



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

# GLEICHSTELLUNG STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGS- PLAN 2021–2025

## **IMPRESSUM**

### **Redaktion**

Christiane Schwieren, Gleichstellungsbeauftragte  
(wissenschaftlicher Teil)

Sandra Suhm, Beauftragte für Chancengleichheit  
(Administration und Technik)

Beteiligung des Personalrats  
nach LPVG § 75 Abs. 4 Nr. 19

**GLEICHSTELLUNG**  
STRUKTUR- UND  
ENTWICKLUNGSPLAN  
2021–2025

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Organisation .....	1
2. Gleichstellungsziele.....	3
2.1 Administration und Technik.....	5
3. Umsetzungsstrategie.....	6

## 1. Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Organisation

Die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit ist vor allem auf zentraler Ebene der Universität weitgehend erreicht. Sowohl im „Leitbild“ der Universität als auch in der Exzellenz- und Internationalisierungsstrategie spielt Gleichstellung eine wichtige Rolle. Durch die „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“, den zentralen Berufungsleitfaden, das vom Senat eingesetzte Verfahren zur aktiven Rekrutierung von Frauen bei Berufungsverfahren, das regelmäßige zentrale Gendercontrolling, die Professionalisierung der Gleichstellungsakteure und das Diversity-Konzept der Universität ist die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen bei Entscheidungsfindung und Umsetzung gewährleistet. Die universitären Gremien übernehmen für die institutionelle Umsetzung vor allem beratende und kontrollierende Funktionen. Das Ressort Gleichstellung für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen liegt zwar beim Prorektorat für Qualitätsentwicklung, wird jedoch von den Mitgliedern der Universitätsleitung im Sinne einer Querschnittsaufgabe als ein Bestandteil im jeweiligen Aufgabengebiet wahrgenommen.

Für die Sicherung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich sind die vom Senat gewählte, ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zuständig. In den Fakultäten werden Fakultätsvergleichsbeauftragte bzw. Kommissionen eingesetzt. Hier wie auch in den sonstigen dezentralen Einrichtungen sind Gleichstellungsgrundsätze in unterschiedlichem Ausmaß in Planung und Handeln eingebunden. Mit der Einrichtung des Gleichstellungsbüros der Universität sind Expertise und Kontinuität sichergestellt. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro arbeiten konzeptionell mit den Entscheidungsstellen an der Universität zusammen. Sie werden bei neu zu implementierenden Maßnahmen auch operativ tätig, etablierte Instrumente werden von den Fachabteilungen in ihre Programme integriert. Der Service für Familien, das Kinderhausbüro, der Concierge-Service, der Dual Career Service und die Clearingstelle Wissenschaft und Familie sind auf die Herstellung förderlicher Rahmenbedingungen für die Wissenschaft ausgerichtete Serviceeinrichtungen. Für die Gleichstellung der Mitarbeiter\*innen in Administration und Technik ist die Beauftragte für Chancengleichheit gemeinsam mit einer Stellvertreterin zuständig.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch eine Stelle für eine Wissenschaftliche Mitarbeiter\*in (E TV-L 13, 50 Prozent) entlastet, die ihr während ihrer Amtszeit zur Verfügung steht. Zudem wird sie zeitlich durch eine Lehrdeputatsreduktion um 50 Prozent entlastet. Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten stehen zentral vergebene Hiwi-Mittel in Höhe von 1.000 € pro Jahr zur Verfügung. Eine Fakultät (Medizin Mannheim) hat ein eigenes Gleichstellungsbüro

eingrichtet, an drei anderen Fakultäten (Physik und Astronomie, Empirische Kultur- und Verhaltenswissenschaften, Mathematik und Informatik) gibt es Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. -kommissionen, die von Fakultätsseite mit Hiwi-Mitteln ausgestattet werden.

Die Einrichtung des Gleichstellungsbüros dient der Umsetzung konzeptueller und operativer Aufgaben in der Gleichstellung sowie der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Investitionen für die Gleichstellung stellen sich für das Jahr 2017 (Beispieljahr aus der Geltungsperiode des StEP 2016–2020) wie folgt dar:

Arbeitsbereich	Ausgaben in €
Personal, Ausstattung, Weiterbildung, Auditierungen	455.353,55
Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung, Förderprogramme	932.984,25
Vereinbarkeit Wissenschaft, Studium und Familie	235.149,41
Diversity-Management	40.661,61
Kommunikation, Veranstaltungen, Netzwerke	6.944,12
<b>Summe</b>	<b>1.671.092,94</b>

Diese Übersicht bezieht sich auf die Aktivitäten der zentralen Gleichstellung an der Universität, darüber hinausgehende Aktivitäten einzelner der Fakultäten sowie auf die Maßnahmen aus der Exzellenzinitiative 2012–2019.

Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt für die Ausführung ihres Amtes eine Entlastung von ihren Dienstaufgaben von 75 Prozent, ihre Stellvertreterin für die Ausführung delegierter Aufgaben eine Entlastung von 12,5 Prozent in Anspruch. Darüber hinaus verfügt die Beauftragte für Chancengleichheit über eine Sekretariatsstelle in Teilzeit (50 Prozent, E5). Benötigte Mittel für Ausstattung, Sachmittel und Dienstreisen werden über die Verwaltung beglichen.

## 2. Gleichstellungsziele

Für den vorliegenden Gleichstellungsplan als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Heidelberg werden für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen vier zentrale Ziele als handlungsleitend formuliert: die Fortführung und Weiterentwicklung der Infrastrukturen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, die Verstärkung und ein Ausbau der Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen und zur Planbarkeit akademischer Karrieren, die Entwicklung einer Kultur der Offenheit für Diversität und die Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe der Fächer. In Bezug auf die allgemeinen Entwicklungsziele müssen jedoch auch die Ziele aus der vorherigen Periode, die nicht erreicht wurden oder deren Ausrichtung sich bewährt hat, weiterhin berücksichtigt werden.

Folgende Ziele wurden im vorherigen Gleichstellungsplan formuliert:

Ausgehend vom Kaskadenmodell wurden an den Fakultäten konkrete Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf den Qualifizierungsstufen und auf Professuren entwickelt. Diese wurden, wie aus den Tabellen 1b bis 1k (siehe Anhang) ersichtlich, unterschiedlich gut erreicht. In Bezug auf die Gesamtuniversität ist der Professorinnenanteil leicht, bei den Juniorprofessorinnen sogar stark gestiegen (vgl. Tabelle 1a). In den Fakultäten sind die Zahlen sehr unterschiedlich (siehe ebenfalls Tabellen 1b bis 1k). Daher muss ein besonderer Fokus im künftigen Planungszeitraum auf den Fakultäten und Einrichtungen liegen, deren Frauenanteile in den Qualifizierungs- und Führungspositionen sich entweder verschlechtert oder die ihre Ziele sehr weit verfehlt haben. Hier müssen zunächst die Gründe analysiert werden, um dann gemeinsam mit den Fakultäten spezifische und an die jeweiligen Bedingungen angepasste Maßnahmen zu entwickeln.

Im wissenschaftlichen Dienst war die Erreichung annähernder Parität auf Dauerstellen in allen Statusgruppen angestrebt. Dies wurde noch nicht erreicht, wie aus der Tabelle 1a ersichtlich ist. Aus der Tabelle wird auch deutlich, dass der Teilzeitanteil unter den Frauen besonders hoch ist.

Bei der Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen und Gremien war das definierte Ziel, mittelfristig 40% zu erreichen. Aktuell liegt der Frauenanteil im Universitätsrat und in der Gleichstellungskommission sogar über 40%, in allen anderen relevanten Positionen (siehe Tabelle 2) jedoch deutlich darunter. Auch der Frauenanteil im Rektorat liegt unter 30%. Dies bedeutet, dass die Universität häufig hinter den gesetzten Zielen zurückbleibt, so dass sie unverändert für die aktuelle Planungsperiode wieder aufgenommen werden.

In Bezug auf familiengerechte Regelungen für den Berufsalltag wurden die bisherigen sehr gut bewährten Instrumente weiterentwickelt und neue aufgenommen. Hier sind die Ergebnisse

durchaus überzeugend, die Maßnahmen werden gut angenommen und positiv bewertet, wie auch aus der Auditierung durch „berufundfamilie“ (dritte Re-Zertifizierung 2020), dem „total equality Prädikat“ und der Mitgliedschaft bei „Familie in der Hochschule“ zu erkennen ist.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Universität Heidelberg sich auf einem guten Weg befindet. Gleichstellung ist als Querschnittsthema auf allen Ebenen der Universität verankert. Der Frauenanteil auf fast allen Qualifizierungsstufen wächst, wenn auch langsam. Hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den Fakultäten, die im nächsten Planungszeitraum angegangen werden sollen. Dafür sollen mit diesem Gleichstellungsplan auf die Fächer fokussierte Maßnahmen eingesetzt werden. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat insgesamt einen hohen Stellenwert an der Universität und wird ergänzt durch Fördermaßnahmen mit Gleichstellungsfokus, v.a. für die PostDoc-Phase.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden sehr gut angenommen und funktionieren durch ihre passgenaue Ausrichtung auf die Zielgruppe. Sie werden darüber hinaus stetig ausgebaut – immer mit Beachtung der Passgenauigkeit. Der steigende Bedarf ist ein gutes Zeichen, heißt er doch, dass zunehmend Mitarbeiter\*innen mit Familie an der Universität arbeiten.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde die Diversity-Komponente des Gleichstellungsprogramms ausgebaut. Neben der zentralen Komponente „Gender“ werden die Merkmale „Alter“, „Gesundheit/Krankheit“, „sozialer Status“ und „Ethnizität“ ebenfalls adressiert. Hier hat während der Exzellenzinitiative bereits ein Ausbau stattgefunden, der nun mit der Exzellenzstrategie konsequent fortgeführt wird. Aktuelle Aktivitäten dienen der fortgesetzten Bestandsaufnahme Diversity-relevanter Aufgaben, sollen aber auch bestehende Beratungs- und Förderaktivitäten weiter etablieren. Die Universität ist seit Juni 2015 Mitglied der „Charta der Vielfalt“.

Neue Ziele, die vor allem im Zusammenhang mit der Exzellenzstrategie entwickelt wurden, sind die Verstärkung und der Ausbau der Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen und zur Planbarkeit akademischer Karrieren. Vor allem in Bezug auf Führungspositionen zeigt sich, dass es nicht nur um Berufungsverfahren gehen kann, sondern schon vorher Maßnahmen ergriffen werden müssen, damit Frauen überhaupt eine wissenschaftliche Karriere wählen und so Frauen für Führungspositionen zur Verfügung stehen. Die PostDoc-Phase ist dabei eine kritische Übergangsphase. Eine stärkere Planbarkeit akademischer Karrieren wird dazu beitragen, mehr Frauen in Führungspositionen einsetzen zu können.

Ferner sollen die Infrastrukturen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie fortgeführt und weiterentwickelt werden. Aufgrund der zunehmenden Anzahl von Frauen und Männer, die Wissenschaft und familiäre Pflege- bzw. Betreuungssituation vereinbaren wollen, müssen die Maßnahmen entsprechend den verschiedenen Familienformen ausgebaut und angepasst werden.

Kennzeichen einer modernen Universität sind Offenheit für andere und für Veränderung. Faires Miteinander basiert zum einen auf dem Grundsatz partnerschaftlichen Verhaltens von Einzelpersonen, zum anderen bedeutet es Transparenz in Strukturen und Prozessen: Werden Benachteiligungen sichtbar, kann Handlungsbedarf konkretisiert werden. Hier soll der Fokus in Zukunft noch stärker auf andere Diversitätsdimensionen gelegt werden und somit eine Kultur der Offenheit für Diversität entwickelt werden.

Ein weiteres neues Ziel ist die Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe der Fächer. Gleichstellungsorientierte Elemente der Teilhabe bieten allen Universitätsmitgliedern in Forschung und Lehre bestmögliche Zugangs- und Erfolgchancen. Sie umfassen Rahmenbedingungen und Initiativen, mit denen Differenzkategorien in der Forschung aktiv wahrgenommen und in der Alltagspraxis der Universität überwunden werden können. Teilhabe spiegelt sich auch in der Ausrichtung von Forschung und Lehre wider.

## **2.1 Administration und Technik**

Bei Angestellten in der Administration und Technik ist in allen Laufbahngruppen bereits ein Frauenanteil von über 50 Prozent erreicht. Betrachtet man die Gruppen im Einzelnen, ist im höheren Dienst eine Steigerung von 53 Prozent auf 63 Prozent, im gehobenen Dienst eine Steigerung von 58 Prozent auf 62 Prozent zu verzeichnen. Einzig im technischen Bereich wird nach wie vor die Zielsetzung trotz einer Steigerung des Frauenanteils von 37 Prozent auf 40 Prozent insgesamt nicht erreicht. Doch es kann im Vergleich zum vorherigen Plan eine sehr positive Entwicklung im höheren Dienst verzeichnet werden. Hier erhöhte sich der Frauenanteil von 11 Prozent auf 25 Prozent. Im gehobenen Dienst bleibt der Frauenanteil mit 31 Prozent gleich, und im Mittleren Dienst ist eine Erhöhung von 43 Prozent auf 46 Prozent zu verzeichnen.

Der Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten beträgt 52 Prozent. Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigten, sind von den insgesamt 600 Teilzeitstellen immer noch 90 Prozent von Frauen besetzt. Auch bei Beurlaubungen liegt der Frauenanteil bei 79 Prozent. Von den insgesamt 90 Funktionsstellen (Stellen mit Leitungs- bzw. Führungsaufgaben) im höheren Dienst sind 52 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 58 Prozent und die Anforderungen des

bisherigen Chancengleichheitsplans werden hier erneut erfüllt. Von insgesamt 64 Personen sind 35 Frauen Vollzeitbeschäftigte. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55 Prozent. Ebenfalls erfreulich ist die steigende Tendenz der in Teilzeit ausgeübten Funktionsstellen von 15 auf 22 (25 Prozent). 17 (19 Prozent) davon sind mit Frauen besetzt. Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird hier deutlich gestärkt.

Leider ist jedoch ein Verlust des Frauenanteils der Auszubildenden von 45 Prozent auf 42 Prozent zu verzeichnen. Einzig in den Ausbildungsberufen in der Administration und den Laboren ist der Frauenanteil höher als 50 Prozent. Die insgesamt bundesweit rückläufigen Bewerbungszahlen und die Tatsache, dass interessierte Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen wie Feinwerkmechanik (7 Prozent), Elektronik (13 Prozent), Metallbau (0 Prozent) und Fachinformatik (15 Prozent) trotz gezielter Maßnahmen nur schwer zu rekrutieren sind, spiegeln sich auch an der Universität wider. Zu den Maßnahmen, die während der letzten Planungsphase durchgeführt wurden, um einen höheren Frauenanteil zu erreichen, waren ein eigener Internetauftritt der Universität im Ausbildungssektor, Auftritte der Universität auf Ausbildungsmessen, Ausschreibung der Angebote auf verschiedenen Stellenmarktbörsen, regelmäßige Teilnahme der Werkstätten am „Girls' Day“, berufsorientierte Praktika in den Werkstätten für Mädchen und gezielte Werbung für diese Praktika und den „Girls' Day“ im Schulunterricht.

Abschließend ist festzuhalten, dass erfreulicherweise über alle Bereiche hinweg betrachtet eine Parität zwischen Frauen und Männern nahezu erreicht wurde. Weiterhin wird dies auch für die technischen Berufe angestrebt. In den handwerklichen Berufen bewerben sich, auch auf die Ausbildungsplätze, immer noch überwiegend Männer, qualifizierte Frauen stehen oft nicht zur Verfügung. Es ist vorgesehen mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen im Unterrepräsentanzbereich mit Frauen zu besetzen. Im Bereich der Auszubildenden in den technischen Berufen ist das Ziel, bestehende Unterschiede auszugleichen. Es wird weiterhin angestrebt, mehr Frauen in Vollzeit zu beschäftigen. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass oft auch die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Beruf der Grund für eine gewünschte Teilzeitanstellung ist.

### **3. Umsetzungsstrategie**

Die Universität hat den Gleichstellungsplan entsprechend der Vorgaben im Landeshochschulgesetz konzipiert. Er gilt für die Dauer des Struktur- und Entwicklungsplanes und bezieht sich

auf Studierende und das hauptberuflich tätige Personal im wissenschaftlichen Dienst sowie in Administration, Labor und Technik.

Zur Erhöhung des Frauenanteils, v.a. in Führungspositionen und Entscheidungsgremien, werden verschiedene übergreifende Strategien eingesetzt, die auch auf Planbarkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussiert sind. Die bewährten Methoden zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren durch Online-Trainings, Beratung und Dokumentation werden fortgeführt und aktualisiert. Wichtig ist in diesem Rahmen, das Bewusstsein der Führungspersonen für Probleme und mögliche Lösungen zu schärfen. Etabliert wurde ein „Qualifikationsprogramm zu Gender- und Diversitykompetenz“ für Personalverantwortliche, Geschäftsführungen von wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, das fortgesetzt und ausgebaut und um ein Universitätswiki erweitert wird. Darin enthalten sind rechtliche Regelungen und Informationen zu familien- und personalrechtlichen Fragen sowie konkrete Anwendungsinstrumente wie Gesprächsleitfäden und Checklisten für eine gendersensible Mitarbeiterführung in vereinbarkeitsrelevanten Situationen.

Die Programme, die auf Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses ausgerichtet sind, werden kontinuierlich evaluiert und sind grundsätzlich erfolgreich. Hierzu gehört das Olympia Morata-Programm, das durch die Universität Heidelberg vollfinanziert wird und im Jahr 2018/19 zehn Bewerbungen und vier Förderungen verzeichnen konnte. Weitere Programme sind das Margarete von Wrangell-Programm (MWK, 40 % Finanzierung durch die Universität) mit neun Bewerbungen und einer erfolgreichen Förderung (landesweit zehn Förderungen) und das Brigitte Schlieben-Lange-Programm (MWK, 40 Prozent Finanzierung durch die Universität) mit zwölf Bewerbungen und insgesamt fünf Förderungen (landesweit 22 Förderungen). Die Programme sollen im bisherigen Umfang fortgesetzt werden. Mit dem Angebot individueller- und Gruppencoachings hat sich ein weiteres Tool zur Förderung weiblichen Führungsnachwuchses etabliert.

Strukturell ist vor allem bei der Planbarkeit akademischer Karrieren anzusetzen, da Frauen die Wissenschaft häufig in der Phase nach der Promotion verlassen, weil Karriereentscheidungen hier oftmals Paare (mit oder ohne Kinder) betreffen. Aus diesem Grund soll das bestehende Dual Career-Angebot für Nachwuchswissenschaftler\*innen-Paare (nach der Promotion) weiterentwickelt werden. Dort, wo Frauen in der Wissenschaft signifikant unterrepräsentiert sind, setzt sich die Universität für Kooperationsmodelle in der Stellengestaltung für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. Stellen(anteile), die von dritter Seite bereitgestellt werden, ermöglichen es, hervorra-

gend qualifizierte Frauen für Wissenschaft wie Praxis zu gewinnen und ihnen damit Planungssicherheit für die eigene Karriere zu geben. Vergleichbares gilt für Frauen am Übergang in den Beruf. Die an der Universität bestehende Unterstützung von Spin-offs wird um die Genderdimension erweitert. Geschäftsgründungen von Frauen und damit der Transfer wissenschaftlichen Wissens werden gezielt gefördert.

Besondere Aufmerksamkeit gilt schließlich dem Bedarf an Planbarkeit in der Phase der Familiengründung bei Nachwuchswissenschaftler\*innen. Aus diesem Grund werden Personen bei der Beantragung von Mitteln unterstützt, deren Stellen im Rahmen von Forschungsprojekten nicht um Mutterschutz- bzw. Elternzeit verlängert werden können.

Auch Maßnahmen der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben tragen dazu bei, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Das Programm „Family in Focus“ zur Unterstützung von Studierenden sowie Universitätsmitgliedern mit Familie wird weitergeführt und nach Bedarf ausgebaut. Die Bestandteile des Programms „Family in Focus“ sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Infrastruktur für Familien, Kinderbetreuung (reguläre und flexible Angebote) sowie Information und Beratung. Zusätzlich dazu ist u.a. die Weiterentwicklung der Clearingstelle Wissenschaft und Familie vorgesehen. Dieses Angebot richtet sich zukünftig an wissenschaftlich arbeitende Eltern und Wissenschaftler\*innen mit familiären Pflegeaufgaben. Ein Entlastungs- bzw. Verteilungsmodell für Lehrverpflichtungen und Aufgaben der Selbstverwaltung wird für die genannte Personengruppe entwickelt und auf Fächerebene, an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst, administriert. Ebenso gilt es in Zusammenarbeit mit den Fächern, Arbeitszeitmodelle zur Entlastung in besonderen Lebenssituationen auch für Leitungsfunktionen zu erarbeiten und Pilotprojekte zu implementieren. Schließlich wird ein Mobilitätskonzept entworfen, das neben die klassische räumliche Mobilität internationaler Forschung die virtuelle Mobilität stellt, um beispielsweise per Homeoffice an Universitätsgremien oder vom Standort aus an internationalen Konferenzen teilzunehmen. Dies wurde durch die Situation der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 beschleunigt. Für die dabei deutlich gewordenen Privacy-Probleme müssen im Rahmen des „Partnerschaftlichen Verhaltens“ Lösungen gefunden werden.

Eine Kultur der Offenheit setzt ein Bekenntnis der gesamten Institution voraus. Das universitätsweite Leitbild für den Umgang mit Diversität ist Grundlage für die weitere Entwicklung von Konzepten sowohl auf Fakultätsebene als auch auf Universitätsebene. Ziel ist es, alle Themengebiete in einem Geschäftsbereich zusammenzufassen, die wesentlich für ein faires Miteinander an der Universität sind: gute wissenschaftliche Praxis, partnerschaftliches Verhalten, Umgang

mit Diskriminierung und Diversity Management. So kann eine einheitliche, universitätsweite Strategie entwickelt werden.

Im Bereich Compliance und partnerschaftliches Verhalten, das Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung umfasst, werden vor allem Kommunikations- und Monitoringmaßnahmen sowie Weiterbildungsmaßnahmen und Supervision für Ansprechpersonen, Personalverantwortliche und Leitungspersonen geplant, so dass eine weitergehende Professionalisierung erreicht wird. Zur Umsetzung der Leitlinien zum „Partnerschaftlichen Verhalten“ bietet sich das Angebot einer niedrigschwelligen Plattform zur Interaktion und Beteiligung für Studierende und Mitarbeiter\*innen als geeignete Maßnahme an.

Um eine Kultur der Integration von Gender in Forschung und Lehre zu etablieren, soll für die Förderung von Forschungsprojekten mit Universitätsmitteln künftig berücksichtigt werden, inwiefern die Gender- und/oder Diversitydimension bei der Planung der Vorhaben integriert wurde. Die Maßstäbe des European Research Councils und des Hochschulpakts 2020 werden auf Universitäts-ebene unter Berücksichtigung der Grundsätze der Wissenschaftsfreiheit angewendet.

An der Universität Heidelberg wird die Integration von „gendered/intersectional innovations“ in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe der Fächer verstanden. Es bietet sich an, die im EU-Programm „Gender-Net“ entwickelten Tools IGAR (Integrating the Gender Analysis into Research) und IGAUC (Integration of the Gender Analysis into University Curricula) in den Fachinhalten umzusetzen. In den Fächern können Anreizsysteme zum Aufbau entsprechender Curriculumsbestandteile geschaffen werden. Durch die Einwerbung einer Gastprofessur, die abwechselnd mit Wissenschaftler\*innen unterschiedlicher Disziplinen besetzt werden könnte, würde die Sichtbarkeit des Themas und seiner wissenschaftlichen Erkenntnispotentiale über die Universität hinaus gestärkt werden. Das in Kooperation mit der Heidelberg School of Education (HSE) entwickelte Training für die Lehrerbildung wird für die Hochschuldidaktik weiterentwickelt, um Dozent\*innen mit eigens entwickeltem Schulungsmaterial dafür zu qualifizieren, Gender- und Diversity-Dimensionen didaktisch und fachlich in die Lehre zu integrieren.

Maßnahmen, die ergriffen werden sollen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Administration und Technik zu beheben, sind zum einen gendergerecht formulierte Ausschreibungen. Zum anderen befindet sich folgender Zusatz bei allen Stellenausschreibungen: „Die Universität Heidelberg strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Erhöhung des Frauenanteils an und bittet daher qualifizierte Frauen nachdrücklich um ihre Bewerbung.“ Ferner wird bei Stellenausschreibungen immer auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen auch in

Führungspositionen hingewiesen. Zur besseren Rekrutierung qualifizierter Frauen werden Stellen in Fachforen, Stellenbörsen und spezifischen Printmedien ausgeschrieben. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei allen Stellenausschreibungen frühzeitig eingebunden und soll an möglichst vielen Einstellungsmaßnahmen in Bereichen der Unterrepräsentanz teilnehmen. Darüber hinaus soll es Qualifizierungsangebote für höherwertige Tätigkeiten und Positionen geben.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Pflegeverantwortung wird ein Eltern-Kind-Arbeitsplatz eingerichtet, und die Beschaffung der „Kidsbox“ soll in akuten Betreuungsnotfällen ein Arbeiten am Arbeitsplatz mit Kindern ermöglichen. Gleitzeit und alternierende Telearbeit werden weiterhin als Maßnahmen zur Vereinbarkeit angeboten und von vielen Mitarbeiter\*innen genutzt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der Beratung zum Wiedereinstieg nach der Familienphase.

Für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung in allen Statusgruppen gibt es seit 2010 ein vielseitiges universitätsinternes Weiterbildungsangebot während der Arbeitszeit. Die steigende Nachfrage zeigt, dass immer mehr Mitarbeiter\*innen von dieser Thematik betroffen sind. Aus diesem Grund wurde die Einrichtung der Pflegelotsen, eine Erstanlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf, um eine Person erweitert. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird nun von drei Mitarbeiterinnen in dieser Funktion unterstützt.

# ANHANG

Anhang

Tabelle 1a): Akademisches Personal, Nachwuchsgruppenleitungen und Professor\*innen, Gesamtuniversität \*,\*\*

Ausgangssituationen/ Zielwerte  Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in %  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Akademisches Personal</b> <sup>1)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2.193 863 39,4%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	2.161 847 39,2%	keine Zielwerte formuliert
<b>Akademisches Personal</b> <sup>1)</sup> <u>in unbefristeten Arbeits- verhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	366 138 37,7%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	424 164 38,7%	keine Zielwerte formuliert
<b>Akademisches Personal</b> <sup>1)</sup> <u>in Teilzeit (unbefristet)</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	90 61 67,8%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	100 72 72,0%	keine Zielwerte formuliert
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	82 24 29,3%	keine Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe auf Gesamtuniversitätsniveau formuliert	52 14 26,9%	keine Zielwerte formuliert
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	323 74 22,9%	keine Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe auf Gesamtuniversitätsniveau formuliert	309 85 27,5%	keine Zielwerte formuliert
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	307 69 22,5%	keine Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe auf Gesamtuniversitätsniveau formuliert	289 74 25,6%	keine Zielwerte formuliert
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	14 5 35,7%	keine Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe auf Gesamtuniversitätsniveau formuliert	18 10 55,6%	keine Zielwerte formuliert
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	keine Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe auf Gesamtuniversitätsniveau formuliert	2 2 100,0%	keine Zielwerte formuliert

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Anmerkungen zu allen Tabellen 1a) - 1m):

\* Personal jeweils ohne Medizin, aber inklusive des bei der Kernuniversität verwalteten Personals des BZH und des ZMBHs.

\*\* Stand 01.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen; in Lehre und Forschung – mit Drittmittelprojekten

Anmerkungen zu Tabelle 1a):

<sup>1)</sup> Ohne Professor\*innen, Juniorprofessor\*innen und Gastprofessor\*innen; ohne Medizin

<sup>2)</sup> Nachwuchsgruppenleitungen, ohne Medizin

<sup>3)</sup> Alle Universitätsprofessor\*innen (W3/C4/C3/W2/AT) , alle Juniorprofessor\*innen (W1) und alle Gastprofessor\*innen, ohne Medizin

<sup>4)</sup> Universitätsprofessor\*innen (nur W3/C4/C3/W2/AT), ohne Medizin

<sup>5)</sup> Juniorprofessor\*innen (nur W1), ohne Medizin

<sup>6)</sup> Tenure-Track-Professor\*innen, ohne Medizin

Tabellen 1b) bis 1k): Nachwuchsgruppenleitungen und Professor\*innen, Fakultätsebene

Tabelle 1b): Theologische Fakultät

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Qualifizierungsstufe</b>				
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1 1 100%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	0 0	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 37,0%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	16 2 12,5%	keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert	15 3 20,0%	
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	16 2 12,5%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Prof. für 2017: 20,7% für 2019/2020: 27,6%	14 2 14,3%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) 37,0%
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	1 1 100,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 37,0%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	1 1 100,0%	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Anmerkungen zu allen Tabellen 1b) - 1k):

\* Zielwerte von den Fakultäten selbst formuliert und nur wenn im Planungszeitraum realisierbar am Kaskadenmodell orientiert.

\*\* Zielwerte für 2019 gemäß des Kaskadenmodells formuliert.

<sup>2)</sup> Nachwuchsgruppenleitungen, ohne Medizin

<sup>3)</sup> Alle Universitätsprofessor\*innen (W3/C4/C3/W2/AT) , alle Juniorprofessor\*innen (W1) und alle Gastprofessor\*innen, ohne Medizin

<sup>4)</sup> Universitätsprofessor\*innen (nur W3/C4/C3/W2/AT), ohne Medizin

<sup>5)</sup> Juniorprofessor\*innen (nur W1), ohne Medizin

<sup>6)</sup> Tenure-Track-Professor\*innen, ohne Medizin

Tabelle 1c): Juristische Fakultät

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Qualifizierungsstufe</b>				
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	<i>keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert</i>	0 0	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 44,7%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	21 1 4,8%	<i>keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert</i>	21 2 9,5%	
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	21 1 4,8%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Profs. für 2017: 7,2% für 2019/2020: 10,0%	21 2 9,5%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) 32,4%
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	<i>keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert</i>	0 0	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 44,7%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	<i>keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert</i>	0 0	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Tabelle 1d): Philosophische Fakultät

Ausgangssituationen/ Zielwerte  Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	6 2 33,3%	<i>keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert</i>	1 0 0,0%	<i>Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 43,6%</i>
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	56 15 26,8%	<i>keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert</i>	45 14 31,1%	
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	53 14 26,4%	<i>Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Profs. für 2017: 30,0% für 2019/2020: 31,0 - 35,0%</i>	44 14 31,8%	<i>Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) 38,4%</i>
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2 1 50,0%	<i>keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert</i>	1 0 0,0%	<i>Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 43,6%</i>
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	<i>keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert</i>	0 0	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Tabelle 1e): Neuphilologische Fakultät

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 * (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % ** für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	4 2 50,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	1 1 100,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 50,0%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	28 10 35,7%	keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert	29 14 48,3%	
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	26 10 38,5%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Prof. für 2017: <b>44,0%</b> für 2019/2020: <b>44,0%</b>	27 12 44,4%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) 48,4%
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1 0 0,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	1 1 100,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 50,0%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	0 0	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Tabelle 1f): Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Ausgangssituationen/ Zielwerte  Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	0 0	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 35,3%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	26 5 19,2%	keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert	27 6 22,2%	
<i>Davon</i>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	22 4 18,2%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Prof. für 2017: <b>23,0%</b> für 2019/2020: <b>25,0%</b>	21 4 19,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) 29,3%
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	4 1 25,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	5 2 40,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 35,3%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	0 0	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Tabelle 1g): Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Qualifizierungsstufe</b>				
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	8 4 50,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	5 3 60,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 50,0%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	21 8 38,1%	keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert	18 8 44,4%	
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	21 8 38,1%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Profs. für 2017: <b>33,0%</b> für 2019/2020: <b>36,0%</b>	18 8 44,4%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) <b>52,8% (50%)</b>
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	0 0 0	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 50,0%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	0 0 0	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Tabelle 1h): Fakultät für Mathematik und Informatik

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	8 2 25,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifikationsstufe/ Kategorie formuliert	6 1 16,7%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 19,0%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	33 6 18,2%	keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert	32 7 21,9%	10,4%
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	32 6 18,8%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Profs. für 2017: <b>21,0%</b> für 2019/2020: <b>21,0%</b>	30 6 20,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) 10,4%
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1 0 0,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifikationsstufe/ Kategorie formuliert	2 1 50,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 19,0%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifikationsstufe/ Kategorie formuliert	0 0	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Tabelle. 1i): Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	14 4 28,6%	keine extra Zielwerte für diese Qualifikationsstufe/ Kategorie formuliert	14 2 14,3%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 36,7%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	37 8 21,6%	keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert	36 10 27,8%	
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	35 7 20,0%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Prof. für 2017: <b>22,0%</b> für 2019/2020: <b>22,0%</b>	34 8 23,5%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) <b>24,6%</b>
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2 1 50,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifikationsstufe/ Kategorie formuliert	2 2 100,0%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 36,7%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifikationsstufe/ Kategorie formuliert	1 1 100,0%	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Tabelle 1j): Fakultät für Physik und Astronomie

Ausgangssituationen/ Zielwerte  Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	20 3 15,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	11 3 27,3%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 23,6%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	44 6 13,6%	keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert	44 6 13,6%	
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	41 5 12,2%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Profs. für 2017: <b>14,0%</b> für 2019/2020: <b>16,0%</b>	41 4 9,8%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) 15,7%
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	3 1 33,3%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	3 2 66,7%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 23,6%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	0 0	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

Tabelle 1k): Fakultät für Biowissenschaften

Ausgangssituationen/ Zielwerte  Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum  (Stand: 01.12.2015)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % für 2017 für 2019/2020 *  (Stand: 01.12.2015)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 01.12.2019)	4 Zielwert in % **  für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> <sup>2)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	20 6 30,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	14 4 28,6%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 50,0%
<b>Alle Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastprofessor*innen</b> <sup>3)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	35 11 31,4%	keine extra Zielwerte für diese zusammengefasste Kategorie formuliert	39 15 38,5%	
<b>Davon</b>				
<b>Professor*innen (W3/C4/C3/W2/AT)</b> <sup>4)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	34 10 29,4%	Zielwert für Professuren inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen, ohne Jun.-Profs. für 2017: <b>31,0%</b> für 2019/2020: <b>35,0%</b>	36 14 38,9%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) 35,2%
<b>Juniorprofessor*innen (W1)</b> <sup>5)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1 1 100,0%	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	3 1 33,3%	Durchschnittlicher Frauenanteil bei Promotionen (2016, 2017, 2018) 50,0%
<b>Tenure-Track-Professor*innen</b> <sup>6)</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0 0	keine extra Zielwerte für diese Qualifizierungsstufe/ Kategorie formuliert	0 0	

Quelle : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

**Tabelle 2: Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien, Gesamtuniversität**

Gremium	Aktuelle Situation (Stand: 2019/2020)	Zielwert in % für zukünftigen Planungszeitraum
<b>Gleichstellungskommission <sup>1)</sup></b>		
- Gesamt	12	
- Anzahl Frauen	10	
- Frauen in %	71,4	<i>siehe Text</i>
<b>Dekan*innen</b>		
- Gesamt	12	
- Anzahl Frauen	1	
- Frauen in %	8,3	<i>siehe Text</i>
<b>Rektorat <sup>2)</sup></b>		
- Gesamt	7	
- Anzahl Frauen	2	
- Frauen in %	28,6	<i>siehe Text</i>
<b>Senat <sup>3)</sup></b>		
- Gesamt	39	
- Anzahl Frauen	14	
- Frauen in %	35,9	<i>siehe Text</i>
<b>Universitätsrat <sup>4)</sup></b>		
- Gesamt	11	
- Anzahl Frauen	6	
- Frauen in %	54,5	<i>siehe Text</i>

**Quelle** : Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Universität Heidelberg.

**Anmerkungen:**

<sup>1)</sup> Stand: 10.01.2020. Zwei Mitglieder des 21. Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten sind derzeit nicht nominiert. Die Gesamtzahl der Mitglieder liegt eigentlich bei 14 Personen.

<sup>2)</sup> Neben der Leitung des Rektorats durch den Rektor der UHD, gehören dem Rektorat ein hauptamtlicher Kanzler und fünf nebenamtliche Prorektor\*innen an. Zwei der Prorektor\*innen sind weiblich.

<sup>3)</sup> Stand: 20.04.2020, Nr. 01/2010. Berücksichtigt werden nur die stimmberechtigten Mitglieder des Senats (kraft Amtes mit Stimmrecht (Rektor, Kanzler und Gleichstellungsbeauftragte) und die Wahlmitglieder mit Stimmrecht).

<sup>4)</sup> Stand: 30.03.2020. Berücksichtigt werden hier neben dem Vorsitzenden und seiner Stellvertretung alle externen und internen Mitglieder. Nicht berücksichtigt werden die beratenden Mitglieder.

**Personal-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2019 (Stichtag des Vorgängerplans) (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)**

Vorangegangener Planungszeitraum

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 13	3,00	1,00	33,3%				3,00	1,00	33,3%			
	A 14	9,00	5,00	55,6%	6,00	3,00	50,0%	3,00	2,00	66,7%			
	A 15	6,00	1,00	16,7%	4,00			2,00	1,00	50,0%			
	A 16	2,00	1,00	50,0%	1,00	1,00	100,0%	1,00					
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>	<b>20,00</b>	<b>8,00</b>	<b>40,0%</b>	<b>11,00</b>	<b>4,00</b>	<b>36,4%</b>	<b>9,00</b>	<b>4,00</b>	<b>44,4%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>													
Beschäftigte	E 13	45,17	32,50	72,0%	37,17	30,50	82,1%	2,00	1,00	50,0%	6,00	1,00	16,7%
	E 13 Ü	37,50	20,50	54,7%	24,50	14,50	59,2%	5,00	5,00	100,0%	8,00	1,00	12,5%
	E 14	27,50	8,50	30,9%	14,50	7,50	51,7%	1,00	1,00	100,0%	12,00	0,00	0,0%
	E 15	14,00	7,00	50,0%	11,00	5,00	45,5%	1,00	1,00	100,0%	2,00	1,00	50,0%
	E 15 Ü	1,00	0,00	0,0%	1,00								
außertariflich Beschäftigte													
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>	<b>125,17</b>	<b>68,50</b>	<b>54,7%</b>	<b>88,17</b>	<b>57,50</b>	<b>65,2%</b>	<b>9,00</b>	<b>8,00</b>	<b>88,9%</b>	<b>28,00</b>	<b>3,00</b>	<b>10,7%</b>	
<b>davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>													
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>	<b>145,17</b>	<b>76,50</b>	<b>52,7%</b>	<b>99,17</b>	<b>61,50</b>	<b>62,0%</b>	<b>18,00</b>	<b>12,00</b>	<b>66,7%</b>	<b>28,00</b>	<b>3,00</b>	<b>10,7%</b>	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 9	9,00	9,00	100,0%				9,00	9,00	100,0%			
	A 10	11,00	8,00	72,7%	4,00	3,00	75,0%	7,00	5,00	71,4%			
	A 11	30,00	24,00	80,0%	14,00	11,00	78,6%	16,00	13,00				
	A 12	12,00	8,00	66,7%	2,00	2,00	100,0%	9,00	5,00		1,00	1,00	100,0%
	A 13 Spitzenamt	10,00	6,00	60,0%	6,00	3,00	50,0%	4,00	3,00	75,0%			
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>	<b>74,00</b>	<b>56,00</b>	<b>75,7%</b>	<b>28,00</b>	<b>20,00</b>	<b>71,4%</b>	<b>45,00</b>	<b>35,00</b>	<b>77,8%</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,0%</b>	
Beschäftigte	E 9	134,17	96,17	71,7%	43,17	40,17	93,1%	32,00	28,00	87,5%	59,00	28,00	47,5%
	E 10	26,00	5,00	19,2%	2,00	1,00	50,0%	2,00	1,00	50,0%	22,00	3,00	13,6%
	E 11	49,00	16,00	32,7%	16,00	9,00	56,3%				33,00	7,00	21,2%
	E 12	17,00	2,00	11,8%	5,00	2,00	40,0%				12,00	0,00	0,0%
	E 13	4,00	2,00	50,0%	4,00	2,00	50,0%						
E 15	1,00	0,00	0,0%	1,00									
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>	<b>231,17</b>	<b>121,17</b>	<b>52,4%</b>	<b>71,17</b>	<b>54,17</b>	<b>76,1%</b>	<b>34,00</b>	<b>29,00</b>	<b>85,3%</b>	<b>126,00</b>	<b>38,00</b>	<b>30,2%</b>	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>	<b>305,17</b>	<b>177,17</b>	<b>58,1%</b>	<b>99,17</b>	<b>74,17</b>	<b>74,8%</b>	<b>79,00</b>	<b>64,00</b>	<b>81,0%</b>	<b>127,00</b>	<b>39,00</b>	<b>30,7%</b>	

**Personal-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2019 (Stichtag des Vorgängerplans) (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)**

Vorgangegangener Planungszeitraum

		Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 13				2,00	0,00	0,0%	1,00	1,00	100,0%	2,00	1,00	50,0%
	A 14				7,00	4,00	57,1%	2,00	1,00	50,0%	2,00	0,00	0,0%
	A 15				6,00	1,00	16,7%				2,00	1,00	50,0%
	A 16				2,00	1,00	50,0%						
<b>Beamnt. h. Dienst gesamt</b>					<b>17,00</b>	<b>6,00</b>	<b>35,3%</b>	<b>3,00</b>	<b>2,00</b>	<b>66,7%</b>	<b>6,00</b>	<b>2,00</b>	<b>33,3%</b>
<b>davon Beamnt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>													
Beschäftigte	E 13				25,50	14,50	56,9%	19,67	18,00	91,5%	5,00	4,00	80,0%
	E 13 Ü				26,00	11,00	42,3%	11,50	9,50	82,6%	3,00	1,00	33,3%
	E 14				22,50	5,50	24,4%	5,00	3,00	60,0%			
	E 15				13,00	6,00	46,2%	1,00	1,00	100,0%	1,00	0,00	
außertariflich Beschäftigte													
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>					<b>88,00</b>	<b>37,00</b>	<b>42,0%</b>	<b>37,17</b>	<b>31,50</b>	<b>84,7%</b>	<b>9,00</b>	<b>5,00</b>	<b>55,6%</b>
<b>davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>													
					<b>105,00</b>	<b>43,00</b>	<b>41,0%</b>	<b>40,17</b>	<b>33,50</b>	<b>83,4%</b>	<b>15,00</b>	<b>7,00</b>	<b>46,7%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 9				3,00	3,00	100,0%	6,00	6,00	100,0%	1,00	1,00	100,0%
	A 10				6,00	4,00	66,7%	5,00	4,00	80,0%			
	A 11				19,00	13,00	68,4%	11,00	11,00	100,0%			
	A 12				10,00	7,00	70,0%	2,00	1,00	50,0%			
	A 13 Spitzenamt				2,00	1,00	50,0%				1,00	0,00	0,0%
<b>Beamnt. geh. Dienst gesamt</b>					<b>50,00</b>	<b>34,00</b>	<b>68,0%</b>	<b>24,00</b>	<b>22,00</b>	<b>91,7%</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>50,0%</b>
Beschäftigte	E 9				74,00	39,50	53,4%	60,17	56,67	94,2%	10,00	8,00	80,0%
	E 10				19,00	3,00	15,8%	7,00	2,00	28,6%			
	E 11				42,00	13,00	31,0%	7,00	3,00	42,9%	1,00	1,00	
	E 12				16,00	2,00	12,5%	1,00	0,00	0,0%			
	E 13				2,00	1,00	50,0%	2,00	1,00	50,0%			
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>					<b>154,00</b>	<b>58,50</b>	<b>38,0%</b>	<b>77,17</b>	<b>62,67</b>	<b>81,2%</b>	<b>11,00</b>	<b>9,00</b>	<b>81,8%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>					<b>204,00</b>	<b>92,50</b>	<b>45,3%</b>	<b>101,17</b>	<b>84,67</b>	<b>83,7%</b>	<b>13,00</b>	<b>10,00</b>	<b>76,9%</b>

**Personal-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2019 (Stichtag des Vorgängerplans) (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)**

Vorangegangener Planungszeitraum

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 5	7,00	1,00	14,3%	1,00	0,00	0,0%						
	A 6	4,00	3,00	75,0%	2,00	1,00	50,0%	2,00	2,00	100,0%			
	A 6 Spitzenamt	5,00	0,00	0,0%				1,00	0,00	0,0%			
	A 7	7,00	6,00	85,7%	2,00	2,00	100,0%	5,00	4,00	80,0%			
	A 8	8,00	5,00	62,5%	2,00	1,00	50,0%	6,00	4,00	66,7%			
A 9 Spitzenamt	6,00	4,00	66,7%	3,00	1,00	33,3%	3,00	3,00	100,0%				
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>	<b>37,00</b>	<b>19,00</b>	<b>51,4%</b>	<b>10,00</b>	<b>5,00</b>	<b>50,0%</b>	<b>17,00</b>	<b>13,00</b>	<b>76,5%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
Beschäftigte	E 2	98,00	96,00	98%				5,00	4,00	80,0%			
	E 2 Ü	10,00	8,00	80%							9,00	8,00	88,9%
	E 3	25,67	13,67	53%	2,00	1,00	50,0%	8,00	3,00	37,5%	8,67	4,67	53,9%
	E 4	29,00	8,00	28%	6,00	3,00	50,0%	7,00	3,00	42,9%	7,00	2,00	28,6%
	E 5	170,42	112,42	66%	82,75	80,75	97,6%	20,67	12,67	61,3%	22,00	4,00	18,2%
	E 6	155,67	126,67	81%	103,17	95,17	92,2%	13,50	13,50	100,0%	39,00	18,00	46,2%
	E 7	23,50	13,50	57%	2,00	2,00	100,0%				20,50	11,50	56,1%
	E 8	182,50	136,50	75%	90,17	85,17	94,5%	1,00	1,00	100,0%	91,33	50,33	55,1%
E 9	202,00	129,00	64%	106,50	102,50	96,2%	2,00	1,00	50,0%	93,50	25,50	27,3%	
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>	<b>896,76</b>	<b>643,76</b>	<b>72%</b>	<b>392,59</b>	<b>369,59</b>	<b>94,1%</b>	<b>57,17</b>	<b>38,17</b>	<b>66,8%</b>	<b>291,00</b>	<b>124,00</b>	<b>42,6%</b>	
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>	<b>933,76</b>	<b>662,76</b>	<b>71,0%</b>	<b>402,59</b>	<b>374,59</b>	<b>93,0%</b>	<b>74,17</b>	<b>51,17</b>	<b>69,0%</b>	<b>291,00</b>	<b>124,00</b>	<b>42,6%</b>	
<b>Auszubildende</b>													
Auszubildende Beamte													
Auszubildende Beschäftigte	106,00	48,00	45%	9,00	8,00	89%	2,00	2,00	100%	75,00	28,00	37%	
<b>Auszubildende gesamt</b>	<b>106</b>	<b>48</b>	<b>45%</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>89%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>28</b>	<b>37%</b>	
<b>INSGESAMT</b>	<b>1490,10</b>	<b>964,43</b>	<b>64,7%</b>	<b>609,93</b>	<b>518,26</b>	<b>85,0%</b>	<b>173,17</b>	<b>129,17</b>	<b>74,6%</b>	<b>521,00</b>	<b>194,00</b>	<b>37,2%</b>	

**Personal-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2019 (Stichtag des Vorgängerplans) (unbefristet Beschäftigte,  
Auszubildende)**

Vorgangegangener Planungszeitraum

		Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 5	6,00	1,00	16,7%	7,00	1,00	14,3%						
	A 6				3,00	2,00	66,7%	1,00	1,00	100,0%			
	A 6 Spitzenamt	4,00	0,00	0,0%	5,00	0,00	0,0%						
	A 7				3,00	2,00	66,7%	4,00	4,00	100,0%			
	A 8				6,00	3,00	50,0%	2,00	2,00	100,0%			
	A 9 Spitzenamt				4,00	2,00	50,0%	2,00	2,00	100,0%			
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		<b>10,00</b>	<b>1,00</b>	<b>10,0%</b>	<b>28,00</b>	<b>10,00</b>	<b>35,7%</b>	<b>9,00</b>	<b>9,00</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
Beschäftigte	E 2	93	92	98,9%	12,00	12,00	100,0%	86,00	84,00	97,7%	15,00	13,00	86,7%
	E 2 Ü	1,00	0,00		8,00	6,00	75,0%	2,00	2,00	100,0%			
	E 3	7,00	5,00		10,67	1,67	15,7%	15,00	12,00	80,0%	3,00	1,00	33,3%
	E 4	9,00	0,00		25,00	4,00	16,0%	4,00	4,00	100,0%			
	E 5	45,00	15,00		87,92	35,92	40,9%	82,50	76,50	92,7%	24,00	16,00	66,7%
	E 6				77,50	51,50	66,5%	78,17	75,17	96,2%	20,00	19,00	95,0%
	E 7	1,00	0,00		19,00	9,00	47,4%	4,50	4,50	100,0%	4,00	3,00	75,0%
	E 8				107,00	62,00	57,9%	75,50	74,50	98,7%	11,00	11,00	100,0%
	E 9				137,50	68,50	49,8%	64,50	60,50	93,8%	9,00	9,00	100,0%
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		<b>156,00</b>	<b>112,00</b>	<b>71,8%</b>	<b>484,59</b>	<b>250,59</b>	<b>51,7%</b>	<b>412,17</b>	<b>393,17</b>	<b>95,4%</b>	<b>86,00</b>	<b>72,00</b>	<b>83,7%</b>
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>166,00</b>	<b>113,00</b>	<b>68,1%</b>	<b>512,59</b>	<b>260,59</b>	<b>51%</b>	<b>421,17</b>	<b>402,17</b>	<b>95,5%</b>	<b>86,00</b>	<b>72,00</b>	<b>83,7%</b>
<b>Auszubildende</b>													
Auszubildende Beamte													
Auszubildende Beschäftigte		20,00	10,00	50%	106,00	48,00	45%						
<b>Auszubildende gesamt</b>		<b>20</b>	<b>10</b>	<b>50%</b>	<b>106</b>	<b>48</b>	<b>45%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>INSGESAMT</b>		<b>186,00</b>	<b>123,00</b>	<b>66,1%</b>	<b>927,59</b>	<b>444,09</b>	<b>47,9%</b>	<b>562,51</b>	<b>520,34</b>	<b>92,5%</b>	<b>114,00</b>	<b>89,00</b>	<b>78,1%</b>

Nichtwissenschaftlicher Bereich Tabelle 3b  
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2019  
 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

		Aktueller Planungszeitraum											
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal		
		Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamten/Beamtinnen	A 13	4,00	3,00	75,0%	2,00	1,00	50,0%	2,00	2,00	100%			
	A 14	15,00	8,00	53,3%	10,00	5,00	50,0%	5,00	3,00	60%			
	A 15	7,00	3,00	42,9%	3,00	1,00	33,3%	4,00	2,00	50%			
	A 16	1,00	0,00	0,0%				1,00	0,00	0%			
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		<b>27,00</b>	<b>14,00</b>	<b>51,9%</b>	<b>15,00</b>	<b>7,00</b>	<b>46,7%</b>	<b>12,00</b>	<b>7,00</b>	<b>58%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben													
Beschäftigte	E 13	85,67	58,50	68,3%	69,67	54,50		2,00	0,00		14,00	4,00	28,6%
	E 13 Ü	25,00	18,50	74,0%	19,50	15,00	76,9%	3,50	3,50	100%	2,00	0,00	0,0%
	E 14	20,50	12,50	61,0%	15,50	10,50	67,7%	1,00	1,00	100%	4,00	1,00	25,0%
	E 15	14,00	6,00	42,9%	13,00	5,00	38,5%	1,00	1,00	100%			
	E 15 Ü	1,00	0,00	0,0%	1,00	0,00	0,0%						
außertariflich Beschäftigte													
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		<b>146,17</b>	<b>95,50</b>	<b>65,3%</b>	<b>118,67</b>	<b>85,00</b>	<b>71,6%</b>	<b>7,50</b>	<b>5,50</b>	<b>73%</b>	<b>20,00</b>	<b>5,00</b>	<b>25,0%</b>
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben													
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>173,17</b>	<b>109,50</b>	<b>63,2%</b>	<b>133,67</b>	<b>92,00</b>	<b>68,8%</b>	<b>19,50</b>	<b>12,50</b>	<b>64%</b>	<b>20,00</b>	<b>5,00</b>	<b>25,0%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamten/Beamtinnen	A 9	6,00	5,00	83%	1,00	0,00	0,0%	5,00	5,00	100%			
	A 10	9,00	8,00	89%	3,00	3,00	100,0%	6,00	5,00	83%			
	A 11	31,00	27,00	87%	12,00	11,00	91,7%	19,00	16,00	84%			
	A 12	16,00	10,00	63%	6,00	4,00	66,7%	9,00	5,00	56%	1,00	1,00	100%
	A 13 Spitzenamt	6,00	5,00	83%	2,00	2,00	100,0%	4,00	3,00	75%			
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>		<b>68,00</b>	<b>55,00</b>	<b>81%</b>	<b>24,00</b>	<b>20,00</b>	<b>83,3%</b>	<b>43,00</b>	<b>34,00</b>	<b>79%</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100%</b>
Beschäftigte	E 9	166,67	130,33	78%	68,67	64,33	93,7%	35,50	33,00	93%	62,50	33,00	53%
	E 10	34,00	7,00	21%	4,00	3,00	75,0%	2,00	1,00	50%	28,00	3,00	11%
	E 11	61,00	26,00	43%	30,00	20,00	66,7%				31,00	6,00	19%
	E 12	24,00	3,00	13%	8,00	3,00	37,5%				16,00	0,00	0%
	E 13	3,00	1,00	33%	2,00	1,00	50,0%				1,00	0,00	0%
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		<b>288,67</b>	<b>167,33</b>	<b>58%</b>	<b>112,67</b>	<b>91,33</b>	<b>81,1%</b>	<b>37,50</b>	<b>34,00</b>	<b>91%</b>	<b>138,50</b>	<b>42,00</b>	<b>30%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>356,67</b>	<b>222,33</b>	<b>62%</b>	<b>136,67</b>	<b>111,33</b>	<b>81,5%</b>	<b>80,50</b>	<b>68,00</b>	<b>84%</b>	<b>139,50</b>	<b>43,00</b>	<b>31%</b>

Nichtwissenschaftlicher Bereich Tabelle 3b  
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am  
 1.12.2019 (unbefristet Beschäftigte,  
 Auszubildende)

Besoldungs- /Entgeltgruppe		Aktueller Planungszeitraum											
		Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 13				1,00	0,00	0,0%	3,00	3,00	100,0%	1,00	1,00	100,0%
	A 14				14,00	8,00	57,1%	1,00	0,00	0,0%	1,00	0,00	0,0%
	A 15				6,00	2,00	33,3%	1,00	1,00	100,0%			
	A 16				1,00	0,00	0,0%						
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>22,00</b>	<b>10,00</b>	<b>45,5%</b>	<b>5,00</b>	<b>4,00</b>	<b>80,0%</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>50,0%</b>
<b>davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>													
Beschäftigte	E 13				49,50	30,50		36,17	28,00	77,4%			
	E 13 Ü				11,50	7,50	65,2%	13,50	11,00	81,5%	1,00	0,00	0,0%
	E 14				16,00	9,00	56,3%	4,50	3,50	77,8%	7,00	6,00	85,7%
	E 15				13,00	6,00	46,2%	1,00	0,00	0,0%			
<b>E 15 Ü</b>					<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,0%</b>						
außertariflich Beschäftigte													
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>91,00</b>	<b>53,00</b>	<b>58,2%</b>	<b>55,17</b>	<b>42,50</b>	<b>77,0%</b>	<b>8,00</b>	<b>6,00</b>	<b>75,0%</b>
<b>davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>													
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>113,00</b>	<b>63,00</b>	<b>55,8%</b>	<b>60,17</b>	<b>46,50</b>	<b>77,3%</b>	<b>10,00</b>	<b>7,00</b>	<b>70,0%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 9				3,00	2,00	66,7%	3,00	3,00	100,0%	2,00	2,00	100,0%
	A 10				6,00	6,00	100,0%	3,00	2,00	66,7%			
	A 11				15,00	11,00	73,3%	16,00	16,00	100,0%			
	A 12				12,00	7,00	58,3%	4,00	3,00	75,0%			
<b>A 13 Spitzenamt</b>					<b>6,00</b>	<b>5,00</b>	<b>83,3%</b>						
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>42,00</b>	<b>31,00</b>	<b>73,8%</b>	<b>26,00</b>	<b>24,00</b>	<b>92,3%</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100%</b>
Beschäftigte	E 9				94,50	65,00	68,8%	72,17	65,33	90,5%	15,00	12,00	80,0%
	E 10				24,00	3,00	12,5%	10,00	4,00	40,0%	1,00	1,00	100,0%
	E 11				48,00	16,00	33,3%	13,00	10,00	76,9%	3,00	1,00	33,3%
	E 12				21,00	3,00	14,3%	3,00	0,00	0,0%			
<b>E 13</b>					<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>33,3%</b>						
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>190,50</b>	<b>88,00</b>	<b>46,2%</b>	<b>98,17</b>	<b>79,33</b>	<b>80,8%</b>	<b>19,00</b>	<b>14,00</b>	<b>73,7%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>232,50</b>	<b>119,00</b>	<b>51,2%</b>	<b>124,17</b>	<b>103,33</b>	<b>83,2%</b>	<b>21,00</b>	<b>16,00</b>	<b>76,2%</b>

Nichtwissenschaftlicher Bereich Tabelle 3b  
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2019  
 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

	Aktueller Planungszeitraum												
	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>	<b>356,67</b>	<b>222,33</b>	<b>62%</b>	<b>136,67</b>	<b>111,33</b>	<b>81,5%</b>	<b>80,50</b>	<b>68,00</b>	<b>84%</b>	<b>139,50</b>	<b>43,00</b>	<b>31%</b>	
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamten/Beamtinnen	<b>A 5</b>	2,00	1,00	50%									
	<b>A 6</b>	2,00	1,00	50%				2,00	1,00	50,0%			
	<b>A 6 Spitzenamt</b>	3,00	0,00	0%	1,00	0,00	0%	1,00	0,00	0,0%			
	<b>A 7</b>	8,00	7,00	88%	3,00	2,00	67%	5,00	5,00	100,0%			
	<b>A 8</b>	7,00	5,00	71%	3,00	2,00	67%	4,00	3,00	75,0%			
<b>A 9 Spitzenamt</b>	4,00	3,00	75%	2,00	1,00	50%	2,00	2,00	100,0%				
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>	<b>26,00</b>	<b>17,00</b>	<b>65%</b>	<b>9,00</b>	<b>5,00</b>	<b>56%</b>	<b>14,00</b>	<b>11,00</b>	<b>78,6%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
Beschäftigte	<b>E 2</b>	71,00	69,00	97%				3,00	2,00	66,7%			
	<b>E 2 Ü</b>	1,00	1,00	100%							1,00	1,00	100,0%
	<b>E 3</b>	32,50	22,50	69%	3,00	3,00	100%	8,00	4,00		12,50	10,50	84,0%
	<b>E 4</b>	36,00	14,00	39%	7,00	4,00	57%	9,00	4,00		6,00	3,00	50,0%
	<b>E 5</b>	159,17	99,17	62%	63,67	59,67	94%	26,00	19,00	73,1%	20,00	6,00	30,0%
	<b>E 6</b>	147,17	123,67	84%	101,67	94,17	93%	13,00	13,00		31,50	16,50	52,4%
	<b>E 7</b>	30,00	17,00	57%	2,50	1,50	60%				26,50	15,50	58,5%
	<b>E 8</b>	178,83	141,83	79%	107,00	100,00	93%	1,00	1,00		68,83	39,83	57,9%
	<b>E 9</b>	210,83	133,58	63%	104,00	100,75	97%	1,50	0,50	33,3%	105,33	32,33	30,7%
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>	<b>866,50</b>	<b>621,75</b>	<b>72%</b>	<b>388,84</b>	<b>363,09</b>	<b>93,4%</b>	<b>61,50</b>	<b>43,50</b>	<b>70,7%</b>	<b>271,66</b>	<b>124,66</b>	<b>45,9%</b>	
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>	<b>892,50</b>	<b>638,75</b>	<b>72%</b>	<b>397,84</b>	<b>368,09</b>	<b>92,5%</b>	<b>75,50</b>	<b>54,50</b>	<b>72,2%</b>	<b>271,66</b>	<b>124,66</b>	<b>45,9%</b>	
<b>Auszubildende</b>													
Auszubildende Beamte													
Auszubildende Beschäftigte		114,00	48,00	42%	14,00	14,00	100%	1,00	0,00	0%	77,00	22,00	29%
<b>Auszubildende gesamt</b>	<b>114</b>	<b>48</b>	<b>42%</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		<b>77</b>	<b>22</b>	<b>29%</b>	
<b>INSGESAMT</b>	<b>1536,34</b>	<b>1018,58</b>	<b>66%</b>	<b>682,18</b>	<b>585,42</b>	<b>85,8%</b>	<b>176,50</b>	<b>135,00</b>	<b>76,5%</b>	<b>508,16</b>	<b>194,66</b>	<b>38,3%</b>	

Nichtwissenschaftlicher Bereich Tabelle 3b  
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am  
 1.12.2019 (unbefristet Beschäftigte,  
 Auszubildende)

		Aktueller Planungszeitraum											
		Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>232,50</b>	<b>119,00</b>	<b>51,2%</b>	<b>124,17</b>	<b>103,33</b>	<b>83,2%</b>	<b>21,00</b>	<b>16,00</b>	<b>76,2%</b>
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen I</b>													
Beamtinnen/Beamte	<b>A 5</b>	2,00	1,00	50,0%	2,00	1,00	50,0%						
	<b>A 6</b>				2,00	1,00	50,0%						
	<b>A 6 Spitzenamt</b>	1,00	0,00	0,0%	3,00	0,00	0,0%						
	<b>A 7</b>				5,00	4,00	80,0%	3,00	3,00	100,0%			
	<b>A 8</b>				4,00	2,00	50,0%	3,00	3,00	100,0%			
	<b>A 9 Spitzenamt</b>				2,00	1,00	50,0%	2,00	2,00	100,0%			
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>33,3%</b>	<b>18,00</b>	<b>9,00</b>	<b>50%</b>	<b>8,00</b>	<b>8,00</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
Beschäftigte	<b>E 2</b>	68,00	67,00	98,5%	8,00	8,00	100,0%	63,00	61,00	96,8%	5,00	5,00	100,0%
	<b>E 2 Ü</b>				1,00	1,00	100,0%				1,00	1,00	100,0%
	<b>E 3</b>	9,00	5,00	55,6%	12,00	6,00	50,0%	20,50	16,50		2,00	1,00	
	<b>E 4</b>	14,00	3,00	21,4%	30,00	8,00	26,7%	6,00	6,00		4,00	1,00	
	<b>E 5</b>	49,50	14,50	29,3%	91,00	35,00	38,5%	68,17	64,17	94,1%	19,00	14,00	73,7%
	<b>E 6</b>	1,00	0,00	0,0%	67,67	49,67	73,4%	79,50	74,00		13,00	11,00	
	<b>E 7</b>	1,00	0,00	0,0%	20,00	7,00	35,0%	10,00	10,00		3,00	3,00	
	<b>E 8</b>	2,00	1,00	50,0%	92,00	59,00	64,1%	86,83	82,83		10,00	9,00	
		<b>E 9</b>				137,00	63,75	46,5%	73,83	69,83	94,6%	8,50	8,50
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		<b>144,50</b>	<b>90,50</b>	<b>62,6%</b>	<b>458,67</b>	<b>237,42</b>	<b>52%</b>	<b>407,83</b>	<b>384,33</b>	<b>94,2%</b>	<b>65,50</b>	<b>53,50</b>	<b>81,7%</b>
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>147,50</b>	<b>91,50</b>	<b>62,0%</b>	<b>476,67</b>	<b>246,42</b>	<b>52%</b>	<b>415,83</b>	<b>392,33</b>	<b>94,3%</b>	<b>65,50</b>	<b>53,50</b>	<b>81,7%</b>
<b>Auszubildende</b>													
Auszubildende Beamte													
Auszubildende Beschäftigte		22,00	12,00	55%	114,00	48,00	42%						
<b>Auszubildende gesamt</b>		<b>22</b>	<b>12</b>	<b>55%</b>	<b>114</b>	<b>48</b>	<b>42%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>INSGESAMT</b>		<b>169,5</b>	<b>103,5</b>	<b>61%</b>	<b>936,17</b>	<b>476,42</b>	<b>51%</b>	<b>600,17</b>	<b>542,16</b>	<b>90%</b>	<b>96,50</b>	<b>76,50</b>	<b>79,3%</b>

