in Lehre und/oder Forschung, Teilnahme am HHU Back-up Programm)
4	Unterstützung von promovierten Wissenschaftlerinnen mit Kindern	wird fortgeführt	Finanzielle Förderung zur individuellen Entlastung (z.B. durch die Einstellung einer studentischen Hilfskraft zur Unterstützung in Lehre und/oder Forschung, Teilnahme am HHU Back-up Programm)

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Gewinnung von Schülerinnen für das Studienfach Volkswirtschaftslehre	wird eingestellt	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 freiwerdenden W1/A13/EG13-Stellen	wird fortgeführt	Gezielte Ansprache und Förderung von Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen, Vernetzung innerhalb der Wissenschaft
4	Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen als Vortragende im Volkswirtschaftlichen Forschungsseminar	wird fortgeführt	Anteil liegt bei 50%, dazu gezielte Ansprache und Einladung von Wissenschaftlerinnen, Vernetzung innerhalb der Wissenschaft

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

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

3.1 Förderung der Gleichstellung

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

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde am 08.10.2025 von Dr. Katharina Stäblein erstellt und am 09.10.2025 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
wivi.fakultaet@hhu.de

Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Prof. Dr. Stefan Süß

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung 2024 - 2028

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Bezugnehmend auf die bisher erstellten (Zwischen-)Berichte zum Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV), werden die notwendigen Daten zur Beschäftigungsstruktur durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GSB) in Zusammenarbeit mit der Abteilung Finanzplanung & Controlling (D 5.3) zur Verfügung gestellt.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Beschäftigungsstruktur der ZUV zum Stichtag 01.01.2025 dar. Der Logik des Kostenstellenplans folgend enthalten die Daten zur Hochschulverwaltung allgemein: das Rektorat, die Zentrale Universitätsverwaltung inklusive Kanzler, Stabsstellen und Dezernate 1 - 6, die Interessensvertretungen, die Beauftragten des Rektorats sowie die Tagungsstätten. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich zum Stichtag 01.01.2024.

Hinweis:

Die Darstellung lässt jedoch nur eine quantitative Analyse zu. Hingegen sind qualitative Aussagen zu bestimmten Entwicklungen nicht möglich, da bspw. Rückschlüsse hinsichtlich der Besetzung von Auswahlverfahren (Verteilung der Bewerbungslage - männlich, weiblich, divers) nicht möglich sind.

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

Zentrale Universitätsverwaltung (11)								
Stichtag: 01.01.2025 im Vergleich zu: 01.01.2024								
KOPF, alle Mittelherkünfte, TuV								
Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
W 3	1,00	1,00	50,0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 16	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 15	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 14	0,00	0,00	0,0	1,00	2,00	66,7	0,0	0,0
A 13 B2.1	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	3,00	4,00	57,1	0,0	0,0
A 12	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	-50,0
A 11	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
A 10	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 09 B1.2	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 09 E2.1	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
A 08	0,00	0,00	0,0	0,00	1,00	100,0	0,0	0,0
AT	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	5,00	5,00	50,0	0,0	-4,5
EG 14	0,00	2,00	100,0	6,00	5,00	45,5	0,0	0,0
EG 13	5,00	12,00	70,6	12,00	37,00	75,5	-12,7	1,1
EG 13 Ü	0,00	0,00	0,0	2,00	5,00	71,4	0,0	0,0
EG 12	3,00	5,00	62,5	10,00	11,00	52,4	-4,2	-4,8
EG 11	4,00	1,00	20,0	9,00	13,00	59,1	-5,0	3,5
EG 10	2,00	3,00	60,0	15,00	18,00	54,5	10,0	-4,8
EG 09	3,00	14,00	82,4	15,00	42,00	73,7	-1,0	-3,9
EG 08	5,00	4,00	44,4	10,00	26,00	72,2	-12,7	2,5
EG 07	0,00	0,00	0,0	14,00	1,00	6,7	0,0	2,1
EG 06	4,00	5,00	55,6	30,00	25,00	45,5	5,6	-5,4
EG 05	1,00	7,00	87,5	11,00	6,00	35,3	37,5	-6,8
EG 04	3,00	2,00	40,0	6,00	1,00	14,3	6,7	14,3
EG 03	2,00	5,00	71,4	4,00	5,00	55,6	33,9	5,6
gesamt	33,00	61,00	64,9	159,00	215,00	57,5	4,1	0,1
darunter Teilzeit	19,00	40,00	67,8	9,00	105,00	92,1	4,5	0,4
Auszubildendenvergütung TVA-L	13,00	3,00	18,8	0,00	0,00	0,0	-9,0	0,0
EG S 11b	0,00	0,00	0,0	0,00	3,00	100,0	0,0	0,0
Anwärterbezüge	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	-16,7
PG 3 PKW-Fahrer	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0

Im Rahmen des Gleichstellungsplans der ZUV 2024 – 2028 konnte anhand der damals vorliegenden Bestandsaufnahme der Personalstruktur aufgezeigt werden, dass das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten als relativ ausgeglichen beschrieben werden konnte.

Im Rahmen der nun vorliegenden Bestandsaufnahme der Personalstrukturstruktur zum Stichtag 01.01.2025 („KOPF“) kann aufgezeigt werden, dass das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten auch weiterhin als relativ ausgeglichen beschrieben werden kann und dieser positive Trend in vielen Bereichen fortgesetzt werden konnte.

In der Gesamtheit lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei 64,9% und bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bei 57,5%.

Im Vergleich zum Stichtag 01.01.2024 konnte der Anteil der befristet weiblichen Beschäftigten um 4,1%, der Anteil der unbefristet weiblichen Beschäftigten um 0,1% erhöht werden, sodass sich ein positiver Trend weiterhin abzeichnet.

1.2 Gremien in der Selbstverwaltung nach § 11b HG NRW

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

	2023			2025			Frauenanteile Vergleich 2023 und 2025: gestiegen: ↑, gefallen: ↓, gleich geblieben: ↔	Ziel 2028
	m	w	w %	m	w	w %		w %
Hochschulrat	3	5	62,5	3	5	62,5	↑	≥ 50

1.3 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.

1.3.1 Neubesetzungen

		Stand Frauen- anteil gesamt 01.01.2025	Zielquote Frauenanteil gesamt bis 2028	Anzahl mgl. Nachbesetzungen im Zeitraum 2025 - 2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen zur Annäherung an die Zielquote
Beamt*innen	LG 2.2 „höherer Dienst“	58,33%	≥ 50%	-	-
	LG 2.1 „gehobener Dienst“	66,67%	≥ 50%	-	-
	LG 1.2 „mittlerer Dienst“	100,00%	≥ 50%	-	-
	LG 1.1 „einfacher Dienst“	Keine Besetzung von Planstellen mit Beamt*innen der LG 1.1 in der ZUV.			
Personal aus Technik und Verwaltung¹	LG 2.2 „höherer Dienst“	68,75%	≥ 50%	-	-
	LG 2.1 „gehobener Dienst“	63,69%	≥ 50%	-	-
	LG 1.2 „mittlerer Dienst“	49,66%	≥ 50%	-	-
	LG 1.1 „einfacher Dienst“	46,43%	≥ 50%	-	-

¹ Zuordnung zu Laufbahngruppen erfolgt analog zu Beamt*innen.

1.3.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

		Anzahl mgl. Beförderungen/ Höhergruppierungen 2025 - 2028	Ziel Frauenanteil bei Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2028	Anzahl der Beförderungen/ Höhergruppierungen zum Ziel der Erhöhung des Frauenanteils
Beamt*innen	LG 2.2 „höherer Dienst“	-	-	-
	LG 2.1 „gehobener Dienst“	-	-	-
	LG 1.2 „mittlerer Dienst“	-	-	-
	LG 1.1 „einfacher Dienst“	-	-	-
Personal aus Technik und Verwaltung	LG 2.2 „höherer Dienst“	-	-	-
	LG 2.1 „gehobener Dienst“	-	-	-
	LG 1.2 „mittlerer Dienst“	-	-	-
	LG 1.1 „einfacher Dienst“	-	-	-

Wie bereits auch schon im Rahmen des Gleichstellungsplans der ZUV 2019 - 2023, im entsprechenden Zwischenbericht sowie im Gleichstellungsplan der ZUV 2024 - 2028 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. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2024 - 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

Die nachfolgenden Maßnahmen wurden bereits im Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) 2024 - 2028 formuliert:

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
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.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt..	<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. Wie bereits aufgezeigt, wurden etwa die Dezernatsleitung für Studentische Angelegenheiten, die Leitung des MACH-Kompetenzzentrums und die Leitung der Innenrevision jeweils mit einer Frau besetzt. Die Umsetzung der gesetzlichen Maßgabe erfolgt auch weiterhin durch eine professionalisierte und transparente Personalauswahl mit entsprechender Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und des zuständigen Personalrats. Dieser Prozess wird durch die Einführung eines professionellen E-Recruiting-Systems (BeeSite) samt begleitender Hilfsmaterialien (Leitfäden, Schulungsvideos, Checklisten etc.) flankiert, um die Qualitätssicherung im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen zu gewährleisten.</p> <p>Zudem kann an dieser Stelle angeführt werden, dass in den relevanten Entgeltgruppen in Bezug auf die o.g. Tätigkeitsbereiche (EG 10 TV-L – EG 14 TV-L) eine Parität bzw. Überrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten gegeben ist:</p>

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand																																																								
			<table><tr><th>Stichtag 01.01.2025</th><th colspan="2">befristet</th><th colspan="2">unbefristet</th><th colspan="3"></th></tr><tr><th>Personal TuV (ZUV)</th><th>m</th><th>w</th><th>m</th><th>w</th><th>insgesamt</th><th>gesamt Frauen</th><th>Frauenanteil</th></tr><tr><td>EG 14</td><td>0</td><td>2</td><td>6</td><td>5</td><td>13</td><td>7</td><td>53,85%</td></tr><tr><td>EG 13</td><td>5</td><td>12</td><td>12</td><td>37</td><td>66</td><td>49</td><td>74,24%</td></tr><tr><td>EG 12</td><td>3</td><td>5</td><td>10</td><td>11</td><td>29</td><td>16</td><td>55,17%</td></tr><tr><td>EG 11</td><td>4</td><td>1</td><td>9</td><td>13</td><td>27</td><td>14</td><td>51,85%</td></tr><tr><td>EG 10</td><td>2</td><td>3</td><td>15</td><td>18</td><td>38</td><td>21</td><td>55,26%</td></tr></table> <p>Exemplarisch kann die Besetzung der Stelle als <i>Projektleitung für die E-Studierendenakte</i> mit einer weiblichen Beschäftigten (Stabsstelle Organisationsentwicklung und Digitalisierung) oder auch die weiteren Einstellungen von weiblichen Beschäftigten in den Bereichen <i>Fachberatung MACH Finanzen</i> und <i>Projektmanagement Digitalisierung</i> (MACH Kompetenzzentrum) angeführt werden.</p>	Stichtag 01.01.2025	befristet		unbefristet					Personal TuV (ZUV)	m	w	m	w	insgesamt	gesamt Frauen	Frauenanteil	EG 14	0	2	6	5	13	7	53,85%	EG 13	5	12	12	37	66	49	74,24%	EG 12	3	5	10	11	29	16	55,17%	EG 11	4	1	9	13	27	14	51,85%	EG 10	2	3	15	18	38	21	55,26%
Stichtag 01.01.2025	befristet		unbefristet																																																								
Personal TuV (ZUV)	m	w	m	w	insgesamt	gesamt Frauen	Frauenanteil																																																				
EG 14	0	2	6	5	13	7	53,85%																																																				
EG 13	5	12	12	37	66	49	74,24%																																																				
EG 12	3	5	10	11	29	16	55,17%																																																				
EG 11	4	1	9	13	27	14	51,85%																																																				
EG 10	2	3	15	18	38	21	55,26%																																																				
2	Sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten steht weiterhin die Teilnahme am Qualifizierungskurs für Führungskräfte bei der HÜF offen.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	<p>Im Zeitraum von 2024 bis 2025 nahmen fachbereichsübergreifend vier Frauen und ein Mann 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 Abteilung Personalentwicklung.</p> <p>Zudem wurde das bestehende Fortbildungsangebot für die ZUV mit der neuen Lernplattform KommUniLearn des Anbieters KommUniTax erweitert. Das zur Verfügung gestellte Online-Angebot bietet niedrigschwellige, hochschulspezifische Fortbildungen an, vorwiegend in den Bereichen <i>Steuern, Recht, Finanzen und Personalführung, Digitalisierung und Office-Anwendungen</i>. Sehr viele dieser Fortbildungen werden in dem Zeitrahmen von 09:00 bis 13:00 Uhr angeboten, sodass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht wird.</p>																																																								

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
3	Es soll eine frauengerechte und individuellere Ansprache gewählt werden. Frauen sollen so gezielt motiviert werden, an Angeboten teilzunehmen.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	<p>Durch die Anwendung einer gender- bzw. diversitygerechten Sprache (etwa in Leitfäden etc.) soll auch (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).</p> <p>Im Bereich der Ausbildung wird auf spezifischen Veranstaltungen die Ausbildung beworbene und an (junge) Frauen adressiert, bspw. der Girl' s Day. Zudem nehmen an diesen Veranstaltungen neben der Ausbildungsleiterin der ZUV auch weibliche Auszubildende teil, um hier auf anschlussfähige Rollenbilder bei der potentiellen Zielgruppe aufmerksam zu machen und in direkten Kontakt treten zu können, um für eine Ausbildung an der HHU zu werben.</p> <p>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). Diese Möglichkeit wird durch die neue Lernplattform KommUniLearn gestärkt.</p> <p>Durch den Einsatz des E-Recruiting-Systems (BeeSite) kann die zielgruppenspezifische Ansprache weiter verbessert werden und der Zugang zu Auswahlverfahren erleichtert werden. Ein wesentlicher Bestandteil von Auswahlprozessen ist bereits schon jetzt die weit verbreitete Möglichkeit, digitale Erstgespräch im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens durchzuführen. Durch die Bereitstellung von entsprechenden Informationen soll die Möglichkeit dieser Handhabung weiterverbreitet werden.</p>
4	Einführung eines E-Recruiting in der ZUV mit dem Ziel, die Personalauswahl zu professionalisieren. Erhöhung der Transparenz und standardisierte Beteiligung der notwendigen Gremien, bspw. der GSB.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	<p>Durch die Einführung des E-Recruiting-Systems (BeeSite) in der ZUV wurde die Personalauswahl weiter professionalisiert und standardisiert. Durch die Einbindung von standardisierten Kommunikationsmitteln (Einladungstexte etc.) sowie einer rollenspezifischen Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten können weitere etwaige Benachteiligungsfaktoren reduziert werden. Durch eine kontinuierliche Verbesserung des E-Recruiting-Systems (BeeSite) durch die Fachadministration werden bspw. die automatisierten Benachrichtigungen zielgruppenspezifisch verbessert, um eine transparente Statuskommunikation zu gewährleisten.</p>

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
5	Beachtung der Führungsgrundsätze	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	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. Die Besprechung und Behandlung der Geschäftsordnung der ZUV und der Führungsgrundsätze war mehrfacher (fortlaufender) Bestandteil in der Dezernatsleitungsrunde und innerhalb des Führungskräftezirkels der ZUV.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	Das Instrument der Heim-Tele-Arbeit (HTA) wurde weiterentwickelt zur Alternierenden Mobilen Arbeit (AMA), um weitergehende Option bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten zu können.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	<p>Das Instrument der HTA (jetzt: Alternierende Mobile Arbeit - 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 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.</p> <p>Diese in der Vergangenheit erfolgten Anpassungen wurden nun durch weitere Neuerungen ergänzt, die in einer überarbeiteten Dienstvereinbarung zum 01.01.2025 umgesetzt wurden. Es gibt dabei im Wesentlichen vier hervorzuhebende Flexibilisierungsaspekte, die u.a. eine verbesserte Vereinbarkeit ermöglichen sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexiblere Möglichkeiten in Fällen größerer Störfälle wie Streik/Unwetter etc. durch die Möglichkeiten von Schichttausch bei der regelmäßigen AMA mit Vorgriff auf wöchentliche AMA-Kontingente der jeweiligen Folgeweche um bis zu 20 Tage im Jahr. Dadurch sollen die bisher starren Regelungen zu solchen Ereignissen bzw. deren Folgen besser abfangen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
			<p>werden können, ohne den administrativen Aufwand zu erhöhen und ohne den Grundsatz der 60 / 40 Regelung aufzugeben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Anzahl der möglichen Tage an situativer AMA in der ZUV von zurzeit 25 auf 45. • Die Ermöglichung von AMA auch innerhalb der Probezeit, sofern die vorgesetzte Person das unterstützt. • Ermöglichung von AMA auch mit geringeren Stunden als der Sollarbeitszeit (unter Beibehaltung des Grundsatzes, dass umgekehrt keine Überstunden in der AMA möglich sein sollen).
2	Die Gesundheitskurse werden weiterhin über ProFiL angeboten und sollen grundsätzlich für TZ-Kräfte zugänglich sein.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	Die Gesundheitskurse werden auch weiterhin angeboten. 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 auch weiterhin angeboten. Im Jahr 2025 wurden drei Kurse „ Rückenschule am Mittag “ angeboten. Derzeit findet der letzte Kursdurchlauf statt (25 Plätze, 10 Termine á 60 Minuten). Für 2026 soll das sehr gut angenommene Angebot der „Rückenschule am Mittag“ weiter zur Verfügung gestellt und ggf. mit mehr Kapazitäten ausgebaut werden (bei Bedarf).
3	Umsetzung unterschiedlichster TZ-Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Wird fortgeführt.	Durch eine weiterhin flexible Handhabung in diesem Themenfeld wird durch die Personaladministration und die Führungskräfte in den jeweiligen Fachbereichen weiterhin versucht, gemeinsam mit den betroffenen Personen, die bestmögliche Lösung für eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
1	In diesem Zusammenhang spielt die Berücksichtigung und Umsetzung der Gleichstellung hinsichtlich des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb der ZUV weiterhin eine maßgebliche Rolle im Rahmen der konzeptionellen Personalentwicklung. So werden etwa Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung in den Bereichen der Personalauswahl, der Stellenausschreibungen, der Einstellungsverfahren, der Aus- und Fortbildung sowie bei weiteren PE-Maßnahmen angewandt und verdichtet.	Wird fortgeführt und weiterentwickelt.	<p>Innerhalb der ZUV herrscht in der deutlichen Mehrzahl in Bezug auf die verschiedenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Parität bzw. Überrepräsentanz von Frauen. In den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, konnte diese zum Teil reduziert werden (siehe Beschäftigungsstruktur der ZUV).</p> <p>Wie bereits eingangs dargelegt, lag in der Gesamtheit der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei 64,9% und bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bei 57,5%. Im Vergleich zum Stichtag 01.01.2024 konnte der Anteil der befristet weiblichen Beschäftigten um 4,1%, der Anteil der unbefristet weiblichen Beschäftigten um 0,1% erhöht werden, sodass sich ein positiver Trend weiterhin abzeichnet.</p> <p>Die Personalentwicklungsmaßnahmen werden auch weiterhin fortlaufend betrachtet und bedarfsgerecht weiterentwickelt. Durch die Anwendung der PE-Instrumente, wie z.B. Fortbildungs- und Karriereplanung, soll die Förderung von Frauen weiter gestärkt werden. Ein wesentlicher Baustein ist hier auch die bedarfsgerechte Erweiterung des bestehenden Angebots sowie die zielgruppenspezifische und transparente Vermittlung dieses Angebots.</p> <p>Vor diesem Hintergrund wurden im Bereich der Wissens- und Kompetenzvermittlung innerhalb der Personalentwicklung ZUV verschiedene Angebote neu geschaffen bzw. weiterentwickelt. Hervorzuheben ist hier die Webseite Die digitale Arbeitswelt – Informations- und Fortbildungsangebot, die laufend aktualisiert und weiterentwickelt wird mit der Zielsetzung, einen Überblick über die relevanten Kompetenzen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung den Beschäftigten der ZUV zu verschaffen und diese so bei der Qualifizierung für die digitale Arbeitswelt zu unterstützen. Auch ist hier noch einmal die neue Lernplattform KommUniLearn sowie ein breit gefächertes Angebot von E-Learning-Modulen zu nennen, die den Beschäftigten der ZUV über die Personalentwicklung ZUV niedrigschwellig zur Verfügung gestellt wird. Dieses Angebot ist sehr gut nutzbar auch für TZ-Beschäftigte sowie im Rahmen der AMA.</p>

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlos- sen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
			<p>Derzeit wird zudem ein Wiki innerhalb der Personalentwicklung der ZUV aufgebaut. Damit wird das Ziel verfolgt, transparent und zielgruppenspezifisch Informationen zu vermitteln, etwa an weibliche Führungskräfte.</p> <p>Die bereits dargestellten Einstellungen von weiblichen Beschäftigten können hier noch einmal hervorgehoben werden. In den Auswahlverfahren wird gezielt auf die Bedarfe von weiblichen Fach- und Führungskräften eingegangen.</p>
2	<p>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.</p>	<p>Wird fortgeführt und weiterentwickelt.</p>	<p>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“. Spezifische Informationen zur Wissens- und Kompetenzvermittlung sind für die Zielgruppe der Führungskräfte (m/w/d) auf einer zentralen Webseite der Personalentwicklung ZUV aufgeführt, die perspektivisch noch durch ein Wiki ergänzt werden soll.</p> <p>Die Besprechung und Behandlung von Führungsinstrumenten - wie etwa die Durchführung von Kooperations- und Qualifizierungsgesprächen - ist wesentlicher Bestandteil des regelmäßig stattfindenden Führungskräftezirkels der ZUV.</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</p>	<p>Wird fortgeführt und weiterentwickelt.</p>	<p>Die beschriebene Maßnahme findet weiter Anwendung. Durch den Einsatz eines professionellen E-Recruiting-Systems (BeeSite) samt begleitender Hilfsmaterialien (Leitfäden, Schulungsvideos, Checklisten etc.), kann durch eine zielgruppenspezifische Ansprache die Kommunikation weiter verbessert werden. Im Ergebnis wird das Ziel verfolgt, die Qualitätssicherung im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen zu gewährleisten.</p>

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

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

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

3.1 Förderung der Gleichstellung

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

Nr.	Ziele	Maßnahmen <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Quantifizierung <i>Wie wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Maßnahmen sind... bereits vorhanden/in Planung <i>(eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot)</i>	Ressourcen <i>(Finanzen, Personal)</i>	Zuständigkeit <i>(Verantwortliche für die Umsetzung)</i>
				<p>haben, der außerhalb des sog. Geschlechterklischees liegt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden die Bestrebungen weiter ausgebaut, für die HHU (und die ZUV) als attraktive Arbeitgeberin in den verschiedenen Ausbildungsbereichen zu werben. Auch wird die Verwendung einer reichweitenstärkeren Ausschreibungsplattform für Ausbildungsstellen (Azubiyo Stellenportal) vorgenommen, um präsenter auf Ausbildungsmöglichkeiten an der HHU zielgruppenspezifisch hinzuweisen. Zudem finden entsprechende Aktivitäten auf Social Media statt.</p>		

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

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

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung wurde am 22.09.2025 von Herrn Fabian Rodies (Abteilungsleiter Personalentwicklung D 3.3) erstellt und am 23.09.2025 von Herrn Dr. Martin Goch (Kanzler) genehmigt.



Dr. Martin Goch
Kanzler

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

1. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Für die folgenden statistischen Daten gilt, dass das Gleichstellungsgebot der Parität als Grundlage herangezogen wird, besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Frauenanteile unter 50,0 % werden in Rot dargestellt. Dies gilt auch für Frauenanteile unter 50,0 %, wenn aktuell keine Stellen in der jeweiligen Eingruppierung besetzt sind, aber aus den Vergleichswerten 2024/2025 hervorgeht, dass Stellenanteile einer Frau reduziert wurden bzw. weggefallen sind.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 14.12.2023 eine Anpassung des Parameters „Haushaltsmittel“ beschlossen. Personaldaten werden seither aus allen Finanzierungsquellen abgefragt. Es gilt hier zu beachten, dass die Vergleichbarkeit mit den Personaldaten aus vergangenen Gleichstellungsplänen und -rahmenplänen damit aufgehoben ist.

Die nachfolgenden Tabellen von 1.1 bis 1.4 stellen die Beschäftigungsstruktur am ZIM zum Stichtag 01.01.2025 dar. Die Auswertung beinhaltet ebenfalls die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich der Jahre 2024 und 2025.

1.1 Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung nach Köpfen, alle Mittelherkünfte

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

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
	m	w	w%	m	w	w%	befristet	unbefristet
Gehaltsgruppe								
EG 13	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	1,00	0,00	0,0	4,00	2,00	33,3	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	25,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	-16,7
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
EG 07	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	33,3
EG 06	0,00	1,00	100,0	6,00	3,00	33,3	0,0	-11,1
EG 05	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	1,00	1,00	50,0	23,00	10,00	30,3	0,0	-0,7
darunter Teilzeit	0,00	1,00	100,0	7,00	5,00	41,7	0,0	-8,3
Auszubildendenvergütung TVA-L	4,00	3,00	42,9	0,00	0,00	0,0	5,4	0,0

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

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: 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	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 12	0,00	0,00	0,0	4,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 11	1,00	0,00	0,0	4,00	1,83	31,4	0,0	0,0
EG 10	0,00	0,00	0,0	3,00	1,00	25,0	0,0	25,0
EG 09	0,00	0,00	0,0	1,43	0,43	23,0	0,0	-27,0
EG 08	0,00	0,00	0,0	0,00	2,00	100,0	0,0	0,0
EG 07	0,00	0,00	0,0	2,00	1,00	33,3	0,0	33,3
EG 06	0,00	0,42	100,0	2,61	1,50	36,5	0,0	-11,0
EG 05	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
gesamt	1,00	0,42	29,7	19,04	7,76	29,0	-0,2	1,8
darunter Teilzeit	0,00	0,42	100,0	3,04	2,76	47,6	0,0	-7,8
Auszubildendenvergütung TVA-L	4,00	3,00	42,9	0,00	0,00	0,0	5,4	0,0

Der Anteil von weiblicher Beschäftigter in Technik und Verwaltung im Zentrum für Informations- und Medientechnologie ist gegenüber den Vorjahren durch Personalfuktuation weiter gesunken.

1.3 Wissenschaftliche Beschäftigte nach Köpfen, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	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 14	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	3,00	2,00	40,0	0,0	0,0
AT	1,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 13	1,00	1,00	50,0	13,00	3,00	18,8	0,0	-1,3
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	7,00	1,00	12,5	-100,0	-1,8
gesamt	2,00	1,00	33,3	30,00	8,00	21,1	-16,7	-1,2
darunter Teilzeit	1,00	0,00	0,0	4,00	3,00	42,9	0,0	0,0

1.4 Wissenschaftliche Beschäftigte nach VZÄ, alle Mittelherkünfte

Stichtag: 01.01.2025	befristet			unbefristet			Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich: 2024 und 2025 blau: Anteil hat sich erhöht um % rot: Anteil ist gesunken um % schwarz: keine Veränderung	
Gehaltsgruppe	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 14	0,00	0,00	0,0	2,00	0,00	0,0	0,0	0,0
A 13 E2.2	0,00	0,00	0,0	3,00	1,75	36,8	0,0	0,0
AT	0,06	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 15	0,00	0,00	0,0	1,00	0,00	0,0	0,0	0,0
EG 14	0,00	0,00	0,0	1,00	1,00	50,0	0,0	0,0
EG 13	0,57	1,00	63,6	10,85	2,00	15,6	13,6	-3,2
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	6,90	0,50	6,8	-100,0	-1,1
gesamt	0,64	1,00	61,1	27,75	6,25	18,4	-4,2	-1,8
darunter Teilzeit	0,57	0,00	0,0	2,75	1,25	31,2	0,0	-7,6

Der Anteil weiblicher wissenschaftlicher Beschäftigter im Zentrum für Informations- und Medientechnologie ist unzureichend und gegenüber den Vorjahren leicht gesunken. Er spiegelt aber die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und der Lehre (z. B. Anteil weiblicher Studierender der Informatik (Master, Promotion)) an der HHU im Jahre 2025 (ca. 24 %) wieder. Weiter verschärft wird die Situation dadurch, dass es nach dem Ende der Möglichkeit, studentische und wissenschaftliche Hilfskräften im ZIM zu beschäftigen nicht mehr gelungen ist, Studierende und Absolventen an eine Beschäftigung im ZIM heranzuführen.

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

Es sind sieben Neu- und Nachbesetzungen geplant.

1.5.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

Es sind drei Beförderungen geplant.

2. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2024 – 2028

2.1 Förderung der Gleichstellung

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

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

2.3 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. Die Bewerberlage hat sich seit 2025 leicht

Nr.	Maßnahme/Programm/Projekt	Stand (z. B. wird fortgeführt, erfolgreich abgeschlossen, wird eingestellt)	Bericht zum Umsetzungsstand
			verbessert, der Frauenanteil unter den Bewerbungen ist aber nach wie vor verschwindend.
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.

3. Bei Bedarf: Darstellung ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 (§ 5a Abs. 1 LGG NRW)

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

Die Entwicklung der allgemeinen Personalsituation im Zentrum für Informations- und Medientechnologie ist trotz einer leichten Entspannung des Arbeitsmarktes weiter durch einen Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern gekennzeichnet. Eine besondere Berücksichtigung von Frauen ist deshalb praktisch nicht möglich. Es werden deshalb keine ergänzenden Maßnahmen formuliert.

4. Schlussbemerkungen

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie wurde am 13.10.2025 von Dr. Clemens Helf erstellt.



Dr. Clemens Helf, Direktor
Zentrum für Informations- und Medientechnologie

Verfahrenshinweis

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

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