

Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Würzburg

**Zwischenbericht für die Jahre
2009 und 2010**

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Präsident der Universität

Prof. Dr. Alfred Forchel

Sanderring 2

97070 Würzburg

Tel.: 0931 - 3182241

Fax: 0931 - 3186001

E-Mail: Präsident@zv.uni-wuerzburg.de

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

I. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

bereits implementierte Maßnahmen:

- *Verankerung der Gleichstellung im Leitbild der Universität*

„Wir wollen die Chancengleichheit energisch und zügig umsetzen. Das Kreativitätspotential von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Verwaltung soll sich ungehindert entfalten. Wir haben daher auf allen Karrierestufen Fördermaßnahmen eingeführt, die systematisch ausgebaut werden. Familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen sowie bedarfsgerechten Betreuungsangeboten messen wir ebenfalls höchste Bedeutung bei.“

- *Zuordnung der Zuständigkeit für Gleichstellung bei der Hochschulleitung*

Gleichstellung ist an der Universität Würzburg eine Leitungsaufgabe. Zuständig für universitätsweite Entscheidungen ist die Universitätsleitung, für Fakultätsentscheidungen die Fakultätsräte bzw. der Dekan/die Dekanin. Gleichstellungsfragen sind bei einer Vizepräsidentin verankert.

- *Kommission für Nachwuchsförderung und Gleichstellung unter Vorsitz der Vizepräsidentin für Gleichstellung*

Die Kommission entscheidet insbesondere über die Vergabe der Mittel aus dem Landesprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Das Programm dient der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Einen Schwerpunkt bildet die Förderung von Habilitationen, um mehr Frauen für eine Professur zu qualifizieren.

- *Sitz und Stimmrecht für Frauenbeauftragte in allen Gremien (beratende Mitgliedschaft im Hochschulrat)*

An der Universität Würzburg sind Universitätsfrauenbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in allen Gremien mit Ausnahme des Hochschulrats, in dem laut bay. Hochschulgesetz die beratende Mitgliedschaft gilt. Fakultätsfrauenbeauftragte haben Sitz und Stimme in fakultätsinternen Gremien und Ausschüssen. Zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte arbeiten in der Frauenkonferenz der Universität eng zusammen.

bereits beschlossene Maßnahmen:

- *Umsetzung des Kaskadenmodells Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten*

Die Fakultäten werden in Zielvereinbarungen auf eine konsequente Umsetzung des Kaskadenmodells verpflichtet. Seit 2009 sind hier erste Fortschritte gelungen: Die Zahl der Lehrstuhlinhaberinnen (W3/C4) ist von 17 (gesamt: 184 in 2009) bis zum 1.12.2010 auf 22 (gesamt: 203), d.h. von 9,2% auf 10,8% gestiegen. Bei den zum 02.03.2011 bestehenden offenen Rufungen auf Lehrstühle beträgt der Frauenanteil 17,0%, so dass wir davon ausgehen, dass der Frauenanteil (17%) weiter deutlich steigen wird. Der Anteil

der W2-Professorinnen blieb gleich (15,8%). Bei den Habilitationen/Habilitationsverfahren und bei der Besetzung von Juniorprofessuren entwickelte sich der Frauenanteil von 21,4% (6 von 33, 2008) auf 34,3% (12 von 37, 2010 und die Zahl der habilitierten Wissenschaftlerinnen von 5 (15,6%) auf 12 (33,3%).

Zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes werden mit den Fakultäten Zielvereinbarungen abgeschlossen. Bei Nichterreicherung der Ziele droht eine Mittelkürzung.

- *Zuweisung von Mitteln nach Gleichstellungskriterien an die zehn Fakultäten*

Im Zusammenhang mit dem Abschluss von Zielvereinbarungen erhalten die Fakultäten seit 2010 Mittel für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Insgesamt wurden in dieser Maßnahme 2010 301.720 Euro den Fakultäten zur Verfügung gestellt.

- *Anreiz für neu berufene Professorinnen*

Wie im Gleichstellungskonzept Abschnitt 5 2 dargestellt wird, erhalten neu an die Universität berufene Professorinnen (W3/W2) aus Mitteln der Universität Bayern e.V. jeweils 30.000 Euro (Naturwissenschaften und Medizin) bzw. 15.000 Euro (Geistes- und Gesellschaftswissenschaften). Diese Förderung wird in den Berufungsverhandlungen und in den Berufungszusagen entsprechend hervorgehoben.

für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- *Einrichtung einer Gender-Consulting-Stelle im zentralen Frauenbüro*

Mit dieser Stelle sollen die Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität und in den Fakultäten aufeinander abgestimmt und durch Nutzung von Synergien (z.B. Öffnung der Maßnahmen in einer Fakultät für Angehörige anderer Fakultäten) verstärkt werden.

- *Weitere Erhöhung der finanziellen Ressourcen für die Chancengleichheit*

Die im Gleichstellungskonzept unter V 2 angestrebte Erhöhung der jährlich zur Verfügung stehenden Eigen- und Drittmittel für die Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen um rund 200.000 Euro konnte durch die Aufnahme entsprechender Maßnahmen und Finanzierungsbeiträge in die Zielvereinbarung 2009-2013 mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und die Einbeziehung von Gleichstellungskriterien bei der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelverteilung an die Fakultäten bereits sicher gestellt werden. Die Universität wird darüber hinaus die Einwerbung von Drittmitteln zur Förderung der Gleichstellung intensiv verfolgen..

- *Entlastung der Universitäts- und der Fakultätsfrauenbeauftragten durch Freistellung von anderen Aufgaben*

Entsprechend den Regelungen in §4 des novellierten bayerischen Hochschulgesetzes werden die Universitäts- und die Fakultätsfrauenbeauftragten unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben zur Umsetzung der Gleichstellung von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

II. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

bereits beschlossene Maßnahmen:

- *Erhöhung der Transparenz und Steuerbarkeit durch ausführliche Berichte*

Die Überprüfung der Umsetzung der Gleichstellungsvorhaben erfolgt auf Universitätsebene in Form von Zwischenbilanzen in detaillierten Berichten der Universitätsleitung vor der Erweiterten Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat. Diese Maßnahme befindet sich bereits in der Umsetzung: Auf der Klausursitzung der Erweiterten Hochschulleitung 12/2010 wurde ein detaillierter Bericht der Universitätsleitung zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts gegeben und ausführlich diskutiert. Auf Fakultätsebene erfolgt dies in Absprache mit der Frauenbeauftragten in den jährlichen Rechenschaftsberichten der Dekanin/ des Dekans.

- *Öffentliches Diskussionsforum*

Die Universitätsleitung lädt einmal im Jahr zu einem öffentlichen Diskussionsforum zur Gleichstellung ein, dessen Ergebnisse zur Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen herangezogen werden.

für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- *Beteiligung der Universität am Aktionsbündnis zum Equal Pay Day*

Geplant ist die Durchführung eines Equal Pay Audits zur Ermittlung eventueller signifikanter Unterschiede bei der Bezahlung von Männern und Frauen in allen Bereichen der Universität. Ziel ist es, die Ursachen für mögliche Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen an der Universität Würzburg aufzudecken und zu beheben. Dabei sollen die Geschlechterverhältnisse bei den befristeten und unbefristeten, bei Vollzeit und Teilzeitstellen, bei Beförderungen, bei Stellenzulagen etc. untersucht werden. Zudem soll auch Fragen eines möglichen geschlechterspezifischen Berufswahlverhaltens nachgegangen werden.

III. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

bereits implementierte Maßnahmen:

- *12 Ganztages-Krippenplätze (bis 3 Jahre) für Kinder von Wissenschaftlerinnen und Beschäftigte des Universitätsklinikums*

Seit September 2005 bietet das "Kinderhaus St. Johannis" 12 GanztagsKrippenplätze für Kleinkinder (bis 3 Jahre) von Wissenschaftlerinnen der Universität und Beschäftigten des Klinikums. Das Kinderhaus ist ein Gemeinschaftsprojekt der Universität mit der Evangelischen Kirchengemeinde Würzburg.

- *12 Ganztages- und 24 Halbtages-Krippenplätze für Kinder von Studierenden*

Die Krippenplätze werden vom Studentenwerk betrieben und ausschließlich an Kinder ab 10 Monaten von Studierenden vergeben. Voraussetzung für den Erhalt eines Krippenplatzes ist eine Elternmitarbeit in der Krippe sowie die Mitgliedschaft im Elternverein „Zürnstraße e.V.“

- *Familienservicestelle*

Der Familienservice an der Universität Würzburg war der erste seiner Art an einer bayerischen Hochschule. Schwerpunkt der Arbeit der Familienservicestelle sind Beratung und Hilfestellung rund um das Thema Kinderbetreuung. Insbesondere für alle neu an der Universität beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hält der Familienservice einen umfangreichen Behörden-, Krippen- und Kindergartenwegweiser mit Adressen und Informationen vor. Zudem bietet er Hilfe und Vermittlung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung oder Schulen an.

Weitere Beratungsthemen betreffen Fragen zu "Studieren mit Kind" und zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher (Weiter-)Qualifikation/ Tätigkeit und Familie. Zudem bietet der Familienservice eine Vermittlung von Babysittern und Kinderbetreuung aller Art sowie die Organisation von Kinderbetreuung während Tagungen, Kongressen und anderen Veranstaltungen.

- *Ganztägiges Ferienprogramm für Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten*

Der Familienservice organisiert und veranstaltet in allen Schulferien außer Weihnachten ein ganztägiges Ferienprogramm für Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten. Das Angebot des Familienservices wird regelmäßig stark nachgefragt: 2010 nahmen insgesamt 217 Kinder von Beschäftigten und Studierenden am Ferienprogramm teil. Das Ferienprogramm trägt sich über Elternbeiträge und wird aus Mitteln des Fördervereins „Unizwerge Würzburg e.V.“ unterstützt.

- *Kurzzeitbetreuung für Kinder insbesondere von Studierenden*

Das Kinderspielzimmer "Zwergenstube" wurde im Mai 2007 auf dem Campus eröffnet. Die "Zwergenstube" bietet eine stundenweise Kurzzeitbetreuung unter fachlicher Leitung für maximal 12 Säuglinge und Kleinkinder bis zu 3 Jahren an, mit flexiblen, nachfrageorientierten Öffnungszeiten für alle Fälle, in denen keine Regelbetreuung vorhanden ist.

- *audit familiengerechte hochschule*

Die Universität Würzburg ist seit 2008 über das audit familiengerechte Hochschule zertifiziert. In diesem Verfahren werden Stand und Ziele zu Maßnahmenfeldern wie Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, informations- und Kommunikationspolitik, Personalentwicklung, Service Familie usw. evaluiert und fortgeschrieben. Eine Rezertifizierung ist für 2011 beabsichtigt.

- *Familienfreundlichkeits-Check*

Im September 2010 wurde eine online-Befragung aller Studierenden und Beschäftigten zur Zufriedenheit mit der bestehenden Infrastruktur und zum weiteren Bedarf an Betreuungsangeboten durchgeführt. Die Auswertung erbrachte besonders großen Bedarf bei der Kinderbetreuung in Notfällen und eine hohe Zufriedenheit bei der Unterstützung durch Vorgesetzte. Auf der Basis der Befragungsergebnisse werden die Angebote der Universität zur Förderung der Familienfreundlichkeit weiter ausgebaut werden.

- *Romana-Schott-Fonds zur Unterstützung von bedürftigen Studentinnen mit Kind*

Aus dem Fonds werden Stipendien an bedürftige, fachlich und charakterlich geeignete, weibliche Studierende aller Fachbereiche der Universität vergeben. Ziel der Stipendien ist es z.B. Studentinnen von der Entrichtung von Studienbeiträgen zu entlasten und/oder

um Studentinnen mit Kindern zu unterstützen. Die Laufzeit der Stipendien beträgt bis zu drei Jahren.

- *Finanzierung von Mutterschutzvertretungen und Nachwuchswissenschaftlerinnen*

Mittel der Frauenbeauftragten wurden 2009 und 2010 unter anderem dafür eingesetzt, 15 Vertretungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Mutterschutz zu finanzieren. Damit soll möglichen Vorbehalten von Vorgesetzten entgegengewirkt werden, die junge Wissenschaftlerinnen eventuell nicht einstellen, weil sie den ersatzlosen Ausfall der Mitarbeiterin wegen der Geburt eines Kindes befürchten. Zukünftig soll diese Maßnahme sowohl aus Mitteln der Frauenbeauftragten wie der Fakultäten finanziert werden.

- *Stipendien für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen mit Kind zur Finanzierung eines ‚Forschungsfreijahres‘*

2009 und 2010 wurden insgesamt 37 Promovendinnen/Postdoktorandinnen und Habilitandinnen im Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ gefördert, davon neun mit Kind. Der Förderschwerpunkt liegt auf der Qualifikation von Frauen für eine Professur. Stipendien können insbesondere auch während einer Beurlaubung wegen Elternzeit beantragt werden, um die Fortführung der Forschungsarbeit (für eine Habilitation) zu ermöglichen.

- *Beatrice-Edgell-Preis der Philosophischen Fakultät II*

Die Philosophische Fakultät II vergibt jährlich den Beatrice-Edgell-Preis für die beste Promotion einer ihrer Doktorandinnen. Der Preis ist mit 1000 € dotiert und wird aus den Gleichstellungsmitteln der Frauenbeauftragten finanziert. Mit dem Preis soll die Motivation sehr leistungsfähiger Doktorandinnen gestärkt werden, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden und die Bewerbungschancen der Preisträgerinnen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg zu erhöhen (etwa bei Stipendien, Forschungsanträgen, Juniorprofessuren).

bereits beschlossene Maßnahmen:

- *Ausbau des Kinderbetreuungsangebots*

Das Angebot an Krippenplätzen für Kinder von Beschäftigten der Universität und des Klinikums soll bis zum 01.09.2013 von 12 auf 36 Plätze erhöht werden. Diese neuen Krippenplätze sollen im Bereich der ehemaligen Day Nursery auf dem neuen Hubland Nord Campus der Universität entstehen. Dort können Kinder von 0 bis 6 Jahren zusammen mit älteren Geschwisterkindern unter einem Dach betreut werden. Damit werden den Eltern lange Wege erspart. Daneben soll das Serviceangebot durch den Aufbau eines sogenannten Springernetzes mit geschulten Familienhelferinnen und Tagesmüttern, die in Notfallsituationen ins Haus kommen, verbessert werden (vgl Gleichstellungskonzept (GK) 2.4).

- *Nachnutzungskonzept für die sog. Day-Nursery auf dem neuen Campusteil Hubland Nord*

In der jetzt zur Universität gehörenden ehemaligen Day Nursery (einer früheren amerikanischen Kaserne) mit einer Nutzfläche von ca. 1.800 m² soll in den nächsten Jahren ein Kinder- und Familienzentrum entstehen, das über das bestehende Angebot

hinaus weitere Krippenplätze für Kinder von Studierenden und Beschäftigten, ein Tagesmütterzentrum für Säuglinge und Kleinkinder bis 18 Monate, Räume für Hausaufgaben/ Nachmittagsbetreuung von Schulkindern, Sommerschulen für Schülerinnen und Schüler sowie ein Kinderhotel, das Betreuung über Nacht oder am Wochenende für Kinder bis 12 Jahre ermöglicht, anbieten will.

- *Re-Zertifizierung im audit familiengerechte hochschule*

Ein Rezertifizierungsaudit wurde für Mai 2011 vereinbart.

- *Künftige Vertretungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Mutterschutz (GK, 2.2)*

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen die sich im Mutterschutz befinden haben die Fakultäten über die Ihnen für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellten Mittel die Möglichkeit eine Vertreterin/einen Vertreter zu finanzieren. Auch bei anderen familiär bedingten Ausfallzeiten einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Professorin sollen auf Antrag des/ der Dienstvorgesetzten im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden.

für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- *Durchführung weiterer Audits zur Analyse und Optimierung der Familienverträglichkeit (GK, 2.1)*

Hierzu gehört beispielsweise die Untersuchung der Regelungen in Studien- und Prüfungsordnungen im Hinblick auf deren Familienverträglichkeit. Falls notwendig sollen über die bereits bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten hinaus weitere spezielle Regelungen für studierende Eltern in die Ordnungen aufgenommen werden.

- *Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs*

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Qualifikationsphase besonderen Belastungen ausgesetzt, die ein Spannungsverhältnis mit familiären Verpflichtungen entstehen lassen. Die Universität Würzburg wird die Familienverträglichkeit sowohl durch die Bereitstellung zusätzlicher Betreuungsmöglichkeiten wie durch die familiengerechte Terminierung dienstlicher Verpflichtungen verbessern.

- *Einführung von Regelungen zur familiengerechten Terminierung von Sitzungs-, Besprechungs- und Seminarzeiten*

Nach wie vor finden Seminare, Sitzungen und Besprechungen teilweise in den Abendstunden statt. Ziel ist hier diese Veranstaltungen möglichst nur zu den Öffnungszeiten der Kindergärten und Kinderkrippen abzuhalten. Im Rahmen des Audits familiengerechte Hochschule wurden Maßnahmen zur Einführungen von Regelungen für eine familiengerechte Terminierung von solchen Veranstaltungen beschlossen. Diese Zielvorgabe soll bis zum ersten Quartal 2012 umgesetzt werden.

IV. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

bereits implementierte Maßnahmen:

- *Modifikation von Berufungsverfahren*

1. Vorschlagsrecht der Frauenbeauftragten

Um die Zahl der Berufungen von Frauen auf Professuren steigern zu können, müssen Bewerberinnen eine Chance erhalten, sich der Fakultät vorstellen zu können. Daher haben Frauenbeauftragte in den Berufungsausschüssen das Recht, qualifizierte Wissenschaftlerinnen für eine Aufforderung zur Bewerbung vorzuschlagen.

2. Stellungnahme der Universitätsfrauenbeauftragten

Frauenbeauftragte der Universität achten gem. Art. 4 Abs. 2 S. 1 BayHSchG auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende und unterstützen die Hochschule bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Daher haben sie das Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen der Kandidaten und Kandidatinnen in Berufungsverfahren und Informationsaustausch mit den Kolleginnen in den Fakultäten. Fakultätsfrauenbeauftragte können sich jederzeit zur Beratung und Unterstützung in Berufungsverfahren an die Universitätsfrauenbeauftragte wenden. Sie können von der Universitätsfrauenbeauftragten auch eine Stellungnahme zu einem Berufungsvorschlag erbitten, die dem Berufungsausschuss bzw. der Fakultät vorgelegt wird und dann den Bewerbungsunterlagen beizufügen ist.

bereits beschlossene Maßnahmen:

- *Weitere Modifikation des Berufungsverfahrens:*

Die Qualität von Berufungsverfahren an der Universität Würzburg soll gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrats durch verstärkte Transparenz und verbindliche Kriterien gesteigert werden. Folgende Punkte werden hier insbesondere adressiert:

1. Zusammensetzung des Berufungsausschusses

Gemäß Beschluss der Hochschulleitung vom 5. März 2007 sind bislang mindestens eine fachnahe Professorin und die Frauenbeauftragte in jedem Berufungsausschuss vertreten. Im Rahmen dieses Konzepts soll der Anteil an Frauen in den Berufungsausschüssen proportional zur Umsetzung des Kaskadenmodells erhöht werden.

2. Transparente Auswahl der Gutachter/ Gutachterinnen

Die Gründe für die Wahl bestimmter Gutachter sollen im Berufungsvorschlag dargelegt werden. Längerfristig strebt die Universität die Bestellung von sachverständigen Frauen und Männern in gleicher Zahl als Gutachter/ Gutachterinnen an.

3. Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände bei der Leistungsbewertung von Bewerberinnen und Bewerbern

Bei der Bewerbung von Führungskräften sollen auch die individuellen Lebensumstände bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen Beachtung finden. Chancengleichheit bedeutet hier, unvermeidbare Verzögerungen durch Geburt und Betreuung von Kindern im wissenschaftlichen Werdegang antragstellender Personen angemessen zu berücksichtigen.

4. Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Auswahlkriterium

Die Universität Würzburg führte das 'audit familiengerechte hochschule' durch und wurde im April 2008 zertifiziert. Die Kandidatengespräche betreffen daher auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere zu Teilzeitarbeit, Terminierung von Besprechungen/ Sitzungen und einer familiengerechter Studienorganisation.

5. Bewertung der Umsetzung dieser Maßnahmen im Rahmen des Qualitätsmanagements

Die Universitätsleitung wird den Ablauf der Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Sicherstellung fairer Wettbewerbschancen von Frauen und Männern einer regelmäßigen Evaluation unterziehen. Sie trägt dafür Sorge, dass die Ergebnisse der Bewertungen den Fakultäten und der Verwaltung zur Kenntnis gebracht und dort entsprechend berücksichtigt werden.

• *Bessere Beteiligung von Frauen an der universitären Selbstverwaltung*

Das bayerische Gleichstellungsgesetz sieht eine nach Möglichkeit paritätische Besetzung von Gremien vor. Die Universität sieht entsprechend der Logik des Kaskadenmodells einen Frauenanteil in Gremien vor, der dem Anteil an der jeweiligen Beschäftigtengruppe entspricht.

• *Ausgleich für hohe Beanspruchung von Professorinnen*

Professorinnen, die aufgrund einer regelmäßigen Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen überdurchschnittlich belastet werden, sollen soweit rechtlich und tatsächlich möglich bei anderen Dienstaufgaben entlastet werden oder eine Unterstützung bei der Bewältigung der Aufgaben in Forschung und Lehre erhalten.

• *Verbesserung der Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen und Beförderungen*

Bei Stellenbesetzungen und Beförderung soll verstärkt auf Chancengleichheit geachtet werden. Bei der Besetzung von Führungspositionen auch außerhalb der Professorenschaft, wird die Frauenbeauftragte informiert und beteiligt werden, wenn der Anteil der Frauen in dieser Beschäftigtenkategorie unterdurchschnittlich ist.

für die Zukunft geplante Maßnahmen:

• *Steigerung der Habilitationsstellen für Frauen*

Über das bayernweite Förderprogramm hinaus sollen qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen verstärkt Haushalts- und Drittmittelstellen zur Habilitation angeboten werden. Jede Fakultät bemüht sich, bis 2013 mindestens eine weitere dieser Stellen mit einer Habilitandin zu besetzen.

B) Personelle Gleichstellungsstandards der DFG

I. Personal und die Verteilung von Ressourcen

bereits implementierte Maßnahmen:

- *Zentrales Frauenbüro zur Unterstützung der Frauenbeauftragten*

Der Frauenbeauftragten steht folgende personelle Unterstützung zur Bewältigung ihrer Aufgaben zur Verfügung: im zentralen Frauenbüro der Universität können eine Referentin in Vollzeit sowie eine studentischen Hilfskraft mit 32h im Monat beschäftigt werden. Zudem ist die Familienservicestelle im Frauenbüro mit einer Vollzeitkraft besetzt.

bereits beschlossene Maßnahmen:

- *Verteilung von 5% der LOM-Mittel nach Gleichstellungskriterien an die Fakultäten*

Im Oktober 2010 wurden erstmals 5% der Mittel für Forschung und Lehre nach dem Parameter Gleichstellung an die Fakultäten verteilt. Diese Mittel stehen über den Bereich der Gleichstellung hinaus den Fakultäten zur freien Verfügung. Sie stehen allerdings unter dem Vorbehalt der vollständigen oder anteiligen Rückerstattung, wenn die Ziele in der Gleichstellung nicht oder nur teilweise erreicht werden.

- *Veranstaltungen und Programme für Schülerinnen in MINT-Fächern*

In den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften), in denen der Studentinnenanteil teilweise deutlich unter 50% liegt, sollen die bestehenden Veranstaltungen und Maßnahmen für Schülerinnen intensiviert und erweitert werden. Die Universität hat 2010 systematisch Partnerschaften mit allen Gymnasien des Regierungsbezirks aufgebaut und diese in Kooperationsvereinbarungen fixiert. Auf dieser Basis sind folgende Maßnahmen geplant:

Girls'Day

In den MINT-Fächern (mit Ausnahme der Biologie) soll der bereits bestehende Girls'Day-Ansatz ausgeweitet werden. In Kooperation mit der Industrie sowie mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen soll ein Programm entwickelt werden, das Schülerinnen in einem festen Turnus Informationen zum Studium und den Berufsperspektiven bietet.

Sommerschulen

In den Fächern mit besonders geringem Studentinnenanteil (Informatik, Physik und Nanostrukturtechnik) ist geplant, für Schülerinnen während der Sommerferien ein attraktives Sommerschulprogramm anzubieten. Hierbei sollen Experimente zum Selbermachen, Schnupperbesuche in Labors und populärwissenschaftliche Vorträge interessante Einblicke in die Fächer und die Arbeits- und Karrieremöglichkeiten erlauben.

- *Studiengänge mit einem deutlichen Übergewicht weiblicher Studierender*

In zahlreichen Studiengängen vor allem in den Geisteswissenschaften ist inzwischen ein Studentinnenanteil weit über 50% festzustellen. Insbesondere in den Lehramtsstudiengängen, die für das Rollenverständnis der SchülerInnen und damit zukünftiger Generationen eine entscheidende Rolle spielen, soll versucht werden, die Feminisierung

zumindest teilweise rückgängig zu machen. Die erziehungswissenschaftlichen Bereiche der Universität Würzburg werden in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Lehrerbildung hierzu ein erstes Konzept entwickeln.

- *Tutorien, Weiterbildungs- und Informationsangebote für Studentinnen*

Tutorien und spezielle Kurse sollen qualifizierte Studentinnen schon während des Studiums über Möglichkeiten für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn informieren, ihr Interesse wecken und sie gezielt vorbereiten. Diese Kurse sollten nach Möglichkeit von Mitarbeiterinnen betreut werden. In den Rechtswissenschaften, der Mathematik, der Chemie sowie in den Wirtschaftswissenschaften ist ein starker Abfall des Frauenanteils beim Übergang in die Promotionsphase zu beobachten. Da sich in den letzten Jahren der Anteil von Studentinnen stetig erhöht hat und dieser Trend augenscheinlich anhält, liegt bei diesen Studiengängen ein besonderes Augenmerk auf der Erleichterung des Übergangs vom Studium zur Promotion für Frauen. Hier soll in den nächsten Jahren durch den gezielten Einsatz von Stipendien und durch Regelungen für die Besetzung von Mitarbeiterstellen für Promotionen eine deutliche Verbesserung entsprechend dem Kaskadenmodell erreicht werden.

- *Gleichstellungsfördernde Maßnahmen bei Stellenbesetzungen*

1. Erhöhung der Zahl von weiblichen studentischen Hilfskräften

In den Fächern, in denen der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen unter den Anteil bei den Studierenden sinkt und in denen dieser Anteil gleichzeitig signifikant weniger als 50 % beträgt, soll die Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte schrittweise angehoben werden.

2. Förderung von Doktorandinnen

2007 betrug der Frauenanteil bei den Promotionen an der Universität Würzburg rund 43%, 2009 lag er dann bei 45%. Entsprechend dem Kaskadenmodell wird bis 2013 Parität bei den Promovendinnen angestrebt. Qualifizierte Absolventinnen sollten zukünftig bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen bei gleicher Qualifikation solange verstärkt berücksichtigt werden bis ein dem Kaskadenmodell für die jeweilige Fakultät entsprechender Anteil bzw. eine paritätische Verteilung erreicht ist.

3. Förderung von Habilitandinnen und Posthabilitandinnen

Seit Juni 2008 stehen der Universität Würzburg wieder Sondermittel des Freistaats für die Frauenförderung zur Verfügung. Da die bisherigen Fördermaßnahmen im Bereich der Habilitandinnen und Posthabilitandinnen besonders erfolgreich waren, sollen diese Mittel bevorzugt wieder an Wissenschaftlerinnen nach der Promotion vergeben werden. Darüber hinaus ist werden die Fakultäten Anstrengungen unternehmen, um die Zahl der Habilitandinnen weiter zu erhöhen.

4. Bekanntgabe freier Stellen

Freie wissenschaftliche Haushaltsstellen sollten universitätsöffentlich bekannt gegeben werden. Zu diesem Zweck wird im Intranet die Stellenbörse für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgebaut werden.

Bei der Besetzung von Haushaltspositionen im höheren Dienst soll die zuständige Frauenbeauftragte von der verantwortlichen Person frühzeitig über eine anstehende Stellenbesetzung informiert werden. Die Frauenbeauftragte kann an den Einstellungsverfahren beratend teilnehmen.

- Deutliche Steigerung des Frauenanteils auf Professuren und Leitungspositionen

1. Aktive Suche nach Kandidatinnen für Berufungen

Ein großes Problem ist, dass sich in vielen Fächern sehr viel mehr Männer auf Professuren bewerben als Frauen. Zukünftig sollen daher qualifizierte Frauen im Rahmen von Berufungsverfahren gezielt angesprochen werden, um ihnen zu signalisieren, dass die Universität Würzburg an ihrer Bewerbung sehr interessiert ist und sie bei einem Ruf auch bei außeruniversitären Fragestellungen tatkräftig unterstützt. In Fächern mit einem internationalen Kandidatenfeld wird dieses „Head hunting“ international angelegt, um auch bei Fachrichtungen mit einem geringen Frauenanteil eine Auswahl an sehr guten Kandidatinnen zu erreichen. Über eventuelle Headhunting-Aktivitäten wird im Rahmen des Listenvorschlags durch den Berufungsausschuss berichtet.

2. Tenure-track-Optionen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Welcome-Center

Die Universität Würzburg plant dort, wo es das Dienstrecht und die Stellensituation zulassen, zeitlich befristete (Junior-)Professuren oder Nachwuchsgruppenleiterstellen mit einer *tenure track*-Option auszustatten, um Frauen eine längerfristige Perspektive anbieten zu können.

Die Universität Würzburg hat aktuell ein „Welcome-Center“ für neu Berufene eingerichtet, das sich auch um die Vermittlung von adäquaten Arbeitsplätzen für Partner innerhalb und außerhalb der Universität bemüht (Erleichterung der Mobilitätsentscheidung, Förderung von Dual-Career-Couples). Wir gehen davon aus, dass diese Maßnahmen die Attraktivität des Standorts insgesamt steigert, aber auch auf den Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren eine positive Auswirkung hat.

II. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs

bereits implementierte Maßnahmen:

- *Programm zur Finanzierung von Überbrückungszeiten zwischen zwei Karriereschritten*

Hochschulintern stehen Mittel für Überbrückungsfinanzierungen für die Zeit zwischen zwei Karriereschritten zur Verfügung. Qualifizierte Kandidatinnen können in Zeiten zwischen dem Abschluss eines Studiums und der Bewilligung eines Promotionsstipendiums als wissenschaftliche Hilfskräfte bzw. unter Umständen auf einer Mitarbeiterstelle der Universität beschäftigt werden. Gleiches gilt auch für die Abschlussphase der Promotion bzw. Zeiten zwischen dem Abschluss der Promotion und der Übernahme einer Post-Doc-Stelle an der Universität Würzburg.

- *Reisekostenstipendien für Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen*

Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Universität mit nicht mehr als einer halben Stelle können eine Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen beantragen. Eine Bezuschussung von Reise und Tagungskosten kann ausschließlich für fachspezifische Tagungen/ Kongresse erfolgen. Voraussetzung für eine Förderung ist ein aktiver Beitrag (Erstautorenschaft) auf der Veranstaltung (Vortrag/ Poster etc.).

- *Mentoring-Programm für Studentinnen der Medizin*

MENTORING studmed ist ein Programm für Studentinnen im 6. bis 9. Semester des Studiengangs Humanmedizin. Es handelt sich um Gruppenmentoring (ein/e Mentor/in und eine Gruppe von 34 Mentees); dazu wird ein begleitendes Rahmen und Qualifizierungsprogramm organisiert.

Der zweite Durchgang von MENTORING studmed hat im Juli 2010 begonnen und wird anteilig aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Studienbeiträgen finanziert.

- *Mentoring-Programm für Ärztinnen und Habilitandinnen in der medizinischen Fakultät*

MENTORING med ist ein Programm für promovierte Ärztinnen, Postdoktorandinnen sowie Habilitandinnen in der Medizin. Das Programm läuft seit Oktober 2008. Im April 2010 wurde ein weiterer Durchgang gestartet. Die Laufzeit je Durchlauf beträgt 18 Monate. Dieses Projekt wird in einer Kooperation der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und des Universitätsklinikums Würzburg durchgeführt.

bereits beschlossene Maßnahmen:

- *Ausweitung des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf weitere Fakultäten*

Beschlossen ist die Einführung jeweils eines neuen Schwerpunktprogramms für die Naturwissenschaften sowie die für Geistes-, Erziehungs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Gefördert werden sollen die Doktorandinnen und Habilitandinnen der beteiligten Fakultäten. Die Koordinationsstellen für die beiden Schwerpunktprogramme sind ausgeschrieben. Die Konzeption und der Start der fakultätsübergreifenden Programme sollen 2011 erfolgen. Im Rahmen der Mentoringprogramme sollen auch umfangreiche Fortbildungen, Gruppentrainings und Einzelcoachings für die Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten werden.

- *Coaching-Programm insbesondere für neuberufene Professorinnen und Gruppenleiterinnen*

Neuberufene Professorinnen erhalten rechtliche, organisatorische und technische Informationen, um ihnen den Einstieg an der Universität zu erleichtern (Frauenbüro und Welcome-Center).

- *Die Institutionalisierung von geschlechterspezifischer Forschung (GK, 4)*

Die Universität wird zu diesem Bereich einen Forschungsbericht erstellen, der geschlechterspezifische Forschungsansätze in den verschiedenen Fakultäten zusammenfasst. Dieser Forschungsbericht wird jährlich fortgeschrieben.

- *Etablierung von Genderaspekten in der Lehre*

Von Dozentinnen der Universität werden zusammen mit der Frauenbeauftragten und der Vizepräsidentin für Gleichstellung Konzepte zur Integration von Theorien, Methoden und Erkenntnissen der Frauen und Geschlechterforschung für die Curricula gestufter Studiengänge entwickelt. Dabei ist es wichtig, die geschlechtsspezifischen Interessen der Studierenden zu berücksichtigen und die entsprechende Berufsfeldentwicklung auch unter Genderaspekten zu überprüfen.

Module zu Erkenntnissen der Geschlechterforschung sollen soweit mit der LPO verträglich insbesondere in Lehramtsstudiengängen eingeführt werden. Fragen zu Leistungs- und Interessenunterschieden von Jungen und Mädchen in bestimmten Fächern, zur Rolle von Geschlechtsstereotypen bei Leistungsbewertungen, Konzepte für einen geschlechtergerechten Unterricht etc. spielen in der Lehramtsausbildung zunehmend eine wichtige Rolle. Gender-Competence-Module sollen zudem im Rahmen der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen angeboten werden.

für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- *Konzeption und Start einer Ringvorlesung zu genderspezifischen Themen zum WS 2011/12*

III. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

bereits implementierte Maßnahmen:

- *Einführung von verbindlichen Regelungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch (GK, 3)*

Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg sorgt für die Umsetzung der von der Staatsregierung am 23.12.2003 bekannt gegebenen Organisationsrichtlinie zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch im öffentlichen Dienst in allen Bereichen. Die Universität achtet insbesondere darauf, bei ihrer Selbstdarstellung auf Websites und gedruckten Publikationen, im allgemeinen Schriftverkehr sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, auch Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen direkt anzusprechen und verallgemeinernde Maskulina zu vermeiden.

für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- *Gestaltung des öffentlichen Internet-Auftritts der Universität in geschlechtsneutraler Sprache – Überarbeitung der zentralen und dezentralen Homepages*

Die Fakultäten und die Zentralverwaltung der Universität werden bei der Überarbeitung der Homepage darauf hingewiesen nur noch geschlechtsneutrale Begriffe zu verwenden.

- *Ausbildung von studentischen MentorINNen und TutorINNen sowie von DozentiNNen im Hinblick auf genderspezifische Fragestellungen*

Im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der Länder zur Verbesserung der Qualität der Lehre hat die Universität Würzburg einen Antrag vorgelegt, der besonders auf eine Verbesserung der Ausbildung von Betreuern/Betreuerinnen in Bezug auf eine Verbesserung des Lernerfolgs bei den Studierenden abzielt. In diesem Zusammenhang sollen auch Veranstaltungen zu genderspezifischen Ansätzen regelmäßig angeboten werden.

- *Spezielle Fortbildungen für (zukünftige) Führungspersonen mit Personalverantwortung*

Für Juniorprofessoren/ innen und Habilitanden/ innen ist die Teilnahme an Trainings zur Personalführung, Hochschulrecht und zur Genderkompetenz sowie einen Workshop zur Drittmittelakquise verpflichtend für die Evaluation bzw. für die Habilitation

- *Spezielle Anforderungen an Führungspersonen mit Personalverantwortung*

(Neu berufene) Leitungspersonen müssen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in Personalführung, Hochschulrecht und Genderkompetenz nachweisen bzw. zeitnah erwerben.

Anlage

Tabellarische Übersicht

Anlage

Tabellarische Übersichten zum aktuellen Stand und zu den Zielvorgaben

In den Tabellen sind der Ausgangswert 2008 (Stand der Daten 01.12.2008), der aktuelle Stand (Stand der Daten 2009 oder 2010 je nach Verfügbarkeit) und die Zielvorgaben 2013 dargestellt.

Soweit quantitative Zielvorgaben formuliert waren, haben sich diese gegenüber dem Gleichstellungskonzept 2009 nicht verändert.

Für Studierende und Promovierende definiert die quantitative Zielvorgabe einen Zielkorridor mit einer Toleranz von +/- 10%.

Die Zielvorgaben beziehen sich auf den Zuwachs im Zeitraum bis 2013. Beispiel Habilitationen: Eine Habilitation dauert sechs bis sieben Jahre im Durchschnitt. Deshalb wird hier auf die Zahl der ab 2009 neu begonnenen Habilitationsverfahren Bezug genommen.

Bei den Professorinnen beziehen sich die Zielzahlen auf den Berufungszeitraum 2009 bis 2013 (Geltungszeitraum des aktuellen Gleichstellungskonzepts).

Zur Verbesserung der Datenqualität haben sich die Fakultäten dazu verpflichtet, Listen tatsächlich Habilitierender und Promovierender zu führen und darüber jährlich zu berichten (Erst-Erhebung in der Umsetzung). Die bekannten Schwächen verfügbarer Datenquellen (z.B. „Schein“-Studierende in Promotionsstudiengängen, Unterschätzung der Habilitierenden durch Auswertung der adäquat besetzten Qualifikationsstellen A13aZ) werden dadurch behoben.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009, Daten 1.12.2008]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	8.568	11.731	42,2	57,8	9,383	12.802	42,1	57,9		
Anzahl der Promotionen	264	222	54,3	45,7	241	195	55,3	44,7		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	27	5	84,4	15,6	24	12	66,7	33,3		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	75	25
Juniorprofessuren	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	50	50
Professuren C3/W2	133	25	84,2	15,8	133	25	84,2	15,8	75	25
Professuren C4/W3	167	17	90,8	9,2	181	22	89,2	10,8	80	20
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	49	4	92,5	7,5	44	3	93,6	6,4	85	15

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich: Geistes- und Sozialwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	W
Studierende	3.060	6.460	32,1	67,9	3.143	6.593	32,3	67,7		
Anzahl der Promotionen	17	26	39,5	60,5	27	20	57,4	42,6		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	1	66,7	33,3	6	1	85,7	14,3		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	50	50
Juniorprofessuren	1	0	100	0	1	0	100	0		
Professuren C3/W2	22	9	71,0	29,0	25	8	75,8	24,2	60	40
Professuren C4/W3	45	9	83,3	16,7	63	10	86,3	13,7	75	25
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	8	2	80,0	20,0	12	1	92,3	7,7	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.713	1.541	52,6	47,4	1.812	1.650	52,3	47,7	50	50
Anzahl der Promotionen	29	15	65,9	34,1	20	19	51,3	48,7		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	53	47
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	3	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	66	37
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7	50	50
Professuren C4/W3	26	3	89,7	10,3	30	5	85,7	14,3	75	25
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	7	0	100	0	7	0	100	0	85	15

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich: Lebenswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.613	2.482	39,4	60,6	1.681	2.558	39,7	60,3		
Anzahl der Promotionen	186	161	53,6	46,4	189	157	54,6	45,4		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	19	4	82,6	17,4	22	5	81,5	18,5		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	70	30
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	74	12	86,0	14,0	71	12	85,5	14,5	80	20
Professuren C4/W3	47	4	92,2	7,8	50	5	90,9	9,1	85	15
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	12	1	92,3	7,7	11	1	91,7	8,3	90	10

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich: Naturwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2.182	1.248	63,6	36,4	2.215	1.312	62,8	37,2	50	50
Anzahl der Promotionen	52	19	73,2	26,8	48	17	73,8	26,2		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	64	37
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100	0	7	1	87,5	12,5		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	73	27
Juniorprofessuren	0	1	0	100	0	1	0	100		
Professuren C3/W2	32	3	91,4	8,6	36	3	92,3	7,7	85	15
Professuren C4/W3	35	1	97,2	2,8	38	2	95,0	5,0	90	10
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	14	0	100	0	14	1	93,3	6,7	90	10