

humboldt
chancengleich.



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Abschlussbericht der Humboldt-Universität zu Berlin

Januar 2013

Caroline von Humboldt



Impressum

Der Präsident

Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6 · 10099 Berlin

Redaktion: Dr. Sandra Westerburg

Layout & Satz: unciom-berlin.de

Titelbild: Felix Schumann

Druckerei: Unicom Werbeagentur GmbH

Stand: Februar 2013

www.hu-berlin.de

Vorbemerkungen

Für die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) ist die Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Gesellschaft ein zentrales hochschulpolitisches und praktisches Anliegen, das ihr Präsident, Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, gemeinsam mit dem Präsidium nachdrücklich vertritt.

In diesem Sinne ist die nachhaltige Förderung der Chancengleichheit auch eines der zentralen Ziele des seit dem 1. November 2012 geförderten Zukunftskonzepts der HU. Die dort vorgesehenen Projekte zur Förderung der Spitzenforschung in allen Karrierephasen der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden durch ein umfassendes Programm zur Förderung der Gleichstellung (Caroline von Humboldt-Programm) ergänzt. Daneben ist eine hälftige Quotierung aller aus Mitteln des Zukunftskonzepts finanzierten, wettbewerblich zu vergebenden Stipendien etc. vorgegeben. Damit wird u.a. auch die Wahrnehmung der Frauenförderung als eine alle Bereiche durchziehende Querschnittsaufgabe weiter erhöht.

Die vielfältigen gleichstellungsfördernden Projekte des Zukunftskonzeptes treiben somit den Kulturwandel der Humboldt-Universität hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule ebenso voran wie die bisher etablierten zahlreichen, teils außerordentlich erfolgreichen Maßnahmen zur Förderung und Sicherung des gleichstellungspolitischen Fortschritts der HU.

In dem Bewusstsein, dass eine wirksame Gleichstellungsstrategie für die Universität einen erheblichen Mehrwert bedeutet, werden in diesem Abschlussbericht die Weiterentwicklungen und Verbesserungen der Ziele und Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit vorgestellt. Zugleich gibt er einen Überblick über die bereits implementierten, beschlossenen und zukünftig geplanten Maßnahmen und nennt den Zeitrahmen, in dem letztere realisiert werden sollen.

Dabei sind die strukturellen Reformprozesse und nachhaltigen Entwicklungen der institutionellen Strukturen an der HU auf dem Gebiet der Gleichstellung in einem strategischen Gesamtkonzept mit einer individuellen Förderung und Professionalisierung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen und einem zielgerichteten Recruitment verknüpft. Dies geschieht unter besonderer Fokussierung auf die Gruppe der Wissenschaftlerinnen, um die dort immer noch bestehenden quantitativen Defizite auszugleichen (vgl. Anhang).

Das strategische Gesamtkonzept zur Umsetzung von Gleichstellung an der HU ist durch drei strukturelle Parameter gekennzeichnet:

1. Sämtliche Maßnahmen und Instrumente zur Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter sind in einem gemeinsamen Dachprogramm, dem Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm), gebündelt und miteinander vernetzt. Ziele und Maßnahmen des Programms werden regelmäßig evaluiert sowie kontinuierlich weiterentwickelt und erweitert.
2. Im Rahmen eines umfassenden Qualitätssicherungsprozesses wird das CvH-Programm in enger Abstimmung mit dem Präsidium, in Kooperation mit den Fakultäten, Instituten sowie den Forschungsprojekten und den dezentralen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren an der HU durch die bereits implementierte Lenkungsgruppe Gleichstellung (LG Gleichstellung) gesteuert.
3. In einem gemeinsamen Servicecenter wird das CvH-Programm umgesetzt und verwaltet.

Als neuen Bestandteil des CvH-Programms wird die HU bis Anfang 2014 in Weiterentwicklung des vorliegenden Abschlussberichts zu den *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* ein neues, zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept erarbeiten, in dem sie auf zentraler wie dezentraler Ebene ambitionierte, aber auch realistische Zielzahlen zur nachhaltigen Steigerung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen verankern wird. Die Erarbeitung des Konzepts wird durch die LG Gleichstellung erfolgen, genauso wie die zukünftig in einem dreijährigen Rhythmus stattfindende Berichterstattung zu dessen Umsetzung sowie zur Realisierung der Zielzahlen gegenüber dem Akademischen Senat (AS) der HU.

Einige bereits etablierte und erfolgreiche Initiativen des CvH-Programms werden im Folgenden als best practice gemeinsam mit ausgewählten, seit 2011 neu hinzugekommenen Maßnahmen in den jeweiligen Kapiteln ausführlicher vorgestellt. Weitere Maßnahmen und Instrumente werden nur stichpunktartig genannt.¹ Eine Übersicht des CvH-Programms ist auf der Website der HU zu finden.²

Abschließend bleibt zu erwähnen, dass das Präsidium der HU seit dem 1. Januar 2012 zu 25% weiblich besetzt ist, da Dr. Marina Frost zu diesem Zeitpunkt ihr Amt als Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik angetreten hat.

Der vorliegende Bericht wurde vom AS der HU sowie vom Concilium Decanale, der Versammlung aller Dekane und Dekaninnen der HU und dem Kuratorium zustimmend zur Kenntnis genommen.

¹ Sämtliche im ersten Bericht wie im Zwischenbericht genannten und nicht explizit wieder aufgeführten Maßnahmen werden an der HU weitergeführt.

² <http://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/>

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in interne Strukturen und Prozesse

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Humboldt-Universität zu Berlin konsequent zu sichern, wird das Thema Gleichstellung an der HU mit höchster Priorität behandelt und ist personell wie strukturell umfassend auf zentraler wie dezentraler Ebene verankert.

Für Gleichstellung zuständig ist der Präsident der HU persönlich. Auf Arbeitsebene ist dieser Aufgabenbereich der Leiterin des Präsidialbereichs (PB) zugeordnet. Seit 1990 ist die zentrale Frauenbeauftragte (ZFrB) als Beraterin in den Präsidialbereich eingebunden. Die vom Präsidium im Jahr 2009 eingesetzte LG Gleichstellung, der PB vorsitzt,³ besteht aus leitenden Mitarbeiter/innen der HU und der ZFrB. Aufgabe der Lenkungsgruppe ist die zielgerichtete Steuerung und Kontrolle des CvH-Programms und damit sämtlicher gleichstellungspolitischer Initiativen der HU in enger Kooperation mit den Fakultäten und Instituten.

Zur Umsetzung der Projekte des Zukunftskonzepts hat das Präsidium der HU 2012 einen Ständigen Beratenden Ausschuss (SBA) eingesetzt. Als Beraterin zum Thema Gleichstellung nimmt die ZFrB ständig an den Sitzungen des Ausschusses teil.

Im Jahr 2000 gebildet, wirkt die Kommission zur Frauenförderung (KFF) des Akademischen Senats als Ideengeberin und Kontrollgremium für den gleichstellungspolitischen Qualitätssicherungsprozess an der HU. Ferner entscheidet sie über die Vergabe von Mitteln aus sämtlichen zentralen Programmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen an der HU (s. Kap. B 1.1). Seit dem 1. November 2012 gilt dies auch für die zusätzlichen Mittel aus dem Zukunftskonzept der HU, sofern sie wettbewerblich vergeben werden. Dies trifft für den größten Teil besagter Mittel zu. Die Vorsitzende der KFF ist zudem Mitglied der LG Gleichstellung.

2007 wurde die Kommission Familienfreundliche Hochschule (KFH) des AS eingesetzt. Sie berät die Gremien der HU bei der familiengerechten Gestaltung der Universität. Die/der Vorsitzende der KFH ist zugleich Mitglied des seit 2010 existierenden Begleitkreises Familienfreundliche Hochschule. Der Begleitkreis ist für das Prozessmanagement zur Umsetzung der Zielvereinbarung, die im Rahmen der (Re-)Auditierung der HU zur familiengerechten Hochschule abgeschlossen wurde, zuständig (s. Kap. A 3).

Um die Implementierung von Chancengleichheit in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse voranzutreiben, wurde das Thema Gleichstellung 1994 in den *Frauenförderrichtlinien* der HU verankert und 2002 im *Leitbild* der Universität fixiert. In Erweiterung und zugleich Präzisierung dieser Richtlinien erarbeitet die HU zurzeit eine *Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter* in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht. Sie wird insbesondere Regelungen zu den Bereichen: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, Berufungsverfahren, Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung, inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals, Besetzung von Gremien und Kommissionen sowie Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen enthalten. Diese Satzung soll im Jahr 2013 vom AS verabschiedet werden.

Im Verlaufe des Jahres 2012 wurde die im Jahr 2006 in Kraft getretene *Verfassung* der HU novelliert.⁴ Nunmehr enthält sie bereits in ihrem ersten Paragraphen eine Selbstverpflichtung zur Herstellung der Chancengleichheit der Geschlechter, zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing und Stalking und schließlich zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie; die beiden letzten Punkte wurden neu aufgenommen. Parallel wird ein klares Diskriminierungsverbot u.a. wegen des Geschlechts ausgesprochen. Ferner enthält die neue *Verfassung* nunmehr dezidierte Regelungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den Gremien der HU (s. Kap. A 1.3) sowie eine wichtige Stärkung der Rechte und Ressourcen aller Frauenbeauftragten (s. Kap. B 1.1). Erhalten blieb die Vorgabe, dass im Schriftverkehr der HU eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden ist. Der Akademische Senat der HU hat im Jahr 2012 zudem eine *Fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung* verabschiedet, in der die Gleichstellung der Geschlechter, vor allem aber wichtige Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen fixiert wurden (s. Kap. A 3.1).

Mit dem CvH-Programm verfügt die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema an der HU über einen zentralen Platz. In dem Programm werden strukturelle Reformprozesse und nachhaltige Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung mit einem zielgerichteten individuellen Empowerment und einer Professionalisierung aller weiblichen HU-Angehörigen verknüpft. Im CvH-Programm wird die Vielzahl der an der HU bestehenden Maßnah-

3 DFG-Bericht 2009, S. 5.

4 Beschluss des Konzils vom 10. Juli 2012.

men und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zentral koordiniert, gebündelt und ausgebaut, wobei zugleich über die Mitglieder der LG Gleichstellung eine Rückkopplung mit den dezentralen Einrichtungen gewährleistet ist. Um das Programm zu steuern und zu administrieren, wurden 2012 zwei studentische Hilfskraft-Stellen (SHK) sowie zwei Vollzeitstellen geschaffen, die im Büro der ZFrB angesiedelt sind.

Ziel des Programms ist erstens die Integration des Themas Gleichstellung in die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität, d.h. eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und Steuerung der HU. Ein finanzielles *Anreizsystem* (s. Kap. B 1.2) oder dezentrale *Gleichstellungskonzepte* sind u.a. die materiellen Instrumente zur Umsetzung dieses ersten Leitziels (s. Kap. A 1.2). Mit speziellen Initiativen im Bereich Empowerment und/oder Mentoring soll das zweite Ziel erreicht werden: (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen noch effektiver als bisher auf ihrem Karriereweg in ihren Stärken zu stärken. Dabei wendet sich das Programm ausdrücklich an Frauen auf allen Karrierestufen, will aber insbesondere Frauen auf dem Weg zur Professur unterstützen. Zugleich sollen aber auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft aufgezeigt werden. Wissenschaftlerinnen sollen, so das dritte Ziel, gezielt von außen rekrutiert werden, insbesondere in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies gilt speziell für die Professuren an der HU. Frauen besetzen schließlich nicht nur seltener als ihre männlichen Kollegen Spitzenpositionen in der Wissenschaft, sie sind auf diesen Positionen auch häufig weniger sichtbar für die Öffentlichkeit als Männer. Daher dient ein weiterer Zweig des Programms (viertes Ziel) der verstärkten Visibilisierung exzellenter Wissenschaftlerinnen und ihrer Leistungen (s. Kap. B 3). Care Work ist schließlich in der gesellschaftlichen Praxis noch immer primär Aufgabe von Frauen. Daher zielt das Programm (fünftes Ziel) auch umfassend auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (s. Kap. A. 3).

Weitere Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene

- *Zentrale Frauenbeauftragte und das Frauenbüro, dort auch Administration des CvH-Programms:* Seit 1990 wird die volle Stelle der ZFrB (TV-L 13) genauso aus Haushaltsmitteln finanziert wie die Stellen zweier Stellvertreterinnen (z.Zt: 1/3 TV-L 13 und SHK 40 Std. p.m.), einer Mitarbeiterin im Sekretariat (TV-L 6) und einer SHK. Seit 2010 sind sukzessive die volle Stelle einer Referentin (TV-L 13), zwei weiterer SHK's und eine Stelle zur Administration des CvH-Programms (TV-L 9) hinzugekommen [i: 2009-2012, DM, befristet bis 2017].

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Beteiligung dezentraler Organisationseinheiten an gleichstellungspolitischen Entscheidungsprozessen

Das Ziel, Gleichstellung durchgängig zu sichern, ist an der HU eine Leitungsaufgabe; es wird aber auch in den untergeordneten Organisationseinheiten systematisch und durchgängig verfolgt. In Ablösung der dezentralen Frauenförderpläne wurden seit 2003 zunächst *Zielvereinbarungen* zur Gleichstellung zwischen dem Präsidium der HU und sechs Instituten bzw. Fakultäten abgeschlossen. In diesen waren jedoch nur allgemeine Bemühungszusagen formuliert. Seit Ende 2009 wurden drei weitere *Zielvereinbarungen* abgeschlossen. Sie enthielten neben der Festlegung von Zielen für Forschung und Lehre auch Ziele zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sowie finanzielle Zusagen.

Zunächst als Vorbereitung und Grundlage für die zukünftigen weiteren *Zielvereinbarungen* gedacht, war seit Anfang 2010 die Vergabe von Mitteln für personelle Maßnahmen aus dem *Gleichstellungsfonds* an eine Vorlage dezentraler *Gleichstellungskonzepte* der Institute/Fakultäten gebunden. Seit 2011 sind diese Konzepte an die Stelle der *Zielvereinbarungen* getreten, da eine kontinuierliche und durchgängige Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung durch sie umfassender gewährleistet wird. Zur Unterstützung der Institute/Fakultäten wurde ein Leitfaden zur Erstellung der Gleichstellungskonzepte, der sich stark am Leitfaden der DFG für die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* orientiert, auf der Website der HU zur Verfügung gestellt. Neben einer Ist-Analyse der jeweiligen gleichstellungspolitischen Situation sind in den Konzepten gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen differenziert aufzuführen. Erwartet wird ferner eine Aussage zum Status der jeweiligen Initiative (geplant, beschlossen, implementiert), zu deren Finanzierung sowie zum geplanten zeitlichen Rahmen. Parallel wurde die Vergabe der Mittel sämtlicher interner Frauenförderprogramme der HU an die Institute/Fakultäten an die Vorlage solcher Konzepte bzw. an eine Fortschreibung der Konzepte in dreijährigem Rhythmus gebunden.

Als Kontrollorgan fungiert die KFF, die über die LG Gleichstellung dem Präsidium berichtet. Nachdem Anfang 2011 vier *Gleichstellungskonzepte* vorlagen, konnte die 2010 gesetzte Zahl, wonach 50% aller Fakultäten/Institute der HU bis Ende 2012 über ein solches Konzept verfügen sollten, mit 62% deutlich überschritten werden. Seit Einführung der Konzepte sind die Fakultäten und Institute auch aufgefordert, sich darin Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile im Sinne des Kaskadenmodells zu setzen.

Durchdringung, Engagement und Initiativen der Fakultäten, Institute und Abteilungen mit dem Thema Gleichstellung

Die Sensibilisierung der dezentralen Ebene erfolgt an der HU vor allem im Rahmen der Erarbeitung und Umsetzung der *Gleichstellungskonzepte* und einer zugehörigen strategischen Kommunikation, etwa durch die Integration von Themen der Gleichstellung in die Gremien, über öffentlichkeitswirksame Publikationen (s. Kap. B 3) sowie über ein finanzielles *Anreizsystem* (s. Kap. B 1.2). Auf diese Weise gelingt es, das Thema Chancengleichheit in das Alltagshandeln der dezentralen Einrichtungen an der HU zu integrieren. Im Ergebnis wurden an den dezentralen Einrichtungen nicht nur eigene Kommissionen zur Frauenförderung (dez. KFF), sondern auch eine Fülle vielfältiger, den jeweiligen strukturellen Bedürfnissen der Einrichtungen und ihrer weiblichen Angehörigen angepasste Maßnahmen zur Chancengleichheit etabliert: Die Bandbreite reicht von der Vergabe von Stipendien an Promovendinnen bis hin zu Veranstaltungen zwecks Sensibilisierung zum Thema sexualisierte Gewalt. Zur Begleitung und Unterstützung dieser Entwicklung wurde Anfang 2011 an der HU eine Stelle mit dem Aufgabengebiet „Gleichstellungsconsulting“ eingeworben (TV-L 13, befristet bis 2015). Das Consulting beinhaltet die Beratung der Fakultäten und Institute bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer *Gleichstellungskonzepte*, aber auch die Beratung von Antragsteller/innen von Forschungsprojekten bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen (s. Kap. A 1.4).

Seit November 2012 existiert zudem die volle Stelle einer „Gleichstellungs- und Familienbeauftragten“ im Bereich der Nachwuchsförderung (s. Kap. A 4.1). In Kooperation mit der Humboldt Graduate School (HGS, S. Kap. A 4.1) erhalten sämtliche strukturierten Programme zur Graduiertenförderung an der HU von dieser Stelle einen umfassenden Gender-Support. Vor allem soll die in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) angesiedelte, neu bewilligte Graduate School (GS) *School of Analytical Sciences (SALSA)* mithilfe der Stelleninhaberin, die von SALSA mitfinanziert wird, als best practice-Beispiel im Bereich Gleichstellung auf dezentraler Ebene entwickelt werden.

Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten

Die systematische Verknüpfung der gleichstellungsorientierten Arbeit der HU auf allen Ebenen ist seit 1993 u.a. durch ein regelmäßig stattfindendes Plenum der zentralen und der dezentralen Frauenbeauftragten (dez. FrB) gewährleistet. Indem durch die 2012 novellierte *Verfassung* der HU auch den dez. FrB an den Instituten – und nicht nur wie bisher an den Fakultäten –, die Möglichkeit einer Freistellung bis zur

Hälfte ihrer Arbeitszeit gewährt werden kann, erhöhen sich die Ressourcen dieser wichtigen Gleichstellungsakteurinnen auf dezentraler Ebene erheblich. Während der in einem sechswöchigen Turnus stattfindenden Plenen werden z.B. gleichstellungsrelevante Strategien entwickelt, die über die ZFrB in die LG Gleichstellung vermittelt werden. Die Mitte 2010 eingerichtete Kommunikationsplattform (Moodle) für alle Frauenbeauftragten der HU im Internet wird umfassend genutzt. Wie Anfang 2010 geplant, wurde der im November 2010 erstmals vom Büro der ZFrB durchgeführte Weiterbildungsworkshop für die dez. FrB jährlich wiederholt. Seit 2011 findet er in Kooperation mit dem Referat Weiterbildung der HU als zertifizierte berufliche Weiterbildung statt. Die Finanzierung des Workshops aus Haushaltsmitteln ist auch zukünftig gewährleistet.

Weitere Maßnahmen zur Verzahnung der gleichstellungspolitischen Arbeit auf allen organisatorischen Ebenen der HU

- *Anreizsystem Frauenförderung (Anreizsystem FF)*: 5% der Sachmittel der Institute und Fakultäten werden einbehalten und durch die dez. KFF in Kooperation mit den dez. FrB zwecks Frauenförderung vergeben [i: 2002, Haushaltsmittel (HM), zust.: dez. KFF] (s. Kap. B 1.2).
- *Zusammenstellung eines Instrumentenkastens möglicher Fördermaßnahmen aus dem Anreizsystem FF*: Die Zusammenstellung ist erfolgt [p: 2010, i: 2012, zust.: Plenum der dez. FrB].
- *Umstrukturierung des Anreizsystems FF nach dem Bonus-Malus-Prinzip*: Der Prozess der Umstrukturierung hat begonnen [p: 2011, b: 2013 zust.: Plenum der FrB/Haushaltsabteilung].
- *Humboldt Graduate School*: Die an der HGS angesiedelten Promotionsprogramme sind laut HGS-Qualitätskriterien angehalten, Konzepte zur Unterstützung von Promovierenden im Sinne von Gleichstellung zu entwickeln. Unterstützung erhalten sie durch die Stelle für Gleichstellungsconsulting [i: 2006/ Stelle: 2012, Drittmittel (DM), zust.: ZFrB/HGS] (s. Kap. A. 4.1).
- *Förderlinie Impulse des Zukunftskonzepts*: Die Förderlinie dient u.a. zur strategischen, d.i. auch gleichstellungspolitischen Weiterentwicklung der Fakultäten und gibt den materiellen Rahmen für die Implementierung verschiedener Instrumente [i: 2012; DM, zust.: Präsidium].

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

Beteiligung der Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen

Damit Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig implementiert werden können, ist an der HU eine

kontinuierliche Beteiligung der Gleichstellungsexpertinnen und -experten an strategischen Prozessen und Entscheidungen gewährleistet. So sind die Frauenbeauftragten der HU laut § 59 des Berliner Hochschulgesetzes in allen offiziellen Gremien der HU mit Antrags- und Rederecht vertreten. Mit der 2012 novellierten *Verfassung* der HU erhalten die dez. FrB darüber hinaus ein Stimmrecht in den Berufungskommissionen. Die ZFrB verfügt zudem seit 2010 über das Antrags- und Rederecht im Concilium Decanale. Ferner ist sie bei gleichstellungsrelevanten Themen seit Januar 2011 an den Beratungen der Universitätsleitung beteiligt. Seit Dezember 2012 gilt dies auch für den Wissenschaftlichen Beirat der HU. Im November 2010 wurde sie zur Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen gewählt und anschließend zweimal wiedergewählt. In beratender Funktion ist sie seitdem Gast in der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen sowie seit 2012 im Staatssekretärsausschuss für Gleichstellung des Berliner Senats. Für diese Tätigkeiten hat sie – wie Ende 2010 geplant – seit März 2011 von der HU aus Drittmitteln eine SHK erhalten. Schließlich war sie seit 2009 in die Antragstellung für alle drei Förderlinien der Exzellenzinitiative integriert und ist zurzeit als Genderexpertin im Ständigen Beratenden Ausschuss der HU aktiv (s. Kap. A 1.1).

Weitere Maßnahmen zur Beteiligung der Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen

- *Berufungsverfahren*: Information der ZFrB über anstehende Berufungen durch den Präsidenten [i: 2006, zust.: PB)

Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Genderthemen forschen

Dem kontinuierlichen Austausch zwischen den Sprecherinnen und der Geschäftsführerin des 1989 an der HU eingerichteten „Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien“ (ZtG) und der ZFrB sowie der LG Gleichstellung kommt eine wichtige Bedeutung bei der notwendigen Weiterentwicklung von Strategien zur Chancengleichheit zu. Mit dem ZtG verfügt die HU über eine einmalige Profilierung im Bereich von Theorie und Praxis der Gender Studies. Entsprechend seiner transdisziplinären Ausrichtung arbeiten am Zentrum Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedenster Fakultäten und Gender-Studierende mit unterschiedlichsten Fächerkombinationen zusammen. Das ZtG ist aktives Mitglied in internationalen und nationalen Netzwerken. Verschiedene drittmittelgeförderte forschungs- und lehrbezogene Projekte, an denen das ZtG beteiligt ist, tragen darüber hinaus zur internationalen Vernetzung der am ZtG arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei [ZtG: i: 1989, HM: 4,9 Stellen (Geschäftsstelle)].

Weitere Maßnahmen zur Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Genderthemen forschen

- *Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre*: Um diese Forschung in der Lehre der HU flächendeckend zu verankern, stehen bereits seit 2010 im *Gleichstellungsfonds* der HU (s. Kap. B 1.2) Personalmittel zwecks Einarbeitung von Genderaspekten in die Curricula der Fakultäten und Institute zur Verfügung [i: 2010, HM, zust.: Fakultäten/Institute/KFF].
- *Durchgängige Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschungsanträgen*: Mit Hilfe operativer Maßnahmen soll in Kooperation mit dem ZtG die Frauen- und Geschlechterforschung noch intensiver in die Forschungsprozesse der HU integriert werden [b: 2011 für 2015, DM, zust.: Stelle für Gleichstellungsconsulting].
- *Veranstaltungen*: Das ZtG veranstaltet eine Vielzahl von Colloquien, Tagungen etc. u.a. auch in Kooperation mit der ZFrB – wie z.B. im Falle eines Colloquiums über Caroline von Humboldt [i: 2011, DM, zust.: ZtG und ZFrB] (s. Kap. B 3).

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Für die HU wurde mit dem Caroline von Humboldt-Programm ein umfassendes Gleichstellungskonzept entwickelt und mit allen relevanten Personen und Gremien an der Universität abgestimmt. Es stellt den inhaltlichen Rahmen für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der HU dar. Die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung im Sinne von Gender Mainstreaming (GM) wurde dabei als eines der fünf großen Leitziele des Programms formuliert. Für die Entwicklung aller Maßnahmen des Programms ist die LG Gleichstellung zuständig. Zukünftig wird sie – erstmals bis Anfang 2014 – in Weiterentwicklung des vorliegenden Abschlussberichtes regelmäßig über die kontinuierliche Fortentwicklung des CvH-Programms als zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept der HU dem AS in schriftlicher Form berichten. In diesen Gleichstellungskonzepten wird sich die HU auch ambitionierte, zugleich aber realistische Zielzahlen zur nachhaltigen Steigerung des Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und unter Nutzung der *Gleichstellungskonzepte* in den dezentralen Einrichtungen der Universität setzen. Unterstützung erfährt die Lenkungsgruppe in ihrer Arbeit durch die Inhaberin der Stelle für Gleichstellungsconsulting (s. Kap. A 1.2).

Um eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung zu gewährleisten, sind Aufgaben der gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung an verschiedenen Stellen innerhalb der Verwaltung angesiedelt. Die Koordination erfolgt ebenfalls in der LG Gleichstellung. Die dort vertretene Stabsstelle Qualitäts-

management (QM) hat 2012 mit der geplanten Erarbeitung eines Konzeptes zum Gender-Monitoring und -Controlling begonnen. Es wird nunmehr der internen Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen und damit auch der Weiterentwicklung und kontinuierlichen Fortsetzung des Instruments interne *Gleichstellungskonzepte* der Fakultäten und Institute dienen. Wie im Zwischenbericht angemerkt, ist auch weiterhin geplant, bis Ende 2014 durchgängig ein strategisches Gender-Controlling an der HU zu implementieren und damit die Integration von Gleichstellungszielen in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse nachhaltig zu sichern. Personelle Ressourcen hierfür und für die Betreuung der Datenbank für das operative Controlling stehen bei QM bis Ende 2014 durch die Mittel für eine Stelle (TV-L 13) zur Verfügung.

Weitere Maßnahmen zur internen Evaluation

- *Berichte der zentralen Frauenbeauftragten*: Fortlaufende, differenzierte Erhebung, Analyse und Publikation von Daten zur Gleichstellungssituation seit 1993 [i: 1993, Druck: HM, zust.: ZFrB] (s. Kap. A 2).
- *Rechenschaftsberichte des Präsidiums*: Darin wird seit 2002 jährlich u.a. Bericht über die Gleichstellungssituation der HU erstattet [i: 2002, Druck: HM, zust.: PB] (s. Kap. A 2).
- *Leistungsberichte der HU*: Entsprechend den Vorgaben der Hochschulverträge im Land wird jährlich über die Gleichstellungssituation anhand von umfassendem Datenmaterial berichtet [i: 2001, Druck: HM, zust.: PB] (s. Kap. A 2).
- *SWOT-Analyse der Institute und Fakultäten*: 2009 erfolgte eine umfangreiche SWOT-Analyse zwecks weiterhin laufender Strukturplanung [i: 2009, zust.: PB] (s. Kap. A 2).

Integration von Gleichstellung in Qualitätssicherungsprozesse

Qualitätssicherung der Beurteilung von Forschungsvorhaben findet an der HU vor allem im Rahmen der Antragstellung zur Einrichtung und Fortsetzung von Sonderforschungsbereichen (SFB's) und Graduiertenkollegs (GraKo's) der DFG statt. Um die zugehörigen Verfahren strukturiert und transparent zu gestalten, ist seitens der Projektsprecher/innen ein vorgegebener Gremienweg einzuhalten. Offene Fragen werden durch die in der Forschungsabteilung angesiedelte Geschäftsstelle der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FNK) abgestimmt. Hierzu zählt auch die Beratung zur umfassenden Integration gleichstellungsrelevanter Projekte in den Antrag, die wiederum in der Finanzierungsplanung verankert sein sollen. Bei positiver Empfehlung der FNK wird der jeweilige Antrag dem AS zur Beschlussfassung vorgelegt.

Zwecks Steigerung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten im Bereich der Forschung wurde 2011 die

Stelle für Gleichstellungsconsulting eingerichtet (s. Kap. A 1.2). Sie begleitet in Kooperation mit der o.g. Geschäftsstelle und der Forschungsabteilung sämtliche Initiativen zur Forschungsförderung bei der Integration von Gleichstellung und Genderperspektiven in die Förderanträge genauso wie die Begehungen und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen nach Antragsbewilligung. Zur Unterstützung der Antragstellenden wurde darüber hinaus ein Instrumentenkasten zusammengestellt. In der Folge wurden seit 2011 sämtliche Forschungsanträge der HU an die DFG eingehend beraten und einer Begutachtung aus Gleichstellungsperspektive unterzogen.

Eine gelungene Integration gleichstellungsbezogener Perspektiven in das System und die Elemente des Qualitätsmanagements von Studium und Lehre ist für die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung ebenfalls sehr bedeutsam. Die HU hat sich dieser Anforderung gestellt und sie z.B. in den bereits implementierten Evaluationsinstrumenten im Bereich Studium und Lehre umgesetzt: Gleichstellungsbezogene Fragestellungen und Kriterien gehen als feste Bestandteile in die Befragung von Studierenden und Absolvent/inn/en und in die Lehrveranstaltungsevaluationen ein. Genutzt werden die daraus gewonnenen Erkenntnisse zur Weiterentwicklung des Studienangebots wie der Gleichstellungsmaßnahmen im CvH-Programm.

Weitere Maßnahmen zur Integration von Gleichstellung in Qualitätssicherungsprozesse

Berufungsverfahren: Im Berufungsleitfaden der HU von 2006 ist verankert, dass vor Freigabe einer Professur eine proaktive Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen stattfinden soll. Die ZFrB ist in diesen Prozess eingebunden [i: 2006, zust.: PB] (s. Kap. A 4.1).

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die HU gewährleistet im Rahmen eines umfassenden gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements durchgängig Datentransparenz. Daher erhebt sie ihre statistischen Daten seit 1993 auch nahezu vollständig nach Geschlecht differenziert. Analysiert und kommentiert werden diese Daten in der Regel alle zwei Jahre in den Berichten der ZFrB (s. Kap. A 1.4). Dieses Berichtswesen umfasst sämtliche Fakultäten, Institute, Zentraleinrichtungen und -institute sowie das Verwaltungspersonal der HU.⁵ Das Daten-

⁵ Differenziert werden die Zahlen nach: Studierenden, Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und Professuren. Das wissenschaftliche Personal wird differenziert nach HM und DM (einschließlich S-Professuren). Alle Daten werden differenziert für die vier Mono- und sechs Multi-Fakultäten sowie die 30 Institute und sechs Zentraleinrichtungen und -institute.

material wird vom Qualitätsmanagement der HU in entsprechenden Statistiken zusammengestellt. Die Berichte der ZFrB werden in elektronischer wie in gedruckter Form publiziert und im AS, im Kuratorium und zukünftig auch im Concilium Decanale vorgelegt und diskutiert.

Darüber hinaus wird in den jährlichen Rechenschaftsberichten des Präsidiums sowie in den gemäß Hochschulvertrag an die Wissenschaftsverwaltung gerichteten Leistungsberichten über die Gleichstellungssituation auf allen Karrierestufen (Studierende, Habilitierende, Promovierende und Beschäftigte) an der HU berichtet. Die Berichte stellen neben den Daten selbst eine ausführliche Analyse bereit (s. Kap. A 1.4).

Eine umfangreiche SWOT-Analyse aus dem Jahre 2009, in der umfassende Informationen zur Gleichstellungssituation in den einzelnen Organisationseinheiten der HU enthalten sind, findet aktuell auch bei Entscheidungen zur Ausgestaltung der gleichstellungsorientierten Projekte des Zukunftskonzepts der HU Verwendung (s. Kap. A 1.4).

Durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement wird – wie im Zwischenbericht dargestellt – bis Ende 2013 systematisch ein operatives Gender-Controlling an der HU aufgebaut werden. Ziel ist, im Sinne einer noch größeren Datentransparenz, gleichermaßen die Zusammenstellung einer homogenen Datenbasis sowie eine einheitliche Dokumentation dieser Daten im Internet. Ergänzt werden soll das operative Gender-Controlling um ein strategisches Gender-Controlling. Hierzu gehört die Ausarbeitung von Kennzahlen und Indikatoren für die von den Fakultäten und Instituten sowie den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen nunmehr zu erstellenden *Gleichstellungskonzepten*. Auf diese Weise wird bis Ende 2014 ein umfassendes gleichstellungsorientiertes Controlling an der HU etabliert sein (s. Kap. A 1.4).

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die HU wird auch zukünftig ihre Anstrengungen zur nachhaltigen Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie fortsetzen. Als eines der Ziele des CvH-Programms etabliert, orientiert sich die Umsetzung dieser Vereinbarkeit an der HU an den höchsten Standards zur Gestaltung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen. So wurde der HU im Dezember 2009 erstmals das Zertifikat *audit familiengerechte hochschule* verliehen. Im Herbst und Winter 2012 durchlief sie den Reauditierungsprozess, an dem u.a. das gesamte Präsidium, ferner die KFH (s. Kap. A 1.1), die ZFrB und das ihr organisatorisch zugeordnete Familienbüro der HU beteiligt waren. Erneut wurde zwischen dem Präsidium und der *berufundfamilie gGmbH* eine Zielvereinbarung abgeschlossen. Mit ihr soll eine Kultur der

Ermöglichung für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie weiter befördert werden. Dabei geht es nicht nur um eine Erhöhung der Zufriedenheit von Angehörigen der HU mit familiären Aufgaben; vielmehr will die Universität auf diese Weise auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für den Schutz und die Förderung von Menschen, die familiäre Aufgaben übernehmen, gerecht werden. Dazu soll auf allen Ebenen und in allen Bereichen der HU ein Bewusstseinswandel hin zu einer adäquaten Sensibilität für Fragen der Familiengerechtigkeit erreicht werden.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

Im Juni 2010 wurde das Familienbüro der HU eingerichtet. Auch zukünftig wird es die zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle Studierenden und Beschäftigten mit Fragen rund um das Thema Familie sein. Ihm obliegt ferner das Prozessmanagement zur Qualitätssicherung im Rahmen der Realisierung einer familienfreundlichen Humboldt-Universität. Schließlich ist das Büro in Kooperation mit dem Referat Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung eines zielgruppenspezifischen Kommunikationskonzeptes zum Thema.

Bestand und Ausstattung des Familienbüros wurden zwischenzeitlich verstetigt: 2012 wurde eine Dauerstelle (TV-L 9) für das Büro eingerichtet, ferner gibt es weiterhin eine viertel Position als Leitung (TV-L 13), zwei SHK-Stellen und ein eigenes Budget (10.000 €) aus Haushaltsmitteln.

Bereits seit 2004 existiert an der HU eine *Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit*. Nachdem 2010 in dieser Dienstvereinbarung (DV) die Möglichkeit geschaffen wurde, die Kernarbeitszeit aus familiären Gründen zu ändern, wurde – wie 2010 geplant – 2011 die Regelung aufgenommen, dass aus familienbedingten Umständen gesonderte Arbeitsregelungen getroffen werden können. In der Folge haben Mitarbeiter/innen der HU individuell Vereinbarungen zum dezentralen Arbeiten aus familiären Gründen mit ihren Vorgesetzten abgeschlossen. Bis Ende 2013 soll eine eigene DV zu den Möglichkeiten dezentralen Arbeitens abgeschlossen sein.

Weitere Maßnahmen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und zur familienfreundlichen Arbeits- und Studienorganisation

- *Wiedereinstiegsstipendium*: Nachwuchswissenschaftlerinnen, die u.a. aufgrund von Care Work ihre Promotion unterbrechen mussten, können einjährige Wiedereinstiegsstipendien erhalten [i: 2012, DM, zust.: KFF].
- *Überbrückungsstipendien*: Nachwuchswissenschaftlerinnen, die während einer Zeit z.B. von Care Work keine Förderung durch ihre Drittmittel-

geber erhalten, können einjährige Überbrückungsstipendien beantragen [i: 2012, DM, zust.: KFF].

- **Teilzeitstudium:** Seit 1995 kann grundsätzlich jedes Fach an der HU in Teilzeit studiert werden. Parallel wurde – wie 2010 geplant – 2012 an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ein eigenes Konzept für ein Teilzeitstudium entwickelt. Bis 2015 soll dieses Konzept auf andere Fakultäten übertragen werden [b: 2012 für 2015, zust.: Vizepräsident für Studium und Internationales (VPSI)/Studienabteilung].
- **Nachteilsausgleich:** In der neuen *Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung* wurden neben einer Selbstverpflichtung der HU zur Förderung der Vereinbarkeit und Studium auch die bereits existierenden Regelungen zum Nachteilsausgleich für studierende Eltern (verlängerte Abgabezeiten, besondere Prüfungstermine etc.) erweitert: So verfügen schwangere Studentinnen jetzt z.B. über die Möglichkeit, die Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes in Anspruch zu nehmen, oder studierende Eltern können während eines Urlaubssemesters Lehrveranstaltungen besuchen [i: 2012, zust.: VPSI/Studienabteilung].
- **Kinderfest:** Wie 2010 geplant, fand im Sommer 2011 erstmals ein großes Kinderfest für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten an der HU statt, an dem die Fakultäten und Institute der HU umfassend mitwirkten. Das Kinderfest wird seitdem jährlich veranstaltet. In der Regel nehmen ca. 1000 Besucher/innen an dem Fest teil [i: 2011, HM, zust.: Familienbüro].

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Eine wichtige Aufgabe des Familienbüros besteht seit seiner Gründung in der Unterstützung von Angehörigen der HU bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten; so vermittelt es Betreuungsplätze für deren Kinder in ganz Berlin. 2010 existierten Kontakte zu 30 Kitas, Anfang 2013 bereits zu mehr als 100 Kitas. Da der Bedarf an Kitaplätzen jedoch so hoch ist, dass er durch diese Vermittlungstätigkeit nicht gedeckt werden kann, hat die HU bereits 2010 beschlossen, eine eigene Kita in Berlin-Mitte zu bauen. Mittel wurden in den Haushalt der HU eingestellt. 2011/12 wurde ein Architekturwettbewerb entschieden, Fördermittel beim Land Berlin beantragt und ein Vertrag mit dem zukünftigen Träger der Kita (Studentenwerk Berlin) realisiert. Danach sollen nunmehr nicht nur – wie zunächst geplant – 60, sondern 88 Vollzeit-Betreuungsplätze entstehen. Die Fertigstellung der Kita wird 2014/15 erwartet.

Parallel werden in dem Gebäudekomplex rund um die Kita auch die bereits seit 1995 existierenden „Humbolde“, eine Einrichtung für die flankierende Betreuung von Kindern Studierender (9.30 – 20.30 Uhr, montags – freitags) mit bisher 15 Plätzen, in erweiterter Form einziehen. Dieser von der HU mit

60.000 € jährlich finanzierte Kinderladen (ein Eigenanteil von 5 € pro Tag bei einmaliger Betreuung bzw. von 10 € monatlich muss allerdings von den Eltern aufgebracht werden) dient vor allem während der Vorlesungszeit dazu, studierenden Eltern den Besuch von Lehrveranstaltungen etc. auch außerhalb der üblichen Kita-Öffnungszeiten zu ermöglichen.

Weitere Maßnahmen zur Kinderbetreuung

- **Kita-Belegplatz am Standort Adlershof:** Wie 2010 beschlossen, gibt es seit 2011 für Gastwissenschaftler/innen in der neu eröffneten Fröbel-Kita am Standort Adlershof der HU einen Belegplatz, dessen Reservierung aus Mitteln der HU bezahlt wird [i: 2011, HM: 1.200 € p.a.].
- **Ferienbetreuungsangebote:** Seit 2012 bietet das Familienbüro preisgünstige Workshops oder Programme zu Ferienbetreuung für Kinder von HU-Angehörigen im Alter von 4 – 14 Jahren an [i: 2012; DM, zust.: Familienbüro].
- **Mobiler Service bei Betreuungsengpässen:** Seit 2012 bietet die Betreuungsagentur „kids mobil“ für Beschäftigte der HU sowie für Mitglieder von Grako's und SFB's einen – allerdings kostenpflichtigen – flexiblen Kinderbetreuungsservice an, falls dienstliche Aufgaben außerhalb der Regelbetreuungszeit von Kita oder Hort anstehen oder ein Kind kränkt. Die Kosten werden in der Regel von den HU-Einrichtungen übernommen, an denen die Eltern tätig sind [i: 2012, DM, zust.: Familienbüro].
- **Konferenz-Kinderbetreuung:** Seit 2011 vermittelt das Familienbüro eine kostengünstige Kinderbetreuung für Veranstaltungen an der HU [i: 2011, HM, zust.: Familienbüro].
- **Großelternbetreuungsservice:** Der 2011 beschlossene Aufbau eines „Großelternbetreuungsservice“ für Kinder von Angehörigen der HU steht kurz vor dem Start: Das Konzept liegt vor, die Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung ehemaliger Mitarbeiter/innen der HU als potentielle Betreuende hat im Januar 2013 erfolgreich begonnen [i: 2013, HM, zust.: Familienbüro].
- **Fonds für Eltern aller Statusgruppen für Kinderbetreuung:** Wie 2010 geplant, findet sich im Instrumentenkasten des *Anreizsystems Frauenförderung* der Vorschlag, an den Instituten/Fakultäten der HU einen Kinderbetreuungsfonds einzurichten [i: 2011, HM, zust.: Fakultäten/Institute].
- **Familienfreundliche Infrastruktur:** Die HU hat ihre familienfreundliche Infrastruktur seit 1995 kontinuierlich ausgebaut: so existierten 2012 bereits 18 Familienzimmer/Ruheräume mit Still- und Wickelmöglichkeiten und nicht erst 16 wie 2010 geplant. Der Ausbau wird fortgesetzt. Neu ist in diesem Zusammenhang eine Planung zur Errichtung eines Wissenschaftsspielplatzes auf dem HU-Gelände [p: 2015, DM, zust.: Präsidium/Familienbüro].

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Der deutliche Anstieg von Dual Career Couples bei Akademikerinnen und Akademikern, also Partnerschaften, bei denen beide Teile eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen, macht es notwendig, ein professionelles Relocation-Netzwerk sowie ein Leistungsangebot vorzuhalten, das Optionen für die Karriereperspektive des anderen Teils der Partnerschaft eröffnet. Nachdem die HU seit 2006 Dual Career Maßnahmen zunächst bedarfsbezogen selbst durchgeführt hat, sind diese Bemühungen seit 2010 weitergehend institutionalisiert. Es wurde ein drittmittelfinanziertes Dual Career Netzwerk Berlin eingerichtet, an dem die HU beteiligt ist. Personalmittel für drei Stellen (TV-L 14, TV-L 13, TV-L 8) sowie Sachmittel in Höhe von insgesamt 150.000 € jährlich stehen bis Ende 2015 zur Verfügung. An den drei beteiligten Universitäten Berlins wurde – wie geplant – für 2011 eine „Andockstelle“ mit jeweils einer SHK etabliert.

Weitere Maßnahmen zur Unterstützung individueller Lebensentwürfe

- *Veranstaltungen zum Thema „Pflege von Angehörigen“*: Für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere aktiv Sorge zu tragen, bedeutet zunehmend auch, Betreuung oder Pflege von Angehörigen und Karriere in Einklang zu bringen. Wie 2011 beschlossen, hat an der HU seitdem jährlich ein Seminar stattgefunden, das einen Überblick zum Thema gibt. Ab 2013 wird die Veranstaltung von der Beruflichen Weiterbildung der HU angeboten, um den Beschäftigten eine Teilnahme während der Arbeitszeit zu ermöglichen [i: 2011, HM, zust.: Familienbüro].
- *firstgen*: Seit 2011 bietet das Empowerment- und Mentoringprogramm *firstgen* einen Anlaufpunkt und Orientierung für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund beim Start in das Studium an der HU [i: 2011, HM/DM, zust.: ZFrB] (s. Kap. B 2).

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Zur kompetenten Sicherung von Gleichstellung wurden von der HU Regelungen etabliert, die eine vorurteilsfreie Beurteilung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben gewährleistet.

Hierzu zählt zunächst der *Berufungsleitfaden* der HU. Er befindet sich im abschließenden Überarbeitungsprozess. Im bereits vorliegenden Entwurf ist u.a. vorgesehen, dass die Fakultäten vor der Freigabe einer Professur zur Besetzung darlegen müssen, welche

Wissenschaftlerinnen zum Profil der zu besetzenden Stelle passen könnten. In dem o. g. Entwurf der *Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit* (s. Kap. A 1.1) sind die in Berufungsverfahren zu beachtenden Gleichstellungsaspekte noch detaillierter ausgeführt. Bereits jetzt wird die systematische, proaktive Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen vor Freigabe der Professur im Perspektivgespräch mit den Fakultäten/Instituten durch den Präsidenten eingefordert. Derart kann die Zweckbestimmung der Professur ggf. auf eine besonders herausragende Wissenschaftlerin zugeschnitten werden. Die ZFrB ist in diesen Prozess eingebunden (s. Kap. A 1.3). Indem die dez. FrB infolge der novellierten *Verfassung* der HU zukünftig Stimmrecht in den Berufungskommissionen besitzen, wurden sie in ihrer qualitätssichernden Funktion in den Berufungsverfahren erheblich gestärkt.

Bis Ende 2013 soll das Verfahren der Zwischenevaluierung und Gewährung von Tenure Track im Rahmen einer Berufung auf W1-Stellen überarbeitet werden. In der Folge werden die jeweiligen dez. FrB und die ZFrB noch umfangreicher an diesen Verfahren beteiligt werden.

Schließlich findet die Auswahl von Promovierenden für die strukturierten Promotionsprogramme der Humboldt Graduate School (s. Kap. A 1.2) im Rahmen eines mehrstufigen, strukturierten Auswahlverfahrens mit internationaler Ausschreibung als Teil der HGS-Standards statt. Dieses Vorgehen ist als Maßnahme der Gleichstellung zu verstehen, da die Erfahrung mit Graduiertenkollegs zeigt, dass insbesondere begabte Doktorandinnen von standardisierten Auswahlverfahren profitieren. Belegt wird der Erfolg des Vorgehens durch die Frauenanteile unter den Promovierenden, der in HGS-Mitgliedsprogrammen fast durchgängig bei mindestens 50% liegt.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Vorkehrung gegen persönliche Abhängigkeiten ist eine wichtige Grundlage für die vorurteilsfreie Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben. Auch vor diesem Hintergrund hat die HU *Leitlinien der Promotionskultur* entwickelt, die 2012 im AS verabschiedet wurden und umfassende Regelungen zur Qualitätssicherung enthalten.

Ferner ist die 2011 geplante und 2012 erfolgte Implementierung einer Konfliktsprechstunde mit Mediatorinnen und Mediatoren an der HGS für alle Promovierenden und Promotionsbetreuenden an der HU ein wichtiger Schritt, um solche Abhängigkeiten zu reduzieren. Die Sprechstunde steht allen Promovierenden der HU offen.

Schließlich wird die Graduate School SALSA (s. Kap. A.1.2) mithilfe der neu eingestellten Gleichstellungs-

und Familienbeauftragten an der HGS als Pilot-Projekt das vorurteilsfreie Auswahlverfahren als Double-Blind-Verfahren im Bereich Nachwuchsförderung weiterentwickeln und etablieren.

Weitere Maßnahmen zur Vorkehrung gegen persönliche Abhängigkeiten

- *AGG-Beauftragte*: An der HU ist seit 2006 eine *AGG-Beauftragte* tätig [i: 2006, zust.: PB].
- *Betriebliches Eingliederungsmanagement*: Hilfe bei etwaigen arbeitsplatzbedingten Gründen der Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit bietet an der HU seit 2008 das *Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)*. Zentrale und wichtigste Stelle zur Steuerung des BEM ist an der HU das Integrationssteam [i: 2008, zust.: Personalabteilung].

B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Als eines seiner fünf Leitziele verfolgt das CvH-Programm die aktive Rekrutierung von Frauen auf allen Karrierestufen, von der Studentin bis zur Professorin. Die Förderung setzt insbesondere an den Übergängen jener Stufen an, an denen Frauen die Wissenschaft oft verlassen. Damit folgt das Programm zugleich einer wichtigen Tradition der HU, die seit vielen Jahren auf ein erfolgreiches Engagement in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zurückblicken kann. So hat die HU bereits in der Vergangenheit in der Konzeption und Umsetzung von Fördermaßnahmen bundesweit eine hervorragende Rolle übernommen. Als eine der ersten Universitäten in Deutschland führte sie die Juniorprofessur ein. Der Anteil von 69% Frauen in dieser Stellenkategorie belegt eindrücklich, dass die HU dieses Instrument explizit für die Förderung von Frauen eingesetzt hat.

Die HU gehört außerdem zu den führenden Universitäten auf dem Gebiet der strukturierten Promovierendenausbildung. Mit derzeit 54 Promotionsprogrammen (inklusive Beteiligungen), die an der HU angebunden sind, werden bereits zwischen 10% und 15% aller HU-Promovierenden im Rahmen eines strukturierten Programms betreut. Die noch bestehenden Unterschiede zwischen einzelnen Typen dieser Programme werden parallel auf einem hohen Qualitätsstandard nivelliert. Dies geschieht mit Unterstützung der 2006 gegründeten Humboldt Graduate School (s. Kap. A 4.1), welche die Promo-

tionsprogramme der HU in einem qualitätsgesicherten Prozess aufnimmt, zur Einhaltung von genau definierten Qualitätsstandards verpflichtet und regelmäßig evaluiert. Ergänzende, fachübergreifende Service-Angebote wie etwa ein Mentoringprogramm für Promovierende – das wie geplant seit 2012 auch eigene Initiativen für Promovendinnen vorhält – und ein umfassendes Angebot an überfachlichen Kompetenztrainings verbessern zusätzlich die Betreuung der Promovierenden.

Gerade in MINT-Fächern sind Frauen auch im Studium noch immer unterrepräsentiert. Dies gilt an der HU vor allem in der Physik und Informatik. Um ein anderes (Selbst-)Verständnis der Naturwissenschaften herzustellen, sie Frauen als ein mögliches Studien- und Berufsfeld nahe zu bringen und Schülerinnen in jenen Fächern als Studentinnen zu gewinnen, wurde bereits im Oktober 2005 der *Club Lise* im Rahmen des EU-Projekts *PROMISE (Promotion of Migrants in Science Education)* als Mentoringprogramm für naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen der Oberstufe gegründet. Er wird seit Oktober 2008 an der HU am Institut für Physik fortgeführt. *Club Lise* legt vor allen Dingen großen Wert auf die Förderung von Schülerinnen mit Migrationshintergrund. Die Finanzierung erfolgt zum Teil aus Drittmitteln, zum Teil aus Haushaltsgeldern.

Ergänzt wird die Arbeit des *Club Lise* durch den *FiNCA (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof)-Klub* für Schülerinnen. Seit 2006 finanziert zu einem Drittel aus Haushaltsmitteln und zu zwei Dritteln aus Drittmitteln, erhalten hier Schülerinnen regelmäßig Angebote im Fach Informatik. Nicht zuletzt *FiNCA* dürfte es zu verdanken sein, dass der Frauenanteil unter den Erstsemesterstudierenden im Fach Informatik an der HU im WS 2012/13 ausgezeichnete 40,5% betrug.

Das im September 2010 auf die Straße geschickte *Humboldt-Bayer-Mobil* verfolgt als innovatives Schulprojekt der HU weiterhin erfolgreich das Ziel, das Interesse an den Naturwissenschaften geschlechtergerecht und nachhaltig zu fördern. So bietet es Module an, die vor allem auf Mädchen ausgerichtet sind. Die Finanzierung aus Drittmitteln in Kombination mit Haushaltsmitteln ist zunächst bis 2015 gesichert.

Insgesamt hat die HU in vielen Gleichstellungsparametern die im Jahr 2009 für das Jahr 2013 gesetzten Ziele bereits Ende 2012 umgesetzt oder überschritten. Dies gilt insbesondere für sämtliche Professorinnen-Zahlen. Die Ziele zur Erhöhung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau bzw. bei den Habilitationen und Promotionen wurden jedoch nicht vollständig erreicht. Nachdem sich dies 2011 abzeichnete, hat die HU 2012 geschlechterquotierte (50%:50%) und eine Reihe zusätzlicher,

nur für Frauen gedachte Stipendien- und Stellenprogramme eingerichtet (insgesamt neun Programme, s.u. u. Kap. A 3.1). Zudem stehen seitdem die Mittel des *Gleichstellungsfonds* (s. Kap. B 1.2) prioritär für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stellen (WiMi-Stellen) und für Habilitationsstipendien zur Verfügung.

Weitere Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung

Professorinnen

- *Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen (VNB)*: Die HU hat sich seit 2007 an den insgesamt drei Programmen des Bundes und des Landes Berlin, in deren Rahmen Mittel für VNB beantragt werden konnten, erfolgreich beteiligt. Bereits 2002 hatte sie ein eigenes Programm zur VNB entwickelt. Quasi in Fortsetzung dieses Programms hat sie 2011 im *Qualitätspakt Lehre* als HU-eigene Initiative zwei solcher VNB beantragt. Insgesamt hat die HU zwischen 2006 und 2012 18 VNB beantragt. Davon sind elf realisiert und fünf befinden sich noch im Verfahren. Da sich die HU weiterhin im Generationenwechsel befindet, wird sie sich erneut am *Professorinnenprogramm* beteiligen [i: 2006, DM].
- *W2-Professuren auf Zeit für Frauen*: Im Rahmen des *Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen (BCP)* hatte die HU 2009 erfolgreich eine W2-Stelle auf Zeit (5 Jahre) im Fach Informatik beantragt. 2011 und 2012 hat die HU beim *BCP* erneut drei erfolgreiche Anträge auf W2-Professuren auf Zeit gestellt: eine Professur in der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender and Sciences) sowie zwei solcher Professuren in den Rechtswissenschaften [i: 2009, 2/3 DM + 1/3 HM, zust.: KFF].
- *Caroline von Humboldt-Professur (CvH-Professur)*: Die im Zwischenbericht für 2012 geplante erstmalige Verleihung der mit 80.000 € dotierten Professur fand am 20. Dezember 2012 statt. [i: 2012, DM, zust.: Präsidium/KFF] (s. Kap. B 3).
- *Finanzielle Anreize zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien/Führungspositionen*: In Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Professorinnen in der Gremienarbeit oder auf Führungspositionen werden ihnen – wie geplant – ab 2013 im Falle der Übernahme entsprechender Positionen zusätzliche Personalmittel zur Verfügung gestellt werden [b: 2013, HM].
- *Rechtliche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien/Führungspositionen*: Im Rahmen ihrer Verfassungsnovelle hat die HU eine Frauenquote bei den Wahl-Listen eingeführt, die zu einer geschlechterparitätischen Besetzung aller Gremien der HU beitragen wird (s. Kap. A 1.1).

Postdoktorandinnen/Juniorprofessorinnen

- *Gastprofessorinnenprogramm*: Die HU vergibt in einer Kombination aus Drittmitteln (*BCP*) und Haushaltsmitteln seit 2001 ein bis zwei Gastprofessuren pro Semester an (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in solchen Fächern, in denen Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind oder im Bereich der Geschlechterforschung. Die Zahl wird ab 2013 verdoppelt werden [i: 2001, b: 2012, 2/3 DM + 1/3 HM, zust.: KFF].
- *W1-Programm der HU*: Seit 1996 wurden – und dies gilt auch für die Zukunft – aus zentralen Haushaltsmitteln von der KFF universitätsweit zunächst zwölf C1-/C2-Stellen, dann W1-Stellen ausgeschrieben, um die sich die Institute und Fakultäten der HU bewerben können. In einem qualitätsgesicherten Auswahlverfahren werden sie durch die KFF vor allem Fächern mit geringem Frauenanteil zugeordnet, welche wiederum die Mittel für die Ausstattung der Stellen (Räume, SHK etc.) bereitstellen müssen [i: 1996, HM, zust.: KFF].
- *Tenure Track für Juniorprofessorinnen*: Die HU fördert aus Mitteln des Zukunftskonzepts sukzessive Tenure Track Optionen für exzellente Juniorprofessorinnen und -professoren. In Ausnutzung des ausgezeichneten Frauenanteils unter diesen Professuren an der HU (69%) wird sich mit diesem Konzept der Anteil von Frauen auf ordentlichen Professuren erhöhen [b: 2012, DM, zust.: Präsidium].
- *Habilitationsabschlusstipendien*: Seit 2010 werden kontinuierlich Habilitationsabschlusstipendien aus dem *Gleichstellungsfonds* der HU vergeben [i: 2010, HM, zust.: KFF] (s. Kap. B 1.2).
- *PostDoc Fellowships*: Diese Förderlinie aus dem Zukunftskonzept ebnet den Weg von der PostDoc-Phase in die Professur. Herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen, die kürzlich ihre Promotion abgeschlossen haben, können über zweijährige WiMi-Stellen an der HU ihr wissenschaftliches Profil erweitern und schärfen. Die Hälfte der Stellen wird an Frauen vergeben [i: 2012, DM, zust.: Vizepräsident für Forschung (VPF)/HGS].
- *Humboldt PostDoc Scholarships (HPDS)*: Die HPDS wurden im Zukunftskonzept der HU konzipiert, um Nachwuchswissenschaftler/innen nach dem Abschluss ihrer Promotion den Weg in die weitere wissenschaftliche Karriere zu ebnet, indem sie die Übergangsphase zwischen dem Abschluss der Promotion und dem Beginn eines PostDoc-Forschungsvorhabens finanziell unterstützen. 50% der Scholarships werden an Frauen vergeben [i: 2012, DM, zust.: VPF/HGS].

Doktorandinnen

- *Stipendien für ausgezeichnete Promovendinnen*: Als ein Instrument des für 2012 geplanten und umgesetzten Instrumentenkastens des *Anreiz-*

systems Frauenförderung werden Stipendien von bis zu zwei Jahren an exzellente Promovendinnen vergeben [i: 2012, HM, zust.: dez. FrB/Institute/Fakultäten] (s. Kap. A 1.2).

- *International Research Award*: Da eine internationale Vernetzung in der Wissenschaft zunehmend wichtiger wird, zugleich Nachwuchswissenschaftlerinnen, die während der Promotionsphase einen längeren Forschungsaufenthalt im Ausland absolviert haben, eher der Wissenschaft erhalten bleiben, bietet die HU ausgezeichneten Promovendinnen Stipendien für einen neunmonatigen Forschungsaufenthalt an einer ausländischen Universität an [i: 2012, DM, zust.: KFF].
- *Promotionsabschlussstipendien*: Seit 2010 werden, z.B. als Nachteilsausgleich im Falle von Krankheit, Abschlussstipendien aus dem *Gleichstellungsfonds* der HU bewilligt. 2012 wurden die Mittel für diese Stipendien umfassend aufgestockt [i: 2010/2012, HM/DM, zust.: KFF] (s. Kap. B 1.2).

Studentinnen

- *Women's Travel Award*: Ausgezeichneten internationalen Studentinnen kurz vor Ende ihres Studienabschlusses wird ein einwöchiger Einblick in ein strukturiertes Promotionsprogramm der HU finanziell ermöglicht. Ziel ist die Rekrutierung von Promovendinnen für strukturierte Programme in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind [i: 2012, DM, zust.: KFF].
- *Kurzzeitstipendien*: Herausragende Absolventinnen der HU, die eine Promotion vorbereiten und für die Phase zwischen Studienabschluss und Förderbeginn der Promotion bzw. der Bewerbung für ein Promotionsstipendium eine Übergangsfinanzierung benötigen, können aus Mitteln des Zukunftskonzeptes ein sechsmonatiges Stipendium erhalten [i: 2012, DM, zust.: KFF].
- *Humboldt Research Track* (HRT): Wie die Kurzzeitstipendien dienen auch die HRT dem Zweck, herausragenden Studierenden, jedoch nicht nur der HU in Masterstudiengängen den Weg zur Promotion zu ebnen. Eine 50%-Quote für Frauen ist etabliert [i: 2012, DM, zust.: HGS].

Schülerinnen

- *Girls' Day*: An der HU findet seit 2003 der Girls' Day in solchen Fächern statt, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind. Seit 2006 geschieht dies regelmäßig unter der Federführung von *FiNCA* [i: 2006, HM/DM, zust.: *FiNCA*] (s. Kap. B 2).

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das bereits erwähnte *Anreizsystem Frauenförderung* (s. Kap. A 1.2) ist 2002 nicht nur als Instrument zur Verzahnung gleichstellungspolitischer Aktivitäten

zwischen zentraler und dezentraler Ebene der Universität implementiert worden. Es ist vielmehr ein wichtiger Bestandteil des gleichstellungsorientierten Finanzmanagements der HU. 5% der Sachmittel der Institute und Fakultäten werden einbehalten (2012: ca. 136.000 €) und von den Kommissionen zur Frauenförderung der dezentralen Einrichtungen in Kooperation mit den dez. FrB für Zwecke der Frauenförderung innerhalb der Fakultäten und Institute vergeben. Wie 2010 geplant, wurde 2012 ein Instrumentenkasten möglicher Fördermaßnahmen zusammengestellt (s. Kap. A 1.2) und den Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Die Umstrukturierung des *Anreizsystems* nach dem Bonus-Malus-Prinzip befindet sich in der Umsetzungsphase (s. Kap. A.1.2).

Darüber hinaus ist ein Finanzmanagement, das Aspekte der Gleichstellung systematisch berücksichtigt, selbstverständliche Praxis der HU. Dies schließt sowohl die gesonderte Finanzierung von Fördermaßnahmen, Projekten und Stellen ein, die explizit oder vorrangig mit Gleichstellungszielen verbunden sind, wie z. B. die im Rahmen der Normalstruktur erfolgende Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (s. Kap. A 1.3), vor allem aber die Stellenprogramme für Wissenschaftlerinnen (s. Kap. B 1.1.) und den *Gleichstellungsfonds* (GF).

Dieser im Jahr 2010 an der HU aus Haushaltsmitteln etablierte Fonds in Höhe von 250.000 € jährlich zielt vor allem auf eine Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren (Dauerstellen) und PostDoc-Stellen. So können Institute und Fakultäten mit der Hochschulleitung die Berufung einer Wissenschaftlerin auf eine W2-/W3-Professur via Gleichstellungskonzept fixieren. Dafür erhalten sie nach Prüfung der Umsetzung durch die KFF zusätzliche Personalmittel (für WiMi's, Laborkräfte oder SHK's), die nur für die Einstellung von Frauen ausgegeben werden dürfen. Bereits etablierte Professorinnen, Juniorprofessorinnen oder an der HU tätige PostDocs können ebenfalls personelle Mittel zwecks Karriereförderung aus dem Fonds erhalten. Schließlich ist es Fakultäten bzw. Instituten möglich, Personalmittel zur Integration von Genderaspekten in die Lehre zu beantragen (s. Kap. A.1.2).

In allen genannten Fällen muss von den antragstellenden Instituten/Fakultäten ein *Gleichstellungskonzept* (s. Kap. A 2) vorgelegt werden. Infolgedessen dient der GF gleichermaßen der strukturellen Überwindung bestehender Hemmnisse beim Erreichen von Chancengleichheit genauso wie der Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen und der Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung. Darüber hinaus werden aus dem GF auch Promotions- und Habilitationsabschlussstipendien vergeben (s. Kap. B 1.1). Der *Gleichstellungsfonds* wurde an der HU sehr positiv aufgenommen. Der Bedarf hat die vorhandenen Mittel und die Förderangebote weit übertroffen.

Auch daher wurden die Mittel für die bewährten Stipendien aus dem *GF* mit Mitteln des Zukunftskonzeptes aufgestockt und ausdifferenziert. Ziel ist die Realisierung einer noch umfassenderen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der HU und zugleich die Erhöhung des Anteils von Frauen auf den zugehörigen Qualifikationsstufen. Nicht zuletzt unter dem Aspekt ihres gleichstellungsorientierten Finanzmanagements hat die HU – wie 2010 geplant – im Rahmen des *Qualitätspaktes Lehre* gleichstellungspolitische Initiativen in ihrem erfolgreichen Antrag integriert. Dadurch konnten Mittel für zwei vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen akquiriert werden (s. Kap. B 1.1) sowie für die Ausstattung des Programms *firstgen* (s. Kap. B 2).

Auch im Zukunftskonzept hat die HU Gleichstellung nicht nur inhaltlich als Querschnittsthema in die drei Förderlinien Spitzenforschung, Nachwuchs und Governance integriert, sondern auch materiell mit umfangreichen Finanzmitteln ausgestattet: von der *Caroline von Humboldt-Professur* über das umfangreiche Stipendienangebot (s. Kap. B 1.1) bis hin zum *Leadership-Programm für Professorinnen* (s. Kap. B 2). Dasselbe gilt für die von der DFG bewilligten Graduate Schools und Cluster: In ihnen spielt das Thema Chancengleichheit ebenfalls nicht nur inhaltlich eine durchgängige Rolle, sondern auch finanziell. Es wurden erfolgreich umfangreiche Mittel zur Umsetzung zugehöriger Projekte beantragt.

Insgesamt gab die HU 2012 ca. 2,7 Mio. € (ca. 35% DM) ausschließlich für Gleichstellung (Personal und Sachmittel) aus. 2013 werden es etwa 3,7 Mio. € (mehr als 50% DM) sein.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Im Rahmen des CvH-Programms hat sich die HU das Ziel gesetzt, Frauen aller Statusgruppen – mit einem besonderen Fokus auf Wissenschaftlerinnen – noch effektiver als bisher auf ihrem Karriereweg zu stärken. In Umsetzung des Phasenmodells aus dem Zukunftskonzept der HU werden dabei eine Vielzahl von Mentoring- und Empowerment-Angeboten – ausdifferenziert nach Karrierestufen und teilweise nach Fächern – miteinander verzahnt und umgesetzt. Alle genannten Instrumente und Maßnahmen werden seit 2010 in der aus Haushaltsmitteln finanzierten Broschüre „fokus.frau“ zusammengefasst.

Unter der Dachmarke *FiNCA* der HU werden die Aktivitäten und Erfahrungen zur Förderung von Frauen in den Naturwissenschaften kontinuierlich weiterentwickelt. *FiNCA*, das seit 2006 zu einer deutlich sichtbaren Adlershof-Initiative ausgebaut werden konnte, besticht durch sein ebenfalls am Phasenmodell orientiertes Konzept, das von der Gewinnung von

Schülerinnen für ein Studium einer naturwissenschaftlichen Disziplin bis hin zur Qualifikation von Frauen für eine Laufbahn als Hochschullehrerin reicht. Die Umsetzung der entsprechenden Initiativen erhöht die Teilhabe von Frauen in den MINT-Fächern der HU. *FiNCA* wird von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und einer SHK betreut und aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln (1/3 zu 2/3) finanziert. Das Projekt wurde 2011 zunächst bis Ende 2015 verlängert.

Das für 2012 geplante und 2013 implementierte *Leadership-Programm für Professorinnen* wendet sich an Professorinnen auf Dauerstellen, die ihre individuellen Kompetenzen als Führungskraft erweitern und stärken wollen. Darüber hinaus bietet es die Möglichkeit für neuberufene Professorinnen, sich auf ihre künftige Rolle als Führungskraft vorzubereiten und *Know-how* für Leitungsaufgaben aufzubauen. Das *Leadership-Programm* ist Teil des umfassenden Personalentwicklungskonzeptes der HU. Zudem soll das Programm mit seinen speziellen Angeboten dem Aufbau eines interdisziplinären Netzwerks von Professorinnen an der HU dienen.

Die Humboldt-Universität zu Berlin, die Technische Universität Berlin und die Freie Universität Berlin engagieren sich seit 2006 für eine zugleich exzellenz- wie gleichstellungsorientierte Nachwuchsentwicklung. Hochqualifizierte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (ab der PostDoc-Phase) auf dem Weg zur Professur werden mit einem hochschulübergreifenden und kontinuierlich sehr positiv evaluierten Programm gefördert: *ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking*. Haushaltsmittel in Höhe von ca. 30.000 € p.a. werden von der HU dafür bereitgestellt.

Speziell mit dem Fokus auf die Bedürfnisse von Naturwissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase, bietet die HU ab 2013 parallel zu *ProFiL* das *PostDoc Program Adlershof (PPA)* an. In Kooperation mit bestehenden Promotionsprogrammen (vor allem mit dem *Graduate Program Adlershof*, s. u.) werden 1. Naturwissenschaftlerinnen zu Beginn der PostDoc-Phase angesprochen und ein Jahr in ihrer Entwicklung in Richtung Juniorprofessur/Gastprofessur unterstützt. 2. bietet das aus Drittmitteln und Haushaltsmitteln bis 2015 finanzierte *PPA* für bereits tätige Gast- und Juniorprofessorinnen maßgeschneiderte Professionalisierungsangebote, die zur Qualifikation für eine W2- oder W3-Professur unabdingbar sind.

Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund haben noch mehr als ihre männlichen Kommilitonen neben finanziellen Barrieren auch besondere kulturelle Hürden an der Universität zu meistern. Gerade aus der Perspektive Gleichstellung und Förderung von Vielfalt war es daher wichtig, besondere Maßnahmen für diese Studentinnen zu entwickeln.

Daher wurde 2011 *firstgen*, ein Empowerment- und Mentoring-Programm geschaffen, das nach erfolgreicher Evaluation 2012 in seine zweite Runde gegangen ist. Aufgebaut mithilfe von Drittmitteln, wird es nunmehr – bis auf die Sachkosten – aus Haushaltsmitteln finanziert. Das Programm wurde 2012 als erstes gleichstellungspolitisches Projekt mit der „Hochschulperle des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft“ als besonders innovatives und beispielhaftes Projekt ausgezeichnet (s. Kap. A 3.3).

Weitere Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Professorinnen

- *Ladies Network Adlershof (LaNA)*: Seit 2010 wurden in Kooperation mit der *Initiativgemeinschaft außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof (IGAFA)* und in Ausbau des bisher vorhandenen Netzwerkangebotes, dem sogenannten *Ladies Lunch*, Wissenschaftlerinnen am Standort Adlershof weitere Möglichkeiten zur Selbstvermarktung, Sichtbarkeit und Vernetzung eröffnet [b: 2010, DM: 10.000 € p.a. bis 2013, zust.: *FiNCA*].

Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen

- Weiterbildung: Durch das Referat Weiterbildung fördert die HU seit 1994 gezielt ihre weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch einzelne Trainings und Seminare zu Themen wie Hochschuldidaktik, Präsentation, wissenschaftliche Karriereplanung usw. [i: 1994. HM, zust.: Referat Weiterbildung].

Promovendinnen

- *Graduate Program Adlershof (GPA)*: Im Jahre 2009 wurde erstmals ein eigenes Mentoring- und Trainingsprogramm für Promovendinnen in den MINT-Fächern der HU am Standort Adlershof aufgelegt. Nach einer Pilotphase wurde es nach erfolgreicher Evaluation als *Graduate Program Adlershof* verlängert. Es richtet sich ausdrücklich an Promovendinnen, die nicht in strukturierten Programmen betreut werden [i: 2009, DM/HM: ½ Stelle: TV-L 13, 5.000 € Sachmittel, zust.: *FiNCA/ZFrB*].
- *Graduate Programm Mitte (GPM)*: Um Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern nicht in strukturierten Programmen promovieren, ebenfalls ein Empowermentprogramm zu bieten, wurden Drittmittel beim *Europäischen Sozialfonds* eingeworben. Ziel des Pilotprojektes für 2013/14 ist es, Karrierehemmnissen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern der HU am Standort Mitte mit Information, Beratung und Vernetzung entgegenzuwirken und die Teilnehmerinnen in ihren individuellen Karriereabsichten zu unterstützen.

Studentinnen

- *Weiterbildungsseminare*: Im Rahmen des Career Centers sowie der Psychologischen Beratung der HU werden jährlich Schulungs- und Weiterbildungsseminare für Studentinnen aller Fächer angeboten. Die Finanzierung erfolgt aus Haushaltsmitteln [i: 2001, HM, zust.: Career Center, Psychologische Beratung].

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Informations- und Weiterbildungsangebote

Um bei der Beurteilung ihres Personals durchgängig Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten, hat die HU konkrete Maßnahmen ergriffen. So bietet das Referat Weiterbildung der HU regelmäßig einmal jährlich in der Seminarreihe „Professionell führen“, die für alle Mitarbeiter/innen der mittleren und oberen Führungsebene einschließlich Professor/innen konzipiert und kostenlos ist, ein eigenes Seminar zum Thema „Gleichstellung in Wissenschaft und Verwaltung – Gender Mainstreaming“ an.

Darüber hinaus wurden 2012 Personalmittel aus dem *BCP* eingeworben, um die an den Fakultäten geplanten Workshops zur Gender-Sensibilisierung für alle Mitarbeiter/innen ab 2013 auszurichten. Die dafür angedachten Mittel des *Anreizsystems Frauenförderung* waren durch die dez. KFF mit anderen Prioritäten versehen worden (s. Kap. A 1.2).

Projekte zur Visibilisierung von Frauen in der Wissenschaft

Die HU begreift die Förderung von Gleichstellung als eine für sie selbstverständliche Aufgabe. Damit Gleichstellung auch im Universitätsalltag auf allen Ebenen als solche wahrgenommen und umgesetzt wird, muss ein Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und gegen Rollenstereotype in der Universität geschaffen werden. Dementsprechend ist ein Leitziel des CvH-Programms die Förderung der Sichtbarmachung und der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an der HU (s. Kap. A 1.1). Es gilt, das Bild der Humboldt-Universität als einer stark von Männern repräsentierten Universität zu revidieren sowie ein „Wir-Gefühl“ als eine gleichstellungsorientierte Hochschule zu stärken. Vor diesem Hintergrund sind in den letzten Jahren eine Fülle von Aktivitäten unternommen worden; Publikationen, Ausstellungen, Veranstaltungen usw. werden auch zukünftig konzipiert und umgesetzt werden.

Wie 2010 geplant, ehrte die HU am 6. November 2012 bereits zum dritten Mal Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem *Caroline von Humboldt-Preis (CvH-Preis)* in Höhe von 15.000 €. Bei aufgestocktem Preisgeld (20.000 €) wurden nicht – wie sonst

üblich – nur eine, sondern zwei von einer internationalen Jury ausgewählte exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Preis ausgezeichnet.

Am 20. Dezember 2012 wurde mit der *Caroline von Humboldt-Namensprofessur* erstmals eine ganz besondere Auszeichnung für herausragende Leistungen in Forschung und Lehre an eine Professorin der HU vergeben. Die Namensprofessur ist mit 80.000 € die höchstdotierteste Auszeichnung nur für Wissenschaftlerinnen in Europa und dient u.a. dazu, die öffentliche Sichtbarkeit der Professorin zu erhöhen. Als Auszeichnung für herausragende Leistungen in Forschung und Lehre wird sie die nächsten fünf Jahre aus den Mitteln des Zukunftskonzeptes an eine Professorin der HU vergeben werden. Als erste CvH-Professorin wurde die Juristin, Gender-Forscherin und Bundesverfassungsrichterin Susanne Baer von einer internationalen Jury ausgewählt.

Bisher existiert in Deutschland kein adäquates Denkmal für eine Wissenschaftlerin. Dies wird die HU ändern. Eine der bedeutendsten Wissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts, die Physikerin Lise Meitner, soll 2013/2014 mit einem Denkmal geehrt und zugleich ein Erinnerungsort für jüdische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen werden, die durch das NS-Regime verfolgt wurden. Das Denkmal für Lise Meitner wird im Ehrenhof der HU vis-à-vis Max Planck, Theodor Mommsen und Herrmann von Helmholtz errichtet. Die notwendigen, via Fundraising akquirierten Mittel in Höhe von 97.000 € stehen seit Anfang 2013 zur Verfügung.

Weitere Maßnahme zur Visibilisierung von Wissenschaftlerinnen

- „*Frauen in Bewegung*“ – *Ausstellung und Buch*: Zeitgleich mit der ersten Verleihung des *CvH-Preises* wurde 2010 die Ausstellung „Frauen in Bewegung. Frauen an der Humboldt-Universität zu Berlin“ eröffnet. Bis Ende 2011 an verschiedenen Orten in Berlin zu sehen, wurde – wie 2010 geplant – im August 2011 eine dazugehörige Publikation veröffentlicht, in der nunmehr exemplarisch nicht nur zwölf, sondern 24 Frauen vorgestellt wurden. Eine Übersetzung der Buchtexte ins Englische wird als Booklet 2013 erscheinen [i: 2010/13, DM, zust.: ZFrB].
- *Ausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“*: Organisiert durch das Projekt *FiNCA* wurde diese Ausstellung, in der zwölf historische Naturwissenschaftlerinnen vorgestellt werden, 2010 eröffnet und 2011 erweitert. Sie wurde an verschiedenen Orten in Berlin gezeigt [i: 2010; HM/DM].
- *Ausstellung „1000 FriedensFrauen weltweit“*: Im März 2012 wurde diese Ausstellung für mehrere Wochen an der Humboldt-Universität gezeigt [i: 2012, HM, zust.: ZFrB].
- *Die Zeitschrift „humboldt chancengleich“ (hc)*: Die 2009 erstmals publizierte Zeitschrift zum Thema Chancengleichheit an der HU erscheint seitdem regelmäßig im halbjährlichen Rhythmus und informiert anhand verschiedener Schwerpunkte über das Thema Geschlechtergerechtigkeit im Allgemeinen wie im Besonderen an der HU [i: 2009, HM, zust.: ZFrB].
- *Broschüre zum Caroline von Humboldt-Preis*: Die Broschüre mit den Reden der Ehrengäste und der ersten Preisträgerin des *CvH-Preises* ist, wie 2010 geplant, im Februar 2011 erschienen [i: 2011, HM, zust.: ZFrB].
- *Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag*: Traditionsgemäß findet am 8. März jeden Jahres eine große Veranstaltung für alle Frauen der HU statt. Sie steht jeweils unter einem neuen Motto und wird von einem Präsidiumsmitglied eröffnet. Vorträge, Musik und ein Empfang sind in der Regel Teil dieser Veranstaltungen [i: 1993, HM, zust.: ZFrB].
- „*In der Vielfalt erfolgreich – zehn Jahre Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP)*“; *Veranstaltung und Ausstellung*: Das *BCP* feierte 2011 sein zehnjähriges Jubiläum. Am 11. Mai 2011 fand an der HU mit Unterstützung der HU eine internationale Fachtagung statt, auf der über Positionen und Perspektiven der Gleichstellung an Hochschulen diskutiert wurde. Parallel wurde eine Ausstellung mit best practice-Beispielen aus dem Programm gezeigt [i: 2011, DM, zust.: BCP-Geschäftsstelle].
- *Veranstaltung: „Frauen in Bewegung – Zeit, dass sich was dreht“*: Am 13. Juli 2011 fand eine Talk-Runde zur Frauen-Fußball-Weltmeisterschaft 2011 statt [i: 2011, HM, zust.: ZFrB].
- *Veranstaltung: „Mobbing und Stalking im Internet – Gewalt 2.0“*: Die Frauen- und Menschenrechtsorganisation *Terres des Femmes* bündelt jedes Jahr am 25. November bundesweit Aktionen unter dem Motto „Nein! Zu Gewalt an Frauen“. 2011 beteiligte sich die HU mit der o.g. Veranstaltung daran [i: 2011, HM, zust.: ZFrB].
- *Colloquium zu Caroline von Humboldt*: Im Juni 2011 fand – wie 2010 geplant – ein Colloquium über die Namensgeberin des *CvH-Programms* mit internationaler Beteiligung statt [i: 2011, DM, zust.: ZtG/ZFrB] (s. Kap. A 1.3).



C. Anhang

Abkürzungsverzeichnis

b	beschlossen
i	implementiert
p	geplant
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AS	Akademischer Senat
BCP	Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
CvH	Caroline von Humboldt
dez. FrB	dezentrale Frauenbeauftragte
dez. KFF	dezentrale Kommission für Frauenförderung
DM	Drittmittel
DV	Dienstvereinbarung
FiNCA	Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof
firstgen	first generation (female) students
FNK	Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs
FrB	Frauenbeauftragte
GF	Gleichstellungsfonds
GPA	Graduate Program Adlershof
GPM	Graduate Program Mitte
GraKo	Graduiertenkolleg
hc	humboldt chancengleich
HGS	Humboldt Graduate School
HM	Haushaltsmittel
HPDS	Humboldt PostDoc Scholarship
HRT	Humboldt Research Track
HU	Humboldt-Universität zu Berlin
IGAFA	Initiativgemeinschaft außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof
KFF	Kommission für Frauenförderung
KFH	Kommission für familiengerechte Hochschule
LaNA	Ladies Network Adlershof
LG	Lenkungsgruppe
PB	Präsidialbereich
PostDoc	Postdoktorandin und Postdoktorand
PPA	PostDoc Program Adlershof
QM	Qualitätsmanagement
SBA	Ständiger Beratender Ausschuss
SFB	Sonderforschungsbereich
SHK	Studentische Hilfskraft
VNB	Vorgezogene Nachfolgeberufung
VPF	Vizepräsident für Forschung
VPH	Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik
VPSI	Vizepräsident für Studium und Internationales
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeiterin und wissenschaftlicher Mitarbeiter
ZFrB	Zentrale Frauenbeauftragte
ZtG	Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
zust.	zuständig

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen für die Humboldt-Universität gesamt

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	11925	16028	42,7	57,3	12488	16835	42,6	57,4	10876	15155	41,8	58,2	50,0	50,0
Promotionen**	286	219	56,6	43,4	192	164	53,9	46,1	180	164	52,3	47,7	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	645	502	56,2	43,8	824	800	50,7	49,3	800	723	52,5	47,5	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	370	298	55,4	44,6	377	299	55,8	44,2	369	310	54,3	45,7	52,0	48,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	160	172	48,2	51,8	156	165	48,6	51,4	155	166	48,3	51,7	50,0	50,0
Habilitationen**	28	17	62,2	37,8	22	9	71,0	29,0	11	5	68,8	31,3	60,0	40,0
Leitung von Nachwuchs- gruppen	10	1	90,9	9,1	8	2	80,0	20,0	9	3	75,0	25,0	75,0	25,0
Juniorprofessuren*	16	28	36,4	63,6	17	29	37,0	63,0	13	29	31,0	69,0	50,0	≥ 50
Professuren gesamt*	273	60	82,0	18,0	276	67	80,5	19,5	283	85	76,9	23,1		
davon Professuren C3/W2*	88	34	72,1	27,9	84	34	71,2	28,8	73	38	65,8	34,2	70,6	29,4
davon Professuren C4/W3*	185	26	87,7	12,3	192	33	85,3	14,7	210	47	81,7	18,3	84,9	15,1
Gastprofessuren*/***	23	13	63,9	36,1	18	7	72,0	28,0	16	16	50,0	50,0	60,0	40,0
Sprecher/innen	24	2	92,3	7,7	24	2	92,3	7,7	23	2	92,0	8,0		
Dekanate	9	2	81,8	18,2	10	1	90,0	10,0	8	3	72,7	27,3	81,8	18,2
Präsidium	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	75,0	25,0

Legende

- * Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen inklusive zentraler Einrichtungen.
- ** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf. Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.
- *** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Juristischen Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1344	1550	46,6	53,6	1360	1654	45,1	54,9	1038	1424	42,2	57,8	50,0	50,0
Promotionen**	45	23	66,2	33,8	29	16	64,4	35,6	21	14	60,0	40,0	60,0	40,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	79	56	58,5	41,5	84	67	55,6	44,4	75	48	61,0	39,0	54,0	46,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	41	46	47,1	52,9	48	45	51,6	48,4	49	33	59,8	40,2	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	0	0		50,0	0	0			0	0				
Habilitationen**	1	1	50,0	50,0	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	82,0	18,0
Juniorprofessuren*	0	1	0,0	100,0	0	3	0,0	100,0	1	3	25,0	75,0		
Professuren gesamt*	19	3	86,4	13,6	19	4	82,6	17,4	15	5	75,0	25,0	81,8	18,2
davon Professuren C3/W2*	1	2	33,3	66,7	1	2	33,3	66,7	0	3	0,0	100,0	50,0	50,0
davon Professuren C4/W3*	18	1	94,7	5,3	18	2	90,0	10,0	15	2	88,2	11,8	85,0	15,0
Gastprofessuren*/***	0	0			1	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf.
Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	763	837	47,7	52,3	791	895	46,9	53,1	682	829	45,1	54,9	50,0	50,0
Promotionen**	18	12	60	40,0	13	16	44,8	55,2	10	15	40,0	60,0	53,0	47,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	36	36	50	50,0	51	43	54,3	45,7	38	40	48,7	51,3	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	11	11	50	50,0	6	10	37,5	62,5	8	7	53,3	46,7	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	15	25	37,5	62,5	17	26	39,5	60,5	14	22	38,9	61,1	50,0	50,0
Habilitationen**	2	1	66,7	33,3	0	0			0	0			74,0	26,0
Juniorprofessuren*	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	1	2	33,3	66,7		
Professuren gesamt*	16	5	76,2	23,8	16	5	76,2	23,8	16	6	72,7	27,3	76,2	23,8
davon Professuren C3/W2*	8	3	72,7	27,3	8	3	72,7	27,3	8	4	66,7	33,3	72,7	27,3
davon Professuren C4/W3*	10	8	80,0	20,0	10	8	80,0	20,0	8	2	80,0	20,0	80,0	20,0
Gastprofessuren*/***	0	0			0	0			0	0				

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf.
Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	989	875	53,1	46,9	1052	976	51,9	48,1	1012	881	53,5	46,5	50,0	50,0
Promotionen**	6	24	20,0	80,0	7	3	70,0	30,0	7	9	43,8	56,3	72,0	28,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	34	22	60,7	39,3	29	22	56,9	43,1	74	43	63,2	36,8	55,0	45,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	30	27	52,6	47,4	39	28	58,2	41,8	33	20	62,3	37,7	52,6	47,4
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	4	1	80,0	20,0	4	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	75,0	25,0
Habilitationen**	1	1	50,0	50,0	1	0	100,0	0,0	0	0			54,0	46,0
Juniorprofessuren*	2	4	33,3	66,7	2	4	33,3	66,7	1	4	20,0	80,0		
Professuren gesamt*	19	2	90,5	9,5	19	3	86,4	13,6	20	3	87,0	13,0	81,0	19,0
davon Professuren C3/W2*	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	50,0	50,0
davon Professuren C4/W3*	18	1	94,7	5,3	18	2	90,0	10,0	19	2	90,5	9,5	85,0	15,0
Gastprofessuren*/***	0	1	0,0	100,0	0	0			0	0				

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf.
Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Theologischen Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	313	446	41,2	58,8	345	475	42,1	57,9	292	446	39,6	60,4	50,0	50,0
Promotionen**	3	1	75,0	25,0	1	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0	65,0	35,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	14	24	36,8	63,2	6	9	40,0	60,0	7	8	46,7	53,3	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	11	10	52,4	47,6	8	14	36,4	63,6	5	12	29,4	70,6	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	3	4	42,9	57,1	3	3	50,0	50,0	4	2	66,7	33,3	50,0	50,0
Habilitationen**	4	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	84,0	16,0
Juniorprofessuren*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0		
Professuren gesamt*	10	1	90,9	9,1	11	1	91,7	8,3	11	1	91,7	8,3	90,9	9,1
davon Professuren C3/W2*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	100,0	0,0
davon Professuren C4/W3*	9	1	90,0	10,0	10	1	90,9	9,1	10	1	90,9	9,1	90,9	9,1
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	0	0				

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf.
Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1466	1216	50,9	42,2	1566	1259	55,4	44,6	1218	791	60,6	39,4	50,0	50,0
Promotionen**	88	82	51,8	48,2	75	57	56,8	43,2	66	48	57,9	42,1	55,0	45,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	151	163	48,1	51,9	220	182	54,7	45,3	232	219	51,4	48,6	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	104	50	67,5	32,5	92	44	67,6	32,4	97	59	62,2	37,8	65,7	34,3
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	47	10	82,5	17,5	45	10	81,8	18,2	44	11	80,0	20,0	81,8	18,2
Habilitationen**	6	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	2	1	66,7	33,3	77,0	23,0
Juniorprofessuren*	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	2	1	66,7	33,3		
Professuren gesamt*	55	6	90,2	9,8	55	7	88,7	11,3	68	9	88,3	11,7	86,9	13,1
davon Professuren C3/W2*	23	4	85,2	14,8	21	4	84,0	16,0	20	3	87,0	13,0	87,5	12,5
davon Professuren C4/W3*	32	2	94,1	5,9	34	3	91,9	8,1	48	6	88,9	11,1	88,2	11,8
Gastprofessuren*/***	4	1	80,0	20,0	4	1	80,0	20,0	2	3	40,0	60,0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf. Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Biologie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	483	817	34,9	65,1	482	840	36,5	63,5	336	501	40,1	59,9
Promotionen	53	68	43,8	56,2	35	43	44,9	55,1	28	37	43,1	56,9
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	69	119	36,7	63,3	89	122	42,2	57,8	102	153	40,0	60,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	27	26	50,9	49,1	23	18	56,1	43,9	25	23	52,1	47,9
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	13	3	81,3	18,8	14	3	82,4	17,6	13	4	76,5	23,5
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	1	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	19	4	82,6	17,4	20	4	83,3	16,7	27	5	84,4	15,6
davon Professuren C3/W2*	11	2	84,6	15,4	9	2	81,8	18,2	10	2	83,3	16,7
davon Professuren C4/W3*	8	2	80,0	20,0	11	2	84,6	15,4	17	3	85,0	15,0
Gastprofessuren*/***	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Chemie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	391	264	59,7	40,3	416	277	60,0	40,0	371	176	67,8	32,2
Promotionen	18	10	64,3	35,7	11	9	55,0	45,0	15	7	68,2	31,8
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	27	28	49,1	50,9	45	38	54,2	45,8	40	26	60,6	39,4
Wissenschaftliches Personal befristet*	43	20	68,3	31,7	43	23	65,2	34,8	36	30	54,5	45,5
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	17	3	85,0	15,0	14	4	77,8	22,2	14	5	73,7	26,3
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0	0	0		
Juniorprofessuren*	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	0	0		
Professuren gesamt*	13	1	92,9	7,1	13	1	92,9	7,1	15	1	93,8	6,3
davon Professuren C3/W2*	5	1	83,3	16,7	5	1	83,3	16,7	3	0	100,0	0,0
davon Professuren C4/W3*	8	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0	12	1	92,3	7,7
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Physik der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	637	135	82,5	17,5	668	142	82,5	17,5	511	114	81,8	18,2
Promotionen	17	4	81,0	19,0	29	5	85,3	14,7	23	4	85,2	14,8
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	55	16	77,5	22,5	83	18	82,2	17,8	90	40	69,2	30,8
Wissenschaftliches Personal befristet*	34	4	89,5	10,5	26	3	89,7	10,3	36	6	85,7	14,3
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	17	4	81,0	19,0	17	3	85,0	15,0	17	2	89,5	10,5
Habilitationen	4	0	100,0	0,0	0	0			2	1	66,7	33,3
Juniorprofessuren*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0
Professuren gesamt*	23	1	95,8	4,2	22	2	91,7	8,3	26	3	89,7	10,3
davon Professuren C3/W2*	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5
davon Professuren C4/W3*	16	0	100,0	0,0	16	0	100,0	0,0	19	2	90,5	9,5
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2174	1563	58,2	41,8	2339	1804	56,5	43,5	2016	1584	56,0	44,0	55,0	45,0
Promotionen**	31	14	68,9	31,1	20	20	50,0	50,0	23	24	48,9	51,1	62,0	38,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	75	53	58,6	41,4	131	70	65,2	34,8	139	83	62,6	37,4	60,0	40,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	67	26	72,0	28,0	58	25	69,9	30,1	63	29	68,5	31,5	68,7	31,3
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	31	9	77,5	22,5	29	9	76,3	23,7	20	5	80,0	20,0	73,7	26,3
Habilitationen**	5	3	62,5	37,5	4	0	100,0	0,0	7	1	87,5	12,5	50,0	50,0
Juniorprofessuren*	6	4	60,0	40,0	6	4	60,0	40,0	3	5	37,5	62,5		
Professuren gesamt*	50	7	87,7	12,3	49	9	84,5	15,5	49	10	83,1	16,9	84,2	15,8
davon Professuren C3/W2*	20	3	87,0	13,0	19	3	86,4	13,6	15	5	75,0	25,0	81,3	18,7
davon Professuren C4/W3*	30	4	88,2	11,8	30	6	83,3	16,7	34	5	87,2	12,8	83,3	16,7
Gastprofessuren*/***	1	1	50,0	50,0	0	0			2	1	66,7	33,3		

Legende

- * Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen
- ** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf. Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.
- *** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Geografischen Institut der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	425	387	52,3	47,7	406	368	52,5	47,5	339	310	52,2	47,8
Promotionen	4	2	66,7	33,3	4	3	57,1	42,9	4	5	44,4	55,6
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	13	19	40,6	59,4	22	25	46,8	53,2	14	18	43,8	56,3
Wissenschaftliches Personal befristet*	12	3	80,0	20,0	8	5	61,5	38,5	13	5	72,2	27,8
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	5	2	71,4	28,6	6	2	75,5	25,0	3	1	75,0	25,0
Habilitationen	1	2	33,3	66,7	1	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren*	0	2	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0
Professuren gesamt*	10	2	83,3	16,7	10	3	76,9	23,1	8	4	66,7	33,3
davon Professuren C3/W2*	5	1	83,3	16,7	5	1	83,3	16,7	2	2	50,0	50,0
davon Professuren C4/W3*	5	1	83,3	16,7	5	2	71,4	28,6	6	2	75,0	25,0
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Informatik der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	922	115	88,9	11,1	930	126	88,1	11,9	856	157	84,5	15,5
Promotionen	14	1	93,3	6,7	3	1	75,0	25,0	8	1	88,9	11,1
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	26	4	86,7	13,3	47	7	87,0	13,0	49	11	81,7	18,3
Wissenschaftliches Personal befristet*	23	4	85,2	14,8	20	2	90,9	9,1	17	2	89,5	10,5
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	8	2	80,0	20,0	8	2	80,0	20,0	8	0	100,0	0,0
Habilitationen	0	0			1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	14	2	87,5	12,5	14	2	87,5	12,5	14	2	87,5	12,5
davon Professuren C3/W2*	5	0	100,0	0,0	5	0	100,0	0,0	5	1	83,3	16,7
davon Professuren C4/W3*	9	2	81,8	18,2	9	2	81,8	18,2	9	1	90,0	10,0
Gastprofessuren*/***	0	0			0	0			0	1	0,0	100,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Mathematik der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	593	309	65,7	34,3	779	515	60,2	39,8	632	393	61,7	38,3
Promotionen	8	1	88,9	11,1	8	4	66,7	33,3	9	2	81,8	18,2
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	23	5	82,1	17,9	33	13	71,7	28,3	62	12	83,8	16,2
Wissenschaftliches Personal befristet*	23	9	71,9	28,1	16	6	72,7	27,3	21	5	80,8	19,2
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	14	3	82,4	17,6	13	3	81,3	18,7	7	2	77,8	22,2
Habilitationen	3	0	100,0	0,0	0	0			3	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren*	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0
Professuren gesamt*	19	2	90,5	9,5	18	2	90,0	10,0	19	2	90,5	9,5
davon Professuren C3/W2*	6	2	75,0	25,0	6	2	75,0	25,0	5	2	71,4	28,6
davon Professuren C4/W3*	13	0	100,0	0,0	12	0	100,0	0,0	14	0	100,0	0,0
Gastprofessuren*/***	0	0			0	0			1	0	100,0	0,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Psychologie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	234	752	23,7	76,3	224	795	22,0	78,0	189	724	20,7	79,3
Promotionen	5	10	33,3	66,7	4	12	25,0	75,0	2	16	11,1	88,9
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	13	25	34,2	65,8	29	25	53,7	46,3	14	42	25,0	75,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	9	10	47,4	52,6	14	12	53,8	46,2	12	17	41,4	58,6
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	4	2	66,7	33,3	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0
Habilitationen	1	1	50,0	50,0	2	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0
Juniorprofessuren*	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	0	2	0,0	100,0
Professuren gesamt*	7	1	87,5	12,5	7	2	77,8	22,2	8	2	80,0	20,0
davon Professuren C3/W2*	4	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0
davon Professuren C4/W3*	3	1	75,0	25,0	4	2	66,7	33,3	5	2	71,4	28,6
Gastprofessuren*/***	0	1	0,0	100,0	0	0			1	0	100,0	0,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Philosophischen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1549	1520	50,5	49,5	1502	1444	51,0	49,0	1153	1206	48,9	51,1	50,0	50,0
Promotionen**	32	15	68,1	31,9	18	11	62,1	37,9	16	13	55,2	44,8	58,0	42,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	71	53	57,3	42,7	88	78	53,0	47,0	82	64	56,2	43,8	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	30	17	63,8	36,2	39	22	63,9	36,1	29	32	47,5	52,5	62,3	37,7
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	7	6	53,8	46,2	6	5	54,5	45,5	6	4	60,0	40,0	53,8	46,2
Habilitationen**	3	2	60,0	40,0	1	1	50,0	50,0	1	0	100,0	0,0	58,0	42,0
Juniorprofessuren*	0	4	0,0	100,0	0	4	0,0	100,0	1	2	33,3	66,7		
Professuren gesamt*	24	2	92,3	7,7	24	3	88,9	11,1	28	9	75,7	24,3	85,2	14,8
davon Professuren C3/W2*	6	1	85,7	14,3	5	2	71,4	28,6	5	2	71,4	28,6	71,4	28,6
davon Professuren C4/W3*	18	1	94,7	5,3	19	1	95,0	5,0	23	7	76,7	23,3	90,0	10,0
Gastprofessuren*/***	5	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	0	0				

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf.
Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Philosophie der Philosophischen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	443	262	62,8	37,2	431	274	61,1	38,9	361	223	61,8	38,2
Promotionen	11	3	78,6	21,4	7	2	77,8	22,2	8	4	66,7	33,3
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen)	25	9	73,5	26,5	34	17	66,7	33,3	27	17	61,4	38,6
Wissenschaftliches Personal befristet*	8	2	80,0	20,0	14	3	82,4	17,6	13	8	61,9	38,1
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Habilitationen	2	1	66,7	33,3	1	0	100,0	0,0	0	0		
Juniorprofessuren*	0	1	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	5	0	100,0	0,0	7	0	100,0	0,0	9	2	81,8	18,2
davon Professuren C3/W2*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
davon Professuren C4/W3*	4	0	100,0	0,0	6	0	100,0	0,0	8	2	80,0	20,0
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Geschichtswissenschaften der Philosophischen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	854	662	56,3	43,7	799	582	57,9	42,1	596	437	57,7	42,3
Promotionen	15	6	71,4	28,6	7	5	58,3	41,7	6	5	54,5	45,5
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	32	23	58,2	41,8	37	27	57,8	42,2	44	36	55,0	45,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	19	10	65,5	34,5	22	14	61,1	38,9	15	19	44,1	55,9
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	4	2	66,7	33,3	3	2	60,0	40,0	3	2	60,0	40,0
Habilitationen	1	1	50,0	50,0	0	0			1	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren*	0	2	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	14	1	93,3	6,7	13	1	92,9	7,1	13	4	76,5	23,5
davon Professuren C3/W2*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
davon Professuren C4/W3*	13	1	92,9	7,1	12	1	92,3	7,7	12	4	75,0	25,0
Gastprofessuren*/***	3	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Europäische Ethnologie der Philosophischen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	108	254	29,8	70,2	111	261	29,8	70,2	70	217	24,4	75,6
Promotionen	3	3	50,0	50,0	2	3	40,0	60,0	2	2	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	14	7	66,7	33,3	9	22	29,0	71,0	2	6	25,0	75,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	1	5	16,7	83,3	1	3	25,0	75,0	1	3	25,0	75,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	0	2	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Habilitationen	0	0			0	0			0	0		
Juniorprofessuren*	0	1	0,0	100,0	0	0			1	0	100,0	0,0
Professuren gesamt*	3	1	75,0	25,0	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0
davon Professuren C3/W2*	2	1	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7	1	2	33,3	66,7
davon Professuren C4/W3*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltsfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Bibliothekswissenschaften der Philosophischen Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	144	342	29,6	70,4	161	327	33,0	67,0	126	329	27,7	72,3
Promotionen	3	3	50,0	50,0	2	1	66,7	33,3	0	2	0,0	100,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	7	7	50,0	50,0	4	6	40,0	60,0	9	5	64,3	35,7
Wissenschaftliches Personal befristet*	2	0	100,0	0,0	2	2	50,0	50,0	0	2	0,0	100,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0	2	1	66,7	33,3
Habilitationen	0	0			0	0			0	0		
Juniorprofessuren*	0	0			0	1	0,0	100,0	0	0		
Professuren gesamt*	3	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	4	1	80,0	20,0
davon Professuren C3/W2*	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0
davon Professuren C4/W3*	0	0			0	0	1,0	0,0	2	1	66,7	33,3
Gastprofessuren**/**	0	0			0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Philosophischen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1097	3333	24,8	75,2	1171	3356	25,9	74,1	1057	3017	25,9	74,1	50,0	50,0
Promotionen**	13	23	36,1	63,9	7	19	26,9	73,1	8	8	50,0	50,0	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	25	77	24,5	75,5	55	84	39,6	60,4	34	59	36,6	63,4	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	28	35	44,4	55,6	34	37	47,9	52,1	31	43	41,9	58,1	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	19	60	24,1	75,9	19	56	25,3	74,7	21	52	28,8	71,2	50,0	50,0
Habilitationen**	3	3	50,0	50,0	3	1	75,0	25,0	2	1	66,7	33,3	58,0	42,0
Juniorprofessuren*	2	6	25,0	75,0	2	6	25,0	75,0	1	6	14,3	85,7		
Professuren gesamt*	26	14	65,0	35,0	17	15	40,5	35,7	25	16	61,0	39,0	62,5	37,5
davon Professuren C3/W2*	9	9	50,0	50,0	9	9	50,0	50,0	9	8	52,9	47,1	50,0	50,0
davon Professuren C4/W3*	17	5	77,3	22,7	18	6	75,0	25,0	16	8	66,7	33,3	70,8	29,2
Gastprofessuren*/***	5	2	71,4	28,6	2	1	66,7	33,3	1	7	12,5	87,5		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf.
Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an den Germanistischen Instituten der Philosophischen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	456	1269	26,4	73,6	508	1276	28,5	71,5	422	1084	28,0	72,0
Promotionen	10	16	38,5	61,5	5	8	38,5	61,5	7	3	70,0	30,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	11	47	19,0	81,0	34	36	48,6	51,4	21	29	42,0	58,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	14	9	60,9	39,1	19	7	73,1	26,9	15	12	55,6	44,4
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	3	15	16,7	83,3	3	14	17,6	82,4	3	14	17,6	82,4
Habilitationen	1	3	25,0	75,0	0	0			2	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren*	0	3	0,0	100,0	0	3	0,0	100,0	0	3	0,0	100,0
Professuren gesamt*	11	4	73,3	26,7	11	4	73,3	26,7	9	5	64,3	35,7
davon Professuren C3/W2*	3	3	50,0	50,0	3	3	50,0	50,0	2	3	40,0	60,0
davon Professuren C4/W3*	8	1	88,9	11,1	8	1	88,9	11,1	7	2	77,8	22,2
Gastprofessuren*/***	2	1	66,7	33,3	1	1	50,0	50,0	1	5	16,7	83,3

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Nordeuropa-Institut der Philosophischen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	91	346	20,8	79,2	102	337	23,2	76,8	87	311	21,9	78,1
Promotionen	0	4	0,0	100,0	0	3	0,0	100,0	1	1	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	2	1	66,7	33,3	4	5	44,4	55,6	2	2	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	2	4	33,3	66,7	3	5	37,5	62,5	3	2	60,0	40,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	3	5	16,7	27,8	3	4	42,9	57,1	3	3	50,0	50,0
Habilitationen	0	0			1	0	100,0	0,0	0	0		
Juniorprofessuren*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0
davon Professuren C3/W2*	0	0			0	0			0	0		
davon Professuren C4/W3*	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Romanistik der Philosophischen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	142	480	22,8	77,2	129	468	21,6	78,4	111	423	20,8	79,2
Promotionen	1	1	50,0	50,0	0	2	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	6	7	46,2	53,8	4	16	20,0	80,0	3	6	33,3	66,7
Wissenschaftliches Personal befristet*	2	6	25,0	75,0	2	5	28,6	71,4	4	7	36,4	63,6
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	5	12	29,4	70,6	4	12	25,0	75,0	4	11	26,7	73,3
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	0		
Juniorprofessuren*	0	0			0	0			0	0		
Professuren gesamt*	5	2	71,4	28,6	5	2	71,4	28,6	5	2	71,4	28,6
davon Professuren C3/W2*	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3
davon Professuren C4/W3*	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltsfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Anglistik und Amerikanistik der Philosophischen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	183	579	24,0	76,0	202	602	25,1	74,9	204	568	26,4	73,6
Promotionen	1	2	33,3	66,7	1	4	20,0	80,0	0	1	0,0	100,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	5	17	22,7	77,3	3	13	18,8	81,3	3	5	37,5	62,5
Wissenschaftliches Personal befristet*	5	7	41,7	58,3	3	9	25,0	75,0	4	11	26,7	73,3
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	3	10	23,1	76,9	4	9	30,8	69,2	5	10	33,3	66,7
Habilitationen	0	0			0	0			0	0		
Juniorprofessuren*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	3	5	37,5	62,5	3	5	37,5	62,5	3	5	37,5	62,5
davon Professuren C3/W2*	2	3	40,0	60,0	2	3	40,0	60,0	2	3	40,0	60,0
davon Professuren C4/W3*	1	2	33,3	66,7	1	2	33,3	66,7	1	2	33,3	66,7
Gastprofessuren*/***	0	0			0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Slawistik der Philosophischen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	156	536	22,5	77,5	153	532	22,3	77,7	146	498	22,7	77,3
Promotionen	0	0			1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	0	2	0,0	100,0	2	9	18,2	81,8	4	12	25,0	75,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	3	4	42,9	57,1	4	6	40,0	60,0	3	6	33,3	66,7
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	3	16	15,8	84,2	4	15	21,1	78,9	4	12	25,0	75,0
Habilitationen	0	0			1	0	100,0	0,0	0	0		
Juniorprofessuren*	0	2	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	4	2	66,7	33,3	4	3	57,1	42,9	4	3	57,1	42,9
davon Professuren C3/W2*	1	2	33,3	66,7	1	2	33,3	66,7	2	1	66,7	33,3
davon Professuren C4/W3*	3	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	2	2	50,0	50,0
Gastprofessuren*/***	0	1	0,0	100,0	0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Klassische Philologie der Philosophischen Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	69	123	35,9	64,1	77	141	35,5	64,7	87	133	39,5	60,5
Promotionen	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	0		
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	1	3	25,0	75,0	8	5	61,5	38,5	1	5	16,7	83,3
Wissenschaftliches Personal befristet*	2	5	28,6	71,4	3	5	37,5	62,5	2	5	28,6	71,4
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	2	2	50,0	50,0	1	2	33,3	66,7	2	2	50,0	50,0
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0
Juniorprofessuren*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0		100,0
Professuren gesamt*	2	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0
davon Professuren C3/W2*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
davon Professuren C4/W3*	1	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Philosophischen Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1297	2695	32,5	67,5	1432	2842	33,5	66,5	1291	2577	33,4	66,6	50,0	50,0
Promotionen**	28	32	46,7	53,3	16	12	57,1	42,9	22	25	46,8	53,2	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	44	86	33,8	66,2	74	121	37,9	62,1	84	118	41,6	58,4	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	27	38	41,5	58,5	32	36	47,1	52,9	34	37	47,9	52,1	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	14	17	45,2	54,8	15	18	45,5	54,5	18	13	58,1	41,9	50,0	50,0
Habilitationen**	0	6	0,0	100,0	5	2	71,4	28,6	0	2	0,0	100,0	50,0	50,0
Juniorprofessuren*	1	7	12,5	87,5	1	6	14,3	85,7	1	4	20,0	80,0		
Professuren gesamt*	34	11	75,6	24,4	36	11	76,6	23,4	33	15	68,8	31,3	68,9	31,1
davon Professuren C3/W2*	10	5	66,7	33,3	10	5	66,7	33,3	8	7	53,3	46,7	66,9	33,1
davon Professuren C4/W3*	24	6	80,0	20,0	26	6	81,3	18,8	25	8	75,8	24,2	72,0	28,0
Gastprofessuren*/***	5	5	50,0	50,0	4	1	80,0	20,0	2	4	33,3	66,7		

Legende

- * Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen
- ** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf. Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.
- *** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Sozialwissenschaften der Philosophischen Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	438	649	40,3	59,7	466	672	40,9	59,1	428	668	39,1	60,9
Promotionen	16	10	61,5	38,5	7	2	77,8	22,2	7	11	38,9	61,1
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	23	24	48,9	51,1	24	41	37,5	64,1	35	40	46,7	53,3
Wissenschaftliches Personal befristet*	9	13	40,9	59,1	14	12	53,8	46,2	16	11	59,3	40,7
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	2	3	40,0	60,0	2	3	40,0	60,0	2	2	50,0	50,0
Habilitationen	0	1	0,0	100,0	0	0			0	1	0,0	100,0
Juniorprofessuren*	0	3	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	10	5	66,7	33,3	11	5	68,8	31,3	10	7	58,8	41,2
davon Professuren C3/W2*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	3	0,0	100,0
davon Professuren C4/W3*	10	4	71,4	28,6	11	4	73,3	26,7	10	4	71,4	28,6
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Asien- und Afrikawissenschaften der Phi- losophischen Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	190	460	29,2	70,8	232	491	32,1	67,9	266	516	34,0	66,0
Promotionen	1	4	20,0	80,0	3	3	50,0	50,0	5	3	62,5	37,5
Aufwuchs an Promovieren- den (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	9	14	39,1	60,9	17	22	43,6	56,4	15	18	45,5	54,5
Wissenschaftliches Personal befristet*	9	4	69,2	30,8	10	3	76,9	23,1	9	5	64,3	35,7
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	4	10	28,6	71,4	5	11	31,3	68,8	7	10	41,2	58,8
Habilitationen	0	0			1	1	50,0	50,0	0	0		
Juniorprofessuren*	0	2	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0
Professuren gesamt*	8	2	80,0	20,0	9	2	81,8	18,2	9	2	81,8	18,2
davon Professuren C3/W2*	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0
davon Professuren C4/W3*	5	1	83,3	16,7	6	1	85,7	14,3	6	1	85,7	14,3
Gastprofessuren*/***	2	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Archäologie der Philosophischen Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	78	167	31,8	68,2	82	179	31,4	68,6	73	145	33,5	66,5
Promotionen	2	1	66,7	33,3	1	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	0	0			5	7	41,7	58,3	1	6	14,3	85,7
Wissenschaftliches Personal befristet*	1	3	25,0	75,0	2	3	40,0	60,0	2	2	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0
Habilitationen	0	0			0	1	0,0	100,0	0	0		
Juniorprofessuren*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	0		
Professuren gesamt*	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0
davon Professuren C3/W2*	0	0			0	0			0	0		
davon Professuren C4/W3*	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0
Gastprofessuren*/***	1	1	50,0	50,0	0	0			0	1	0,0	100,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Kulturwissenschaft der Philosophischen Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	175	429	29,0	71,0	185	470	28,2	71,8	147	445	24,8	75,2
Promotionen	7	8	46,7	53,3	3	2	60,0	40,0	2	3	40,0	60,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	0	0			14	11	56,0	44,0	12	11	52,2	47,8
Wissenschaftliches Personal befristet*	2	7	22,2	77,8	2	6	25,0	75,0	0	8	0,0	100,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	3	0	100,0	0,0
Habilitationen	0	3	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0	0	2	0,0	100,0
Juniorprofessuren*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Professuren gesamt*	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0
davon Professuren C3/W2*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
davon Professuren C4/W3*	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3
Gastprofessuren*/***	1	2	33,3	66,7	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltsfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Kunst- und Bildgeschichte der Philosophischen Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	99	403	19,7	80,3	105	409	20,4	79,6	96	336	22,2	77,8
Promotionen	2	5	28,6	71,4	2	3	40,0	60,0	2	6	25,0	75,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	3	38	7,3	92,7	4	26	13,3	86,7	8	17	32,0	68,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	1	7	12,5	87,5	1	6	14,3	85,7	2	7	22,2	77,8
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	2	1	66,7	33,3	2	2	50,0	50,0	3	0	100,0	0,0
Habilitationen	0	1	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0	0	0		
Juniorprofessuren*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Professuren gesamt*	3	2	60,0	40,0	3	2	60,0	40,0	3	3	50,0	50,0
davon Professuren C3/W2*	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0	1	2	33,3	66,7
davon Professuren C4/W3*	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3
Gastprofessuren*/***	0	1	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Musik- und Medienwissenschaft der Philosophischen Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	255	364	41,2	58,8	289	356	44,8	55,2	260	324	44,5	55,5
Promotionen	0	2	0,0	100,0	1	2	33,3	66,7	5	1	83,3	16,7
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	3	9	25,0	75,0	4	5	44,4	55,6	7	9	43,8	56,3
Wissenschaftliches Personal befristet*	5	2	71,4	28,6	3	3	50,0	50,0	5	4	55,6	44,4
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0
Habilitationen	0	1	0,0	100,0	2	0	100,0	0,0	0	0		
Juniorprofessuren*	0	0			0	0			0	0		
Professuren gesamt*	6	0	100,0	0,0	6	0	100,0	0,0	5	1	83,3	16,7
davon Professuren C3/W2*	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0
davon Professuren C4/W3*	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0
Gastprofessuren*/***	0	0			0	0			0	0		

Legende

- * Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen
- *** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Philosophischen Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	26	179	12,7	87,3	24	177	11,9	88,1	21	143	12,8	87,2
Promotionen	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	0		
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	0	0			6	0	100,0	0,0	7	16	30,4	69,6
Wissenschaftliches Personal befristet*	0	2	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0	0	0		
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	0	0			0	0			0	0		
Habilitationen	0	0			0	0			0	0		
Juniorprofessuren*	0	0			0	0			0	0		
Professuren gesamt*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
davon Professuren C3/W2*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
davon Professuren C4/W3*	0	0			0	0			0	0		
Gastprofessuren**/**	0	1	0,0	100,0	0	0			0	1	0,0	100,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Philosophischen Fakultät IV

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)				Zielvorgabe 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	922	1952	32,1	67,9	915	2089	30,5	69,5	870	1974	30,6	69,4	50,0	50,0
Promotionen**	6	9	40,0	60,0	6	10	37,5	62,5	6	7	46,2	53,8	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	24	24	50,0	50,0	26	50	34,2	65,8	35	41	46,1	53,9	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	19	34	35,8	64,2	12	24	33,3	66,7	18	36	33,3	66,7	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	15	15	50,0	50,0	14	16	46,7	53,3	13	15	46,4	53,6	50,0	50,0
Habilitationen**	1	0	100,0	0,0	1	3	25,0	75,0	0	0			50,0	50,0
Juniorprofessuren*	0	0			1	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3		
Professuren gesamt*	19	7	73,1	26,9	18	7	69,2	26,9	17	10	63,0	37,0	65,4	34,6
davon Professuren C3/W2*	9	5	64,3	35,7	9	4	69,2	30,8	6	5	54,5	45,5	61,5	38,5
davon Professuren C4/W3*	10	2	83,3	16,7	9	3	75,0	25,0	11	5	68,8	31,3	75,0	25,0
Gastprofessuren*/***	2	3	40,0	60,0	2	4	33,3	66,7	5	0	100,0	0,0		

Legende

- * Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen
- ** Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf. Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.
- *** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Sportwissenschaft der Philosophischen Fakultät IV

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	513	337	60,4	39,6	488	316	60,7	39,3	478	280	63,1	36,9
Promotionen	2	2	50,0	50,0	1	2	33,3	66,7	1	1	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	5	3	62,5	37,5	8	2	80,0	20,0	9	6	60,0	40,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	11	5	68,8	31,3	5	2	71,4	28,6	8	3	72,7	27,3
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	4	5	44,4	55,6	4	5	44,4	55,6	3	2	60,0	40,0
Habilitationen	0	0			0	0			0	0		
Juniorprofessuren*	0	0			0	0			0	0		
Professuren gesamt*	4	2	66,7	33,3	4	2	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3
davon Professuren C3/W2*	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0
davon Professuren C4/W3*	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0
Gastprofessuren*/***	1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Philosophischen Fakultät IV

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	169	823	17,0	83,0	181	880	17,1	82,9	153	800	16,1	83,9
Promotionen	3	3	50,0	50,0	4	3	57,1	42,9	2	2	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	6	6	50,0	50,0	6	14	30,0	70,0	12	5	70,6	29,4
Wissenschaftliches Personal befristet*	2	7	22,2	77,8	3	7	30,0	70,0	1	14	6,7	93,3
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	4	8	33,3	66,7	4	7	36,4	63,6	4	8	33,3	66,7
Habilitationen	0	0			0	0			0	0	0,0	0,0
Juniorprofessuren*	0	0			0	0			1	0	100,0	0,0
Professuren gesamt*	7	1	87,5	12,5	6	1	85,7	14,3	6	2	75,0	25,0
davon Professuren C3/W2*	4	1	80,0	20,0	4	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0
davon Professuren C4/W3*	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	3	1	75,0	25,0
Gastprofessuren*/***	0	2	0,0	100,0	1	2	33,3	66,7	1	0	100,0	0,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.

Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Institut für Erziehungswissenschaften der Philosophischen Fakultät IV

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	240	792	23,3	76,7	246	893	21,6	78,4	239	894	21,1	78,9
Promotionen	1	4	20,0	80,0	1	5	16,7	83,3	3	4	42,9	57,1
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	13	15	46,4	53,6	8	24	25,0	75,0	12	26	31,6	68,4
Wissenschaftliches Personal befristet*	6	22	21,4	78,6	4	15	21,1	78,9	7	17	29,2	70,8
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	7	2	77,8	22,2	6	4	60,0	40,0	6	5	54,5	45,5
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	1	3	25,0	75,0	0	0		
Juniorprofessuren*	0	0			1	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0
Professuren gesamt*	8	4	66,7	33,3	8	4	66,7	33,3	8	5	61,5	38,5
davon Professuren C3/W2*	3	2	60,0	40,0	3	2	60,0	40,0	3	2	60,0	40,0
davon Professuren C4/W3*	5	2	71,4	28,6	5	2	71,4	28,6	5	3	62,5	37,5
Gastprofessuren*/***	1	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0	3	0	100,0	0,0

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.


Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen am Großbritannien-Zentrum

Wissenschaftliche Karrierestufe	Ausgangslage am 31.12.2009 (erster Bericht)				Situation am 31.12.2010 (Zwischenbericht 2011)				Aktuelle Situation am 31.12.2012 (Abschlussbericht 2013)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	11	40	13,8	78,4	14	42	25,0	75,0	16	41	28,1	71,9
Promotionen	0	0			0	0			0	0		
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungs- stellen)	0	0			0	0			0	0		
Wissenschaftliches Personal befristet*	1	4	12,5	80,0	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	0	0			0	0			0	0		
Habilitationen	0	0			0	0			0	0		
Juniorprofessuren*	0	0			0	0			0	0		
Professuren gesamt*	1	2	25,0	66,7	1	1	50,0	50,0	1	2	33,3	66,7
davon Professuren C3/W2*	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
davon Professuren C4/W3*	1	1	50,0	50,0	1	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0
Gastprofessuren**/**	0	0			0	0			0	0		

Legende

* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

*** Die Anzahl der haushaltsfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.



Der Präsident
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin

www.hu-berlin.de