



Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Witten/Herdecke

Jahresbericht 2025

Elisa Maria Ilene Mura

Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1 Aktueller Stand.....	4
1.1 Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Witten/Herdecke.....	4
1.2 Ziele und übergeordnete Maßnahmen.....	4
1.3 Gender Diversity Reporting – Kennzahlen.....	5
1.3.1 Hochschullehrende – IST-Stand.....	5
1.3.2 Entwicklung weiblicher Hochschullehrender.....	6
1.3.3 Frauenanteile nach Statusgruppen.....	6
1.3.4 Leaky Pipeline.....	7
1.3.5 Frauen in Führungspositionen.....	7
2 Tätigkeitsbericht.....	8
2.1 Abgeschlossene Maßnahmen und Projekte.....	8
2.1.1 Gesamtuniversitäre Arbeit.....	8
2.1.2 Professor:innen.....	8
2.1.3 Weitere Statusgruppen.....	9
2.2 Laufende Maßnahmen und Projekte.....	9
3 Geplante Maßnahmen und Projekte.....	10
4 Nächste Schritte.....	10
5 Anhang.....	11
5.1 Studierendenzahlen nach Gender (Stand: Dezember 2025).....	11
5.2 Promovierendenzahlen/PhD-Studierende nach Gender (Stand: Dezember 2025).....	12
5.3 Mitarbeitendenzahlen nach Geschlecht (Stand: Februar 2026).....	13
5.4 UW/H-DEI-Roadmap 2025 (Dokumentationsstand).....	14

Vorwort

Der vorliegende Jahresbericht dokumentiert die Entwicklungen im Bereich Gleichstellung und Vielfalt (GuV) an der Universität Witten/Herdecke im Jahr 2025. Das Berichtsjahr war durch eine strukturelle Übergangsphase geprägt, in der sowohl organisatorische Stabilisierung als auch eine Neuordnung laufender Prozesse erforderlich wurden.

Nach dem Ausscheiden der bisherigen Amtsinhaberin Dr. Svenja Hartwig zum 31. Januar 2025 blieb die Stelle zunächst vakant. Mit der einstimmigen Wahl von Elisa Maria Ilene Mura durch den Senat im Juli 2025 und dem offiziellen Amtsantritt im September 2025 wurde die Arbeit im Bereich Gleichstellung und Vielfalt wieder aufgenommen und bestehende Prozesse schrittweise konsolidiert. Die ersten Monate standen dabei im Zeichen einer Bestandsaufnahme, der Wiederaufnahme laufender Prozesse sowie der Klärung strategischer Prioritäten.

Vor diesem Hintergrund versteht sich der Bericht nicht nur als Dokumentation einzelner Maßnahmen, sondern auch als Darstellung einer Phase struktureller Weiterentwicklung. Ziel war es, bestehende Aktivitäten zu sichern, neue Steuerungsinstrumente einzuführen und die Gleichstellungs- und Vielfaltsarbeit stärker datenbasiert und strategisch auszurichten.

1 Aktueller Stand

1.1 Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Witten/Herdecke

Das Jahr 2025 war im Bereich Gleichstellung und Vielfalt durch die Herausforderung geprägt, Kontinuität trotz personeller Übergänge sicherzustellen. Während der Vakanz der Stelle und zeitweiser personeller Einschränkungen in der Stellvertretung waren strukturelle Entwicklungsprozesse nur eingeschränkt möglich. Eine grundlegende Beratungs- und Ansprechstruktur blieb jedoch erhalten.

Mit dem Amtsantritt im Herbst erfolgte eine systematische Analyse laufender Prozesse, bestehender Unterstützungsangebote sowie institutioneller Schnittstellen. Dabei wurde deutlich, dass Gleichstellung und Vielfalt in vielen Bereichen bereits mitgedacht werden, zugleich jedoch eine stärkere strukturelle Einbindung in universitäre Entscheidungsprozesse sinnvoll erscheint.

Die Arbeit im Berichtszeitraum war daher wesentlich durch Aufbau- und Konsolidierungsprozesse geprägt.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der stärkeren Vernetzung zentraler Anlauf- und Beratungsstellen der Universität. Hierzu zählen insbesondere die Gleichstellungs- und Vielfaltsarbeit, der zuständige Inklusionsbeauftragte sowie die psychologische Beratung für Studierende. Die systematische Abstimmung dieser Unterstützungsangebote soll Transparenz erhöhen, Zuständigkeiten klarer strukturieren und Synergien in der Beratungspraxis fördern.

1.2 Ziele und übergeordnete Maßnahmen

Die Gleichstellungs- und Vielfaltsarbeit verfolgt das Ziel, chancengerechte Rahmenbedingungen für alle Statusgruppen der Universität zu sichern und weiterzuentwickeln. Dabei wird ein intersektionales Verständnis zugrunde gelegt, das unterschiedliche Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt und Barrieren sichtbar machen soll.

Darüber hinaus wurde die Sichtbarkeit der Gleichstellungs- und Vielfaltsarbeit in zentralen universitären Informationsformaten gestärkt. Die Gleichstellungs- und Vielfaltsbeauftragte stellte die Beratungs- und Unterstützungsangebote im Rahmen der Einführungswoche für Erstsemester vor. Zudem war die Gleichstellung und Vielfalt mit einem Stand beim „Markt der Möglichkeiten“ vertreten und beteiligte sich am universitären Infotag. Diese Formate dienen dazu, insbesondere neuen Studierenden frühzeitig Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsstrukturen zugänglich zu machen und niedrigschwellige Anrechnungsmöglichkeiten zu schaffen.

Im Berichtszeitraum wurden mehrere Maßnahmen umgesetzt, die eine längerfristige strukturelle Wirkung entfalten sollen:

- Einführung einer verbindlichen Checkliste für chancengleiche Berufungsverfahren (erarbeitet in einer AG Chancengleichheit unter Beteiligung der Senatskommission für Gleichstellung und Vielfalt; Beschluss des Senats am 4. November 2025; Anwendung ab Januar 2026)

- Einführung einer anonymisierten Beratungsdokumentation zur systematischen Auswertung von Beratungsanliegen und zur Identifikation struktureller Bedarfe
- Weiterentwicklung strategischer Steuerungsinstrumente innerhalb der Arbeitsgruppe Gleichstellung und Vielfalt, insbesondere durch die Entwicklung einer Ziele-Matrix zur transparenten Darstellung von Prioritäten und Zuständigkeiten
- Integration der Maßnahmenplanung in die UW/H-DEI-Roadmap 2026

Diese Instrumente bilden eine Grundlage dafür, Gleichstellungsarbeit stärker von projektbezogenen Einzelmaßnahmen hin zu langfristig tragfähigen Strukturen weiterzuentwickeln.

1.3 Gender Diversity Reporting – Kennzahlen

Die folgenden Kennzahlen basieren auf dem Gender- und Diversity-Reporting, das im Präsidium und Aufsichtsrat vorgestellt wurde. Sie dienen als empirische Grundlage für strategische Entscheidungen und ermöglichen eine differenzierte Betrachtung struktureller Entwicklungen.

1.3.1 Hochschullehrende – IST-Stand

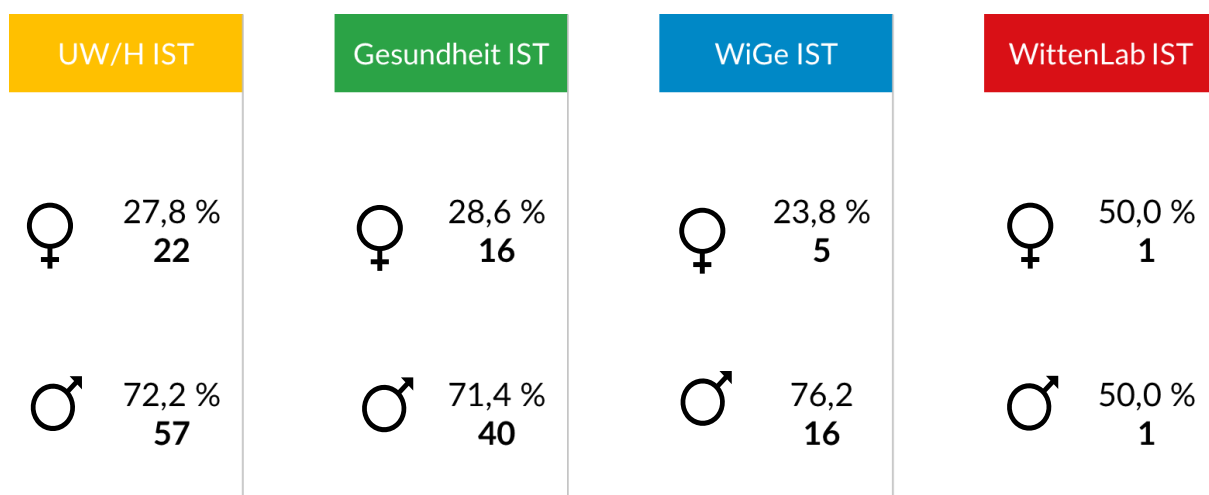


Abbildung 1. Genderverteilung Hochschullehrende gesamt und nach Fakultäten

Die Verteilung zeigt weiterhin eine Unterrepräsentation von Frauen in der Gruppe der Hochschullehrenden. Unterschiede zwischen Fakultäten weisen auf unterschiedliche Berufungsdynamiken hin. Im WittenLab zeigt sich aktuell eine ausgeglichene Geschlechterverteilung, die jedoch aufgrund der geringen Fallzahl vorsichtig zu interpretieren ist. Die Daten unterstreichen insgesamt die Bedeutung chancengerechter Berufungsverfahren sowie langfristiger Entwicklungsstrategien.

1.3.2 Entwicklung weiblicher Hochschullehrender

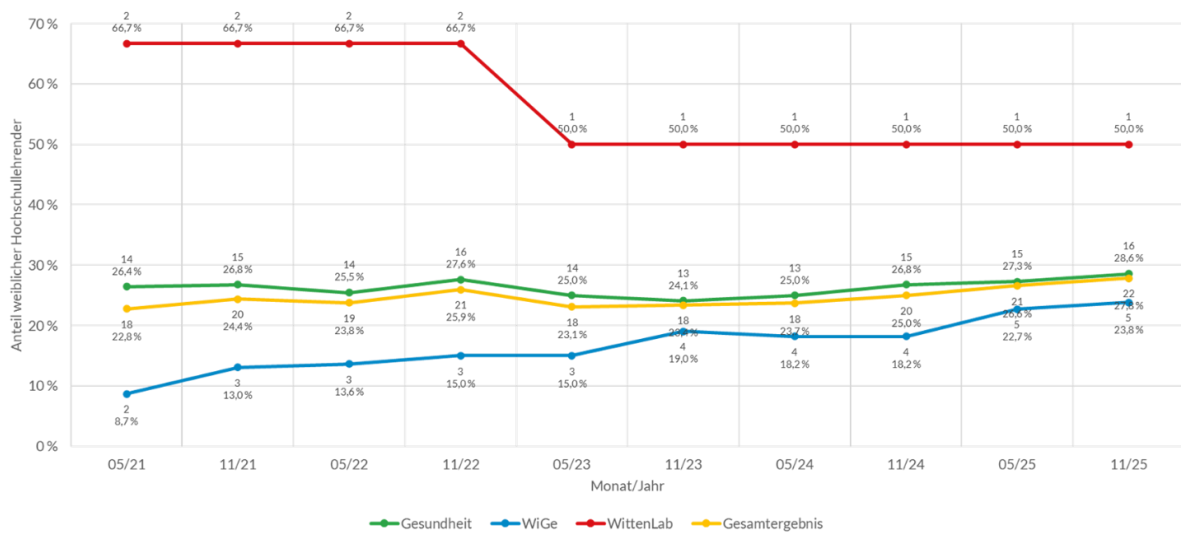


Abbildung 2. Entwicklung weiblicher Hochschullehrender

Die Entwicklung zeigt eine moderate positive Tendenz, jedoch ohne deutliche strukturelle Sprünge. Veränderungen in diesem Bereich erfolgen langfristig und verdeutlichen die Bedeutung nachhaltiger Strukturmaßnahmen.

1.3.3 Frauenanteile nach Statusgruppen

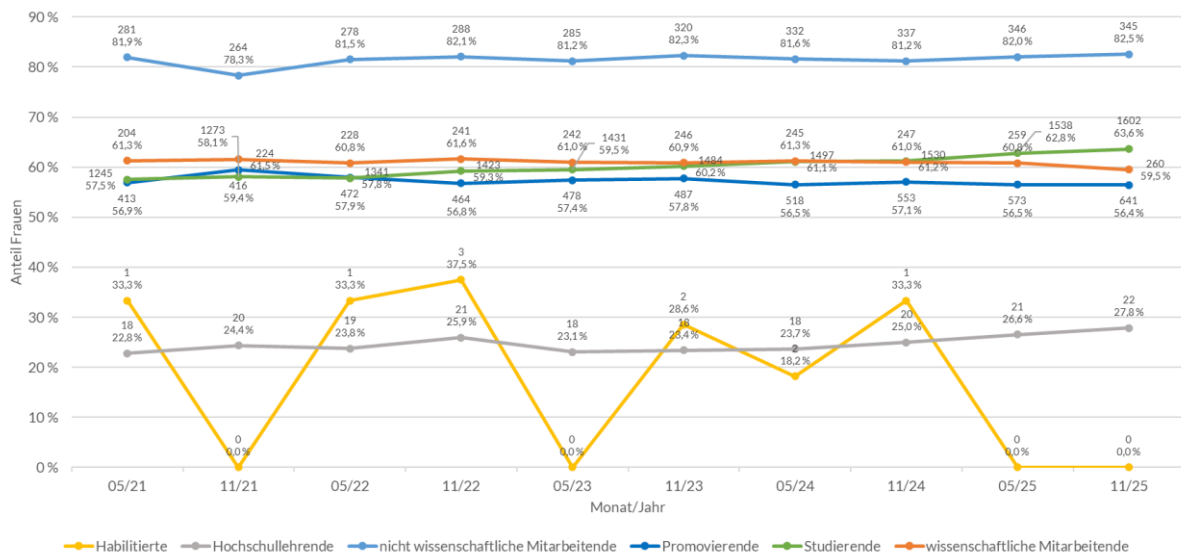


Abbildung 3. Frauenanteile nach Statusgruppen

Die Darstellung macht sichtbar, dass der Frauenanteil bei den Studierenden sowie bei den Professuren über die letzten Jahre gestiegen ist, während er bei den Gruppen der Promovierenden, wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden auf hohem Niveau nahezu konstant blieb. Eine strukturelle Herausforderung ergibt sich insbesondere am Übergang zur höchsten akademischen Qualifikationsstufe, der Professur.

1.3.4 Leaky Pipeline

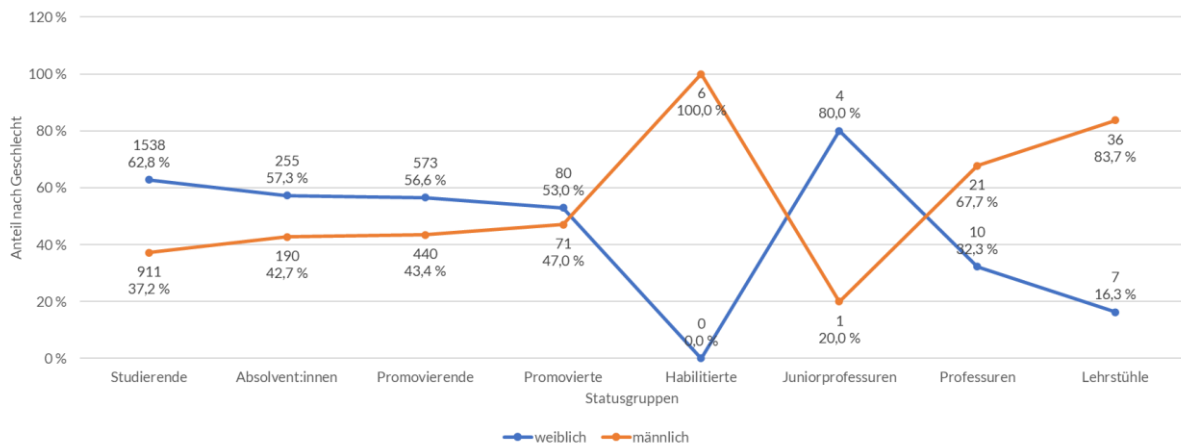


Abbildung 4. Leaky Pipeline

Die sogenannte „Leaky Pipeline“ verdeutlicht den kontinuierlichen Rückgang weiblich geleiteter Personen entlang wissenschaftlicher Karrierewege. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung struktureller Unterstützungssysteme und transparenter Verfahren.

1.3.5 Frauen in Führungspositionen

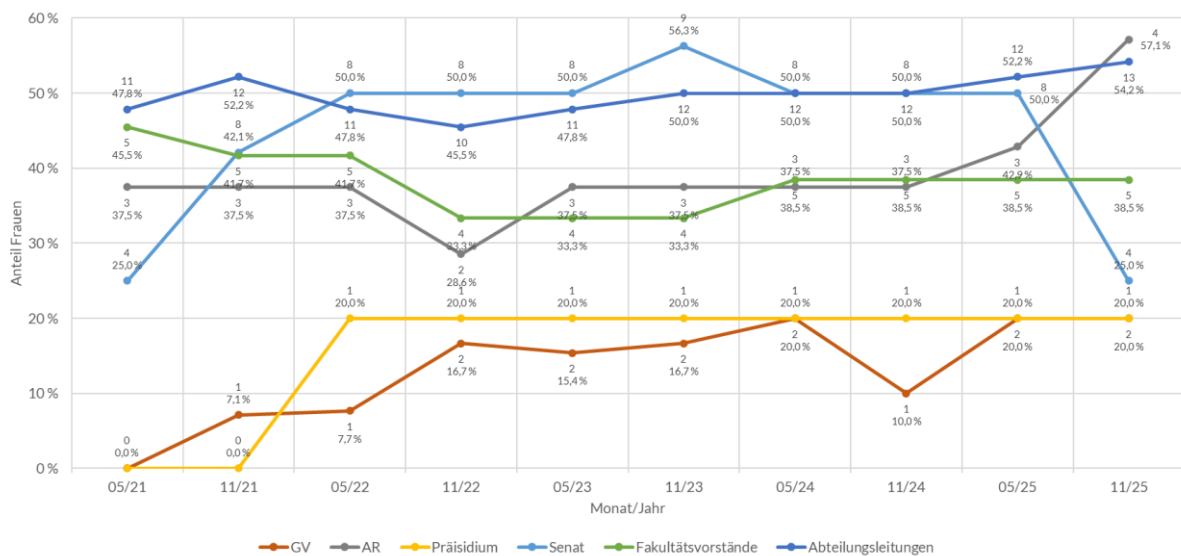


Abbildung 5. Frauen in Führungspositionen.

Anmerkung. GV = Gesellschafterversammlung; HR = Aufsichtsrat.

Die Entwicklung zeigt Fortschritte in einzelnen Bereichen, zugleich jedoch weiterhin heterogene Verteilungen. Dies macht deutlich, dass Gleichstellungsaspekte auch in Leitungs- und Entscheidungsstrukturen konsequent berücksichtigt werden müssen, insbesondere im Zuge von Nachbesetzungen und im Falle von turnusgemäßen Neuwahlen von Gremien.

2 Tätigkeitsbericht

2.1 Abgeschlossene Maßnahmen und Projekte

Die Arbeit im Berichtsjahr 2025 war geprägt von der Stabilisierung bestehender Strukturen sowie der Einführung verbindlicher Instrumente zur Qualitätssicherung.

2.1.1 Gesamtuniversitäre Arbeit

Im Berichtszeitraum wurden universitätsinterne und externe Veranstaltungsformate gezielt zur fachlichen Vernetzung genutzt. Hierzu zählten unter anderem der universitätsweite Tag der Forschung sowie Veranstaltungen im Kontext von Digital Health und Frauengesundheit. Diese boten Gelegenheit, Diversitäts- und Gleichstellungsperspektiven in fachliche Diskurse einzubringen und Impulse für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit aufzunehmen.

Darüber hinaus wurden bestehende Vernetzungsstrukturen gestärkt. Die Teilnahme an Arbeitstreffen und der Mitgliederversammlung von „Familie in der Hochschule e.V.“ diente dem Austausch zu Vereinbarkeitsstrukturen und institutionellen Rahmenbedingungen.

Im Jahr 2025 wurde zudem der Kontakt zu pro familia Witten aufgenommen, um mögliche Kooperations- und Verweisstrukturen im Bereich Beratung, Prävention und Aufklärung zu prüfen. Hintergrund waren Beratungsanliegen im Kontext sexualisierter Belästigung und Gewalt, bei denen eine klare Abstimmung externer Hilfsangebote sinnvoll erscheint. Ziel ist es, niedrighschwellige Unterstützungs- und Verweiswege für Betroffene zu stärken und gegebenenfalls präventive Formate in Zusammenarbeit mit externen Fachstellen zu entwickeln.

2.1.2 Professor:innen

Ein zentraler Meilenstein im Berichtszeitraum war die verbindliche Einführung der Checkliste für chancengleiche Berufungsverfahren. Der entsprechende Beschluss wurde am 4. November 2025 im Senat gefasst. Die Checkliste ist ab Januar 2026 verpflichtender Bestandteil aller Berufungsverfahren und dient der transparenten Dokumentation gleichstellungsrelevanter Aspekte im Auswahlprozess.

Begleitend wurde eine Handreichung zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren erarbeitet und den Fakultäten zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, Verfahren nachvollziehbar, transparent und chancengerecht zu gestalten.

Darüber hinaus wurde die erneute Bewerbung der Universität für das Professorinnenprogramm 2030 begleitet. Diese stellt einen wichtigen strategischen Baustein zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils im Professorium dar.

2.1.3 Weitere Statusgruppen

Im Berichtszeitraum wurden statusgruppenübergreifend Beratungs- und Klärungsanliegen aufgenommen und bearbeitet. Diese umfassten sowohl fallbezogene Unterstützung als auch moderierte Klärungsgespräche in konfliktbehafteten Konstellationen.

Ein erheblicher Teil der Beratungsanfragen betraf Fragen zum Nachteilsausgleich, insbesondere im Kontext von Studium und Prüfungsleistungen. Hier zeigte sich ein kontinuierlicher Bedarf an Orientierung zu Verfahrenswegen und Zuständigkeiten.

Ein strukturelles Thema betraf die Nutzung des Eltern-Kind-Raums. Hier konnten organisatorische Verbesserungen umgesetzt werden, etwa durch eine verbesserte Organisation der Reinigung sowie eine restriktivere Regelung der Zugangscodes. Eine weitergehende grundlegende Klärung der räumlichen Situation bleibt perspektivisch zu prüfen.

Zur besseren Erfassung von Beratungsanliegen wurde zudem eine anonymisierte Beratungsdokumentation eingeführt. Diese ermöglicht es, Beratungsbedarfe zukünftig systematisch auszuwerten und Entwicklungen datenbasiert abzuleiten.

2.2 Laufende Maßnahmen und Projekte

Im Berichtszeitraum wurden mehrere strukturelevante Maßnahmen initiiert, deren Umsetzung im Jahr 2026 fortgeführt wird.

Hierzu zählt insbesondere die Erarbeitung eines Entwurfs einer Antidiskriminierungsrichtlinie. Ziel ist es, transparente Verfahrenswege im Umgang mit Diskriminierungsvorfällen zu definieren, Zuständigkeiten klar zu regeln und bestehende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen institutionell abzusichern. Zugleich soll damit unterstrichen werden, dass die Universität diese Themen ernst nimmt und entsprechende Handlungsfähigkeit gewährleistet.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der stärkeren Verzahnung zentraler Anlauf- und Beratungsstrukturen der Universität. Hierzu zählen insbesondere die Gleichstellungs- und Vielfaltsarbeit, der Inklusionsbeauftragte sowie die psychologische Beratung für Studierende. Ziel der verstärkten Abstimmung ist es, Transparenz zu erhöhen, Zuständigkeiten klarer zu strukturieren und Synergien in der Beratungspraxis zu fördern.

Die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit erfolgt in enger Abstimmung mit der UW/H-DEI-Roadmap 2026 sowie der innerhalb der AG Gleichstellung und Vielfalt erarbeiteten Ziele-Matrix. Diese basiert auf einem Vier-Felder-Schema, in dem kurzfristige und langfristige Ziele jeweils nach primärer und sekundärer Relevanz eingeordnet werden. Auf diese Weise wird die Gleichstellungs- und Vielfaltsarbeit systematisch in die strategische Gesamtentwicklung der Universität eingebettet.

3 Geplante Maßnahmen und Projekte

Die Maßnahmenplanung für das Jahr 2026 orientiert sich an der UW/H-DEI-Roadmap 2026.

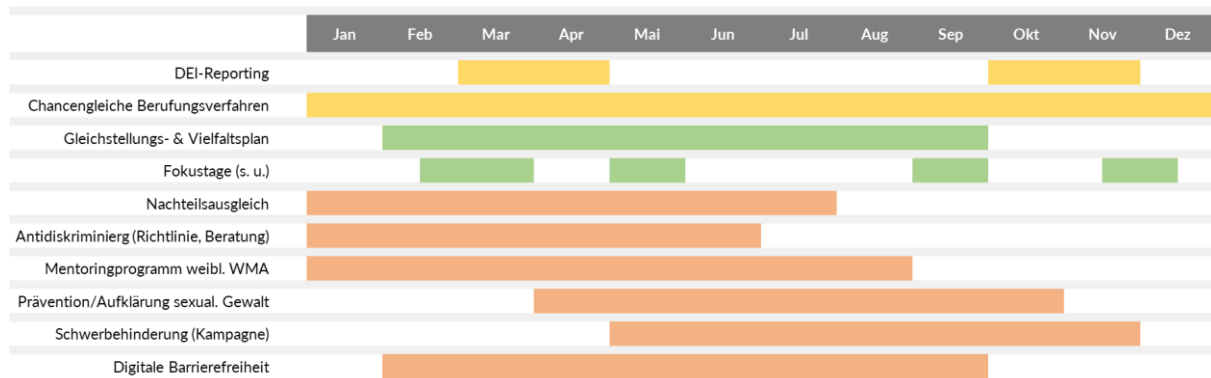


Abbildung 6. UW/H-DEI-Roadmap 2026

Die Roadmap bildet den strategischen Rahmen der kommenden Arbeit und verbindet Analyse, Zielsetzung und Umsetzung. Schwerpunkte liegen unter anderem in der Weiterentwicklung chancengerechter Berufungsverfahren, der Stärkung von Beratungs- und Antidiskriminierungsprozessen, der Förderung von Mentoringstrukturen sowie im Ausbau von Präventions- und Awarenessmaßnahmen.

4 Nächste Schritte

Im Mittelpunkt der kommenden Monate stehen die Konsolidierung der aufgebauten Strukturen, die Auswertung der Beratungsdokumentation sowie die schrittweise Umsetzung der Roadmap 2026.

Ziel bleibt es, Gleichstellung und Vielfalt langfristig als Querschnittsaufgabe universitärer Entwicklung zu verankern und strukturell wirksame Rahmenbedingungen zu schaffen.

5 Anhang

5.1 Studierendenzahlen nach Gender (Stand: Dezember 2025)

Fakultät/Department	Gesamt	Weiblich	Männlich	Divers	Unbekannt
Gesamt UW/H	2517	1602	913	0	2
Fakultät Gesundheit	2063	1440	621	0	2
Humanmedizin	1182	798	384	0	0
Pflegewissenschaft	8	7	1	0	0
Psychologie	559	441	116	0	2
Zahnmedizin	314	194	120	0	0
Fakultät Wirtschaft und Gesellschaft	454	162	292	0	0

5.2 Promovierendenzahlen/PhD-Studierende nach Gender (Stand: Dezember 2025)

Fakultät/Department	Gesamt	Weiblich	Männlich	Divers	Unbekannt
Gesamt UW/H	1136	641	494	1	0
Fakultät Gesundheit	1064	612	451	1	0
Humanmedizin	772	433	338	1	0
Pflegewissenschaft	59	42	17	0	0
Psychologie	57	35	22	0	0
Zahnmedizin	176	102	74	0	0
Fakultät Wirtschaft und Gesellschaft	72	29	43	0	0

5.3 Mitarbeitendenzahlen nach Geschlecht (Stand: Februar 2026)

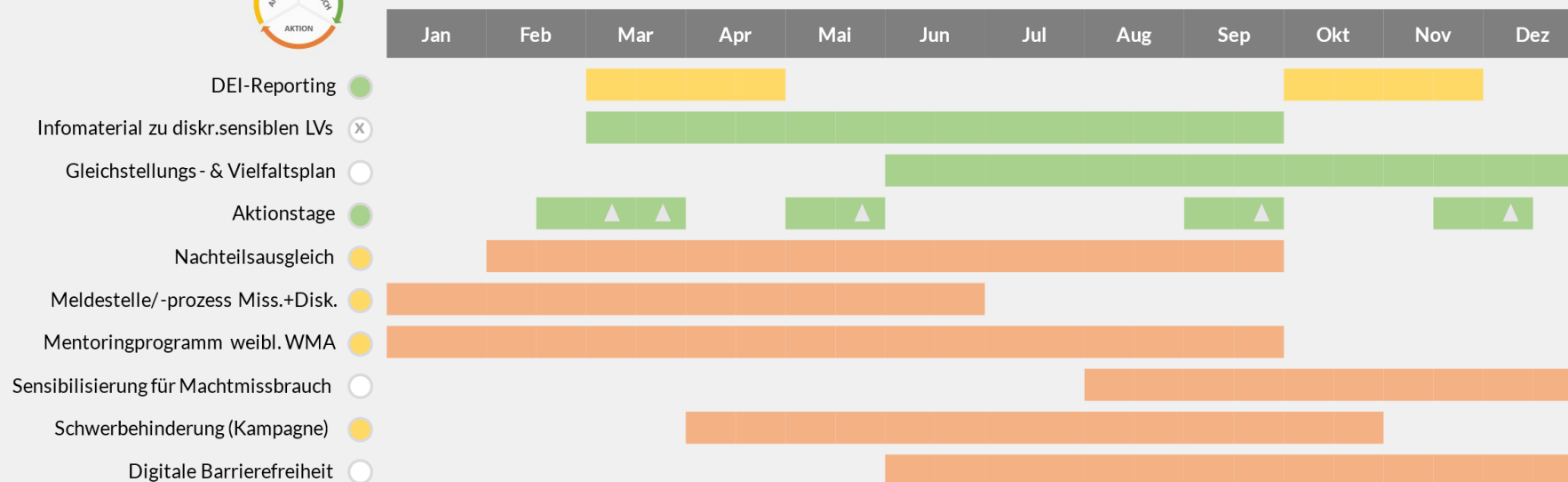
Department	Gesamt	Weiblich	Männlich	Unbekannt
Administration	140	90	50	0
Humanmedizin	352	222	130	0
Management und Unternehmertum	53	33	20	0
Pflegewissenschaften	15	11	4	0
Philosophie, Politik u. Ökonomik	24	8	16	0
Professional Campus	11	9	2	0
Psychologie und Psychotherapie	117	79	37	1
Wirtschaft und Gesellschaft	19	17	2	0
WittenLab. Zukunftslabor StuFu	20	12	8	0
Zahnmedizin	166	126	39	1
Gesamt UW/H	917	607	308	2

5.4 UW/H-DEI-Roadmap 2025 (Dokumentationsstand)

UW/H-DEI-Roadmap 2025



Projekte & Themen



- 08.03. Internationaler Frauentag
- 21.03. Internationaler Tag gegen Rassismus
- 17.05. Int. Day Against Homo-, Bi-, Inter- & Transphobia
- 21.09. Internationaler Tag des Friedens
- 03.12. Int. Tag der Menschen mit Behinderung

○ noch nicht gestartet

● keine Probleme
✓ abgeschlossen

● bewältigbare Probleme
⚡ Herausforderung

● gravierende Probleme
x abgebrochen