

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 13.26 VOM 10. JUNI 2026

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 10. JUNI 2026

Gleichstellungsplan der Fakultät für Maschinenbau zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn Vom 10. Juni 2026

Im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 (in der Fassung vom 22. Mai 2025) und des von der Universität am 22. Oktober 2024 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Maschinenbau erlassen, der den bisher gültigen Gleichstellungsplan (Amtliche Veröffentlichung Nr. 19/21 vom 10. Mai 2021) fortführt. Ziel ist, den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau mittel- und langfristig zu erhöhen und die Berufschancen der Frauen an der Fakultät für Maschinenbau zu verbessern. Weiterhin soll die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sowohl für Männer als auch für Frauen erleichtert werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sollen in keinerlei Formen geduldet werden.

1 Ist-Analyse, Bewertung und Formulierung konkreter Ziele

Im Folgenden werden auf Basis des Ist-Zustandes (Durchschnittswert der letzten fünf Jahre) für die nächsten fünf Jahre nach dem Kaskadenmodell Ziele definiert, um den Anteil der Frauen bei Unterrepräsentanz in allen Gruppen der Fakultät für Maschinenbau zu erhöhen. Im Anhang „Statistiken und Daten“ sind die vollständigen Daten seit 2013 erfasst. Diese Daten werden jährlich zum 1. Januar erhoben und vom Dezernat 1 zur Verfügung gestellt.

1.1 Studierende

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden über die gesamten Studiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 15,9 % mit leicht steigender Tendenz (vgl. Abb. 1). Um den Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen zu beurteilen, spielen auch das jeweilige Verhältnis aus dem Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen und dem Frauenanteil unter den Absolvent*innen eine wichtige Rolle. Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist, den Frauenanteil in allen Studiengängen der Fakultät auf im Mittel 16,0 % zu steigern. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Qualifikationsstufen in der Gruppe der Studierenden im Detail betrachtet.

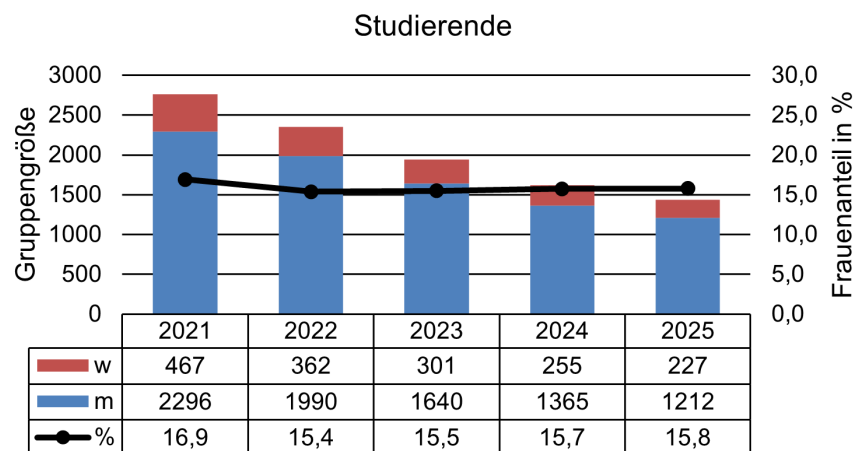


Abb. 1: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Studierenden
in den Jahren 2021 bis 2025

1.1.1 Studienanfänger*innen Bachelor

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studienanfänger*innen über die gesamten Bachelorstudiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 15,3 %, wobei sich die Gesamtzahl der Studienanfänger*innen reduziert hat (vgl. Abb. 2). Es werden Maßnahmen durchgeführt, um den Frauenanteil in dieser Gruppe wie auch die absolute Anzahl von weiblichen Studienanfängern zu steigern. Das Ziel ist, den Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen auf im Mittel 16,0 % zu steigern.

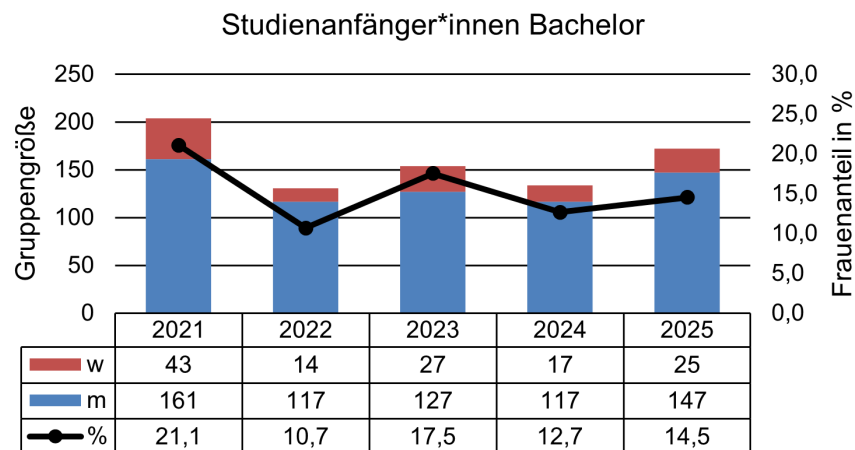


Abb. 2: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Studienanfänger*innen der Bachelorstudiengänge in den Jahren 2021 bis 2025

1.1.2 Absolvent*innen Bachelor

Der Frauenanteil in der Gruppe der Absolvent*innen über die gesamten Bachelorstudiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 17,1 % mit schwankender Tendenz (vgl. Abb. 3). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen der Bachelorstudiengänge (15,3 %, vgl. 1.1.1). Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist demnach, den Frauenanteil unter den Absolvent*innen im Mittel auf 17,5 % zu erhöhen.

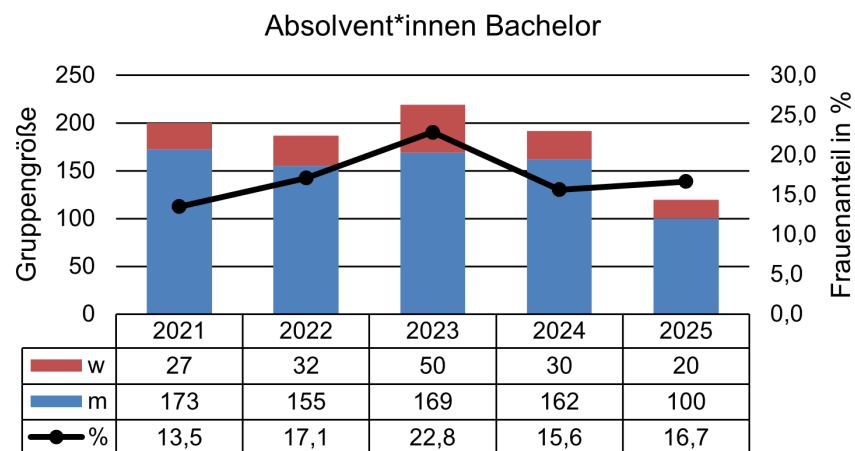


Abb. 3: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Absolvent*innen der Bachelorstudiengänge in den Jahren 2021 bis 2025

1.1.3 Studienanfänger*innen Master

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studienanfänger*innen über die gesamten Masterstudiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 17,9 % mit schwankender Tendenz, wobei sich die Gesamtzahl der Studienanfänger*innen reduziert hat (vgl. Abb. 4). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Bachelorstudiengänge (17,1 %, vgl. 1.1.2). Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil in der Gruppe der Studienanfänger*innen über die gesamten Masterstudiengänge auf im Mittel 18,0 % zu erhöhen.

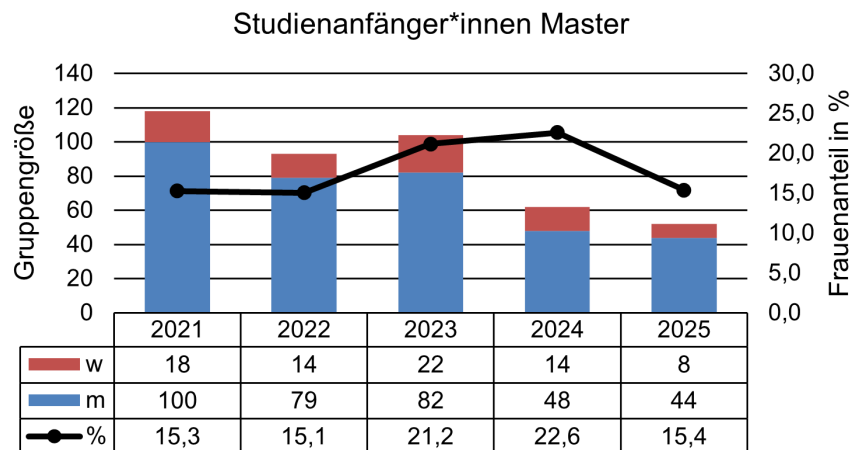


Abb. 4: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Studienanfänger*innen der Masterstudiengänge in den Jahren 2021 bis 2025

1.1.4 Absolvent*innen Master

Der Frauenanteil in der Gruppe der Absolvent*innen über die gesamten Masterstudiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 14,1 % mit schwankender Tendenz (vgl. Abb. 5). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen der Masterstudiengänge (17,9 %, vgl. 1.1.3). Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist demnach, den Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Masterstudiengänge auf im Mittel mindestens 17,9 % zu erhöhen.

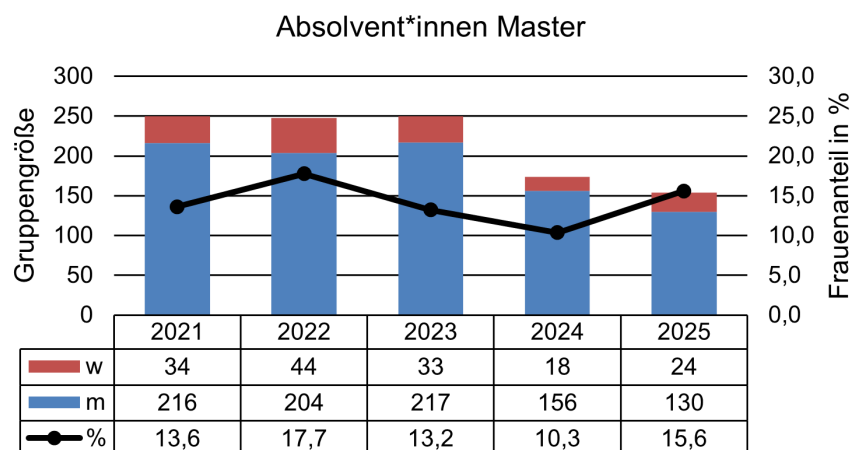


Abb. 5: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Absolvent*innen der Masterstudiengänge in den Jahren 2021 bis 2025

1.1.5 Studentische Hilfskräfte (SHK), wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHB) und wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK),

Der Frauenanteil in der Gruppe der studentischen Hilfskräfte, wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Bachelorabschluss und wissenschaftlichen Hilfskräfte lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 17,0 % mit schwankender Tendenz (vgl. Abb. 6). WHK-Stellen sind innerhalb der Fakultät selten, da die Absolvent*innen zeitnah an ihren Abschluss in die Wirtschaft wechseln bzw. als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt werden. Gemäß dem Kaskadenmodell wird als Vergleichsgröße der Frauenanteil unter den Studierenden (15,9 %, vgl. 1.1) herangezogen. Damit lag der Anteil an SHK/WHB/WHK in den Jahren 2024 und 2025 deutlich über dem Frauenanteil unter den Studierenden. Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil in der Gruppe der SHK, WHB und WHK auf diesem hohen Wert zu halten. Auch in Zukunft sollen die Studentinnen gezielt auf die Möglichkeit der Beschäftigung als SHK/WHB angesprochen werden.

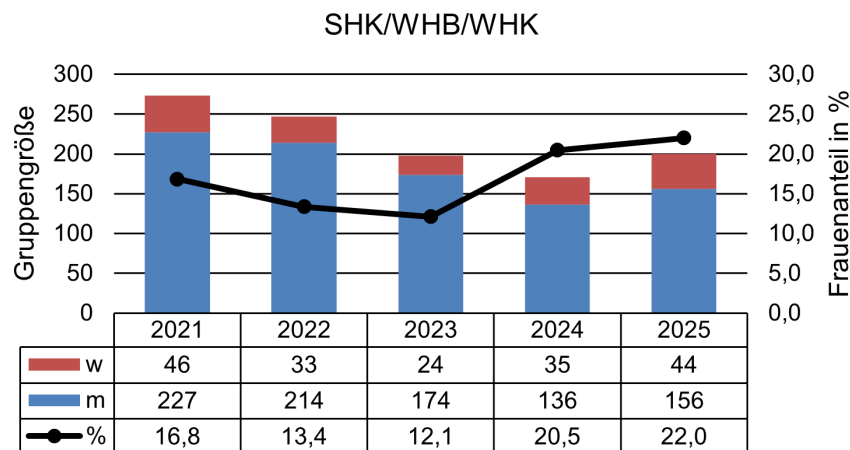


Abb. 6: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der SHK/WHB/WHK in den Jahren 2021 bis 2025

1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende

In Bezug auf die Gleichstellung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist eine Unterscheidung zwischen haushalts- und drittmittelfinanzierten Stellen nicht sinnvoll bzw. durch Mischfinanzierungen auch nicht praktikabel. Daher erfolgt auch bei der Datenerhebung und Zielsetzung keine Unterscheidung nach Art der Finanzierung der Stellen.

Der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 17,8 % (vgl. Abb. 7). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Masterstudiengänge. Die Rekrutierung dieser Stufe erfolgt (zwar überwiegend) jedoch nicht nur aus der eigenen Hochschule (Frauenanteil 14,1 %, vgl. 1.1.4). Landesweit beträgt der Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Masterstudiengänge (Ingenieurwissenschaften in den Jahren 2021 bis 2023) 25,6 %¹. Bei der Festlegung des Zielwerts werden daher beide Vergleichsgrößen berücksichtigt, und zwar durch einfache Mittelwertbildung. Somit ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf 19 % zu erhöhen.

¹ Absolventinnen der Masterstudiengänge in den Jahren 2021-2023 (Werte für 2024 und 2025 nicht verfügbar):

<https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/absolvent-innen>), abgerufen am 24.02.2026

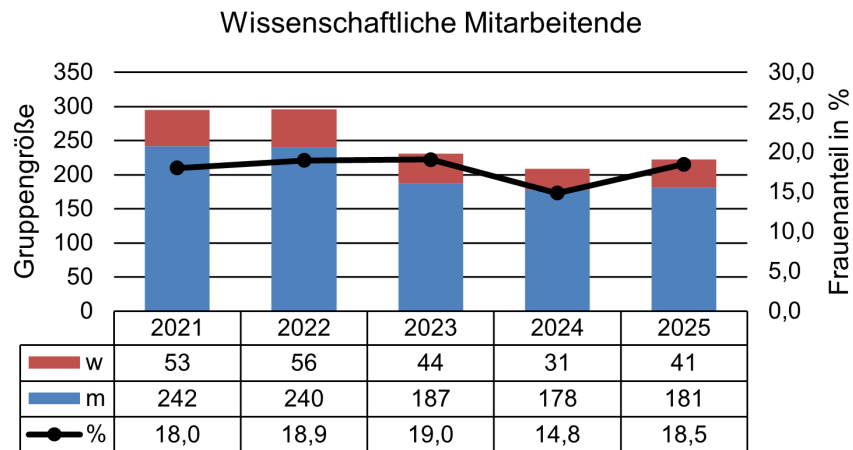


Abb. 7: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Jahren 2021 bis 2025

1.3 Abgeschlossene Promotionen

Der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 13,3 % mit schwankender Tendenz (vgl. Abb. 8). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil in der Gruppe der Einstellungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Weil hierfür keine Daten vorliegen, wird stattdessen der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (17,8 %) als Vergleichsgröße herangezogen. Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil in dieser Gruppe auf im Mittel mindestens 17,8 % zu erhöhen.

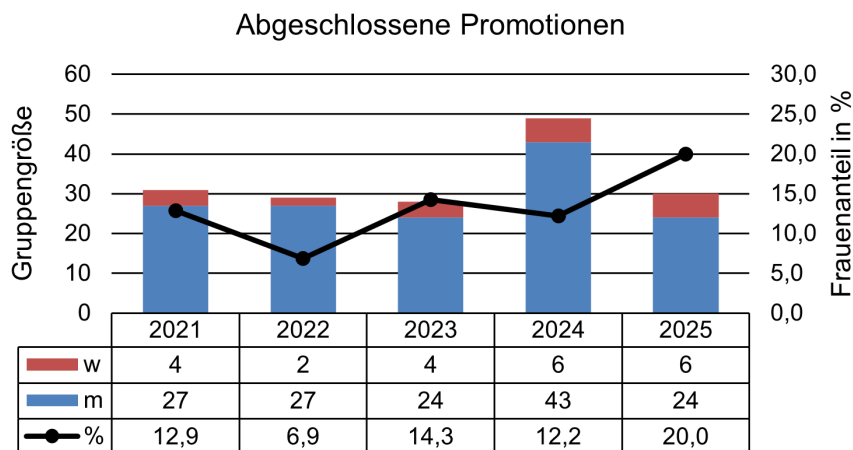


Abb. 8: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils unter den abgeschlossenen Promotionen in den Jahren 2021 bis 2025

1.4 Habilitationen

In den Jahren 2020 bis 2025 gab es eine Habilitation, wobei es sich um einen männlichen Habilitanden handelte. Habilitationen sind im Maschinenbau nicht weit verbreitet und für eine universitäre Laufbahn von nachrangiger Bedeutung. Aufgrund der geringen Anzahl der Habilitationen werden sie für die Bewertung der Gleichstellung nicht herangezogen.

1.5 Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil in der Gruppe der Lehrbeauftragten lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 18,6 % (vgl. Abb. 9). Aus dem Kaskadenmodell ergibt sich keine gut begründbare Vergleichsgröße für diese Gruppe. Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen und die bisherigen Stellen zu erhalten.

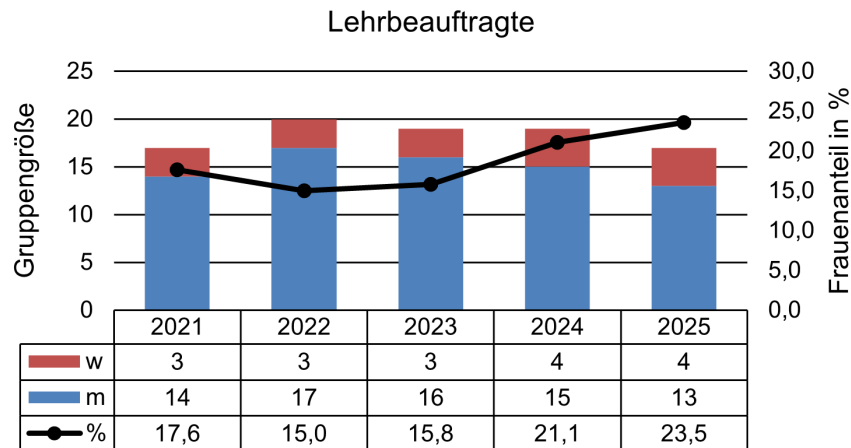


Abb. 9: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Lehrbeauftragten in den Jahren 2021 bis 2025

1.6 Wissenschaftliche Beamt*innen

Der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Beamt*innen lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 24,9 % (vgl. Abb. 10). Aus dem Kaskadenmodell ergibt sich keine gut begründbare Vergleichsgröße für diese Gruppe. Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil auf dem aktuellen Wert von 20,8 % zu halten. Alle verfügbaren Stellen sind zur Zeit besetzt. Da diese Stellen unbefristet sind, sind in den nächsten 5 Jahren keine personellen Wechsel zu erwarten. Sollte es dennoch zu Vakanzen kommen, werden insbesondere Frauen gezielt auf entsprechende Stellenausschreibungen angesprochen.

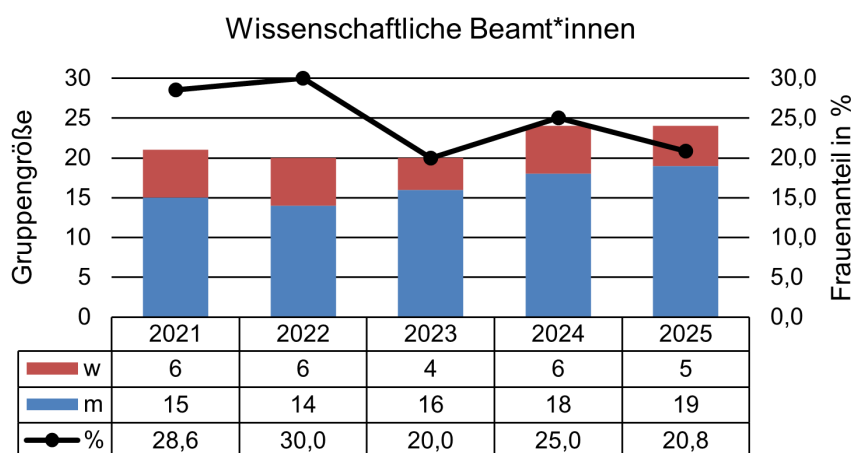


Abb. 10: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der wissenschaftlichen Beamt*innen in den Jahren 2021 bis 2025

1.7 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 20,5 % und ist von 2021 bis 2023 von 13,3 % auf 25,0% gestiegen (vgl. Abb. 11). Seit Januar 2026 läuft ein Wiederbesetzungsverfahren. Im Zeitraum 2026 bis 2030 werden 5 weitere Berufungsverfahren beginnen, bei deren Vorbereitungen Frauen speziell auf die jeweiligen Ausschreibungen hingewiesen werden sollen. Bei vergleichbarer Qualifikation sind die Stellen bevorzugt mit einer Frau zu besetzen. Ziel für die kommenden 5 Jahre ist, mindestens zwei der vakanten Stellen mit einer entsprechend qualifizierten Frau zu besetzen.

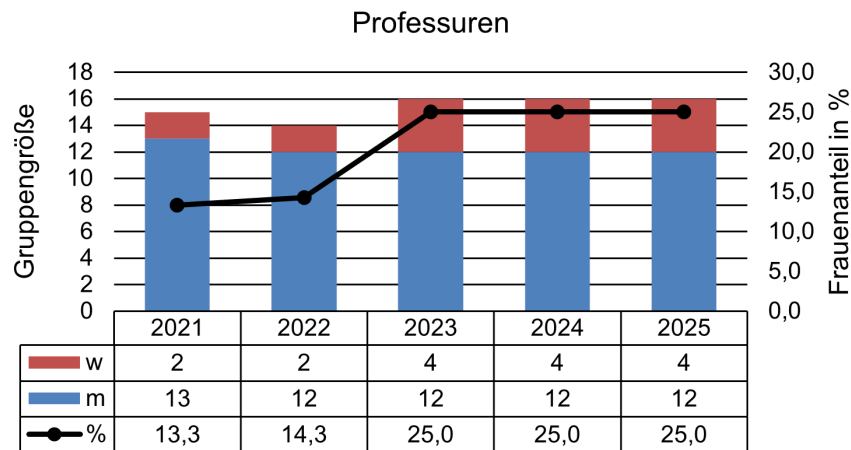


Abb. 11: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Professuren in den Jahren 2021 bis 2025

1.8 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Der Frauenanteil in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 46,0 % mit steigender Tendenz (vgl. Abb. 12). Im Verwaltungsbereich ist der Frauenanteil wesentlich höher als im technischen Bereich. Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist, speziell im technischen Bereich neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen und den Frauenanteil in der Verwaltung zu halten.

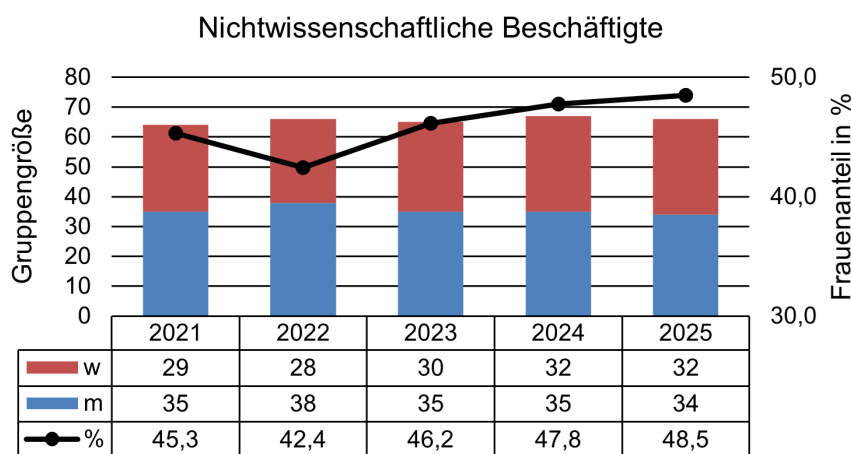


Abb. 12: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in den Jahren 2021 bis 2025

1.9 Gremien und Leitungspositionen

Das Dekanat (Dekan, Prodekan, Studiendekan) setzt sich aus 3 Männern zusammen, sodass sich ein Frauenanteil von 0 % ergibt. Allerdings ist die Position der Geschäftsführung durch eine Frau besetzt. Der Fakultätsrat wird mit einem Frauenanteil von 22,22 % besetzt (4 Frauen und 14 Männer). Vor der nächsten Wahl (2027) sollen gezielt Frauen motiviert werden, sich zur Wahl aufstellen zu lassen.

2 Maßnahmen

Obwohl in den letzten Jahren ein bundesweiter Trend zur Steigerung des Frauenanteils in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu erkennen ist, stellen Frauen noch immer die deutliche Minderheit an technischen Fakultäten dar. Es sind zum Teil positive Trends bzgl. des Frauenanteils an der Fakultät zu erkennen, insbesondere in der Gruppe der Professor*innen, wissenschaftlichen Beamt*innen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

Gleichzeitig weist die Gruppe der potenziellen Studienanfänger*innen ein hohes Aktivierungspotential auf. Gerade in der heutigen Zeit, in der unter Jugendlichen eine starke Unsicherheit bzgl. ihrer beruflichen Zukunft herrscht, ist ein latentes Bedürfnis nach Orientierung und Zukunftsperspektiven vorhanden. Genau hier müssen die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte des Gleichstellungsplans ansetzen. Um den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau langfristig zu erhöhen, liegt eine Hauptaufgabe darin, potenzielle Bewerberinnen über angebotene Studiengänge innerhalb der Fakultät aufzuklären und das allgemeine Interesse an den Ingenieurwissenschaften zu wecken. Ferner müssen die Studienbedingungen verbessert werden, um die Abbrecherinnenquote zu senken. Hier könnte beispielsweise mehr Familienfreundlichkeit eine sinnvolle Unterstützung für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen darstellen.

Aus diesem Grund legt die Fakultät ihre Aufgabenschwerpunkte insbesondere auf die Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfänger*innen, Student*innen und Absolvent*innen. Selbstredend wird auch in den Gruppen der Professor*innen, der wissenschaftlichen Beamt*innen, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten, der WHK/SHK/WHB, des nichtwissenschaftlichen Personals, der Promotionen, der Habilitationen und der Lehrbeauftragten eine Steigerung des Frauenanteils angestrebt.

In den Themenfeldern ‚Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf‘ sowie ‚sexualisierte Diskriminierung und Gewalt‘ bietet die Fakultät für Maschinenbau keine eigenständigen Maßnahmen an. Diese sind Bestandteil des Rahmenplans der Universität, die Fakultät unterstützt die darin festgelegten Ziele und Maßnahmen.

In der Tabelle 1 werden die Maßnahmen aufgeführt, die die Fakultät im Bezugszeitraum dieses Gleichstellungsplans durchführen/anbieten wird. In der linken Spalte werden die Maßnahmen detailliert beschrieben, in den Spalten rechts davon werden die potenziellen Zielgruppen markiert.

Tabelle 1: Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme	Zielgruppe				
	(potenzielle) Professorinnen	Wiss. Personal	Absolventinnen	Studentinnen	Studieninteressierte
1. Veröffentlichung von Stellenausschreibungen in speziellen Datenbanken Die Ausschreibungen für Stellen sollen in speziellen Datenbanken veröffentlicht werden, die vor allem Frauen ansprechen. Dazu gehört u.a. die Datenbank unter www.femconsult.de . Dort werden vor allem Professorinnen, Dozentinnen, Promovendinnen, Referentinnen und Gutachterinnen geführt.	x	x	x		
2. Gezielte persönliche Ansprache potenzieller Bewerberinnen Potenzielle Bewerberinnen sollen gezielt angesprochen werden. Damit soll der Frauenanteil in den Gruppen der Professor*innen, der wissenschaftlichen Beamt*innen, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten, der Post-Docs, Lehrbeauftragten und WHB/SHK gesteigert werden.	x	x	x	x	
3. Gezielte Ansprache von Instituten und Lehrstühlen Institute und Lehrstühle sollen gezielt angesprochen werden. Ziel ist, den Frauenanteil in den Gruppen der Professor*innen, der wissenschaftlichen Beamt*innen, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten und Lehrbeauftragten zu steigern.	x	x	x		
4. empowerMINT Die Fakultät für Maschinenbau unterstützt die empowerMINT-Kampagne der Universität Paderborn. Die Kampagne beinhaltet Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Die Schülerinnen lernen technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder kennen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Insbesondere beteiligt sich die Fakultät an Angeboten wie der Frühlings- und Herbstuni, dem Girls' Day, dem „look upb“ Mentoring und dem NRW-Technikum.					x
5. Messen und Events Die Fakultät ist auf Messen vertreten. Weiterhin beteiligt sie sich an diversen Events. Dazu gehören z.B. Girls' Day; EINSTIEG Abi Messe; cool.mint Schülerlabor, cool.mint Ferienspecial sowie cool.mint ² (für Sek II). Diese Messen bzw. Events finden in regelmäßigen Abständen statt. Hier soll die Fakultät mit den vielfältigen Forschungsschwerpunkten und Studiengängen präsentiert werden, um junge Frauen für ein Ingenieurstudium und technische Berufe zu begeistern. Es wird darauf geachtet, dass dort vorzugsweise Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen vertreten sind, um als Role Model zu fungieren.				x	x
6. Sichtbarkeit, Öffentlichkeitsarbeit & Kommunikation der dezentralen Gleichstellung Die Internetseite der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten soll aktualisiert und ansprechender gestaltet werden. Dazu werden Gespräche mit der PR und Marketingbeauftragten der Fakultät für Maschinenbau geführt. Insbesondere sollen die Internetseiten um so genannte Success-Stories erweitert werden. Gleichzeitig soll die Sichtbarkeit in Social Media Plattformen (z.B. LinkedIn) erhöht werden.	x	x	x	x	x
7. Mentoringprogramme Die Fakultät beteiligt sich an den Mentoring Programmen, die zentral von der Universität angeboten werden. Dabei handelt es sich bspw. um das Peer-Mentoring „Einblick“ für Studentinnen, Mentoring-Programme für Doktorandinnen, spezielle Programme für Doktorandinnen im ersten und letzten Promotionsjahr („Endspurt“), und seit 2026 auch ein Mentoring für weibliche Post-Docs. Außerdem gibt es das Programm „Academic Writing Mom“, das neben der	x	x	x		

Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen auch das Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie adressiert und sich vor allem an Post-Docs und Professorinnen richtet.					
8. Praktika für Schüler*innen Die Fakultät bietet Schüler*innen jederzeit die Möglichkeit, sich individuell für Einzelpraktika zu bewerben. Dieses Angebot erfreut sich in den letzten Jahren wachsender Beliebtheit und soll daher ausgebaut und intensiver beworben werden. Neben den Einzelpraktika wird von den Fakultäten EIM und MB jährlich ein zweiwöchiges Kooperationspraktikum mit dem Gymnasium Schloß Neuhaus angeboten, in dem eine Gruppe Oberstufenschüler*innen die Fachgruppen in halb- oder ganztägigen Workshops kennenlernt. Da die Schüler*innen das größte Potential für eine Steigerung der Studierendenzahlen insgesamt und auch des Frauenanteils in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen darstellen, sollte das Angebot auf weitere Paderborner Schulen, ggf. auch im weiteren Umkreis, ausgedehnt werden.					x
9. Information über Gleichstellungsangebote für Fakultätsangehörige Die Angehörigen der Fakultät für Maschinenbau (Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Student*innen) sollen künftig vermehrt auf Angebote zur Gleichstellung hingewiesen und intensiver zur Beteiligung motiviert werden. Insbesondere die aktive persönliche Ansprache (Mailing-Liste, direkte Gespräche etc.) sollen passive und relativ allgemein gehaltene Informationsquellen wie Webseiten ergänzen. Beispielsweise durch die Erhöhung der Teilnehmerinnenzahlen bei Frauenvollversammlungen kann zusätzliches Potential für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit erschlossen werden.	x	x	x	x	

3 Geltungsdauer

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird festgesetzt auf fünf Jahre. Nach zwei Jahren wird der Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Zielerreichung durch einen Zwischenbericht überprüft. Die kommende Zielvereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen dem Präsidium der Universität Paderborn und der Fakultät für Maschinenbau (ab 2027) wird in Anlehnung an den vorliegenden Gleichstellungsplan geschlossen.

4 Verabschiedung

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 18. März 2026

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 13. Mai 2026.

Paderborn, den 26. Februar 2026

Der Präsident
der Universität Paderborn

Professor Dr. Matthias Bauer

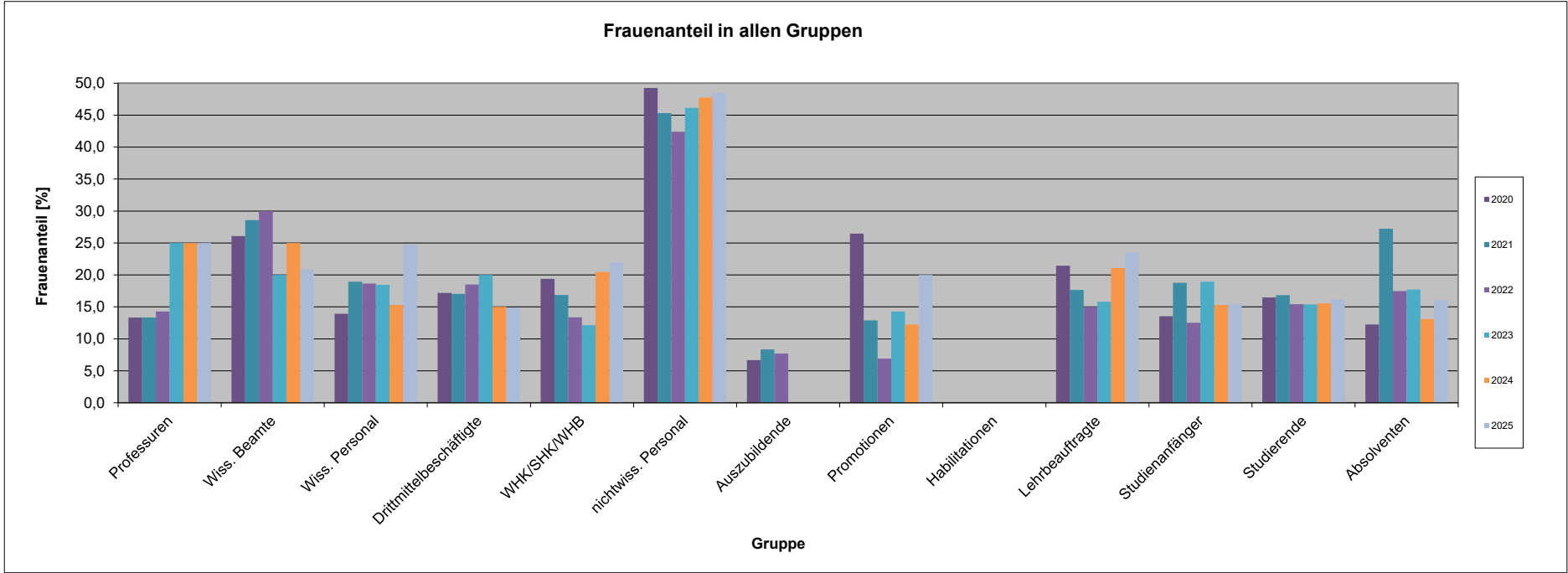
[illegible]

[illegible]

Datenquelle: Dezernate 4 und 6

- 1) GSP: Gleichstellungsplan
- 4) Anzahl der Teilzeitkräfte stehen in runden Klammern.
- 5) nichtwiss. Personal aus der Verwaltung, die nicht dem Dekanat zugeordnet sind.
- 7) inkl. Graduierte; können lt. Verwaltung nicht separat aufgeführt werden.
- 12) Aufbaustudium vom DI- zum DII-Diplom
- 14) Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen
- 13) Anzahl der Doktorandinnen und Doktoranden, die in einem Promotionsstudiengang eingeschrieben sind.
- 14) Studienrichtung Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen
- 15) Absolventen von Promotionsstudien sind unter Punkt 8 "Promotionen" erfasst.

	Professuren	Wiss. Beamte	Wiss. Personal	Drittmittelbeschäftigte	WHK/SHK/WHB	nichtwiss. Personal	Auszubildende	Promotionen	Habilitationen	Lehrbeauftragte	Studienanfänger	Studierende	Absolventen
2013	0	13,6	33,3	18,5	16,7	38	6,7	8,7	0,0	22,2	13,9	14,6	16,1
2014	6,7	19	24,7	19,1	15,4	39,3	5	15,6	0,0	20,0	16,2	14,3	17,7
2015	6,7	26,3	20,5	14	15	38,6	5,3	7,1	0,0	25,0	12,9	14,1	15,0
2016	6,7	23,8	19,8	15,4	18,9	40,3	12,5	12,2	0,0	22,2	13,6	14,1	13,5
2017	6,7	21,1	21,3	15,5	17,4	42,6	11,1	20,5	0,0	22,2	19,3	15,5	14,2
2018	12,5	28,6	21,7	17,4	16,4	38,1	13,3	10,0	0,0	18,2	18,3	15,7	12,2
2019	13,3	28,6	14,6	14,1	15,0	40,0	6,3	10,8	0,0	15,4	16,8	15,7	16,9
2020	13,3	26,1	13,9	17,2	19,4	49,3	6,7	26,5	0,0	21,4	13,5	16,5	12,3
2021	13,3	28,6	18,9	17,0	16,8	45,3	8,3	12,9	0,0	17,6	18,8	16,8	27,2
2022	14,3	30,0	18,7	18,5	13,4	42,4	7,7	6,9	0,0	15,0	12,5	15,4	17,5
2023	25,0	20,0	18,4	20,0	12,1	46,2	0,0	14,3	0,0	15,8	18,9	15,4	17,7
2024	25,0	25,0	15,3	15,0	20,5	47,8	0,0	12,2	0,0	21,1	15,3	15,5	13,1
2025	25,0	20,8	24,7	14,9	22,0	48,5	0,0	20,0	0,0	23,5	15,5	16,1	16,1



HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN

[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)

ISSN 2199-2819