



**Zwischenbericht 2011
zur Umsetzung
der
forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards
der
Philipps-Universität Marburg**

Einleitung

Die Philipps-Universität Marburg richtet sich in Fortführung ihrer Tradition und bei der Weiterentwicklung ihres Profils und ihrer Leistungen zur Verwirklichung der Gleichstellung u. a. nach den Grundsätzen

- des Abbaus bestehender Benachteiligungen von Frauen;
- der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule;
- der Unterstützung der Vereinbarkeit von Studieren, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Familienverantwortung durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen an der Universität.

Die Verbesserung struktureller und personeller Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein durchgängiges Leitprinzip der Universität. Für die Umsetzung dieses Ziels verbindet die Philipps-Universität spezielle Maßnahmen der Frauenförderung mit der Strategie der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming.

Durch den Erfolg der Einwerbung von drei Professuren im sogenannten Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder und die in diesem Zusammenhang gewährten Fördermittel ist die Philipps-Universität in die Lage versetzt worden, die Ressourcen für Maßnahmen zur Gleichstellung in den nächsten Jahren erheblich auszuweiten, wobei ein klarer Schwerpunkt in der Qualifizierung und Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses besteht. Es sind daher neue Ziele definiert worden, die bis 2013 erreicht werden sollen. Darauf wird im Folgenden im Einzelnen hingewiesen. Des Weiteren war die Philipps-Universität 2008 im ersten Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ mit dem Konzept für ein „Family-Welcome-Centre und Dual Career Couples“ erfolgreich. Sie setzt ihre Erfahrungen aus der Förderphase (Ablauf 2010) in einem nunmehr verstetigten Familienservice um. Auch die quantitativen Ziele wurden im Licht der Entwicklungen in den letzten Jahren überarbeitet: U. a. aufgrund der zwischenzeitlich mit den Fachbereichen abgeschlossenen Zielvereinbarungen haben sich in einigen Fachbereichen unerhofft positive Veränderungen gezeigt. Insbesondere ist der Anteil von Professorinnen an der Gesamtzahl von 19,0 auf 22,3% gestiegen. Die weiteren Ziele bis 2013 konnten so nunmehr insgesamt ehrgeiziger festgesetzt werden. Dennoch sind in einigen Fächern weiterhin Defizite festzustellen. Hier sollen gezielte, fachspezifische Maßnahmen in der neuen Generation der universitätsinternen Zielvereinbarungen (2012-2016) Abhilfe schaffen.

2009 war die Vizepräsidentin für Nachwuchsförderung und Gleichstellung der Philipps-Universität Marburg, Prof. Dr. Babette Simon, mit der Aufgabe betraut, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Philipps-Universität zu verankern. Sie hat im Januar 2010 das Präsidentenamt der Carl-von-Ossietzy-Universität Oldenburg angetreten. Im Februar 2010 hat Prof. Dr. Katharina Krause das Amt der Präsidentin der Philipps-Universität Marburg übernommen. Frau Prof. Krause hat persönlich die Zuständigkeit für das Aufgabengebiet „Gleichstellung“ innerhalb des Präsidiums inne.

Der Zwischenbericht wurde von der Präsidentin, der Referentin für Forschung und Wissenstransfer sowie den beiden zentralen Frauenbeauftragten der Universität erstellt. Er wurde vom Präsidium der Universität beschlossen und den folgenden Gremien zur Kenntnis gegeben: Senat, Erweitertes Präsidium, Hochschulrat.

Der jährliche zusätzliche Mitteleinsatz beträgt bis einschließlich 2013 ca. 210.000 € jährlich. Die daraus sowie aus regulären zentralen Mitteln und weiteren Programmen geförderten Maßnahmen sind weiter unten quantifiziert. Der Bericht bezieht sich auf das Gleichstellungs-

konzept von 2009 und – in der Darstellung der Einzelmaßnahmen – auf die dem Konzept beigefügte tabellarische Darstellung. Mittels der Klassifikation C (implementierte Maßnahme), B (beschlossene Maßnahme), A (für die Zukunft geplante Maßnahme) wird bei einzelnen Punkten auf den Stand der Umsetzung hingewiesen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Philipps-Universität Marburg begreift das Aufgabenfeld Gleichstellung als Leitungsaufgabe. Ein Präsidiumsmitglied ist mit dem Ressort Gleichstellung betraut. Seit dem Amtsantritt von Prof. Krause als Präsidentin der Philipps-Universität (02/2010) ist das Aufgabenfeld der Präsidentin unmittelbar zugeordnet.

Sowohl in der aktuellen Entwicklungsplanung (02/2011) der Philipps-Universität wie auch im Hochschulpakt zwischen den hessischen Hochschulen und der Landesregierung und den aus beiden Dokumenten im Lauf der kommenden Monate abzuleitenden Zielvereinbarungen zwischen Universität und Land ist Gleichstellung mit konkreten Zielen verankert. (2011 - 2015) (C)

Die Universität verfügt seit langem über einen Beirat zur Förderung der beschäftigten, lehrenden und studierenden Frauen an der Philipps-Universität. Der Senat hat am 9.2.2009 beschlossen, diesen Beirat personell zu erweitern und ihm zusätzlich die Funktion einer Gleichstellungskommission übertragen. Der Senat hat diesen Beirat kürzlich bestätigt. Der Beirat berichtet dem Senat jährlich über seine Arbeit. (C)

Derzeit wird turnusgemäß ein neuer zentraler Frauenförderplan (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz) erarbeitet, er wird im Lauf des Jahres 2011 verabschiedet und dem Wissenschaftsministerium vorgelegt. Die Datensätze des Frauenförderplans stellen eine wichtige und verbindliche Ergänzung zu den Datensätzen für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards dar. (C/B)

Darüber hinaus hat die Philipps-Universität in der Grundordnung, die die Gremien der Universität 2010 verabschiedet haben, Gleichstellungsziele durch die Anforderung der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien und durch die Amtsmitgliedschaft der Frauenbeauftragten auf zentraler Ebene (Senat und Universitätskonferenz) und dezentraler Ebene (Fachbereichsräte) gestärkt. Die Grundordnung bedarf noch der Zustimmung des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst. (B)

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

In den Fachbereichen sind Frauenbeauftragte eingesetzt, die eng mit der Frauenbeauftragten der Universität zusammenarbeiten. Der Fachbereich Medizin verfügt über eine Frauenbeauftragte, die im Fachbereich die Aufgaben der „zentralen“ Frauenbeauftragten wahrnimmt. Es finden regelmäßig Sitzungen statt, die die Vernetzung und dem Informationsaustausch dienen. (C)

Alle Fachbereiche der Philipps-Universität verfügen über Fachbereichsfrauenförderpläne. (C)

Wesentliches Instrument zur Erreichung von strukturellen und personellen Förderzielen sind die Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen. Diese Zielvereinbarungen

(Laufzeit bis 2011) sehen verbindlich und datengestützt Festlegungen zur Gleichstellung vor. In den Zielvereinbarungen mit Laufzeit ab 2012 werden erneut, nach Bewertung der Ergebnisse aus der aktuellen Laufzeit, Maßnahmen vereinbart. (C/B)

Es ist angestrebt, auch mit den großen Service-Einrichtungen der Universität wie Universitätsbibliothek und Rechenzentrum Zielvereinbarungen abzuschließen, die Maßnahmen zur Gleichstellung enthalten werden. (A)

Im Rahmen der Diskussion der internen Zielvereinbarungen soll erörtert werden, ob zukünftig Gleichstellungskommissionen in den Fachbereichen den zentralen Beirat/ die Gleichstellungskommission in seiner Arbeit bereichsspezifisch unterstützen. Die Kommissionen sollten auch den Auftrag erhalten, die Umsetzung des „audit familiengerechte Hochschule“ zu begleiten. (A)

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Philipps-Universität verfügt über ein wissenschaftliches Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung, das 2011 sein zehnjähriges Bestehen feiert. Die interdisziplinäre Arbeit des Zentrums stellt – mit Forschungsschwerpunkten in den Sozial- und Geisteswissenschaften – das Fundament für langjährige Nachwuchsförderung im Themenbereich „Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld und Arbeit, Organisation und Demokratie“, bzw. nach Neubeantragung „Politik und Kultur“, dar. Zu nennen ist auch das Forschungsnetzwerk GendA – Feministische Arbeitsforschung, das u.a. für Bundes- und Länderministerien tätig ist. Dieses Arbeitsfeld wurde durch die vorgezogene Neuberufung einer Politikwissenschaftlerin aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder gestärkt. Das Zentrum ist zuständig für die Koordination und – in Teilen auch Durchführung - eines Lehrangebots, das Themen der Gleichstellung in den Lehrveranstaltungen der Fachbereiche verankert. Die Kooperation zwischen den Fachbereichen und wissenschaftlichen Zentren generell und im Besonderen mit dem Zentrum für Gender Studies wird mittels des Instruments der Zielvereinbarungen durch die Hochschulleitung gefördert. (C)

Des Weiteren wurden genderspezifische Forschungsfragen im Zentrum für Kriegsverbrecherprozesse etabliert, indem dort eine zusätzliche Promotionsstelle eingerichtet wurde (Laufzeit 2011 bis 2014). (C)

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

In der ersten Antragsrunde des Professorinnenprogramms hat die Universität ein Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal 2008 – 2012 eingereicht, das positiv evaluiert wurde. Darin wurde festgelegt, dass der Beirat zur Förderung der Frauen / Gleichstellungskommission (siehe 1.1) gemeinsam mit der Präsidentin die Aufgabe hat, die Entwicklung und Wirksamkeit von Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen zu beobachten. Er berichtet darüber dem Präsidium und dem Senat. (C)

Auf der Grundlage von Vorarbeiten in den vergangenen Jahren wird derzeit ein Gesamtkonzept für das Qualitätsmanagement der Universität erstellt. Dies erfolgt durch das 2010 etablierte "Gesamtforum Qualitätsmanagement" unter der Federführung des Vizepräsidenten für Informations- und Qualitätsmanagement. Hierzu gehört in erster Linie die Erarbeitung von universitätsweit abgestimmten 'Leitlinien des Qualitätsmanagements'. Mit diesen Leitlinien sollen schlagwortartig die Prinzipien einer Qualitätskultur benannt werden, die neben Prinzipien der Verfahrenstransparenz, der professionellen Kommunikation sowie der für alle zugänglichen Dokumentation zentraler Prozesse auch die Prinzipien einer Kultur der Gleich-

berechtigung von Frauen und Männern enthalten werden. Konkret bedeutet dies unter anderem etwa die Vorgabe, in allen von der Universität erstellten Leitfäden und Handbüchern Fragen der Chancengleichheit zu thematisieren und konkrete Empfehlungen für die Förderung derselben in den unterschiedlichen Handlungsfeldern zu formulieren. (B)

Die Universität erprobt zudem derzeit ein Konzept zum Führungskräfte-Training für Neuberufene. Sie wird in der Erprobungsphase die Angebote externer Anbieter u. a. darauf hin evaluieren, ob die Schulung dem Prinzip des Gender Mainstreaming folgt. (A/B)

Die Philipps-Universität ist überzeugt davon, dass Quotenregelungen zur Verbesserung der Chancengleichheit ein sehr wichtiges Instrument sind, und setzt diese bewusst in der Besetzung von Beiräten und Kommissionen ein. Zuletzt aber wird es eine Frage der inneren Überzeugung der einzelnen Akteure und Akteurinnen sein, ob die Bemühungen um Chancengleichheit zu einem Erfolg geführt werden oder nicht. (C / B)

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Daten zu Fragen der Gleichstellung werden in vier Kontexten erhoben: 1. Im Rahmen des Frauenförderplans nach Organisationseinheiten und Besoldungs- sowie Tarifestufen für das gesamte Personal der Universität, 2. im Rahmen der Kennzahlen des Landes für die Bemessung des sog. Erfolgsbudgets für Berufungen von Frauen, für Absolventinnen der grundständigen Studiengänge, für Promotionen und Habilitationen von Frauen – jeweils nach Fächergruppen getrennt; 3. im Rahmen der Zielvereinbarungen der Universität mit den Fachbereichen – dort nach Fächern sowie Studiengängen getrennt und weiter ausdifferenziert; 4. im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die Daten unter 1, 3 und 4 sind über die Berichtsempfänger hinaus jeweils den Einheiten sowie dem Senat bekannt. Des Weiteren werden sie dem Erweiterten Präsidium und dem Hochschulrat bekannt gegeben. (C)

Aus den Daten unter 1. werden sowohl quantitative wie qualitative Maßnahmen abgeleitet; dies erfolgt für die Daten unter 3. in der Vereinbarung konkreter Ziele und Maßnahmen in den Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen. (C)

Des Weiteren nimmt die Universität an einer mittel- und langfristig laufenden Studie zum Verbleib der Absolventen/innen teil, aus der mittel- und langfristig Erkenntnisse und daraus ableitbare Handlungsoptionen erwartet werden (INCHER/Kassel). (C)

(Einige Maßnahmen, um dem vorzeitigen Karrierebruch abzuwehren, wurden implementiert (vgl. unter A 3.3 und B 2.)

Neu ist die Teilnahme an der BMBF-geförderten Studie „Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? Untersuchung der Struktur akademischer Lehre an deutschen Hochschulen“ (HoF/Halle). Als eine unter wenigen Hochschulen in Deutschland erwartet die Universität durch die Vertiefung der Untersuchung in mehreren ausgewählten Fachbereichen, dass Fragen u.a. nach der Geschlechterverteilung im Lehrpersonal – z. B. Verteilung von hauptamtlichen Personal und Lehrbeauftragten – fachspezifisch geklärt werden. Die Ergebnisse sollen 2011 vorliegen. Entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung können dann initiiert werden. (C und A)

Des Weiteren hat die Philipps-Universität im Jahre 2010 an der Studie der RWTH Aachen „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ teilgenommen, die aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder erstellt wird. Auch hierdurch erhofft sich die Philipps-Universität neue Erkenntnisse, aus denen Handlungsoptionen entstehen können. (C)

Die Universität verfolgt die Entwicklung der leistungsorientierten Besoldung nach W (getrennt nach Fächergruppen, nach W2 und W3, für Berufsleistungsbezüge und besondere Leistungsbezüge), um nachteilige Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und ggf. gegenzusteuern. Die Fallzahlen sind allerdings noch zu gering, um Aussagen treffen zu können. (C)

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Im Jahre 2005 entschied sich die Philipps-Universität für den Auditierungsprozess der „Beruf und Familie gGmbH“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zur „familiengerechten Hochschule“. 2008 wurde die Philipps-Universität re-auditiert. Im Jahre 2011 wird sich die Philipps-Universität der zweiten Re-Auditierung unterziehen. (C und B)

Im Jahre 2008 hat die Philipps-Universität erfolgreich mit ihrem Konzept „Family-Welcome-Centre und Dual Career Couples“ an dem Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ des Centrums für Hochschulentwicklung, der Robert-Bosch-Stiftung und des Beauftragten des Innenministeriums für die neuen Bundesländer teilgenommen. Die zweijährige Modellphase war im März 2010 beendet, das Projekt ist durch die neu eingerichtete Leitungsstelle „Familienservice“ verstetigt worden. Die Stelle wurde am 1.1.2011 als Dauerstelle (75%) besetzt. (siehe auch A 3.3). (C)

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Seit September 2004 gibt es an der Philipps-Universität eine „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit“. Im Jahr 2010 haben 14 Beschäftigte diese Möglichkeit wahrgenommen. (C)

Darüber hinaus bestehen in der Zentralverwaltung, dem Hochschulrechenzentrum und der Universitätsbibliothek Dienstvereinbarungen zu unterschiedlichen Gleitzeitmodellen. In der Zentralverwaltung wurden auf Wunsch der Beschäftigten im Jahr 2010 die Gleitzeiten ausgedehnt. (C)

Inzwischen wird auch in den Fachbereichen den Bedürfnissen nach Flexibilisierung der Arbeitszeit Rechnung getragen: Am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften diskutiert eine Arbeitsgruppe verschiedene Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das wissenschaftliche sowie für das administrativ-technische Personal. 2012 soll ein Modell erprobt werden. (A)

Den Beschäftigten der Philipps-Universität steht in familiären Notsituationen ein Notebookpool zur Verfügung. Allerdings fehlen noch Regelungen bezüglich der Anerkennung der Arbeitszeit sowie der Möglichkeit des externen Netzwerkzugangs. Entsprechende Festlegungen sollen noch im Jahre 2011 erfolgen. (B und A)

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Auf den hohen Bedarf von Mitgliedern der Universität an Kinderbetreuungsangeboten für unter Dreijährige reagiert die Philipps-Universität in Kooperation mit dem Studentenwerk und der Stadt Marburg durch den Ausbau der bestehenden universitätsnahen Kindertagesstätten und dem Bau neuer Einrichtungen.

So hat im Jahre 2010 das Studentenwerk eine Kindertagesstätte mit 20 Plätzen für Kinder von Studierenden und Beschäftigten neu eröffnet. Es betreibt nunmehr zwei Einrichtungen mit insgesamt 60 Plätzen.

Ebenfalls 2010 hat die Philipps-Universität für den Anbau der Kindertagesstätte „Zappel-Philipp“ Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) eingeworben (150.000 Euro). Der Anbau wurde bereits im Januar 2011 fertig gestellt. Damit wird die Anzahl der Plätze für Kinder von Studierenden und Beschäftigten in dieser Kindertagesstätte verdoppelt (die Hälfte der jetzt 30 Plätze ist für Kinder von Mitgliedern der Universität reserviert).

In 2011 wird der Fachbereich Medizin ein Lehr- und Lernzentrum erhalten, in dessen Räumlichkeiten eine Kinderbetreuungseinrichtung mit 60 Plätzen bereitgestellt wird. Für den Bau stellt ein Stifter insgesamt ca. 6 Mio. € zur Verfügung.

Auf diese Weise können 2011 den Studierenden und Beschäftigten der Philipps-Universität zusätzlich zu den bereits vorhandenen 50 Plätzen ca. 90 neue Betreuungsplätze angeboten werden. (C)

Seit 2007 bietet die Philipps-Universität in den Zeiten, in denen sich das Semester mit den Schulferien überlappt, Ferienbetreuungsangebote für 6- bis 12-jährige Kinder an. Sie werden mit verschiedenen Kooperationspartnern (Wirtschaftsunternehmen und Stadt) durchgeführt. (C)

Für Studierende mit Kind, deren Lehrveranstaltungen in Zeiten liegen, die nicht von den Betreuungseinrichtungen abgedeckt werden, steht ein Fonds für die Erstattung von Babysitter-Kosten zur Verfügung. Die Mittel (ca. 10.000 Euro) werden jährlich auf Antrag gewährt. (C)

Das Frauenbüro hat sich in den letzten Jahren vor allem auch der Aufgabe angenommen, Informationen möglichst gebündelt für Ratsuchende bereitzustellen: alle Hinweise über Kinderbetreuungsangebote und den Familienservice der Philipps-Universität zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sind über das Logo des „audit familiengerechte hochschule“ auf der Startseite der Philipps-Universität und über (fast) alle Internetauftritte der Fachbereiche aufrufbar. Printmaterialien zu diesem Thema gibt es in Form verschiedener Flyer (z.B. „Mit Kind an der Uni“). Termingebundene Angebote, wie die Ausschreibung von Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kind, werden gesondert veröffentlicht. (C)

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Bereits seit März 2009 gibt es an der Philipps-Universität eine Serviceeinrichtung für neue Mitglieder der Universität und für Dual Career Couples. Diese Serviceeinrichtung ist seit Januar 2011 in eine Familienservicestelle für alle Mitglieder der Philipps-Universität und für Dual Career Couples umgewandelt (siehe A 3.). Nun können nicht nur Neumitglieder, sondern alle Beschäftigte und Studierende der Philipps-Universität das Serviceangebot dauerhaft in Anspruch nehmen. Das Serviceangebot für Dual Career Couples wird nach Auslaufen der Förderung selbstverständlich weitergeführt. Hier werden Hilfestellungen in den Bereichen Wohnen, Kinderbetreuung, Schulen, Freizeit und bei der Stellensuche für die Partnerin oder den Partner angeboten. (C)

Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) fördert die Initiative der hessischen Dual Career Serviceeinrichtungen, sich untereinander sowie mit den hessischen außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu vernetzen. Im Jahre 2011 sollen Gelder für eine Projektstelle zur Verfügung gestellt werden. Als Standort ist Marburg vorgesehen. (A)

Ein Instrument, das vorrangig der Kontaktpflege, Weiterentwicklung und dem Ausbau zu/von universitätsinternen Netzwerken dient, ist im Zentrum für Gender Studies und feministische

Zukunftsforschung angesiedelt. Hier finden regelmäßige Treffen von Habilitandinnen aus verschiedenen Bereichen der Universität statt. (C)

Ein Arbeitskreis von (neu berufenen) Professorinnen mit dem Ziel der Vernetzung, Entwicklung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen soll ab Sommersemester 2011 eingerichtet werden. (A)

Um Benachteiligungen von Studierenden mit Kind auszugleichen, erhalten Studierende mit Kind, die den Nachweis der Bedürftigkeit erbringen, von der Philipps-Universität in der Examensphase eine finanzielle Unterstützung von bis zu 300 Euro bis zu sechs Monate lang. Die Mittel werden jährlich auf Antrag gewährt. (C)

Wiedereinstiegs- oder Abschlussstipendien für Promovendinnen und Habilitandinnen mit Kind vergibt die Philipps-Universität seit 2009: Es werden jährlich bis zu fünf Stipendien für Abschlussarbeiten an Dissertationsvorhaben von herausragender wissenschaftlicher Qualität für diese Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben. Der Förderzeitraum beträgt max. sechs Monate, die Höhe des Stipendiums beträgt 1.000 Euro monatlich, zuzüglich Sachkosten und Kinderzulage. Im Jahr 2009 konnten vier, im Jahre 2010 acht Stipendien vergeben werden. Die Vergabe der Stipendien wird fortgesetzt.

Des Weiteren werden jährlich bis zu drei Abschlussstipendien für Habilitationsvorhaben von herausragender wissenschaftlicher Qualifikation vergeben. Der Förderzeitraum beträgt max. sechs Monate, die Höhe des Stipendiums beträgt bis zu ca. 1.500 Euro monatlich, zuzüglich Sachkosten und Kinderzulage. In den Jahren 2009 und 2010 wurde jeweils eine Habilitandin gefördert. Die Vergabe der Stipendien wird fortgesetzt. (C)

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Kindererziehung hat die Philipps-Universität einen Fonds zur Unterstützung weiblicher Erziehender in der Qualifizierungsphase eingerichtet. Aus diesem können Nachwuchswissenschaftlerinnen Sachmittel für z. B. Reisekosten, Tagungsgebühren, Babysitterkosten, studentische Hilfskräfte etc. beantragen. (C)

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Universität verfolgt insgesamt ein Konzept zur Organisationsentwicklung, das nicht mittels Satzungen, sondern mittels Empfehlungen zu Verfahren die zentralen Prozesse der Personalgewinnung und Personalentwicklung sowie der Regelabläufe zwischen Zentrale und dezentralen Einrichtungen durch eine Balance von Verbindlichkeit und Chance zur Weiterentwicklung von „Best Practice“ optimiert. Dazu dienen „Leitfäden“, die Regeln formulieren und Abläufe transparent darstellen. Befangenheitsregeln sind in allen diesen Dokumenten, darüber hinaus auch in der Geschäftsordnung für die Gremien formuliert. Es ist verbindlich festgelegt, wer jeweils die Verantwortung für die Einhaltung der Befangenheitsregeln trägt.

In dem 2009 verabschiedeten „Leitfaden für Berufungsverfahren“ sind Grundsätze zur Chancengerechtigkeit und Frauenförderung (Besetzung von Kommissionen, Bestellung mindestens einer Gutachterin, Empfehlung aktiver Rekrutierung, Befangenheitsregeln) verankert, die über die gesetzlichen Bestimmungen des Hessischen Hochschulgesetzes deutlich hinausgehen. (C)

Die Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten und Mitglieder der Hochschulleitungen haben gemeinsam mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst „Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ entwickelt. Diese Kriterien werden zur Zeit in der Konferenz hessischer Universitätspräsidenten/innen und der Kon-

ferenz hessischer Fachhochschulpräsidenten/innen diskutiert. Die Philipps-Universität wird bei der Überarbeitung ihres Berufungsleitfadens die Empfehlungen berücksichtigen. (A)

Im Jahre 2010 wurden in drei Pilotbereichen der Philipps-Universität Jahresgespräche eingeführt. Der in diesem Zusammenhang entwickelte „Leitfaden für Jahresgespräche“ enthält Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. (C)

Die Arbeit am Leitfaden für Personaleinstellung, der gemeinsam mit der Personalvertretung erstellt wird, steht kurz vor dem Abschluss. Gleichstellungsfragen sind hierin enthalten. (B und A)

Aktuell in Arbeit ist ein Handbuch für Dekane/innen, das auch gesetzliche Vorgaben im Gleichstellungsbereich und hochschulinterne Regelungen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen enthalten wird. (B und A)

Des Weiteren ist ein Handbuch für Studiendekane/innen geplant. Auch in diesem sollen Gleichstellungsaspekte verankert werden. (A)

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Der Leitfaden zur Personalauswahl, der das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal betrifft und derzeit vor der Fertigstellung steht, enthält klare Bestimmungen zur Gleichstellung. (B)

Der Ombudsmann berichtet regelmäßig über die "Grundsätze und Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an der Philipps-Universität Marburg". Dies schließt die Bewusstseinsbildung zu Fragen persönlicher Abhängigkeit von Arbeitsgruppenleitern und Arbeitsgruppenleiterinnen ebenso ein wie die der Doktorandinnen und Doktoranden. (C)

Mit Beschluss des Senats vom 22. 9. 2008 ist eine Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt in Kraft getreten. Ein Vertrauensrat ist vom Senat bestellt worden, der jährlich dem Senat berichtet. (C)

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

In den MINT-Fächern sind Frauen auf Professuren weiterhin besonders deutlich unterrepräsentiert. Die Philipps-Universität strebt daher in Kooperation mit Fachbereichen an, zusätzliche (Junior-)Professuren mit Ausstattung einzurichten. In einem Fall ist dies schon gelungen. (C)

Die Philipps-Universität beteiligt sich an den hessischen Mentoring-Projekten, die zum Ziel haben, Studentinnen und Promovendinnen der sog. MINT-Fächer zu unterstützen und zu fördern. (siehe Punkt B. 2) (C)

Das Projekt der Philipps-Universität „MINT-School“ ist darauf ausgerichtet, mehr Schülerinnen für das Studium naturwissenschaftlicher Fächer zu gewinnen. Lehramtstudierende werden in ihrer unterrichtspraktischen Ausbildungsphase geschlechterorientierte Unterrichtsmaterialien entwickeln und erproben. Das Projekt hat 2009 mit seiner konzeptionellen Arbeit begonnen, das Modul „Genderkompetenz in der Lehrerbildung der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer“ entwickelt und in den „Schulpraktischen Studien (SPS II)“ verankert. Ab 2011 wird das Modul von zwei (Gymnasial-) Lehrkräften durchgeführt. Ergänzend sind getrennte experimentelle Angebote für Schülerinnen und Schüler im Rahmen von Summer-Schools vorgesehen. (B und A)

Der „Girl's Day“ ist an der Philipps-Universität fest installiert. Sie beteiligt sich an dieser bundesweiten Initiative und möchte dadurch vermehrt Schülerinnen für die MINT-Fächer gewinnen, in denen Studentinnen immer noch unterrepräsentiert sind. Dies ist an der Philipps-Universität in den Fächern Geographie, Physik, Chemie und Mathematik/Informatik der Fall.

In den Fachbereichen Pharmazie und Biologie liegt der Anteil der weiblichen Studierenden inzwischen deutlich über 50 Prozent. Um einer Feminisierung dieser Fächer entgegen zu wirken, wird diesen Fachbereichen ab 2011 empfohlen, sich am Boys' Day zu beteiligen. Diese Empfehlung wird auch an alle anderen Fachbereiche, in denen männliche Studierende unterrepräsentiert sind, weiter gegeben. (C)

Das Ziel der Gleichstellung wird bei Beförderungen im Bereich der Akademischen Räte/Rätinnen gezielt berücksichtigt. (C)

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die finanziellen Rahmenbedingungen der Philipps-Universität lassen derzeit aufgrund hoher Sonderbelastungen nur eine Finanzierung des für Forschung und Lehre erforderlichen Grundbedarfs zu. Von der Einführung einer leistungs- und gleichstellungsorientierten internen Sachmittelbudgetierung ist daher – mit Ausnahme einer Drittmittelprämie – bisher abgesehen worden. Sobald die finanziellen Rahmenbedingungen es erlauben, beabsichtigt das Präsidium die Einführung einer indikatorgestützten Budgetierung der Sachmittel. In diesem Rahmen wird auch geprüft werden, ob gleichstellungsorientierte Indikatoren in die Budgetmodell berücksichtigt werden sollen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Philipps-Universität beteiligt sich an den drei hessenweiten Mentoring-Projekten für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen:

Das *MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik* wendet sich an Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer und ist seit über 10 Jahren an der Philipps-Universität verankert. Es bietet über jeweils ein Jahr ein one-to-one-Mentoring, ca. 10 Trainingangebote und diverse Netzwerkaktivitäten. Ziele sind die Karriereförderung mit Fokus auf einem Berufseinstieg in Wirtschaft oder Wissenschaft sowie die Verhinderung des Studienabbruchs. Die Organisation erfolgt durch ein zentrales Koordinierungsbüro. Insgesamt nehmen jährlich ca. 120 Studentinnen teil, wobei aus der Philipps-Universität in den Jahren 2008 – 2010 durchschnittlich ca. 20 Teilnehmerinnen kamen. Das Projekt wird bis zum Jahre 2014 gemeinsam von allen hessischen Hochschulen getragen. (C)

SciMento ist ein hessenweites Förderprogramm für Doktorandinnen und Postdotorandinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer und begann nach einer Pilotphase seine Arbeit im Jahre 2008. Es bietet für jeweils zwei Jahre ein Gruppenmentoring, ein Trainingsprogramm sowie Networkingangebote. Aus der Philipps-Universität kamen im Jahre 2008 acht von insgesamt 73 Mentees, im Jahre 2009 neun von insgesamt 88 und im Jahre 2010 16 von insgesamt 65 Mentees. Bis Ende 2010 wurde das Projekt vom HMWK finanziert. Es wird seither gemeinsam von den beteiligten Universitäten getragen. (C)

Das Mentoring-Projekt *ProProfessur* wendet sich an Postdotorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen aller Fachrichtungen. Nach einer erfolgreichen Pilotphase von April 2008 bis 2010 (Universitäten Frankfurt und Darmstadt) beteiligt sich auch die Philipps-Universität an diesem Programm. Es bietet für insgesamt ca. 45 Teilnehmerinnen ein one-to-one-Mentoring, Intensivtrainings, bedarfsorientierte Trainingsangebote sowie Networking über einen Zeitraum von 18 Monaten. Das Projekt wird bis 2013 von den hessischen Universitäten finanziert – aus der Philipps-Universität nehmen an dem laufenden Programm von 12/2009 bis 11/2011 sieben Wissenschaftlerinnen teil. (C)

Im November 2010 wurde mit der Konzeptionierung eines neuen Mentoring-Projekts an der Philipps-Universität begonnen. Hintergrund ist, dass auch in einigen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern zu wenige Frauen eine Promotion anstreben. Da die Promotion Voraussetzung einer wissenschaftlichen Karriere ist, hat sich das Projekt zum Ziel gesetzt, durch Mentoring und Fort- und Weiterbildungsangebote zu erreichen, dass sich mehr junge Frauen zur Promotion entschließen. Das Projekt soll im Sommersemester 2011 starten. (B/A)

Die Marburg University Research Academy (MARA) bildet das gemeinsame Dach für die beiden Graduiertenzentren (das Graduiertenzentrum für Lebens- und Naturwissenschaften sowie das Graduiertenzentrum für Geistes- und Sozialwissenschaften). Dort werden Marburger Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch Beratungs- und Fort- und Weiterbildungsangeboten sowohl fachspezifisch als auch fächerübergreifend gefördert und unterstützt. Zu den Bausteinen des Programms zählen regelmäßig: Förderung der Forschungskompetenz von Nachwuchswissenschaftlerinnen; Entwicklung und Durchführung von Kompetenzseminaren für junge Professorinnen; Gruppencoaching und Karriereberatung für Nachwuchswissenschaftlerinnen; Organisation von Workshops und Seminaren zur Ausbildung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Schwerpunkten wie Potenzialanalyse, Zielentwicklung, Karriereplanung, Bewerbungstraining, Drittmittelakquisition etc.; Initiierung, Organisation und Durchführung der Workshop-Reihe: „Forschungsfördernde Institutionen stellen sich vor“, mit Referentinnen der DFG, des DAAD, der EU-

Kommission und der VW-Stiftung, um die Drittmittelquote von Frauen zu erhöhen; Weiterbildungszertifikat „Entwicklung und Management von Forschungsprojekten“. (C)

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Im Rahmen des Projekts „MINT-School“ (s. B 2.) sind – neben den Modulangeboten für Studierende des Lehramtes – Vorträge und fachdidaktische Beiträge zum Erwerb von Genderkompetenz im schulischen Unterricht geplant. Zielgruppe sind neben den Studierenden und Lehrenden der Philipps-Universität auch Lehrkräfte an Gymnasien und Fachleiter/innen der Studienseminare. Im November 2010 konnte mit dem ersten Vortrag „Physik und andere Naturwissenschaften – (k)ein Thema für Frauen“, das Projekt gestartet werden. Ab 2011 sind weitere fachdidaktische Vorträge geplant. (Vgl. B 1.1 MINT-School) (B und A)

Im Jahre 2009 hat das Frauenbüro für die Fachbereiche den Wettbewerb „Innovative Projekte in der Gleichstellung“ für Maßnahmen, die einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten, ausgeschrieben. Drei Fachbereiche konnten bei der Preisvergabe berücksichtigt werden. Die Projekte konnten jeweils ca. 10.000 Euro gefördert werden (Mittel vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst).

Die Projekte werden im Zeitraum von 2009 – 2012 umgesetzt:

Der Fachbereich Ev. Theologie führte 2010 für Professoren/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Studierende gemeinsam eine Fortbildungsreihe durch. Sie zielte auf die Weiterentwicklung innovativer Potentiale durch Gendertrainings. Ergebnisse waren Impulse für neue Organisations- und Kommunikationsstrukturen für eine neue Qualität in den Strategien und künftigen Maßnahmen der Gleichstellung.

Der Fachbereich Biologie nimmt die Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften in den Blick und erprobt mit der Methode der Assessment-Center in Berufungsverfahren neue Wege der Rekrutierung von Führungskräften. Erwartet werden innovative Anregungen für die Frauenförderung in Einstellungs- und Berufungsverfahren. Das Projekt wird voraussichtlich in 2011 abgeschlossen sein.

Ebenfalls mit der Unterrepräsentanz von Frauen in Studium und in der Lehre beschäftigt sich ein Projekt des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften und Philosophie. Es greift die Differenzen in den strukturellen Bedingungen der einzelnen Statusgruppen auf. Das Projekt wendet sich darüber hinaus auch an Schülerinnen. 2010 startete es mit einem Workshop zur work-life-Balance für Führungskräfte. Zur Verbesserung der Netzwerkbildung für Studentinnen wurden 2010 Blockseminare und eine Vortragsveranstaltung durchgeführt. Für 2011 sind weitere Workshops für Führungskräfte, Rhetorik- und Kommunikationsworkshops für Studentinnen sowie eine Podiumsdiskussion zum Thema „Mädchenpolitik jenseits affirmativer Klischees“ vorgesehen. (C)

All zwei Jahre schreibt die Philipps-Universität den Frauenförderpreis aus. Mit diesem Preis werden hervorragende Verdienste von Mitgliedern oder Angehörigen der Philipps-Universität um die Förderung von Frauen im wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Bereich gewürdigt. (C)

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Seit Aufstellung des Gleichstellungskonzepts hat die Philipps-Universität Marburg ihr internes Berichtswesen neu organisiert. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden daher der damals eingereichte Datenstand (2007) überprüft und die Datenquellen mit der aktuellen Erhebung abgeglichen.

Wenn der Zielwert für 2013 aktuell bereits überschritten ist, ist das Feld markiert. Daraus – wie auch aus weiteren Gegebenheiten – resultieren veränderte, erhöhte Zielvorgaben. Auch diese sind in den Tabellen markiert.

Im Einzelnen wurden folgende Daten erfasst und aus den im Einzelnen genannten Datenquellen erhoben.

Immatrikulationen	Studierende in der Regelstudienzeit aus dem Wintersemester 2006/2007 und dem Wintersemester 2010/2011 mit folgenden Abschlussarten: Bachelor, Diplom (U), Magister, Master (U), Staatsexamen incl. Kirchliche Prüfung Datengrundlage: Statistisches Landesamt Hessen
Anzahl der Promotionen	Promotionen aus dem Prüfungsjahr 2007 (WS 06/07 und SS 07) und dem Prüfungsjahr 2009 (WS 08/09 und SS 09); Datengrundlage: Statistisches Landesamt Hessen
Anzahl der Habilitationen	Habilitationen aus dem Jahr 2007 und dem Jahr 2009; Datengrundlage: Statistisches Landesamt Hessen
Professuren gesamt (incl. Juniorprof.!) Juniorprofessuren W1 Professuren C2/C3/W2 Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3 Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	Personaldaten zum Stichtag 1.12.2007 und 1.12.2010; Datengrundlage: Uni-interne SAP-Auswertungen

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich											Philipps-Universität gesamt	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013		
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %		
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation	
1	Immatrikulationen	6.415	8.010	44,5%	55,5%	7.049	9.083	43,7%	56,3%	50,0%	50,0%	
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	257	185	58,1%	41,9%	228	221	50,8%	49,2%	45-50%	50,0%	
3	Anzahl der Habilitationen	29	8	78,4%	21,6%	18	8	69,2%	30,8%	35-50%	50,0%	
4	Professuren gesamt	265	62	81,0%	19,0%	251	73	77,5%	22,5%	20-30%	30,0%	
5	Juniorprofessuren W1	11	7	61,1%	38,9%	8	3	72,0%	28,0%	40-50%	50,0%	
6	Professuren C2/C3/W2	112	35	76,2%	23,8%	94	41	69,6%	30,4%	25-35%	35,0%	
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	152	20	88,4%	11,6%	157	32	83,1%	16,9%	15-25%	25,0%	
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	40	8	83,3%	16,7%	39	6	86,7%	13,3%	25-50%	33-67%	
9	Leistungspositionen - Präsidium	4,0	2,0	67,0%	33,0%	4,0	1,0	80,0%	20,0%	33-50%	33-50%	

		Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich								01 Rechtswissenschaften	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
wiss. Karrierestufen		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	659	697	48,6%	51,4%	722	844	46,1%	53,9%	45-55%	50-55%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	17	13	56,7%	43,3%	13	9	59,1%	40,9%	40-50%	40-50%
3	Anzahl der Habilitationen	1	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	33-50%	33-50%
4	Professuren gesamt	18	1	94,7%	5,3%	15	2	88,2%	11,8%	10-15%	15-25%
5	Juniorprofessuren W1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	keine weiteren geplant	keine weiteren geplant
6	Professuren C2/C3/W2	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	0,0%	15-20%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	15	1	93,8%	6,3%	12	2	85,7%	14,3%	10-15%	20-30%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	0-33%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich 02 Wirtschaftswissenschaften											
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	777	583	57,1%	42,9%	724	562	56,3%	43,7%	45-50%	45-50%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	11	3	78,6%	21,4%	12	2	85,7%	14,3%	20-30%	20-30%
3	Anzahl der Habilitationen	1	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	20-30%	20-30%
4	Professuren gesamt	15	3	83,3%	16,7%	11	3	78,6%	21,4%	20-30%	30-40%
5	Juniorprofessuren W1	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	nicht vorgesehen	nicht vorgesehen
6	Professuren C2/C3/W2	4	1	80,0%	20,0%	2	1	66,7%	33,3%	25-30%	50,0%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	11	2	84,6%	15,4%	9	2	81,8%	18,2%	20-25%	25-35%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	33 %	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich 03 Gesellschaftswiss.u.Philosophie											
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	903	845	51,7%	48,3%	1.004	1.016	49,7%	50,3	45-55%	50-55%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	17	4	81,0%	19,0%	10	9	52,6%	47,4%	45-55%	50-55%
3	Anzahl der Habilitationen	0	1	0,0%	100,0%	1	0	100,0%	0,0%	45-55%	45-55%
4	Professuren gesamt	17	7	70,8%	29,2%	14	12	53,8%	46,2%	35-45%	50%
5	Juniorprofessuren W1	3	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	nur noch 1 JP	keine weiteren geplant
6	Professuren C2/C3/W2	7	5	58,3%	41,7%	4	8	33,3%	66,7%	40-50%	66,7%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	7	2	77,8%	22,2%	9	4	69,2%	30,8%	25-35%	35-45%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich										04 Psychologie	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	140	530	20,9%	79,1%	156	520	23,1%	67,9%	65-80%	50-80%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	5	5	50,0%	50,0%	2	8	20,0%	80,0%	50-60%	50-80%
3	Anzahl der Habilitationen	2	2	50,0%	50,0%	0	0	0,0%	0,0%	55-65%	55-65%
4	Professuren gesamt	13	2	86,7%	13,3%	10	3	76,9%	23,1%	13-23%	30-45%
5	Juniorprofessuren W1	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	keine weiteren geplant	keine weiteren geplant
6	Professuren C2/C3/W2	8	2	80,0%	20,0%	7	3	70,0%	30,0%	20-30%	35-45%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	5	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	0-20%	25-67%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	0-33%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich 05 Evangelische Theologie											
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	80	105	43,2%	56,8%	146	180	44,8%	55,2%	45-55%	50-55%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	2	2	50,0%	50,0%	8	1	88,9%	11,1%	45-50%	45-50%
3	Anzahl der Habilitationen	0	0	0,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	45-50%	45-50%
4	Professuren gesamt	12	3	80,0%	20,0%	9	5	64,3%	35,7%	25-35%	40-50%
5	Juniorprofessuren W1	2	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	nicht vorgesehen	nicht vorgesehen
6	Professuren C2/C3/W2	5	0	100,0%	0,0%	4	1	80,0%	20,0%	15-25%	25-35%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	5	3	62,5%	37,5%	5	4	55,6%	44,4%	40-50%	40-50%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich 06 Geschichte und Kulturwiss.											
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	212	135	61,1%	38,9%	362	266	57,6%	42,4%	45-50%	45-50%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	5	1	83,3%	16,7%	6	8	42,9%	57,1%	45-55%	45-55%
3	Anzahl der Habilitationen	0	0	0,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	30-50%	50,0%
4	Professuren gesamt	8	2	80,0%	20,0%	9	1	90,0%	10,0%	20-30%	20-30%
5	Juniorprofessuren W1	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	nicht vorgesehen	nicht vorgesehen
6	Professuren C2/C3/W2	2	1	66,7%	33,3%	2	0	100,0%	0,0%	33%	33%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	6	1	85,7%	14,3%	7	1	87,5%	12,5%	20-30%	20-30%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich 09 Germanistik und Kunstwiss.											
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	334	845	28,3%	71,7%	365	1.181	23,6%	76,4%	70%	50-75%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	7	7	50,0%	50,0%	1	6	14,3%	85,7%	48-58%	50-75%
3	Anzahl der Habilitationen	0	0	0,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	35-50%	50%
4	Professuren gesamt	18	10	64,3%	35,7%	17	8	68,0%	32,0%	35-40%	44,0%
5	Juniorprofessuren W1	1	2	33,3%	66,7%	0	0	0,0%	0,0%	nicht vorgesehen	nicht vorgesehen
6	Professuren C2/C3/W2	8	7	53,3%	46,7%	7	8	46,7%	53,3%	50%	53,3%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	9	1	90,0%	10,0%	10	0	100,0%	0,0%	15-25%	30,0%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich 10 Fremdsprachliche Philologien											
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	89	243	26,8%	73,2%	200	402	33,2%	66,8%	70%	50-70%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	1	3	25,0%	75,0%	1	2	33,3%	66,7%	45-55%	50-65%
3	Anzahl der Habilitationen	3	1	75,0%	25,0%	0	1	0,0%	100,0%	45-55%	45-55%
4	Professuren gesamt	12	4	75,0%	25,0%	9	5	64,3%	35,7%	40-50%	40-50%
5	Juniorprofessuren W1	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	nicht vorgesehen	nicht vorgesehen
6	Professuren C2/C3/W2	3	1	75,0%	25,0%	3	1	75,0%	25,0%	50%	50%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	9	3	75,0%	25,0%	6	4	60,0%	40,0%	40-50%	40-50%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	33-67%	33-67%

		Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich								12 Mathematik und Informatik	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
wiss. Karrierestufen		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	446	103	81,2%	18,8%	546	187	74,5%	25,5%	30-35%	30-35%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	12	3	80,0%	20,0%	7	1	87,5%	12,5%	25-30%	25-30%
3	Anzahl der Habilitationen	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0-10%	20-30%
4	Professuren gesamt	15	3	83,3%	16,7%	17	4	81,0%	19,0%	25%	25%
5	Juniorprofessuren W1	1	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	25%	25%
6	Professuren C2/C3/W2	3	3	50,0%	50,0%	3	3	50,0%	50,0%	50%	50%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	11	0	100,0%	0,0%	12	1	92,3%	7,7%	10-20%	20%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich										13 Physik	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	280	49	85,1%	14,9%	277	74	78,9%	21,1%	20-25%	25-35%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	4	1	80,0%	20,0%	7	1	87,5%	12,5%	15-25%	15-20%
3	Anzahl der Habilitationen	0	0	0,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	20-50%	20-50%
4	Professuren gesamt	15	0	100,0%	0,0%	15	1	93,8%	6,3%	5 -10%	10-15%
5	Juniorprofessuren W1	0	0	0,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	nicht vorgesehen	nicht vorgesehen
6	Professuren C2/C3/W2	9	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	10,0%	10,0%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	6	0	100,0%	0,0%	8	1	88,9%	11,1%	0%	20,0%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	0-33%	33,0%

		Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich								15 Chemie	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
wiss. Karrierestufen		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	413	206	66,7%	33,3%	423	197	68,2%	31,8%	35-40%	35-45%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	25	8	75,8%	24,2%	20	9	69,0%	31,0%	20-30%	35-45%
3	Anzahl der Habilitationen	0	1	0,0%	100,0%	1	0	100,0%	0,0%	30-50%	30-50%
4	Professuren gesamt	20	1	95,2%	4,8%	18	2	89,9%	10,1%	10-14%	25,0%
5	Juniorprofessuren W1	1	0	100,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%	33%	50,0%
6	Professuren C2/C3/W2	10	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	10%	25,0%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	9	1	90,0%	10,0%	9	1	90,0%	10,0%	10%	22,5%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	3	0	100,0%	0,0%	2	1	66,7%	33,3%	0-33%	33,0%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich										16 Pharmazie	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	226	555	28,9%	71,1%	253	553	31,4%	66,8%	50-70%	50-70%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	15	12	55,6%	44,4%	6	12	33,3%	66,7%	50-59%	50-70%
3	Anzahl der Habilitationen	1	0	100,0%	0,0%	3	1	75,0%	25,0%	15-30%	30-40%
4	Professuren gesamt	10	2	83,3%	16,7%	12	2	85,7%	14,3%	20-25%	28,5%
5	Juniorprofessuren W1	0	1	0,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
6	Professuren C2/C3/W2	5	1	83,3%	16,7%	4	2	66,7%	33,3%	17-33%	50,0%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	5	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	10-20%	12,5%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	0-33%	33-67%

		Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich								17 Biologie	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
wiss. Karrierestufen		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	234	385	37,8%	62,2%	256	384	40,0%	60,0%	55-60%	50-60%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	20	18	52,6%	47,4%	27	33	45,0%	55,0%	45-55%	50-55%
3	Anzahl der Habilitationen	5	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	30-40%	30-40%
4	Professuren gesamt	15	4	78,9%	21,1%	15	7	68,2%	31,8%	30-35%	40,0%
5	Juniorprofessuren W1	0	0	0,0%	0,0%	1	2	33,3%	66,7%	50-75%	50-67%
6	Professuren C2/C3/W2	9	2	81,8%	18,2%	8	2	80,0%	20,0%	20-25%	30,0%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	6	2	75,0%	25,0%	6	3	66,7%	33,3%	25-35%	40,0%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich										19 Geographie	
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	192	134	58,9%	41,1%	301	190	61,3%	38,7%	40-50%	40-50%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	4	1	80,0%	20,0%	2	0	100,0%	0,0%	50%	50%
3	Anzahl der Habilitationen	1	1	50,0%	50,0%	0	0	0,0%	0,0%	50%	50%
4	Professuren gesamt	9	3	75,0%	25,0%	6	2	75,0%	25,0%	25%	35%
5	Juniorprofessuren W1	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	50%	50%
6	Professuren C2/C3/W2	4	2	66,7%	33,3%	3	2	60,0%	40,0%	0-33%	50,0%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	4	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	0,0%	20-30%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%	0-33%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich										20 Medizin	
wiss. Karrierestufen		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	1.226	1.792	40,6%	59,4%	1.107	1.727	39,1%	60,9%	60%	60,0%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	107	100	51,7%	48,3%	103	119	46,4%	53,6%	50%	55-60%
3	Anzahl der Habilitationen	15	2	88,2%	11,8%	11	2	84,6%	15,4%	15-20%	20-30%
4	Professuren gesamt	58	9	86,6%	13,4%	68	10	87,2%	12,8%	20-30%	23,0%
5	Juniorprofessuren W1	2	3	40,0%	60,0%	1	0	100,0%	0,0%	40-60%	40-60%
6	Professuren C2/C3/W2	29	4	87,9%	12,1%	27	3	90,0%	10,0%	20-30%	27,0%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	38	3	92,7%	7,3%	40	7	85,1%	14,9%	10-15%	25,0%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	3	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	33%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben// Fachbereich 21 Erziehungswissenschaften											
		Ausgangslage am 01.12.2007				Aktuelle Situation am 01.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
wiss. Karrierestufen		Anzahl		%		Anzahl		%		Anteil Frauen %	
		männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	männl.	weibl.	männl. Ist	weibl. Ist	bezogen auf Ausgangslage 2007	bezogen auf aktuelle Situation
1	Immatrikulationen	204	803	20,3%	79,7%	207	800	20,6%	79,4%	50-70%	50-70%
2	Anzahl der Promotionen (im Prüfungsjahr 2009)	5	4	55,6%	44,4%	3	1	75,0%	25,0%	45-50%	50,0%
3	Anzahl der Habilitationen	0	0	0,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	25-50%	50%
4	Professuren gesamt	10	8	55,6%	44,4%	10	7	58,8%	41,2%	44-50%	52,0%
5	Juniorprofessuren W1	0	1	0,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	nicht vorgesehen	nicht vorgesehen
6	Professuren C2/C3/W2	4	6	40,0%	60,0%	4	5	44,4%	55,6%	50-60%	55,6%
7	Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung C4/W3	6	1	85,7%	14,3%	6	2	75,0%	25,0%	14-28%	37,5%
8	Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene - Dekanat	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%	33-67%	33-67%