

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

INHALT	SEITE
Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2016 – 2018	2
Frauenförderplan der Juristischen Fakultät	26
Frauenförderplan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät	34
Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät	62
Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät	71
Frauenförderplan der Universitäts- und Landesbibliothek	134
Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät	141
Frauenförderplan des Zentrum für Informations- und Medientechnologie	153
Frauenförderplan der Zentralen Universitätsverwaltung	158

HERAUSGEBER

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

REDAKTION

Stabsstelle Justitiariat · Gebäude 16.11
Telefon 0211 81-11518 · justitiariat@hhu.de

**Frauenföhderrahmenplan
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
2016 – 2018**

Präambel

Frauenförderung und Chancengleichheit wird an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf als wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung anerkannt. Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen und wirkt auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden strukturellen Nachteile hin. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW und das Hochschulgesetz NRW sind Bestandteile des Rahmenplans.

Die Erfüllung dieses sowohl gesetzmäßig verankerten als auch des selbstgestellten Auftrages geht einher mit der Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf engagiert sich im Bereich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Hervorzuheben ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in allen Bereichen.

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf entwickelt Konzepte und Maßnahmen, die gewährleisten sollen, dass der Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind erhöht wird. Diese Zielsetzungen sind als Gemeinschaftsaufgaben bei allen Entscheidungen und Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Der Senat verfolgt mit dem Frauenförderrahmenplan das Ziel, den Gleichstellungsauftrag der EU, des Grundgesetzes, der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Grundordnung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf umzusetzen.

Das Bestreben der HHU, die Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit weiter auszubauen, liegt dem hier präsentierten Frauenförderrahmenplan zugrunde.

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 29.11.2016 den Frauenförderrahmenplan der HHU beschlossen.

1 Gesetzliche und hochschulinterne Grundlagen

Der hier vorliegende Frauenförderrahmenplan der HHU wird unter Berücksichtigung der folgenden Gesetze und universitätsinternen Ordnungen und Leitlinien beschlossen:

- Grundgesetz (GG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen (HG NRW)
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)
- Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG)
- Berufsordnung der HHU (BO)
- Berufsleitfaden der HHU (BL)
- Ordnung für das Amt der Frauenbeauftragten der HHU

Der Frauenförderrahmenplan findet dabei uneingeschränkt Anwendung auf das wissenschaftliche Hochschulpersonal, das Personal in Technik und Verwaltung und die Studierenden. Der verabschiedete Frauenförderrahmenplan wird durch Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der HHU den oben genannten Zielgruppen zugänglich gemacht.

2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung

Im November 2014 startete die Amtszeit des neuen Rektorats unter der Leitung der Rektorin, Univ.-Prof. Dr. Anja Steinbeck. Die Aufgaben der Prorektorinnen und Prorektoren wurden neu ausgerichtet: für die Aufgaben der Gleichstellung und – neu hinzugekommen – Diversity ist nunmehr der Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit, Prof. Dr. Klaus Pfeffer, zuständig.

Die zentralen Gleichstellungsanliegen werden seit 2015 durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Anja Vervoorts, geplant, organisiert und durchgeführt. Die Gleichstellungskommission des Senats berät und unterstützt nach Hochschulgesetz (HG NRW) § 24 Abs. 4 die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Die Gleichstellungskommission ist eine ständige Kommission des Senats und berichtet dem Senat.

An den Fakultäten werden nach HG NRW § 24 Abs. 3 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (FGSB) gewählt, die als ständige Stellvertreterinnen die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Berufungskommissionen und anderen Gremien vertreten. Gemeinsam mit den fakultätsinternen Gleichstellungskommissionen definieren die FGSBs die Handlungsfelder in ihrer Einrichtung, verwalten einen eigenen Gleichstellungsfonds und setzen bedarfsspezifische Gleichstellungsprojekte um.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat ebenfalls zwei Stellvertreterinnen aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (MTV) und der Studentinnen.

3 Statistische Ausgangslage

Die Ist-Analyse gibt einen Überblick über die Zusammensetzung des Personals und der Studierenden der HHU.¹

3.1 Studierende (Tabellen 1 – 4, Anhang)

Die Studierendenanzahl ist vom WS 2011/2012 auf das WS 2015/2016 von 20.339 auf 32.088 Personen gestiegen. Der Studentinnenanteil lag im WS 2011/2012 bei 59,1 % und im WS 2015/2016 bei 58,6 %.

Der Unterrepräsentanz von Frauen im Studium der Informatik, Mathematik und der Physik, die noch im letzten Frauenförderrahmenplan ermittelt wurde, konnte deutlich entgegengewirkt werden.

Während der Studentinnenanteil in der Mathematik im WS 2011/2012 bereits bei 44,2 % lag, konnte dieser Wert bis zum WS 2015/2016 auf 56,7 % gesteigert werden.

Lag der Frauenanteil im Informatikstudium im WS 2011/2012 noch bei 16,6 %, so hat sich bis zum WS 2015/2016 nicht nur die Anzahl der Studentinnen verzehnfacht (von 126 auf 1.665), auch der Frauenanteil ist auf 42,8 % gestiegen.

Im Fach Physik hat sich die Anzahl der Studentinnen im Vergleichszeitraum ebenfalls um mehr als das Zehnfache erhöht (von 96 auf 1.281), sodass der Frauenanteil von 22,7 % auf 51,4 % gesteigert werden konnte.

Diese positiven Entwicklungen könnten auch mit der jährlichen Veranstaltung des Girls'Days an der HHU zusammenhängen. Der stetige Ausbau der Informations- und Orientierungsveranstaltungen des StudierendenServiceCenters, die neben Individualberatungen auch Kooperationen mit Schulen beinhalten, schlägt sich ebenfalls positiv auf die Entwicklung der Studentinnenanteile aus.

3.2 Promovierte (Tabelle 5, Anhang)

Der Anteil der promovierten Frauen an der HHU lag im Jahr 2011 bei 62,5 %, im Jahr 2012 bei 50,8 %, im Jahr 2013 bei 45,5 % und im Jahr 2014 bei 47,5 %. Der jüngste Anteil liegt für das Wintersemester 2014/2015 vor: hier zeichnet sich eine Steigerung des Frauenanteils auf 51,4 % ab.

3.3 Habilitierte (Tabelle 5, Anhang)

In den Jahren 2013 und 2014 konnte eine Erhöhung des Anteils an habilitierten Frauen um über 30,0 % auf 36,4 % bzw. 35,0 % erzielt werden (2012: 3,7 %). Wenn auch für das Jahr 2015 ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist (29,4 %), lag der Frauenanteil immer noch über dem Bundesdurchschnitt (27,4 % in 2013, 27,8 % in 2014). Oftmals stellen die Rahmenbedingungen wie prekäre Beschäftigungsverhältnisse ein signifikantes Karrierehindernis für Frauen dar.² So kommt es häufig vor, dass Frauen ihre wissenschaftliche Laufbahn spätestens nach der Promotion beenden.

Das SelmaMeyerMentoring-Programm und das COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm stellen wichtige Bausteine im Bestreben zur Chancengerechtigkeit an der HHU dar.

Seit seiner Einführung im Jahr 2006 haben über 300 Mentees das SelmaMeyerMentoring-Programm durchlaufen. Zum 10-jährigen Jubiläum des Programms wird eine Abschlussevaluation der Jahrgänge 2006 und 2016 durchgeführt.

3.4 Wissenschaftliches Personal und Personal in Technik und Verwaltung (Tabellen 6 – 9, Anhang)

Während der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten *auf Zeit* in 2014 mit 49,5 % die Parität erreicht hat, ist auffällig, dass sich im Bereich der unbefristet wissenschaftlich Beschäftigten keine Entwicklung beim Frauenanteil abgezeichnet hat (2011: 33,4 %; 2014: 33,6 %).

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung hat sich im Vergleichszeitraum um 0,6 % auf 63,8 % erhöht. Die Übererfüllung der Parität darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Mehrheit der Beschäftigten in dieser Gruppe erfahrungsgemäß niedrig besoldet und immer häufiger befristet ist.

Bedenklich ist ebenfalls der hohe Frauenanteil an Beschäftigten in Technik und Verwaltung *aus Mitteln Dritter* mit 76,2 % im Jahr 2014. Die Drittmittelfinanzierung und der überhöhte Frauenanteil lassen darauf schließen, dass es sich hier zumeist um niedrig besoldete und befristete Beschäftigten in Teilzeit handelt. Die Summe an prekären Faktoren, die in diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenkommt, macht einen Fokus auf die genannte Gruppe in der Erarbeitung bedarfsgerechter und karrierefördernder Maßnahmen notwendig.

3.5 Professuren (Tabellen 6 und 7, Anhang)

Zwischen 2011 und 2014 ist der Frauenanteil unter den W3- und W2-Professuren geringfügig gestiegen: von 12,3 % auf 16,4 % bei den W3-Professuren, von 20,4 % auf 20,8 % bei den W2-Professuren. Einzig der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren hat im Jahr 2014 einen Sprung von 30,0 % auf 43,5 % gemacht. Damit lag der Professorinnenanteil an der HHU im Jahr 2014 insgesamt bei 20,1 % (ohne W1: 18,1 %).

Neuesten Zahlen zufolge (Stichtag: 01.12.2015, Medizin 01.10.2015) konnte die HHU ihr Gleichstellungsziel von 25,0 % an W3-/W2-Professorinnen für das Jahr 2015 nicht erreichen (siehe Hochschulentwicklungsplan der HHU, S. 23). Allerdings konnte der Frauenanteil an den W3- und W2-Professuren von 2011 bis 2015 um 3,7 % auf 19,3 % gesteigert werden.

4 Gegenwärtiger Stand und Zielvorgaben

4.1 Frauenförderung nach Statusgruppen

Eine Relation zwischen Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten auf Zeit an der HHU wird fachkundig analysiert werden, um zweckmäßige Maßnahmen für die Karriereförderung von akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung entwickeln zu können.

Um Maßnahmen zum Erfolg zu führen, bedarf es jedoch eines nachhaltigen Monitoring-Instruments in sämtlichen Personalangelegenheiten, welches die Zahlen erhebt und transparent macht, Gründe für Unterschiede in den Karrierewegen von Frauen und Männern erforscht, wie z.B. die beobachtete geringere Wochenarbeitszeit von Frauen, Maßnahmen zusammenführt und bei verschiedenen Zielgruppen in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen sichtbar macht. Die Reichweite von Einzelmaßnahmen ist als gering einzuschätzen.

Speziell für die Karriere im akademischen Mittelbau, d. h. das Erreichen einer Oberarztposition bzw. TV-L E 14 und 15 als auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung sind verbindliche Kriterien für die Leistungsbewertung sowie eine standardisierte und gendergerechte Personalauswahl und -beförderung erforderlich.³ Dies soll zum

einen zu einer größtmöglichen Transparenz führen, zum anderen dem Grundsatz der Bestenauslese gerecht werden.

4.1.1 Professorinnen

Chancengerechte Berufungsverfahren

Aspekte zur Chancengerechtigkeit und besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in den standardisierten Berufungsprozess eingeflossen: der 2013 überarbeitete Berufungsleitfaden, der allen Mitgliedern einer Berufungskommission vorgelegt wird, sieht u. a. die aktive Rekrutierung von Frauen und die Anerkennung von Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten bei der Beurteilung des Karrierewegs von Bewerberinnen und Bewerbern vor. Eine kritische Überarbeitung des Leitfadens zur Einbindung weiterer Aspekte der Chancengerechtigkeit ist in Planung. Eine Tenure-Track-Richtlinie, die besonders die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren unterstützen würde, wird derzeit erarbeitet. Gleichzeitig strebt die HHU eine Sensibilisierung künftiger Berufungskommissionsmitglieder mithilfe von regelmäßig stattfindenden Genderkompetenz-Trainings an (zwei Mal jährlich). Darüber hinaus wurden Gleichstellungsquoten für die verschiedenen Fächer bzw. Fächergruppen an der HHU einvernehmlich mit der GSB vom Rektorat beschlossen und am 19.01.2016 im Senat mit der entsprechenden Novellierung der Berufsordnung verabschiedet. Die Gleichstellungsquoten folgen den gesetzlichen Vorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells (s. HG § 37a).

Die HHU wird bei jeder Berufung die Auswirkungen der Ruferteilung an die ausgewählte Kandidatin oder den ausgewählten Kandidaten auf das Erreichen der Gleichstellungsquote überprüfen. Hierzu entwickelt das Rektorat derzeit ein Monitoringverfahren und berichtet jährlich dem Senat.

Professuren mit Gender-Denomination, Professuren für Wissenschaftlerinnen

Die HHU nimmt auch weiterhin am Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen teil und konnte mithilfe der Anschubfinanzierung seit 2013 fünf Professuren einrichten. Dabei handelt es sich um die Juniorprofessur *Computational Social Choice* an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät auf Antrag von Prof. Dr. Martin Mauve und die Juniorprofessur für Volkswirtschaftslehre am Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie (DICE) auf Antrag von Prof. Dr. Justus Haucap im Jahr 2013. Diese beiden erfolgreich eingeworbenen Juniorprofessuren zur Steigerung des Professorinnenanteils konnten im Jahr 2015 verlängert werden.

Auch an der zweiten Ausschreibung des Programmstrangs im Jahr 2015 hat sich die HHU erfolgreich beworben: bewilligt wurde eine W2-Professur für Gendersensible Gewaltprävention auf Antrag von Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme, eine W1-Professur für Struktur und Funktion natürlicher und artifizierlicher Metalloproteine von Prof. Dr. Dieter Willbold und eine weitere

Juniorprofessur für Molekulare Ionenkanalphysiologie auf Antrag von Prof. Dr. Nikolaj Klöcker.

Die HHU hält auch zukünftig an den beiden Professuren des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in den Bereichen Rechtsmedizin und Modernes Japan fest.

4.1.2 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Auffällig ist, dass der Frauenanteil unter den unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigten aus Drittmitteln von 47,4 % im Jahr 2013 auf 42,9 % im Jahr 2014 gesunken ist. Dieser Anteil sollte in den nächsten Jahren beobachtet werden, um einem Abwärtstrend bei den unbefristeten weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten aus Drittmitteln rechtzeitig entgegenwirken zu können.

Mögliche Ansätze zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sind vielfältig und werden im Zusammenhang mit der geringen Repräsentanz von Frauen in den oberen Führungspositionen oft diskutiert.

Eine besonders relevante Maßnahme, um eine strukturelle Benachteiligung von Frauen überhaupt zu erkennen, ist die stetige Datenauswertung der Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf den akademischen Mittelbau, der den Pool für die spätere Besetzung von Professuren bildet. Durch die Auswertung der Daten erhält man auf effektive Weise aufschlussreiche Informationen über verdeckte Hürden für Frauen.

Für die Überwindung von Hürden im Bereich des akademischen Mittelbaus empfiehlt sich des Weiteren die Einrichtung einer individuellen Karriereplanung⁴ mit Betreuungsvereinbarung, die dem wissenschaftlichen Personal die Möglichkeit bietet, mit der oder dem Vorgesetzten die Karriereziele, deren Voraussetzungen und die individuelle Erreichbarkeit abzustecken.

Die Vergabe von Promotions- und Habilitationsprojekten sowie finanziellen Förderungen an der HHU (z. B. Stipendien) sollen sich grundsätzlich am Prinzip der Chancengleichheit orientieren. Dies beinhaltet, dass Förderungen nach Möglichkeit paritätisch an Männer und Frauen vergeben werden sollen. Bei der Vergabe von Förderungen, die an Altersgrenzen gebunden sind, müssen Zeiten der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen Berücksichtigung finden.

Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden, muss im Falle besonderer familiärer Aufgaben eine Unterbrechung mit anschließender Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags im vollen Umfang der Unterbrechung gewährt werden. Verlängerungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG werden nach Möglichkeit aus den jeweiligen Stellenfinanzierungsquellen (z. B. QVM oder Drittmittel) veranlasst. Wenn dies nicht umsetzbar ist oder die Finanzierung aus regulären Haushaltsmitteln erfolgt, wird durch einen Vorwegabzug bei den LOM-Mitteln für die Fakultäten ein entsprechender Fonds gebildet.

Das COMEBACK-Programm zur Unterstützung des Habilitationsvorhabens von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienaufgaben wird fortgeführt. Die 2015 opti-

mierten Vergabekriterien stellen sicher, dass es sich beim COMEBACK-Programm um eine Anschubfinanzierung für die Einwerbung von Eigenmitteln handelt, die im Anschluss an die COMEBACK-Förderung die Weiterfinanzierung der eigenen Stelle sichern soll. Die betreuende Lehrstuhlinhaberin bzw. der betreuende Lehrstuhlinhaber übernimmt zusätzlich die Funktion einer Mentorin bzw. eines Mentors und sorgt verstärkt für die Einbindung der oder des Geförderten in das lokale Arbeitsumfeld (Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung) sowie eine Vernetzung in der nationalen und internationalen Forschungsgemeinschaft.

Das SelmaMeyerMentoring-Programm wird fortgeführt. Um die Finanzierung des Programms auch bei möglichem Ausfall von DFG-Chancengleichheitsmitteln zu sichern, wird sich die HHU um einen eigenen Haushalt für das Programm bemühen.

Das Individual-Coaching für Professorinnen wurde im Jahr 2008 das erste Mal im Rahmen der Zertifizierung *audit familiengerechte hochschule* angeboten und wird fortgeführt.

4.1.3 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Grundsätzlich überprüft die Dienststelle in ihrer langfristigen Personalplanung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen, ob Beschäftigte der HHU durch Fort- oder Weiterbildungen auf diese Stellen qualifiziert werden können.

Eine Evaluation der Situation von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sollte implementiert werden, um bedarfsgerechte Angebote und Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterinnen anbieten zu können.

4.1.4 Studierende

Das **Studierenden Service Center** der HHU (SSC) baut seit vielen Jahren sein Konzept zur Rekrutierung von Studierenden aus. Neben den zahlreichen Beratungs- und Informationsangeboten auf dem Campus werden auch spezielle Studienberatungen an Schulen und auf Messen veranstaltet.

Ein besonders wirkungsvolles Instrument zur Motivation von jungen Frauen zur Aufnahme eines Studiums in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der **Girls' Day**. Dieser wird durch das SSC in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten einmal im Jahr durchgeführt. Auch der **Boys' Day** wird auf diese Weise veranstaltet, um jungen Männern den Einstieg in Fächer zu ermöglichen, in denen traditionell die Frauenanteile besonders hoch sind. Beide Veranstaltungen ergänzen sich somit wechselseitig und werden fortgeführt.

Auch der **Solidaritätsfonds für Studentinnen** (und Studenten mit Kind) wird seit 2010 fortgeführt. Hier können Studierende, die in der Abschlussphase ihres Studiums unverschuldet in finanzielle Not geraten sind, eine einmalige Zuwendung beantragen. Da der Fonds aus Privatspenden gespeist wird, setzt sich die Gleichstellungsbeauftragte zukünftig verstärkt für die Gewinnung von Spenderinnen und Spendern ein.

Zur Erleichterung der Studienorganisation für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird eine Überprüfung der Studien- und Prüfungsordnungen unter den Aspekten der Vereinbarkeit von Studium und Familie erfolgen. Dieser Prozess wurde erstmalig im November 2015 angestoßen. Auch die Möglichkeit der Einführung von **Teilzeitstudiums-**

Angeboten wird in den einzelnen Fächern überprüft. Die HHU strebt die Anpassung aller Studien- und Prüfungsordnungen bis 2019 an.

Im Rahmen der Akademie Schlüsselkompetenzen bietet das Studium Universale weiterhin regelmäßig Gender-Kompetenztrainings zur Sensibilisierung von Studierenden an. In Kooperation mit der Gender-Transferstelle an der Philosophischen Fakultät soll ein „Gender-Zertifikat“ entwickelt werden.

Das Kerncurriculum in der Humanmedizin beinhaltet bereits Sensibilisierungsmaßnahmen für Studierende in Form von Workshops und Vorträgen, in denen den Teilnehmenden eine geschlechtergerechte Wahrnehmung vermittelt wird. Ziel ist es, diese Gender-Kompetenz als Bildungsstandard an allen Fakultäten zu implementieren.

Gleichzeitig werden die Lehrenden dazu angehalten, qualifizierte Studentinnen bereits während des Studiums zu einer Promotion zu ermutigen.

4.2 Qualifizierungsmaßnahmen, Fort- und Weiterbildung

An der HHU dienen Qualifizierungsmaßnahmen sowie Fort- und Weiterbildungen der Entwicklung und Stärkung beruflicher Chancen des wissenschaftlichen Personals und des Personals in Technik und Verwaltung. Diese werden erweitert durch regelmäßig stattfindende Beratungs- und Informationsveranstaltungen.

Das Fortbildungsprogramm für die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten in Technik und Verwaltung enthält Weiterbildung für Beschäftigte mit Familienaufgaben, z. B. zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Pflege, *audit familiengerechte hochschule*.

Das Gleichstellungsangebot zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen hat semesterweise Seminare und Workshops zu folgenden Themen angeboten: Wissenschaftsenglisch, Karriereplanung, Führungsaufgaben, Stimme und Körpersprache, Konfliktlösung. Aufgrund veränderter Fortbildungsstrukturen durch den erfolgreichen Zusammenschluss fakultärer Graduiertenakademien an der HHU zu den *Heine Research Academies* (HeRA) wird derzeit ein komplementäres Angebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen konzipiert.

4.3 Frauen- und Geschlechterforschung

Die HHU unterstützt alle ihre Lehr- und Forschungseinrichtungen bei der Integration und dem Ausbau einer interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung.

Eine Koordinationsstelle für Geschlechterforschung wurde 2015 an der Philosophischen Fakultät eingerichtet. Hier wird ein Beratungskonzept für Geschlechterforschung an der Fakultät erarbeitet werden, welches langfristig auch für die gesamte Universität ausgebaut werden soll. Über die Koordinationsstelle werden ab Sommersemester 2016 auch Lehrveranstaltungen angeboten. In Zusammenarbeit mit der Prodekanin werden ebenfalls Ringvorlesungen zu den Themen Geschlechter- und Genderforschung erarbeitet werden. Diese sind für das Wintersemester 2016/2017 im Haus der Universität geplant.

Es bleibt weiterhin dabei, dass die Universitäts- und Landesbibliothek nach Maßgabe verfügbarer Ressourcen relevante Literatur aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung bereithält und erweitert.

Zum Thema „Professuren mit Gender-Denomination“ siehe Punkt 4.1.1. Professuren.

4.4 Beteiligung von Frauen an der universitären Selbstverwaltung

Die Beteiligung von Beschäftigten an der universitären Selbstverwaltung ist karrierefördernd. In Anbetracht der Vielzahl an Gremien und des an manchen Fakultäten und Einrichtungen geringen Frauenanteils kommt es gerade für Frauen häufig zu einer Mehrfachbelastung, die ausgeglichen werden muss, um qualifizierten Frauen die Mitgliedschaft an Wahlgremien zu ermöglichen. Um gleichzeitig die von § 11c HG geforderte paritätische Besetzung aller Universitätsgremien umsetzen zu können, beteiligt sich die HHU bei Bedarf an Kinderbetreuungskosten.

4.5 Qualitätssicherung in der Gleichstellung

Bei der Entscheidung über die Ausstattung und die Mittelvergabe der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen wird berücksichtigt, inwieweit die Gleichstellungsziele des Frauenförderrahmenplans der HHU umgesetzt wurden.

Es wird überprüft, ob auf fakultärer Ebene für die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gesorgt werden kann.

Im Berichtszeitraum soll ein Gender Consulting konzipiert werden, welches der Beratung und Unterstützung bei der Integration von Gleichstellungsaspekten in den Bereichen Forschung, Lehre und Führungskultur an der HHU dient.

4.6 Sprachliche Gleichbehandlung

Die HHU achtet im dienstlichen Schriftverkehr und in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule nach Maßgabe des § 4 LGG NRW auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch den Gebrauch von geschlechtsneutralen Benennungen oder – wenn dies nicht möglich ist – Beidbenennungen.

Die HHU verleiht Diplome, Urkunden und Zeugnisse sowie Akademische Grade an Frauen ausschließlich in weiblicher Sprachform. Sofern keine weibliche Form existiert, bemüht sich die HHU um geschlechtsneutrale Benennungen. Auch in Vorlesungen, Seminaren und weiteren Veranstaltungen wird die Beachtung des Grundsatzes der sprachlichen Gleichbehandlung von der HHU unterstützt.

Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2014 die Informationsschrift „Geschlechtergerechte Sprache“ veröffentlicht und allen Einrichtungen der HHU zur Verfügung gestellt. Dieser Instrumentenkasten soll Studierenden und Beschäftigten der HHU die Erstellung von geschlechtergerecht formulierten Texten erleichtern.

4.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die HHU ist zum 31. August 2014 zum dritten Mal in Folge mit dem Zertifikat „audit familien-gerechte Hochschule“ ausgezeichnet worden. Zum jetzigen Zeitpunkt laufen die Vorbereitungen für eine erneute Auditierung. Darüber hinaus ist die HHU als eine der Erstunterzeichnerinnen in der Charta „Familie in der Hochschule“ engagiert, was nicht zuletzt einen nachhaltigen Ausbau und eine Manifestation familiengerechter Maßnahmen hinsichtlich einer familienbewussten Personal- und Studienpolitik bedeutet.

Vor dem Hintergrund der aktuell laufenden Re-Auditierungsphase (2014-2017) für das Audit zur familiengerechten Hochschule wurden erneut Zielvereinbarungen hinsichtlich der nachfolgenden Handlungsfelder verabschiedet: Arbeits-, Forschungs- und Studienzzeit; Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation; Arbeits-, Forschungs- und Studienort; Information und Kommunikation; Führung; Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung sowie Service für Familien.

Dabei sollen exemplarisch folgende Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort im Mittelpunkt stehen⁵:

Im **Handlungsfeld Arbeitszeit** wird mit einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit u.a. das Ziel verfolgt, die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten besser berücksichtigen zu können und somit auch eine nachhaltige Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Im **Handlungsfeld Arbeitsorganisation** soll bei der Festlegung von Besprechungen vermehrt auf die Besprechungszeiten und deren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht genommen werden. So ergeht nach wie vor in regelmäßigen Abständen ein Schreiben aus dem Rektorat, welches die Führungskräfte um die Einhaltung familienfreundlicher Besprechungszeiten bei Gremiensitzungen, Besprechungen und ähnliches ausdrücklich bittet. Sollten dem entgegen Termine nicht anders gesetzt werden können, wird auf die Möglichkeit der flexiblen Notfallbetreuung hingewiesen.

Im **Handlungsfeld Arbeitsort** wird die Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office) diskutiert, um auch in diesem Bereich für eine weitere Flexibilisierung zu sorgen. So arbeitet in den letzten Jahren eine Arbeitsgruppe aus Vertretern verschiedener Abteilungen und Gremien unter Federführung der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung intensiv an einem Regelungsvorschlag. Darüber hinaus informiert das Dezernat „Personal und Organisation“ der HHU in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten die Beschäftigten zu allen thematischen Fragen in den Bereichen Erziehungsurlaub, Mutterschutz, Beurlaubung, Freistellung, Reduzierung der Arbeitszeit sowie über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.⁶

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium - gerade auch in Hinblick auf eine passgenaue **Kinderbetreuung** - weiter zu unterstützen, wird durch das FamilienBeratungs-Büro (FBB) mittels einer professionellen, individuellen Beratung und Betreuungsvermittlung die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Leben mit Kindern voran getrieben. Eine enge Kooperation mit der Servicestelle für Kinderbetreuung der Stadt Düsseldorf in Verbin-

dung mit einem gut ausgebauten Betreuungsnetz, ermöglichen individuelle und passgenaue Vermittlungen in der Tagespflege und Großtagespflege.

In diesem Kontext bemüht sich die HHU weiter um die Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kleinkinder. Derzeit gibt es vier Kindertagesstätten, die primär für Kinder von Studierenden und den Mitarbeitenden des Universitätsklinikums einen Betreuungsplatz parat halten. Aktuell errichtet das UKD noch eine weitere Kindertagesstätte. Darüber hinaus hat die Stadt Düsseldorf ihre Absicht erklärt, für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der HHU Belegplätze aus dem Bestand der Stadt exklusiv bereitzuhalten. Wenn der Neubau einer städtischen Kita in Universitätsnähe fertig gestellt ist, was im Jahr 2019 passieren soll, sollen neue Belegplätze für „HHU-Kinder“ im Umfang zweier Gruppen hinzukommen. Damit würde sich die Gesamtanzahl an Betreuungsplätzen auf über 350 erhöhen.

Auch ist an dieser Stelle aufzuführen, dass die **Babysitting-Börse** der HHU weiterhin angeboten und genutzt wird. Hierüber kann eine Notfallbetreuung bzw. Randzeitenbetreuung organisiert werden. Die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen der Babysitterinnen und Babysitter wird von der HHU getragen. Kinderbetreuungsangebote während Veranstaltungen der HHU werden durch das FBB und die Babysitting-Börse abgedeckt.

Die **Ferienfreizeitangebote** für Kinder von Beschäftigten und Studierenden werden auch zukünftig in den Oster-, Sommer- und Herbstferien angeboten (insgesamt 7 Wochen) und vom FBB organisiert und federführend betreut und durchgeführt.

Das bestehende Angebot erweiternd, sind zwei weitere **Eltern-Kind-Räume** innerhalb der HHU in Planung. Der bestehende Eltern-Kind-Raum in der O.A.S.E wird darüber hinaus weiter ausgebaut. Weiter sind an dieser Stelle die bestehenden Angebote des FBBs bezüglich der mobilen Eltern-Kind-Büros und die neu angeschafften Study&Kids-Boxen anzuführen, welche mehr als eine Ergänzung bedeuten.

Mehrmals jährlich werden Väter gezielt mit Aktionen in der „VäterZeit“ angesprochen, nicht zuletzt um ihnen eine Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung anzubieten.

Eine Kooperation mit der Seniorenhilfe und dem Pflegebüro der Stadt Düsseldorf ermöglicht eine schnelle und unbürokratische Vermittlung von Hilfestellungen rund um das Thema „Ver- einbarkeit von Beruf/Studium und Pflege“.

4.8 Verhinderung von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Die HHU setzt sich gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung in Studium und Beruf und gegen Gewalt ein. Unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten, Studierenden und Dritten ist nach den strafgesetzlichen Vorschriften rechtswidrig und damit strafbar. Sexuelle Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet. Dies gilt auch für Belästigungen, die trotz Beschwerden der Betroffenen fortgesetzt werden oder die mit belastenden psychischen und physischen Folgen für die Betroffenen verbunden sind.

Beschäftigte, denen sexuelle, gewalttätige und diskriminierende Verhaltensweisen nachgewiesen wurden, müssen mit dienst- oder arbeitsrechtlichen Sanktionen rechnen, die bis zur Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können.

Die HHU verteidigt die Rechte der Betroffenen, indem sie u. a. betroffenen Frauen und Männern die Möglichkeit einer sofortigen juristischen Beratung anbietet. Die Beratungen werden während der Arbeitszeit unter Wahrung strengster Vertraulichkeit durchgeführt.

Gegen Studierende, Beschäftigte und Besucher des Campus werden im Fall von sexueller Belästigung Maßnahmen ergriffen, die zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Lehrbetriebs und zur Wahrung der Rechte der Beteiligten erforderlich sind.

An der HHU wurde eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG im Justizariat eingerichtet. Die Beschwerdestelle dient der Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, von Behinderung und Alter sowie der sexuellen Identität. Zusätzlich stehen die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretungen als Anlaufstellen in Diskriminierungsfällen zur Verfügung.

Die HHU wird im Berichtszeitraum 2016 – 2018 eine Checkliste unter dem Titel „Was tun bei Belästigung?“ erstellen, um Studierende und Beschäftigte über mögliche Handlungsoptionen im Notfall aufzuklären. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zudem eine Sensibilisierungsaktion initiieren, die Mitglieder und Angehörige der HHU zur Zivilcourage mobilisieren soll. Gleichzeitig wird sie eine überarbeitete Version der Sicherheitskarte publizieren.

Die Ordnungspartnerschaft der HHU und der Polizei Düsseldorf wird fortgeführt. Die Polizei bietet einmal im Monat offene Sprechstunden auf dem Campus an. Hier stehen die Polizeibeamtinnen und -beamten für Fragen zu allgemeinen polizeilichen Themen und zur Präventionsberatung zur Verfügung.

Nach vorheriger Anmeldung können Beschäftigte und Studierende der HHU weiterhin den Begleitservice zum Parkplatz oder zu einer ÖPNV-Haltestelle nutzen.

Sicherheitsvorkehrungen wirken sich auch auf die Parkplatzvergabe auf dem Campus aus. Im Jahr 2015 haben die Personalräte zusammen mit der Dienststelle einen Kriterienkatalog für die Vergabe von gebäudenahen Stellplätzen vereinbart. Dieser sieht u. a. vor, dass Frauen, die alleine in der Dunkelheit mit ihrem PKW auf dem Campus ankommen und/oder ihn verlassen, eine Stellplatzreservierung in den Dekanaten beantragen können. Einrichtungen, die über ein Kontingent von mehr als 50 gebäudenahen Stellplätzen verfügen, vergeben 10 % des Kontingents an Frauen. Zusätzlich sind in der Tiefgarage (P 3) in der Nähe zur Einfahrt nördlich zu den Gebäudegruppen 25 und 26 PKW-Stellplätze für Frauen ausgewiesen.

5 Berichtspflicht

Im Abstand von zwei Jahren berichten die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung über den Erfolg ihrer Konzepte, Ziele und Zeitvorgaben zur Frauenförderung sowie über die Schwierigkeiten, die sich dabei ergaben, und über notwendige Verbesserungen. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte wird bei der Erstellung der Berichte gehört.

Diese Berichte werden dem Senat, dem Rektorat und der Gleichstellungskommission vorgelegt. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt dazu Stellung.

6 Inkrafttreten und Veröffentlichung

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

Der Senat der HHU hat vorstehenden Frauenförderrahmenplan in seiner Sitzung am 29.11.2016 beschlossen.



Rektorin
Univ.-Prof. Dr. Anja Steinbeck



Kanzler
Dr. Martin Goch



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



Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Anja Vervoorts

Ausgefertigt aufgrund des zuvor genannten Senatsbeschlusses:



Rektorin
Univ.-Prof. Dr. Anja Steinbeck

Anhang

Tabelle 1: Studierende insgesamt (Personen), WS 2011/2012⁷

Studienfach	Abschluss	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Staatsexamen	Promotion	Summe
Philosophische Fakultät		1.480	4.362	65	633	900		519	7.959
Allgemeine Sprachwissenschaft					41			22	63
Anglistik und Amerikanistik			630		90	73		47	840
Erziehungswissenschaft								7	7
European Studies						30			30
Germanistik			914		267	190		136	1.507
Geschichte			958		86	113		92	1.249
Griechisch					2			2	4
Informationswissenschaft und Sprachtechnologie		390				22			412
Informationswissenschaft								9	9
Italienisch						3			3
Jiddistik						1		2	3
Jüdische Studien			65		7	6		6	84
Kommunikations- und Medienwissenschaft								8	8
Kunstgeschichte			278		31	92		44	445
Latein					3			1	4
Linguistik		222				25			247
Literaturübersetzen				65		22		1	88
Medien- und Kulturwissenschaft		350						31	381
Medienkulturanalyse/Analyse des Pratiques Culturelles						91			91
Medienwissenschaft								2	2
Modernes Japan			358		19	27		15	419
Philosophie			638		45	28		35	746
Politikwissenschaft								17	17
Politische Kommunikation						69			69
Psychologie (Phil.-Fak.)								1	1
Romanistik			521		42	24		28	615
Sozialwissenschaften		518				62		2	582
Soziologie								11	11
The Americas - Las Américas - Les Amériques						22			22
Juristische Fakultät					1		1.393	181	1.575
Rechtswissenschaft							1.393	181	1.574
Rechtswissenschaft für ausländische Juristen					1				1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät		825		78		223		52	1.178
Betriebswirtschaftslehre		671		78		208		52	1.009
Volkswirtschaftslehre		154				15			169
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät		3.856		555		563	601	883	6.458
Biochemie		148				60		38	246
Biologie		997		187		95		407	1.686
Chemie		441		89		52		152	734
Geographie								6	6
Informatik		607				106		45	758
Mathematik und Anwendungsgebiete		486		63		28		16	593
Medizinische Physik		135				12			147
Pharmazie							601	86	687
Physik		289		28		41		64	422
Psychologie		510		122		145		65	842
Wirtschaftschemie		243		66		24		4	337
Medizinische Fakultät					18	41	2.974	136	3.169
Medizin							2.626	117	2.743
Public Health					18			2	20
Toxikologie						41			41
Zahnmedizin							348	17	365
Hochschule Gesamt		6.161	4.362	698	652	1.727	4.968	1.771	20.339
Fachfälle		6.343	8.897	722	1.822	1.782	4.978	1.850	26.394

Ordentlich Studierende mit angestrebtem Abschluss, ohne Gasthörer, Beurlaubte und Besucher Deutschkurs

Zusätzlich: 172 ordentlich Studierende mit Abschluss im Ausland, 4 ordentlich Studierende, die keinen Abschluss anstreben, 7 ordentlich Studierende, die nicht an der HHU studieren.

Tabelle 2: Studentinnen (Personen), WS 2011/2012⁸

Studienfach	Abschluss	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Staatsexamen	Promotion	Summe
Philosophische Fakultät		979	2.901	61	394	633		319	5.287
Allgemeine Sprachwissenschaft					24			9	33
Anglistik und Amerikanistik			500		58	59		30	647
Erziehungswissenschaft								4	4
European Studies						12			12
Germanistik			709		184	146		94	1.133
Geschichte			444		38	61		42	585
Informationswissenschaft und Sprachtechnologie		213				14			227
Informationswissenschaft								6	6
Italienisch						3			3
Jiddistik						1		2	3
Jüdische Studien			36		5	6		6	53
Kommunikations- und Medienwissenschaft								3	3
Kunstgeschichte			237		24	80		33	374
Latein					3				3
Linguistik		181				19			200
Literaturübersetzen				61		21		1	83
Medien- und Kulturwissenschaft		269						22	291
Medienkulturanalyse/Analyse des Pratiques Culturelles						69			69
Medienwissenschaft								1	1
Modernes Japan			235		10	18		14	277
Philosophie			310		16	13		9	348
Politikwissenschaft								11	11
Politische Kommunikation						32			32
Psychologie (Phil.-Fak.)								1	1
Romanistik			430		32	20		27	509
Sozialwissenschaften		316				40		1	357
Soziologie								3	3
The Americas - Las Américas - Les Amériques						19			19
Juristische Fakultät					1		811	66	878
Rechtswissenschaft							811	66	877
Rechtswissenschaft für ausländische Juristen					1				1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät		409		33		121		16	579
Betriebswirtschaftslehre		357		33		114		16	520
Volkswirtschaftslehre		52				7			59
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät		1.843		266		296	465	413	3.283
Biochemie		83				37		20	140
Biologie		565		92		62		238	957
Chemie		202		32		23		56	313
Geographie								2	2
Informatik		106				13		7	126
Mathematik und Anwendungsgebiete		222		24		14		2	262
Medizinische Physik		67				8			75
Pharmazie							465	39	504
Physik		80		2		5		9	96
Psychologie		418		85		118		37	658
Wirtschaftschemie		100		31		16		3	150
Medizinische Fakultät					13	29	1.869	80	1.991
Medizin							1.869	66	1.695
Public Health					13			2	15
Toxikologie						29			29
Zahnmedizin							240	12	252
Studentinnen Gesamt		3.231	2.901	360	408	1.079	3.145	894	12.018
Personen Gesamt		6.161	4.362	698	652	1.727	4.968	1.771	20.339
Anteil an Hochschule Gesamt (in %)		52,4	66,5	51,6	62,6	62,5	63,3	50,5	59,1
<i>Fachfälle Weiblich</i>		3.297	5.881	366	1.138	1.112	3.153	924	15.871

Ordentlich Studierende mit angestrebtem Abschluss, ohne Gasthörer, Beurlaubte und Besucher Deutschkurs

Zusätzlich: 120 ordentlich Studierende mit Abschluss im Ausland, 2 ordentlich Studierende, die keinen Abschluss anstreben, 1 ordentlich Studierende, die nicht an der HHU studiert.

Tabelle 3: Studierende insgesamt (Personen), WS 2015/2016⁹

Studienfach	Abschluss	Bachelor	Bachelor	Diplom	Magister	Master	Staatsexamen	Promotion	Summe
		integrativ	Kombination						
Philosophische Fakultät		1.856	6.225	3		1.535		522	10.141
Allgemeine Sprachwissenschaft								23	23
Anglistik und Amerikanistik			1.013			133		44	1.190
Erziehungswissenschaft								4	4
European Studies						19			19
Germanistik			1.164			323		113	1.600
Geschichte			1.765			120		87	1.972
Griechisch								2	2
Informationswissenschaft und Sprachtechnologie		348				45			393
Informationswissenschaft								8	8
Italienisch						18			18
Jiddistik						2			2
Jüdische Studien			207			8		7	222
Kommunikations- und Medienwissenschaft								12	12
Kunstgeschichte			357			179		64	600
Latein								2	2
Linguistik		369				53			422
Literaturübersetzen				3		82			85
Medien- und Kulturwissenschaft		406						34	440
Medienkulturanalyse/Analyse des Pratiques Culturelles						158			158
Medienwissenschaft								2	2
Modernes Japan			389			37		21	447
Philosophie			517			56		33	606
Politische Kommunikation						103			103
Politikwissenschaft								22	22
Romanistik			813			84		24	921
Sozialwissenschaften		733				111		1	845
Soziologie								19	19
The Americas - Las Américas - Les Amérique						4			4
Juristische Fakultät							1.670	181	1.851
Rechtswissenschaft							1.670	181	1.851
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät		1.330				473		71	1.874
Betriebswirtschaftslehre		649				341		49	1.039
Volkswirtschaftslehre		681				132		22	835
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät		11.338		56		1.257	773	940	14.364
Biochemie		177				98		51	326
Biologie		1.289		18		302		384	1.993
Chemie		366		6		126		175	673
Geographie								2	2
Informatik		3.691				138		58	3.887
Mathematik und Anwendungsgebiete		2.539				81		26	2.646
Medizinische Physik		218				76			294
Pharmazie							773	86	859
Physik		2.338				67		87	2.492
Psychologie		457		31		284		69	841
Wirtschaftschemie		263		1		85		2	351
Medizinische Fakultät					11	45	3.209	331	3.596
Medizin							2.865	279	3.144
Public Health					11			6	17
Toxikologie						45			45
Zahnmedizin							344	46	390
Hochschule		14.524	6.225	59	11	3.310	5.652	2.045	31.826
Abschluss Ausland/ohne Abschluss*									262
Hochschule Gesamt		14.524	6.225	59	11	3.310	5.652	2.045	32.088
Fachfälle**		14.816	12.647	60	11	3.505	5.655	2.097	39.077

Ordentlich Studierende und Studiengangszweithörer mit angestrebtem Abschluss, ohne Gasthörer, Beurlaubte und Besucher Deutschkurs
Stichtag: Aktuelle Zahlen zum WS 2015/2016 (10.02.2016)

* 259 ordentlich Studierende mit Abschluss im Ausland, 3 ordentlich Studierende, die keinen Abschluss anstreben

** Summe Inkl. Abschluss Ausland/ohne Abschluss

Tabelle 4: Studentinnen insgesamt (Personen), WS 2015/2016¹⁰

Studienfach	Abschluss	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Staatsexamen	Promotion	Summe
Philosophische Fakultät		1.217	4.160	3		1.095		319	6.794
Allgemeine Sprachwissenschaft								16	16
Anglistik und Amerikanistik			812			107		30	949
Erziehungswissenschaft								2	2
European Studies						10			10
Germanistik			944			255		77	1.276
Geschichte			855			55		44	954
Informationswissenschaft und Sprachtechnologie		145				25			170
Informationswissenschaft								4	4
Italienisch						12			12
jiddistik						2			2
Jüdische Studien			110			5		6	121
Kommunikations- und Medienwissenschaft								3	3
Kunstgeschichte			309			153		51	513
Linguistik		290				39			329
Literaturübersetzen				3		78			81
Medien- und Kulturwissenschaft		312						23	335
Medienkulturanalyse/Analyse des Pratiques Culturelles						111			111
Medienwissenschaft								2	2
Modernes Japan			253			26		13	292
Philosophie			228			26		12	266
Politische Kommunikation						51			51
Politikwissenschaft								11	11
Romanistik			649			74		18	741
Sozialwissenschaften		470				63			533
Soziologie								7	7
The Americas - Las Américas - Les Amérique						3			3
Juristische Fakultät							996	68	1.064
Rechtswissenschaft							996	68	1.064
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät		596				243		27	866
Betriebswirtschaftslehre		333				188		21	542
Volkswirtschaftslehre		263				55		6	324
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät		5.867		31		686	560	460	7.604
Biochemie		104				56		21	181
Biologie		722		7		175		228	1.132
Chemie		143		5		58		80	286
Geographie								1	1
Informatik		1.638				19		8	1.665
Mathematik und Anwendungsgebiete		1.454				40		5	1.499
Medizinische Physik		105				46			151
Pharmazie							560	53	613
Physik		1.239				21		21	1.281
Psychologie		357		18		240		41	656
Wirtschaftschemie		105		1		31		2	139
Medizinische Fakultät					6	29	2.062	216	2.313
Medizin							1.814	178	1.992
Public Health					6			4	10
Toxikologie						29			29
Zahnmedizin							248	34	282
Studentinnen Gesamt		7.680	4.160	34	6	2.053	3.618	1.090	18.641
Abschluss Ausland/ohne Abschluss*									176
Hochschule Gesamt		7.680	4.160	34	6	2.053	3.618	1.090	18.817
Personen Gesamt**		14.524	6.225	59	11	3.310	5.652	2.045	32.088
Anteil an Personen Gesamt (in %)**		52,9	66,3	57,6	54,5	62,0	64,0	53,3	58,6
Fachfälle Weiblich**		7.771	8.432	34	6	2.150	3.620	1.110	23.320

Ordentlich Studierende und Studiengangszweithörer mit angestrebtem Abschluss, ohne Gasthörer, Beurlaubte und Besucher Deutschkurs
 Stichtag: Aktuelle Zahlen zum WS 2015/2016 (10.02.2016)

* 174 ordentlich Studierende mit Abschluss im Ausland, 2 ordentlich Studierende, die keinen Abschluss anstreben

** Summe inkl. Abschluss Ausland/ohne Abschluss

Tabelle 5: Promotionen und Habilitationen seit Kalenderjahr 2009¹¹

Studienfach	Promotionen					Habilitationen				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Philosophische Fakultät	45	42	37	32	32	6		3	1	
Allgemeine Sprachwissenschaft		3	2		1					
Anglistik und Amerikanistik	7		1							
Erziehungswissenschaft	5	4	3	1					1	
Germanistik	11	6	16	1	8	1				
Geschichte	7	8	8	6	4	2		1		
Informationswissenschaft	5	2	1	8	3					
Jüdische Studien		1	1							
Klassische Philologie						1				
Kunstgeschichte	1	4		3	4			1		
Linguistik				1		1				
Medien- und Kulturwissenschaft										
Medienwissenschaft	1	4			2	1				
Modernes Japan		1		1				1		
Philosophie	5	1	2	3	5	1			1	
Politikwissenschaft		1	2		2					
Psychologie (Phil.-Fak.)		3								
Romanistik	1	3		2	2					
Soziologie	2	1	1	6	1					
Juristische Fakultät	38	26	42	25	32		1		3	1
Rechtswissenschaft	38	26	42	25	32		1		3	1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	10	18	2	11	19				2	
Betriebswirtschaftslehre	10	18	2	11	12				2	
Volkswirtschaft /-lehre					7					
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	165	157	142	184	187	5	4	8	1	6
Biologie	66	79	67	84	94	2		2		
Chemie	36	36	31	43	43	1	2			1
Geographie	3									
Informatik	7	6	5	7	4					
Mathematik und Anwendungsgebiete	6	4	5	4	3	1	1	1	1	1
Pharmazie	20	17	15	22	12					
Physik	16	8	10	13	18	1	1	3		2
Psychologie	11	7	9	11	13			2		2
Medizinische Fakultät	153	166	166	120	93	16	20	18	19	15
Medizin	131	138	147	113	81	14	18	18	18	15
Public Health	1	2								
Zahnmedizin	21	26	19	7	12	2	2		1	
Hochschule Gesamt	411	409	389	372	363	27	25	29	27	22
davon weiblich	184	202	243	189	165	8	2	8	1	8
Anteil (in %)	44,8	49,4	62,5	50,8	45,5	29,6	8,0	27,6	3,7	36,4

Quelle: endgültige amtliche Statistik

Quelle Daten 2014 und 2015:
Abteilung 5.3 – Finanzplanung und Controlling

Tabelle 6: Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Haushaltsmitteln je Personalart nach Instituten und Fakultäten, Stand 01.12.2011¹²

Institut/Einrichtung	Prof. C4 / W3	Prof. C3 / C2 / W2	Juniorprofessor / W1	wiss. Assistent CI	wiss. Mitarbeiter a.Z.	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Personal	Nichtwissenschaftliches Personal	Summe	davon Teilzeit
Philosophische Fakultät	36	18	4		93	62	213	54	267	115
Anglistik und Amerikanistik	3	2			14	8	27	5	32	19
Germanistik	4	2			7	9	22	7	29	11
Geschichtswissenschaften	6	1			13	3	23	5	28	8
Jüdische Studien	2	2			2	1	7	2	9	3
Klassische Philologie	2		1		1		4	1	5	1
Kunstgeschichte	1	1			4	1	7	1	8	2
Medien- und Kulturwissenschaft		1	1		2	4	8	1	9	2
Modernes Japan	2	1			5	4	12	1	13	6
Philosophie	2	3	1		5	4	15	3	18	6
Romanistik	4	1			12	13	30	6	36	16
Sozialwissenschaften	6	4			16	9	35	11	46	23
Sprache und Information	4		1		10	4	19	5	24	12
Dekanat Philosophische Fakultät					2	2	4	6	10	6
Juristische Fakultät	11	4	1	1	42	4	63	17	80	57
Jura	11	4	1	1	42	1	60	14	74	51
Dekanat Juristische Fakultät						3	3	3	6	6
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	10	3	1		40	8	62	13	75	38
Betriebswirtschaftslehre	8	2	1		29	4	44	9	53	27
Volkswirtschaftslehre	2	1			8	2	13	2	15	8
Dekanat Wirtschaftsw. Fakultät					3	2	5	2	7	3
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	51	44	4	1	265	53	418	282	700	305
Biologie	13	12	1		47	23	96	102	198	79
Chemie	10	4	2		74	14	104	67	171	88
Informatik	5	4			26		35	9	44	13
Mathematik und Anwendungsgebiete	8	5		1	22	3	39	7	46	21
Pharmazie	2	7			42	3	54	31	85	46
Physik	9	8	1		33	4	55	46	101	34
Psychologie	4	4			21	3	32	17	49	24
Dekanat Mathematisch-Naturw. Fakultät						3	3	3	6	
Medizinische Fakultät	54	44			807	317	1.222		1.222	*
Medizin	51	43			759	308	1.161		1.161	*
Zahnmedizin	3	1			48	9	61		61	*
Fakultäten	162	113	10	2	1.247	444	1.978	366	2.344	515
Botanischer Garten						1	1	18	19	4
Universitätssprachenzentrum								1	1	1
Studium Universale						1	1		1	
Universitäts- und Landesbibliothek					5	14	19	129	148	53
Zentrum für Informations- und Medientechnologie					6	22	28	21	49	10
Zentrale Einrichtungen					11	38	49	169	218	68
Hochschulverwaltung								338	338	68
Hochschule Gesamt	162	113	10	2	1.258	482	2.027	873	2.900	651
<i>davon weibliche Beschäftigte</i>	20	23	3		579	161	786	552	1.338	435
<i>Anteil weibliche Beschäftigte (in %)</i>	12	20	30		46	33	39	63	46	67

Zusätzliche Angaben ohne Medizinische Fakultät: 48 Auszubildende
HöH.Dienst ULB/ZIM den wiss. Mitarbeitern zugeordnet

* Keine Angaben vorhanden.

Tabelle 7: Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Haushaltsmitteln je Personalart nach Instituten und Fakultäten, Stand 01.12.2014¹³

Institut/Einrichtung	Prof. C4 / W3	Prof. C3 / C2 / W2	Juniorprofessor / W1	wiss. Mitarbeiter a.Z.	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Personal	Nichtwissenschaftliches Personal	Summe	davon Teilzeit	weibliche Beschäftigte
Philosophische Fakultät	34	17	7	98	46	202	57	259	132	142
Anglistik und Amerikanistik	3	2		8	7	20	5	25	12	16
Germanistik	4		2	9	6	21	6	27	13	17
Geschichtswissenschaften	6	1		12	4	23	5	28	15	13
Jüdische Studien	1	2		2	1	6	2	8	2	6
Klassische Philologie	2		1	2		5	1	6	2	3
Kunstgeschichte	1	1	1	7	1	11	2	13	4	8
Medien- und Kulturwissenschaft		1	1	3	3	8	2	10	4	3
Modernes Japan	2	1		7	2	12	1	13	6	10
Philosophie	2	4		7	2	15	3	18	9	6
Romanistik	3	1	1	10	9	24	5	29	15	20
Sozialwissenschaften	6	4		14	8	32	14	46	29	22
Sprache und Information	4		1	14	1	20	5	25	13	12
Philosophische Fakultät allgemein				3	2	5	6	11	8	6
Juristische Fakultät	10	4	1	35	2	52	14	66	47	35
Jura	10	4	1	35	2	52	11	63	40	29
Juristische Fakultät allgemein							3	3	7	6
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	12	4	5	36	4	61	13	74	41	36
Betriebswirtschaftslehre	8		1	20	1	30	7	37	21	17
Volkswirtschaftslehre	4	4	4	12	1	25	4	29	14	12
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät allgemein				4	2	6	2	8	6	7
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	53	42	9	297	46	447	277	724	405	354
Biologie	15	11	5	55	16	102	108	210	105	136
Chemie	9	4	2	92	14	121	64	185	120	90
Informatik	5	4	2	24		35	8	43	18	12
Mathematik	6	5		21	2	34	7	41	21	8
Pharmazie	3	5		39	5	52	30	82	52	51
Physik	11	9		41	5	66	40	106	54	25
Psychologie	4	4		24	1	33	18	51	34	28
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät allgemein				1	3	4	2	6	1	4
Medizinische Fakultät	56	39	1	815	395	1.306		1.306	*	563
Medizin	51	38	1	767	381	1238		1238	*	538
Zahnmedizin	5	1		48	14	68		68	*	25
Fakultäten	165	106	23	1.281	493	2.068	361	2.429	625	1.130
Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV)							274	274	88	127
Zentr. f. Informations- u. Medientechnologie (ZIM)				7	20	27	19	46	17	19
Universitäts- u. Landesbibliothek (ULB)				3	14	17	120	137	56	96
Botanischer Garten					1	1	18	19	4	7
Institut für Deutsches und Internationales Parteienrecht und Parteienforschung (PRuF)					1	1		1	1	
Studierendenakademie					1	1		1	1	1
Center for Entrepreneurship Düsseldorf (CEDUS)				1		1		1	1	1
Heine Research Academy (HeRA)										
Zentrale Einrichtungen				11	37	48	431	479	168	251
Hochschule Gesamt	165	106	23	1.292	530	2.116	792	2.908	793	1.381
<i>davon weibliche Beschäftigte</i>	<i>27</i>	<i>22</i>	<i>10</i>	<i>639</i>	<i>178</i>	<i>876</i>	<i>505</i>	<i>1.381</i>	<i>512</i>	
<i>Anteil weibliche Beschäftigte (in %)</i>	<i>16,4</i>	<i>20,8</i>	<i>43,5</i>	<i>49,5</i>	<i>33,6</i>	<i>41,4</i>	<i>63,8</i>	<i>47,5</i>	<i>64,6</i>	

Zusätzliche Angaben ohne Medizinische Fakultät: 46 Auszubildende; In den Summen der Fakultäten sind die Beschäftigten der Dekanate enthalten. Höh. Dienst ULB/ZIM den wiss. Mitarbeitern zugeordnet; *Keine Angaben vorhanden; (Rundungsabweichungen)

Tabelle 8: Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Mitteln Dritter je Personalart nach Instituten und Fakultäten, Stand 01.12.2013¹⁴

Institut/Einrichtung	Prof. C4 / W3	Prof. C3 / C2 / W2	Juniorprofessor / W1	wiss. Mitarbeiter a.Z.	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Personal	Nichtwissenschaftliches Personal	Summe	davon Teilzeit	weibliche Beschäftigte
Philosophische Fakultät	2	10	8	241	1	262	14	276	155	149
Anglistik und Amerikanistik			1	34		35	1	36	23	28
Germanistik		1	2	28		31	1	32	18	19
Geschichtswissenschaften		2		18		20		20	7	8
Jüdische Studien				1		1	1	2	2	2
Klassische Philologie				2		2		2	1	1
Kunstgeschichte		1	1	9		11	2	13	6	10
Medien- und Kulturwissenschaft		1		15		16	1	17	11	11
Modernes Japan		1		6		7		7	6	3
Philosophie		1		22		23	1	24	14	6
Romanistik				10		10		10	8	8
Sozialwissenschaften	1	1	2	42	1	47	4	51	31	23
Sprache und Information	1	2	2	45		50	2	52	24	29
Dekanat Philosophische Fakultät				9		9	1	10	4	1
Juristische Fakultät			2	46		48		48	42	18
Jura			2	46		48		48	42	18
Dekanat Juristische Fakultät										
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	3	2	3	75	1	84	2	86	57	45
Betriebswirtschaftslehre	1		1	44		46	1	47	32	26
Volkswirtschaftslehre	2	2	2	20		26		26	14	14
Dekanat Wirtschaftsw. Fakultät				11	1	12	1	13	11	5
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	1	1	3	386	2	393	20	413	286	186
Biologie			2	144	1	147	10	157	104	82
Chemie		1		95		96	3	99	82	38
Informatik			1	16		17		17	5	5
Mathematik und Anwendungsgebiete				12		12		12	6	5
Pharmazie				33		33		33	28	19
Physik				53	1	54	5	59	34	12
Psychologie	1			30		31	2	33	26	23
Dekanat Mathematisch-Naturw. Fakultät				3		3		3	1	2
Medizinische Fakultät				314	10	324	234	558	355	365
Medizin				309	10	319	232	551	349	360
Zahnmedizin				5		5	2	7	6	5
Fakultäten	6	13	16	1.062	14	1.111	270	1.381	895	763
Botanischer Garten										
Studierendenakademie				2	4	6		6	1	2
Universitätssprachenzentrum										
Universitäts- u. Landesbibliothek				4	1	5	5	10		8
Zentr. f. Informations- u. Medientechnologie				2		2		2	1	
Zentrale Einrichtungen				8	5	13	5	18	2	10
Hochschulverwaltung							69	69	21	48
Hochschule Gesamt	6	13	16	1.070	19	1.124	344	1.468	918	821
davon weibliche Beschäftigte	2	2	12	554	9	579	242	821	442	
Anteil weibliche Beschäftigte (in %)	33,3%	15,4%	75,0%	51,8%	47,4%	51,5%	70,3%	55,9%	48,1%	

Höh. Dienst ULB/ZIM den wiss. Mitarbeitern zugeordnet.

Tabelle 9: Beschäftigte (Beschäftigungsverhältnisse) aus Mitteln Dritter je Personalart nach Instituten und Fakultät, Stand: 01.12.2014¹⁵

Institut/Einrichtung	Prof. C4 / W3	Prof. C3 / C2 / W2	Juniorprofessor / W1	wiss. Mitarbeiter a.Z.	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Personal	Nichtwissenschaftliches Personal	Summe	davon Teilzeit	weibliche Beschäftigte
Philosophische Fakultät		10	8	232	1	251	17	268	170	149
Anglistik und Amerikanistik		1	1	32		34	2	36	27	29
Germanistik			2	31		33		33	22	21
Geschichtswissenschaften		2		16		18	1	19	7	7
Jüdische Studien				1		1	1	2	2	2
Klassische Philologie				1		1		1		
Kunstgeschichte		1	1	10		12	1	13	7	10
Medien- und Kulturwissenschaft		1		11		12	1	13	11	9
Modernes Japan		1		5		6	2	8	6	5
Philosophie		1		20		21	3	24	16	6
Romanistik				10		10		10	10	7
Sozialwissenschaften		1	2	41	1	45	4	49	31	22
Sprache und Information		2	2	45		49	1	50	29	27
Philosophische Fakultät allgemein				9		9	1	10	2	4
Juristische Fakultät			2	41		43		43	39	16
Jura			2	41		43		43	39	16
Juristische Fakultät allgemein										
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	2	1	2	62		67	2	69	52	31
Betriebswirtschaftslehre	1		1	29		31	1	32	23	14
Volkswirtschaftslehre	1	1	1	26		29	1	30	22	13
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät allgemein				7		7		7	7	4
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	1		6	412	1	420	25	445	319	205
Biologie			4	175	1	180	16	196	134	103
Chemie				94		94	2	96	80	39
Informatik			2	18		20		20	11	8
Mathematik				18		18		18	10	5
Pharmazie				33		33		33	27	18
Physik				45		45	4	49	34	8
Psychologie	1			26		27	2	29	22	20
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät allgemein				3		3	1	4	1	4
Medizinische Fakultät		3		304	9	316	244	560	376	376
Medizin		3		302	9	314	243	557	373	374
Zahnmedizin				2		2	1	3	3	2
Fakultäten	3	14	18	1.051	11	1.097	288	1.385	956	777
Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV)							116	116	63	92
Zentr. f. Informations- u. Medientechnologie (ZIM)				4	3	7		7	3	3
Universitäts- u. Landesbibliothek (ULB)				3	1	4	4	8	3	6
Botanischer Garten										
Institut für Deutsches und Internationales Parteienrecht und Parteienforschung (PRuF)				5	1	6	1	7	3	3
Studierendenakademie				2	5	7	3	10	6	7
Center for Entrepreneurship Düsseldorf (CEDUS)				2		2		2	1	2
Heine Research Academy (HeRA)				1		1		1	1	1
Zentrale Einrichtungen				17	10	27	124	151	80	114
Hochschule Gesamt	3	14	18	1.068	21	1.124	412	1.536	1.036	891
davon weibliche Beschäftigte	1	4	13	550	9	577	314	891	498	
Anteil weibliche Beschäftigte (in %)	33,3%	28,6%	72,2%	51,5%	42,9%	51,3%	76,2%	58,0%	48,1%	

In den Summen der Fakultäten sind die Beschäftigten der Dekanate enthalten. Höh. Dienst ULB/ZIM den wiss. Mitarbeitern zugeordnet; *Keine Angaben vorhanden; (Rundungsabweichungen)

Endnoten:

¹ Im Anhang sind die statistischen Tabellen aufgeführt.

² Vgl. Vervoorts, Anja; Kalus, Anna; Kreißl, Christine (2015): Karriere in der Hochschulmedizin – gibt es messbare Hürden für Frauen im akademischen Mittelbau? In: Klemisch, Michaela; Spitzley, Anne; Wilke, Jürgen (Hg.): Gender- und Diversity-Management in der Forschung, Fraunhofer Verlag, IAO STAGES, Stuttgart, S. 92-103.

³ Vgl. Welppe, I. M., Brosi, P., & Schwarzmüller, T. (2014). Wenn Gleiches unterschiedlich beurteilt wird. Die Wirkung unbewusster Vorurteile. [When the same is evaluated differently. How unconscious biases operate.]. Organisations-Entwicklung, 23(4), 32-35.

Vgl. auch Peus, C., Hentschel, T., & Braun, S. (2014). Erfolgsfaktor Personalauswahl: Talente für die Wissenschaft gewinnen. In: N. Hille & B. Langer (Hrsg.), Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Maßnahmen und Herausforderungen (pp. 173-195). Baden-Baden: Nomos.

⁴ Vgl. Dettmer, S.; Kaczmarczyk, G.; Bühren, A. (2006): Karriereplanung für Ärztinnen, Heidelberg, Springer.

⁵ An dieser Stelle soll auf den Umstand verwiesen werden, dass sich bestimmte Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort mitunter an verschiedene Adressatengruppen an der HHU richten. Dieses ist der Tatsache geschuldet, dass beispielsweise verschiedene Arbeitszeitmodelle (Flexible Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit) an der HHU vorhanden sind.

⁶ Vgl. §§ 13, 14 LGG NRW.

⁷ Vgl. Zahlenspiegel 2010/2011 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (August 2012), S. 24.

⁸ Vgl. ebd., S. 26.

⁹ Quelle: Abteilung 5.3 – Finanzplanung und Controlling

¹⁰ Ebd.

¹¹ Vgl. Zahlenspiegel 2013/2014 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (September 2014), S. 57.

¹² Vgl. Zahlenspiegel 2011/2012 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (Januar 2013), S. 62.

¹³ Vgl. Zahlenspiegel 2014/2015 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (noch nicht veröffentlicht; Stand: 15.07.2015), S. 62.

¹⁴ Vgl. Zahlenspiegel 2013/2014 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (September 2014), S. 64.

¹⁵ Vgl. Zahlenspiegel 2014/2015 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (nicht veröffentlicht; Stand: 15.07.2015), S. 64.

Fortschreibung des Frauenförderplans der Juristischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf für den Zeitraum 2015 - 2017

A. Gegenstand des Frauenförderplans

Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW). Die Juristische Fakultät verfolgt das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft voranzutreiben, Diskriminierung jeglicher Art zu verhindern sowie konstruktive Veränderungen an der Fakultät zu realisieren, damit die Gleichberechtigung der Geschlechter zur Selbstverständlichkeit wird.

B. Grundlagen des Frauenförderplans

I. Verbindliche Inhalte des Frauenförderplans für die Juristische Fakultät

1. Grundsatz

Die Juristische Fakultät will die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG). Dabei ist sich die Fakultät bewusst, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf (Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG).

2. Regelung zu Stellenbesetzungen

Im Rahmen der gemeinschaftsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Vorgaben wird angestrebt, dem Petitum des § 7 LGG NW nachzukommen.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, sollen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese Regelung gilt für die Besetzung von Lehrstühlen und Professuren, für die Stellenbesetzung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals sowie für die Vergabe von Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Juristische Fakultät sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Lehr- und Forschungsbetrieb verwirklicht.

Sie unterstützt daher Frauen in ihrer Karriereplanung nach allen Kräften. Ferner unterstützt die Juristische Fakultät alle Maßnahmen, die dazu

beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie trägt zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten bei, informiert über Freistellungsmöglichkeiten und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

4. Studium

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse darauf, dass jegliche Benachteiligung von Frauen oder Studierenden mit Kindern vermieden werden.

5. Stellenausschreibungen

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu werden die weibliche und die männliche Form verwandt. Alle Lehrstühle und Professuren sind öffentlich auszuschreiben. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 44ff. HZG) sind mindestens fakultätsintern auszuschreiben. Zudem werden alle Stellenausschreibungen mit dem Hinweis versehen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen und soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. Gemäß § 7 Abs. 4 LGG NW gilt für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte der Fachbereich als zuständige Dienststelle.

II. Quantität:

Veränderungen im Ist-Stand des Geschlechterverhältnisses im Vergleich zum Soll-Stand

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Stichtag 1.12.2014)

Dienst-bezeichnung	30.09.2008		31.12.2011		Anzahl der Stellen	15.12.2014			Verände-rung 2011-2014
	Männer	Frauen (Quote)	Männer	Frauen (Quote)		Männer	Frauen	Frauen- quote	
Univ.-Prof. W3	11	0 (0%)	11	0 (0%)	10	9	1	10%	10%
Univ.-Prof. W2	3	1 (25%)	3	1 (25%)	4	3	1	25%	0%
Jun.-Prof. W1	0	0 (0%)	1	0 (0%)	3	2	1	33%	33%
Akad. Rat auf Zeit	7	0 (0%)	4	0 (0%)	1	1	0	0%	0%
Wiss. Besch.	25	28 (53%)	57	39 (41%)	72	41	31	43%	2%
Wiss. HK	14	11 (44)	12	12 (50%)	21	9	12	57%	7%
Stud. HK	26	40 (61%)	36	48 (57%)	73	42	31	42%	./ 15%
Verw.-Besch. EG 8	0	1 (100%)	0	1 100%	1	0	1	100%	0%
Verw.-Besch. EG 6	0	14 (100%)	0	15 100%	14	0	14	100%	0%

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Professuren sowie die Stelle des Akademischen Rates auf Zeit sind Vollzeitstellen. Bei den Stellen der wissenschaftlichen Beschäftigten handelt es sich überwiegend um Teilzeitstellen. Bezüglich der Arbeitszeiteinteilungen können keine einheitlichen Angaben gemacht werden.

Bei der Besetzung der Professuren sind im Berichtszeitraum personelle Änderungen im Vergleich zum Ist-Stand des Jahres 2011 eingetreten. Die Juristische Fakultät konnte zwei weitere W3-Stellen, davon eine Stelle zum Stichtag vertretungsweise, mit Professorinnen besetzen. Da die zunächst vertretungsweise beschäftigte Professorin am 26.03.2015 zur Universitätsprofessorin der Heinrich-Heine-Universität ernannt wurde, wird diese Entwicklung aus Gründen der Übersichtlichkeit bei der Bestandsaufnahme bereits berücksichtigt. Gegenüber dem Stand der Vorjahre führen diese Stellenbesetzungen in der obersten Statusgruppe zu einem Anstieg der Frauenquote um 18 %. Überdies konnte eine der Juniorprofessuren mit einer Bewerberin besetzt werden. Somit ist bei den Juniorprofessuren eine Frauenquote von 33 % festzustellen, was ebenfalls im Vergleich zu den Vorjahren einen deutlichen Anstieg um 33 % darstellt. Außerdem strebt zum Stichtag eine Frau an der Juristischen Fakultät die Habilitation an. Trotz der vorgenannten Entwicklungen weist die Beschäftigtenstruktur der Juristischen Fakultät in den oberen Statusgruppen aber noch eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten auf.

Die beiden unbefristeten Mitarbeiterstellen werden unverändert zu 100 % von Frauen besetzt. Im Übrigen hat sich die Anzahl der befristeten Stellen, die häufig mit der Möglichkeit der Promotion verbunden sind, im Berichtszeitraum

leicht verringert. Dies hängt auch damit zusammen, dass das Institut für Parteienrecht und Parteienforschung (PRuF) als zentrale Einrichtung der HHU nicht mehr der Juristischen Fakultät zugerechnet wird. Der angestrebte Frauenanteil wurde bezogen auf den Stichtag in der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte übererfüllt, in der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten leicht gesteigert. Im Vergleich zum letzten Stichtag hat sich hingegen die Quote der mit Frauen besetzten studentischen Hilfskraftstellen verringert. Diese auf den Stichtag bezogene Verschiebung ist vor dem Hintergrund der großen Fluktuation in diesen Gruppen zu würdigen. Zudem zeigt die prozentuale Entwicklung des Frauenanteils an abgeschlossenen Promotionen, dass die Unterrepräsentanz der Frauen in diesem Bereich abgebaut wurde. Während der Frauenanteil bei den Promotionen im Jahr 2012 bei 32 % und im Jahr 2013 bei 35 % lag, war im Jahr 2014 ein Anteil in Höhe von 37 % zu verzeichnen.

Hoch ist nach wie vor der Anteil weiblicher Studierender, die den Abschluss 1. Juristische Prüfung anstreben. Im Wintersemester 2014/2015 sind insgesamt 1.616 Studierende, davon 966 weibliche Studierende, an der Juristischen Fakultät eingeschrieben. Bereits im Sommersemester 2013 lag die Frauenquote der eingeschriebenen Studierenden bei konstant ca. 60 %. Der prozentuale Anteil der Frauen, die während des Studiums an der Juristischen Fakultät als studentische Hilfskraft tätig sind, spiegelt mit ca. 42 % diese Geschlechterverteilung annäherungsweise wider. Auch bei den studentischen Hilfskräften ist die starke Stellenfluktuation zu berücksichtigen. Bei den bestandenen Abschlussprüfungen (staatliche Pflichtfachprüfung OLG Düsseldorf/universitäre Schwerpunktbereichsprüfung) lag der Frauenanteil in den Jahren 2012, 2013 und 2014 bei ca. 60 %.

3. Prognose der Beschäftigtenstruktur

In den Jahren 2015 bis 2017 wird eine W3-Professur aus Altersgründen frei werden, so dass diese Professur voraussichtlich neu zu besetzen sein wird. Ferner ist derzeit der Lehrstuhl für Unternehmenssteuerrecht unbesetzt und es wird voraussichtlich eine W1- oder W2-Professur für angloamerikanisches Recht ausgeschrieben. Hinzu kommt gegebenenfalls die weiterhin vorgesehene W3-Professur für Regulierungs- und Wettbewerbsrecht. Der Großteil der befristeten Stellen des Mittelbaus der Juristischen Fakultät wird im Zeitraum 2015 – 2018 neu zu besetzen sein, da es sich um befristete Stellen handelt. Einige Beschäftigungsverhältnisse werden dagegen voraussichtlich verlängert werden. Konkrete Prognosen sind daher kaum möglich. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich auf Grund dieser Fluktuation der Personalbestand im Laufe von drei Jahren erheblich erneuern wird, so dass erhebliche Spielräume für Neueinstellungen vorhanden sind.

III. Qualität:

Stand der Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen

Die Juristische Fakultät hofft, den durch den konstant hohen Frauenanteil im Bereich der Abschlussprüfungen und die erhebliche Steigerung der Frauenquote bei den abgeschlossenen Promotionen dokumentierten Erfolg ihrer Frauenförderbemühungen in den oberen Bereichen fortschreiben zu können. Sie wird außerdem darauf hinwirken, dass in den oberen Statusbereichen etwaig neu zu besetzende Stellen mit Frauen besetzt werden. Hierzu wird die Juristische Fakultät weiterhin im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Absolventinnen bei gleicher Eignung und Befähigung zur Bewerbung ermutigen und Mitarbeiterinnen nach Kräften in ihren Karrierezielen unterstützen.

IV. Zukünftige Arbeitsschwerpunkte

Im Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung, zur Qualifizierung insbesondere von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geregelt, an deren Umsetzung die Juristische Fakultät sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten beteiligt.

Darüber hinaus werden die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Juristischen Fakultät sowohl die an ihren Lehrstühlen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, wissenschaftlichen Hilfskräfte und studentischen Hilfskräfte, als auch im Rahmen des Lehrbetriebes weibliche Studierende über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere informieren. Gute und motivierte weibliche Studierende und Doktorandinnen sollen angeregt werden, eine wissenschaftliche Karriere zu beschreiten.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird sich die Juristische Fakultät bemühen, ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen noch flexiblere Arbeitszeiten anzubieten.

Die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen über die Fakultätsgrenzen hinweg soll durch die Einrichtung eines fakultätsübergreifenden Wissenschaftlerinnen-Netzwerks gefördert werden. Zu diesem Zweck sollen Netzwerktreffen organisiert werden, bei denen Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit gegeben wird, sich insbesondere über fachliche Inhalte auszutauschen. So sollen interdisziplinäre Forschungsvorhaben und gemeinsame Drittmittelanträge angeregt werden. Darüber hinaus soll das Netzwerk auch Gelegenheit bieten, sich über außerfachliche Angelegenheiten auszutauschen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Juristischen, Philosophischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät haben Interesse an der Teilnahme an einem fakultätsübergreifenden Wissenschaftlerinnen-Netzwerk signalisiert.

V. Fortschreibung

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes wird für den Zeitraum von drei Jahren erstellt (§ 5a LGG NW).

VI. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes der Juristischen Fakultät wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf veröffentlicht und tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der Juristischen Fakultät 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8				0	0,84	100%				0	0,9	100%
EG 7												
EG 6	0	0,91	100%	0	5,26	100%	0	0,1	100%	0	4,99	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0,91	100%	0	6,1	100%	0	0,1	100%	0	5,89	100%
darunter Teilzeit*	0	3	100%	0	13	100%	0	1	100%	0	11,96	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der Juristischen Fakultät 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				11	0	0%				8,99	1	10%
C 3 / W 2				3	1	25%				3	1	25%
W 1	1	0	0%				1	0	0%			
C2												
C1												
Professurvertreter							1	1	50%			
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ	4	0	0%				2	0	0%			
AT												
EG15												
EG14				0	0,61	100%				0	0,75	100%
EG13 Ü	0,5	0	0%	0	0,5	100%	1	0	0%	0	0,5	100%
EG13 hD	11,64	6,13	34%				5,8	8,25	59%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
gesamt	17,14	6,13	26%	14	2,11	13%	10,8	9,25	46%	11,99	3,25	21%
darunter Teilzeit*	26,75	13	33%	2	3	60%	17	17	50%	1	2	67%
WHK	0,66	0,94	59%				2,08	1,53	42%			
SHK	2,28	4,31	65%				5,3	3,82	42%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Gleichstellungsplan

der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität (nach § 6 LGG NW)

2016 - 2018

1. Gegenstand des Fakultätsgleichstellungsplans

Gemäß Gleichstellungs-Rahmenplan der Heinrich-Heine-Universität und Landesgleichstellungsgesetz erfasst der vorliegende Plan die Gleichstellungssituation an der Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF). Der Plan enthält eine Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur der MNF (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierende). Ziel des Gleichstellungsplans der MNF ist die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium und Dienstleistung, und damit verbunden ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen der Fakultät, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft und die Verhinderung von Diskriminierung (inkl. sexueller Belästigung und Gewalt). Maßnahmen für eine verbesserte Analyse und Umsetzung der Gleichstellungssituation sind aufgelistet.

2. Bestandsaufnahme und Analyse des Ist-Zustands, Entwicklung seit 2008 mit Schwerpunkt auf 2012 bis 2015

2.1 Studierende und Absolventinnen/Absolventen (Tabellen 1 und 2)

Die MNF bietet zurzeit insgesamt 18 Bachelor- und Master-Studiengänge sowie einen Studiengang mit Staatsexamen an. Der Anteil der Frauen an den Studierenden insgesamt ist seit 2008 in allen Studiengängen weitgehend stabil geblieben. Von WS 2013/14 bis WS 2015/16 wird in 14 Studiengängen ein Frauenanteil von mindestens 45% (gerundet) mindestens einmal erreicht, in den Studiengängen der Pharmazie und Psychologie ist eine deutliche Überrepräsentation von mehr als 70 % Frauen zu beobachten. Unverändert deutlich unterrepräsentiert (< 35 %) sind Frauen in den Master-Studiengängen Informatik und Physik. Besonders interessant ist der Vergleich der Frauenanteile in den konsekutiven Bachelor- und Masterstudiengängen, da sich hieraus langfristige Tendenzen ableiten lassen können. Gleichbleibende Frauenanteile finden sich in den Fachbereichen Biochemie, Biologie, Chemie, Mathematik, Medizinische Physik, Psychologie und Wirtschaftschemie. Vermutlich sind die ähnlichen Frauenanteile in diesen Konsekutivstudiengängen ein Anzeichen dafür, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen nach Abschluss des Bachelor für ein weiteres Master Studium entscheiden. Für den Masterstudiengang Physik ist in den letzten beiden Jahren ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu beobachten (von damals 12 - 22 % auf 18 - 31 % seit

2013), während der Frauenanteil im Masterstudiengang Informatik weiterhin gering bleibt (13 - 22 % seit 2013). Interessanterweise hat sich die Physik über mehrere Jahre und offensichtlich sehr erfolgreich bemüht, über Angebote in Schulen Schülerinnen und Schüler gezielt für das Studienfach Physik zu interessieren. Nach Angaben der WE Physik entschieden sich viele Studentinnen vor allem für den Studiengang Medizinische Physik. Im selben Zeitraum seit 2013 stieg der Anteil der Bachelor Studierenden in der Physik und Informatik auf ca. 40-50 %. Dieser Anstieg von Absolventinnen im Bachelorstudiengang scheint irrelevant, denn die Betrachtung der absoluten Zahlen und der gewaltige Verlust von mehr als 95 % aller Studierenden von Bachelor zu Masterstudiengängen in Informatik, Physik, Mathematik deutet darauf hin, dass es sich um eine Konsequenz der veränderten Studienzulassungen („Rheinbahnstudierende“) handelt.

In den Studiengängen Biochemie, Biologie, Chemie, Mathematik, Medizinische Physik, Psychologie und Wirtschaftschemie entspricht der Anteil der erfolgreichen Absolventinnen dem der weiblichen Studierenden. Frauen und Männer haben in diesen Studiengängen also vergleichbare Chancen. Die Absolventinnen-Quoten in den Bachelor- und Masterstudiengängen Informatik und Physik entsprechen bis 2011 den weiblichen Studierenden-Quoten dieser Fächer. Ab 2012 ist eine deutliche Diskrepanz bemerkbar, die wie eben vermerkt vermutlich mit der Zulassung zum Bachelorstudiengang erklärbar ist. Erst die tatsächlichen Absolventinnen-Quoten werden in ein paar Jahren dazu Auskunft geben. Zusammenfassend gilt also für fast alle Studiengänge der Fakultät, dass sich der Frauenanteil an den Studierenden in einem prozentual ähnlich gelegenen Anteil von erfolgreichen Absolventinnen niederschlägt. Die Ausnahmen Informatik und Physik seit 2012 erfordern weitere Daten. Frauen und Männer sind gemäß der Zahlentabelle in der Regel also gleichermaßen erfolgreich in ihrem ersten Bachelor- und darauf aufbauenden zweiten Masterstudium. Daraus folgt, dass eine Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 45 % erfolgreicher Absolventinnen in allen Fächern (Bachelor, Master) nur zu erreichen ist, indem mehr Frauen für das Bachelor Studium gewonnen werden. Vergleichbare Anstrengungen müssten in Psychologie und Pharmazie unternommen werden, um den Männeranteil der Studierenden zu steigern.

2.2 Promotionen und Habilitationen (Tabellen 3 und 4, Tabelle 5)

Die Promotionen (Tab. 3) der letzten drei Jahre spiegeln den Frauenanteil in den Studiengängen Biologie, Chemie, Physik, Psychologie wider. In der Pharmazie mit einem hohen Anteil an Absolventinnen von mehr als 80 % bleibt der Frauenanteil an Promovierenden mit weniger als 60 % hinter dem Anteil an den Studierenden zurück. In mehreren Fächern ist die Anzahl an Gesamtpromotionen sehr gering (Informatik, Mathematik, Physik, in manchen Jahren auch Pharmazie und Psychologie), so dass die Geschlechteranteile bei Promovierenden dort nur bedingt aussagekräftig sind und sich nur schwer Tendenzen ableiten

lassen. In Biologie und Chemie mit den höchsten Promovierenden-Zahlen in der MNF, stimmt der Frauenanteil mit dem der Masterabsolventinnen in etwa überein.

Bei den Habilitationen (Tab. 4) der letzten drei Jahre (2012-2015) liegt der Anteil der Frauen bei 20 %. Rechnet man die im gleichen Zeitraum besetzten Juniorprofessuren ohne Tenure Track (7, davon 2 Frauen) mit ein, ergibt sich für diese Qualifikationsstufe ein Frauenanteil von 23 %. Dies ist deutlich niedriger als der Anteil von 49 % Frauen an allen

Promovierenden der MNF im selben Zeitraum. Vermutlich hatten viele Habilitanden und Habilitandinnen der letzten drei Jahre jedoch schon vor 2009 die Promotion beendet.

Zwischen 2005 und 2009 lag der Frauenanteil bei Promotionen bei 40-50 % (s. letzter Gleichstellungsbericht). Interessant ist in diesem Zusammenhang der Anteil von Frauen bei Wissenschaftler/innenstellen (EG 13, EG14, A13, A14; Stand 2014) (Tab. 5). Bei befristeten Stellen liegt der Frauenanteil bei nahezu 43 %, bei unbefristeten Stellen nur bei etwa 24 %.

Der verhältnismäÙe niedrigere Anteil von Frauen bei Habilitand/innen im Vergleich zu befristet beschäftigten Wissenschaftler/innen insgesamt deutet an, dass Wissenschaftlerinnen weniger häufig als Männer über eine Habilitation die akademische Karriere anstreben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Frauenanteil in den letzten drei Jahren bei Promotionen in etwa mit dem der Masterabsolventinnen überein stimmt, sofern für das Fach aussagekräftige Daten vorliegen. Zum derzeitigen Zeitpunkt ist der Frauenanteil bei Habilitationen an der MNF dagegen sehr niedrig. Die Gründe hierfür sollten hinterfragt werden, da eine Angleichung des Geschlechterverhältnisses bei Berufungen die Erhöhung des Frauenanteils in den für die Professur qualifizierenden Karrierestufen voraussetzt.

2.3. Anteil und Neuberufungen von Professorinnen (Tabelle 5)

In insgesamt 23 Berufungsverfahren (davon 3 W1/W2 Tenure Track) zwischen 2012 und 2015 wurden 6 Frauen berufen (davon 2 W1/W2 Tenure Track) 4 weitere hatten einen ersten Listenplatz und konnten nicht gewonnen werden. Darüber hinaus gab es noch fünf zweite und vier dritte Listenplätze. Eine Frau auf dem zweiten Listenplatz lehnte einen Ruf an die HHU ab. In zehn Verfahren gab es Listen ohne Frauen. Somit lag der Frauenanteil von Neuberufenen von 2012 bis 2015 bei 26 % (vgl. 2005-2011 bei 22 %), bei Listenplätzen insgesamt bei 27,5 %. Zusätzlich konnten von weiteren 7 Juniorprofessuren ohne Tenure Track 2 mit Frauen besetzt werden (28 %) Eine Aufspaltung in die unterschiedlichen Stufen der Professor/innenstellen zeigt, dass die Frauenquote bei W2/W3 Professuren in der Fakultät aktuell bei 13,5 % liegt, bei W1 Professuren jedoch bei 42 %. Eine Juniorprofessorinnen-Stelle in der Informatik wird aus dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen mitfinanziert. Die Landesmittel wurden erfolgreich durch die Fakultät und Universität eingeworben und gezielt eine Juniorprofessorin zusatzfinanziert durch die WE Informatik und die Fakultät.

Das in der ZLV IV gesetzte Ziel von 20 % Frauen bei den W2/W3-Professuren und 30 % bei den Juniorprofessuren bis 2015 wurde damit bei den Professuren deutlich verfehlt, bei den Juniorprofessuren dagegen deutlich überschritten. Die in Zukunft zu erreichenden Gleichstellungsquoten aufgeschlüsselt nach Fächern der HHU (s. neuer Berufungsleitfaden in Bearbeitung) zeigen, dass in 2015 in allen Fächern der Fakultät mit Ausnahme der Chemie der Anteil von Professorinnen in % unterhalb der für Deutschland ermittelten Gleichstellungsquote liegt (basierend auf dem verfügbaren Pool von Habilitierten und Juniorprofessorinnen). In Biologie, Physik und Mathematik wird die Gleichstellungsquote deutlich nicht erreicht (weniger als die Hälfte) und in Informatik und Pharmazie sogar besonders deutlich nicht (weniger als ein Drittel).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein Trend darin besteht, dass der Frauenanteil bei Neuberufungen höher ist als der Gesamtanteil von Professorinnen, so dass langfristig der Frauenanteil in der Professor/innenschaft steigen wird. Ein sehr gutes Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils ist die Juniorprofessur, vor allem mit Tenure Track.

2.4. Nichtwissenschaftliche Personalstellen (Tabelle 5)

Tabelle 5 zeigt bei den Nichtwissenschaftler-Stellen der Besoldungsgruppen EG 3 bis EG 12 unverändert eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen mit mehr als 70 %.

Tabelle 1:

Anteil Studentinnen in % an Studierenden insgesamt

Studiengang	angestrebter Abschluss	WS 09/10	WS 10/11	WS 11/12	WS 12/13	WS13/14	WS14/15	WS15/16
Biochemie	Bachelor	53.5	54.1	55.7	60,6	55,8	52,5	58,3
	Master	57.7	53.6	61.6	53,9	57,3	61,8	58,1
Biologie	Bachelor	61.4	58.5	56.7	55,9	56,25	56,3	55,9
	Master	73.3	76.5	63.4	58,1	61,5	58,6	57,7
Chemie	Bachelor	46.9	45.0	46.4	44,7	39,3	39,9	39,8
	Master	40.0	45.8	44.8	41,7	41,9	43,1	45,1
Informatik	Bachelor	14.1	16.5	18.5	30,4 (383)	38,5 (836)	42,2 (1274)	43,9 (1542)
	Master	11.8	16.0	12.3	17,5 (21)	21,36 (25)	18,7 (23)	13 (8)
Mathematik	Bachelor	49.6	44.7	44.4	49 (476)	52,6 (1697)	56,88 (1367)	56,6 (1329)
	Master	28.6	31.3	46.8	40,9 (18)	43,4 (53)	38,8 (27)	50,6 (31)
Medizinische Physik	Bachelor	48.3	50.8	50.0	52,7	49,7	52,2	48,4
	Master	20.0	66.6	69.2	56,7	50	54,5	57,1
Pharmazie	Staatsexamen	75.3	76.4	77.4	75,2	73,8	71,8	72,6
Physik	Bachelor	18.7	21.7	26.4	39,8 (282)	47,8 (632)	51,4 (1010)	52,7 (1169)
	Master	18.5	21.6	12.2	14,6 (7)	18,8 (9)	30,9 (19)	31 (19)
Psychologie	Bachelor	82.1	81.0	81.9	80,11	80	77,6	78,3
	Master		80.4	81.6	84,4	80,7	83,7	83,4
Wirtschaftschemie	Bachelor	39.2	41.8	40.9	41,4	38,5	42,1	40,1
	Master			66.6	51,8	44,7	37,7	36

0-30% über 30% über 50% über 70%

(in Klammern absolute Zahlen)

Tabelle 2:

Studienabschlüsse

Studiengang (alle Abschlüsse)

	in %	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Biochemie	alle Abschl.	65.5	56.2	66.6	51.5	50	57,6	68,3
	BSc					42,3	57,1	69,8
	MSc					57,7	58,8	64,7
Biologie	alle Abschl.	56.1	58.9	61.0	65.7	65	61,7	63
	BSc					66,1	64,2	61,1
	MSc					65,5	58,8	64
Chemie	alle Abschl.	44.9	42.9	60.0	45.9	45,9	35,2	45,8
	BSc					34,1	51,2	43,1
	MSc					36,4	46,7	42,4
Informatik	alle Abschl.	18.0	18.1	9.8	11.4	19	10,1	16,4
	BSc					24	12	10
	MSc					11,8	6,9	25,9
Mathematik	alle Abschl.	38.8	35.7	58.5	33.3	33,3	33,3	39,2
	BSc					36,7	42,9	39,4
	MSc					30	60	33,3
Medizinische Physik	alle Abschl.			90	66.6	60,0	66,7	56,4
	BSc					52,9	55,6	52,4
	MSc					100	88,8	61,1
Pharmazie	Staatsexamen	79.4	75.0	82.2	keine Angaben	85,5	73	81
Physik	alle Abschl.	34.3	11.1	5.0	25.7	9,8	16	21,9
	BSc					9,0	20	31,2
	MSc					12,5	10	12,5
Psychologie	alle Abschl.	88.8	80.4	80.7	75.8	84,6	84,5	83,7
	BSc					89,5	82,4	85,8
	MSc					78,9	90	80,7
Wirtschaftschemie	alle Abschl.	53.8	53.6	41.2	54.5	41,7	43,7	43,2
	BSc					34,8	43,9	30
	MSc					100	47,1	60,7
Insgesamt	alle Abschl.	54.0	49.2	56.4	49.5	55,1	56,5	59,8
	BSc					53,4	56,2	57,6
	MSc					44,3	53,5	58,6

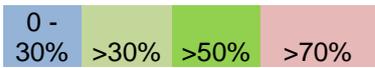


Tabelle 3: Promovendinnen

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Biologie	40	60.6	48	66.6	54	69.2	57	67,1	64	68,1	47	50	52	57,1
Chemie	11	30.5	15	46.8	13	39.4	20	47,6	18	34	7	22,6	22	44,9
Informatik	2	28.6	2	40.0	2	40.0	1	14,3	1	25	0	0	0	0
Mathematik	1	16.7	0	0	2	40.0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pharmazie	12	60.0	11	61.1	18	85.7	12	57,1	2	16,7	8	57,1	15	55,6
Physik	2	12.5	0	0	6	50.0	0	0	1	5,5	4	33,3	2	12,5
Psychologie	5	45.5	6	60	5	55.5	8	80	9	69,2	8	80	10	76,9
Insgesamt	74	44.8	82	55.0	100	65.4	98	53,3	95	50,8	74	43,3	103	49,5

Tabelle 4: Habilitationen

	Habilitationen 2012-2015 (Σ)		Doktorandinnen (2012-2015 \emptyset)
	gesamt	Frauen	
Biologie	4	2	60
Chemie	1	0	37
Informatik	0	0	10
Mathematik	2	0	0
Pharmazie	1	0	46
Physik	5	0	9
Psychologie	2	1	76
gesamt	15	3	49

Tabelle 5: Beschäftigungsverhältnisse aus Haushaltsmitteln (Stand 01.12.2014)

	Gesamt	Frauen	%
W3/C4	53	10	18,9
W2/C3	42	4	9,5
W1 Juniorprof.	9 (3 Tenure Track)	5 (2 Tenure Track)	55,6
wiss. Mitarbeiter auf Zeit	297	127	42,8
Wiss. Mitarbeiter unbefristet	46	11	23,9
weitere Mitarbeiter (EG3 - EG12)	277	197	71,1

2.4 Fazit

In fast allen Fachbereichen der MNF hat sich im Laufe der letzten drei Jahre ein ähnliches Geschlechterverhältnis von Studierenden und Absolventinnen in konsekutiven Studiengängen bis Promovierenden eingependelt, was auf gleiche Chancen an der Fakultät hindeutet. In mehreren Fachbereichen liegt der Frauenanteil dabei bei nahezu 45 % oder höher. Andererseits gibt es nach wie vor Fachbereiche, die von Frauen nur wenig gewählt werden, wie beispielsweise Physik und Informatik. Aufgrund geringer Zahlen von Studierenden und Promovierenden in diesen Fächern sind Trends schwer erfassbar und müssen daher weiter beobachtet werden. In jedem Fall ist eine Erhöhung des Frauenanteils bis zur Promotion in Informatik und Physik nur möglich, wenn der Studiengang für Studienanfängerinnen attraktiver wird

Unterrepräsentiert sind Frauen auf den höheren Beschäftigungsebenen nach der Promotion (40 %) und insbesondere bei den weiteren Qualifizierungsetappen, etwa der Habilitation (20 %), der Professur (< 15 %). Aufgrund der geringen Zahlen sind auch hier spezifische Interpretationen nur schwer möglich. Es scheint jedoch nach wie vor noch so zu sein, dass Frauen auf dem Weg in die höhere Qualifikation und Beschäftigungsverhältnisse auf höchstem Niveau in allen Fachbereichen in der Fakultät verloren gehen, und dies auch in Fächern wie der Biologie und Pharmazie mit ganz deutlicher Abweichung des Professorinnen-Anteils von der durchschnittlichen Gleichstellungsquote für diese Fächer. Eine Trendwende kann bei Habilitationen/Neuberufungen mit zeitlicher Verzögerung zu den Studierenden- und Promovierenden-Zahlen beobachtet werden, zunächst müssen daher mehr Daten mit besserer Aussagekraft für gefestigte Interpretationen gesammelt werden. Erfreulich ist der daran gemessene höhere Anteil von Frauen (22 %) bei Neuberufungen im Vergleich zum Anteil von Habilitationen im selben Zeitraum und Neuberufungen vor 2012. Der in der ZLV IV angestrebte Anteil von 30 % Frauen bei Neuberufungen auf eine Professur ist somit fast erreicht und vermutlich auch das Ergebnis der erfolgreichen Förderung von Frauen bei Neuberufungen und der Besetzung von W1 Stellen. Die Daten geben zur Vermutung Anlass, dass für Frauen im Vergleich zu Männern der Einstieg in die Professur über die Juniorprofessur attraktiver ist über die Habilitation. Da insgesamt mehr Habilitationsstellen als Juniorprofessuren verfügbar sind, wäre an dieser Stelle eine Maßnahme seitens der Fakultät sinnvoll.

3. Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung

Aus den erhobenen Daten ergeben sich zwei Punkte, an denen Gleichstellung verstärkt gefördert werden müsste:

Erstens, in den Studienfächern mit niedrigem Frauenanteil (Informatik, Physik) oder aber niedrigem Männeranteil (Psychologie, Pharmazie) kann langfristig eine Steigerung des

Frauen-/Männeranteils nur erfolgen, indem der Studiengang für Frauen bzw. Männer interessanter wird. Hier sind Aktivitäten notwendig, die vor Beginn des Studiums, etwa bereits während der Schulzeit einsetzen, wie bereits von der Physik sehr erfolgreich betrieben

Zweitens, eine wesentliche Voraussetzung für die Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen akademischen Positionen ist die Zunahme von Frauen auf Qualifizierungsstellen des akademischen Mittelbaus mit der Möglichkeit zur Habilitation und insbesondere die verstärkte Berufung von Frauen auf Juniorprofessuren. Die Motivation von Frauen zu eigenverantwortlicher Forschung und Lehre ist also ein Punkt, an dem alle Fachbereiche, aber insbesondere auch Biologie, Biochemie, Chemie, Psychologie und Pharmazie mit eigentlich hohen weiblichen Promovierenden-Zahlen ansetzen müssen. Bislang wurden Mentoring- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen vor allem auf Universitätsebene angeboten. Um in der Forschung aktive Frauen verstärkt für die Fortführung einer akademischen Karriere zu motivieren, bietet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU bereits umfassende Mentoring- und Coaching-Programme sowie die Unterstützung des Familienberatungsbüros bei der Vereinbarung von Familie und Beruf an. Offensichtlich sind die Maßnahmen jedoch nicht ausreichend, sondern sollten verstärkt werden durch eine fakultätseigene Förderung bzw. auch eine institutsinterne Förderung. Weiterhin ist natürlich unabdingbar, Wissenschaftlerinnen verstärkt auf Dauerstellen mit Verantwortung zu rekrutieren, um durch die erhöhte Präsenz von Frauen auf der Ebene von akademischen Rätinnen und Professorinnen einen Vorbildeffekt für junge Frauen zu erzielen.

Im Folgenden sind Maßnahmen für die Förderung von Frauen auf den beiden Niveaus dargestellt.

3.1 Schulbegleitende Aktivitäten

Fächer mit niedrigem Frauenanteil an Studierenden, insbesondere Physik und Informatik, sollten überlegen, welche Aktivitäten im MINT Bereich für mathematisch begabte Schülerinnen gezielt angeboten werden könnten, etwa einwöchige Ferienworkshops und Betriebspraktikumsstellen. Zur Finanzierung solcher Maßnahmen können auch öffentlich verfügbare und industrielle Förderquellen ausgeschöpft werden, und es wäre denkbar, dass auch Mittel für Hilfskraftstellen aus dem Fakultäts-Frauenförderfonds (sofern dieser entsprechend Mittel bereitstellen kann) von der Fachrichtung beantragt werden. Durch solche Maßnahmen kann erreicht werden, dass sich Schülerinnen später verstärkt für das Studienangebot im MINT Bereich interessieren. Ähnliches kann angeboten werden zur Erhöhung des Männeranteils in Psychologie/Pharmazie.

3.2 Fakultätseigene Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung

Der Übergang von der Phase Wissenschaftlerin/Postdoktorandin zu Habilitandin/Arbeitsgruppenleiterin/Juniorprofessorin ist offensichtlich laut der Datenlage ein kritischer Prozess und wird von Frauen nur zögerlich in Angriff genommen. Tatsächlich sind

jedoch die genauen Gründe unklar, weshalb in der MNF der Anteil an Habilitandinnen niedrig ist und niedriger als die deutschlandweite Gleichstellungsquote. Prinzipiell wäre an dieser Stelle sinnvoll, zunächst die Hintergründe für Karriereentscheidungen von Frauen und Männern näher zu beleuchten und hierzu eine wissenschaftlich ausgerichtete Studie durchzuführen. Ein solcher Vorschlag wird mit dem zentralen Gleichstellungsbüro abgesprochen. Beim Frauenförderfonds könnten ggf. Mittel beantragt werden. Parallel dazu soll ein Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der MNF mit Postdoc Stipendiatinnen und angestellten Wissenschaftlerinnen erfolgen, um im gemeinsamen Gespräch Hürden zu finden und einen sinnvollen Maßnahmenplan zu beschließen. Dieser könnte beispielsweise umfassen, dass ein individuelles Coaching/Mentoring von Frauen auch in den Instituten und den WEs verstärkt erfolgt oder dass bestimmte Kinderbetreuungsmaßnahmen notwendig sind. Gegebenenfalls können zur Finanzierung solcher Maßnahmen dann Mittel aus dem Frauenförderfonds herangezogen werden.

3.3 Förderung von Juniorprofessuren mit/ohne Tenure Track

Juniorprofessuren sind als Einstieg in das Professorenamt ein offensichtlicher Ansatzpunkt für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, wie sich in den letzten drei Jahren gezeigt hat. Um insbesondere Frauen für eine Juniorprofessur zu motivieren, sollten diese Stellen adäquat ausgestattet und möglichst durch Tenure Track mit einer langfristigen Perspektive verknüpft werden. Wird eine Juniorprofessur mit Tenure Track mit einer Frau besetzt, finanziert die Fakultät aus ihren Mitteln die W1-Stelle sowie eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiter-Stelle als Ausstattung für die Dauer der Juniorprofessur. Weiterhin wurden in der Fakultät erfolgreich Landesmittel für die Förderung von Juniorprofessorinnen akquiriert, was auch weiterhin erfolgen und von der Fakultät unterstützt werden sollte.

3.4 Berufung von W2/W3 Professorinnen und Professurvertretungen

Die MNF ist bestrebt, Professuren weiterhin bevorzugt mit Frauen zu besetzen und attraktive Angebote zu unterbreiten, um die inzwischen vorgegebene Gleichstellungsquote im Kaskadenmodell bei Neuberufungen zu erreichen. Weiterhin sollten Professurvertretungen ebenfalls als Frauenförderinstrument genutzt werden. Dies kann umso besser erfolgen, wenn die Professurvertretungsstelle öffentlich ausgeschrieben wird und bei der Besetzung die Gleichstellungsbeauftragten miteinbezogen werden.

3.5 Förderung von Frauen bei der Entfristung von WissenschaftlerInnenstellen und akademischen Ratsstellen

Dauerstellen wie akademische Ratsstellen sollten für Frauen sehr interessant sein, dennoch zeigt sich hier eine eher niedrige Frauenquote. Der Gleichstellungsplan schlägt daher vor, diese Dauerstellen möglichst mittels eines öffentlichen Ausschreibungsverfahrens unter

Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten zu vergeben und dadurch die Bestenauslese auch auf dieser Ebene sicher zu stellen.

3.6 Frauenförderungsfonds und weitere fördernde Maßnahmen

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät hat im Jahr 2008 einen Frauenförderungsfonds eingerichtet. Dafür wurde eine Kommission aufgestellt, der Professorinnen aus drei verschiedenen Bereichen der Fakultät, eine Doktorandin und die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten angehören. Der Fonds wurde bislang aus den Zuwendungen der Gleichstellungsbeauftragten der HHU für erfolgreiche Berufungen von Frauen gespeist. Da diese Mittel inzwischen nicht mehr zur Verfügung stehen, muss in der Fakultät über die zukünftige finanzielle Ausstattung des Fonds entschieden werden. Aus Mitteln des Fonds wurden bisher vorwiegend Zuschüsse zu Tagungsreisen und Forschungsaufenthalten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Maßnahmen in finanziell schwierigen Situationen gefördert (z.B. Kinderbetreuung während Kongressreisen), sowie auch studentische Hilfskraftstunden für unterstützende Labortätigkeiten zugunsten von Wissenschaftlerinnen mit Kleinkindern. Zusammengefasst wurde der Frauenförderungsfonds in den vergangenen Jahren wenig genutzt. Daher werden die Richtlinien überarbeitet und das Programm und sein Förderpotential in Zukunft auf der Fakultätsinternetseite besser präsentiert werden. Die Weiterfinanzierung des Frauenförderungsfonds ist sehr sinnvoll, um Frauen in ihrer Karriere zu unterstützen. Neben den individuellen Maßnahmen, die auf Antrag bewilligt werden können, könnten auch die obengenannten Maßnahmen aus dem Frauenförderungsfonds bei Vorhandensein entsprechender Mittel gespeist werden.

Eine Diskussionsrunde der Gleichstellungsbeauftragten der MNF mit Professorinnen, akademischen Rätinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen der MNF im Oktober 2015 hat zudem einen weiteren Punkt aufgezeigt. Zur Förderung der Gleichstellung ist die paritätische Besetzung von Kommissionen erforderlich. Durch ihre Unterrepräsentanz in den höheren Positionen sind Professorinnen besonders gefordert und in Anspruch genommen. Als Ausgleich für den Zeitverlust sollten bei einer überdurchschnittlich hohen Belastung durch Kommissionsbeteiligungen Hilfskraftstellen finanziert werden.

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				38	7	16%				37,6	9	19%
C 3 / W 2				32	5	14%				32,86	4	11%
W 1	1	0	0%				1	0	0%			
C2												
C1	1	0	0%									
Professurvertreter	6	1	14%				3,99	1	20%			
A15										0,95	0	0%
A14				12	0	0%				7,7	0	0%
A14aZ	0	1	100%				0	1,75	100%			
A13hD				5	1	17%				4	5	56%
A13aZ	15	8	35%				10	6,6	40%			
AT							0,35	0	0%			
EG15				1	0	0%				1	0	0%
EG14	0,5	0,65	57%	21	4	16%	1	0	0%	16	5	24%
EG13 Ü	7,8	7,21	48%	0	2,18	100%	3,99	1,75	30%	0	2	100%
EG13 hD	95,68	51,07	35%				100,97	63,04	38%	2	0	0%
EG13gD	0	0,5	100%									
EG12hD	1,25	0	0%				0,05	1,62	97%			
EG12gD	2,84	0,4	12%				1	0	0%			
Gastdozent												
gesamt	131,07	69,83	35%	109	19,18	15%	122,35	75,76	38%	102,11	25	20%
darunter Teilzeit*	116,21	66,99	37%	8	8,5	52%	126,93	102,78	45%	23,42	1	4%
WHK	3,18	2,25	41%				2,9	2,39	45%			
SHK	11,49	6,27	35%				16,67	11,79	41%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü				1	0	0%				1	0	0%
EG 13 HD												
EG 12				4,5	0	0%				4	0	0%
EG 11				16,01	1	6%				13,69	1	7%
EG 10	0	0,61	100%	7	1,39	17%	1	0,61	38%	8	1,39	15%
EG 9 GD	1,5	4,35	74%	10,5	27,54	72%	0	5,78	100%	10,5	27,71	73%
EG 9 MD				12,5	8,2	40%	0	1,45	100%	12,75	11,15	47%
EG 8	0	4,95	100%	7,5	22,12	75%	0	2,1	100%	3,5	16,15	82%
EG 7				5	1,5	23%	1	1,57	61%	5	2,5	33%
EG 6	1,48	5,7	79%	3	42,79	93%	0,48	4,67	91%	3	45,55	94%
EG 5 MD	0	0,89	100%	4,01	4,5	53%	1	0,7	41%	3	3	50%
EG 4				3	0,5	14%				3	0,5	14%
EG 3				2	4,5	69%				2	4,5	69%
gesamt	2,98	16,5	85%	76,02	114,04	60%	3,48	16,88	83%	69,44	113,45	62%
darunter Teilzeit*	2	20,19	91%	19,02	112	85%	2	23	92%	17,64	111,62	86%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte und Azubi; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Biologie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				10	1	9%				9,93	2	17%
C 3 / W 2				9	2	18%				8	2	20%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter	1	0	0%				1	0	0%			
A15												
A14				6	0	0%				2	0	0%
A14aZ	0	1	100%				0	1	100%			
A13hD				1	0	0%				3	3	50%
A13aZ	5	3	38%				2	3	60%			
AT							0,35	0	0%			
EG15												
EG14				9	3	25%	1	0	0%	5	3	38%
EG13 Ü	1	5,05	83%	0	1,18	100%	0	1,25	100%	0	1	100%
EG13 hD	14,75	18,26	55%				15,7	18	53%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12gD							1	0	0%			
Gastdozent												
gesamt	21,75	27,31	56%	35	7,18	17%	21,05	23,25	52%	27,93	11	28%
darunter Teilzeit*	9	20,5	69%	2	2,5	56%	12,68	15,25	55%	6,92	0	0%
WHK	0,43	1,14	73%				0,94	1,05	53%			
SHK	1,88	2,15	53%				2,83	1,86	40%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Biologie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü				1	0	0%				1	0	0%
EG 13 HD												
EG 12				1	0	0%				1	0	0%
EG 11				2	0	0%				2	0	0%
EG 10	0	0,61	100%	1	0,39	28%	0	0,61	100%	1	0,39	28%
EG 9 GD	1,5	3,35	69%	3,5	15,96	82%	0	3,78	100%	3,5	18,96	84%
EG 9 MD				3	3	50%	0	1,25	100%	2	3,24	62%
EG 8	0	3,2	100%	1	10,5	91%	0	1,5	100%	1	7,38	88%
EG 7				1	0	0%	0	1,57	100%	1	0	0%
EG 6	0	2,37	100%	0	8,11	100%	0	2,67	100%	0	9,55	100%
EG 5 MD	0	0,89	100%	0	2	100%	0	0,7	100%	0	1,5	100%
EG 4				0	0,5	100%				0	0,5	100%
EG 3				1	3,5	78%				1	3,5	78%
gesamt	1,5	10,42	87%	14,5	43,96	75%	0	12,08	100%	13,5	45,02	77%
darunter Teilzeit*	1	14,19	93%	1	45	98%	0	21	100%	1	43,95	98%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte und Azubi; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Chemie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				8	2	20%				5,95	3	34%
C 3 / W 2				3	0	0%				4	0	0%
W 1	1	0	0%									
C2												
C1												
Professurvertreter							0,99	0	0%			
A15										0,95	0	0%
A14				4	0	0%				2,7	0	0%
A14aZ												
A13hD				2	0	0%						
A13aZ	2	1	33%				2	0,6	23%			
AT												
EG15												
EG14				6	0	0%				5	0	0%
EG13 Ü	1,3	0	0%	0	1	100%	0,49	0,5	51%	0	1	100%
EG13 hD	22,1	13,89	39%				23,1	19,4	46%	2	0	0%
EG13gD	0	0,5	100%									
EG12hD	0,25	0	0%									
EG12gD	0	0,4	100%									
Gastdozent												
gesamt	26,65	15,79	37%	23	3	12%	26,58	20,5	44%	20,6	4	16%
darunter Teilzeit*	40,36	22	35%	0	1	100%	47,68	40,27	46%	3,9	0	0%
WHK	0,55	0,43	44%				0	0,18	100%			
SHK	0,71	0,65	48%				0,2	0	0%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Chemie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12				1	0	0%				0,5	0	0%
EG 11				4	0	0%				1	0	0%
EG 10										1	0	0%
EG 9 GD	0	1	100%	4	5,25	57%	0	2	100%	4	3,17	44%
EG 9 MD				2	1	33%				3	2,75	48%
EG 8	0	1,25	100%	4	6,32	61%	0	0,6	100%	2	5,22	72%
EG 7				1	1,5	60%	1	0	0%	0	1,5	100%
EG 6	0,48	1,5	76%	1,5	9,69	87%	0,48	2	81%	0,5	10,93	96%
EG 5 MD												
EG 4				1	0	0%				1	0	0%
EG 3				0	1	100%				0	1	100%
gesamt	0,48	3,75	89%	18,5	24,76	57%	1,48	4,6	76%	13	24,57	65%
darunter Teilzeit*	1	2	67%	2	24	92%	1	1	50%	4	24,67	86%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte und Azubi; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Informatik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				4	1	20%				4	0	0%
C 3 / W 2				4	0	0%				4	0	0%
W 1							1	0	0%			
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ	1	0	0%				1	0	0%			
AT												
EG15												
EG14												
EG13 Ü	1,5	0	0%									
EG13 hD	15	4	21%				13,95	3	18%			
EG13gD												
EG12hD							0,05	1	95%			
EG12gD												
Gastdozent												
gesamt	17,5	4	19%	8	1	11%	16	4	20%	8	0	0%
darunter Teilzeit*	6,83	3,5	34%				7	3	30%			
WHK	0,76	0	0%				0,58	0	0%			
SHK	2,1	0,18	8%				0,93	0	0%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Informatik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12				0,5	0	0%				0,5	0	0%
EG 11				3,01	0	0%				3	0	0%
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	3,75	100%				0	3,5	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	3,51	3,75	52%	0	0	0%	3,5	3,5	50%
darunter Teilzeit*				2,01	4	67%				3	3	50%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte und Azubi; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Mathematik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3	3	0	0%	5	0	0%				5	1	17%
C 3 / W 2	1	1	50%	3	0	0%				5	0	0%
W 1												
C2												
C1	1	0	0%									
Professurvertreter							2	0	0%			
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ	1	0	0%									
AT												
EG15												
EG14				2	0	0%				2	0	0%
EG13 Ü												
EG13 hD	10,76	1,67	13%				15,9	0	0%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12gD	0,5	0	0%									
Gastdozent												
gesamt	17,26	2,67	13%	10	0	0%	17,9	0	0%	12	1	8%
darunter Teilzeit*	17,68	0,67	4%	1	0	0%	13,8	1	7%			
WHK	0,83	0	0%				0	0,18	100%			
SHK	0,29	0,6	67%				6,2	4,09	40%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Mathematik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11				1	0	0%						
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6	0	0,33	100%	0	4,67	100%				0	4,5	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0,33	100%	1	4,67	82%	0	0	0%	0	4,5	100%
darunter Teilzeit*	0	1	100%	1	5	83%				0	5	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte und Azubi; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Pharmazie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				2	0	0%				2,99	0	0%
C 3 / W 2				4	2	33%				3,98	1	20%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter	1	0	0%				0	1	100%			
A15												
A14				2	0	0%				2	0	0%
A14aZ												
A13hD				0	1	100%				0	2	100%
A13aZ	2	1	33%				1	1	50%			
AT												
EG15												
EG14	0	0,65	100%							0	1	100%
EG13 Ü												
EG13 hD	10,5	9	46%				10,75	9,75	48%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12gD	2,34	0	0%									
Gastdozent												
gesamt	15,84	10,65	40%	8	3	27%	11,75	11,75	50%	8,97	4	31%
darunter Teilzeit*	19,84	12,5	39%	0	1	100%	16,5	20	55%	2,97	0	0%
WHK	0	0,43	100%				0,23	0,43	65%			
SHK												

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Pharmazie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11				1	1	50%				1	1	50%
EG 10												
EG 9 GD				0	5,33	100%				0	4,58	100%
EG 9 MD				1	1,7	63%	0	0,2	100%	1	2,85	74%
EG 8	0	0,5	100%	0	4,8	100%				0	3,05	100%
EG 7				1	0	0%				1	1	50%
EG 6				1	6	86%				1	5	83%
EG 5 MD				1	1	50%				1	1	50%
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0,5	100%	5	19,83	80%	0	0,2	100%	5	18,48	79%
darunter Teilzeit*	0	1	100%	0	11	100%	0	1	100%	0	12	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte und Azubi; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Physik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				7	1	13%				7,74	1	11%
C 3 / W 2				6	0	0%				4,92	0	0%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14										1	0	0%
A14aZ												
A13hD				1	0	0%						
A13aZ	3	0	0%				3	1	25%			
AT												
EG15				1	0	0%				1	0	0%
EG14				2	0	0%				3	0	0%
EG13 Ü	4	1,67	29%				2,5	0	0%			
EG13 hD	17,07	0,25	1%				17,7	5,24	23%			
EG13gD												
EG12hD	1	0	0%									
EG12gD												
Gastdozent												
gesamt	25,07	1,92	7%	17	1	6%	23,2	6,24	21%	17,66	1	5%
darunter Teilzeit*	16,5	1,33	7%	5	1	17%	24,27	7,26	23%	8,66	0	0%
WHK	0,43	0	0%				0,38	0,18	32%			
SHK	4,96	1,83	27%				5,45	2,52	32%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Physik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11				4	0	0%				4,69	0	0%
EG 10				5	0	0%	1	0	0%	5	0	0%
EG 9 GD				1	1	50%				1	1	50%
EG 9 MD				6,5	1,5	19%				6,75	1,5	18%
EG 8				2	0	0%						
EG 7				2	0	0%				3	0	0%
EG 6	1	0,5	33%	0	7,07	100%				1	9,07	90%
EG 5 MD				1	1	50%				1	0	0%
EG 4												
EG 3												
gesamt	1	0,5	33%	21,5	10,57	33%	1	0	0%	22,44	11,57	34%
darunter Teilzeit*	0	2	100%	6	16	73%	1	0	0%	3,64	14	79%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte und Azubi; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Psychologie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				2	2	50%				2	2	50%
C 3 / W 2				3	1	25%				2,96	1	25%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14												
A14aZ							0	0,75	100%			
A13hD												
A13aZ	1	3	75%				1	1	50%			
AT												
EG15												
EG14	0,5	0	0%									
EG13 Ü	0	0,49	100%				1	0	0%			
EG13 hD	5,5	4	42%				3,88	6,65	63%			
EG13gD												
EG12hD							0	0,62	100%			
EG12gD												
Gastdozent												
gesamt	7	7,49	52%	5	3	38%	5,88	9,02	61%	4,96	3	38%
darunter Teilzeit*	6	6,49	52%	0	3	100%	5	13	72%	0,96	1	51%
WHK	0,18	0,25	58%				0,78	0	0%			
SHK	0,5	0,56	53%				0,5	3,11	86%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Psychologie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12				2	0	0%				2	0	0%
EG 11				1	0	0%				1	0	0%
EG 10				1	0	0%				1	0	0%
EG 9 GD				2	0	0%				2	0	0%
EG 9 MD												
EG 8				0,5	0,5	50%				0,5	0,5	50%
EG 7												
EG 6				0,5	2	80%				0,5	2	80%
EG 5 MD				0	0,5	100%				0	0,5	100%
EG 4												
EG 3				1	0	0%				1	0	0%
gesamt	0	0	0%	8	3	27%	0	0	0%	8	3	27%
darunter Teilzeit*				6	6	50%				6	8	57%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte und Azubi; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Frauenförderplan 2016 – 2018

Medizinische Fakultät

Dr. Anja Vervoorts (2013 – 2015)
Professor Birgit Henrich (2013 – 2015)

Dr. Jessica Höll (2016 – 2018)
Professor Bettina Pollok (2016 – 2018)

Genehmigt durch den Fakultätsrat am 23.06.2016

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale Grundlage von Demokratie (Artikel 3 Abs. 2 GG), die zudem die Qualität von Arbeitsergebnissen positiv beeinflusst. Die Medizinische Fakultät stellt sich dieser Aufgabe mit Nachdruck. Sie verfolgt das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft voranzutreiben und die Diskriminierung von Frauen (inkl. sexueller Belästigung und Gewalt) zu verhindern. Die Gleichberechtigung der Geschlechter wird somit als Selbstverständlichkeit betrachtet.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung kann nur gelingen, wenn diese als eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe der Medizinischen Fakultät betrachtet wird.

Im Frauenförderplan werden konkrete Ziele genannt und Maßnahmen zu deren Umsetzung getroffen. Der Frauenförderplan ist somit Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung, der dazu beiträgt, die Gleichstellung von Frauen unter Berücksichtigung bestehender rechtlicher Vorgaben und inneruniversitärer Regelungen an der Medizinischen Fakultät sicher zu stellen.

Unter dieser Zielsetzung stehen alle Maßnahmen der Frauen- und Familienförderung und der Schaffung von Rahmenbedingungen, die Männer und Frauen bei der Umsetzung individueller Karriereziele unterstützen.

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

1.1 Bestandsaufnahme

1.1.1 Wissenschaftliches Personal

Die Medizinische Fakultät plant durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen im Lehr- und Forschungsbetrieb, Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriereplanung stärker zu unterstützen. Dazu hilft ihnen die Fakultät bei der Finanzierung von Kinderbetreuung und schafft hierdurch Freiräume zur Fertigstellung wissenschaftlicher Arbeiten. Im Rahmen des *Silenciums* werden die Kinderbetreuungskosten für einzelne Tage gegen Vorlage einer Rechnung übernommen (max. 10 €/ Std., max. 5 Tage mit je 8 Stunden). Das *Silencium* wurde im Juni 2015 in den DFG Instrumentenkasten für gleichstellungsrelevante Projekte aufgenommen.

Die Medizinische Fakultät unterstützt insbesondere Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie unterstützt flexible Arbeitszeitregelungen, sofern zwingende dienstliche Belange diesen nicht entgegenstehen. Die Fakultät informiert über Änderungen gesetzlicher Vorgaben, z.B. im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und setzt diese um.

Das Gleichstellungsbüro informiert Angestellte und Studierende in Fragen des Mutterschutzes und der Elternzeit, über die Möglichkeit zur Übernahme von Kinderbetreuungskosten, Möglichkeiten der Vertragsverlängerungen im Rahmen des WissZeitVGs und über Resturlaubsansprüche nach Mutterschutz und Elternzeit.

1.1.2 Studium und Ausbildung

Studierende mit Kindern genießen bei der Planung von Unterrichtsveranstaltungen besondere Beachtung. Das Studiendekanat der Medizinischen Fakultät bemüht sich darum, Studierenden mit Kindern Patientenpraktika in wohnortnahen Praxen zu ermöglichen. Soweit möglich können diese Studierenden an Seminar- und Praktikumsgruppen teilnehmen, die überwiegend zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Studierende mit Kindern werden in der Erstsemesterbroschüre und im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung über diese Regelung informiert.

1.1.3 Gender und Diversity in der Lehre

Die Lehrenden der Medizinischen Fakultät sind sich darüber bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Die Lehrenden vergegenwärtigen sich diese Prozesse. Die Lehrveranstaltungen berücksichtigen Fragestellungen, die das biologische und soziale Geschlecht beleuchten. Diese sollen dabei fester Bestandteil des Lehrangebotes sein. Ziel sollte hierbei die nachhaltige Implementierung von Gender-Aspekten in die Lehre sein.

Das drittmittelgeförderte Kooperationsprojekt von Frau Dr. Vervoorts in Kooperation mit dem *Institut für Medizinische Soziologie „Männer, Frauen, Medizin“* (MFM) konnte im Jahr 2014 erfolgreich durchgeführt werden. Im Rahmen dieses curricularen Projekts wurde ein Konzept zur Geschlechtermedizin in Ansätzen entwickelt. Hierbei stand die Einführung eines Instruments zur Sensibilisierung der Studierenden im frühen Studienabschnitt im Vordergrund.

Das Forum Gender in der Medizin wurde jährlich mit steigenden Besucherzahlen durchgeführt. Es wurde 2014 in den DFG Instrumentenkasten für gleichstellungsrelevante Projekte aufgenommen. Die interne

und externe Vernetzung mit den Akteuren der Gesundheitswissenschaften und der Gleichstellung hat sich hierbei als tragfähig erwiesen.

Eine für das Jahr 2016 einzurichtende W2-Professur „Gender-sensible Gewaltprävention“ soll die Berücksichtigung dieser Inhalte in Forschung und Lehre unterstützen.

1.1.4 Sicherheit

Alle Mitglieder und Angehörigen der Medizinischen Fakultät, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden, und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

1.1.5 Stellenausschreibung

Alle Professuren werden öffentlich ausgeschrieben. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät erhalten zukünftig zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie des Textes und versenden diese zusätzlich an die Landes- und Bundesvertretungen der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsklinik mit der Bitte um Veröffentlichung.

1.1.6 Kommissionen und Gremien

Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen ist im Hochschulgesetz NRW geregelt. Die Medizinische Fakultät bemüht sich um die Umsetzung dieser Vorgaben. Die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät sind beratende Mitglieder in Struktur- und Berufungskommissionen. Darüber hinaus begleiten die Gleichstellungsbeauftragten Auswahlgespräche von wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Ärzten/Ärztinnen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät erhalten seit 2015 Informationen zu den geplanten Personalmaßnahmen und haben Gelegenheit, diese zu kommentieren.

1.1.7 Leistungsbezogene Mittelverteilung

Die für Frauenförderung vom Land zugewiesenen LGG- (Landesgleichstellungsgesetz-) Mittel werden von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Einvernehmen mit dem Dekan/der Dekanin für Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern verwendet.

Auf der Ebene der fakultätsinternen LOM (leistungsorientierte Mittel) werden die Mittel entsprechend der Anzahl von Mitarbeiterinnen den einzelnen Instituten und Kliniken zugeteilt.

1.1.8 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig von den jeweils zuständigen Stellen der Fakultät in allen Angelegenheiten unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät berühren. Sie können hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rede-recht teilnehmen und werden wie Mitglieder geladen und informiert.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Unterstützung der Fakultät bei der Erstellung des Frauenförderplans
- Überprüfung der Umsetzung des Frauenförderplans
- Stellungnahme gegenüber dem Dekan/der Dekanin über Berufungsvorschläge

- Stellungnahme zu Einstellungsanträgen von wissenschaftlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Ärzten/Ärztinnen gegenüber dem Personaldezernat
- Beratung von Mitarbeitern/innen und Studierenden bei Fragen des Mutterschutzes und der Elternzeit, insbesondere bei Fragen der Vertragsverlängerung

1.1.9 Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums

Um eine lückenlose Gleichstellungsarbeit in den Kliniken und Instituten sicherstellen zu können, arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät und des Universitätsklinikums zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät und der Universitätsklinik nehmen gemeinsam an den Dekanatsitzungen teil.

1.1.10 Berichte

Das Dekanat berichtet der Fakultät jährlich über den Frauenanteil an Professuren, wissenschaftlichem Personal, abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen und Studienanfängen und –abschlüssen in den Fächern Human- und Zahnmedizin

Die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten erhalten die Berichte in schriftlicher Form.

Nach Ablauf des fortgeschriebenen Frauenförderplans berichtet die Fakultät dem Rektorat über die Personalentwicklung in ihrem Bereich und nimmt Stellung zu den erzielten Fortschritten bei der Frauenförderung.

1.2 Analyse der Beschäftigungsstruktur unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1.2.1 Studienanfänger/Innen & Studienabsolvent/Inn/en

In der Human- und Zahnmedizin lag der Frauenanteil im Studienjahr 2014 (WS 2014/2015) bei den Studienanfängerinnen bei 65 % (261 von 403) bzw. 70 % (37 von 53) und im Studienjahr 2015 (WS 2015/2016) bei 66 % bzw. 72 %.

1.2.2 Promotionen und Habilitationen, APL-Professuren

Der Frauenanteil an Neupromovierten hat in der Humanmedizin seit 2011 die angestrebte Hürde von 50 % erstmalig überschritten und lag im Jahr 2014 bei 59 % (71 von 121). In der Zahnmedizin lag der Frauenanteil mit 11 Promovendinnen von 13 Neupromovierten bei 85 % und damit höher als der Frauenanteil bei den Erstsemestern.

Im Jahr 2015 stieg der Anteil von Frauen an erfolgreich abgeschlossenen Promotionen auf 68 %. Allerdings ist anzumerken, dass die Gesamtzahl erfolgreicher Promotionen mit insgesamt 75 (Zahnmedizin: 8) im Vergleich zum Vorjahr erheblich geringer ausfiel. Erfreulich ist der Anteil der mit *summa cum laude* benoteten Dissertationen. Von den insgesamt sechs Arbeiten (Zahnmedizin: 0) stammen vier von Promovendinnen (67 %).

Im Zeitraum 2004-2014 lag der Frauenanteil an Neuhabilitierten an der Medizinischen Fakultät bei 25 % und damit knapp über dem Bundesdurchschnitt. Es ist jedoch anzumerken, dass dieser Anteil im Wesentlichen auf eine auffallend hohe Zahl von Habilitandinnen von 50 % im Jahr 2013 zurückzuführen ist. Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil bei 27 % und im Jahr 2015 bei 21 %.

Der Frauenanteil an neuen APL-Professuren liegt im Mittel der Jahre 2004-2014 bei 14 %, allerdings variiert der Anteil erheblich (2014: 8 %; 2015: 44 %).

1.2.3 Professuren (W1/W2/W3)

Die Medizinische Fakultät hat in den Jahren 2012-2015 fünf von dreizehn W3-Professuren (38 %) und zehn von 29 (35 %) W2-Professuren mit Frauen besetzt. Seit Dezember 2011 stieg der Anteil der Frauen an W2/C3 Professuren von 14 % auf 25 % (15 von 60). Der Anteil der Frauen an den W3/C4Professuren stieg im selben Zeitraum von 6 % auf 11 % (6 von 53).

Erstmalig wurde 2014 eine W1-Professur in einem klinischen Fach eingerichtet. Diese wurde mit einer Frau besetzt.

Von den 29 Kliniken und 32 Instituten werden eine Klinik (Frauenklinik) und sechs Institute (Hirnforschung, Rechtsmedizin, Anatomie, Humangenetik, Pathologie, Versorgungsforschung und Gesundheitsökonomie) von Frauen geleitet.

1.2.4 Wissenschaftliche Stellen und akademischer Mittelbau

Der Frauenanteil beim ärztlichen Personal lag im Jahr 2015 in der Vergütungsstufe Ä1 (Assistenzärztinnen) bei 54 % und in der Vergütungsstufe Ä2 (Fachärztinnen) bei 45 % . Auf der Ebene der Oberärztinnen lag der Frauenanteil bei 29 %.

Der Frauenanteil in der Vergütungsstufe TV-L E13/E13U lag bei 66 % jedoch lediglich bei 14 % in TV-L Stufe E15. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sind nach wie vor nur wenige Frauen in Führungspositionen zu finden.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Angestellten (TV-L) arbeiten 14 % der Männer und 35 % der Frauen sowie 24 % der Ärztinnen und 6 % der Ärzte in Teilzeit.

89 % der Ärztinnen und 73 % der Ärzte, 85 % der weiblichen und 67 % der männlichen wissenschaftlichen Angestellten arbeiten in befristeten Arbeitsverhältnissen.

1.2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die im Jahr 2011 zur Erhöhung der Chancengleichheit für Eltern in der Medizinischen Fakultät gestartete Initiative des Dekans und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wurde weitergeführt. Das *Silencium* bietet Eltern Freiräume zur Fertigstellung wissenschaftlicher Arbeiten und wurde 2015 in den DFG Instrumentenkasten für gleichstellungsrelevante Projekte aufgenommen.

Eine Beteiligung an Kosten für Kinderbetreuung für Fort- und Weiterbildungen und Gremienarbeit an der Fakultät konnte in allen Fällen übernommen werden.

1.2.6 Intramurale Forschungsförderung

Bei der Antragstellung zur intramuralen Förderung von Forschungsvorhaben bei der Forschungskommission der Medizinischen Fakultät wurden im Jahr 2014 zweiundfünfzig Anträge auf Forschungsförderung eingereicht. Der Frauenanteil lag hierbei bei 42 %, wobei 40 % federführende Antragstellerinnen waren. So stieg der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 11 %. Auch im Jahr 2015 war das Verhältnis von Antragstellerinnen zu Antragstellern ausgewogen.

Im Berichtszeitraum wurde die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen der Medizinischen Fakultät, Fördermittel im Rahmen des *Come-Back*-Programms des Rektorats einzuwerben, beendet. Aktuell prüft die Medizinische Fakultät, ob ein vergleichbares Förderprogramm durch die Forschungskommission der Fakultät finanziert werden kann. Zur Gleichstellung von Männern und Frauen, sollen Bewerbungen auch für Väter möglich sein.

1.2.7 Beratungen

Die Anzahl der Beratungen steigt stetig mit den Schwerpunkten Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vertragssituationen und Frauenförderung. Zielgruppe waren Studentinnen, Mitarbeiterinnen des akademischen Mittelbaus, W2 Professorinnen und Bewerberinnen in Berufungsverfahren.

1.2.8 Öffentlichkeitsarbeit und Innen- und Außenwirkung

Um die Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät weiter publik zu machen, wurde im Jahr 2013 das Professorinnen-Netzwerk, das alle habilitierten Frauen an der Medizinischen Fakultät einschließt, gegründet. Im Jahr 2014 und 2015 fanden je ein Treffen statt, und es wurde in der HHU intern darüber berichtet. Seit 2013 bekamen die im Jahr neu ernannten außerplanmäßigen und berufenen Professorinnen ein Willkommensschreiben und Informationsmaterial zur Gleichstellungsarbeit an der Fakultät und Peter Modlers Buch *Das Arroganzprinzip* als Präsent.

Es wurden acht Kongressbeiträge zum Thema „Prekäre Beschäftigungssituation von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen – ein „Genderthema“? auf nationalen und internationalen Kongressen präsentiert.

Zielsetzung

Die Medizinische Fakultät wird nach Maßgabe qualifizierter Bewerbungen den Frauenanteil an W3- und W2-Professuren weiterhin zu erhöhen versuchen, indem sie versuchen wird, frei werdende W3- bzw. W2- Positionen mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Es ist das Ziel der Medizinischen Fakultät, anfallende Lehrstuhlvertretungen ebenfalls mit Frauen zu besetzen.

Wesentlich mitentscheidend für die Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen akademischen Positionen ist die Zahl der Habilitationen von Frauen, die eine wichtige Qualifizierungsstufe darstellt. Mittelfristig ist ein Anstieg des Anteils von Habilitandinnen auf 30 % wünschenswert. Dieser Anteil ist im aktuellen Fakultätsentwicklungsplan der Medizinischen Fakultät als Zielwert definiert.

1.3 Regelung zu Stellenbesetzungen

Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 56-59 HG) sind mindestens hochschulintern auszuschreiben. Frauen werden bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. (LGG)

Bewertungskriterien müssen im Vorfeld der Ausschreibung verbindlich festgelegt und im Rahmen des Auswahlverfahrens einheitlich angewendet werden.

Diese Regelung gilt

- für die Besetzung von Professuren,
- für die Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals,
- die Höhergruppierungen des wissenschaftlichen Personals
- die Entfristungen des wissenschaftlichen Personals
- für die Vergabe von Stipendien, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen.

Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Frauenförderung

1.4 Qualifizierungsangebote für Wissenschaftlerinnen

Bislang sind die Gründe für die vergleichsweise geringe Anzahl abgeschlossener Habilitationen von Frauen unklar. Die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten werden eine anonyme Umfrage durchführen, um mögliche Hindernisse zu erkennen und in Abstimmung mit dem Dekanat und dem Fakultätsrat – sofern möglich – zu beseitigen.

Die Medizinische Fakultät informiert Mitarbeiterinnen über Möglichkeiten der Fortbildung und motiviert sie zur Weiterqualifizierung. Um vermehrt Frauen zur wissenschaftlichen Arbeit und Habilitation zu motivieren, wird die Medizinische Fakultät das Zentrale Gleichstellungsbüro der Heinrich-Heine Universität in der Fortführung der Selma Meyer Mentoring Programme Med-Start, Med-Pro und Med-Grad ideell und finanziell unterstützen.

In Analogie zum *Come-Back*-Programm der HHU strebt die Medizinische Fakultät an, mindestens ein Wiedereinstiegsstipendium nach der Elternzeit an besonders qualifizierte Wissenschaftler/innen zu vergeben. Die Finanzierung soll aus Mitteln der Forschungskommission erfolgen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Erhöhung der Chancengleichheit für Eltern in der Medizinischen Fakultät wird das *Silencium* weitergeführt. Dieses soll Eltern bei der Finanzierung der Kinderbetreuung für den Besuch wissenschaftlicher Fort- und Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeit unterstützen. Das *Silencium* soll darüber hinaus Freiräume zur Fertigstellung wissenschaftlicher Arbeiten ermöglichen.

Leistungsbezogene Mittelvergabe

Auf der Ebene der fakultätsinternen LOM werden die für Frauenförderung zugewiesenen Mittel nach Leistungskriterien wie dem Zugewinn an Frauen bei APL-Professuren, Habilitationen, Promotionen, externen Rufannahmen und Einwerbungen kompetitiver Drittmittel verteilt.

Berichterstattung

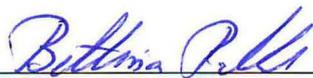
Die Medizinische Fakultät wird einmal jährlich über ihre Erfolge bei der Umsetzung des Frauenförderplans berichten. Sie geht dabei insbesondere auf den Frauenanteil bei Professuren, in Leitungspositionen sowie bei Promotionen und Habilitationen ein.

Anhand der jährlichen Berichte wird die Fakultät überprüfen, ob die gesetzten Ziele erreicht werden können. Sollte erkennbar sein, dass dies nicht der Fall ist, werden die Gründe dafür erhoben und bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen beschlossen bzw. bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die im Frauenförderplan gesetzten Zielvorgaben erreichen zu können.

Die Überprüfung der Zielerreichung wird vom Dekanat in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät vorgenommen. Diese berichten dem Fakultätsrat die aktuellen Zahlen.

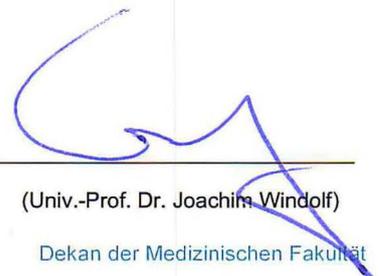
Nach Ablauf dieses Frauenförderplanes wird die Medizinische Fakultät dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung in der Medizinischen Fakultät berichten.

Düsseldorf, den 24.06.2016



(Prof. Dr. Bettina Pollok)

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
der Medizinischen Fakultät



(Univ.-Prof. Dr. Joachim Windolf)

Dekan der Medizinischen Fakultät

Philosophische Fakultät

Bestandsaufnahme und Analyse der Frauenfördermaßnahmen von 2012 – 2014 Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2016 – 2018 verabschiedet vom Fakultätsrat am 10.11.2015

Univ.Prof. Dr. Ulrich Rosar
Dekan der Philosophischen Fakultät
20. Oktober 2015

Autorin:
Dr. Susanne Keuneke

1. Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse für den Zeitraum 2012–2014 (gemäß § 6 (2) und (3) LGG)

Das Landesgleichstellungsgesetz fordert im § 6 (2) eine Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur und Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät. Die Analyse bildet die Grundlage für den Frauenförderplan, welcher für jeweils drei Jahre konkrete Empfehlungen formuliert. Diese beziehen sich auf den Anteil von Frauen bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung; Ziel ist, in allen Bereichen einen Frauenanteil von 50% zu erreichen (§ 6 (3)). Dementsprechend wurde für alle Institute der Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der akademischen Laufbahn ermittelt.

Zu Beginn des Berichts wird zunächst das Geschlechterverhältnis der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät für den Zeitraum 2010 bis 2014 dargestellt. In diesem Zusammenhang wird ein Vergleich der Institute bezüglich der Vorgaben des LGG vorgenommen und überprüft, inwieweit die Zielvorgaben vorangegangener Frauenförderpläne erreicht wurden.

Darauf folgen die Analyse der Drittmittelbeschäftigten für den Zeitraum 2010 bis 2014 sowie der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen an der Philosophischen Fakultät insgesamt bzw. an den einzelnen Instituten. Um die Qualifikationsstufen im Verhältnis zur Gruppe der Studierenden darstellen zu können, wurde der Anteil an Studienanfängerinnen und Absolventinnen pro Studienjahr ermittelt.¹ Ferner werden die Promotions- und Habilitationszahlen der Philosophischen Fakultät und ihrer Institute hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses untersucht.

Im Anschluss daran werden die Frauenförderungsmaßnahmen der Philosophischen Fakultät für den Zeitraum von 2011 bis 2014 dargestellt. Im letzten Abschnitt werden Maßnahmen und Empfehlungen für die Frauenförderung an der Philosophischen Fakultät für den Zeitraum von 2016 bis 2018 formuliert.

2. Bericht über die Bestandsaufnahme und Datenanalyse für den Zeitraum 2012–2014

2.1 Auswertung und Analyse der Erhebungszahlen zum Frauenanteil an wissenschaftlichen Beschäftigten

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal war in den Jahren 2010 bis 2014 leichten Schwankungen unterworfen (er stieg von 44,3% im Jahr 2010 auf 46,5% im Jahr 2012 und sank bis 2014 wieder auf 43,6%), wobei die Zahl der Planstellen insgesamt etwas zurückging (vgl. Tabelle 1, S. 74).

Die Zahl der C4/W3 Professuren fluktuierte ebenfalls von 2010 bis 2014, wobei der Frauenanteil mit 29,4% im Jahr 2014 noch immer deutlich unter der vom LGG § 6 (3) vorgegebenen 50%-Marke lag. Allerdings wies die Philosophische Fakultät im Fakultätsvergleich den höchsten Prozentsatz an Professorinnen auf und erreichte zumindest die Zielvorgabe des Gleichstellungskonzepts der HHUD von 25% Frauenanteil an C4/W3 Professuren.²

Der Frauenanteil an den C3/W2-Professuren stieg bis 2013 an und überschritt sogar knapp die 50%-Marke (53,3%), ging allerdings 2014 wieder auf 47,1% zurück. In der Statusgruppe der Juniorprofessuren erreichte der Frauenanteil seinen Höhepunkt mit 50% im Jahr 2011; anschließend sank er bei gleichzeitiger Zunahme von Positionen in dieser Statusgruppe auf 28,6%.

Auch bei Dauerstellen im Mittelbau ist ein Abwärtstrend zu beobachten (vgl. Tabelle 1, S. 74). In dieser Statusgruppe stieg der Prozentanteil der Stelleninhaberinnen von 37,5% im Jahr 2010 auf 44,6% im Jahr 2012, um 2014 wieder auf 37% zu sinken. Mithin sollten also vermehrt Anstrengungen unternommen werden, Dauerstellen an Frauen zu vergeben. Die Anzahl der befristeten Planstellen ist im Analysezeitraum nur unwesentlich gestiegen und der Anteil von Frauen liegt dort kontinuierlich bei über 50% (vgl. Tabelle 1, S. 74). Da befristete Planstellen die Qualifikationschancen für Frauen in der akademischen Laufbahn erhöhen, ist dieser Trend zu begrüßen.

Tabelle 1: Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät 2010–2014 / Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)

	2010	2011	2012	2013	2014
Professuren C4/W3	28,6% (10/35)	27,8% (10/36)	31,3% (10/32)	25% (8/32)	29,4% (10/34)
Professuren C3/W2	42,1% (8/19)	44,4% (8/18)	50% (8/16)	53,3% (8/15)	47,1% (8/17)
Juniorprofessuren W1	40% (2/5)	50% (2/4)	33,3% (2/6)	28,6% (2/7)	28,6% (2/7)
Wiss. Personal auf Dauer	37,5% (21/56)	40,3% (25/62)	44,6% (25/56)	35,3% (18/51)	37% (17/46)
Wiss. Personal auf Zeit	54,7% (52/95)	51,6% (48/93)	53,3% (48/90)	54,4% (56/103)	52% (51/98)
Gesamt	44,3% (93/210)	43,7% (93/213)	46,5% (93/200)	44,2% (92/208)	43,6% (88/202)

Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität, 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014 und Dezernat 5.

Der Anteil weiblicher Angestellter in den einzelnen Instituten der Fakultät hat sich, sowohl insgesamt als auch auf den verschiedenen Qualifikationsstufen, z.T. äußerst unterschiedlich entwickelt. Dies wird im Folgenden mit Blick auf die Vorgaben des LGG sowie die Maßnahmen und Zielvorgaben vorangegangener Frauenförderpläne dargestellt.

Im Gesamtvergleich wiesen 2010 (vgl. Tabelle I im Anhang, S. 93) die Institute für Medien- und Kulturwissenschaft, Philosophie sowie Sozialwissenschaften den geringsten Frauenanteil auf; sie erreichten nicht einmal 20%. Zwischen 20% und 49% lagen die Institute für Germanistik, Klassische Philologie sowie Sprache und Information. Die 50%-Marke erreichten die Institute für Geschichtswissenschaften, Kunstgeschichte, Anglistik und Amerikanistik sowie Jüdische Studien; bei den Instituten für Modernes Japan und Romanistik war der Frauenanteil am höchsten.

Ein Jahr später (vgl. Tabelle II im Anhang, S. 94) erreichten sechs Institute die 50%-Marke oder lagen darüber. Dazu zählen die Institute für Anglistik und Amerikanistik, Germanistik, Jüdische Studien, Kunstgeschichte, Modernes Japan und Romanistik, wobei Jüdische Studien und Modernes Japan sogar einen Frauenanteil von über 70% aufwiesen. Unterhalb der Marke von 50% lagen die Institute für Geschichtswissenschaften, Klassische Philologie, Medien- und Kulturwissenschaft, Philosophie, Sozialwissenschaften sowie Sprache und Information. Dabei beschäftigten die Klassische Philologie und die Medien- und Kulturwissen-

schaft etwas mehr als 20% Frauen, während die Sozialwissenschaften diesen Wert nur knapp erreichten und die Philosophie noch deutlich darunter lag.

Im Jahr 2013 (vgl. Tabelle III im Anhang, S. 95) bildeten mit jeweils 12,5% Frauenanteil die Institute für Medien- und Kulturwissenschaft und Philosophie das Schlusslicht. Zwischen 20% und 49% lagen die Institute für Germanistik, Geschichtswissenschaften, Klassische Philologie, Sozialwissenschaften und Sprache und Information. Über 50% Frauenanteil wiesen die Institute für Anglistik und Amerikanistik, Jüdische Studien, Kunstgeschichte und Romanistik auf, wobei das Institut für Modernes Japan die 70%-Marke überschritt.

Im Jahr 2014 hatte das Institut für Philosophie unverändert einen Frauenanteil von 12,5%. Zwischen 20% und 49% lagen die Institute für Geschichtswissenschaften, Medien- und Kulturwissenschaft, Sozialwissenschaften und Sprache und Information, während das Institut für Klassische Philologie 50% erreichte. Die 50%-Marke überschritten die Institute für Anglistik und Amerikanistik, Germanistik, Jüdische Studien, Kunstgeschichte, Modernes Japan und – mit einem Spitzenwert von 80% – Romanistik.

Werden die Daten der einzelnen Institute (vgl. Tabellen I–IV im Anhang auf S. 93–96) mit Blick auf Tendenzen in den Statusgruppen verglichen sowie zum letzten Frauenförderplan in Bezug gesetzt, wobei auch Drittmittelstellen einfließen (vgl. Tabelle 2 auf S. 77), differenziert sich das Bild aus.

Einen stabilen Anteil weiblicher Beschäftigter von deutlich über 50% wiesen die Institute für Jüdische Studien, Modernes Japan und Romanistik auf. Dies galt sowohl für die statushöheren und -niedrigeren Beschäftigungsgruppen als auch für Dauerstellen, befristete Stellen und Drittmittelstellen. Die genannten Institute behielten diese Tendenz im vergangenen sowie im aktuellen Analysezeitraum bei. Ebenso stabil zeigte sich der Frauenanteil mit über 50% am Institut für Kunstgeschichte, wobei dieser auf die hohe Anzahl von befristeten Stelleninhaberinnen zurückzuführen ist. Aber auch im statushöheren Bereich erscheint der Frauenanteil im Lichte der Stellenlage angemessen. Im Drittmittelbereich wurde der Frauenanteil bei gleichzeitiger Erhöhung der Stellenzahl kontinuierlich gesteigert.

Im Analysezeitraum haben die Institute für Anglistik und Amerikanistik und Germanistik die Empfehlungen und Maßnahmen des vorangegangenen Frauenförderplans umgesetzt. Das Institut für Anglistik und Amerikanistik weist einen konstant angeglichenen Frauenanteil auch in den höheren Statusgruppen auf. Ebenso ist der Prozentwert der weiblichen Beschäftigten auf Drittmittelstellen bei gleichzeitigem Stellenzuwachs gestiegen (von 66,7% im Jahr 2010 auf 85,3% im Jahr 2014). Lediglich im Bereich der Dauerstellen sollte das Geschlechterverhältnis zukünftig verbessert werden; die meisten Mitarbeiterinnen werden auf befristeten Stellen beschäftigt. Die gleiche Problematik zeigt sich am Institut für Germanistik; auch hier lautet die Empfehlung, vermehrt Frauen bei Neubesetzungen von Dauerstellen zu berücksichtigen. Beim Institut für Germanistik ist ebenso im Bereich der Drittmittelstellen ein stei-

gender Frauenanteil bei simultanem Stellenausbau festzustellen (s. Tab. 2, S. 77). Die Fluktuation des Frauenanteils aus dem letzten Analysezeitraum ist im aktuellen überwunden.

Am Institut für Klassische Philologie waren zwar 2014 auf gut 50% der Stellen Frauen beschäftigt, allerdings gilt dies nicht für die festen Professuren, vielmehr ist der Anstieg des Prozentsatzes auf die Besetzung einer Juniorprofessur und einer befristeten Planstelle zurückzuführen.

Mit Einschränkungen wurden auch im Institut für Sprache und Information die Maßnahmen und Empfehlungen des vorangegangenen Frauenförderplans umgesetzt; zwar lag der Frauenanteil im aktuellen Analysezeitraum nur knapp über 40%, diese Zahl zeigt sich jedoch stabil. Bei genauerer Betrachtung der Daten fällt allerdings auf, dass der genannte Wert deswegen erreicht wird, weil die zeitlich befristeten Stellen mit mehr als 50% Frauen besetzt sind. Zukünftig sollten bei Neubesetzungen von Dauerstellen oder statushöheren Stellen vermehrt geeignete Bewerberinnen berücksichtigt werden. Bei den Drittmittelstellen sinkt der Frauenanteil etwas von 60% im Jahr 2010 auf 55% im Jahr 2014 bei gleichzeitiger Zunahme der Stellenanzahl.

Keine wesentliche Veränderung des Geschlechterverhältnisses ist beim Institut für Sozialwissenschaften festzustellen. Frauen machten im aktuellen sowie im letzten Analysezeitraum kontinuierlich weniger als 50% der Beschäftigten aus, wobei der Wert zwischen 20% und knapp über 30% schwankte. Mit nur einer Stelleninhaberin im statushöheren Bereich (W2) wurde keine Verbesserung der Gleichstellung erzielt. Zukünftig sollten Frauen bei Neubesetzungen stärker berücksichtigt werden. Die gleiche Empfehlung kann auch mit Blick auf zeitlich befristete Stellen sowie Dauerstellen gegeben werden. Im Jahr 2014 waren vier von sechzehn befristeten Stellen mit einer Frau besetzt und drei von acht Dauerstellen. Zumindest im Bereich der Drittmittelstellen wurden die Qualifizierungschancen für Frauen erhöht; dort erreichte der Frauenanteil bei gestiegener Stellenzahl (von 27 Stellen im Jahr 2011 auf 45 Stellen im Jahr 2014) 48%.

Am Institut für Geschichtswissenschaften hat die Gleichstellung im Vergleich zum vergangenen Analysezeitraum Rückschritte gemacht. Zwar hat sich der Frauenanteil insgesamt bei um die 40% eingependelt, jedoch ist er in den höheren Statusgruppen gesunken; nur zwei der sechs C4/W3 Stellen sind mit einer Frau besetzt. Ebenso sind nur 25% der befristeten und unbefristeten Stellen mit Frauen besetzt und auch bei der Vergabe von Drittmittelstellen ist ein Rückgang des Frauenanteils von gut 60% im Jahr 2011 auf weniger als 40% im Jahr 2014 zu verzeichnen, obgleich die Stellenanzahl in diesem Bereich stieg. Zukünftig sollten insbesondere bei der Besetzung von Dauer- und Qualifikationsstellen vermehrt Frauen berücksichtigt werden. Eine mögliche Maßnahme wäre die gezielte Förderung geeigneter Absolventinnen.

Beim Institut für Philosophie haben die Empfehlungen und Maßnahmen des vergangenen Frauenförderplans nicht zum gewünschten Ergebnis geführt, vielmehr ist ein gegenteiliger

Trend zu beobachten. Das Institut wies im aktuellen Analysezeitraum einen Frauenanteil von unter 20% auf. Weibliche Beschäftigte waren auf allen Statusstufen unterrepräsentiert. Der Rückgang des Frauenanteils liegt darin begründet, dass bei der Besetzung neu geschaffener, befristeter Stellen keine Frau berücksichtigt wurde. Lediglich bei den ebenfalls ausgebauten Drittmittelstellen stieg der Frauenanteil – nach einem Einbruch im Jahr 2012 auf 5,3% – auf 28,6% im Jahr 2014 an. Am Institut für Philosophie sollten zukünftig Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil auf allen Statusstufen zu erhöhen, wobei insbesondere die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen notwendig erscheint.

In der Gesamtschau ist festzustellen, dass die Empfehlungen der vorangegangenen Frauenförderpläne vor allem an den Instituten für Sozialwissenschaften, Geschichtswissenschaften und Philosophie nicht verfangen haben. An der Fakultät insgesamt ist zudem keine nennenswerte Verbesserung im Bereich der Dauerstellen festzustellen. Eine Maßnahme, die hier in Einklang mit dem LGG § 6 (6) ergriffen werden könnte, ist die notwendige Begründung durch die Dienststelle bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, bis die Zielvorgaben erfüllt sind.³ Diese Maßnahme kann auf alle Bereiche und Statusgruppen bezüglich der Einstellung von Personen angewandt werden, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind (genaue Zahlen sind Tabelle V im Anhang auf S. 97 zu entnehmen).

Erfreulich ist, dass die Gleichstellungsmaßnahmen bei der Besetzung von zeitlich befristeten Stellen und Drittmittelstellen erfolgreich umgesetzt wurden, so dass dort die Qualifizierungschancen von Männern und Frauen für eine akademische Laufbahn auf einem egalitären Niveau sind. Die Fakultät sollte sich darum bemühen, diese Situation zu verstetigen.

Tabelle 2: Wissenschaftliche Drittmittelbeschäftigte 2010–2014 Prozentsatz Frauen (Anzahl Frauen/Gesamt)

Institute	2010	2011	2012	2013	2014
Anglistik und Amerikanistik	66,7% (4/6)	80% (12/15)	77,3% (17/22)*	77,8% (28/36)*	85,3% (29/34)*
Germanistik	73,3% (11/15)	55% (11/20)	58,1% (18/31)	59,4% (19/32)*	63,6% (21/33)*
Geschichtswissenschaften	57,1% (4/7)	72,7% (8/11)	38,9% (7/18)*	40% (8/20)	38,9% (7/18)*
Jüdische Studien	X	X	X	100%	100%

				(2/2)*	(1/1)
Klassische Philologie	X	X	50% (1/2)	50% (1/2)	0% (0/1)*
Kunstgeschichte	80% (4/5)	50% (2/4)	76,9% (10/13)*	76,9% (10/13)*	83,3% (10/12)*
Medien- und Kulturwis- senschaft	80% (4/5)	55,3% (8/15)	65% (13/20)*	64,7% (11/17)*	75% (9/12)*
Modernes Japan	85,7% (6/7)	77,8% (7/9)	83,3% (5/6)	42,9% (3/7)	83,3% (5/6)*
Philosophie	22,2% (4/18)	10% (2/20)	5,3% (1/19)	25% (6/24)*	28,6% (6/21)*
Romanistik	57,1% (4/7)	66,7% (4/6)	62,5% (5/8)	80% (8/10)	70% (7/10)*
Sozialwissenschaften	48,1% (13/27)*	48% (24/50)*	50% (24/49)*	45% (23/51)*	48,9% (22/45)*
Sprache und Information	60,9% (14/23)*	60% (24/40)*	56,5% (26/46)*	55,8% (29/52)*	55,1% (27/49)*
Dekanat	X	10% (1/10)*	11,1% (1/9)*	10% (1/10)*	44,4% (4/9)*
Philosophische Fakultät gesamt	55,6% (70/126)*	51,7% (104/201)*	53% (129/244)*	54% (149/276)*	59,4% (149/251)*

Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014

* Hier wird die Rate aller Beschäftigten (wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich) in Beziehung zur Gesamtanzahl weiblicher Beschäftigten gesetzt, da die vorhandenen Quellen in diesem Punkt keine Differenzierung bieten.

2.2 Auswertung und Analyse der Erhebungszahlen zum Frauenanteil von Studienanfänger(inne)n, Absolvent(inn)en und Studienfällen in den einzelnen Instituten der Philosophischen Fakultät

Die Anzahl von Studentinnen im ersten Semester an den Instituten der Philosophischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität ist hoch. Über die Jahre hinweg unterlag ihr Anteil lediglich leichten Schwankungen (vgl. Tabelle 3); im Jahr 2014 erreichte er 66,1%.

Tabelle 3: Frauenanteil auf verschiedenen Qualifikationsebenen der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät / Prozentsatz Frauen 2010-2014 (Anzahl Frauen/Gesamt)

	2010	2011	2012	2013	2014
Studienanfängerinnen Bachelor Phil. Fak. gesamt ¹	70,9% (2055/2900)	68,3% (1855/2715)	57,7% (2750/4763)	69,7% (3236/4640)	66,1% (3434/5199)
Studienanfängerinnen Master Phil.	71,7%	69%	76,3%	75%	67,4%

Fak. gesamt	(165/230)	(147/213)	(219/287)	(198/264)	(250/371)
Absolventinnen Phil. Fak. gesamt ²	Unb. *	72,6% (585/806)	69,7% (735/1055)	69,4% (596/859)	73% (561/768)
Promotionen Phil. Fak. gesamt ²	57,1% (24/42)	64,9% (24/37)	50% (16/32)	37,5% (12/32)	45,2% (14/31)
Habilitationen Phil. Fak. gesamt ²	X	0% (0/3)	50% (1/2)	X	Unb.

* Siehe Fußnote 3.

¹ Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2009/2010, 2011/2012, 2013/2014 sowie Studierendenstatistiken des SS 14 und WS 14/13 für die Zahlen von 2014. Studienanfänger ohne Promotionsstudenten nach Studierendenstatistiken des Dezernats 1; Studienanfänger für ein Studienjahr setzen sich zusammen aus den Anfängern des jeweiligen Sommersemesters und des vorherigen Wintersemesters.

² Quelle: Zahlenspiegel Heinrich-Heine-Universität 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014 und Zahlen des Dekanats der Philosophischen Fakultät für 2014.

Nachdem bis 2010 kontinuierlich mehr Frauen als Männer ein Studium an der Philosophischen Fakultät aufgenommen hatten (siehe Frauenförderplan 2012–2014, S. 9), fiel diese Zahl 2011 knapp unter das Niveau der Vorjahre. Ein möglicher Grund ist das Aussetzen der Wehrpflicht; im Jahr darauf lag der Frauenanteil wieder bei über 65%.

Für die Bachelorstudiengänge der Philosophischen Fakultät waren im Analysezeitraum durchweg mehr Erstsemesterinnen als Erstsemester eingeschrieben (vgl. Tabelle VI im Anhang S.98–99). Knapp überschritten wurde die 50%-Marke in den Fächern Klassische Philologie (52%) – hier sank der Frauenanteil im Analysezeitraum kontinuierlich – und Geschichtswissenschaften (55%), wobei sich eine steigende Tendenz zeigt. Im Studiengang Modernes Japan waren im Jahr 2014 59% der Studienanfänger(innen) weiblich, was einen leichten Rückgang bedeutet. Über 60% Erstsemesterinnen wurden 2014 für die Institute für Sozialwissenschaften (62%), mit leichter Abnahme im Analysezeitraum, und das Institut für Philosophie (64%) verzeichnet. Letztgenanntes weist einen kontinuierlichen Anstieg des Studentinnenanteils im Analysezeitraum auf (siehe Tabelle VI im Anhang S. 98–99), dementsprechend ist zu vermuten, dass dort zukünftig mehr Anwärtinnen für den Masterstudiengang bzw. höhere Qualifikationsstufen zu verzeichnen sind. Bei der Musikwissenschaft ist der Frauenanteil auf über 65% angestiegen.

Fast 70% Erstsemesterinnen waren 2014 an den Instituten für Jüdische Studien sowie Sprache und Information eingeschrieben; in beiden Fällen zeigte sich der Wert stabil. Auch der Prozentsatz der Studienanfängerinnen beim Institut für Anglistik und Amerikanistik lag kontinuierlich knapp unter 80%. Auf einen ähnlichen Wert kommt das Institut für Romanistik, wobei er im Analysezeitraum leicht sank. Einen steigenden Frauenanteil unter den Erstsemester(inne)n hingegen hatte das Institut für Geschichtswissenschaften zu verzeichnen (81,4% im Jahr 2014). Am Institut für Medien- und Kulturwissenschaft blieb der Prozentwert mit 83,7% stabil. Den größten Frauenanteil im ersten Bachelorsemester wies

mit gut 90% der Studiengang Kunstgeschichte auf, in der Zeit von 2010 bis 2014 stieg er leicht an.

Auch im ersten Fachsemester der Masterstudiengänge an der Philosophischen Fakultät war der Frauenanteil hoch, nach einem deutlichen Anstieg auf 76,3% im Jahr 2012 sank er 2014 auf 67,4% und damit ungefähr auf das Niveau von 2011 (69%).

In den einzelnen Instituten zeigten sich die Anteile von Masterstudentinnen im 1. Semester (vgl. Tabelle VII im Anhang S.100) wie folgt: Das Institut für Anglistik und Amerikanistik verzeichnete mit 90,5% im Jahr 2012 einen starken Zuwachs, im Jahr 2014 lag der Frauenanteil bei 82,9%. Am Institut für Germanistik waren im Jahr 2014 81% der Mastererstsemester(innen) weiblich, nachdem der Prozentwert 2011 von 87,1% (2010) auf 75% gesunken war.

Eine deutliche Abnahme des Frauenanteils unter Mastererstsemester(inne)n bei gleichzeitiger Zunahme der Masterplätze war am Institut für Geschichtswissenschaften zu beobachten; im Jahr 2014 lag er nur noch bei 22,9%. Darin spiegelt sich der geringe Anteil weiblicher Bachelorabsolvent(inn)en im Jahr 2013 (34%) (s. Tabelle X im Anhang S. 103).

Den Masterstudiengang Jüdische Studien haben im Erhebungszeitraum ausschließlich Frauen aufgenommen. Das Institut für Kunstgeschichte weist über den gesamten Analysezeitraum gleichbleibend hohe Prozentwerte auf, 2014 waren die Erstsemester(innen) im Masterstudiengang zu 85% weiblich.

Ebenfalls hoch war der Frauenanteil im Masterstudiengang Medienkulturanalyse. Allerdings stagnierte er, gleichwohl die Masterstudienplätze vermehrt wurden (78,4% im Jahr 2014). Gesunken ist hingegen der Anteil an Masterstudentinnen im 1. Semester im Fach Modernes Japan (42,9%).

Gleiches gilt für das Institut für Philosophie; dort erreichte der Anteil von Mastererstsemesterinnen im Jahr 2012 seinen Höhepunkt mit 66,7%, um bis 2014 auf 30,8% zu sinken. Gleichbleibend hoch mit 95,5% Frauenanteil hingegen zeigte sich der Prozentsatz im Institut für Romanistik. Ein stabiles und egalitäres Geschlechterverhältnis unter den Masterstudierenden im 1. Semester ist im Analysezeitraum beim Institut für Sozialwissenschaften zu beobachten. Nachdem der Frauenanteil im Jahr 2012 auf 66,7% zurückgegangen war, nahmen 2014 wieder deutlich mehr Frauen einen Masterstudiengang am Institut für Sprache und Information auf (88%).

In Übereinstimmung mit dem hohen Frauenanteil unter den Erstsemester(inne)n fiel auch der Prozentwert unter den Absolvent(inn)en beachtlich aus. Im Jahr 2014 lag der Anteil von weiblichen Absolvent(inn)en an der Philosophischen Fakultät insgesamt bei 73% (vgl. Tabelle 3, S. 78).

Die Tabellen VIII bis XI im Anhang auf den Seiten 101–104 geben die prozentualen Anteile der Absolventinnen nach Fächern der Philosophischen Fakultät und Abschlussarten für die

Jahre 2011 bis 2014 wieder.⁴ Basierend auf diesen Tabellen werden zunächst die Tendenzen für die Abschlussart Bachelor (Integration und Kombination) sowie Master in den Instituten dargestellt. Im Zusammenhang mit der Abschlussart Master wird zudem auf die Magisterabschlüsse hingewiesen; wenngleich dieses Studienmodell ausläuft,⁵ ist es für die Frauenförderung relevant, da es zu einem Promotionsstudium berechtigt. Im Anschluss daran werden die Anfänger(innen)zahlen mit den Absolvent(inn)enzahlen für jedes Institut in Bezug gesetzt, um zu prüfen, ob sich die Tendenzen in den jeweils höheren akademischen Ausbildungsgang übertragen oder ob hier Brüche entstehen, denen durch Maßnahmen begegnet werden sollte. Dabei wird auch die Tabelle XII (S. 105) mit der Übersicht des Anteils an Promotionsstudentinnen unabhängig von Semesterzahl hinzugezogen.

Im Fach Anglistik und Amerikanistik waren die Prozentanteile der Absolventinnen sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterebene hoch. Im Jahr 2014 stellten Frauen 86,5% der Bachelor- und 84,2% der Masterabsolvent(inn)en. Die Tendenz war steigend. Eine Promotion hingegen strebten weniger Frauen an; auf dieser Qualifikationsebene sank der Prozentwert auf knapp über 60% (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105).

Der Studiengang Literaturübersetzen hatte sowohl in der nun eingestellten Abschlussart Diplom als auch in der Abschlussart Master einen ausgesprochen hohen Anteil weiblicher Absolvent(inn)en. Dieser Trend wird sich voraussichtlich in Anbetracht der hohen Anzahl weiblicher Masterstudent(inn)en im ersten Semester fortsetzen (vgl. Tabelle VII im Anhang S. 100).

Der Frauenanteil unter den Bachelorabsolvent(inn)en im Fach Germanistik sank von über 80% im Jahr 2011 in den Jahren 2012 und 2013 etwas ab; 2014 erreichte er das alte Niveau. Der Prozentsatz der Mastererstsemester(innen) entwickelte sich entsprechend (vgl. Tabelle VII im Anhang S. 100). Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass sich in der Germanistik das Geschlechterverhältnis von der ersten auf die zweite Qualifikationsstufe übertragen hat. Dafür sprechen zudem die gleichbleibend hohen Absolventinnenzahlen in der Abschlussart Master, die fast durchweg über 80% lagen. Von den Promotionsstudierenden waren allerdings nur noch 60% weiblich (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105).

Im Bachelorfach Geschichte ging der Anteil der Absolventinnen zwischenzeitlich stark zurück: Im Jahr 2011 betrug er 50,6%, im Jahr 2012 nur noch 38,9% und 2013 sank er auf 34%. Im Jahr 2014 waren dann wieder 47,8% der Absolvent(inn)en weiblich. Im Vergleich dazu erreichten die Absolventinnenzahlen im Bereich der Abschlussart Master und Magister im Jahr 2013 mit um die 60% einen erstaunlich hohen Wert, der allerdings ein Jahr später wieder auf 48% gesunken war (vgl. Tab. VIII–XI im Anhang S. 101–104). Auch zukünftig ist

angesichts des Frauenanteils unter den Mastererstsemester(inne)n mit einem Absinken der der Absolventinnenanzahl zu rechnen (vgl. Tab. VII im Anhang S. 100). Geeignete Studentinnen sollten gezielt zur Weiterqualifikation angeregt werden. Der geringere Anteil an Masterabsolventinnen macht sich auch im Promotionsstudium bemerkbar, wo der Frauenanteil im Analysezeitraum zumeist (außer 2012) unter 50% lag (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105). Im integrativen Bachelorstudiengang Informationswissenschaft und Sprachtechnologie stieg der Prozentsatz der Absolventinnen von 54% im Jahr 2011 auf 75% im Jahr 2014 (vgl. Tabellen VIII–XI im Anhang S. 101–104). Auch die Masterabschlüsse weisen einen hohen Frauenanteil auf (vgl. ebd.), der sich in den kommenden Jahren noch erhöhen dürfte (vgl. Tabelle VII im Anhang S. 100). Dieser Übergang der Frauen in die nächst höhere Qualifikationsstufe setzt sich auch auf Promotionsebene fort (vgl. Tabelle XII im Anhang S.105).

Den Bachelorstudiengang Jüdische Studien absolvierten im Analysezeitraum nur elf Personen, davon waren sechs weiblich. Dementsprechend gering fiel die Zahl der Studierenden auf der nächsten Qualifikationsebene aus, wobei Frauen die deutliche Mehrheit stellten: Auf sie entfielen vier von fünf Magister- und sechs von sieben Masterabschlüssen (vgl. Tabellen VII–XI im Anhang S. 100–104). Der hohe Frauenanteil übertrug sich in diesem Fachbereich ebenfalls auf die Promotionsstufe (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105).

Ausgesprochen hohe Absolventinnenzahlen waren auch im Fach Kunstgeschichte sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterebene zu verzeichnen. Der Frauenanteil unter Bachelorabsolventinnen betrug 2011 90%, sank 2013 zwar auf knappe 61%, lag im Jahr darauf jedoch wieder bei 77,8%. Bei der Abschlussart Master zeigten sich die Prozentwerte zunächst stabil bei über 80%, bevor der Frauenanteil unter den Absolvent(inn)en im Jahr 2014 unter 70% sank (vgl. Tabellen VIII–XI im Anhang S. 101–104). Die großen Anteile von Studienanfängerinnen im Master von zumeist über 80% (85% im Jahr 2014) (vgl. Tab. VII im Anhang S. 100), zeigen allerdings, dass viele Bachelorabsolventinnen auf die nächsthöhere Qualifikationsebene wechselten. Mit fast 80% Frauenanteil bei den Promotionsstudent(inn)en setzt sich dieser Trend auch hier fort (vgl. Tab. XII im Anhang S. 105).

Bei den Bachelorabsolventinnen wies der integrative Studiengang Linguistik im Analysezeitraum steigende Zahlen auf (von 61,9% im Jahr 2011 zu 88% im Jahr 2014). Diese Werte übertrugen sich in den Masterstudiengang, bei dem sich die Anteile von 50% im Jahr 2011 zu 71,4% im Jahr 2014 entwickelten (vgl. Tabellen VIII–XI im Anhang S. 101–104). Dieser Trend wird sich voraussichtlich fortsetzen, da der Frauenanteil auch unter Erstsemester(inne)n hoch ist (vgl. Tabelle VII im Anhang S. 100).

Auch der hohe Prozentsatz von Studentinnen im integrativen Bachelorstudiengang Medien- und Kulturwissenschaft – er lag im Analysezeitraum kontinuierlich bei 80% – übertrug sich weitgehend auf die Masterabschlüsse: Der Masterstudiengang Medienkulturanalyse

wurde zu über 75% von Frauen absolviert (vgl. Tab. VIII–XI im Anhang S. 101–104). Eine ähnliche Tendenz zeigt sich auf Promotionsebene (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105).

Der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen im Fachbereich Modernes Japan unterlag im Analysezeitraum einigen Schwankungen; er fiel von 74,4% im Jahr 2011 auf 66,7% in den Jahren 2012 und 2013, um 2014 auf 81,3% zu steigen. Ähnliches gilt für die Masterabschlüsse, hier sank der Prozentsatz zwischenzeitlich unter 50% (vgl. Tabellen VIII–XI im Anhang S. 101–104). Da sich 2014 weniger Frauen im ersten Semester des Masterstudiums befanden (vgl. Tabelle VII im Anhang S. 100), wird zukünftig der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen wohl weiter zurückgehen. Auch im Promotionsstudium sank im Analysezeitraum der Frauenanteil, er blieb mit über 70% (vormals 90%) dennoch auf hohem Niveau (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105).

Im Fach Philosophie lag der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen in den Jahren 2011 bis 2013 unter 50%, wobei er 2013 mit 14,3% den tiefsten Wert erreichte. Im Jahr 2014 war er dagegen auf 56,6% gestiegen. Auch im Bereich der Master- und Magisterabschlüsse erreichte der Prozentsatz der Absolventinnen zumeist keine Werte über 50% (vgl. Tabellen VIII–XI im Anhang S. 101–104). Der sinkende Frauenanteil unter den Masterstudierenden im ersten Semester unterstreicht, dass sich zunehmend weniger Frauen den Übergang zur nächsthöheren Qualifizierungsstufe entscheiden (vgl. Tabelle VII im Anhang S. 100). Dies bedeutet auch, dass sich der geringe Prozentsatz von Frauen im Promotionsstudium, der zumeist um die 30% lag, nicht verbessern dürfte (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105). Der Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden im ersten Semester ist jedoch etwas angestiegen, so dass Studentinnen zukünftig motiviert und gezielt gefördert werden sollten, die nächsthöheren Qualifizierungsstufen anzustreben.

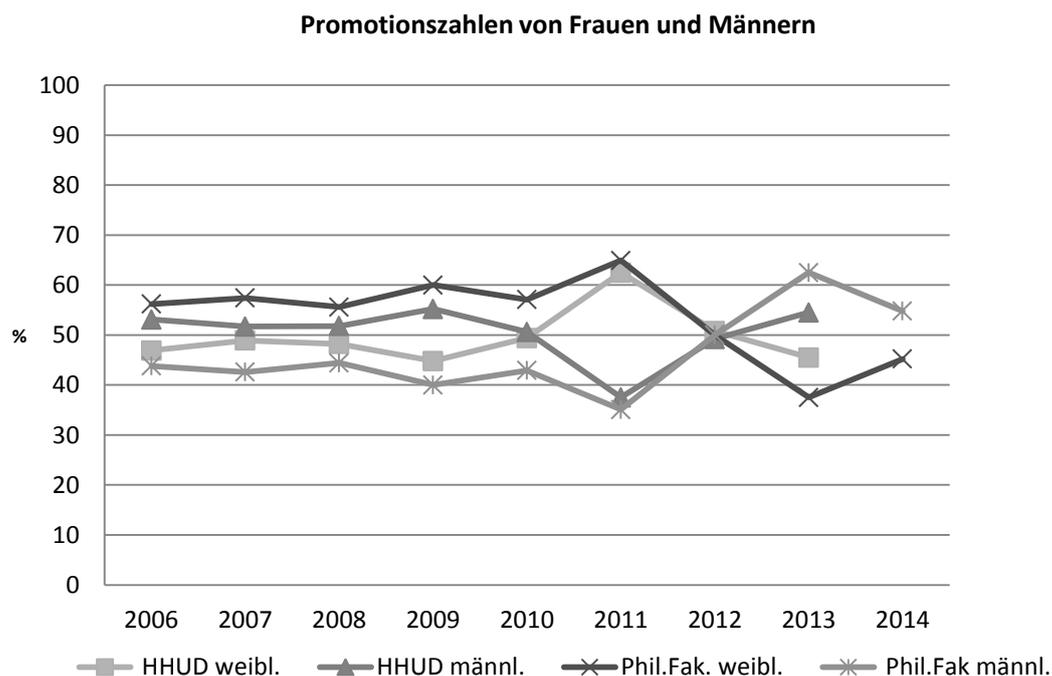
Im Fach Romanistik ist der Anteil der Bachelorabsolventinnen etwas zurückgegangen; in den Jahren 2011 bis 2013 lag er über 85% und 2014 bei 77%. Im ersten Semester des Masterstudiengangs sind Frauen jedoch nach wie vor stark vertreten (vgl. Tabelle VII im Anhang S. 100). Zwar sank der Frauenanteil hier in den Jahren 2012 und 2013 auf unter 50%, im Jahr 2014 jedoch nahmen ausschließlich Frauen ein Masterstudium der Romanistik auf. Auch im Masterstudiengang *The Americans – Las Américas – Les Amérique* war im Analysezeitraum durchweg ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Während sich unter den Masterabsolvent(inn)en 2012 und 2013 eher wenige Frauen fanden, waren die Prozentwerte beim Magisterabschluss hoch (vgl. Tabelle VIII–XI im Anhang S. 101–104). Erfreulicherweise übertrug sich dies auf die Promotionsebene.

Einen abnehmenden Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen wies der Studiengang Sozialwissenschaften auf. Von 72,9% im Jahr 2012 sank dieser über 67,5% im Jahr 2013 auf 55% im Jahr 2014. Bei den Absolvent(inn)en des Masterstudiengangs Politische Kommunikation schwankten die Werte im Analysezeitraum, lagen aber zumeist über 50% (mit Ausnahme eines Knicks von 41,2% im Jahr 2012). Für den Masterstudiengang Sozialwis-

senschaften zeigte sich bis 2013 eine abnehmende Tendenz; 2014 war der Frauenanteil unter den Absolvent(inn)en jedoch auf 61,5% gestiegen (vgl. Tabelle VIII–XI im Anhang S. 101–104). Während sich das Geschlechterverhältnis unter den Promotionsstudierenden in den Fächern Politikwissenschaft und Kommunikations- und Medienwissenschaft ausgeglichen darstellte, war der Frauenanteil im Fach Soziologie im Jahr 2014 auf knapp 30% gesunken (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105).

Insgesamt waren im Jahr 2012 noch ungefähr gleich viele Männer und Frauen an der Philosophischen Fakultät zur Promotion eingeschrieben, danach sank der Prozentsatz der Promovendinnen jedoch unter 50%, was sich in die Entwicklung der Heinrich-Heine Universität insgesamt einfügt (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Promotionen an der Philosophischen Fakultät und der Heinrich-Heine-Universität insgesamt in den Jahren von 2006–2014



Eine Zielvorgabe vorangegangener Frauenförderpläne lautete, dass geeignete Frauen verstärkt zur Promotion ermutigt werden sollten, wenn in einem Fach der Frauenanteil bei den Promotionsabschlüssen um 15% oder mehr vom Fakultätsdurchschnitt abwich. Daher soll im Folgenden der Durchschnittswert der Philosophischen Fakultät mit denen der einzelnen Fächer verglichen werden (vgl. Tabelle XIII im Anhang S. 106).

Im Analysezeitraum waren durchschnittlich 51,7% der an der Philosophischen Fakultät Promovierten weiblich; die Zielvorgabe richtet sich somit an Fächer, bei denen der Prozentsatz bei 44% oder niedriger lag.

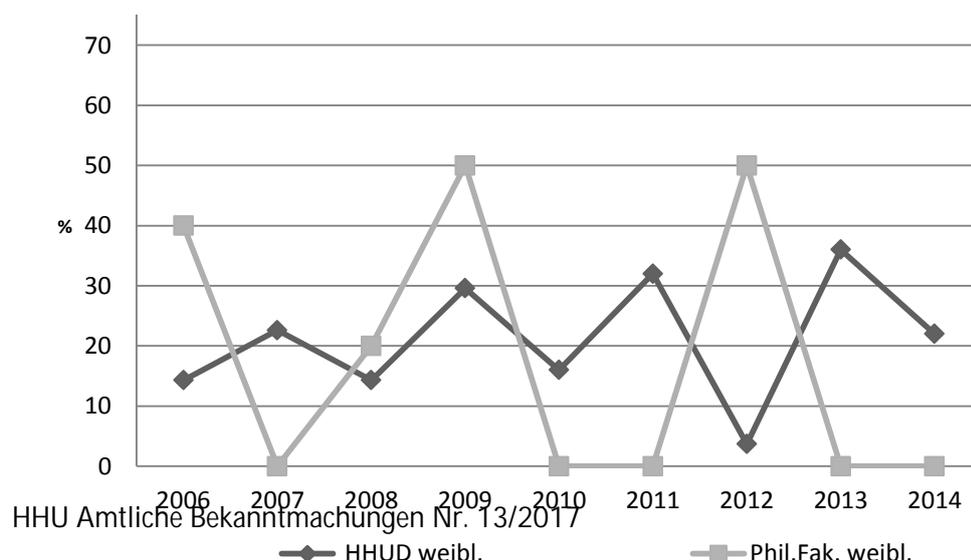
Das trifft auf vier Fächer zu: In der Geschichtswissenschaft promovierten durchschnittlich 26,5% Frauen, in der Medien- und Kulturwissenschaft 33,3%, in der Soziologie 16,7% – was zwei Promovendinnen in vier Jahren entspricht – und im Fach Philosophie schloss im Analysezeitraum keine einzige Frau ihr Promotionsstudium ab (vgl. Tab. XIII im Anhang S. 106).

Vor allem in diesen Fächern sollten also verstärkt geeignete Frauen zur Promotion ermuntert werden. Diese Maßnahme sollte insbesondere in jenen Fächern umgesetzt werden, bei denen ein disproportionaler Übertrag des Frauenanteils auf die nächsthöhere Qualifikationsstufe zu beobachten ist. Im Fach Medien- und Kulturwissenschaft ist die Zahl der Promotionsstudentinnen gestiegen, so dass zukünftig mit einer Verbesserung ihres Anteils an den Promotionsabschlüssen zu rechnen ist. Dahingegen ist bei den Fächern Geschichte, Philosophie und Soziologie ein unzureichender Übergang von Frauen in die nächsthöhere Qualifikationsstufe zu verzeichnen. In Zukunft sollten Dozierende dieser Fächer gezielt Frauen, die eine besondere wissenschaftliche Befähigung erkennen lassen, den Schritt der Promotion vorschlagen.

Das Ziel, bei den Promotionen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herzustellen, hat die Philosophische Fakultät in den letzten Jahren verfehlt; nach 2012 sank der Frauenanteil auf unter 50%. Allerdings lassen die egalitären Zahlen im Promotionsstudium erwarten, dass sich dies zukünftig wieder ändern wird.

Wie Abbildung 2 zeigt, sind die Daten zu Habilitationen wenig kohärent und zudem kaum aussagekräftig. Eine Frau wurde zuletzt 2012 habilitiert (vgl. Tabelle XIII im Anhang, S. 106). Es ist abzuwarten, wie sich der Anteil an Habilitandinnen in den Folgejahren entwickeln wird, um einschätzen zu können, ob sich die Zahlen einem ausgeglichenen Verhältnis oder zumindest der Zielvorgabe von 30% des Gleichstellungskonzeptes der Heinrich-Heine-

Abbildung 2: Entwicklung der Habilitationen von Frauen an der Philosophischen Fakultät und der Heinrich-Heine Universität



Universität nähern wird.

Der Philosophischen Fakultät sollte auch zukünftig daran gelegen sein, insbesondere in den beiden letztgenannten Bereichen für eine Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu sorgen, da die Fakultät durch ihre Größe und ihrem hohen Anteil an Studentinnen und Absolventinnen erheblich zur Erfolgsbilanz der Heinrich-Heine-Universität beiträgt.

Die folgenden Abbildungen 3 und 4 verdeutlichen zusammenfassend für die Jahre 2007 und 2014 die prozentualen Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn (ohne Habilitationen). Mit der Höhe der akademischen Position verringert sich der Anteil weiblicher Personen, wobei sich die Verschiebung zugunsten männlicher Personen in der Philosophischen Fakultät massiv erst nach der Promotion zeigt. Obwohl sich dieser Trend auch im Vergleich von zwei zeitlichen Fixpunkten nicht signifikant geändert hat, ist zumindest der Frauenanteil auf der Stufe der C3/W3 Professoren angestiegen.

Abbildung 3: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät im Jahr 2007 in Prozent

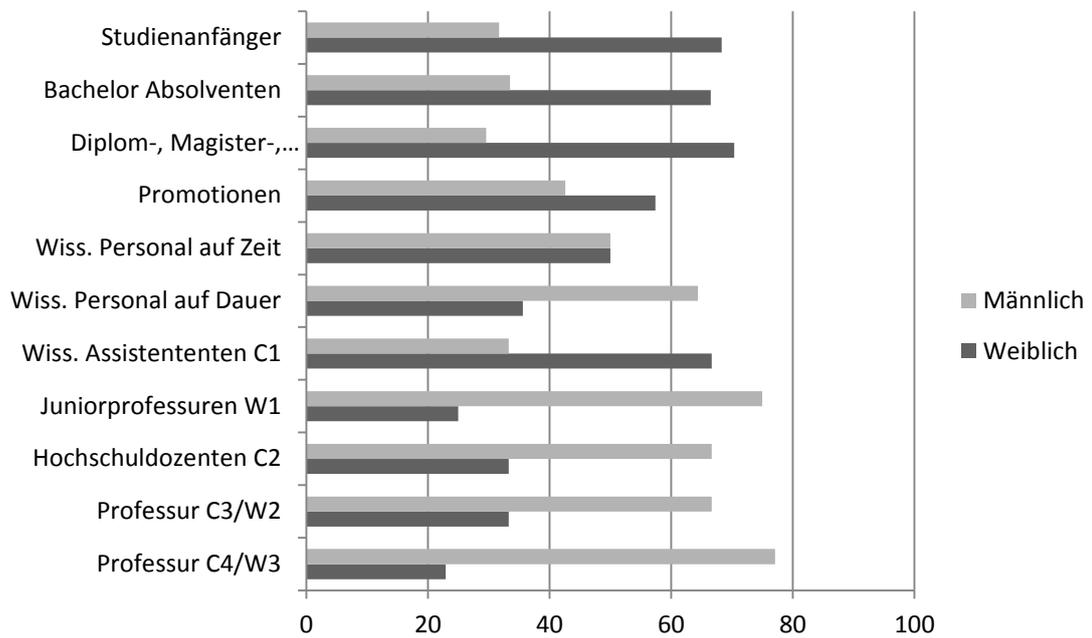
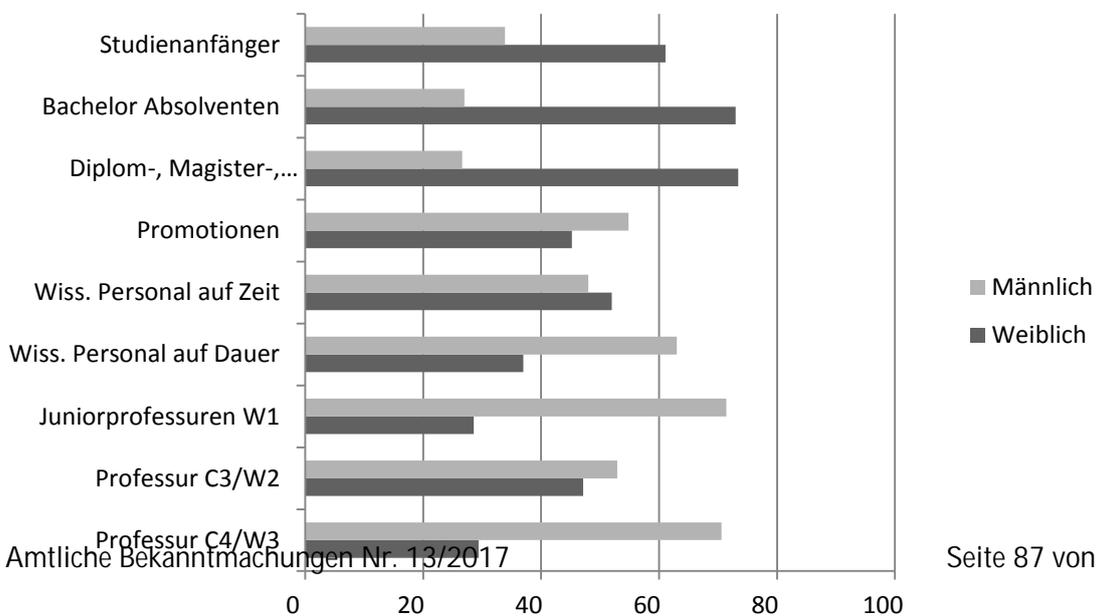


Abbildung 4: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an der Philosophischen Fakultät im Jahr 2014 in Prozent



2.3 Frauenfördermaßnahmen der Jahre 2010–2014

In den Jahren 2011 bis 2014 stellte die Philosophische Fakultät in ihrem Haushalt jeweils 10.000 Euro für die Frauenförderung bereit; 2011 standen durch den Strukturfonds des MIWFT 2009 weitere 25.000 Euro zur Verfügung.

In diesem Zeitraum konnten die Frauenförderstipendien der Philosophischen Fakultät für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen jeweils zum Sommer- und Wintersemester ausgeschrieben werden. Die Ausschreibungen wurden durch Aushänge und über die Webseiten der Philosophischen Fakultät hingewiesen. Ebenso erfolgte eine Mitteilung an die Geschäftsführungen der Institute mit der Bitte, die Fördermöglichkeiten im jeweiligen Geschäftsbereich bekannt zu machen.

Über den Ausschreibungsmodus und die Vergabe der Stipendien entschied die Frauenförderplankommission. Das Gremium setzte sich zusammen aus der gewählten Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten (2011-2014 Schad-Seifert) sowie ihrer Vertreterin (2012-2014 Keuneke), einem Vertreter der Gruppe der Professor(inn)en (2011-2014 Kann, Vertreter 2011-2014 Göring), einem/einer wissenschaftlichen Mitarbeiter(in) (2011-2014 Schiller, Vertreterin seit 2014 Kaiser), einer nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterin (2011-2014 Volkmar) sowie einem studentischen Vertreter (WS 13/14 Karabey).

Im Zeitraum von 2011–2014 wurden folgende Stipendienkategorien ausgeschrieben:

1. Abschlussstipendien für Studentinnen mit Kind oder hochschulpolitischem Engagement mit einer Maximalförderung von 3x500€
2. Reisekostenzuschüsse für Tagungsteilnahmen im Ausland (a) und Reisekostenzuschüsse für Recherchen/Datenerhebungen (b)
3. einmalige Unterstützung von ausländischen Studentinnen durch 500€, denen keine Studiengebühren erlassen werden (seit WS 2011/2012 aufgrund des Wegfalls der Studiengebühren wieder eingestellt)

Vergabekriterien für die Stipendien waren soziale Bedürftigkeit sowie die Qualität des Forschungsprojekts bzw. der Studienleistungen, wobei die Frauenförderplankommission über die Höhe der bewilligten Fördersumme im Einzelfall entschied. Im Jahr 2011 gingen 26 Anträge mit einer Gesamtsumme von 29.779€ ein, von denen 23 bewilligt wurden (19.510€), im Jahr 2012 waren es 25 Anträge über insgesamt 30.677€, entsprochen werden konnte abermals 23 (20.650€), im Jahr 2013 wurde von 19 Frauen eine Gesamtsumme von 24.089€ beantragt, wobei in 16 Fällen eine Förderung erfolgte (13.410€), und im Jahr 2014 waren es 22 Anträge mit einer Gesamtsumme von 24.756 €, von denen 19 bewilligt wurden (17.516€). Es ist ersichtlich, dass die jährlich beantragte Fördersumme die verfügbaren Mittel zumeist um mehr das Doppelte überstieg. Ebenso ist festzuhalten, dass die durchschnittliche jährli-

che Fördersumme im Analysezeitraum (17.500€) größer war als die durch die Fakultät bereitgestellten Mittel; es sind mithin weitere Gelder aus dem Strukturfond des MITWF nötig, um das Niveau der Förderung halten zu können. Sollten entsprechende Mittel nicht zur Verfügung stehen, wäre zu überlegen, ob die Fakultät eine um 5.000€ erhöhte Summe bereitstellen kann.

Tabelle 4: Übersicht der Verwendung der Frauenförderungsgelder nach Stipendienkategorie und Jahr 2011-2014

Stipendienkategorie	2011	2012	2013																		
1	<table border="1"> <tr><td>Anzahl</td><td>Summe</td></tr> <tr><td>a) 1</td><td>1.500€</td></tr> <tr><td>b) 1</td><td>1.500€</td></tr> </table>	Anzahl	Summe	a) 1	1.500€	b) 1	1.500€	<table border="1"> <tr><td>Anzahl</td><td>Summe</td></tr> <tr><td>a) 3</td><td>6.000€</td></tr> <tr><td>b) 3</td><td>3.500€</td></tr> </table>	Anzahl	Summe	a) 3	6.000€	b) 3	3.500€	<table border="1"> <tr><td>Anzahl</td><td>Summe</td></tr> <tr><td>a) 1</td><td>1.500€</td></tr> <tr><td>b) 3</td><td>4.500€</td></tr> </table>	Anzahl	Summe	a) 1	1.500€	b) 3	4.500€
Anzahl	Summe																				
a) 1	1.500€																				
b) 1	1.500€																				
Anzahl	Summe																				
a) 3	6.000€																				
b) 3	3.500€																				
Anzahl	Summe																				
a) 1	1.500€																				
b) 3	4.500€																				
2	<table border="1"> <tr><td>Anzahl</td><td>Summe</td></tr> <tr><td>a) 8</td><td>6.005€</td></tr> <tr><td>b) 10</td><td>10.005€</td></tr> </table>	Anzahl	Summe	a) 8	6.005€	b) 10	10.005€	<table border="1"> <tr><td>Anzahl</td><td>Summe</td></tr> <tr><td>a) 9</td><td>5.950€</td></tr> <tr><td>b) 6</td><td>5.200€</td></tr> </table>	Anzahl	Summe	a) 9	5.950€	b) 6	5.200€	<table border="1"> <tr><td>Anzahl</td><td>Summe</td></tr> <tr><td>a) 9</td><td>5.660€</td></tr> <tr><td>b) 2</td><td>1.750€</td></tr> </table>	Anzahl	Summe	a) 9	5.660€	b) 2	1.750€
Anzahl	Summe																				
a) 8	6.005€																				
b) 10	10.005€																				
Anzahl	Summe																				
a) 9	5.950€																				
b) 6	5.200€																				
Anzahl	Summe																				
a) 9	5.660€																				
b) 2	1.750€																				
3	<table border="1"> <tr><td colspan="2">1x500</td></tr> <tr><td colspan="2">Summe 19.510€</td></tr> </table>	1x500		Summe 19.510€		Summe 20.650€	Summe 13.410€														
1x500																					
Summe 19.510€																					
Stipendienkategorie	2014																				
1	<table border="1"> <tr><td>Anzahl</td><td>Summe</td></tr> <tr><td>a) 3</td><td>4.500€</td></tr> <tr><td>b) 4</td><td>4.500</td></tr> </table>	Anzahl	Summe	a) 3	4.500€	b) 4	4.500														
Anzahl	Summe																				
a) 3	4.500€																				
b) 4	4.500																				
2	<table border="1"> <tr><td>Anzahl</td><td>Summe</td></tr> <tr><td>a) 9</td><td>5.766€</td></tr> <tr><td>b) 3</td><td>2.750</td></tr> </table>	Anzahl	Summe	a) 9	5.766€	b) 3	2.750														
Anzahl	Summe																				
a) 9	5.766€																				
b) 3	2.750																				
	Summe 17.516€																				

Wie sich aus Tabelle 4 entnehmen lässt, machen die Reisekostenzuschüsse für Tagungsteilnahmen im Ausland sowohl bei den beantragten als auch bei den bewilligten Geldern den größten Anteil aus. In Anbetracht des hohen Prozentsatzes von Frauen in Promotionsstudiengängen an der Philosophischen Fakultät, der im Analysezeitraum gleichbleibend bei 58% lag (siehe Tabelle XII im Anhang S.105), ist davon auszugehen, dass dieser Bedarf in Zukunft fortbestehen wird. Hinzu kommen Stipendien für Forschungsreisen und Archivbesuche. Daneben wurden in den vergangenen Jahren auch Bachelor- oder Masterarbeiten von Frauen mit Kind oder hochschulpolitischem Engagement gefördert.

Tabelle 5 gibt eine Übersicht der eingereichten und bewilligten Anträge aus den Instituten der Philosophischen Fakultät in den Jahren 2011 bis 2014. Es ist auffällig, dass die meisten Anträge aus einem relativ kleinen Fach stammen, der Informationswissenschaft. Sie wird

gefolgt von der Kultur- und Medienwissenschaft. Im vorderen Bereich liegen zudem die Germanistik und Geschichtswissenschaft. Angesichts der hohen Zahl von Studentinnen in den betreffenden Promotionsstudiengängen (vgl. Tabelle XII im Anhang S. 105) ist es allerdings verwunderlich, dass nicht mehr Bewerbungen auf Frauenförderstipendien eingingen. Dies gilt ebenso für die Anglistik und Kunstgeschichte.

Tabelle 5: Übersicht der erfolgten Bewerbungen und bewilligter Anträge für die Frauenförderstipendien der Philosophischen Fakultät nach Instituten

Institut	2011	2012	2013	2014	Summe
Allgemeine Sprachwissenschaft			1		1/1
Anglistik	2/0	1	1		4/2
Germanistik	4	2	2	1	9/9
Geschichte		3	2	3	8/8
Informationswissenschaft	7	3	5/2	5/4	20/16
Jüdische Studien	1	2			3/3
Kunstgeschichte	2	2		1	5/5
Linguistik	2	1	1	1	5/5
Literaturübersetzen	2	1		1	4/4
Medien- und Kulturwissenschaft	1	5/4	3	5/4	14/12
Modernes Japan	2	3		1	6/6
Philosophie		1	1		2/2
Romanistik	2	1/0	2	1	6/5
Sozialwissenschaften	1/0		1	2	4/3
Summe	26/23	25/23	19/16	21/19	91/81

Für Doktorandinnen mit Kind in einem Graduiertenkolleg an der Philosophischen Fakultät stehen Mittel für die Kinderbetreuung bereit, falls diese durch die Teilnahme an Tagungen oder Workshops notwendig werden sollte.

3. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG) für den Zeitraum 2016–2018

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wird seit Juli 2015 von Dr. Susanne Keuneke (Kommunikations- und Medienwissenschaft) besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird unterstützt von ihrer Vertreterin Prof. Dr. Susan Winnett (American Studies) und einer wissenschaftlichen Hilfskraft. Es obliegt der Amtsinhaberin und ihrer Vertreterin, bei der Neubesetzung von Stellen sicherzustellen, dass die Grundsätze der Gleichstellung eingehalten werden.

Für die Förderung von Frauen in der Wissenschaft werden der Philosophischen Fakultät folgende Maßnahmen empfohlen:

- Die Philosophische Fakultät sollte im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin Haushaltsmittel für die Frauenförderung zur Verfügung stellen.
- Die Ausschreibungsrunde der Frauenförderstipendien der Philosophischen Fakultät sollte weiterhin zweimal im Jahr durchgeführt werden, um Tagungsvorträge bzw. Forschungsreisen zeitnah unterstützen zu können. Die jeweiligen Geschäftsführer(innen) und Mitarbeiter(innen) der Institute sollten verstärkt auf die verschiedenen Frauenförderstipendien der Philosophischen Fakultät hinweisen.
- In den Fächern, in denen der Anteil an Promotionsstudentinnen den Durchschnittswert der Fakultät um 15% und mehr unterschreitet (Geschichte, Philosophie und Soziologie), sollten geeignete Frauen von den Dozent(inn)en verstärkt zur Promotion ermutigt werden, wobei wissenschaftliche Hilfskraftstellen bzw. Qualifizierungsstellen gezielt zu ihrer Förderung eingesetzt werden könnten.
- Bei der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen auf Zeit sowie Drittmittelstellen sollte der derzeitige Trend zur Egalität beibehalten werden, um auch zukünftig Frauen Qualifizierungschancen für eine höhere akademische Laufbahn zu eröffnen.
- Mitarbeiterinnen auf Qualifizierungsstellen sollten auf die frauenspezifischen Weiterbildungsangebote der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten aufmerksam und zur Teilnahme ermutigt werden.
- Um in allen Instituten der Philosophischen Fakultät den Anteil von Frauen auf Dauerstellen auf min. 50% zu erhöhen, sollten bei der Besetzung dieser Stellen weibliche Bewerber(innen) vermehrt berücksichtigt werden. Als unterstützende Maßnahme ist denkbar, dass die Einstellung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, von der betreffenden Dienststelle schriftlich begründet werden muss.
- Bei der Besetzung von C4/W3 Professuren sollte im Einklang mit derzeitigen politischen und wirtschaftlichen Bemühungen weiterhin ein Frauenanteil von 50% in allen Instituten der Fakultät angestrebt werden. Bis zur Erreichung dieses Ziels sollten vermehrt weibliche Kandidat(inn)en bei Stellenneubesetzung berücksichtigt werden. Analog zu den im Mittelbau angesiedelten Dauerstellen könnte bei der Einstellung eines Mannes eine Begründung durch die Dienststelle eingefordert werden, sofern Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind.

4. Literaturverzeichnis

- Gerken, J., Sossna, A. (2011): Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2009/2010. http://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Dezernat_2/Abteilung_2.2/Zahlenspiegel/110308_Zahlenspiegel_2009_2010_Druckversion.pdf (Zugriff am 29.03.2011).
- Fiddes, D.; Gerken, J. (2012): Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2010/2011. http://www.uni-duessel-dorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Dezernat_5/Statistiken/Zahlenspiegel_Flyer/Zahlenspiegel_2010_2011.pdf (Zugriff am 12.02.2015).
- Fiddes, D.; Bechler, A. und F. Schütte (2013): Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2011/2012. http://www.uni-duessel-dorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Dezernat_5/Statistiken/Zahlenspiegel_Flyer/Zahlenspiegel_2011_2012.pdf (Zugriff am 12.02.2015).
- Fiddes, D.; Bechler, A. und J. Gerken (2014): Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2012/2013. http://www.uni-duessel-dorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Dezernat_5/Statistiken/Zahlenspiegel_Flyer/Zahlenspiegel_2012_2013.pdf (Zugriff am 12.02.2015).
- Fiddes, D.; Bechler, A. und R. Baltés (2014): Zahlenspiegel der Heinrich-Heine-Universität 2013/2014. http://www.uni-duessel-dorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Dezernat_5/Statistiken/Zahlenspiegel_Flyer/Zahlenspiegel_2013_2014.pdf (Zugriff am 12.02.2015).
- Schad-Seifert A. (2012): Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2012–2014. http://www.philo.hhu.de/fileadmin/redaktion/Fakultaeten/Philosophische_Fakultaet/ALLGEMEIN_DATEIEN/Gleichstellung/FFP_Phil_2012-2014.pdf (Zugriff am 17.07.2015).
- Heinrich-Heine-Universität : Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität 2009–2013. http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/PDF/HH_UD_Gleichstellungskonzept_2009.pdf (Zugriff am 29.09.2010).
- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (2011, 2012, 2013, 2014): Studierendenstatistiken der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf der Jahre 2011, 2012, 2013, 2014. <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/weiterfuehend/die-universitaet-in-zahlen-und-fakten/die-universitaet-in-zahlen/studierendenstatistik.html> (Zugriff am 17.07.2015).
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Alter und Pflege des Landes Nordrhein-Westfalen (1999): Landesgleichstellungsgesetz http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/lgg_gleich.pdf (Zugriff am 03.08.2010).

Anhang

Tabelle I: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät Stand 01.12.2010

Institute	Prof. C4/W3	Prof. C4/W3 (weibl.)	Prof. C3/W2	Prof. C3/W2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Mitarbeiter a. Dauer (weibl.)	wiss. Personal insgesamt	wiss. Personal insgesamt (weibl.)
Anglistik und Amerikanistik	3	1 (33,3%)	2	2 (100%)			13	10 (76,9%)	7	2 (28,6%)	25	15 (60%)
Germanistik	4	2 (50%)	3	1 (33,3%)			11	6 (54,5%)	8	3 (37,5%)	26	12 (46,2%)
Geschichtswissenschaften	6	3 (50%)	1	1 (100%)			11	6 (54,5%)	4	1 (25%)	22	11 (50%)
Jüdische Studien	1	1 (100%)	2	1 (50%)			2	2 (100%)	1		6	4 (66,7%)
Klass. Philologie	2				1	1 (100%)					3	1 (33,3%)
Kunstgeschichte	1		1	1 (100%)	1		4	3 (75%)	1		8	4 (50%)
Medien- und Kulturwissenschaft			1		1		2		4	1 (25%)	8	1 (16,7%)
Modernes Japan	2	1 (50%)	1	1 (100%)			7	5 (71,4%)	3	2 (66,7%)	13	9 (69,2%)
Philosophie	2		3	1 (33,3%)	1		5	1 (20%)	6	1 (16,7%)	17	3 (17,6%)
Romanistik	4	1 (25,0%)	1				14	11 (78,6%)	11	7 (63,6%)	30	19 (63,3%)
Sozialwissenschaften	6		4				15	2 (13,3%)	7	3 (42,9%)	32	5 (15,6%)
Sprache und Information	4	1 (25%)			1	1 (100%)	9	5 (55,6%)	3		17	7 (41,2%)
Phil. Fak. Gesamt	35	10 (28,6%)	19	8 (42,1%)	5	2 (40%)	95	52 (54,7%)	56	21 (37,5%)	210	93 (44,3%)

Quelle: Zahlenspiegel der HHU 2010/2011

Anhang

Tabelle II: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät Stand 01.12.2011

Institute	Prof. C4/W3	Prof. C4/W3 (weibl.)	Prof. C3/W2	Prof. C3/W2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Mitarbeiter a. Dauer (weibl.)	wiss. Personal insgesamt	wiss. Personal insgesamt (weibl.)
Anglistik und Amerikanistik	3	1 (33,3%)	2	2 (100%)			14	9 (64,3%)	8	3 (37,5%)	27	15 (55,6%)
Germanistik	4	2 (50%)	2				7	6 (85,7%)	9	3 (33,3%)	22	11 (50%)
Geschichtswissenschaften	6	2 (33,3%)	1	1 (100%)			13	6 (46,2%)	3	1 (33,3%)	23	10 (43,5%)
Jüdische Studien	2	2 (100%)	2	1 (50%)			2	2 (100%)	1		7	5 (71,4%)
Klass. Philologie	2				1	1 (100%)	1				4	1 (25%)
Kunstgeschichte	1		1	1 (100%)			4	3 (75%)	1		7	4 (57,1%)
Medien- und Kulturwissenschaft			1		1		2	2 (100%)	4		8	2 (25%)
Modernes Japan	2	1 (50%)	1	1 (100%)			5	4 (80%)	4	3 (75%)	12	9 (75%)
Philosophie	2		3	1 (33,3%)	1		5		4	1 (25%)	15	2 (13,3%)
Romanistik	4	1 (25%)	1				12	10 (83,3%)	13	9 (69,2%)	30	20 (66,7%)
Sozialwissenschaften	6		4	1 (25%)			16	3 (18,8%)	9	3 (33,3%)	35	7 (20%)
Sprache und Information	4	1 (25%)			1	1 (100%)	10	3 (30%)	4	2 (50%)	19	7 (36,8%)
Dekanat							2		2		4	
Phil. Fak. Gesamt	36	10 (27,8%)	18	8 (44,4%)	4	2 (50%)	93	48 (51,6%)	62	25 (40,3%)	213	93 (43,7%)

Quelle: Zahlenspiegel der HHU 2011/2012

Anhang

Tabelle III: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät Stand 01.12.2012

Institute	Prof. C4/W3	Prof. C4/W3 (weibl.)	Prof. C3/W2	Prof. C3/W2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Mitarbeiter a. Dauer (weibl.)	wiss. Personal insgesamt	wiss. Personal insgesamt (weibl.)
Anglistik und Amerikanistik	3	1 (33,3%)	2	2 (100%)			9	7 (77,8%)	7	1 (14,3%)	21	11 (52,4%)
Germanistik	4	2 (50%)			2		8	6 (75%)	8	3 (37,5%)	22	11 (50%)
Geschichtswissenschaften	5	2 (40%)	1	1 (100%)			12	4 (33,3%)	3	1 (33,3%)	21	8 (38,1%)
Jüdische Studien	1	1 (100%)	2	1 (50%)			3	3 (100%)	1		7	5 (71,4%)
Klass. Philologie	2				1	1 (100%)	1				4	1 (25%)
Kunstgeschichte	1		1	1 (100%)	1		6	6 (100%)	1		10	7 (70%)
Medien- und Kulturwissenschaft			1		1		2	2 (100%)	3		7	2 (28,6%)
Modernes Japan	2	1 (50%)	1	1 (100%)			6	5 (83,3%)	3	2 (66,7%)	12	9 (75%)
Philosophie	2		2	1 (33,3%)	1		6		2	1 (50%)	12	2 (16,7%)
Romanistik	3	1 (33,3%)	1		1	1 (100%)	11	8 (72,7%)	13	9 (69,2%)	29	19 (65,5%)
Sozialwissenschaften	6		4	1 (25%)			13	6 (46,2%)	10	3 (30%)	33	10 (30,3%)
Sprache und Information	3	1 (33,3%)	1				12	7 (58,3%)	3	2 (66,7%)	19	10 (52,6%)
Dekanat							1		2		3	
Phil. Fak. Gesamt	32	10 (31,3%)	16	8 (50%)	6	2 (33,3%)	90	48 (53,3%)	56	25 (44,6%)	200	93 (46,5%)

Quelle: Zahlenspiegel HHU 2012/2013

Anhang

Tabelle IV: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät Stand 01.12.2013

Institute	Prof. C4/W3	Prof. C4/W3 (weibl.)	Prof. C3/W2	Prof. C3/W2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Mitarbeiter a. Dauer (weibl.)	wiss. Personal insgesamt	wiss. Personal insgesamt (weibl.)
Anglistik und Amerikanistik	3	1 (33,3%)	2	2 (100%)			10	8 (80%)	7	2 (28,6%)	22	13 (59,1%)
Germanistik	4	2 (50%)			2		11	7 (63,6%)	7	3 (42,9%)	24	12 (50%)
Geschichtswissenschaften	6	2 (33,3%)	1	1 (100%)			12	4 (25%)	4	1 (25%)	23	8 (34,8%)
Jüdische Studien	1	1 (100%)	2	1 (50%)			2	2 (100%)	1		6	4 (66,7%)
Klass. Philologie	2				1	1 (100%)	2	1 (50%)			5	2 (40%)
Kunstgeschichte	1		1	1 (100%)	1		7	5 (71,4%)	1		11	6 (54,5%)
Medien- und Kulturwissenschaft			1				3	1 (33,3%)	3		8	1 (12,5%)
Modernes Japan	2	1 (50%)	1	1 (100%)			7	6 (85,7%)	2	1 (50%)	12	9 (75%)
Philosophie	2		4	1 (25%)			7	1 (14,3%)	2	1 (50%)	15	3 (12,5%)
Romanistik	3	1 (33,3%)	1		1	1 (100%)	10	7 (70%)	9	6 (%)	24	15 (62,5%)
Sozialwissenschaften	6		4	1 (25%)			14	4 (28,6%)	8	3 (37,5%)	32	8 (25%)
Sprache und Information	4	2 (50%)			1		14	7 (50%)	1		20	9 (45%)
Dekanat							3	1 (33,3%)	2		5	1 (20%)
Phil. Fak. Gesamt	32	8 (25%)	15	8 (53,3%)	7	2 (28,6%)	103	56 (54,4%)	51	18 (35,3%)	208	92 (44,2%)

Quelle: Zahlenspiegel HHU 2013/2014

Anhang

Tabelle V: Wissenschaftliche Angestellte der Philosophischen Fakultät Stand 01.12.2014

Institute	Prof. C4/W3	Prof. C4/W3 (weibl.)	Prof. C3/W2	Prof. C3/W2 (weibl.)	Juniorprofessuren / W1	Juniorprofessuren / W1 (weibl.)	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit	wiss. Mitarbeiter. a. Zeit (weibl.)	wiss. Mitarbeiter a. Dauer	wiss. Mitarbeiter a. Dauer (weibl.)	wiss. Personal insgesamt	wiss. Personal insgesamt (weibl.)
Anglistik und Amerikanistik	3	1 (33,3%)	2	2 (100%)			8	6 (75%)	7	2 (28,6%)	20	11 (55%)
Germanistik	4	2 (50%)			2		9	6 (66,7%)	6	3 (50%)	21	11 (52,4%)
Geschichtswissenschaften	6	2 (33,3%)	1	1 (100%)			12	4 (25%)	4	1 (25%)	23	8 (34,8%)
Jüdische Studien	1		2	1 (50%)			2	2 (100%)	1		6	4 (66,7%)
Klass. Philologie	2				1	1 (100%)	1	1 (100%)			4	2 (50%)
Kunstgeschichte	1		1	1 (100%)	1		5	5 (100%)	1		9	6 (66,7%)
Medien- und Kulturwissenschaft			1				4	3 (75%)	3		8	3 (37,5%)
Modernes Japan	2	1 (50%)	1	1 (100%)			5	5 (100%)	2	1 (50%)	10	8 (80%)
Philosophie	2		2	1 (33,3%)	1		8		3	1 (33,3%)	16	2 (12,5%)
Romanistik	2		1		1	1 (100%)	14	10 (71,4%)	11	7 (63,6%)	29	18 (62,1%)
Sozialwissenschaften	6		4	1 (25%)			16	4 (25%)	8	3 (37,5%)	34	8 (23,5%)
Sprache und Information	3	1 (33,3%)			1		13	7 (53,8%)	2		19	8 (42,1%)
Dekanat							3	1 (33,3%)	2		5	1 (20%)
Phil. Fak. Gesamt	34	10 (29,4%)	17	8 (47,1%)	7	2 (28,6%)	98	51 (52%)	46	17 (37%)	208	92 (48,5%)

Quelle: Zahlen des Dezernats 5.3.

Anhang

Tabelle VI: Prozentualer Frauenanteil der Studierenden im ersten Semester als Studienfälle der Abschlussart Bachelor (Kern- und Ergänzungsfach, Integrativ) nach Instituten und Studiengängen von 2010–2014 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Institut	Studiengang	2010	2011	2012	2013	2014
Anglistik u. Amerikanistik	Englisch KF	80,2% 150/187	77,4% 137/177	79% 169/214	82,7% 196/237	76,5% 283/370
	Englisch EF	76,1% 229/301	77,4% 86/111	72,3% 259/358	76,5% 302/395	77,5% 107/138
	Gesamt	77,7% 379/488	77,4% 223/288	74,8% 428/572	78,8% 498/632	76,8% 390/508
Germanistik	Germanistik KF	77,7% 220/283	77,6% 191/246	77,6% 197/254	80,1% 286/357	84,3% 274/325
	Germanistik EF	77,2% 179/232	69,5% 187/269	66,4% 314/473	73,6% 281/382	74,6% 103/138
	Gesamt	77,5% 399/515	73,4% 378/515	70,3% 511/727	76,7% 567/739	81,4% 377/463
Geschichtswissenschaften	Geschichte KF	36,8% 39/106	46,7% 91/195	46,6% 281/566	45,5% 117/257	52,8% 458/868
	Geschichte EF	61,8% 110/178	66,4% 85/128	55,6% 114/205	60,2% 109/181	65,6% 145/221
	Gesamt	52,5% 149/284	54,5% 176/323	51,2% 395/771	51,6% 226/438	55,4% 603/1089
Jüdische Studien	Jüdische Studien KF	71,4% 10/14	85,7% 6/7	53,3% 24/45	62,2% 117/188	68,6% 59/86
	Jüdische Studien EF	66,7% 2/3	54,5% 6/11	61,5% 16/26	63,6% 7/11	70,8% 17/24
	Jiddische Kultur, Sprache u. Literatur EF	71,4% 5/7	71,4% 5/7	67% 20/29	64,7% 22/34	67,5% 27/40
	Gesamt	70,8% 17/24	68% 17/25	60% 60/100	62,7% 146/233	68,7% 103/150
Klassische Philologie	Antike Kultur Integrativ	59,1% 26/44	50,8% 30/59	57,3% 63/110	59,3% 64/108	52% 102/196
Kunstgeschichte	Kunstgeschichte KF	85,7% 84/98	91% 70/77	84,4% 76/90	81,9% 113/138	89,5% 68/76
	Kunstgeschichte EF	80,0% 16/20	87,1% 27/31	97,1% 33/34	93,8% 30/32	92,6% 25/27
	Gesamt	84,7% 100/118	89,8% 97/108	87,9% 109/124	84,1% 143/170	90,3% 93/103
Medien- und Kulturwissenschaft	Medien- u. Kulturwissenschaft	83,5% 71/85	83,1% 74/89	81,1% 86/106	74,8% 86/115	83,7% 82/98
Modernes Japan	Modernes Japan KF	67,2% 86/128	71,8% 56/78	63,8% 60/94	64,4% 65/101	60,4% 58/96
	Modernes Japan EF	58,5% 31/53	58,5% 31/53	60,6% 40/66	55,6% 40/72	59,3% 73/123
	Gesamt	64,6% 117/181	66,4% 87/131	62,5% 100/160	60,7% 105/173	59,8% 131/219
Musikwissenschaft	Musikwissenschaft EF	61,1% 22/36	58,3% 35/60	56% 65/116	61% 64/105	66,7% 24/36

Anhang

Philosophie	Philosophie KF	49,4% 88/178	45,0% 58/129	54,7% 232/424	48% 60/125	41,8% 56/134
	Philosophie EF	58,2% 46/79	65,4% 55/84	49,1% 81/165	68,5% 113/165	52,3% 234/447
	Gesamt	52,1% 134/257	53,1% 113/213	53,1% 313/589	59,7% 173/290	64,9% 290/581
Romanistik	Romanistik KF	86,9% 119/137	84,4% 103/122	80,8% 210/260	75,3% 441/586	76,3% 245/321
	Romanistik EF	84,1% 53/63	84,8% 56/66	73,8% 76/103	79,7% 106/133	85,3% 133/156
	Gesamt	86,0% 172/200	84,6% 159/188	78,8% 286/363	76,1% 547/719	79,2% 378/477
Sozialwissenschaften	Sozialwissenschaften, Politik, Gesellschaft u. Medien	65,6% 86/131	66,9% 93/139	63% 109/173	64,9% 133/205	58,9% 119/202
	Kommunikations- und Medienwissenschaft EF	79,2% 42/53	82,1% 46/56	83,8% 62/74	87,7% 64/73	75,3% 58/77
	Politikwissenschaft EF	45,1% 23/51	37,9% 25/66	49,3% 35/71	48,8% 41/84	48,7% 37/76
	Soziologie EF	66,7% 36/54	74,6% 44/59	72,6% 53/73	70,7% 53/75	74% 57/77
	Gesamt	64,7% 187/289	65,0% 208/320	66,2% 259/391	66,6% 291/437	62,7% 271/432
Sprache und Information	Linguistik KF	78,9% 56/71	84,7% 61/72	83,8% 88/105	80,2% 93/116	76,6% 111/145
	Linguistik EF	75,7% 28/37	80% 32/40	80% 24/30	81,5% 119/146	82,1% 298/363
	Informationswissenschaft und Sprachtechnologie KF	67,9% 19/28	53,3% 8/15	55,6% 183/329	46,9% 38/81	49,4% 41/83
	Informationswissenschaft EF	60,9% 14/23	71,4% 15/21	50% 60/120	55,1% 76/138	54,7% 140/256
	Gesamt	73,6% 117/159	78,4% 116/148	60,8% 355/584	67,8% 326/481	69,7% 590/847
Philosophische Fakultät	Gesamt	70,5% 1890/2680	69,4% 1713/2467	57,7% 2750/4763	69,7% 3236/4640	66,1% 3434/5199

Abschlussart Bachelor setzt sich zusammen aus Kernfach, Ergänzungsfach und Integrativ

Studienjahr setzt sich zusammen aus dem Sommersemester eines Jahres und dem vorherigen Wintersemester

Quellen: Studierendenstatistiken der HHU von WS 09/10 bis SS 14 erhältlich unter: <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/weiterfuehrend/die-universitaet-in-zahlen-und-fakten/die-universitaet-in-zahlen/studierendenstatistik.html>

Anhang

Tabelle VII: Prozentualer Frauenanteil der Studierenden im ersten Semester als Studienfälle der Abschlussart Master nach Instituten und Studiengängen von 2010–2014 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Institut	Studiengang	2010	2011	2012	2013	2014
Anglistik u. Amerikanistik	Englisch	78,6% 11/14	77,8% 7/9	87,5% 28/32	83,7% 36/43	76% 19/25
	Literaturübersetzen	0% 0/1	100% 6/6	100% 10/10	90,9% 10/11	93,8% 15/16
	Gesamt	73,3% 11/15	86,7% 13/41	90,5% 38/42	85,2% 46/54	82,9% 34/41
Germanistik	Germanistik	87,1% 54/62	75,0% 33/44	76,9% 40/52	85,4% 35/41	81% 47/58
Geschichtswissenschaften	Geschichte	57,1% 12/21	61,1% 11/18	55,9% 19/34	42,1% 8/19	22,9% 11/48
Jüdische Studien	Jüdische Studien	100% 1/1	100% 1/1			100% 1/1
Kunstgeschichte	Kunstgeschichte	88,2% 15/17	85,2% 23/27	84,6% 22/26	92,3% 24/26	85% 34/40
Medien- und Kulturwissenschaft	Medienanalyse	94,4% 17/18	70,6% 12/17	85,7% 24/28	85,7% 18/21	78,4% 29/37
Modernes Japan	Modernes Japan	100% 6/6	50% 4/8	100% 3/3	66,7% 6/9	42,9% 3/7
Philosophie	Philosophie	57,1% 4/7	42,8% 3/7	66,7% 8/12	50% 4/8	30,8% 4/13
Romanistik	Romanistik	100% 5/5	100% 5/5	94,4% 17/18	88,9% 16/18	95,5% 21/22
	The Americans etc.	100% 5/5	50% 2/4	100% 9/9		
	Gesamt	100% 10/10	77,8% 7/9	96,3% 26/27	88,9% 16/18	95,5% 21/22
Sozialwissenschaften	Sozialwissenschaften	69,6% 16/23	58,3% 7/12	90% 9/10	68,2% 15/22	65,2% 15/23
	Politische Kommunikation	30,0% 3/10	57,9% 11/19	47% 9/19	80% 4/5	57,1% 16/28
	European Studies	40,0% 8/20	56,0% 14/25	57,9% 11/19	43,3% 13/30	46,4% 13/28
	Gesamt	42,9% 27/63	57,1% 32/56	60,4% 29/48	56,1% 32/57	55,7% 44/79
Sprache und Information	Linguistik	66,7% 2/3	75,0% 6/8	90% 9/10	77,8% 7/9	100% 14/14
	Informationswissenschaft und Sprachtechnologie	85,7% 6/7	66,7% 2/3	20% 1/5	100% 2/2	72,7% 8/11
	Gesamt	80,0% 8/10	72,7% 8/11	66,7% 10/15	81,8% 9/11	88% 22/25
Philosophische Fakultät	Gesamt	71,7% 165/230	69,0% 147/213	76,3% 219/287	75% 198/264	67,4% 250/371

Das Studienjahr setzt sich zusammen aus den Zahlen vom Sommersemester eines Jahres und dem vorherigen Wintersemester.

Quellen: Studierendenstatistiken der HHU von WS 09/10 bis SS 13 erhältlich unter: <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/weiterfuehend/zahlen-und-fakten/die-universitaet-in-zahlen/studierendenstatistik.html>

Anhang

Tabelle VIII: Prozentualer Anteil an Absolventinnen 2011 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Abschluss → Fach ↓	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Summe
Allgemeine Sprachwissenschaft				77,8% 7/9		77,8% 7/9
Anglistik und Amerikanistik		89,3% 50/56		75% 18/24	100% 7/7	86,2% 75/87
European Studies					54,2% 13/24	54,2% 13/24
Germanistik		82,4% 75/91		71,4% 40/56	90,5% 19/21	79,8% 134/168
Geschichte		50,8% 34/67		33,3% 6/18	66,7% 12/18	50,5% 52/103
Informationswiss. u. Sprachtechnologie	53,9% 7/13				75% 6/8	61,9% 13/21
Jüdische Studien		50% 2/4		100% 1/1		60% 3/5
Kunstgeschichte		92,3 24/26		77,8% 7/9	100% 12/12	91,5% 43/47
Linguistik	61,9% 13/21				50% 2/4	60% 15/25
Literaturübersetzen			83,3% 10/12		100% 6/6	88,9% 16/18
Medien- u. Kulturwissenschaft	86% 37/43					86% 37/43
Medienkulturanalyse					87% 20/23	87% 20/23
Modernes Japan		74,4% 32/43		40% 2/5	40% 2/5	67,9% 36/53
Philosophie		44,4% 12/27		33,3% 4/12	25% 1/4	39,5% 17/43
Politische Kommunikation					56,2% 9/16	56,2% 9/16
Romanistik		84,9% 28/33		90% 9/10	100% 2/2	86,7% 39/45
Sozialwissenschaften	70,7% 41/58				77,8% 7/9	71,6% 48/67
Soziologie				0% 0/1		0% 0/1
The Americas-Las Américas-Les Amériques					100% 8/8	100% 8/8
Philosophische Fakultät	72,6% 98/135	74,1% 257/347	83,3% 10/12	64,8% 94/145	75,5% 126/167	72,6% 585/806

Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine Universität 2011/2012

Anhang

Tabelle IX: Prozentualer Anteil an Absolventinnen 2012 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Abschluss → Fach ↓	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Summe
Allgemeine Sprachwissenschaft				85,7% 18/21		85,7% 18/21
Anglistik und Amerikanistik		84% 79/94		68,3% 28/41	66,7% 8/12	78,2% 115/147
Erziehungswissenschaften				0% 0/1		0% 0/1
European Studies					34,6% 9/26	34,6% 9/26
Germanistik		78,6% 77/98		67,7% 105/155	84,9% 28/33	73,4% 210/286
Geschichte		38,9% 14/36		40,5% 15/37	47,8% 11/23	41,7% 40/96
Informationswiss. u. Sprachtechnologie	50% 4/8				100% 3/3	63,6% 7/11
Jüdische Studien		50% 1/2		75% 3/4	100% 4/4	80% 8/10
Kunstgeschichte		76,5% 26/34		90,9% 10/11	88,2% 15/17	82,3% 51/62
Linguistik	88,9% 8/9				66,7% 2/3	83,3% 10/12
Literaturübersetzen			92,9% 13/14		66,7% 2/3	88,2% 15/17
Medien- u. Kulturwissenschaft	78,3% 54/69					78,3% 54/69
Medienkulturanalyse					77,8% 14/18	77,8% 14/18
Modernes Japan		66,7% 24/36		55,6% 5/9	71,4% 5/7	65,4% 34/52
Philosophie		47,1% 8/17		42,9% 9/21	28,6% 2/7	42,2% 19/45
Politische Kommunikation					41,2% 7/17	41,2% 7/17
Romanistik		92,7% 38/41		72,7% 16/22	33,3% 1/3	83,3% 55/66
Sozialwissenschaften	72,9% 51/70				59,1% 13/22	69,6% 64/92
Soziologie				0% 0/1		0% 0/1
The Americas-Las Américas-Les Amériques					83,3% 5/6	83,3% 5/6
Philosophische Fakultät	75% 117/156	74,6% 267/358	92,9% 13/14	64,7% 209/323	63,2% 129/204	69,7% 735/1055

Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine Universität 2012/2013

Anhang

Tabelle X: Prozentualer Anteil an Absolventinnen 2013 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Abschluss → Fach ↓	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Diplom	Magister	Master	Summe
Allgemeine Sprachwissenschaft				66,7% 2/3		66,7% 2/3
Anglistik und Amerikanistik		80,6% 58/72		57,1% 8/14	91,7% 11/12	78,6% 77/98
European Studies					50% 13/26	50% 13/26
Germanistik		75,6% 68/90		76,9% 30/39	83,7% 36/43	77,9% 134/172
Geschichte		34% 16/47		64,7% 11/17	60,5% 23/38	49% 50/102
Informationswiss. u. Sprachtechnologie	57,1% 8/14				50% 3/6	55,8% 11/20
Jüdische Studien		50% 2/4			100% 2/2	66,7% 4/6
Kunstgeschichte		61,8% 21/34		90,9% 10/11	92,9% 13/14	74,6% 44/59
Latein				100% 2/2		100% 2/2
Linguistik	90% 18/20				66,7% 2/3	87% 20/23
Literaturübersetzen			91,7% 11/12		100% 5/5	94,1% 16/17
Medien- u. Kulturwissenschaft	80,9% 38/47					80,9% 38/47
Medienkulturanalyse					75,9% 22/29	75,9% 22/29
Modernes Japan		66,7% 32/48		33,3% 2/6	50% 4/8	61,3% 38/62
Philosophie		14,3% 2/14		50% 3/6	42,9% 3/7	29,6% 8/27
Politische Kommunikation					69,6% 16/23	69,6% 16/23
Romanistik		88,6% 39/44		80% 4/5	37,5% 3/5	85,2% 46/54
Sozialwissenschaften	67,5% 52/77				37,5% 3/8	64,7% 55/85
Soziologie				0% 0/1		0% 0/1
The Americas-Las Américas-Les Amériques					100% 3/3	100% 3/3
Philosophische Fakultät	73,4% 116/158	67,4% 238/353	91,7% 11/12	69,2% 72/104	68,5% 159/232	69,4% 596/859

Quelle: Zahlenspiegel der Heinrich-Heine Universität 2013/2014

Anhang

Tabelle XI: Prozentualer Anteil an Absolventinnen 2014 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Abschluss → Fach ↓	Bachelor integrativ	Bachelor Kombination	Magister	Master	Summe
Anglistik und Amerikanistik		86,5% 45/52		84,2% 16/19	85,9% 61/71
European Studies				50% 13/26	50% 13/26
Germanistik		81,1% 90/111		84,1% 37/44	81,9% 127/155
Geschichte		47,8% 33/69		44,8% 13/29	46,9% 46/98
Informationswiss. u. Sprachtechnologie	75% 9/12			66,7% 4/6	72,2% 13/18
Italienisch: Sprache, Medien, Translation				100% 2/2	100% 2/2
Jüdische Studien		100% 1/1		0% 0/1	50% 1/2
Kunstgeschichte		77,8% 21/27		68,8% 22/23	86% 43/50
Linguistik	88% 22/25			71,4% 5/7	84,4% 27/32
Literaturübersetzen				100% 10/10	100% 10/10
Medien- u. Kulturwissenschaft	89,5% 51/57				89,5% 51/57
Medienkulturanalyse				81,3% 26/32	81,3% 26/32
Modernes Japan		81,3% 26/32	100% 1/1	71,4% 5/7	80% 32/40
Philosophie		56,5% 13/23		0% 0/3	50% 13/26
Politische Kommunikation				66,7% 8/12	66,7% 8/12
Romanistik		77,1% 27/35		100% 7/7	81% 34/42
Sozialwissenschaften	55% 44/80			61,5% 8/13	55,9% 52/93
The Americas-Las Américas-Les Amériques				100% 2/2	100% 2/2
Philosophische Fakultät	72,4% 126/174	73,1% 256/350	100% 1/1	73,3% 178/243	73% 561/768

Quelle: Vorläufige Zahlen des Dezernats 5.3 für das Studienjahr 2014 der Philosophischen Fakultät.

Anhang

Tabelle XII: Übersicht des Prozentualen Anteils von Studentinnen im Promotionsstudium insgesamt unabhängig von der Semesterzahl von 2010 bis 2014 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Promotionsstudiengang	2010	2011	2012	2013	2014
Allgemeine Sprachwissenschaft	46,7% 7/15	45% 9/20	41,6% 10/24	93% 13/14	57,7% 15/26
Anglistik	63,0% 29/46	62,7% 37/59	56,6% 30/53	58,9% 33/56	64,4% 38/59
Erziehungswissenschaft	61,5% 8/13	61,5% 8/13	54,5% 6/11	44,4% 4/9	37,5% 3/8
Germanistik	65,1% 95/146	66,7% 100/150	64,8% 94/145	64,3% 101/157	63,9% 92/144
Geschichte	37,4% 37/99	40% 42/105	54,5% 46/101	48,1% 51/106	45,8% 44/96
Griechisch	0% 0/2	0% 0/2	0% 0/3	0% 0/3	0% 0/3
Informationswissenschaft	66,7% 12/18	70,6% 12/17	66,7% 10/15	64,3% 9/14	64,3% 9/14
Jiddistik	100% 1/1	100% 1/1	100% 2/2	100% 2/2	100% 2/2
Jüdische Studien	100% 2/2	100% 4/4	100% 8/8	100% 9/9	88,9% 8/9
Kommunikations- und Medienwissenschaft	50,0% 4/8	50% 4/8	50% 5/10	50% 7/14	42,9% 6/14
Kunstgeschichte	77,1% 27/35	72,5% 29/40	78% 39/50	77,6% 45/58	79,3% 46/58
Latein	100% 2/2	66,7% 2/3	0% 0/4	0% 0/4	0% 0/4
Medien- u. Kulturwissenschaft	76,0% 19/25	65,5% 19/29	70,6% 24/34	71,9% 23/32	71% 22/31
Medienwissenschaft	50,0% 3/6	40% 2/5	25% 1/4	25% 1/4	50% 2/4
Modernes Japan	92,3% 12/13	92,8% 13/14	86,7% 13/15	75% 12/16	72,2% 13/18
Philosophie	35,7% 15/42	30,2% 13/43	27,7% 13/47	34,6% 18/52	30,4% 14/46
Politikwissenschaft	39,1% 9/23	50% 11/22	50% 11/22	50% 12/24	50% 12/24
Romanistik	89,7% 26/29	93,3% 28/30	92,6% 25/27	81,3% 26/32	82,8% 24/29
Sozialwissenschaften	50,0% 1/2	50% 1/2	50% 1/2	100% 1/1	50% 1/2
Soziologie	46,7% 7/15	37,5% 6/16	38,9% 7/18	26,9% 7/26	29,2% 7/24
Insgesamt	58,1% 314/540	58,4% 341/583	58% 345/595	59,1% 374/633	58,2% 358/615

Quellen: Studierendenstatistiken der HHU der Sommersemester der Jahre 2010, 2011, 2012, 2013, 2014.

Anhang

Tabelle XIII: Prozentualer Frauenanteil Promovendinnen und Habilitandinnen von 2010–2014 (Anzahl Frauen/Gesamt)

Fach	2010		2011		2012		2013		2014		Durchschnitt Promotion
	Promotion	Habilitationen	Promotion	Habilitationen	Promotion	Habilitationen	Promotion	Habilitationen	Promotion	Habilitationen	
Allgemeine Sprachwissenschaft	66,7% 2/3		100% 2/2				0% 0/1				66,7% 4/6
Anglistik und Amerikanistik			100% 1/1		100% 1/1				50% 1/2		75% 3/4
Erziehungswissenschaft	50% 2/4		100% 3/3		100% 1/1	0% 0/1					55,6% 5/9
Germanistik	50% 3/6		81,3% 13/16		66,7% 4/6		62,5% 5/8		80% 4/5		70,7% 29/41
Geschichte	25% 2/8		37,5% 3/8		12,5% 1/8		0% 0/4		50% 3/6		26,5% 9/34
Informationswissenschaft	100% 2/2		0% 0/1	0% 0/1			33,3% 1/3				50% 3/6
Jüdische Studien	100% 1/1								100% 1/1	1	100% 2/2
Klassische Philologie											
Kunstgeschichte	100% 4/4			0% 0/1	100% 3/3		50% 2/4		50% 1/2		71,4% 10/14
Medienwissenschaft	75% 3/4						50% 1/2				66,7% 4/6
Medien- und Kulturwissenschaft									33,3% 1/3		33,3% 1/3
Linguistik					100% 1/1						100% 1/1
Modernes Japan	100% 1/1			0% 0/1	100% 1/1				100% 1/1		100% 3/3
Philosophie	0% 0/1		0% 0/2		0% 0/3	100% 1/1	0% 0/5		0% 0/5		0% 0/16
Politikwissenschaft	100% 1/1								0% 0/1		50% 1/2
Romanistik	33,3% 1/3		50% 1/2		100% 2/2		100% 2/2		100% 2/2		72,7% 8/11
Soziologie	0% 0/1		0% 0/1		33,3% 2/6		0% 0/1		0% 0/3		16,7% 2/12
Insgesamt	57,1% 24/42		64,9% 24/37	0% 0/3	50% 16/32	50% 1/2	37,5% 12/32		45,2% 14/31	n.B.	51,7% 90/174

Quellen: Zahlenspiegel der Heinrich Heine Universität 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 und Daten des Dekanats der Philosophischen Fakultät für 2014.

Endnoten:

¹ Ein Studienjahr setzt sich aus dem Sommersemester eines Jahres und dem jeweils vorausgegangenen Wintersemester zusammen.

² Vgl. Heinrich-Heine-Universität: Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität 2009–2013. S.12.

³ LGG § 6 (6) „Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf die Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen innerhalb des vorgegebenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.“

⁴ Die Zahlen des Jahres 2010 können hier nicht berücksichtigt werden, da Ungereimtheiten in der Quelle (Zahlenspiegel der HHU 2010/2011, S. 47-48) nicht aufgelöst werden konnten.

⁵ Die im Jahr 2014 ausgelaufene Abschlussart Diplom wird nicht separat dargestellt, da es nur noch den Fachbereich Literaturübersetzen betraf, der auf Master umgestellt wurde. Die Zahlen können bei Bedarf den Tabellen VIII bis X im Anhang S. 34-36 entnommen werden.

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Anglistik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				2	1	33%				2	1	33%
C 3 / W 2				0	1	100%				0	2	100%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter							0	1	100%			
A15												
A14				1	1	50%				1	1	50%
A14aZ												
A13hD												
A13aZ							0	1	100%			
AT												
EG15												
EG14				2	1	33%				2	0	0%
EG13 Ü	0	1	100%	0,5	0	0%				0,5	0	0%
EG13 hD	2,5	3	55%	1	0	0%	2	3,5	64%	1	0	0%
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent												
gesamt	2,5	4	62%	6,5	4	38%	2	5,5	73%	6,5	4	38%
darunter Teilzeit*	3	7	70%	1	2	67%	1,62	4,17	72%	1	1	50%
WHK	0,38	1,24	77%				0	0,58	100%			
SHK	0,45	1,53	77%				0,58	1,61	74%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Anglistik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6	0	0,5	100%	0	2	100%				0	3	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0,5	100%	0	2	100%	0	0	0%	0	3	100%
darunter Teilzeit*	0	2	100%	0	3	100%				0	5	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Germanistik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				2	2	50%				2	2	50%
C 3 / W 2												
W 1							2	0	0%			
C2												
C1												
Professurvertreter	2	0	0%									
A15												
A14										0	1	100%
A14aZ												
A13hD				0	1	100%						
A13aZ	0	1	100%				0	1	100%			
AT												
EG15												
EG14				3	0	0%				1	0	0%
EG13 Ü				2	2	50%				1,5	2	57%
EG13 hD	2,5	3	55%				2	2,5	56%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent												
gesamt	4,5	4	47%	7	5	42%	4	3,5	47%	4,5	5	53%
darunter Teilzeit*	2	4	67%				2	4	67%	1	0	0%
WHK	0,58	2,89	83%				1,08	2,57	70%			
SHK	1,43	2,19	60%				0,8	2,51	76%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Germanistik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	2,97	100%				0	2,75	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3	0	0,5	0%							0	0,5	100%
gesamt	0	0,5	100%	0	2,97	100%	0	0	0%	0	3,25	100%
darunter Teilzeit*	0	1	100%	0	6	100%				0	6	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Geschichte 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				4	2	33%				4	2	33%
C 3 / W 2				0	1	100%				0	1	100%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14												
A14aZ	0	1	100%									
A13hD				1	0	0%				2	0	0%
A13aZ	2	0	0%				1	0	0%			
AT												
EG15												
EG14				1	0	0%						
EG13 Ü	1,75	0	0%	0	1	100%				0	1	100%
EG13 hD	3,25	2	38%				4,5	2,5	36%	1	0	0%
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent												
gesamt	7	3	30%	6	4	40%	5,5	2,5	31%	7	4	36%
darunter Teilzeit*	2	4	67%				6	4	40%			
WHK	0,43	0,26	38%				0,2	1,28	86%			
SHK	2,03	1,82	47%				2,44	2,23	48%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Geschichte 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	4	100%				0	3,5	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	0	4	100%	0	0	0%	0	3,5	100%
darunter Teilzeit*				0	5	100%				0	5	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Jüdische Studien 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				0	1	100%				0	1	100%
C 3 / W 2				1	1	50%				1	1	50%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter	0	1	100%									
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ												
AT												
EG15												
EG14												
EG13 Ü												
EG13 hD	0	1,9	100%	1	0	0%	0	2	100%	1	0	0%
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent												
gesamt	0	2,9	100%	2	2	50%	0	2	100%	2	2	50%
darunter Teilzeit*	0	1	100%				0,56	4	88%			
WHK	0	0,29	100%				0	0,68	100%			
SHK	0,09	0,57	86%				0,13	0,08	38%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Jüdische Studien 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	1	100%				0	1	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
darunter Teilzeit*				0	2	100%				0	2	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Klass. Philologie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				2	0	0%				2	0	0%
C 3 / W 2												
W 1	0	1	100%				0	1	100%			
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ												
AT												
EG15												
EG14												
EG13 Ü												
EG13 hD	1	0	0%				1	0	0%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent												
gesamt	1	1	50%	2	0	0%	1	1	50%	2	0	0%
darunter Teilzeit*							0	1	100%			
WHK	0,1	0	0%				0,15	0	0%			
SHK							0	0,15	100%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Klass. Philologie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	0,5	100%				0	0,5	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	0	0,5	100%	0	0	0%	0	0,5	100%
darunter Teilzeit*				0	1	100%				0	1	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Kunstgeschichte 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				1	0	0%				1	0	0%
C 3 / W 2				0	1	100%				0	1	100%
W 1							1	0	0%			
C2												
C1												
Professurvertreter							1	0	0%			
A15				1	0	0%				1	0	0%
A14												
A14aZ							0	1	100%			
A13hD												
A13aZ	0	1	100%				0	1	100%			
AT												
EG15												
EG14												
EG13 Ü												
EG13 hD	0,5	2,67	84%				1	1,5	60%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent												
gesamt	0,5	3,67	88%	2	1	33%	3	3,5	54%	2	1	33%
darunter Teilzeit*	1	3	75%				0	2	100%			
WHK	0,65	0,76	54%				0,25	1,53	86%			
SHK	0,22	0,62	74%				0,25	1,18	83%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Kunstgeschichte 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	1	100%				0	1,3	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	0	1	100%	0	0	0%	0	1,3	100%
darunter Teilzeit*										0	2	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Medien- und Kulturwissenschaft 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3												
C 3 / W 2				1	0	0%				1	0	0%
W 1							1	0	0%			
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ												
AT				1	0	0%				1	0	0%
EG15				1	0	0%				1	0	0%
EG14				1	0	0%				1	0	0%
EG13 Ü												
EG13 hD	0	1	100%				1	1	50%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent												
gesamt	0	1	100%	4	0	0%	2	1	33%	4	0	0%
darunter Teilzeit*	0	2	100%	1	0	0%	1,5	1	40%			
WHK							0	0,13	100%			
SHK	0,6	0,63	51%				1	1,91	66%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Medien- und Kulturwissenschaft 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	1	100%	0	1	100%			
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	0	1	100%	0	1	100%	0	0	0%
darunter Teilzeit*										0	1	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Modernes Japan 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				1	1	50%				1	1	50%
C 3 / W 2				0	1	100%				0	1	100%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ												
AT												
EG15												
EG14												
EG13 Ü	1	0,5	33%									
EG13 hD	0	1,5	100%	1	1	50%	0,75	3	80%	1	1	50%
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent							0	0,5	100%			
gesamt	1	2	67%	2	3	60%	0,75	3,5	82%	2	3	60%
darunter Teilzeit*	0	4	100%	0	2	100%	1	4,5	82%			
WHK	0,66	0	0%				0,18	0,55	75%			
SHK	0,56	0,3	35%				0,45	0,05	10%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Modernes Japan 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	0,5	100%				0	1,5	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	0	0,5	100%	0	0	0%	0	1,5	100%
darunter Teilzeit*				0	1	100%				0	2	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der Philosophischen Fakultät 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				24	9	27%				22,99	10	30%
C 3 / W 2				8	7	47%				10	8	44%
W 1	1	2	67%				5	2	29%			
C2												
C1												
Professurvertreter	3	1	25%				2	1	33%			
A15				1	0	0%				1	0	0%
A14				1	2	67%				2	3	60%
A14aZ	0	1	100%				0	1	100%			
A13hD				1	2	67%				2	1,6	44%
A13aZ	3	3	50%				3	5,73	66%			
AT				2	0	0%	1	0,09	8%	2	0	0%
EG15				2	0	0%				1	0	0%
EG14				16	5,78	27%				10	4,78	32%
EG13 Ü	3,6	2	36%	5,25	3	36%	1,35	1	43%	3,97	4	50%
EG13 hD	24,32	26,12	52%	4,5	1	18%	28,15	23,89	46%	5	1	17%
EG13gD												
EG12hD	1	0,5	33%				0	0,75	100%			
EG12												
Gastdozent							0	0,5	100%			
gesamt	35,92	35,62	50%	64,75	29,78	32%	40,5	35,96	47%	59,96	32,38	35%
darunter Teilzeit*	31,43	35	53%	9	12	57%	31,33	38,65	55%	5,71	3,8	40%
WHK	4,38	9,2	68%				4,22	11,81	74%			
SHK	10	16,54	62%				10,13	19,93	66%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der Philosophischen Fakultät 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü				0	0,6	100%				0	0,6	100%
EG 13 HD	0,4	0	0%				0,4	0	0%			
EG 12												
EG 11				0,5	0	0%						
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD				0	1,78	100%				0	1,53	100%
EG 8												
EG 7												
EG 6	0	3,13	100%	0	22,97	100%	0,5	1,92	79%	0,5	23,26	98%
EG 5 MD												
EG 4							0	0,88	100%			
EG 3	0	0,5	100%							0	0,5	100%
gesamt	0,4	3,63	90%	0,5	25,35	98%	0,9	2,8	76%	0,5	25,89	98%
darunter Teilzeit*	1	9	90%	1	38	97%	1,8	8	82%	1	45	98%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Philosophie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				2	0	0%				2	0	0%
C 3 / W 2				2	1	33%				3	1	25%
W 1	1	0	0%									
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ												
AT												
EG15												
EG14				2	1	33%				1	1	50%
EG13 Ü							0	0,5	100%			
EG13 hD	3,15	0	0%				4,13	0	0%			
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
Gastdozent												
gesamt	4,15	0	0%	6	2	25%	4,13	0,5	11%	6	2	25%
darunter Teilzeit*	4,33	0	0%				4,71	1	18%			
WHK	0,05	0,22	81%				0,28	0,4	59%			
SHK	0,72	0,52	42%				1,18	0,63	35%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Philosophie 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	1,5	100%				0	1,5	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	0	1,5	100%	0	0	0%	0	1,5	100%
darunter Teilzeit*				0	3	100%				0	3	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Romanistik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				3	1	25%				2	1	33%
C 3 / W 2				1	0	0%				1	0	0%
W 1							0	1	100%			
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14				0	1	100%				0	1	100%
A14aZ												
A13hD												
A13aZ	0	1	100%				0	1	100%			
AT												
EG15												
EG14				2	3	60%				1	3	75%
EG13 Ü	0	0,5	100%	1	0	0%	0	0,5	100%	1	1	50%
EG13 hD	0,5	4,8	91%	1	0	0%	1,5	2	57%			
EG13gD												
EG12hD	1	0	0%									
EG12												
Gastdozent												
gesamt	1,5	6,3	81%	8	5	38%	1,5	4,5	75%	5	6	55%
darunter Teilzeit*	1	6,5	87%	0	5	100%	3	4,67	61%	0	1	100%
WHK	0,15	0,59	80%				0	1,41	100%			
SHK	0,32	1,07	77%				0,15	2,01	93%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Romanistik 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6	0	1	100%	0	1,5	100%	0	0,55	100%	0	1,45	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	1	100%	0	1,5	100%	0	0,55	100%	0	1,45	100%
darunter Teilzeit*	0	2	100%	0	4	100%	0	2	100%	0	3	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Sozialwissenschaften 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				6	0	0%				5,99	0	0%
C 3 / W 2				3	1	25%				3	1	25%
W 1												
C2												
C1												
Professurvertreter												
A15												
A14										1	0	0%
A14aZ												
A13hD				0	1	100%				0	1,6	100%
A13aZ	1	0	0%				2	0	0%			
AT				1	0	0%				1	0	0%
EG15												
EG14				2	0,78	28%				1	0,78	44%
EG13 Ü	0,5	0	0%	1,25	0	0%	1	0	0%	0,97	0	0%
EG13 hD	6,11	3,75	38%				2,08	1,24	37%			
EG13gD												
EG12hD	0	0,5	100%									
EG12												
Gastdozent												
gesamt	7,61	4,25	36%	13,25	2,78	17%	5,08	1,24	20%	12,96	3,38	21%
darunter Teilzeit*	9,33	3	24%	4	2	33%	6,44	3,06	32%	2,71	1,8	40%
WHK	0,99	0,96	49%				1,05	1,33	56%			
SHK	2,19	4,35	67%				1,47	3,69	72%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Sozialwissenschaften 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11												
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6	0	1,13	100%	0	4,75	100%	0	0,37	100%	0	4,5	100%
EG 5 MD												
EG 4							0	0,75	100%			
EG 3												
gesamt	0	1,13	100%	0	4,75	100%	0	1,12	100%	0	4,5	100%
darunter Teilzeit*	0	3		0	8	100%	0	5	100%	0	9	100%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der LE Sprache und Information 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				1	1	50%				1	2	67%
C 3 / W 2										1	0	0%
W 1	0	1	100%				1	0	0%			
C2												
C1												
Professurvertreter	1	0	0%				1	0	0%			
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ							0	1,73	100%			
AT							1	0	0%			
EG15				1	0	0%						
EG14				1	0	0%				1	0	0%
EG13 Ü	0,35	0	0%				0,35	0	0%			
EG13 hD	3,16	2,5	44%				3,69	3,65	50%			
EG13gD												
EG12hD							0	0,75	100%			
EG12												
Gastdozent												
gesamt	4,51	3,5	44%	3	1	25%	7,04	6,13	47%	3	2	40%
darunter Teilzeit*	7,77	0,5	6%	1	1	50%	3,06	7,25	70%	1	0	0%
WHK	0,14	1,83	93%				0,78	0,8	51%			
SHK	1,39	2,39	63%				1,31	3,24	71%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der LE Sprache und Information 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11				0,5	0	0%				0,5	0	0%
EG 10												
EG 9 GD												
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6				0	1,5	100%	0,5	0	0%	0	1,5	100%
EG 5 MD												
EG 4												
EG 3												
gesamt	0	0	0%	0,5	1,5	75%	0,5	0	0%	0,5	1,5	75%
darunter Teilzeit*				1	2	67%	1	0	0%	1	2	67%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Frauenförderplan der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

– Fortschreibung für den Zeitraum 2016 - 2018 –

Nach § 5a Landesgleichstellungsgesetz (LGG) stellt die Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) Düsseldorf den nachfolgenden Frauenförderplan auf.

Stichdatum für die Bestandaufnahme ist der 01.10.2015.

Die Auszubildendenstellen sind in der Übersicht nicht enthalten. Zum Stichtag wurden in der Bibliothek vier Frauen ausgebildet.

Ebenfalls nicht näher berücksichtigt wurden die in der ULB beschäftigten Hilfskräfte; zum Stichtag waren 64% der Stellen für studentische Hilfskräfte mit Frauen besetzt.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Grundlage ist nach § 6 Abs. 2 LGG zunächst die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur. Zum Stichtag waren 138 Personen in der ULB beschäftigt, die sich auf 124 Haushaltsstellen und 6 Drittmittelstellen verteilen. Weitere 2 Personen waren beurlaubt, eine Person im Mutterschutz.

In der nachfolgenden Tabelle wird dargestellt, wie sich die Frauenquote in den einzelnen Laufbahnen darstellt und welche Veränderungen im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme 2011 vorliegen.

	weiblich	männlich	gesamt	Frauenquote (2011)	Frauenquote (2015)
Höherer Dienst	12	7	19	63 %	63 %
Gehobener Dienst	55	15	70	65 %	79 %
Mittlerer Dienst	30	19	49	60%	61 %
Gesamt	97	41	138	63%	70 %

Die Frauenquote ist im höheren Dienst und mittleren Dienst konstant geblieben, im Bereich des gehobenen Dienstes jedoch gestiegen, sodass sie insgesamt jetzt 70 % beträgt.

Die Übersicht der Beschäftigungsstruktur der ULB zeigt, dass in der Gesamtheit wie auch in allen Laufbahnen und Beschäftigungsverhältnissen zu mindestens 50 % Frauen beschäftigt sind.

In der nachfolgenden Tabelle wird nochmals zusammengefasst, wie sich die Frauenquote in den einzelnen Laufbahnen darstellt.

	weiblich	männlich	gesamt	Frauenquote
Beamt/innen hD	8	4	12	67 %
Beamt/innen gD	38	5	43	88 %
Beamt/innen mD	5	2	7	71 %
Beschäftigte hD	4	3	7	57%
Beschäftigte gD	17	10	27	63 %
Beschäftigte mD	25	17	42	60 %
Summe	97	41	138	70 %

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden mit Teilzeitbeschäftigung nach Gruppen und Geschlecht. Der Anteil aller Teilzeitbeschäftigten ist immer noch sehr hoch, aber im Vergleich zu 2011 leicht um 3% zurückgegangen.

	weiblich	männlich	gesamt	Frauenquote ¹	Gesamtquote ²
Beamt/-innen hD	2 (von 8)	1 (von 4)	3 (von 12)	17 %	25 %
Beamt/-innen gD	16 (von 38)	1 (von 5)	17 (von 43)	37 %	40 %
Beamt/-innen mD	1 (von 5)	0 (von 2)	1 (von 7)	14 %	14 %
Beschäftigte hD	2 (von 4)	0 (von 3)	2 (von 7)	29 %	29 %
Beschäftigte gD	4 (von 17)	0 (von 10)	4 (von 27)	15 %	15 %
Beschäftigte mD	8 (von 25)	2 (von 17)	10 (von 42)	19 %	21 %
Summe	33 (von 97)	4 (von 41)	37 (von 138)	24 %	27 %

2. Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen im zurückliegenden Zeitraum 2012 – 2015

Einstellungsverfahren werden in der ULB stets unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt.

Seit der letzten Fortschreibung des Frauenförderplans konnten 13 Personen unbefristet eingestellt bzw. verbeamtet werden: drei Frauen und zwei Männer im höheren Dienst, fünf Frauen und ein Mann im gehobenen Dienst und zwei Frauen im mittleren Dienst. Zudem konnten zwei Frauen, die in ihrer zurückliegenden Familienphase mit unbefristeten Verträgen mit einer reduzierten Stundenzahl beschäftigt waren, wieder eine unbefristete Vollzeitstelle erhalten.

Die Mitarbeiterinnen werden durch Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung ihrer beruflichen Chancen sowie geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote gefördert.

Im Zeitraum von 2012 bis 2015 konnten 13 Beförderungen realisiert werden: ein Mann im höheren Dienst, sechs Frauen und ein Mann im gehobenen Dienst und eine Frau und zwei Männer im mittleren Dienst.

Sowohl bei Einstellungen als auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen wurde insgesamt stets ein Frauenanteil von mindestens 50% gewahrt.

Die Bibliothek ist sich ihrer Verantwortung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst, und unterstützt wohlwollend – sofern dienstliche Belange nicht grundsätzlich entgegenstehen – Teilzeitbeschäftigungen ihrer Mitarbeitenden, auch wenn erschwerte Einsatzplanungen zur Aufrechterhaltung ihres Serviceangebotes bei einer Teilzeitquote von 27 % die Folge sind.

3. Prognose der Beschäftigungsstruktur und Ausblick auf den Zeitraum 2016 – 2018

Aufgrund personalwirtschaftlicher Maßnahmen werden 2016 – 2018 voraussichtlich acht Stellen entfallen.

Durch den traditionell hohen Frauenanteil in bibliothekarischen Berufen sind dennoch keine großen Abweichungen in der Beschäftigungsstruktur mit einer Unterrepräsentanz von Frauen zu erwarten. Die Bibliothek wird aber vor große Herausforderungen gestellt, da parallel mit dem Stellenabbau viele Mitarbeitende der sog. Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand treten werden und das Wissen auf wenige Nachwuchskräfte weitergege-

ben wird. In den Jahren 2016 bis 2018 wird ein intensiver Generationswechsel beginnen, den die Bibliothek durch angepasste Einarbeitungs-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kontinuierlich begleiten möchte. In diesem Prozess werden, wenn der Stellenplan es zulässt, auch Beförderungen und Höhergruppieren möglich sein.

Die Bibliothek möchte weiterhin – sofern es die Rahmenbedingungen zulassen – die Mitarbeitenden in den im LGG geforderten Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in allen Lebensphasen von der Generation Y bis zur Generation 55+ über eine flexible Arbeitszeitgestaltung unterstützen.

Endnoten:

¹ Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen.

² Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen und Männer.

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal 2012 und 2015 ULB

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3												
C 3 / W 2												
W 1												
C2												
C1												
A15				1	1	50%				1	1	50%
A14				0,83	3,32	80%				1,54	3,31	68%
A14aZ												
A13hD	1,28	1,8	58%	1,61	1	38%		1,9	100%	1		0%
A13aZ												
AT												
EG15				2		0%				1		0%
EG14												
EG13 Ü												
EG13 hD										1	1	50%
EG13gD												
EG12hD					1	100%						
EG12												
gesamt	1,28	1,8	58%	5,44	6,32	54%		1,9	100%	5,54	5,31	49%
darunter Teilz	2	4		2	2			3		1	2	
WHK		0,4	100%				0,3		0%			
SHK	5,1	4,8	48%				2,6	5,1	66%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung 2012 und 2015 ULB

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12												
EG 11				1	1	50%				1	1	50%
EG 10				2		0%				2		0%
EG 9 GD		4,04	100%	7	10,93	61%		4,28	100%	7	8,35	54%
EG 9 MD												
EG 8				0,74	6,26	89%				0,74	6,5	90%
EG 7					2	100%					2	100%
EG 6		0,38	100%	5	3	38%	0,5		0%	5	3,5	41%
EG 5 MD				13	5,25	29%		1,5	100%	10	4,5	31%
EG 4												
EG 3		2,8	100%		3,88	100%		0,5	100%		3,88	100%
gesamt		7,22	100%	28,74	32,32	53%	0,5	6,28	93%	25,74	29,73	54%
darunter Teilzeit*		4		1	12		1	4		1	10	

darunter

Beurlaubt

darunter befr.

Rente

1

1

*Beschäftigungsverhältnisse

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät für den Zeitraum 2016 bis 2018

Beschluss durch den Fakultätsrat vom 21.10.2015

1. Gegenstand des Frauenförderplans

Grundlagen des Frauenförderplanes sind Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG) vom 9.11.1999 sowie das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz HG) vom 16.09.2014. Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW). Insofern setzt dieser Frauenförderplan den Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf für den Bereich der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät um und schreibt den Frauenförderplan der Fakultät vom 7. März 2012 fort.

2. Bericht über die Frauenförderung von 2012 bis 2015, Ist-Analyse und Prognose

2.1 Beschäftigungsstruktur

Die Beschäftigungsstruktur der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Jahr 2012 und im Jahr 2015 ist in Tabelle 1 abgebildet.

Gehaltsgruppe	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
	2012			2015		
C4/W3 unbefristet	0	11	0%	2	12	14%
C3/W2 unbefristet	1	3	25%	1	2	33%
W2 befristet	-	-	-	0	1	0%
W1 befristet	0	2	0%	2,75	3	48%
A 14 unbefristet	-	-	-	0	1	0%
A 13 unbefristet	0	1	0%	-	-	-
A 13 befristet	0	2	0%	0	3	0%
EG 14 unbefristet	1	1	50%	1	1	50%
EG 13 unbefristet	-	-	-	1	0	100%
EG 12/13 befristet	10,25	14,38	42%	13	11,89	52%
EG 8/9 unbefristet	1	0	100%	1	0	100%
EG 6 unbefristet	7,50	0	100%	6,50	0	100%

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur (Stichtage: 01.01.2012 und 01.01.2015; Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; W1-W3-Professuren inkl. Drittmittel; exkl. Beurlaubungen); Quelle: Dezernat 5

Professuren

In den Jahren 2012 bis 2015 sind 18 Berufungsverfahren abgeschlossen worden. Es wurden vier W3-, zwei W2-Stellen und eine W1-Stelle wieder besetzt. Eine der vier frei gewordenen W3-Professuren wurde mit einer Wissenschaftlerin besetzt. Im Zuge eines W2-Besetzungsverfahrens erging der Ruf zunächst an eine Wissenschaftlerin, die den Ruf nicht angenommen hat. Zudem wurden zwei temporäre W3-Doppelprofessuren eingerichtet und neun neue befristete Professuren (1 W2-Professur, 8 W1-Professuren) geschaffen, die zum Teil drittmittelfinanziert sind. Von den zwei eingerichteten W3-Doppelprofessuren wurde eine und von den acht neu geschaffenen W1-Professuren wurden fünf mit Frauen besetzt. Die Anzahl der Bewerberinnen lag in allen Berufungsverfahren deutlich unter der Zahl der männlichen Bewerber. Dennoch konnte insgesamt die Disparität bei den C4-/W3-/W2-Professuren im Vergleich zum Jahr 2012 verbessert werden.

Bei den W1-Professuren ist der Frauenanteil sehr stark gestiegen und liegt derzeit bei 48%. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat die weibliche Nachwuchsförderung

aktiv vorangetrieben, indem die Förderung einer Juniorprofessur für Volkswirtschaftslehre im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen für drei Jahre erfolgreich beim Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW beantragt wurde (Bewilligungszeitraum 2013-2015). Die Anschlussfinanzierung stellt die Fakultät sicher.

Prognose: Es ist davon auszugehen, dass es in den Jahren 2016-2018 keine altersbedingten Neubesetzungen von C4-, W3- und W2-Professuren geben wird. Eine befristete W2-Professur wird voraussichtlich zum 1. April 2016 neu besetzt werden. Auf diese Stelle haben sich 53 Personen beworben, darunter 8 Frauen. Das Berufungsverfahren läuft aktuell noch.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Im Vergleich zum Jahr 2012 konnte der Frauenanteil bei den EG 12/13-Stellen deutlich gesteigert werden und liegt aktuell bei 52%. Lediglich die akademischen Ratsstellen sind noch zu 100% mit Wissenschaftlern besetzt. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat die im Frauenförderplan 2012 angekündigten Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durchgeführt und darüber hinaus weitere Förderangebote gemacht:

- Zwei unbefristete EG 13-Stellen wurden im Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät geschaffen und mit Frauen besetzt.
- Eine promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde am 1. August 2014 in das Comeback-Programm der Heinrich-Heine-Universität aufgenommen und erhält im Rahmen dessen ein Stipendium i.H.v. 120.000 Euro für maximal drei Jahre. Die Fakultät stellt die Anschlussfinanzierung dieser Maßnahme sicher.
- Im September 2013 wurde das Schumpeter-Post-doc-Stipendium im Fach Volkswirtschaftslehre an eine Wissenschaftlerin für drei Jahre vergeben.
- Eine Doktorandin der Betriebswirtschaftslehre nimmt am Selma-Meyer-Mentoring-Programm teil.
- Sowohl Promotionsstipendien der HHU Graduate School of Economics als auch Doktorandenstellen im Rahmen der Nachwuchsforschergruppe „Empirische Wett-

bewerbsanalyse“ wurden in den Jahren 2012 bis 2015 nahezu geschlechterparitätisch verteilt, obwohl sich durchschnittlich deutlich weniger Frauen als Männer auf die Stipendien bzw. Stellen beworben haben. Für die Forschergruppe „Empirische Wettbewerbsanalyse“ wurde aus Mitteln der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein zusätzliches Stipendium für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bis Februar 2015 bereitgestellt.

- In den Jahren 2012 bis 2015 wurde die Weiterqualifizierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Dekanat und Studiendekanat finanziell gefördert (z. B. Förderung der Teilnahme an hochschulübergreifenden Fortbildungen NRW).
- Im Juli 2015 hat die Fakultät einen zweitägigen Workshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Thema „Ich bin richtig gut – nur weiß das leider keiner! – Gelungene Eigen-PR und Selbstbewusstsein“ mit einer renommierten externen Referentin veranstaltet. An dem Workshop haben 17 Doktorandinnen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät teilgenommen.

Prognose: Der Frauenanteil bei den Studierenden der Betriebswirtschaftslehre liegt bei über 50% (vgl. Abschnitt 2.2). Bei den Studierenden der Volkswirtschaftslehre ist das Verhältnis von Frauen und Männern noch 1:2. Dennoch strebt die Fakultät an, den Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Nachwuchsstellen bei ca. 50% zu stabilisieren.

Verwaltungsbereich

Im Verwaltungsbereich (EG 6, 8) hat sich die Stellensituation im Vergleich zum Jahr 2012 wenig verändert. Die in den Jahren 2012 bis 2015 frei gewordenen Stellen wurden wieder mit Frauen besetzt. Zudem konnte eine Verwaltungsbeschäftigte höher eingruppiert werden. Zwei – vorübergehend drei – befristete Sekretariatsstellen wurden im Rahmen der Einrichtung der Doppelprofessuren und der befristeten W2-Professur geschaffen. Darüber hinaus wurde den individuellen Bedürfnissen der Verwaltungsbeschäftigten, z. B. nach Bildungsreisen oder nach einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Rechnung getragen.

Prognose: In den Jahren 2016 bis 2018 wird eine der beiden befristeten Sekretariatsstellen wegfallen. Neubesetzungen von EG 6- oder EG 8-Stellen durch das altersbedingte Ausscheiden von den Stelleninhaberinnen sind nicht zu erwarten.

2.2 Studierende und Absolvent/innen

Bei der Analyse der Studentinnen und Studenten (vgl. Tabelle 2) sowie der Absolventinnen und Absolventen (vgl. Tabellen 3-5) der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist zu beachten, dass die Bachelor- und Masterstudiengänge Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftschemie relativ neu und zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingeführt worden sind (Bachelor BWL: WS 2006/07, Master BWL: WS 2009/10, Bachelor VWL: WS 2010/11, Master VWL: WS 2011/12, Bachelor Wirtschaftschemie: WS 2007/08, Master Wirtschaftschemie: SS 2011). Der Diplomstudiengang Wirtschaftschemie läuft aus und wird deshalb nicht aufgeführt.

In den Jahren 2012 bis 2015 hat sich die Frauenquote in den Bachelor- und Masterstudiengängen **Betriebswirtschaftslehre** auf über 50% stabilisiert (vgl. Tabelle 2). Der Anteil von Frauen im Bachelorstudiengang **Volkswirtschaftslehre** liegt derzeit noch unter 40%, konnte aber im Vergleich zum Jahr 2012 leicht gesteigert werden. Einen Beitrag dazu leistet die regelmäßige Teilnahme des DICE am Girls Day der HHU, bei dem interessierten Schülerinnen das Studienfach Volkswirtschaftslehre nähergebracht wird. Beispielsweise haben im Jahr 2014 40 Schülerinnen an der Veranstaltung des DICE teilgenommen. Zudem werden gezielt sämtliche Mädchengymnasien in NRW angeschrieben, um Schülerinnen für das VWL-Studium zu interessieren. Im Masterstudiengang Volkswirtschaftslehre ist der Anteil der Studentinnen höher, wenngleich auch hier immer noch mehr Männer als Frauen eingeschrieben sind. Allerdings liegt der Anteil der weiblichen VWL-Studierenden an der HHU mit 38,3% bereits etwa 10% über dem bundesweiten Durchschnitt von 34,6%.¹

Auch in den Bachelor- und Masterstudiengängen **Wirtschaftschemie** studieren weniger Frauen als Männer. Während die Zahl an weiblichen Studierenden im Bachelorstudiengang leicht zugenommen hat, liegt der Frauenanteil im Masterstudiengang aktuell bei unter 40%. Die Zahlen schwanken jedoch stark zwischen den einzelnen Semestern, da die Studiengänge noch nicht lange bestehen.

Studierendenstruktur						
Studiengänge	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
	2012			2015		
BWL Bachelor	319	289	53%	284	269	51%
BWL Master	116	96	55%	158	125	56%
VWL Bachelor	48	96	33%	171	288	37%
VWL Master	11	9	55%	44	58	43%
Wirtschaftschemie Bachelor	88	124	42%	93	125	43%
Wirtschaftschemie Master	24	17	59%	32	55	37%

Tabelle 2: Studierendenstruktur (Stichtage: 15. Mai 2012 und 2. Juni 2015); Quelle: Dezernat 5

Die Frauenquote bei den Absolventen des sechssemestrigen Bachelorstudiengangs **Betriebswirtschaftslehre** (vgl. Tabelle 3) liegt seit dem Wintersemester 2011/12 zwischen 56% und 62% (Ausnahme SS 2012). Auch im viersemestrigen Masterstudiengang „Betriebswirtschaftslehre“, der seit dem WS 2009/10 angeboten wird, liegt der Frauenanteil bei den Absolventen zwischen 52% und 66% (Ausnahme WS 2013/14).

Absolvent/innen im Studienfach Betriebswirtschaftslehre				
Semester	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
BACHELOR				
WS 2011/12	30	18	12	60%
SS 2012	68	28	40	41%
WS 2012/13	64	37	27	58%
SS 2013	81	47	34	58%
WS 2013/14	50	31	19	62%
SS 2014	94	53	41	56%
WS 2014/15*	49	25	24	51%
MASTER				
WS 2011/12	17	11	6	65%
SS 2012	20	12	8	60%
WS 2012/13	25	13	12	52%
SS 2013	34	21	13	62%
WS 2013/14	48	19	29	40%
SS 2014	58	38	20	66%
WS 2014/15*	26	14	12	54%

Tabelle 3: Absolventinnen und Absolventen BWL (*vorläufige Zahlen); Quelle: Dezernat 5

Da der sechssemestrige Bachelorstudiengang **Volkswirtschaftslehre** im WS 2010/11 eingeführt wurde, stehen Absolventendaten erst ab dem SS 2013 zur Verfügung (vgl. Tabelle 4). Die Frauenquote schwankt in den Semestern SS 2013 bis WS 2014/15 noch stark zwischen 21% und 67%, über alle vier Semester liegt der Anteil bei 32%. Der Frauenanteil bei den Absolventen des viersemestrigen Masterstudiengangs Volkswirtschaftslehre

(Beginn WS 2011/12) liegt zwischen 40% und 75%, über alle vier Semester insgesamt bei 56%.

Absolvent/innen im Studienfach Volkswirtschaftslehre				
Semester	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
BACHELOR				
SS 2013	14	3	11	21%
WS 2013/14	15	10	5	67%
SS 2014	28	8	20	29%
WS 2014/15*	24	5	19	21%
MASTER				
SS 2013	5	2	3	40%
WS 2013/14	4	3	1	75%
SS 2014	10	6	4	60%
WS 2014/15*	8	4	4	50%

Tabelle 4: Absolventinnen und Absolventen VWL (*vorläufige Zahlen); Quelle: Dezernat 5

Der siebensemestrige Bachelorstudiengang **Wirtschaftschemie** wird seit dem Wintersemester 2007/08 angeboten. Die Frauenquote (vgl. Tabelle 5) schwankt auch hier sehr stark (zwischen 7% und 59%). Der dreisemestrige Masterstudiengang Wirtschaftschemie ist im Sommersemester 2011 gestartet. Seit dem WS 2013/14 liegt der Frauenanteil bei den Absolventen über 50%.

Absolvent/innen im Studienfach Wirtschaftschemie				
Semester	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
BACHELOR				
WS 2011/12	29	9	20	31%
SS 2012	17	7	10	41%
WS 2012/13	22	13	9	59%
SS 2013	23	7	16	30%
WS 2013/14	28	13	15	46%
SS 2014	14	1	13	7%
WS 2014/15*	37	15	22	41%
MASTER				
SS 2012	1	1	0	100%
WS 2012/13	4	1	3	25%
SS 2013	16	8	8	50%
WS 2013/14	17	10	7	59%
SS 2014	13	7	6	54%
WS 2014/15*	10	5	5	50%

Tabelle 5: Absolventinnen und Absolventen Wirtschaftschemie (*vorläufige Zahlen); Quelle: Dezernat 5

2.3 Entwicklung der Promotionen und Habilitationen

Der Anteil von Frauen bei den **Promotionen** schwankt seit dem WS 2011/12 stark und lag in den letzten Semestern zwischen 38-60%. Der Erfolg der Frauenfördermaßnahmen

der vergangenen Jahre (vgl. Abschnitt 2.1) wird sich vor allem in den nächsten Jahren bemerkbar machen.

In den Jahren 2011 bis 2014 wurden zwei Wissenschaftler, aber keine Wissenschaftlerin **habilitiert**. Ein Grund dafür wird sein, dass die Habilitation als Voraussetzung für eine Berufung an Bedeutung verloren hat und verstärkt der direkte Weg von der befristeten Juniorprofessur in die unbefristete W2- oder W3-Professur gesucht wird.

Semester	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
PROMOTIONEN				
WS 2011/12	5	2	3	40%
SS 2012	6	2	4	33%
WS 2012/13	11	0	11	0%
SS 2013	8	3	5	38%
WS 2013/14	12	6	6	50%
SS 2014	5	3	2	60%
HABILITATIONEN				
2012	2	0	2	0%
2013	-	-	-	-
2014	-	-	-	-

Tabelle 6: Promotionen und Habilitationen Wirtschaftswissenschaftliche; Quelle: Dezernat 5

3. Zielsetzung

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ist bei der Neubesetzung der **befristeten W2-Professur** (vgl. Abschnitt 2.1) ausdrücklich bemüht, eine qualifizierte Bewerberin zu gewinnen.

Im Rahmen der Neubesetzung von **frei werdenden befristeten W1/A13/EG13-Stellen** beabsichtigt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, die Unterrepräsentanz von Frauen zu reduzieren bzw. den bereits hohen Frauenanteil konstant zu halten. Qualifizierte Absolventinnen von Masterstudiengängen werden zur Promotion ermuntert und bei der Vergabe von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen entsprechend berücksichtigt. Dabei wird angestrebt, den derzeitigen Anteil der Doktorandinnen nachhaltig zu stabilisieren. Im Rahmen des DFG-geförderten Graduiertenkollegs Wettbewerbsökonomie stehen dezidierte Mittel bereit, um Kollegiatinnen und Kollegiaten mit Kind(ern) durch zusätzliche Hilfskräfte bei forschungsvorbereitenden Tätigkeiten (z. B. bei der Datenerhebung) zu entlasten. Qualifizierte promovierte Frauen werden zur Habilitation motiviert und entsprechend bei der Vergabe von Habilitationsstellen/Juniorprofessuren berücksich-

tigt. Ausnahmeregelungen bei der Einhaltung von Altersgrenzen im Zuge der Verbeamtung werden dabei potenziellen Bewerberinnen gegenüber kommuniziert. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen zudem verstärkt auf eine akademische oder außeruniversitäre Karriere vorbereitet werden.

Im **Verwaltungsbereich** (EG 6, 8) verfolgt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät aktiv die Förderung der Weiterqualifizierung der Stelleninhaberinnen.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät strebt weiterhin an, verstärkt **Schülerinnen** für die Studienfächer Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftschemie zu gewinnen.

Die im Rahmen der Re-Auditierung der HHU Düsseldorf zur „familiengerechten Hochschule“ vereinbarten Ziele **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sind auch für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät handlungsleitend.

4. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät verfolgt folgende (exemplarischen) Maßnahmen zur Frauenförderung:

Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren

Alle Stellenausschreibungen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät werden so formuliert, dass sie für Interessentinnen und Interessenten gleichermaßen gelten, jedoch die Bewerbung von Frauen ausdrücklich begrüßt wird. Im Rahmen von Berufungsverfahren wird die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte frühzeitig in den Prozess einbezogen und umfassend informiert.

Weiterqualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Qualifizierungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollen zur Verbesserung der beruflichen Chancen fortgeführt werden. Dies schließt Qualifizierungsmaßnahmen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (z. B. Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenzen, Rhetorik- und Kommunikationskompetenzen) und der Hochschuldidaktik ein. Zudem stehen Kurse zu Aspekten der Karriereplanung, Work-Life-Balance, Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Die Angebote an Doktorandinnen, promovierte Wissenschaftlerinnen und Habilitandinnen im Rahmen des Selma-Meyer-Mentoring-Programm sollen verstärkt in

den Fokus gerückt werden, da sie immer noch in einem geringen Umfang durch Wissenschaftlerinnen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät genutzt werden. Zudem wird die Fakultät die Teilnahme von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen an externen Workshops und Tagungen, die der Weiterbildung und Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere dienen (z. B. Seminare des Hochschulverbands „Karriere und Berufung“), finanziell unterstützen.

Forschungsförderung

Juniorprofessorinnen der Fakultät sollen verstärkt zum Besuch von wissenschaftlichen Kongressen, Tagungen, Konferenzen, Workshops etc. entsandt und hierbei aus Mitteln der Fakultät bzw. aus Drittmitteln gefördert werden. Zu diesem Zweck wird die Fakultät jährlich einen Reisefonds aus Fakultätsmitteln bereitstellen. Die Fakultät wird sich um die Einwerbung zusätzlicher Mittel für diesen Fonds bemühen. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen zudem bei forschungs- und lehrorientierten Auslandsaufenthalten sowie Publikationsprojekten gefördert werden.

Fakultätsübergreifendes Netzwerk

Die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten werden sich an dem fakultätsübergreifenden Aufbau eines Netzwerks für Wissenschaftlerinnen beteiligen. Das Netzwerk dient dem fachlichen Austausch und soll beispielsweise fakultätsübergreifende Forschungs Kooperationen ermöglichen. Wissenschaftlerinnen der Fakultät werden motiviert, sich an dem fakultätsübergreifenden Netzwerk von Wissenschaftlerinnen zu beteiligen.

Fortbildung

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsbereich soll die Möglichkeit der Fort- und Weiterqualifizierung auch während der Arbeitszeit eingeräumt werden, wobei hier insbesondere die Bereiche EDV- und Internetnutzung sowie E-Learning gefördert werden sollen. Dabei sollen auch verstärkt die Angebote der Abteilung Entwicklung und Organisation und die hochschulübergreifende Fortbildung des Landes NRW genutzt werden.

Informationsveranstaltungen für Schülerinnen

Schülerinnen sollen weiterhin im Rahmen von Informationsveranstaltungen für die Abschlussklassen der Gymnasien – beispielsweise durch den Girls' Day – auf die beruflichen

Perspektiven eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums (Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftschemie) aufmerksam gemacht werden.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung sowie der Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit Familienverantwortung soll weiterhin, soweit es möglich ist, entsprochen werden. Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsbereich soll bei der Gestaltung der Arbeitszeit und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange insoweit entgegengekommen werden, als dadurch Beruf und Familie leichter vereinbart werden können. Ferner unterstützt die Fakultät die Bestrebungen der Universitätsleitung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Bediensteten auf dem Campus zu etablieren. Zudem wird im Lehrbetrieb darauf geachtet, dass Benachteiligungen von Frauen oder Studierenden mit Kindern vermieden werden.

6. Fortschreibung

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird für den Zeitraum von 3 Jahren erstellt und anschließend fortgeschrieben (§ 5 a LGG NW)

7. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität veröffentlicht und tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

Endnoten:

¹ <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/381760/umfrage/studierende-im-fach-volkswirtschaftslehre-in-deutsch-land-nach-geschlecht/>

Frauenförderplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie 2016 - 2018

Einleitung

Das Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIM) ist eine zentrale Betriebseinheit der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Es ist ein Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum für alle technischen Aspekte zur digitalen Informationsversorgung und -verarbeitung zur digitalen Kommunikation und zum Einsatz digitaler Medien (IKM).

Das ZIM unterstützt die Ziele der Hochschule auch im Hinblick auf die Gleichstellung von beschäftigten Männern und Frauen. Chancengleichheit auf der Grundlage von Differenzierungen wie Geschlecht, Alter, Status und familiärer Situation ist außer der ethischen Selbstverständlichkeit auch unabdingbar für erfolgreiches Arbeiten gerade in einem anspruchsvollen wissenschaftlichen und technischen Umfeld.

Darstellung der Situation

In den vergangenen Jahren hat sich die Bedeutung der zentralen IT für die gesamte Universität verändert. Die Anforderungen an das ZIM als Dienstleistungseinrichtung sind weiter gestiegen. Außerdem wird nunmehr eine Reihe von Projekten der Universität durch das ZIM wesentlich gestützt oder sogar federführend durchgeführt. Dies hatte zur Folge, dass sich das ZIM strukturell und personell schnell verändert hat und weiter verändern wird.

Zum Stichtag 31.07.2016 stellt sich die personelle Situation wie folgt dar:

	Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	23	6	26 %
Davon Führungskräfte	4	1	25 %
Sonstiges Personal	20	10	50 %
MITARBEITER GESAMT	43	16	37 %

Der Frauenanteil im ZIM ist damit gegenüber dem Jahr 2011 konstant geblieben, allerdings geht dies mit einer Verlagerung hin zu den sonstigen Beschäftigten einher. Nach wie vor hat das ZIM ein für IT-Verhältnisse hohes Ausgangsniveau.

Zusammenfassend stellt sich ein unverändertes Bild der Stellensituation weiblicher Beschäftigter im ZIM dar.

Ziele und Maßnahmen

Da das ZIM nur am Rande (Übernahme einiger Vorlesungen und Übungen in der Informatik, Betreuung von Hausarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten und das Angebot von Praktikumsplätzen) direkt mit dem Lehr- und Forschungsbetrieb befasst ist, sind die Ziele der Frauenförderung und Gleichstellung im ZIM vor allem im Bereich der allgemeinen Personalsituation zu sehen.

Zu den Zielen im Einzelnen:

- Konsolidierung und weitere Verbesserung des Frauenanteils insgesamt:
eine Erhöhung ist nicht erreicht worden, der hohe Anteil konnte aber gehalten werden
- Nachwuchsförderung für zukünftige Führungskräfte:
auf dem Weg zu Führungskräften im ZIM gibt es die Funktion der Teamleiterin, eine Kollegin ist in dieser Funktion in das Leitungsteam des ZIM aufgenommen worden. Entsprechende externe Qualifizierungsmaßnahmen stehen den Mitarbeiterinnen offen
- Erhöhen des Anteils von Frauen mit unbefristeten Verträgen:
im ZIM werden keine Frauen mehr auf befristeten Verträgen beschäftigt
- Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf:
dies wird nach wie vor sehr unterstützt und wahrgenommen
- Einführung der Gleitzeit:
besteht seit Anfang 2015 und wird erfolgreich genutzt
- Qualifizierung von weiblichem Nachwuchs und Unterstützung von Frauen bei der Wiedereingliederung nach einer Familienphase:
die Wiedereingliederung nach einer Familienphase erfolgte in verschiedenen Bereichen durchweg erfolgreich

Daraus ergibt sich, dass das ZIM unter der Voraussetzung der kontinuierlichen Fortsetzung der obigen Zielerreichung mit den folgenden Zielen im Frauenförderplan bis 2018 an den Start geht:

- **Konsolidierung und weitere Verbesserung des Frauenanteils insgesamt**
- **Nachwuchsförderung für zukünftige Führungskräfte**
- **Qualifizierung von weiblichem Nachwuchs**

Nach derzeitigem Stand ist in den kommenden Jahren nicht mit einer ähnlichen Entwicklung wie in den Vorjahren zu rechnen. Wegen fehlender Fluktuationen ist nicht zu erwarten, dass in nennenswertem Umfang eine Änderung eintreten wird.

Die Altersstruktur insbesondere der ZIM-Führungskräfte erfordert zielgerichtet die Förderung geeigneten Nachwuchses. Hier werden insbesondere auch die im ZIM beschäftigten Frauen einbezogen.

Bei allen Überlegungen muss berücksichtigt werden, dass es außerordentlich schwierig ist, geeigneten Nachwuchs sowohl für die technischen als auch für die Führungspositionen zu gewinnen. Für die Frage der Gleichstellung von Männern und Frauen in IT-Berufen ist nach wie vor der geringe Frauennachwuchs für IT-Berufe zu verzeichnen.

Als erfolgversprechenden Ausweg hat sich die gezielte Förderung von Frauen in der Wiedereingliederungsphase herausgestellt. Die gezielte Ausbildung für die im ZIM ausgeübte

Tätigkeit kann und muss „On-the-Job“ erfolgen.
Notwendige Sekundärfähigkeiten, wie Team- und Organisationsfähigkeit, bringen diese Frauen häufig mit.

ZIM - Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3				1		0,00				1		0,00
C 3 / W 2												
W 1												
C2												
C1												
A15				1	1	50,00				1	1	50,00
A14				2		0,00				2		0,00
A14aZ												
A13hD				3	1	25,00				3	1	25,00
A13aZ												
AT												
EG15					2	100,00				1	1	50,00
EG14				5	1	16,67				4	1	20,00
EG13 Ü	2		0,00	1	1,5	60,00				2	1,5	42,86
EG13 hD	1	4,75	82,61	1	0,5	33,33	2,25	2,75	55,00	3,75	3,75	50,00
EG13gD												
EG12hD												
EG12												
gesamt	3	4,75		14	7		2,25	2,75		17,75	9,25	
darunter Teilzeit*		1			2		2	2			1	
WHK	2						7					
SHK	22	4					17	3				

*Beschäftigungsverhältnisse

ZIM - Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A16												
A15												
A14												
A 13 HD												
A 13 GD												
A 12												
A 11												
A 10												
A 9 GD												
A 9 MD												
A 8												
A 7												
AT												
EG15												
EG14												
EG 13 Ü												
EG 13 HD												
EG 12	0,25		0	2,5		0,00				2,5		0,00
EG 11	1		0	6	3	33,33				6	3	33,33
EG 10				3,25	1,5	31,58				3	2	40,00
EG 9 GD				1	1	50,00				1	0,5	33,33
EG 9 MD												
EG 8												
EG 7												
EG 6					2	100,00					1,5	100,00
EG 5 MD												
EG 5 ED												
EG 4												
EG 3												
gesamt	1,25	0		12,75	7,5		0	0		12,5	7	
darunter Teilzeit*	1			1	1					1	1	

*Beschäftigungsverhältnisse

Zentrale Universitätsverwaltung

Frauenförderplan der Zentralen Universitätsverwaltung für den Zeitraum 2016-2018

Präambel

In § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) wird der Inhalt der zu erstellenden Frauenförderpläne festgelegt. Gegenstand des Frauenförderplans sind demnach alle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Grundlage eines jeden Frauenförderplans soll eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen sein. In ihm sollen für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren konkrete Ziele formuliert werden, die sich auf den Anteil von Frauen in allen Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind auf 50 Prozent zu erhöhen. Mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen diese Zielvorgaben erreicht werden sollen, ist im Frauenförderplan verbindlich festzuhalten. Darüber hinaus enthält der Frauenförderplan auch diejenigen Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung beitragen, als auch zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.¹

1 Status quo: Beschäftigte nach Laufbahnen respektive Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht

In der nachfolgenden Tabelle ist die aktuelle, für diesen Frauenförderplan zugrunde liegende Beschäftigungsstruktur der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Stichtag 1.1.2015 abgebildet:

Gehaltsgruppe		Anzahl Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 1.1.2015			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauen- anteil
W 3		0	1	1	0 %
AT		0	3	3	0
Beamtinnen/Beamte Höherer Dienst	A 15	0	2	2	0 %
	A 14	3	3	6	50 %
	A 13	1	0	1	100 %
Beamtinnen/Beamte Gehobener Dienst	A 13	1	3	4	25 %
	A 12	2	4	6	33 %
	A 11	6	3	9	67 %
	A 10	7	2	9	78 %
	A 9	4	1	5	80 %
Beamtinnen/Beamte Mittlerer Dienst	A 9	0	1	1	0 %
	A 8	2	0	2	100 %
Tarifbeschäftigte Höherer Dienst	EG 15	2	5	7	29 %
	EG 14	6	3	9	67 %
	EG 13 U	7	1	8	88 %
	EG 13	26	9	35	74 %
Tarifbeschäftigte Gehobener Dienst	EG 13	0	1	1	0 %
	EG 12	7	8	15	47 %
	EG 11	4	3	7	57 %
	EG 10	7	6	13	54 %
	EG 9	32	5	37	86 %
Tarifbeschäftigte Mittlerer Dienst	EG 9	12	15	27	44 %
	EG 8	28	10	38	74 %
	EG 7	2	30	32	6 %
	EG 6	28	29	57	49 %
	EG 5	14	11	25	56 %
Tarifbeschäftigte Einfacher Dienst	EG 5	2	0	2	100 %
	EG 4	2	9	11	18 %
	EG 3	4	4	8	50 %
Auszubildende	3. Lehrjahr	3	6	9	33 %
	2. Lehrjahr	1	3	4	25 %
	1. Lehrjahr	1	6	7	14 %
Gesamt		214	187	401	53 %

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur der ZUV zum Stichtag 1.1.2015; Quelle: Dezernat 5

2 Analyse der Beschäftigungsstruktur

2.1 Analyse der Beschäftigungsstruktur 2015 (Stichtag 1.1.2015)

Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, kann die Beschäftigungsstruktur der ZUV als relativ ausgeglichen beschrieben werden, wobei mit insgesamt 53 % mehr Frauen als Männer beschäftigt sind (werden die Auszubildenden herausgerechnet, beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter sogar 55 %). Lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2012 bei rund 50 %², kann hier eine doch sichtbare Steigerung festgestellt werden. Außer in den Gruppen der AT-Kräfte, der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst (44 %), der Tarifbeschäftigten im mittleren Dienst (41 %), der Tarifbeschäftigten im einfachen Dienst (38 %) und in der Gruppe der Auszubildenden (25 %) ist ein zum Teil erheblich höherer Frauenanteil innerhalb der ZUV zu verzeichnen. Zusammengefasst ergeben sich für den höheren, gehobenen und einfachen Dienst nachfolgende Verteilungen in Prozentangaben:

Beschäftigungsstruktur 2015	Anteil weibliche Beschäftigte
Höherer Dienst	66 %
Gehobener Dienst	70 %
Mittlerer Dienst	42 %
Gesamt	54 %

Tabelle 2: Beschäftigungsstruktur nach Besoldungsgruppe; Quelle: Tabelle 1

Zurückgreifend auf Tabelle 1 lässt sich aber auch feststellen, dass die ranghöchsten Positionen dem bisher gezeichneten Bild in konträrer Weise gegenüber stehen. So ist zum Stichtag 1.1.2015 keine einzige Frau in einem Vertragsverhältnis außer Tarif innerhalb der ZUV beschäftigt, in der Besoldungsgruppe A 15 ist ebenfalls keine Frau vertreten und in der Entgeltstufe 15 liegt der Frauenanteil dem übrigen Trend entgegen bei 29 %.

Unterzieht man die Positionsstruktur der ZUV einer näheren Betrachtung, so kann man den genannten Zahlen eine substantziellere Bedeutung zuweisen.

Die ZUV besteht aus fünf Dezernaten, die wiederum in verschiedene Abteilungen untergliedert sind. Hierbei wurden zum Stichtag 1.1.2015 alle fünf Dezernate durch einen männlichen Dezernenten geleitet.

Auf Abteilungsleitererebene erscheint das Bild deutlich ausgewogener. So stehen acht Abteilungsleitern sieben Abteilungsleiterinnen gegenüber (rund 47 % der Abteilungsleitungen sind somit mit weiblichen Führungskräften besetzt). Unterzieht man dabei die konkreten Abteilungsleiterpositionen innerhalb der einzelnen Dezernate einer näheren Betrachtung, zeichnen sich ungleiche Verteilungsstrukturen innerhalb der einzelnen Dezernate ab. Während in den Dezernaten 1 (Studentische Angelegenheiten), 2 (Lehr- und Forschungsmanagement) und 3 (Personal) von acht Abteilungsleitungspositionen sechs mit Frauen besetzt sind, findet sich in Dezernat 5 (Finanzen) eine Abteilungsleiterin bei insgesamt vier Abteilungsleitungen, in Dezernat 6 (Gebäudemanagement) gibt es derzeit keine Frau in einer solchen Leitungsposition.

Dezernat	Abteilungsleitungen		Frauenanteil
	Frauen	Männer	
Dezernat 1	2	1	67 %
Dezernat 2	2	0	100 %
Dezernat 3	2	1	67 %
Dezernat 5	1	3	25 %
Dezernat 6	0	3	0 %
Gesamt	7	8	47 %

Tabelle 3: Abteilungsleitungen ZUV; Quelle: Geschäftsverteilungsplan ZUV (Stand: 1.6.15)

Darüber hinaus sind der ZUV sieben Stabsstellen zugeordnet. Hiervon werden zwei von einer Frau geleitet (33 %), nämlich die Stabsstellen Kanzlerbüro und IT-Management. Die Stabsstellen Arbeits- und Umweltschutz, Datenschutz, Innenrevision, Justitiariat und Kommunikation werden von einer männlichen Führungskraft geleitet.

2.2 Entwicklung der Personalstruktur von 2012 bis 2015

Wie bereits eingangs erwähnt, ist der Anteil weiblicher Beschäftigter zum 1.1.2015 im Vergleich zum 1.1.2012 um vier Prozentpunkte auf nunmehr 54 % gestiegen. Wie sich die Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der einzelnen Besoldungs- und Endgeldstufen im angeführten Zeitrahmen verändert haben, kann nachfolgender Tabelle entnommen werden:

Gehaltsgruppe	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 1.1.2015				Anzahl Beschäftigungsverhältnisse zum 1.1.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt	Frauenanteil	Weiblich	Männlich	Gesamt	Frauenanteil
W 3	0	1	1	0 %	0	2	2	0 %
AT	0	3	3	0 %	1	1	2	50 %
A 15	0	2	2	0 %	0	3	3	0 %
A 14	3	3	6	50 %	1	2	3	33 %
A 13 hD	1	0	1	100 %	3	1	4	75 %
A 13 gD	1	3	4	25 %	0	3	3	0 %
A 12	2	4	6	33 %	2	5	7	29 %
A 11	6	3	9	67 %	7	4	11	64 %
A 10	7	2	9	78 %	7	3	10	70 %
A 9 gD	4	1	5	80 %	5	1	6	84 %
A 9 mD	0	1	1	0 %	0	0	0	-
A 8	2	0	2	100 %	2	1	3	67 %
EG 15	2	5	7	29 %	1	5	6	17 %
EG 14	6	3	9	67 %	5	6	11	45 %
EG 13 U	7	1	8	88 %	7	1	8	88 %
EG 13 hD	26	9	35	74 %	18	9	27	67 %
EG 13 gD	0	1	1	0 %	0	0	0	-
EG 12	7	8	15	47 %	7	6	13	54 %
EG 11	4	3	7	57 %	2	7	9	22 %
EG 10	7	6	13	54 %	6	6	12	50 %
EG 9 gD	32	5	37	86 %	26	11	37	70 %
EG 9 mD	12	15	27	44 %	10	16	26	38 %
EG 8	28	10	38	74 %	21	6	27	78 %
EG 7	2	30	32	6 %	2	35	37	5 %
EG 6	28	29	57	49 %	32	20	52	62 %
EG 5 mD	14	11	25	56 %	16	12	28	57 %
EG 5 eD	2	0	2	100 %	1	0	1	100 %
EG 4	2	9	11	18 %	2	7	9	22 %
EG 3	4	4	8	50 %	5	5	10	50 %
Azubi Jg. 3	3	6	9	33 %	2	6	8	25 %
Azubi Jg. 2	1	3	4	25 %	1	9	10	10 %
Azubi Jg. 1	1	6	7	14 %	2	2	4	50 %
Gesamt	214	187	401	53 %	195	194	389	50 %

Tabelle 4: Beschäftigungsstruktur ZUV zum 1.1.2015 und 1.1.2012; Quelle: Dezernat 5

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten des höheren und des gehobenen Dienstes kann eine Steigerung des Frauenanteils um jeweils vier Prozentpunkte von 40 % auf 44 % beziehungsweise von 57 % auf 61 % verzeichnet werden. Im mittleren Dienst bleibt die Anzahl der Beamtinnen mit 67 % konstant. Auf Ebene der Tarifangestellten lässt sich ähnliches feststellen.

Für die Angestellten im höheren Dienst ist der Frauenanteil im angegebenen Zeitraum von 60 % auf nunmehr 69 % angestiegen. Für den gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil sogar um 18 % auf 76 %. Im mittleren und einfachen Dienst sind indes Rückgänge zu verzeichnen, für letzteren lediglich ein leichter. So sank der Frauenanteil im mittleren Dienst der Tarifangestellten von 48 % im Jahr 2012 auf 41 % in 2015. Für den einfachen Dienst ist mit zwei Prozentpunkten ein leichter Rückgang von zunächst 40 % auf 38 % eingetreten.

Für die Auszubildenden kann eine leichte Erhöhung des Frauenanteils festgestellt werden. So sind im Jahr 2015 ein Viertel aller Auszubildenden weiblich, im Vergleich dazu lag die Quote mit 23 % im Jahr 2012 leicht darunter.

2.3 Prognose der Beschäftigungsstruktur

Hinsichtlich der vorangestellten Analyse der Beschäftigungsstruktur innerhalb der ZUV ist auch für die Zukunft von einem weiterhin positiven Trend des Gleichgewichts der Geschlechterverteilung auszugehen. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund, dass derzeit der Frauenanteil innerhalb der ZUV leicht überwiegt, wenngleich auf den ranghöchsten Positionen aktuell keine weibliche Führungskraft verortet ist.

Legt man den Fokus auf die Bereiche, welche aktuell noch einen Frauenanteil von weniger als 50 Prozent aufweisen, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten keine abschließende Erklärung gefunden werden. Inwieweit eine etwaige Selbstselektion beispielsweise bezüglich mangelnder Bewerbungszahlen von qualifizierten Frauen vorliegt oder ob Fremdselektionsmechanismen greifen, kann so an dieser Stelle nicht hinreichend erörtert werden.

3 Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung

Innerhalb der ZUV greift eine Reihe von verschiedenen Einzelmaßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen ineinander. An dieser Stelle erfolgt eine exemplarische Darstellung:

Gerade im Rahmen der **Personalauswahl** wird der gezielten Frauenförderung eine hervorgehobene Rolle beigemessen. Insbesondere gilt dies für jene Bereiche, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Auch wird die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in jeden Bewerbungsprozess frühzeitig eingebunden. Die Einbindung umfasst eine frühzeitige Information über die Bewerbungslage, sowie eine rechtzeitige Einladung zu den Vorstellungsgesprächen. So erfolgt sowohl die Personalauswahl als auch die spätere Einstellung stets im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Einflussnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist somit zu jedem Zeitpunkt gewährleistet.

Bezogen auf die **Stellenausschreibungen** der ZUV kann angeführt werden, dass diese Bewerberinnen und Bewerber in gleicher Weise ansprechen, jedoch explizit darauf hingewiesen wird, dass die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt und gefördert werden.

So ist es umso erfreulicher, dass die bereits unter 2.2 ausführlich beschriebenen Zuwächse in nahezu allen Laufbahnen unter anderem auf **Einstellungsverfahren** zurückzuführen sind, in denen sich eine Frau erfolgreich gegen Mitbewerber durchgesetzt hat.

Im Rahmen der **Ausbildung** innerhalb der ZUV wurde bereits im letzten Frauenförderplan auf den allgemeinen Rückgang der Ausbildungszahlen hingewiesen. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden hatte sich zum Stichtag 1.1.2012 um elf Prozentpunkte auf 23 % verringert. Zum Stichtag 1.1.2015 kann wieder ein leichter Anstieg auf 25 % verzeichnet werden. Nach wie vor wird das Ziel verfolgt, den Anteil weiblicher Auszubildenden zu erhöhen.

In Bezug auf den Aspekt **Fortbildung** wird nach wie vor zu Beginn eines jeden Semesters ein vielfältiges Fortbildungsangebot bereitgestellt. Seine Entwicklung und Betreuung obliegt dabei der Verantwortung der Abteilung „Personal- und Organisationsentwicklung“. Sofern keine zwingenden Gründe entgegenstehen, finden die Fortbildungsveranstaltungen am Vormittag statt. So soll gewährleistet werden, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Teilzeit beschäftigt sind, einen möglichst leichten Zugang zu den etwaigen Fortbildungsangeboten finden können. Bei Veranstaltungen, die aus inhaltlichen Gründen einen ganzen Arbeitstag in Anspruch nehmen, kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter auf das Angebot einer flexiblen Notfallbetreuung seitens des Familienberatungsbüros zurückgreifen. Neben einem allgemeinen Fortbildungsangebot wie beispielsweise zum Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenzen gibt es auch spezifisch für Frauen zugeschnittene Veranstaltungen. Auszugsweise seien an dieser Stelle Seminare zur Karriereplanung, zum Konfliktmanagement oder zur Führungsrolle genannt.

4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Heinrich-Heine-Universität ist zum 31. August 2014 zum dritten Mal mit dem Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet worden. Aktuell laufen die Vorbereitungen für eine erneute Auditierung. Darüber hinaus ist die Heinrich-Heine-Universität als eine der Erstunterzeichnerinnen in der Charta „Familie in der Hochschule“ engagiert, was nicht zuletzt einen nachhaltigen Ausbau und eine Manifestation familiengerechter Maßnahmen hinsichtlich einer familienbewussten Personal- und Studienpolitik bedeutet. Vor dem Hintergrund der aktuell laufenden Re-Auditierungsphase (2014-2017) wurden erneut Zielvereinbarungen hinsichtlich der nachfolgenden Handlungsfelder verabschiedet: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit; Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation; Arbeits-, Forschungs- und Studienort; Information und Kommunikation; Führung; Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung; Service für Familien.

Aus dem *audit* lässt sich eine Reihe von Maßnahmen ableiten, die zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Auch für die ZUV sind so eine Vielzahl an Zielvereinbarungen und Maßnahmen institutionalisiert. Im Folgenden soll diesbezüglich eine exemplarische Auswahl erfolgen:

So ist im Handlungsfeld Arbeitszeit die weitere **Flexibilisierung der Arbeitszeit** festgeschrieben, welche mit der Unterzeichnung der Dienstvereinbarung zur Einführung der flexiblen Arbeitszeit (FLAZ) zum 1.1.2015 in Kraft getreten ist. Die FLAZ ermöglicht unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und räumt den Beschäftigten eine gesteigerte individuelle Freizügigkeit hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten ein.

Im Rahmen des Handlungsfeldes Arbeitsorganisation ergeht nach wie vor in regelmäßigen Abständen ein Schreiben aus dem Rektorat, welches die etwaigen Führungskräfte auf die **Einhaltung familienfreundlicher Besprechungszeiten** hinweist. Diese gelten sowohl für Besprechungen als auch Gremiensitzungen. Sollten dem entgegen Termine nicht anders gesetzt werden können, wird auf die Möglichkeit der flexiblen Notfallbetreuung hingewiesen.

Bezogen auf das Handlungsfeld Arbeitsort wird die **Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit** diskutiert. In den letzten Jahren hat eine Arbeitsgruppe aus Vertretern verschiedener Abteilungen und Gremien unter Federführung der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung intensiv an einem Regelungsvorschlag gearbeitet.

Darüber hinaus wird die **Personalentwicklung** der ZUV stets vor dem Hintergrund der vielfältigen Vereinbarkeitsaspekte von Beruf und Familie gedacht, nachhaltig berücksichtigt und implementiert.

5 Ziele

Als vorrangiges Ziel steht zunächst die erneute Re-Auditierung zum Zertifikatserhalt als familiengerechte Hochschule im Fokus und setzt handlungsleitende Prämissen, gerade auch in Hinblick auf die etwaigen Personalentwicklungsmaßnahmen.

Angesichts der nahezu ausgewogenen Beschäftigungsstruktur der ZUV sollen die bereits vorhandenen Maßnahmen konsolidiert, verstetigt und ausgeweitet werden, tragen sie doch maßgeblich zu der schon heute als äußerst positiv einzuschätzenden Beschäftigungsstruktur bei.

Endnoten:

¹ Siehe § 6 LGG NRW; Internetquelle: [recht.nrw.de:](https://recht.nrw.de/)
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242#det339008.
Zuletzt gesehen: 12.11.2015.

² Siehe Tabelle 4 unter Gliederungspunkt 2.2.

Beschäftigungsstruktur Personal aus Technik und Verwaltung der ZUV 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
W 3	1	0	0%	1	0	0%	0	1	100%			
A 16												
A 15				3	0	0%				1,63	0	0%
A 14				2	1	33%				3	2,6	46%
A 13 HD				1	1,6	62%						
A 13 GD				3	0	0%				3	1	25%
A 12				5	2	29%				4	2	33%
A 11				3	3,78	56%				3	2,78	48%
A 10				3	6	67%				2	5	71%
A 9 GD				1	5	83%				1	4	80%
A 9 MD										1	0	0%
A 8				1	2	67%				0	2	100%
A 7												
AT				1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
EG 15				4	0,5	11%				3	0,63	17%
EG 14	2	0	0%	4	4,5	53%	0	1	100%	2	2	50%
EG 13 Ü	0	1	100%	1	3,65	78%	0	1	100%	1	3,38	77%
EG 13 HD	2,75	3,25	54%	2,5	4	62%	1	1,1	52%	4	2,65	40%
EG 12	2	0	0%	4	6	60%				4,93	2	29%
EG 11				6	2	25%	0	0,37	100%	2,98	1,63	35%
EG 10				6	4,87	45%	1	0	0%	3,77	5	57%
EG 9 GD	2,22	1	31%	6	13	68%	0	2,34	100%	2,98	5	63%
EG 9 MD	0,5	0	0%	14,5	8,25	36%				12,11	8,43	41%
EG 8	0	0,5	100%	5	15,99	76%	0,7	0	0%	6,55	15,69	71%
EG 7				34	1,75	5%				27,76	1,59	5%
EG 6	0	3,5	100%	19	20,92	52%	2	1	33%	24,87	13,73	36%
EG 5 MD	2	0	0%	10	10,31	51%	0	1	100%	10	7,9	44%
EG 5 ED				0	1	100%				0	2	100%
EG 4	0	0,54	100%	7	1	13%	0,5	1	67%	7	0,5	7%
EG 3	1	1,04	51%	4	0	0%	0	1	100%	3	1	25%
gesamt	13,47	10,83	45%	151	119,12	44%	6,2	10,81	64%	135,58	92,51	41%
darunter Teilzeit*	5	8	62%	7,5	65	90%	1,2	7,64	86%	31,43	48,23	61%

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0

Beschäftigungsstruktur wissenschaftliches Personal der ZUV 2012 und 2015

Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; Stichtag: 01.01.2012 bzw. 01.01.2015

Gehaltsgruppe	2012						2015					
	befristet			unbefristet			befristet			unbefristet		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
C 4 / W 3												
C 3 / W 2												
W 1												
C2												
C1												
A15												
A14												
A14aZ												
A13hD												
A13aZ												
AT	0	0,04	100%									
EG15												
EG14										1	1	50%
EG13 Ü												
EG13 hD												
EG13gD												
EG12hD												
EG12							0,5	0	0%			
gesamt	0	0,04	100%				0,5	0	0%	1	1	50%
darunter Teilzeit*	0	0,5	100%				0	0	0%	0	0	0%
WHK	0,43	0,79	65%				0,43	0,43	50%			
SHK	1,5	1,8	55%				2,57	1,91	43%			

*Beschäftigungsverhältnisse

Hinweis: Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln (ohne HSP, QVM) inkl. Beurlaubungen ohne Lehrbeauftragte; Beurlaubte Mitarbeiter/-innen haben ein VZÄ=0