Hochschule Fulda

Abteilung Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Gender Monitoring

Auswertung 2023

Hochschule Fulda
University of Applied Sciences

Gender Monitoring

Auswertung 2023

Ziele des Gender Monitorings

Die Hochschule Fulda engagiert sich für die Chancengerechtigkeit aller Geschlechter im Wissenschaftssystem und in der Hochschulverwaltung. Die Erreichung ehrgeiziger Ziele setzt eine transparente Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen sowie eine verlässliche, regelmäßige und überprüfbare Dokumentation von Kennzahlen voraus.
Grundlegendes Ziel des Monitorings ist daher die Beobachtung geschlechterrelevanter Daten und deren Entwicklungen. Informationen über den Ist-Zustand werden im Zwei-Jahres-Rhythmus transparent und vergleichbar aufbereitet und bilden eine Datenreihe.
Hochschulintern dient das Monitoring als Instrument für Analysen, Dokumentationen und zukünftige Zielsetzungen. Darüber hinaus soll zukünftig auch der Austausch zu den bestehenden Kennzahlen mit den Fachbereichen intensiviert werden.

Abteilung Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Kontakt:
Dr. Jasmin Meyer

E-Mail:
jasmin.meyer
@verw.hs-fulda.de

Neues in dieser Auswertung

Die erste Auswertung der Datenreihe des Gender Monitorings wurde 2019 abgeschlossen. Sofern verfügbar, wurden Vergleichswerte aus den Jahren 2019 und 2021 in Tabellen und Diagrammen hinzugefügt. Erstmalig bietet diese Auswertung außerdem Angaben zu:

- Promovierenden in den Promotionszentren
- Abgeschlossenen Promotionen
- Frauenanteilen in den Fachbereichsräten
- Befristungen und Beschäftigungsumfang des gesamten Hochschulpersonals

Da eine Ergänzung des Gender Monitorings geplant ist, wurde in diesem Bericht auf Angaben zu den folgenden Themen verzichtet, da diese zukünftig Bestandteil eines separaten Diversity Monitorings werden sollen:

- Art der Hochschulzugangsberechtigung
- Internationalität von Studierenden

Grenzen

Die Auswertung dieses Berichts und die Differenziertheit der Analyse ist gebunden an und begrenzt durch die verfügbaren Daten. Aufgrund geringer Fallzahlen und damit einhergehenden datenschutzrechtlichen Einschränkungen werden Personen mit einem Personenstandseintrag „divers“ oder ohne Personenstandseintrag in den hochschuleigenen Statistiken nicht gesondert geführt und sind daher auch in dem vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt.

Vorwort

Die Hochschule Fulda versteht sich als Ort gesicherter Transparenz im Hinblick auf Geschlechterverteilungen in allen Bereichen der Hochschule. Als Hochschulleitung arbeiten wir nachhaltig daran, Geschlechtergerechtigkeit in sämtliche Planungs- und Steuerungsprozesse der Hochschule zu implementieren. Dabei beziehen wir uns auf unseren Frauenförder- und Gleichstellungsplan (2020-2025) ebenso wie auf das Nachhaltigkeitsziel der Gender Equality (UN, 2016), dem sich die Hochschule Fulda in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie (2023) verpflichtet fühlt.

Wir freuen uns sehr, Ihnen nunmehr nach 2019 und 2021 die dritte Ausgabe des Gender Monitoring (2019, 2021, 2023) vorstellen zu können.

Das Gender-Monitoring der Hochschule Fulda ist dabei ein hilfreiches Tool, Daten zu generieren, einzuordnen und zu verstehen und auf dieser Grundlage datenbasierte Entscheidungen zu treffen. Die nachhaltige Anwendung und daraus folgende Analysen und Maßnahmen sichern die fortlaufende Qualitätsentwicklung der Gleichstellungspolitik an unserer Hochschule. Es ermöglicht zudem eine gleichstellungsorientierte Reflexion aller Hochschulangehörigen und stärkt Gleichstellung als Querschnittsdimension.

Weiter bleibt das Gender-Monitoring für die Zukunft der Hochschule Fulda und damit einhergehend für die Verwirklichung der im Frauen- und Gleichstellungsplan (2020-2025) formulierten Ziele ein unerlässlicher Baustein, um einer Reproduktion von Geschlechterhierarchien und -stereotypen sowie Ausschlussmechanismen und daraus resultierenden Ungleichheiten im alltäglichen Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken.

Herzliche Grüße

Kathrin Becker-Schwarze

(Vizepräsidentin Lehre und Studium)

Inhalt

Zusammenfassung ... 1
Leaky Pipeline der Hochschule Fulda 2019-2023 ... 3
Studierende ... 4
Studierende nach Fachbereichen ... 4
Bestandene Abschlussprüfungen nach Fachbereichen ... 5
Promovierende ... 6
Promovierende nach Fachbereichen ... 6
Promovierende in Promotionszentren ... 7
Abgeschlossene Promotionen ... 8
An Promotionszentren beteiligte Professor*innen ... 9
Wissenschaftliche Mitarbeitende ... 10
Wissenschaftliche Mitarbeitende nach (Fach-)Bereichen ... 10
Befristungen und Beschäftigungsumfang von wissenschaftlichen Mitarbeitenden ... 11
Professuren ... 13
Professuren nach Fachbereichen ... 13
Fachbereich Angewandte Informatik (AI) ... 14
Frauenanteile nach Studiengängen ... 14
Leaky Pipeline Fachbereich AI 2019-2023 ... 15
Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik (ET) ... 16
Frauenanteile nach Studiengängen ... 16
Leaky Pipeline Fachbereich ET 2019-2023 ... 17
Fachbereich Gesundheitswissenschaften (GW) ... 18
Frauenanteile nach Studiengängen ... 18
Leaky Pipeline Fachbereich GW 2019-2023 ... 20
Fachbereich Lebensmitteltechnologie (LT) ... 21
Frauenanteile nach Studiengängen ... 21
Leaky Pipeline Fachbereich LT 2019-2023 ... 22
Fachbereich Oecotrophologie (Oe) ... 23
Frauenanteile nach Studiengängen ... 23
Leaky Pipeline Fachbereich Oe 2019-2023 ... 24
Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften (SK) ... 25
Frauenanteile nach Studiengängen ... 25
Leaky Pipeline Fachbereich SK 2019-2023 ... 26

Fachbereich Sozialwesen (SW) 27
Frauenanteile nach Studiengängen 27
Leaky Pipeline Fachbereich SW 2019-2023 29
Fachbereich Wirtschaft (W) 30
Frauenanteile nach Studiengängen 30
Leaky Pipeline Fachbereich W 2019-2023 32
Gremien und Kommissionen 33
Frauenanteile in Gremien und Kommissionen 2023 33
Frauenanteile in Fachbereichsräten 35
Eingeworbene Dritt- und Landesmittel 36
Frauenanteil an eingeworbenen Dritt- und Landesmitteln 36
Hochschulpersonal 38
Hochschulpersonal nach Besoldungsclustern 38
Befristungen und Beschäftigungsumfang von Hochschulpersonal 39
Leitungspositionen (ohne Professuren) 40
Technisch-administrativ Beschäftigte 41
Frauenanteil technisch-administrativ Beschäftigte 41
Befristungen und Beschäftigungsumfang von technisch-administrativ Beschäftigten 41
Information zur Datengrundlage 43
Verzeichnis Abbildungen und Tabellen 44

Zusammenfassung

Leaky Pipeline HFD

- Der Frauenanteil übersteigt auf allen Qualifikationsstufen die 50 %-Marke, lediglich bei den Professuren liegt er aktuell mit 49 % knapp darunter. Unter den Masterstudierenden zeigt sich beim Frauenanteil seit 2019 ein rückläufiger Trend, welcher von 63 % auf derzeit 58 % gesunken ist. Auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat sich der Frauenanteil gegenüber 2021 von 67 % auf aktuell 63 % verringert (Abbildung und Tabelle 1).

Studierende

- Nahezu unverändert gegenüber 2021 und 2019 sind 58 % der Studierenden weiblich.
- Der geringste Frauenanteil zeigt sich derzeit in den Fachbereichen AI und ET (23 % bzw. 15 %). Die meisten Studentinnen sind in den Fachbereichen GW und Oe (82 % bzw. 77 %) eingeschrieben (Abbildung und Tabelle 2).
- Der Frauenanteil bei den bestandenen Abschlussprüfungen ist mit 66 % gegenüber 2021 und 2019 unverändert geblieben (Abbildung und Tabelle 3).

Promovierende

- Der Frauenteil unter den Promovierenden hat sich leicht erhöht und macht derzeit 56 % aus. Im Vergleich dazu lag er im Jahr 2021 bei 52 % und 2019 bei 51 %.
- Die Fachbereiche Oe und GW weisen den höchsten Frauenanteil auf, nämlich 92 % bzw. 68 %. Die geringste Anzahl an Promovendinnen findet sich hingegen in den Fachbereichen ET und AI, mit 0 bzw. 12 % (Abbildung und Tabelle 4).
- Unter den Promovierenden, die im Rahmen eines Promotionszentrum promovieren, sind 60 % weiblich. Am niedrigsten ist der Frauenanteil im Promotionszentrum Angewandte Informatik (10 %) und am höchsten im Promotionszentrum Public Health (82 %) (Abbildung und Tabelle 5).
- Unter den Promovierenden, die ihre Promotion bis 2022 abgeschlossen haben, zeigt sich ein Frauenanteil von 62 %. Mit 86 % ist dieser im Fachbereich GW am höchsten. In den Fachbereichen AI und ET wurde bislang keine Promotion von einer Frau abgeschlossen (Abbildung und Tabelle 6).
- Der Frauenanteil unter den an den Promotionszentren beteiligten Professor*innen hat sich mit 62 % im Vergleich zu 2021 (61 %) nahezu unverändert gehalten. (Abbildung und Tabelle 7).

Wissenschaftliche Mitarbeitende

- Im Vergleich zu 2021 (67 %) hat sich der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden leicht verringert und beträgt derzeit 63 %. (Abbildung und Tabelle 8).
- Verglichen mit allen wissenschaftlichen Mitarbeitenden (61 %), sind Frauen aktuell etwas häufiger in Teilzeit beschäftigt. Allerdings ist der Anteil im Vergleich zum Jahr 2021 gesunken, von 71 % auf aktuell 65 % (Abbildung und Tabelle 10).

Professuren

- Seit 2019 hat sich der Frauenanteil unter den Professuren erhöht, von 46 % auf aktuell 49 %.
- Die meisten Professorinnen finden sich aktuell in den Fachbereichen Oe und SW (73 % bzw. 68 %). Den geringsten Frauenanteil weisen die Fachbereiche AI und ET auf (22 % bzw. 17 %) (Abbildung und Tabelle 11).

Gremien und Kommissionen

- Insgesamt hat sich der Frauenanteil in den Gremien und Kommissionen seit 2019 leicht erhöht und liegt derzeit bei 53 % (Abbildung und Tabelle 28). In den Fachbereichsräten liegt er aktuell bei 41%, wobei sich die Fachbereiche stark voneinander unterscheiden. (Abbildung und Tabelle 29).

Eingeworbene Dritt- und Landesmittel

- ↘ Der Anteil von durch Frauen eingeworbenen Dritt- und Landesmitteln (bezogen auf das Gesamtbudget der laufenden Projekte 2022) hat sich gegenüber 2021 von 68 % auf aktuell 52 % reduziert (Abbildung und Tabelle 30).

Hochschulpersonal

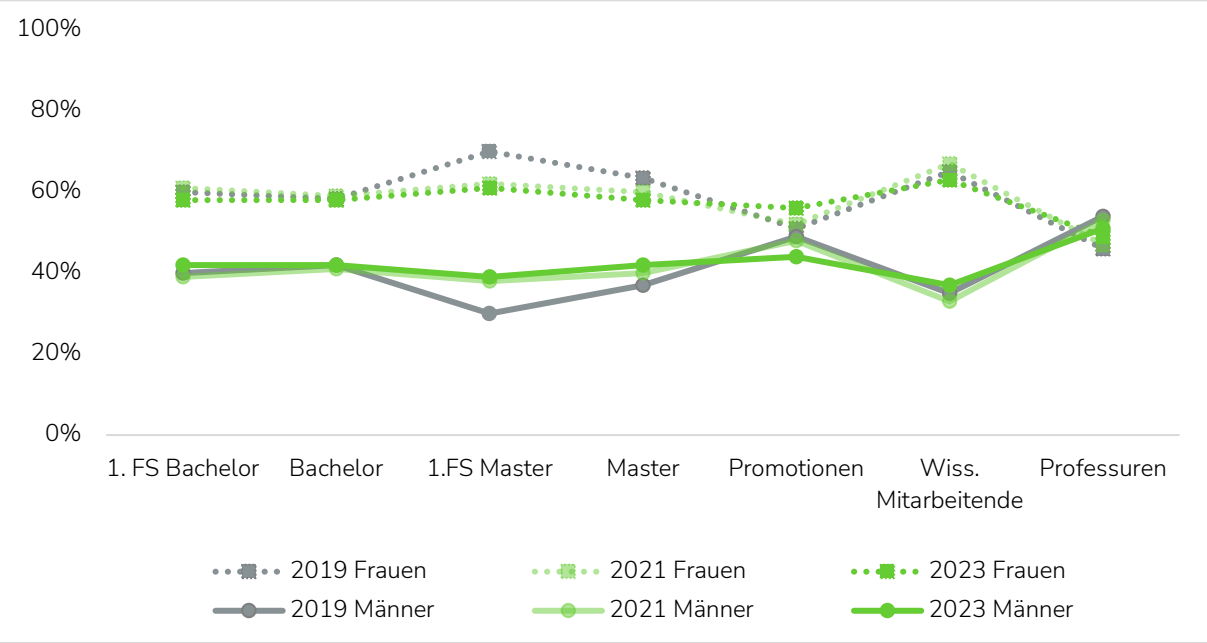
- ↘ Nahezu unverändert gegenüber 2021 und 2019 machen Frauen aktuell 65 % des gesamten Hochschulpersonals aus (Abbildung und Tabelle 31).
- ↘ Verglichen mit allen Beschäftigten (41 %), arbeiten Frauen derzeit häufiger in Teilzeit (50 %) (Abbildung und Tabelle 33).
- ↘ Der Anteil an Leitungspositionen (ohne Professuren), die mit Frauen besetzt sind, ist gegenüber 2021 von 72 % auf aktuell 58 % gesunken (Tabelle 34).

Technisch-administrativ Beschäftigte

- ↘ Unter den technisch-administrativ Beschäftigten sind 71 % weiblich, womit der Frauenanteil gegenüber 2021 (67 %) leicht angestiegen ist (Tabelle 35).
- ↘ Verglichen mit allen technisch-administrativ Beschäftigten (45 %), sind aktuell deutlich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt (56 %) (Abbildung 35 und Tabelle 37).

Leaky Pipeline der Hochschule Fulda 2019-2023

Abbildung 1: Frauenanteile in den Qualifikationsstufen an der HFD



Hinweis:
Die „Leaky Pipeline" ist eine Metapher für das Ausscheiden von Frauen im Wissenschaftssystem an den Übergängen zu der jeweils höheren Qualifikationsstufe. Es handelt sich dabei nicht um eine „echte Kohortenverfolgung", da nicht die exakten Studien- und Karriereverläufe einzelner Personen betrachtet werden, sondern eine Bestandsaufnahme der Geschlechterverteilung in einer bestimmten Qualifikationsstufe zu einem bestimmten Zeitpunkt erfolgt.

Tabelle 1: Frauenanteile in den Qualifikationsstufen

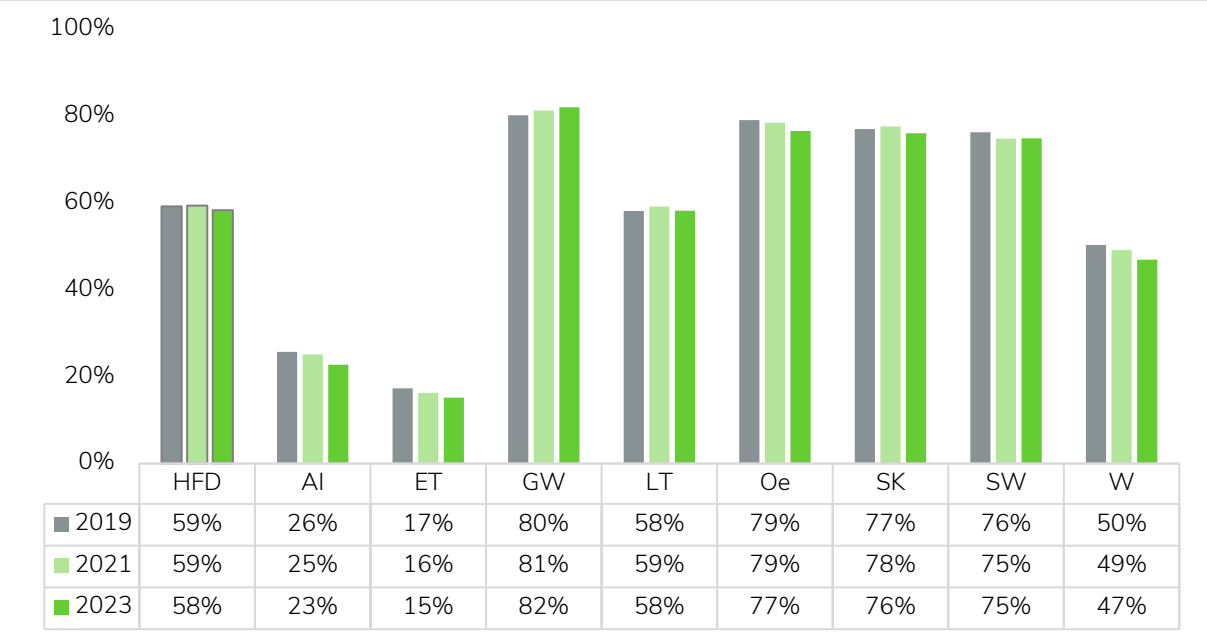
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	1481	861	58 %	61 %	60 %
Bachelor	7057	4125	58 %	59 %	58 %
1. FS Master	457	279	61 %	62 %	70 %
Master	1897	1102	58 %	60 %	63 %
Promovierende	167	93	56 %	52 %	51 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	208	132	63 %	67 %	65 %
*Professor*innen*	168	83	49 %	47 %	46 %

[1] Vergleiche zum Jahr 2019 sind nicht aussagekräftig, da diesen eine korporationsrechtliche Aufschlüsselung zugrunde lag. Seit 2021 erfolgt diese arbeitsrechtlich.

Studierende

Studierende nach Fachbereichen

Abbildung 2: Frauenanteile Studierende nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt



	HFD	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W
2019	59%	26%	17%	80%	58%	79%	77%	76%	50%
2021	59%	25%	16%	81%	59%	79%	78%	75%	49%
2023	58%	23%	15%	82%	58%	77%	76%	75%	47%

Vergleich Frauenanteil unter den Studierenden WS 2022/23

Deutschland: 50,5 %

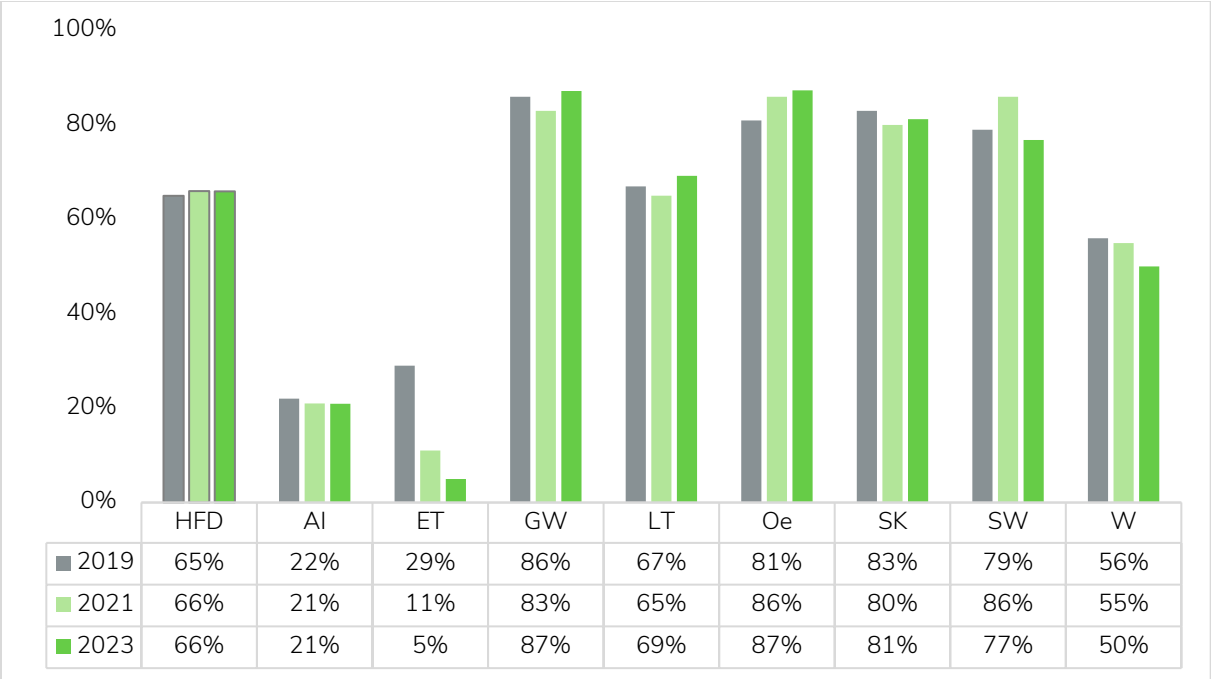
Hessen: 50,0 %

Tabelle 2: Frauenanteile Studierende über Fachbereiche und an der HFD insgesamt

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
HFD	8954	5227	58 %	59 %	59 %
AI	1382	315	23 %	25 %	26 %
ET	606	92	15 %	16 %	17 %
GW	1332	1093	82 %	81 %	80 %
LT	489	285	58 %	59 %	58 %
Oe	817	626	77 %	79 %	79 %
SK	954	726	76 %	78 %	77 %
SW	1804	1352	75 %	75 %	76 %
W	1570	738	47 %	49 %	50 %

Bestandene Abschlussprüfungen nach Fachbereichen

Abbildung 3: Frauenanteile bestandene Abschlussprüfungen nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt



	HFD	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W
2019	65%	22%	29%	86%	67%	81%	83%	79%	56%
2021	66%	21%	11%	83%	65%	86%	80%	86%	55%
2023	66%	21%	5%	87%	69%	87%	81%	77%	50%

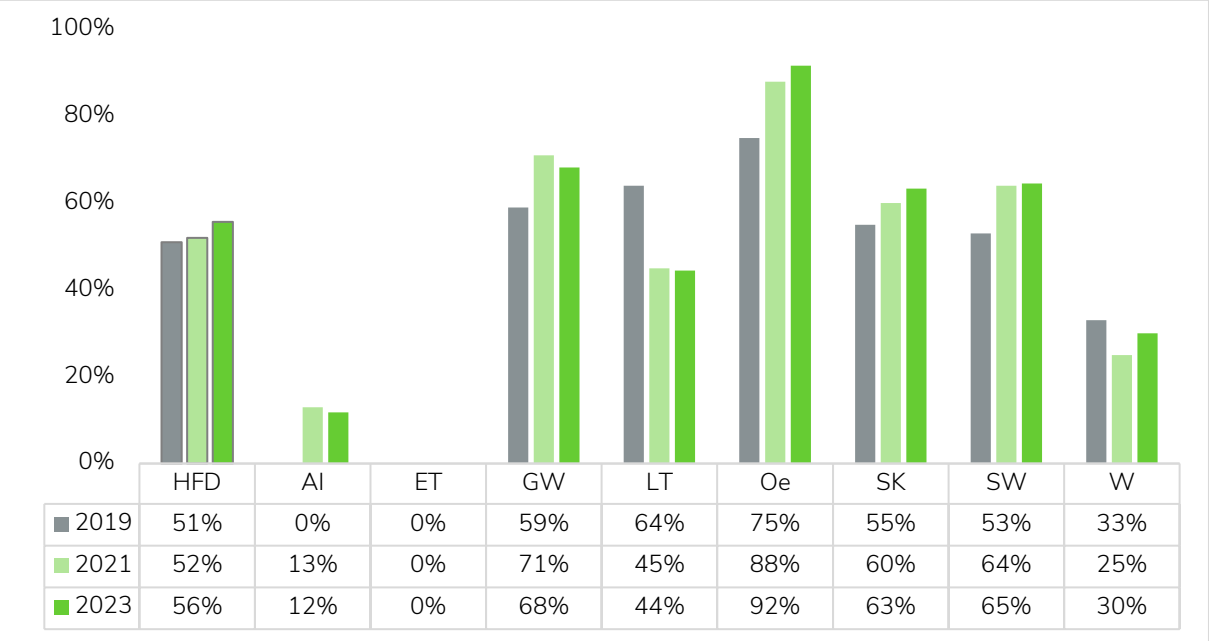
Tabelle 3: Frauenanteile bestandene Abschlussprüfungen nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
HFD	646	426	66 %	66 %	65 %
AI	43	9	21 %	21 %	22 %
ET	40	2	5 %	11 %	29 %
GW	125	109	87 %	83 %	86 %
LT	52	36	69 %	65 %	67 %
Oe	79	69	87 %	86 %	81 %
SK	48	39	81 %	80 %	83 %
SW	121	93	77 %	86 %	79 %
W	138	69	50 %	55 %	56 %

Promovierende

Promovierende nach Fachbereichen

Abbildung 4: Frauenanteile Promovierende nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt



	HFD	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W
2019	51%	0%	0%	59%	64%	75%	55%	53%	33%
2021	52%	13%	0%	71%	45%	88%	60%	64%	25%
2023	56%	12%	0%	68%	44%	92%	63%	65%	30%

Vergleich Frauenanteil unter den Promovierenden 2022

Deutschland: 47,9 %

Hessen: 51,1 %

Tabelle 4: Frauenanteile Promovierende nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
HFD	167	93	56 %	52 %	51 %
AI	17	2	12 %	13 %	0 %
ET	6	0	0 %	0 %	0 %
GW	22	15	68 %	71 %	59 %
LT	9	4	44 %	45 %	64 %
Oe	12	11	92 %	88 %	75 %
SK	60	38	63 %	60 %	55 %
SW	31	20	65 %	64 %	53 %
W	10	3	30 %	25 %	33 %

Promovierende in Promotionszentren

Abbildung 5: Frauenanteile Promovierende in Promotionszentren

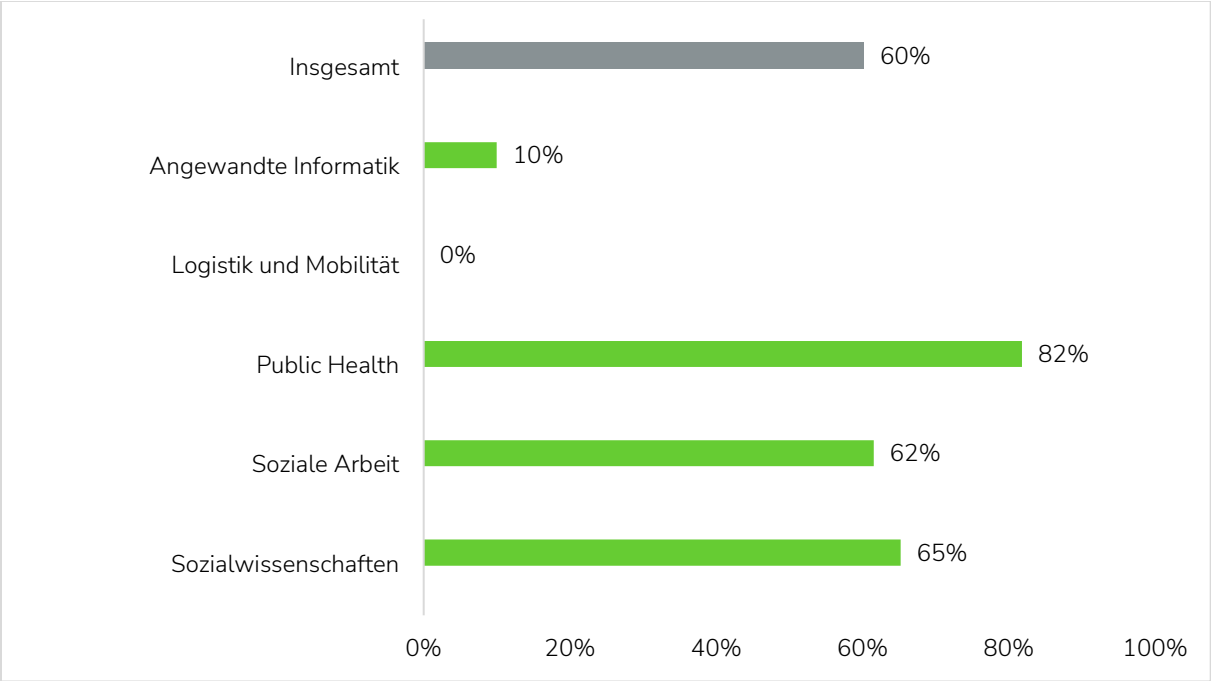


Tabelle 5: Frauenanteile Promovierende in Promotionszentren

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
Insgesamt	93	56	60 %
Angewandte Informatik	10	1	10 %
Logistik und Mobilität	0	0	0 %
Public Health	11	9	82 %
Soziale Arbeit	26	16	62 %
Sozialwissenschaften	46	30	65 %

Abgeschlossene Promotionen (Zeitraum 2017-2022)

Abbildung 6: Frauenanteile bis 2022 abgeschlossene Promotionen nach FB und HFD insgesamt (kooperative und eigenständige Promotionen)

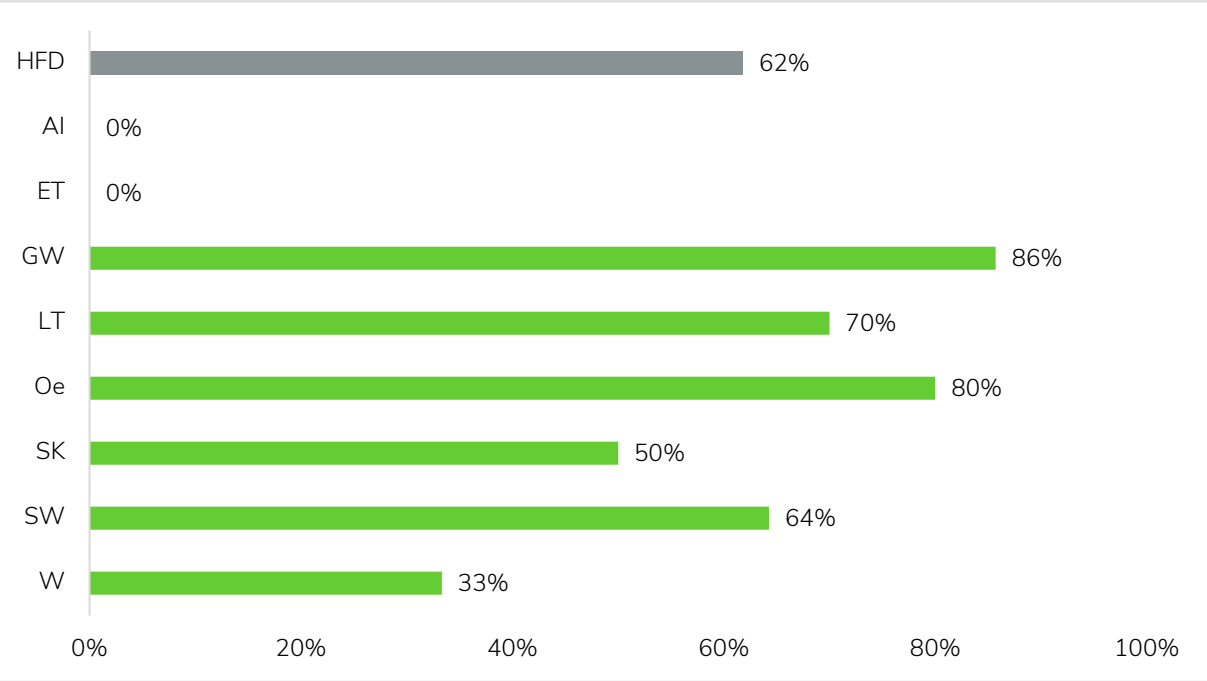


Tabelle 6: Frauenanteile bis 2022 abgeschlossene Promotionen nach FB und HFD insgesamt (kooperative und eigenständige Promotionen)

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
HFD	55	34	62 %
AI	3	0	0 %
ET	2	0	0 %
GW	7	6	86 %
LT	10	7	70 %
Oe	10	8	80 %
SK	6	3	50 %
SW	14	9	64 %
W	3	1	33 %

An Promotionszentren beteiligte Professor*innen

*Abbildung 7: Frauenanteile an Promotionszentren beteiligte Professor*innen*

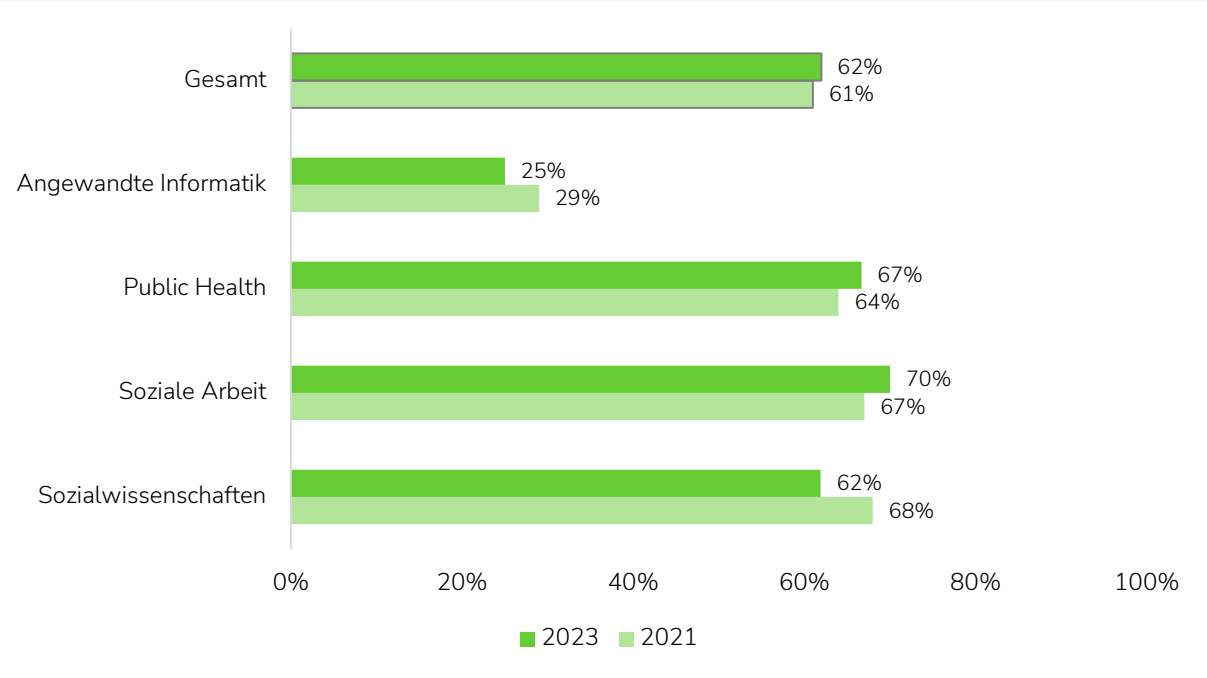


*Tabelle 7: Frauenanteile an Promotionszentren beteiligte Professor*innen*

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021
Gesamt	50	31	62 %	61 %
Angewandte Informatik	4	1	25 %	29 %
Public Health	15	10	67 %	64 %
Soziale Arbeit	10	7	70 %	67 %
Sozialwissenschaften	21	13	62 %	68 %

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Wissenschaftliche Mitarbeitende nach (Fach-)Bereichen

Abbildung 8: Frauenanteile wissenschaftliche Mitarbeitende nach FB und HFD insgesamt

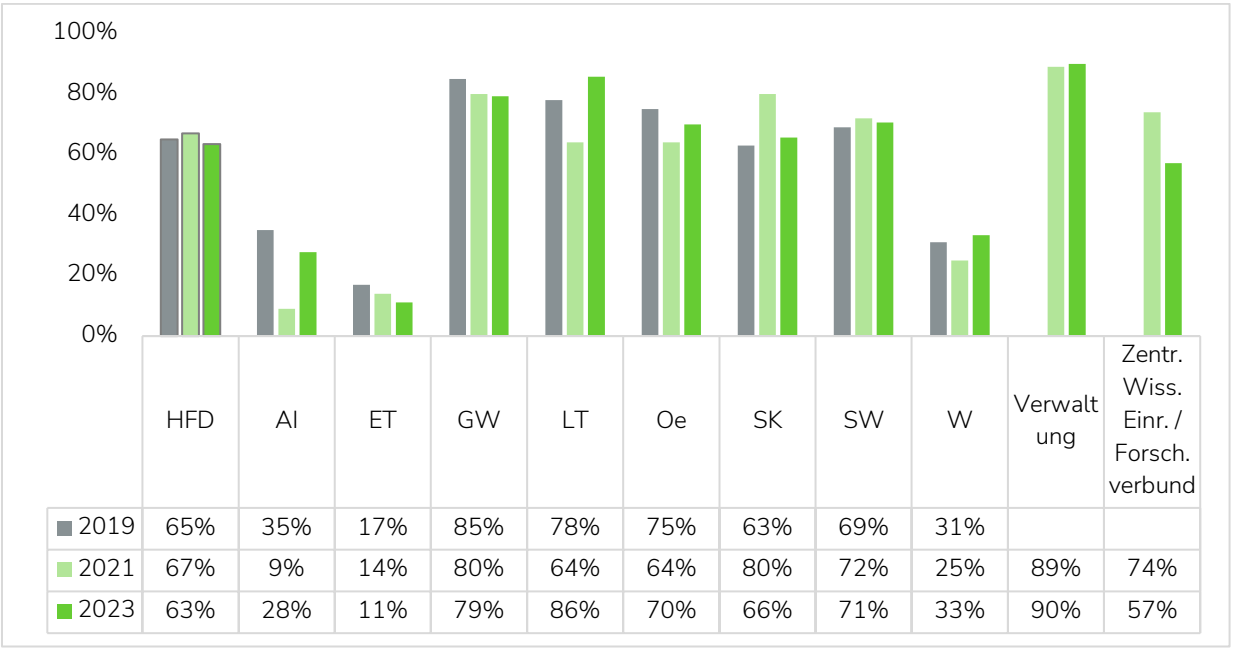


Tabelle 8: Frauenanteile wissenschaftliche Mitarbeitende nach FB und HFD insgesamt

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019[2]
HFD	208	132	63 %	67 %	65 %
AI	18	5	28 %	9 %	35 %
ET	9	1	11 %	14 %	17 %
GW	53	42	79 %	80 %	85 %
LT	7	6	86 %	64 %	78 %
Oe	20	14	70 %	64 %	75 %
SK	32	21	66 %	80 %	63 %
SW	34	24	71 %	72 %	69 %
W	18	6	33 %	25 %	31 %
Verwaltung	10	9	90 %	89 %	-[3]
Zentrale Wiss. Einrichtung / Forschungsverbund	7	4	57 %	74 %	-[3]

[2] Vergleiche zum Jahr 2019 sind nicht aussagekräftig, da diesen eine korporationsrechtliche Aufschlüsselung zugrunde lag. Seit 2021 erfolgt diese arbeitsrechtlich.
[3] Zahlen wurden 2019 nicht erfasst.

Befristungen und Beschäftigungsumfang von wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Abbildung 9: Befristungen wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt und unter Frauen

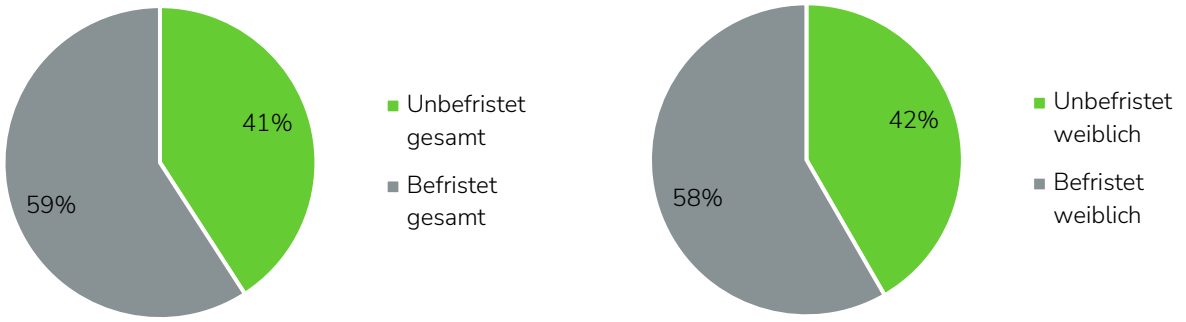
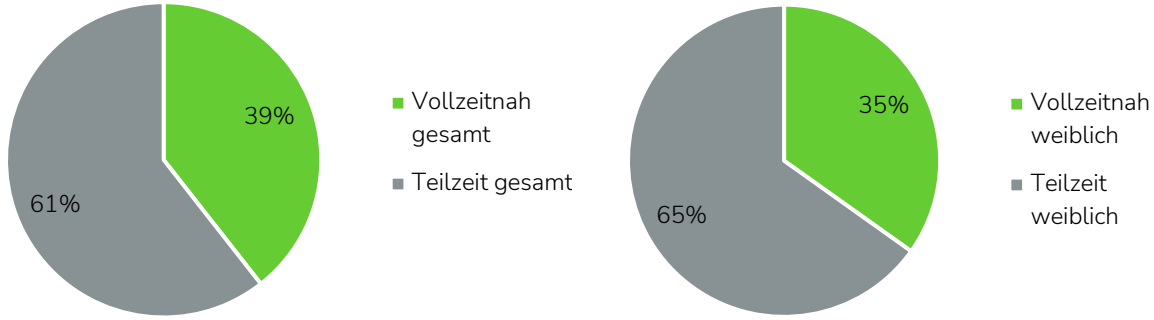


Abbildung 10: Beschäftigungsumfang[4] wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt und unter Frauen



[4] Vollzeitnahe Beschäftigung wird ab einem Beschäftigungsumfang von 85 % VZÄ gezählt.

Tabelle 9: Befristungen wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt und unter Frauen

	Anzahl	Prozent	im Vergleich Anteil 2021	im Vergleich Anteil 2019
Unbefristet gesamt	85	41 %	43 %	50 %
Befristet gesamt	123	59 %	57 %	50 %
Unbefristet weiblich	55	42 %	43 %	43 %
Befristet weiblich	77	58 %	57 %	57 %

Tabelle 10: Beschäftigungsumfang[4] wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt und unter Frauen

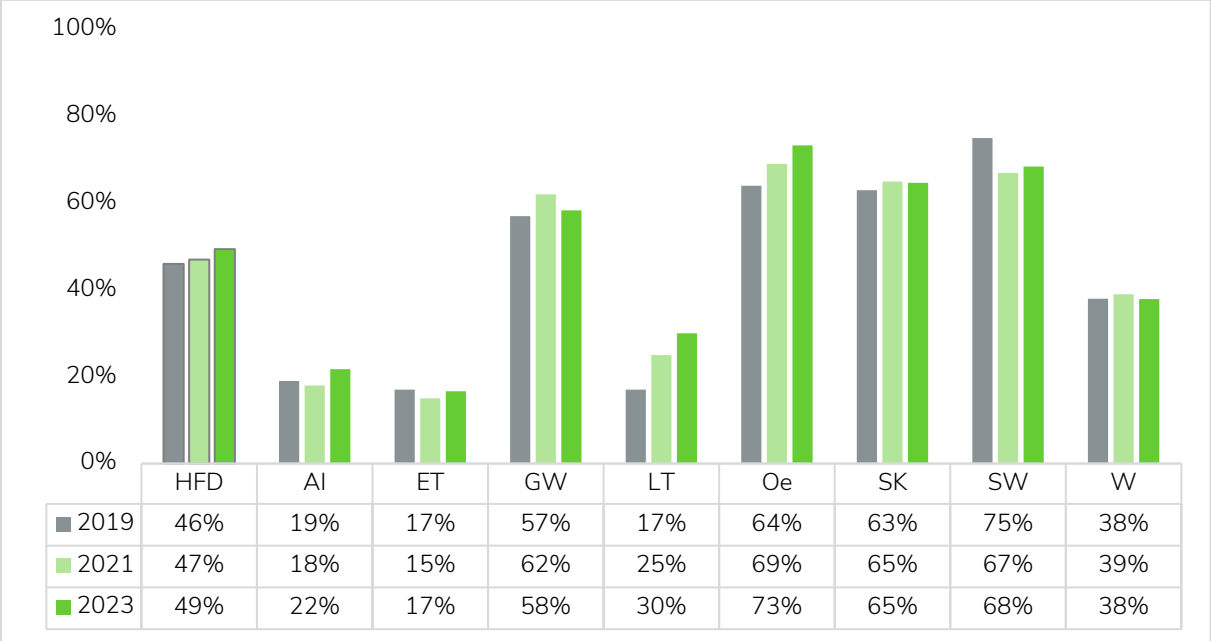
	Anzahl	Prozent	im Vergleich Anteil 2021[5]
Vollzeitnah gesamt	81	39 %	34 %
Teilzeit gesamt	127	61 %	66 %
Vollzeitnah weiblich	46	35 %	29 %
Teilzeit weiblich	86	65 %	71 %

[5] Zahlen wurden 2019 nicht erfasst.

Professuren

Professuren nach Fachbereichen

Abbildung 11: Frauenanteile Professuren nach FB und HFD insgesamt



	HFD	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W
2019	46%	19%	17%	57%	17%	64%	63%	75%	38%
2021	47%	18%	15%	62%	25%	69%	65%	67%	39%
2023	49%	22%	17%	58%	30%	73%	65%	68%	38%

Vergleich Frauenanteil unter den Professuren 2022

Deutschland: 28,0 %

Hessen: 29,1 %

Tabelle 11: Frauenanteile Professuren nach FB und HFD insgesamt

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
HFD	168	83	49 %	47 %	46 %
AI	23	5	22 %	18 %	19 %
ET	12	2	17 %	15 %	17 %
GW	24	14	58 %	62 %	57 %
LT	10	3	30 %	25 %	17 %
Oe	15	11	73 %	69 %	64 %
SK	17	11	65 %	65 %	63 %
SW	38	26	68 %	67 %	75 %
W	29	11	38 %	39 %	38 %

Fachbereich Angewandte Informatik (AI)

Frauenanteile nach Studiengängen

Abbildung 12: Frauenanteile nach Studiengängen im FB AI

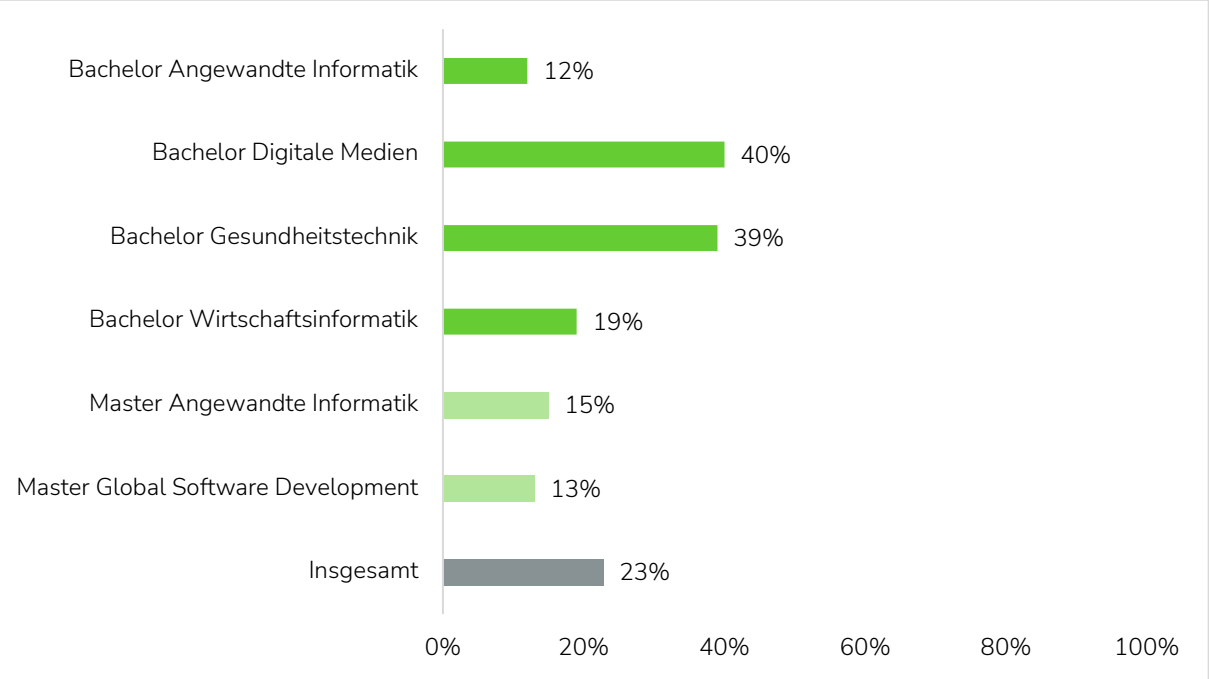


Tabelle 12: Frauenanteile nach Studiengängen im FB AI

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Bachelor Angewandte Informatik	433	50	12 %	13 %	15 %
Bachelor Digitale Medien	395	159	40 %	40 %	41 %
Bachelor Gesundheitstechnik	62	24	39 %	44 %	43 %
Bachelor Wirtschaftsinformatik	269	52	19 %	19 %	18 %
Master Angewandte Informatik	96	14	15 %	13 %	11 %
Master Global Software Development	127	16	13 %	18 %	19 %
Insgesamt	1382	315	23 %	25 %	26 %

Leaky Pipeline Fachbereich AI 2019-2023

Abbildung 13: Leaky Pipeline im FB AI

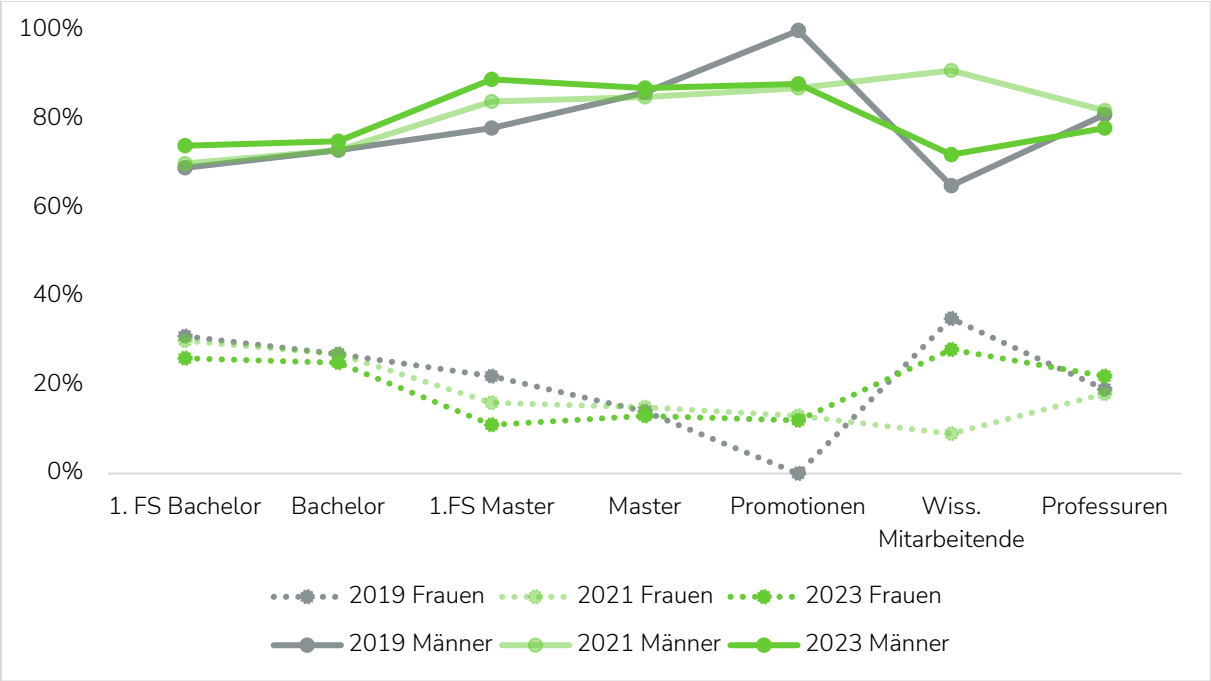


Tabelle 13: Leaky Pipeline im FB AI

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	265	68	26 %	30 %	31 %
Bachelor	1159	285	25 %	27 %	27 %
1. FS Master	45	5	11 %	16 %	22 %
Master	223	30	13 %	15 %	14 %
Promovierende	17	2	12 %	13 %	0 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	18	5	28 %	9 %	35 %
*Professor*innen*	23	5	22 %	18 %	19 %

Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik (ET)

Frauenanteile nach Studiengängen

Abbildung 14: Frauenanteile nach Studiengängen im FB ET

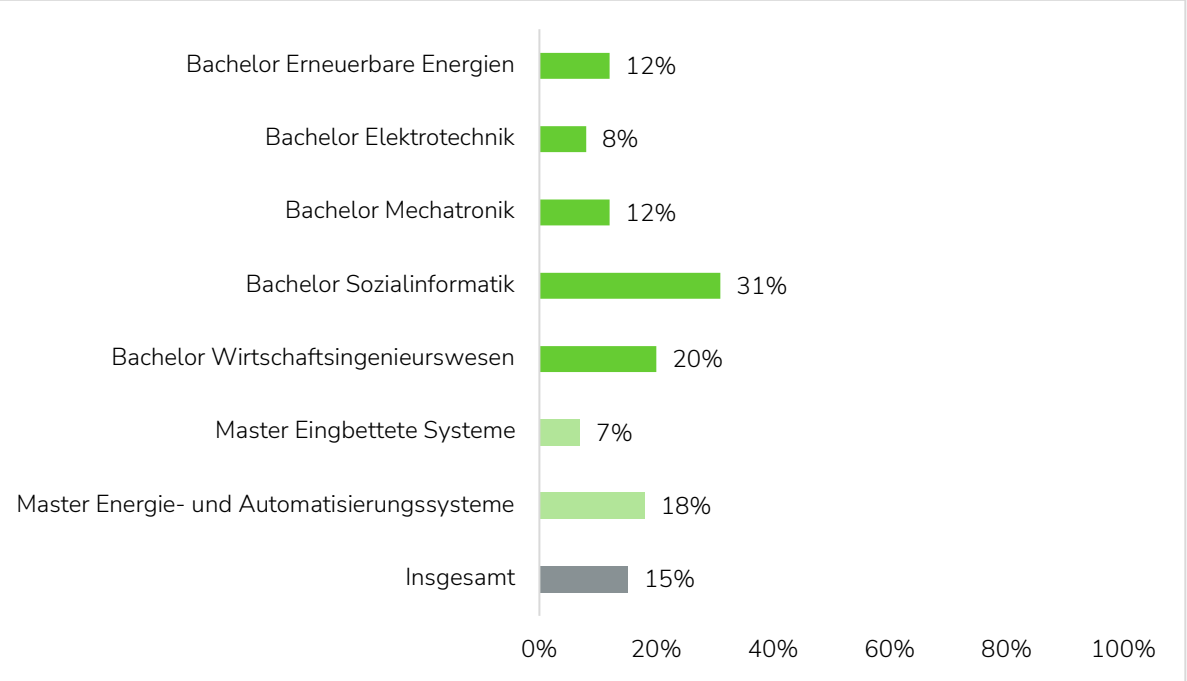


Tabelle 14: Frauenanteile nach Studiengängen im FB ET

	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Bachelor Erneuerbare Energien	75	9	12 %	11 %	23 %
Bachelor Elektrotechnik	146	12	8 %	10 %	7 %
Bachelor Mechatronik	75	9	12 %	7 %	13 %
Bachelor Sozialinformatik	48	15	31 %	34 %	32 %
Bachelor Wirtschaftsingenieurs-wesen	199	39	20 %	19 %	21 %
Master Eingebettete Systeme	30	2	7 %	7 %	12 %
Master Energie- und Automatisierungssysteme	33	6	18 %	28 %	20 %
Insgesamt	606	92	15 %	16 %	17 %

Leaky Pipeline Fachbereich ET 2019-2023

Abbildung 15: Leaky Pipeline im FB ET

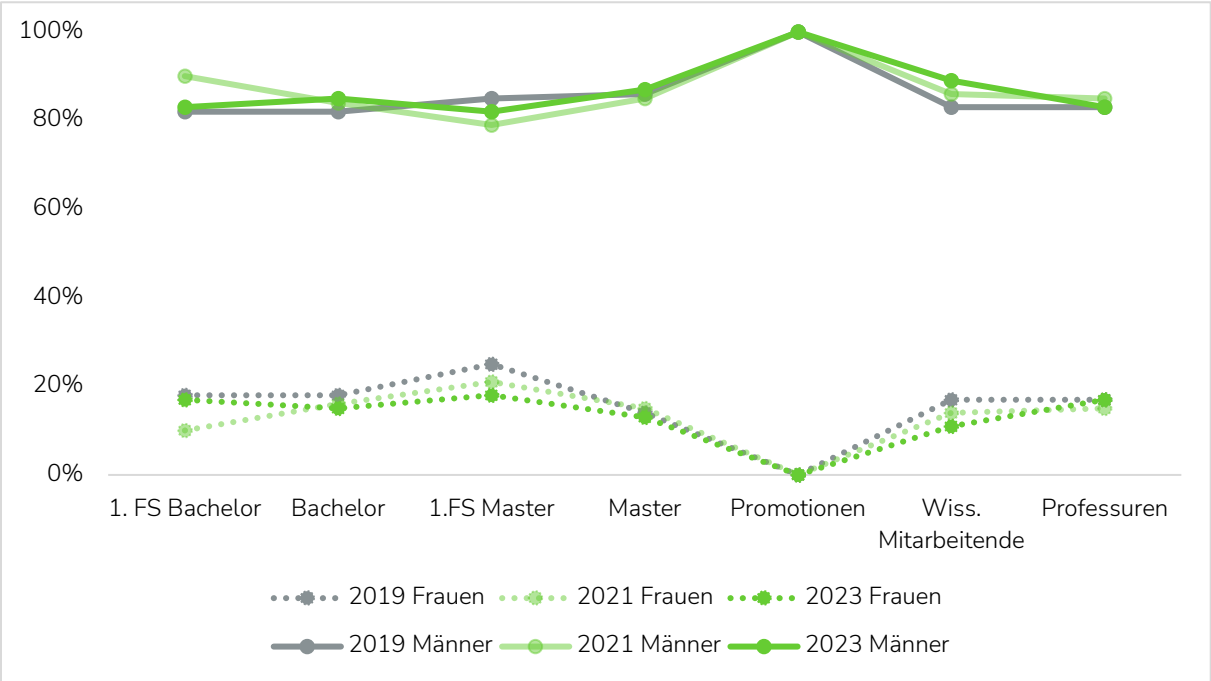


Tabelle 15: Leaky Pipeline im FB ET

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	126	21	17 %	10 %	18 %
Bachelor	543	84	15 %	16 %	18 %
1. FS Master	11	2	18 %	21 %	25 %
Master	63	8	13 %	16 %	13 %
Promovierende	6	0	0 %	0 %	0 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	9	1	11 %	14 %	17 %
*Professor*innen*	12	2	17 %	15 %	17 %

Fachbereich Gesundheitswissenschaften (GW)

Frauenanteile nach Studiengängen

Abbildung 16: Frauenanteile nach Studiengängen im FB GW

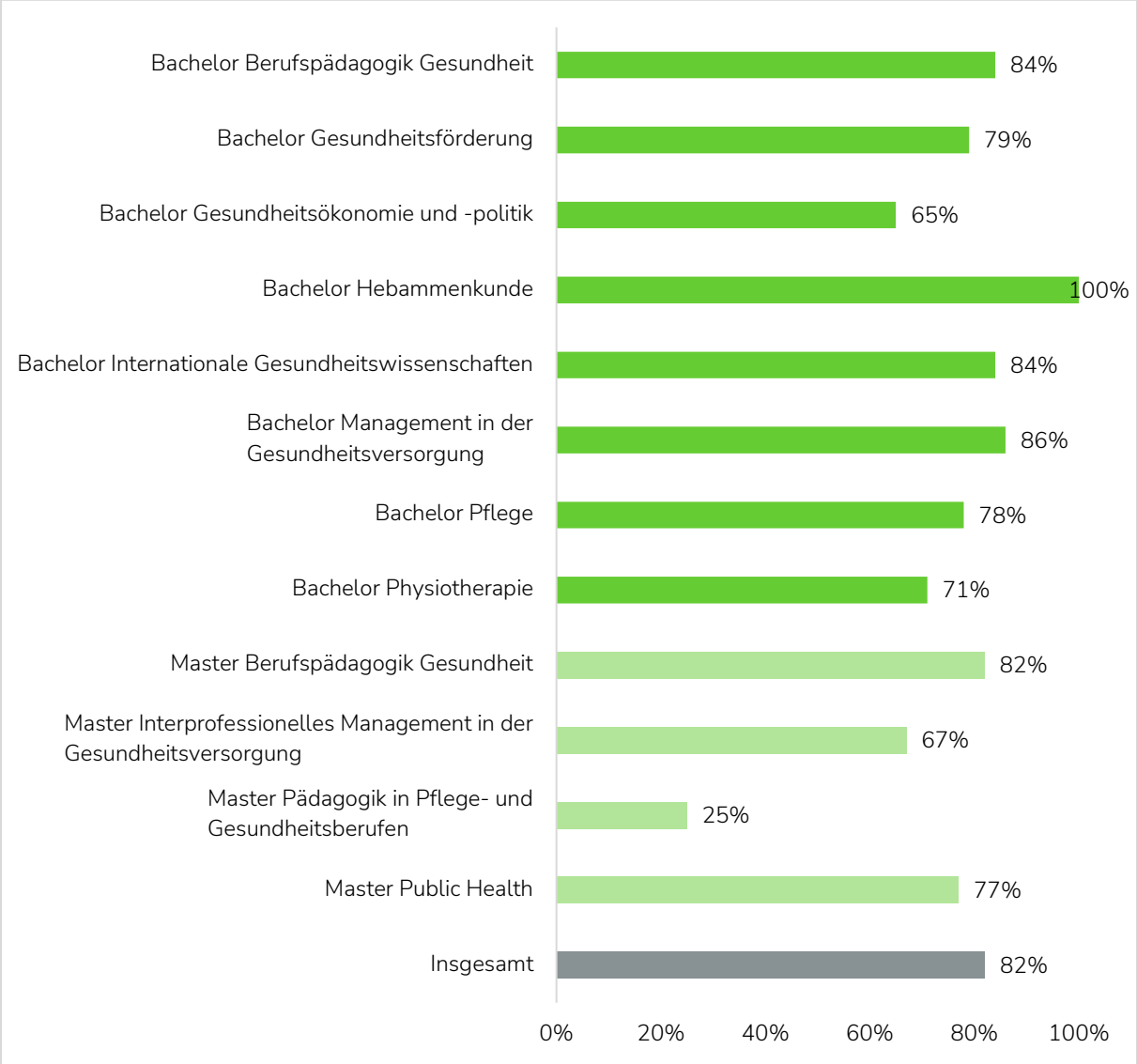


Tabelle 16: Frauenanteile nach Studiengängen im FB GW

	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Bachelor Berufspädagogik Gesundheit	146	122	84 %	83 %	84 %
Bachelor Gesundheitsförderung	133	105	79 %	76 %	80 %
Bachelor Gesundheitsökonomie und -politik	92	60	65 %	70 %	61 %
Bachelor Hebammenkunde	227	227	100 %	100 %	100 %
Bachelor Internationale Gesundheitswissenschaften	202	169	84 %	82 %	84 %
Bachelor Management in der Gesundheitsversorgung	103	89	86 %	83 %	82 %
Bachelor Pflege	41	32	78 %	85 %	74 %
Bachelor Physiotherapie	161	115	71 %	71 %	75 %
Master Berufspädagogik Gesundheit	49	40	82 %	-	-
Master Interprofessionelles Management in der Gesundheitsversorgung	12	8	67 %	-	-
Master Pädagogik in Pflege- und Gesundheitsberufen	4	1	25 %	84 %	87 %
Master Public Health	162	125	77 %	81 %	80 %
Insgesamt	1332	1093	82 %	81 %	80 %

Leaky Pipeline Fachbereich GW 2019-2023

Abbildung 17: Leaky Pipeline im FB GW

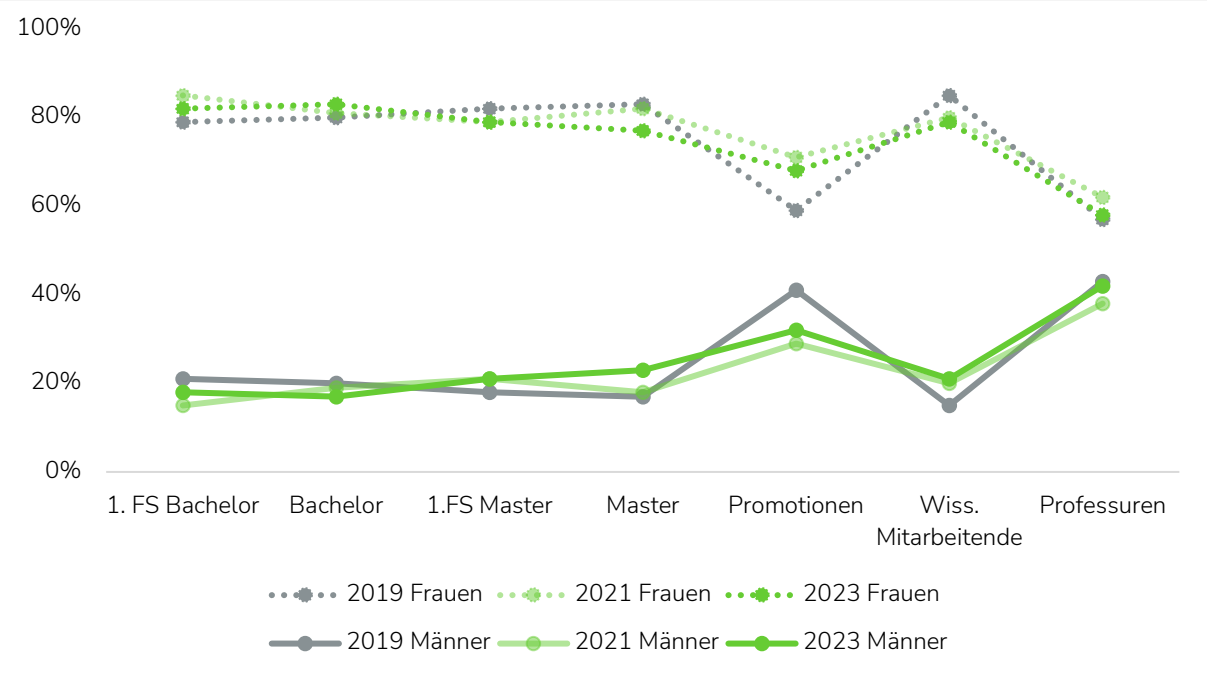


Tabelle 17: Leaky Pipeline im FB GW

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	290	238	82 %	85 %	79 %
Bachelor	1105	919	83 %	81 %	80 %
1. FS Master	89	70	79 %	79 %	82 %
Master	227	174	77 %	82 %	83 %
Promovierende	22	15	68 %	71 %	59 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	53	42	79 %	80 %	85 %
*Professor*innen*	24	14	58 %	62 %	57 %

Fachbereich Lebensmitteltechnologie (LT)

Frauenanteile nach Studiengängen

Abbildung 18: Frauenanteile nach Studiengängen im FB LT

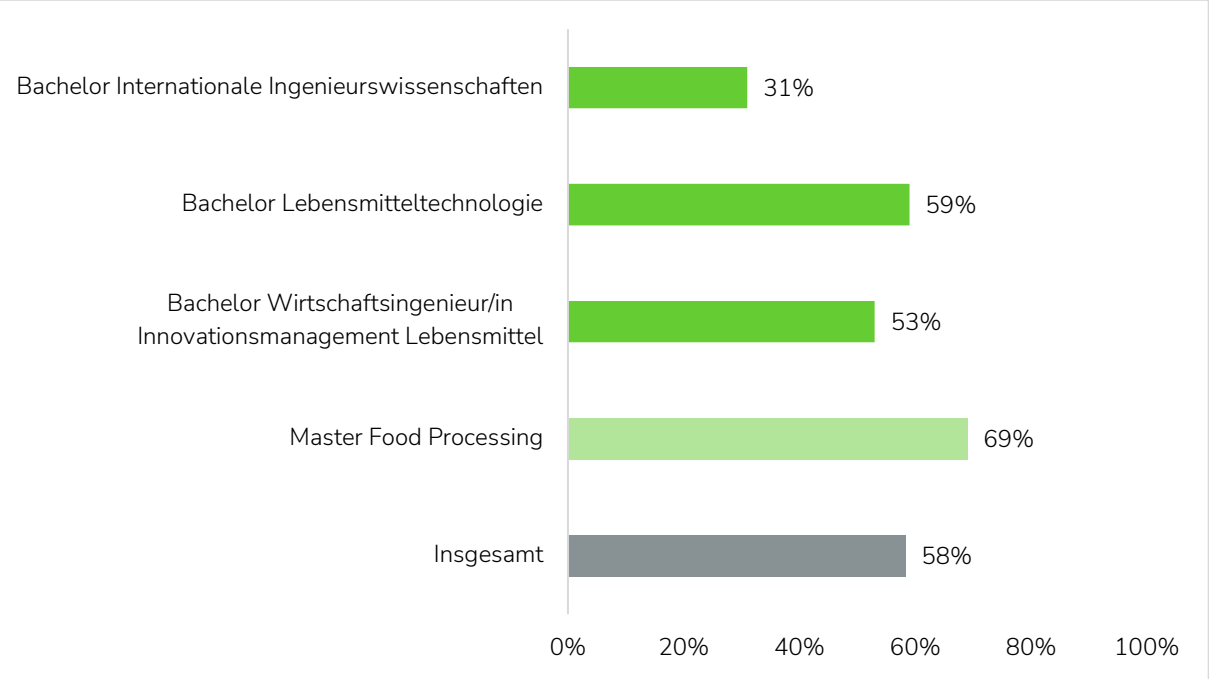


Tabelle 18: Frauenanteile nach Studiengängen im FB LT

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Bachelor Internationale Ingenieurswissenschaften	65	20	31 %	31 %	32 %
Bachelor Lebensmitteltechnologie	192	114	59 %	61 %	56 %
Bachelor Wirtschaftsingenieur/in Innovationsmanagement Lebensmittel	60	32	53 %	56 %	66 %
Master Food Processing	172	119	69 %	71 %	73 %
Insgesamt	489	285	58 %	59 %	58 %

Leaky Pipeline Fachbereich LT 2019-2023

Abbildung 19: Leaky Pipeline im FB LT

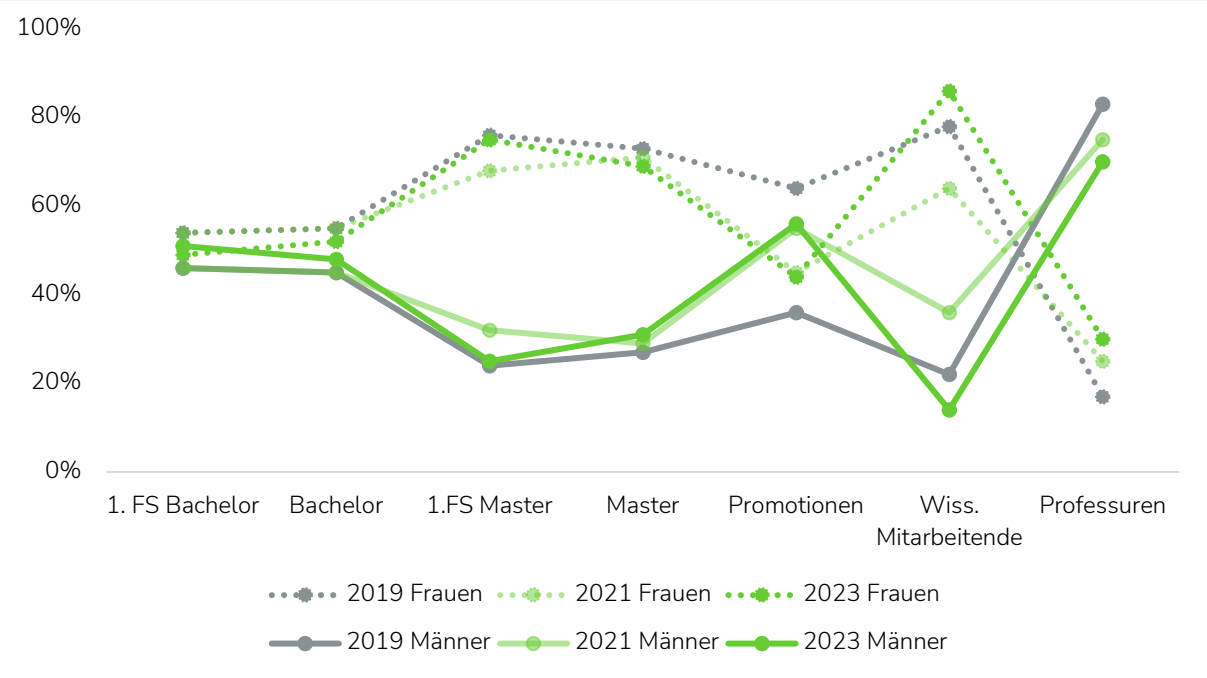


Tabelle 19: Leaky Pipeline im FB LT

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	67	33	49 %	54 %	54 %
Bachelor	317	166	52 %	55 %	55 %
1. FS Master	56	42	75 %	68 %	76 %
Master	172	119	69 %	71 %	73 %
Promovierende	9	4	44 %	45 %	64 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	7	6	86 %	64 %	78 %
*Professor*innen*	10	3	30 %	25 %	17 %

Fachbereich Oecotrophologie (Oe)

Frauenanteile nach Studiengängen

Abbildung 20: Frauenanteile nach Studiengängen im FB Oe

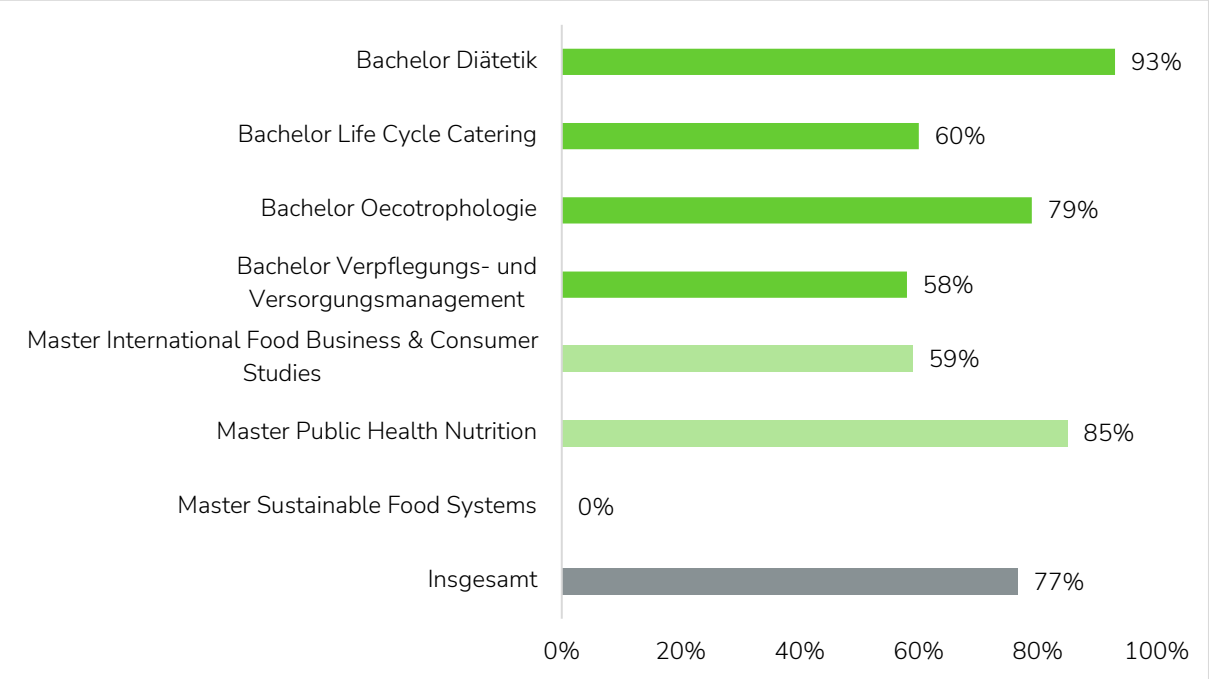


Tabelle 20: Frauenanteile nach Studiengängen im FB Oe

	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Bachelor Diätetik	153	142	93 %	89 %	89 %
Bachelor LifeCycle Catering	5	3	60 %	29 %	35 %
Bachelor Oecotrophologie	403	317	79 %	81 %	80 %
Bachelor Verpflegungs- und Versorgungs-management	12	7	58 %	74 %	75 %
Master International Food Business & Consumer Studies	177	104	59 %	59 %	66 %
Master Public Health Nutrition	62	53	85 %	96 %	96 %
Master Sustainable Food Systems	5	0	0 %	20 %	79 %
Insgesamt	817	626	77 %	79 %	79 %

Leaky Pipeline Fachbereich Oe 2019-2023

Abbildung 21: Leaky Pipeline im FB Oe

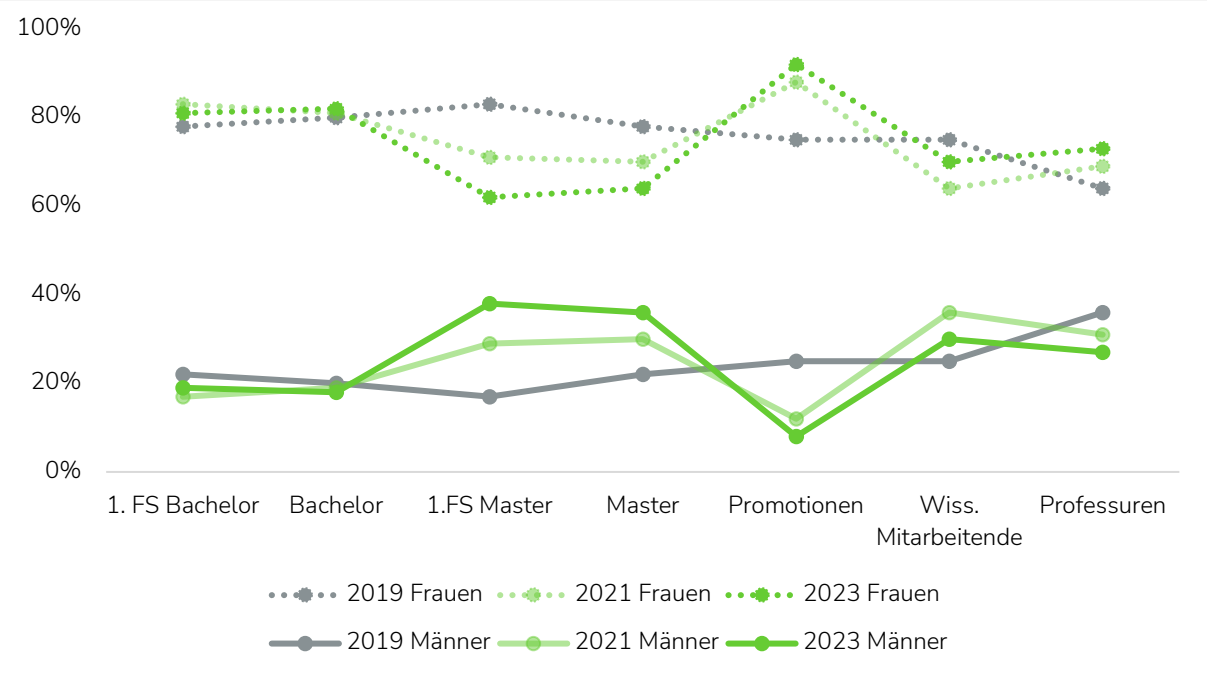


Tabelle 21: Leaky Pipeline im FB Oe

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	115	93	81 %	83 %	78 %
Bachelor	573	469	82 %	81 %	80 %
1. FS Master	61	38	62 %	71 %	83 %
Master	244	157	64 %	70 %	78 %
Promovierende	12	11	92 %	88 %	75 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	20	14	70 %	64 %	75 %
*Professor*innen*	15	11	73 %	69 %	64 %

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften (SK)

Frauenanteile nach Studiengängen

Abbildung 22: Frauenanteile nach Studiengängen im FB SK

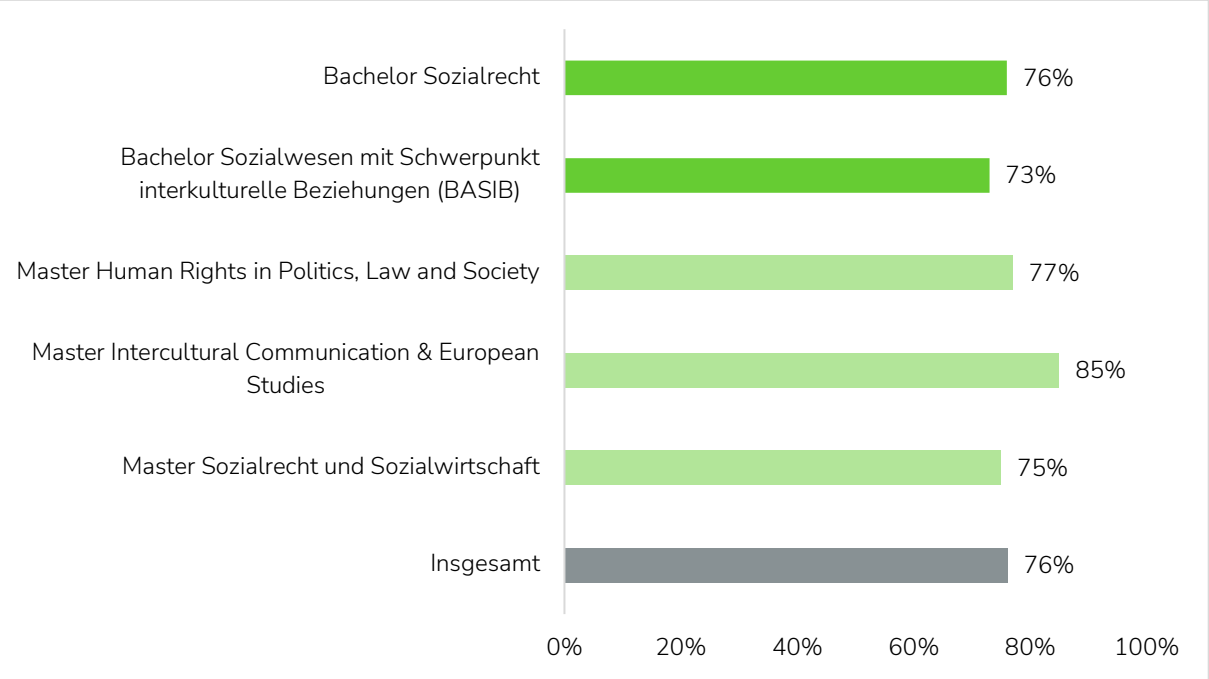


Tabelle 22: Frauenanteile nach Studiengängen im FB SK

	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Bachelor Sozialrecht	239	182	76 %	79 %	78 %
Bachelor Sozialwesen mit Schwerpunkt interkulturelle Beziehungen (BASIB)	302	221	73 %	75 %	75 %
Master Human Rights in Politics, Law and Society	111	85	77 %	75 %	68 %
Master Intercultural Communication & European Studies	107	91	85 %	88 %	89 %
Master Sozialrecht und Sozialwirtschaft	195	147	75 %	76 %	74 %
Insgesamt	954	726	76 %	78 %	77 %

Leaky Pipeline Fachbereich SK 2019-2023

Abbildung 23: Leaky Pipeline im FB SK

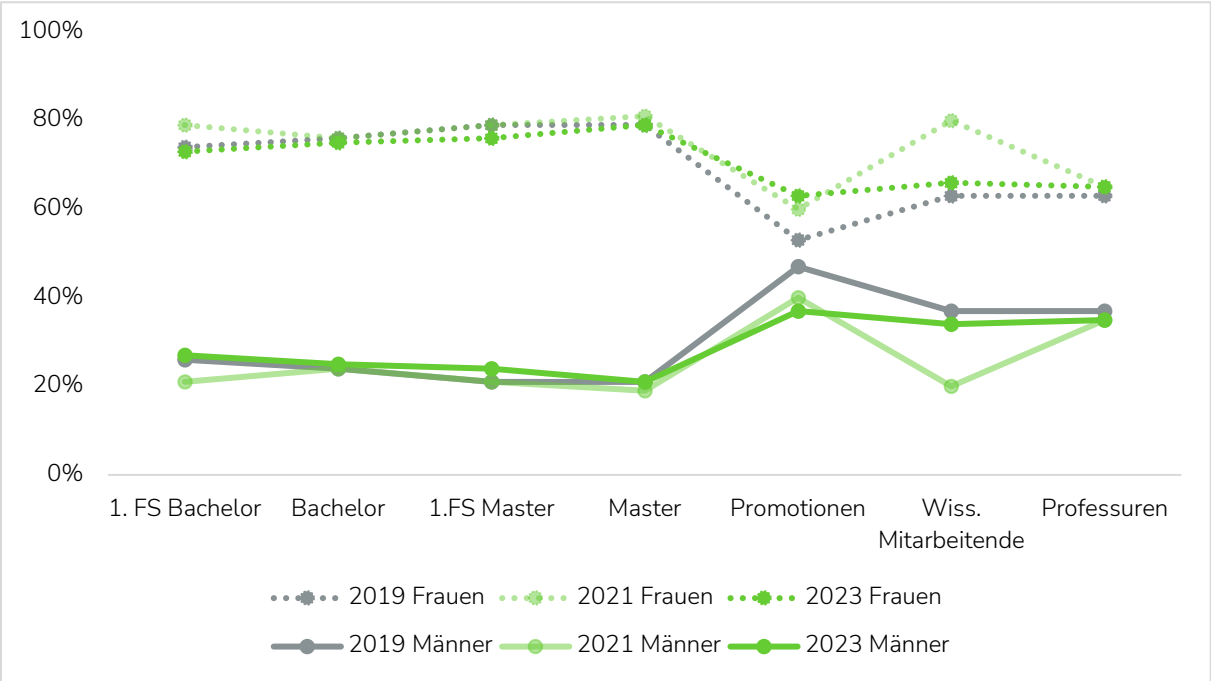


Tabelle 23: Leaky Pipeline im FB SK

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	125	91	73 %	79 %	74 %
Bachelor	652	488	75 %	76 %	76 %
1. FS Master	72	55	76 %	79 %	79 %
Master	302	238	79 %	81 %	79 %
Promovierende	60	38	63 %	60 %	55 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	32	21	66 %	80 %	63 %
*Professor*innen*	17	11	65 %	65 %	63 %

Fachbereich Sozialwesen (SW)

Frauenanteile nach Studiengängen

Abbildung 24: Frauenanteile nach Studiengängen im FB SW

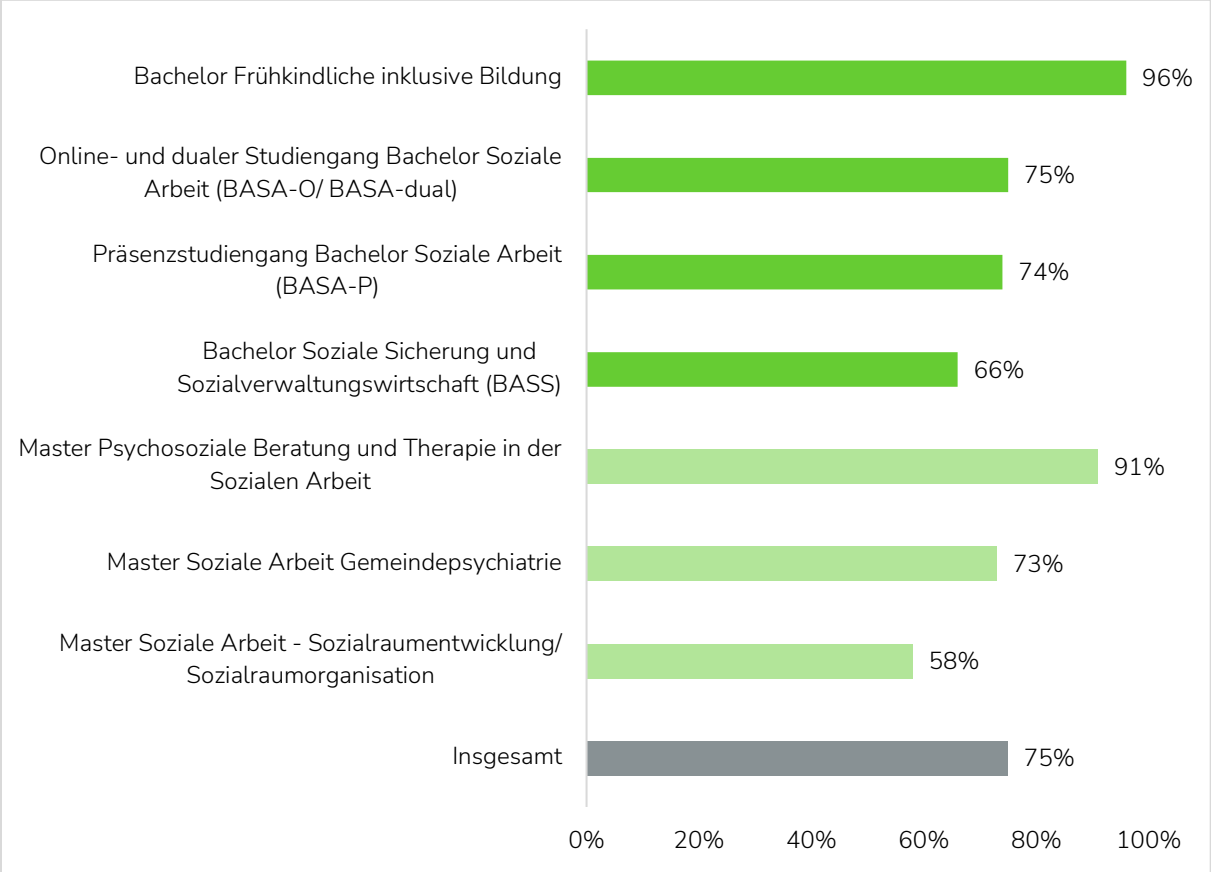


Tabelle 24: Frauenanteile nach Studiengängen im FB SW

	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Bachelor Frühkindliche inklusive Bildung	105	101	96%	95 %	92 %
Online- und dualer Studiengang Bachelor Soziale Arbeit (BASA-O/ BASA-dual)	473	353	75%	71 %	72 %
Präsenzstudiengang Bachelor Soziale Arbeit (BASA-P)	858	638	74%	76 %	77 %
Soziale Sicherung und Sozialverwaltungs-wirtschaft (BASS)	154	101	66%	65 %	74 %
Master Psychosoziale Beratung und Therapie in der Sozialen Arbeit	76	69	91%	88 %	89 %
Master Soziale Arbeit Gemeindepsychiatrie	64	47	73%	72 %	76 %
Master Soziale Arbeit - Sozialraumentwicklung/ Sozialraumorganisation	74	43	58%	55 %	61 %
Insgesamt	1804	1352	75%	75 %	76 %

Leaky Pipeline Fachbereich SW 2019-2023

Abbildung 25: Leaky Pipeline im FB SW

Tabelle 25: Leaky Pipeline im FB SW

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	272	208	76 %	75 %	81 %
Bachelor	1590	1193	75 %	75 %	76 %
1. FS Master	23	21	91 %	88 %	88 %
Master	214	159	74 %	73 %	77 %
Promovierende	31	20	65 %	64 %	53 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	34	24	71 %	72 %	69 %
*Professor*innen*	38	26	68 %	67 %	75 %

Fachbereich Wirtschaft (W)

Frauenanteile nach Studiengängen

Abbildung 26: Frauenanteile nach Studiengängen im FB W

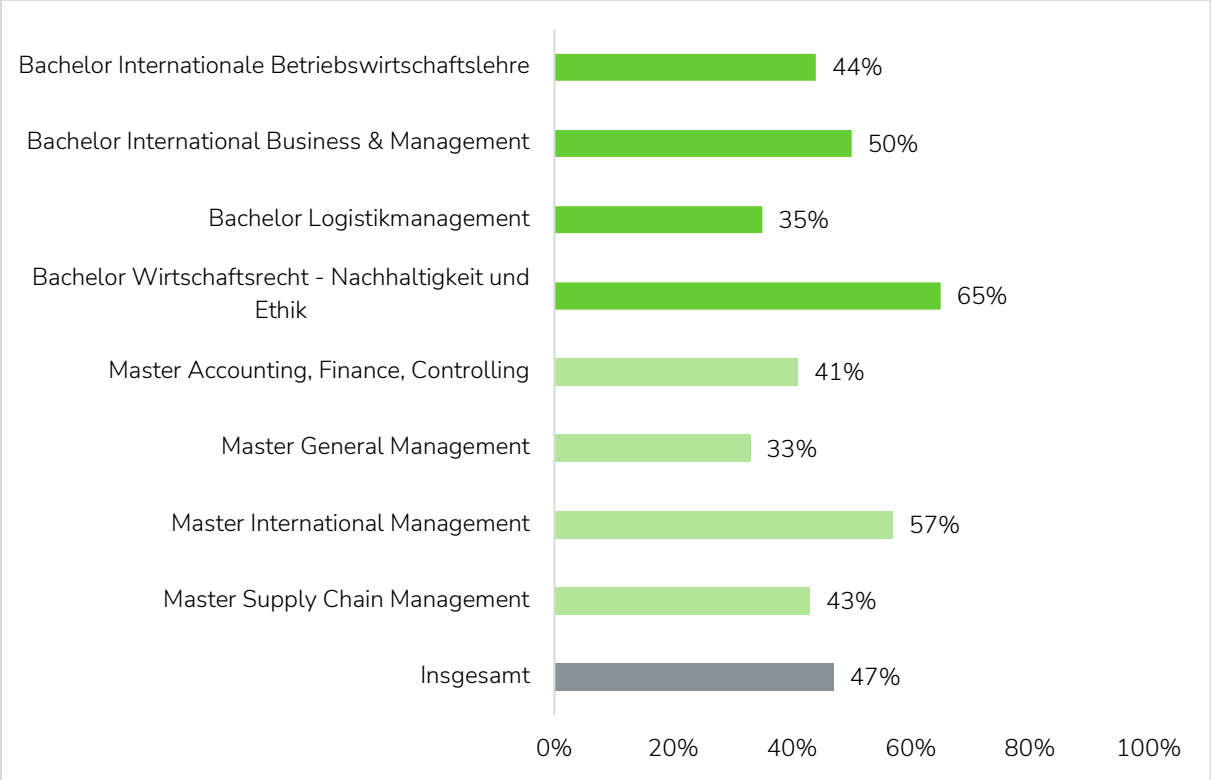


Tabelle 26: Frauenanteile nach Studiengängen im FB W

	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Bachelor Internationale Betriebswirtschaftslehre	690	301	44 %	48 %	49 %
Bachelor International Business & Management	208	105	50 %	53 %	-
Bachelor Logistikmanagement	93	33	35 %	25 %	39 %
Bachelor Wirtschaftsrecht - Nachhaltigkeit und Ethik	127	82	65 %	58 %	56 %
Master Accounting, Finance, Controlling	180	74	41 %	42 %	45 %
Master General Management	9	3	33 %	-	-
Master International Management	191	109	57 %	57 %	59 %
Master Supply Chain Management	72	31	43 %	50 %	45 %
Insgesamt	1570	738	47 %	49 %	50 %

Leaky Pipeline Fachbereich W 2019-2023

Abbildung 27: Leaky Pipeline im FB W

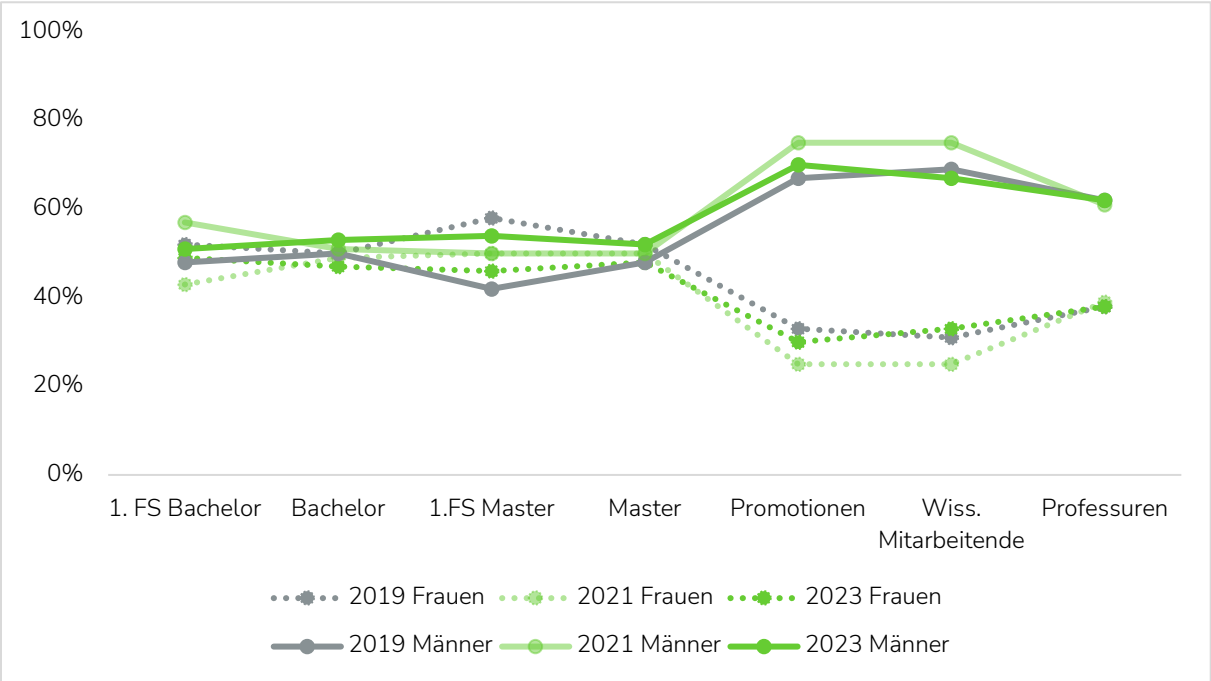


Tabelle 27: Leaky Pipeline im FB W

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
1. FS Bachelor	221	109	49 %	43 %	52 %
Bachelor	1118	521	47 %	49 %	50 %
1. FS Master	100	46	46 %	50 %	58 %
Master	452	217	48 %	50 %	52 %
Promovierende	10	3	30 %	25 %	33 %
Wiss. Mitarbeitende[1]	18	6	33 %	25 %	31 %
*Professor*innen*	29	11	38 %	39 %	38 %

Gremien und Kommissionen

Frauenanteile in Gremien und Kommissionen 2023

Abbildung 28: Frauenanteile in Gremien und Kommissionen 2023

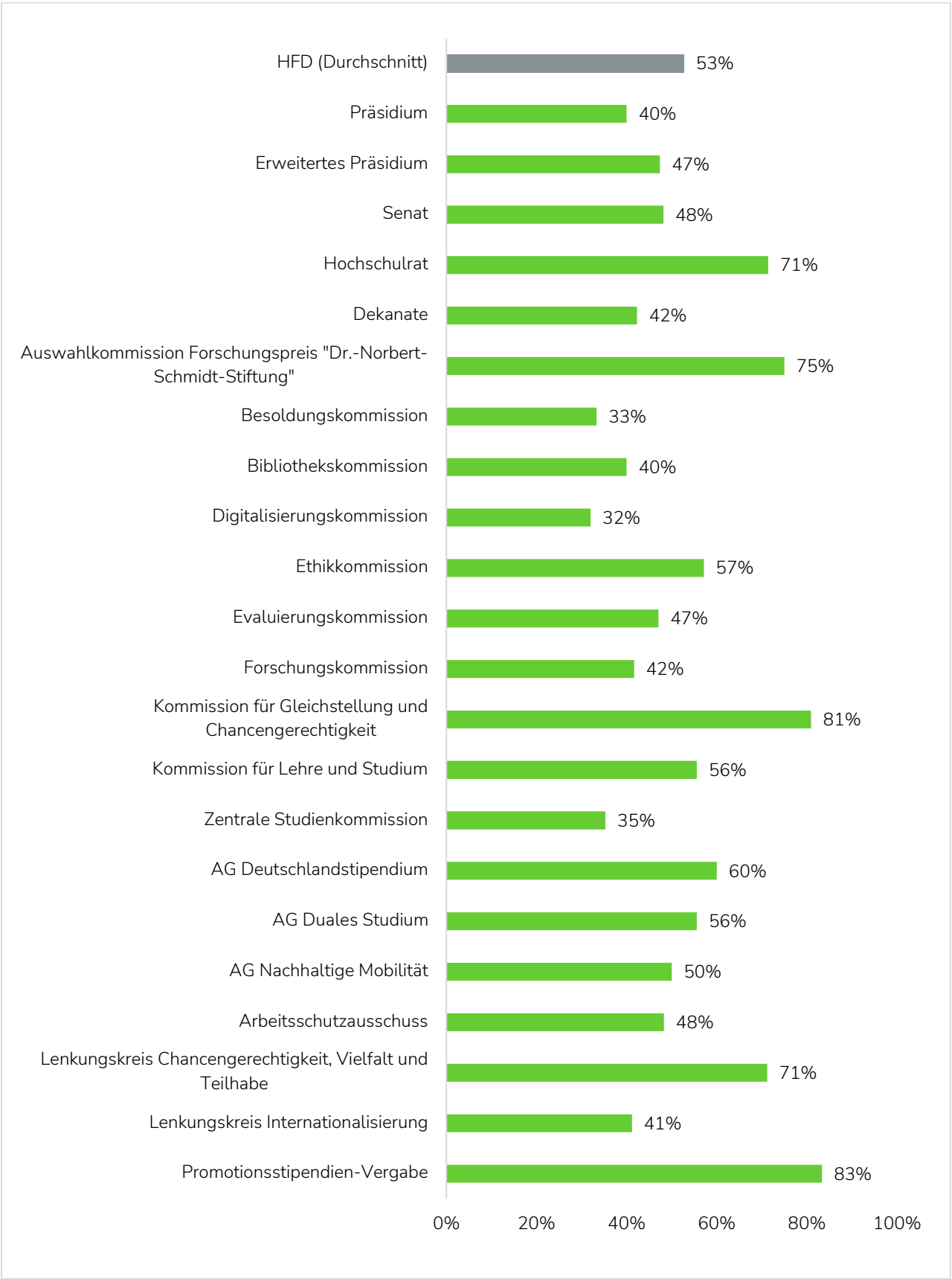


Tabelle 28: Frauenanteile in Gremien und Kommissionen

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
HFD (Durchschnitt)	383	202	53 %	49 %	50 %
Präsidium	5	2	40 %	25 %	25 %
Erweitertes Präsidium	19	9	47 %	50 %	50 %
Senat	27	13	48 %	28 %	44 %
Hochschulrat	7	5	71 %	25 %	25 %
Dekanate	26	11	42 %	46 %	-
Auswahlkommission Forschungspreis „Dr.-Norbert-Schmidt-Stiftung“	4	3	75 %	-	-
Besoldungskommission	6	2	33 %	33 %	33 %
Bibliothekskommission	15	6	40 %	36 %	25 %
Digitalisierungskommission	25	8	32 %	-	-
Ethikkommission	7	4	57 %	80 %	40 %
Evaluierungskommission	17	8	47 %	47 %	40 %
Forschungskommission	12	5	42 %	30 %	30 %
Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit[6]	21	17	81 %	77 %	87 %
Kommission für Lehre und Studium	18	10	56 %	67 %	67 %
Zentrale Studienkommission	17	6	35 %	-	-
AG Deutschlandstipendium	15	9	60 %	30 %	56 %
AG Duales Studium	9	5	56 %	45 %	45 %
AG Nachhaltige Mobilität	22	11	50 %	-	-
Arbeitsschutzausschuss	29	14	48 %	-	-
Lenkungskreis Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe	59	42	71 %	-	-
Lenkungskreis Internationalisierung[6]	17	7	41 %	46 %	55 %
Promotionsstipendien-Vergabe	6	5	83 %	50 %	-

Frauenanteile in Fachbereichsräten

Abbildung 29: Frauenanteile in Fachbereichsräten

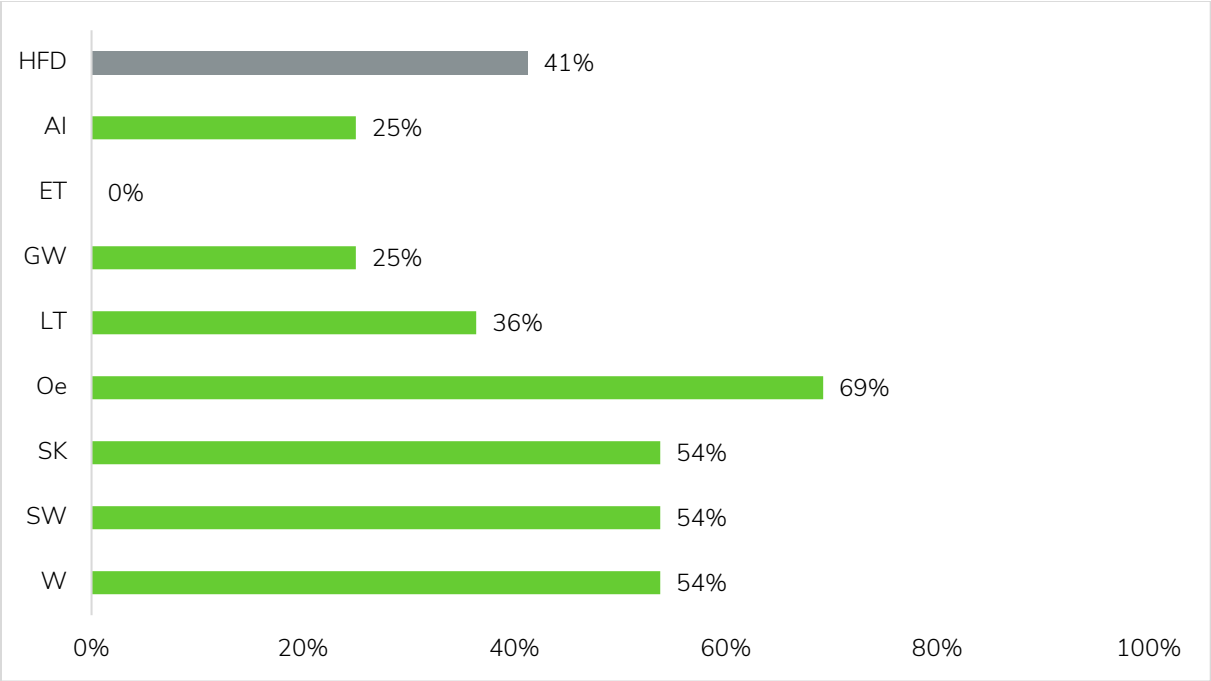


Tabelle 29: Frauenanteile in Fachbereichsräten

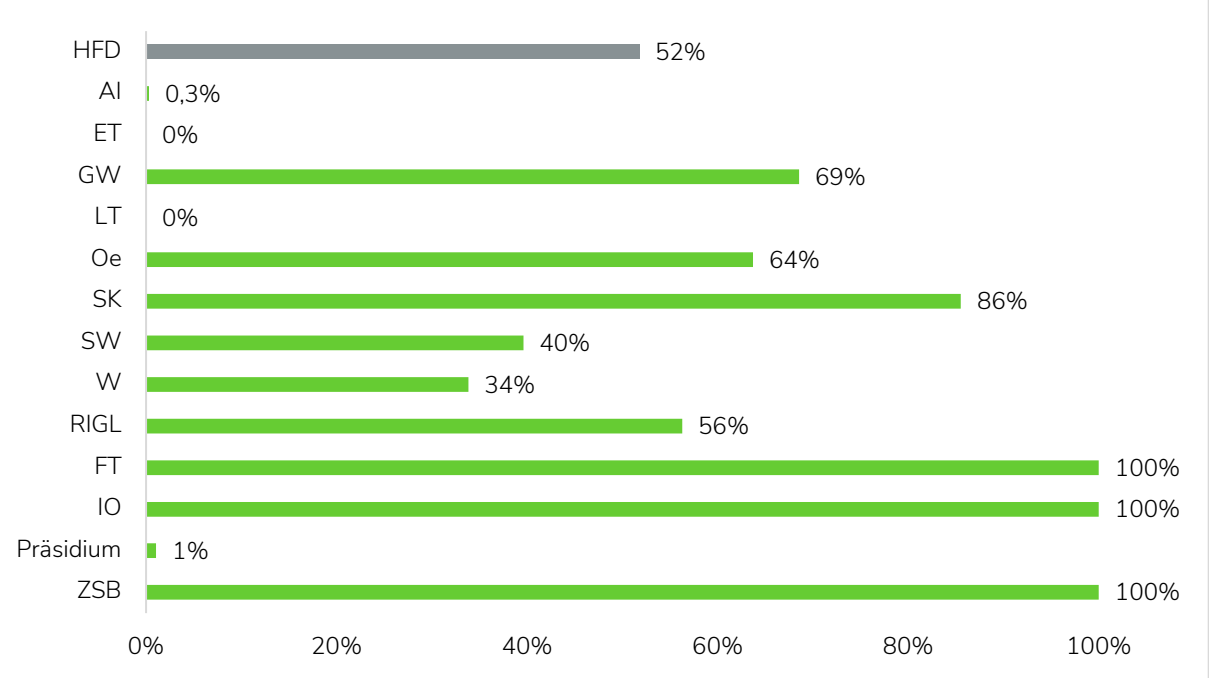
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
HFD	97	40	41 %
AI	12	3	25 %
ET	10	0	0 %
GW	12	3	25 %
LT	11	4	36 %
Oe	13	9	69 %
SK	13	7	54 %
SW	13	7	54 %
W	13	7	54 %

[6] Gremien wurden gegenüber dem Jahr 2021 umbenannt und neu besetzt.

Eingeworbene Dritt- und Landesmittel

Frauenanteil an eingeworbenen Dritt- und Landesmitteln

Abbildung 30: Frauenanteil an eingeworbenen Dritt- und Landesmitteln im Jahr 2022 laufender Projekte im Bereich Forschung, Entwicklung und Transfer[7]



Abkürzungen:

- RIGL: Regionales Innovationszentrum Gesundheit und Lebensqualität
- FT: (Abteilung) Forschung und Transfer
- IO: International Office
- ZSB: Zentrale Studienberatung

[7] Die Beträge beziehen sich jeweils auf das Gesamtbudget der im Jahr 2022 laufenden Projekte. Bei gemeinsamen Forschungsprojekten wurde der Drittmittelbetrag zu gleichen Teilen auf die beteiligten Projektleitungen und die jeweilige Geschlechtergruppierung aufgeteilt.

Tabelle 30: Frauenanteil an eingeworbenen Dritt- und Landesmitteln im Jahr 2022 laufender Projekte im Bereich Forschung, Entwicklung und Transfer[7]

	gesamt	von Frauen eingeworben	Anteil in %	Im Vergleich Anteil 2021	Im Vergleich Anteil 2019
HFD	44.654.655,91 €	23.113.441,80 €	52 %	68 %	57 %
AI	1.966.968,27 €	6.000,00 €	0,3 %	0 %	0 %
ET	1.595.964,59 €	0 €	0 %	0 %	0 %
GW	8.083.213,36 €	5.541.018,67 €	69 %	77 %	91 %
LT	689.456,00 €	0 €	0 %	0 %	0 %
Oe	1.578.675,20 €	1.005.875,20 €	64 %	100 %	84 %
SK	3.029.657,91 €	2.591.453,24 €	86 %	100 %	82 %
SW	2.462.639,40 €	975.343,25 €	40 %	27 %	37 %
W	1.949.969,66 €	659.825,00 €	34 %	0 %	0 %
RIGL	8.232.924,19 €	4.633.047,46 €	56 %	55 %	57 %
FT	4.767.315,98 €	4.767.315,98 €	100 %	100 %	61 %
IO	2.750.612,00 €	2.750.612,00 €	100 %	100 %	100 %
Präsidium	7.442.959,35 €	78.651,00 €	1 %	100 %	-
ZSB	104.300,00 €	104.300,00 €	100 %	100 %	-

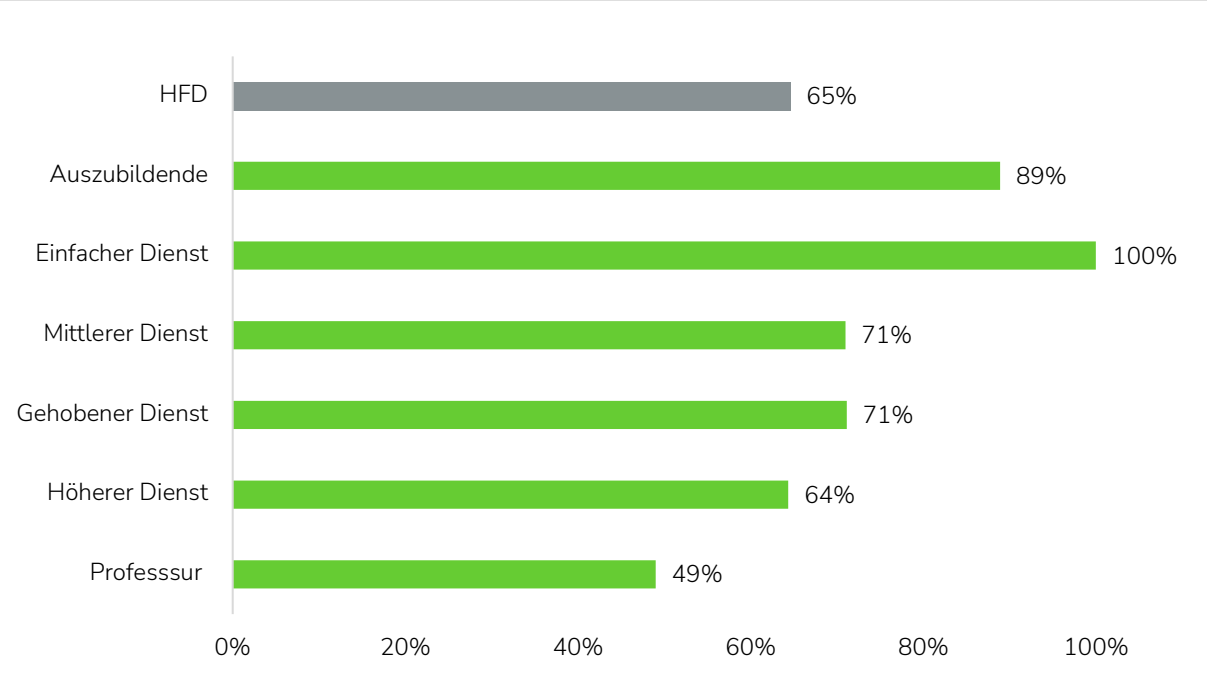
Abkürzungen:

- RIGL: Regionales Innovationszentrum Gesundheit und Lebensqualität
- FT: (Abteilung) Forschung und Transfer
- IO: International Office
- ZSB: Zentrale Studienberatung

Hochschulpersonal

Hochschulpersonal nach Besoldungsclustern

Abbildung 31: Frauenanteile nach Besoldungsclustern



Zuordnung der Entgeltgruppen zu den Besoldungsclustern:

- Einfacher Dienst: Entgeltgruppen E 1 bis E 4
- Mittlerer Dienst: Entgeltgruppen E 5 bis E 9
- Gehobener Dienst: Entgeltgruppen E 10 bis E 12
- Höherer Dienst: Entgeltgruppen E 13 bis E 15

Tabelle 31: Frauenanteile nach Besoldungsclustern

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
HFD	825	533	65 %	63 %	62 %
Auszubildende	9	8	89 %	75 %	78 %
Einfacher Dienst	3	3	100 %	80 %	80 %
Mittlerer Dienst	124	88	71 %	69 %	66 %
Gehobener Dienst	232	165	71 %	68 %	70 %
Höherer Dienst	289	186	64 %	65 %	64 %
Professur	168	83	49 %	47 %	46 %

Befristungen und Beschäftigungsumfang Hochschulpersonal

Abbildung 32: Befristungen Hochschulpersonal insgesamt und Frauen

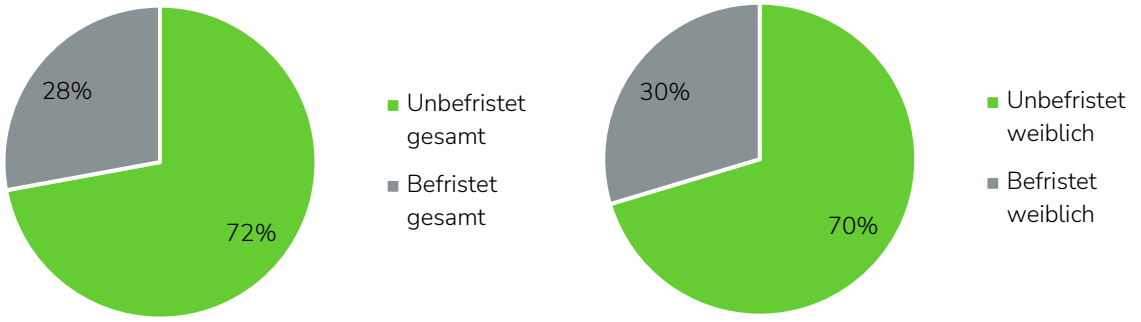


Abbildung 33: Beschäftigungsumfang[4] Hochschulpersonal insgesamt und Frauen

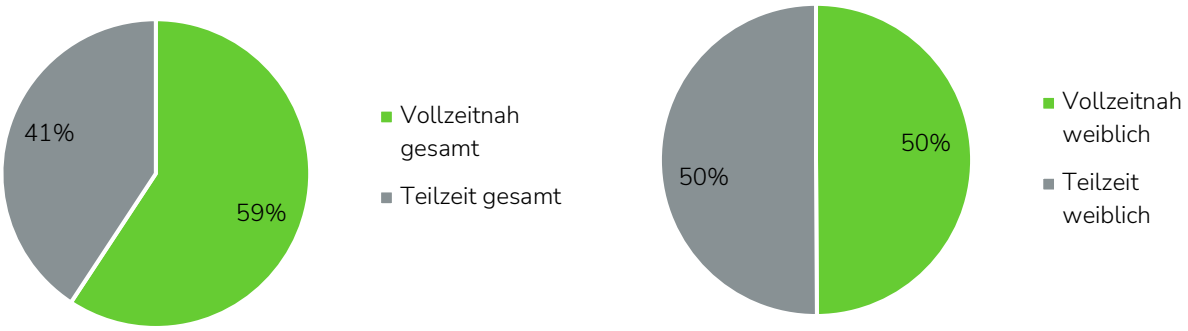


Tabelle 32: Befristungen Hochschulpersonal insgesamt und unter Frauen[8]

	Anzahl	Prozent
Unbefristet gesamt	595	72 %
Befristet gesamt	230	28 %
Unbefristet weiblich	375	70 %
Befristet weiblich	*158*	*30 %*

Tabelle 33: Beschäftigungsumfang[4] *Hochschulpersonal insgesamt und unter Frauen*[8]

	Anzahl	Prozent
Vollzeitnah gesamt	489	59 %
Teilzeit gesamt	336	41 %
Vollzeitnah weiblich	266	50 %
Teilzeit weiblich	267	50 %

Leitungspositionen (ohne Professuren)

Tabelle 34: Frauenanteil Leitungspositionen

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021
Leitungspositionen	19	11	58 %	72 %

[8] Zahlen wurden 2019 und 2021 nicht erfasst.

Technisch-administrativ Beschäftigte

Frauenanteil technisch-administrativ Beschäftigte

Tabelle 35: Frauenanteil technisch-administrativ Beschäftigte

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	im Vergleich Frauenanteil 2021	im Vergleich Frauenanteil 2019
Technisch-administrativ Beschäftigte	449	318	71 %	67 %	70 %

Befristungen und Beschäftigungsumfang von technisch-administrativ Beschäftigten

Abbildung 34: Befristungen technisch-administrativ Beschäftigte insgesamt und unter Frauen

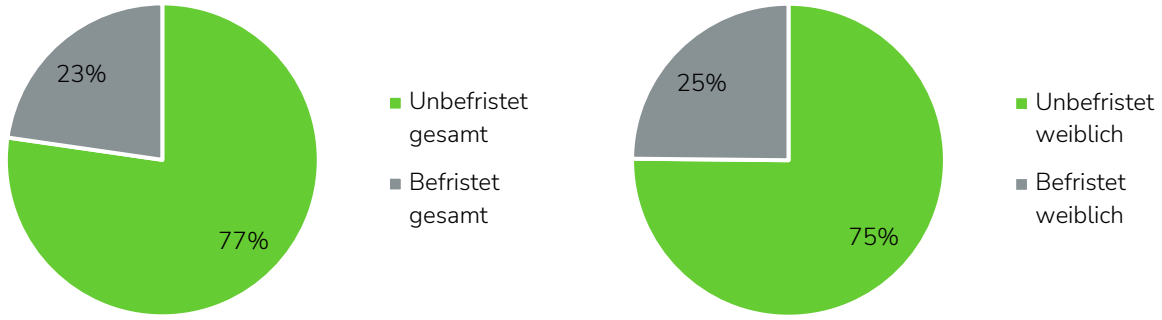


Abbildung 35: Beschäftigungsumfang[4] technisch-administrativ Beschäftigte insgesamt und unter Frauen

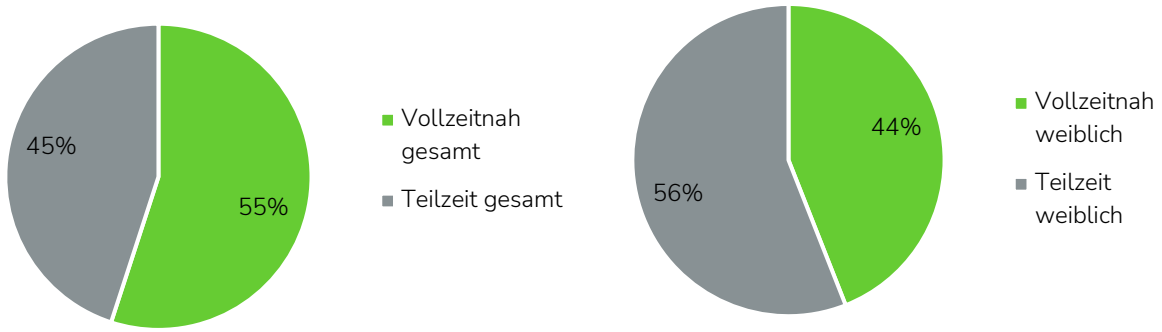


Tabelle 36: Befristungen technisch-administrativ Beschäftigte insgesamt und unter Frauen

	Anzahl	Prozent	im Vergleich Anteil 2021[9]
Unbefristet gesamt	347	77%	80 %
Befristet gesamt	102	23%	20 %
Unbefristet weiblich	239	75%	78 %
Befristet weiblich	79	25%	22 %

Tabelle 37: Beschäftigungsumfang[4] technisch-administrativ Beschäftigte insgesamt und unter Frauen

	Anzahl	Prozent	im Vergleich Anteil 2021[9]
Vollzeitnah gesamt	247	55%	53 %
Teilzeit gesamt	202	45%	47 %
Vollzeitnah weiblich	140	44%	42 %
Teilzeit weiblich	178	56%	58 %

[9] Zahlen wurden 2019 nicht erfasst.

Information zur Datengrundlage

Die Analyse des Gender Monitorings ist eine Zusammenführung und Auswertung verschiedener Statistiken der Hochschule Fulda. Die Abbildungen und Tabellen zeigen gerundete Prozentwerte an. Um die Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen und zeitliche Verzerrungen zu minimieren, wurde der Zeitraum der Stichtage bzw. Datengrundlagen so eng wie möglich gewählt.

Die Stichtage sind wie folgt:

Studierendenstatistik: Stand Wintersemester 2022/2023, November 2022

Die im Bericht benannte Gruppe der Studierenden umfasst alle Studierenden in und über der Regelstudienzeit, in Studiengängen der Hochschule Fulda inklusive Kooperationsstudiengängen mit Universitäten, ohne Beurlaubte und ohne Studierende in einem Zweitstudiengang.

Statistik Studienabschlüsse: Berichtssemester Sommersemester 2022, Dezember 2022

Statistik Promovierende: Stand 01.12.2022

An Promotionszentren beteiligte Professor*innen: Stand Juni 2023 (eigene Auszählungen)

Personalstatistik: Stand 01.01.2023

Die Beschäftigten sind für diesen Bericht arbeitsrechtlich aufgeschlüsselt. Diese Aufschlüsselung wirkt sich auf die Anzahl und die Frauenanteile der wissenschaftlich bzw. technisch-administrativ Beschäftigten aus. Vergleiche zum Jahr 2019, als dem Bericht noch eine korporationsrechtliche Aufschlüsselung zugrunde lag, sind durch die veränderte Aufschlüsslung daher nicht aussagekräftig.

Gremien, Kommissionen und Fachbereichsräte: Stand Juni 2023 (eigene Auszählungen)

Eingeworbene Dritt- und Landesmittel:
Rechenschaftsbericht des Präsidiums an den Senat und Hochschulrat der Hochschule Fulda, Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022 auf Basis von Tabelle A. 1 im Anhang.

Vergleich Landes- und Bundesdurchschnittswerte:
Studierende Deutschland: Statistisches Bundesamt. Statista, Zugriff am 22.09.2023 von https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1083401/umfrage/frauenanteil-unter-den-studierenden-an-hochschulen-in-deutschland

Studierende Hessen: Hessisches Statistisches Landesamt, Statistische Berichte, Kennziffer: B III 1/S - WS 2022/23 (Die Studierenden an den Hochschulen in Hessen im Wintersemester 2022/23)

Promovierende: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Promovierenden 2022, August 2023.

Professuren: Statistisches Bundesamt, Statistik-Bericht Personal an Hochschulen, Oktober 2023. Statista, Zugriff am 17.11.2023 von https://de.statista.com/statistik/studie/id/12464/dokument/personal-an-hochschulen-statista-dossier/

Verzeichnis Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1: Frauenanteile in den Qualifikationsstufen an der HFD 3
Abbildung 2: Frauenanteile Studierende nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt 4
Abbildung 3: Frauenanteile bestandene Abschlussprüfungen nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt 5
Abbildung 4: Frauenanteile Promovierende nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt 6
Abbildung 5: Frauenanteile Promovierende in Promotionszentren 7
Abbildung 6: Frauenanteile bis 2022 abgeschlossene Promotionen nach FB und HFD insgesamt (kooperative und eigenständige Promotionen) 8
Abbildung 7: Frauenanteile an Promotionszentren beteiligte Professor*innen 9
Abbildung 8: Frauenanteile wissenschaftliche Mitarbeitende nach FB und HFD insgesamt 10
Abbildung 9: Befristungen wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt und unter Frauen 11
Abbildung 10: Beschäftigungsumfang wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt und unter Frauen 11
Abbildung 11: Frauenanteile Professuren nach FB und HFD insgesamt 13
Abbildung 12: Frauenanteile nach Studiengängen im FB AI 14
Abbildung 13: Leaky Pipeline im FB AI 15
Abbildung 14: Frauenanteile nach Studiengängen im FB ET 16
Abbildung 15: Leaky Pipeline im FB ET 17
Abbildung 16: Frauenanteile nach Studiengängen im FB GW 18
Abbildung 17: Leaky Pipeline im FB GW 20
Abbildung 18: Frauenanteile nach Studiengängen im FB LT 21
Abbildung 19: Leaky Pipeline im FB LT 22
Abbildung 20: Frauenanteile nach Studiengängen im FB Oe 23
Abbildung 21: Leaky Pipeline im FB Oe 24
Abbildung 22: Frauenanteile nach Studiengängen im FB SK 25
Abbildung 23: Leaky Pipeline im FB SK 26
Abbildung 24: Frauenanteile nach Studiengängen im FB SW 27
Abbildung 25: Leaky Pipeline im FB SW 29
Abbildung 26: Frauenanteile nach Studiengängen im FB W 30
Abbildung 27: Leaky Pipeline im FB W 32
Abbildung 28: Frauenanteile in Gremien und Kommissionen 2023 33
Abbildung 29: Frauenanteile in Fachbereichsräten 35

Abbildung 30: Frauenanteil an eingeworbenen Dritt- und Landesmitteln im Jahr 2022 laufender Projekte im Bereich Forschung, Entwicklung und Transfer 36
Abbildung 31: Frauenanteile nach Besoldungsclustern 38
Abbildung 32: Befristungen Hochschulpersonal insgesamt und Frauen 39
Abbildung 33: Beschäftigungsumfang Hochschulpersonal insgesamt und Frauen 39
Abbildung 34: Befristungen technisch-administrativ Beschäftigte insgesamt und unter Frauen 41
Abbildung 35: Beschäftigungsumfang technisch-administrativ Beschäftigte insgesamt und unter Frauen 41

Tabelle 1: Frauenanteile in den Qualifikationsstufen 3
Tabelle 2: Frauenanteile Studierende über Fachbereiche und an der HFD insgesamt 4
Tabelle 3: Frauenanteile bestandene Abschlussprüfungen nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt 5
Tabelle 4: Frauenanteile Promovierende nach Fachbereichen und an der HFD insgesamt 6
Tabelle 5: Frauenanteile Promovierende in Promotionszentren 7
Tabelle 6: Frauenanteile bis 2022 abgeschlossene Promotionen nach FB und HFD insgesamt (kooperative und eigenständige Promotionen) 8
Tabelle 7: Frauenanteile an Promotionszentren beteiligte Professor*innen 9
Tabelle 8: Frauenanteile wissenschaftliche Mitarbeitende nach FB und HFD insgesamt 10
Tabelle 9: Befristungen wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt und unter Frauen 12
Tabelle 10: Beschäftigungsumfang wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt und unter Frauen 12
Tabelle 11: Frauenanteile Professuren nach FB und HFD insgesamt 13
Tabelle 12: Frauenanteile nach Studiengängen im FB AI 14
Tabelle 13: Leaky Pipeline im FB AI 15
Tabelle 14: Frauenanteile nach Studiengängen im FB ET 16
Tabelle 15: Leaky Pipeline im FB ET 17
Tabelle 16: Frauenanteile nach Studiengängen im FB GW 19
Tabelle 17: Leaky Pipeline im FB GW 20
Tabelle 18: Frauenanteile nach Studiengängen im FB LT 21
Tabelle 19: Leaky Pipeline im FB LT 22
Tabelle 20: Frauenanteile nach Studiengängen im FB Oe 23
Tabelle 21: Leaky Pipeline im FB Oe 24
Tabelle 22: Frauenanteile nach Studiengängen im FB SK 25
Tabelle 23: Leaky Pipeline im FB SK 26

Tabelle 24: Frauenanteile nach Studiengängen im FB SW 28
Tabelle 25: Leaky Pipeline im FB SW 29
Tabelle 26: Frauenanteile nach Studiengängen im FB W 31
Tabelle 27: Leaky Pipeline im FB W 32
Tabelle 28: Frauenanteile in Gremien und Kommissionen 34
Tabelle 29: Frauenanteile in Fachbereichsräten 35
Tabelle 30: Frauenanteil an eingeworbenen Dritt- und Landesmitteln im Jahr 2022 laufender Projekte im Bereich Forschung, Entwicklung und Transfer 37
Tabelle 32: Frauenanteile nach Besoldungsclustern 38
Tabelle 33: Befristungen Hochschulpersonal insgesamt und unter Frauen 40
Tabelle 34: Beschäftigungsumfang Hochschulpersonal insgesamt und unter Frauen 40
Tabelle 35: Frauenanteil Leitungspositionen 40
Tabelle 36: Frauenanteil technisch-administrativ Beschäftigte 41
Tabelle 37: Befristungen technisch-administrativ Beschäftigte insgesamt und unter Frauen 42
Tabelle 38: Beschäftigungsumfang technisch-administrativ Beschäftigte insgesamt und unter Frauen 42