

Zwischenbericht der Rheinischen Friedrich-Wilhelms Universität Bonn zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Die Universität Bonn erlaubt sich im Hinblick auf die Kritik der DFG- Arbeitsgruppe zur Selbstverpflichtung der Hochschulen bezüglich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards einleitend folgende Bemerkungen:

Die Abfassung der Selbstverpflichtung der Universität Bonn zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fiel in den Zeitraum der Neukonstituierung des Rektorats unter Leitung von Professor Dr. Jürgen Fohrmann (Ende April 2009). Der Bericht konnte somit erst im Sommer 2009 eingereicht werden, was zur Folge hatte, dass viele der dort angesprochenen Maßnahmen Absichtserklärungen waren, die inzwischen weitgehend umgesetzt wurden. Manche der mit Gleichstellung verbundenen Prozesse, insbesondere die Erhöhung des Professorinnen-Anteils auf allen Karrierestufen, sind allerdings noch nicht zufrieden stellend realisiert. Die im folgenden dargelegten Maßnahmen zielen auf deutliche Verbesserungen und berichten über erste Resultate. Die Kritik der DFG-Arbeitsgruppe, dass Gleichstellung in den Steuerungsinstrumenten sowie auf Leitungsebene nicht hinreichend verankert sei, hat innerhalb der Universität einen umfangreichen konstruktiven Dialog in Gang gesetzt, der eine Reihe von neuen Maßnahmen bzw. Korrekturen nach sich gezogen hat. Diese werden an entsprechender Stelle erläutert.

Der nachfolgende Bericht wurde vom Rektorat der Universität Bonn verabschiedet. Verfasst wurde er vom Rektor in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit den Dekanen der 7 Fakultäten, die für diesen Zwischenbericht ihre fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen und ihre aktuellen Vorhaben dargelegt haben.

Die Senatskommission für Gleichstellung und der Beirat der Gleichstellungsbeauftragten ist in die Diskussionsprozesse einbezogen.

Fragen der Gleichstellung gehen auch in die in diesem Jahr (2011) abzuschließenden Zielvereinbarungen mit dem MIWF des Landes Nordrhein-Westfalen ein.

Besonders hervorzuhebende neue Maßnahmen:

Die Kritik der DFG-Arbeitsgruppe, es werde am Gleichstellungskonzept der Universität Bonn eine durchgängige Strategie und die Integration des Gender Mainstreaming auf der Leitungsebene vermisst, hat dazu geführt, dass die nachfolgenden Maßnahmen ergriffen wurden:

- Die Implementierung einer universitätsweiten, zentralen Steuerungsgruppe „Gleichstellung“ unter Leitung des Rektors, bestehend aus den Dekanen oder deren Vertretung sowie der Personaldezernentin und der Gleichstellungsbeauftragten. Hauptaufgaben sind das Monitoring der Integration von Gleichstellung in die Steuerungselemente der Universität und die fakultätsbezogene wie fakultätsübergreifende Abstimmung neuer Maßnahmen.
- Fakultätsspezifische Umsetzungsprozesse zur Gleichstellung, die den besonderen, durchaus unterschiedlichen Gegebenheiten der Fakultäten Rechnung tragen, wurden in Einzelgesprächen mit den Dekanen zusätzlich verabredet.
- Im Zuge der Antragstellung für die Exzellenzinitiative wurde ein Bündel neuer Maßnahmen vorgesehen.
- Gleichstellung soll im Rahmen von Wissenschaftsforschung (nicht nur Gender-Forschung) positioniert werden. Der öffentlichen Sichtbarmachung dieses Ansatzes dient u. a. ein Symposium zur Untersuchung wissenschaftlich-kultureller Milieus in den verschiedenen Fachkulturen und ihrer Bedeutung für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit am Ende des Jahres 2011/Beginn des Jahres 2012.
- Die Einrichtung einer neuen Stelle zum strategischen Gender-Controlling; sie unterstützt das Gleichstellungsbüro bei der Integration von Gleichstellung in die Steuerungsinstrumente und bei der Entwicklung passgenauer Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten.
- Dem Gleichstellungsbüro werden jederzeit bedarfsgerecht sowohl personelle als auch weitere finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt. Neben einer permanenten wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle und der weiteren neuen, zunächst für 3 Jahre befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle für das Controlling sind dem Gleichstellungsbüro 2 wissenschaftliche Hilfskraftstellen auf Dauer zugeordnet.

- Zur Erhöhung des Studentinnenanteils in den MINT Fächern wurde das Assessment Center *tasteMINT* 2011 eingeführt. Für ihr nachhaltiges Konzept zur Implementierung war die Universität unter den Gewinnern eines bundesweiten Wettbewerbs.
- Die Universität Bonn will das Audit familienfreundliche Hochschule in diesem Jahr erwerben. Der Prozess ist bereits eingeleitet worden.
- Das Rektorat hat projektbezogen eine Stelle zur Verfügung gestellt, um Verbesserungsmöglichkeiten für ein Studium mit Kind an der Universität Bonn umfassend auszuloten und Einrichtungsvorschläge zu unterbreiten. Die Projektphase dauert noch an.

Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

An der Rheinischen Friedrich-Wilhelms Universität leitet der Rektor den Bereich ‚Gleichstellung‘ seit dem SoSe 2010 persönlich; er sitzt der ebenfalls im SoSe 2010 gegründeten zentralen Steuerungsgruppe ‚Gleichstellung‘ vor. Als strategischem Organ gehören dieser Steuerungsgruppe neben dem Rektor die Dekane bzw. deren Stellvertretungen sowie die Personaldezernentin als stellvertretende Leiterin und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität an. Ziel ist es, Beratungs- und Entscheidungsfunktionen personell miteinander zu verknüpfen.

Die Steuerungsgruppe wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe weiter entwickeln, Verbesserungen auf den Weg bringen und die Effekte der Implementierungen beobachten.. Dabei geht es erstens um die Vorbereitung der Verabschiedung hochschulweiter Maßnahmen (etwa die Flexibilisierung von Laufbahnmöglichkeiten über tenure track-Optionen insbesondere für Wissenschaftlerinnen). Zweitens stehen passgenaue Lösungsvorschläge für die einzelnen Fakultäten im Mittelpunkt. Drittens geht es um die Aus- und Bewertung quantitativer Daten (Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen, Diskussion des Berichts der Gender Controlling Stelle des Gleichstellungsbüros u. a.). Und viertens soll der Dialog zu Fragen der Gleichstellung und geschlechtergerechten Verteilung auch auf Leitungsebene auf Dauer sicher gestellt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen der Leitungsorgane der Universität teil und unterstützt auf diese Weise mit ihrer Expertise die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Politik.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Durch die Einrichtung der zentralen Steuerungsgruppe wird Gleichstellungspolitik in der Universität neu und umfassend verankert; über die Benennung von Personen aus den Fakultäten, die längerfristig zuständig für die Aufnahme weiterführender Ideen, das Controlling, Monitoring und die Kommunikation sind, wird auch auf dieser Ebene eine nachhaltige Expertise für Gleichstellungsfragen aufgebaut. Die Gleichstellungsbeauftragte institutionalisiert dadurch zusätzlich eine für Gleichstellung verantwortliche Person in jeder Fakultät. Die Kooperation zwischen der zentralen und dezentralen Ebene wird hierdurch substantiell verstärkt. Insbesondere bei Berufungsverfahren soll dies zum Tragen kommen. Bislang fand eine Zusammenarbeit neben der gesetzlich vorgeschriebenen Form in Berufsangelegenheiten vornehmlich im Rahmen der Senatskommission für Gleichstellung und des Beirats der Gleichstellungsbeauftragten statt. Die Universität wird insgesamt, neben einer gruppenbezogenen Organisationform auch Arbeitsstrukturen etablieren, die bottom up und top down verlaufende Kommunikation für einzelne Funktionszusammenhänge sinnvoll miteinander verzahnt. ‚Gleichstellung‘ ist einer der hier prominent ausgewiesenen Bereiche.

Fakultäts- und fachspezifische Maßnahmen

Insbesondere in der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät, der Medizinischen Fakultät und der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät ist das Kaskadenmodell noch unzureichend umgesetzt. Hier sind besondere Anstrengungen notwendig.

Gleichstellungsmaßnahmen wurden und werden in den Struktur- und Entwicklungsplänen der Fakultäten systematisch verankert. In intensiven Gesprächen mit jeder einzelnen Fakultät wurden zudem eine Reihe spezifischer neuer, auf die einzelne Fakultät bezogene Schritte verabredet, die den Bedarfen der einzelnen Fakultäten Rechnung tragen. Dies sind u. a.

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät:

- Einführung des Self-Assessment-Verfahrens *tasteMINT* für Schülerinnen in den Fächern Mathematik, Informatik und Physik. Ziel ist die verstärkte Rekrutierung von Schülerinnen für die MINT-Fächer (seit Januar 2011).

- Ein Gastprogramm für Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Ziel ist es, die Vorbildfunktion erfolgreicher Wissenschaftlerinnen insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs herauszustellen. (nach Einführung der Personalmittelbudgetierung zum WS 2011/12)

Landwirtschaftliche Fakultät:

- Alle Analysen, die für die Universität Bonn durchgeführt wurden, gehen davon aus, dass für Karriereverläufe junger Wissenschaftlerinnen die Zeit nach der Promotion besonders kritisch ist und dazu führt, dass diese Wissenschaftlerinnen ihre Laufbahn häufig nicht mehr an der Universität, sondern etwa in öffentlichen Einrichtungen o. ä. fortsetzen. Dies korreliert in der Regel mit der Phase der Kindererziehung. Gegen die auf Grund der hoch kompetitiven Situation unsichere akademische Laufbahn, die gerade durch die Unterbrechung durch Kindererziehungszeiten insbesondere in naturwissenschaftlichen Fächern deutlich wird, wählen diese jungen Wissenschaftlerinnen oft einen Weg, der ihnen über gesetzliche Regelungen einen Wiedereinstieg in den Beruf garantiert (etwa auch in den Wissenschaftsförderorganisationen).

Die Landwirtschaftliche Fakultät der Universität Bonn möchte darauf reagieren und plant für das WS 2011/12 die Einrichtung von Tenure Track Stellen für Wissenschaftlerinnen, die eine nahtlose Rückkehr in die akademische Karriere auch nach der Elternzeit ermöglichen. Zudem werden Stipendien im Rahmen der Theodor Brinckmann-Graduiertenschule zu 50 % für Bewerberinnen reserviert.

Medizinische Fakultät:

- Die Medizinische Fakultät implementiert neue Bausteine in ihrem ambitionierten Förderprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Bonfor-Programm: www.med.uni-bonn.de/bonfor/) der Fakultät.

1. Förderung von Habilitandinnen (BONFOR)

Das Dekanat der Medizinischen Fakultät hat am 13.01.2011 den Beschluss gefasst, die Laufzeit und die Verwendung der Personalmittel des BONFOR-Gerok-Stipendiums deutlich zu flexibilisieren und so die Vereinbarkeit von klinischer und wissenschaftlicher Tätigkeit im Sinne der DFG (Clinical Scientist) zu verbessern. Diese Flexibilisierung wird vor allem den klinisch tätigen Ärztinnen auf dem Weg zur Habilitation zugute kommen. Für Habilitandinnen in den theoretischen Fächern, Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen wird die Beantragung einer BONFOR-Nachwuchsgruppe empfohlen. Zusätzlich soll die Überlappung von Gerok-Stipendium

und Nachwuchsgruppenförderung ermöglicht werden. Aus Sicht der Fakultät sind diese Maßnahmen wirkungsvoller als die Vergabe von Habilitationsstipendien, mit denen klinisch tätige Ärztinnen erhebliche Einkommensverluste hinnehmen müssten und die weder mit zusätzlichen Mitteln noch mit Stellen ausgestattet wären.

2. Unterstützung von Familien

a) Kinderzulage (BONFOR)

Ab 2011 erhalten BONFOR-geförderte Wissenschaftlerinnen mit Kindern für jedes Kind eine Zulage, die flexibel einsetzbar ist. Die Fakultät greift damit die Empfehlung der DFG zur familiengerechten Ausstattung von Stipendien auf.

b) Laufzeitflexibilisierung (BONFOR)

Ab 2011 haben BONFOR-geförderte Wissenschaftlerinnen mit Kindern die Möglichkeit zur kostenneutralen Flexibilisierung ihrer Projektlaufzeit.

c) Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten (BONFOR)

BONFOR-Anträge von Wissenschaftlerinnen, die sich nach Elternzeit oder Familienphase in der beruflichen Wiedereingliederung befinden, werden besonders berücksichtigt. Die Altersgrenze für die Antragstellung wird in dieser Situation angehoben. Kinderbetreuungszeiten werden mit 2 Jahren pro Kind auf die bestehende Altersgrenze angerechnet.

- Mit dem Dekan wurde zudem jetzt zusätzlich eine 12monatige Befreiung von der Patientenversorgung für Habilitandinnen verabredet, um Wissenschaftlerinnen eine schnellere Habilitation möglich zu machen.

Philosophische Fakultät:

- In der Philosophischen Fakultät herrscht in einigen Fächern inzwischen ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter (etwa im Institut für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft, dem auch der Rektor angehört). Anreize in Fächern, in denen dieses ausgeglichene Verhältnis noch nicht realisiert wurde, soll die zusätzliche Finanzierung einer W1 oder TVL-E13 halbe Stelle für Postdoktorandinnen auf Planstellen sein, wenn Wissenschaftlerinnen auf Professuren berufen werden; die so frei werdende halbe Stelle soll ebenfalls an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden.

Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät:

- Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät will die sechsmonatige Anschubfinanzierung für Doktorandinnen weiter verfolgen. Dabei wird ein Matchingverfahren zwischen bislang schon gewährten zentralen- und Fakultätsmitteln realisiert. Außerdem hat der Dekan vorgeschlagen, zur Prämierung besonders förderungswürdiger Promotions- und Habilitationsvorhaben jährlich einen Preis an eine Wissenschaftlerin zu vergeben. Dieser dient der Co-Finanzierung einer halben Qualifikationsstelle (Doktorandin oder Habilitandin).

Evangelische und Katholische Theologie:

- Die beiden theologischen Fakultäten können aus eigenen Kräften nur recht schwer zur Verbesserung der fakultären Gleichstellungssituation beitragen. Einmal liegt dies an den recht bescheidenen Etatmitteln, zum anderen (Katholisch-theologische Fakultät) an der Verpflichtung, 50 Prozent der Professuren mit Priestern zu besetzen. Vor 2013 werden auch in beiden Fakultäten kaum Stellen zur Wiederbesetzung frei.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an allen Fakultätsratssitzungen teil, in denen gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden. Sie referiert regelmäßig über die bestehenden und die Neuausrichtung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten. Als am längsten etablierte Kompetenzträgerin gibt sie ihre Erfahrungen weiter und berät die Fakultäten in allen Gleichstellungsfragen.

Der Beratungs- und Gestaltungsbedarf für Gleichstellungsmaßnahmen ist auch durch die Möglichkeit der Mitteleinwerbung für Gleichstellung in den Fördermaßnahmen der DFG in der jüngsten Vergangenheit sehr gestiegen. Die Universität Bonn hat sich entschieden, ein Dezernat für Forschungsangelegenheiten neu einzurichten. Das Gleichstellungsbüro wird zukünftig in Kooperation mit diesem Dezernat noch stärker als bisher bei der Antragstellung in der Verbundforschung unterstützend tätig sein. Alle koordinierten Antragsverfahren sind grundsätzlich mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zu Genderthemen forschen, sind über das Forum Frauen- und Geschlechterforschung sowie über das Zentrum für Kulturwissenschaften vernetzt. Neben ihrer Einbindung in die gleichstellungsrelevanten Gremien wie Senatskommission für Gleichstellung und Beirat der

Gleichstellungsbeauftragten tragen sie Sorge für die Verbreitung der (transdisziplinären) Gender Studies an der Universität Bonn durch Symposien, Ringvorlesungen und Vortragsreihen. Im Institut für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaften wurde neu eine Professur besetzt, deren Inhaberin sich systematisch Fragen der Genderforschung widmet.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Neben der Erforschung der wissenschaftssoziologischen und kulturellen Bedingungen von Gleichstellung geht es auch um die fortgesetzte Erhebung und Bewertung konkreter, die Universität Bonn betreffende Gleichstellungsdaten. Dieser Aufgabe kommt u. a. die zentrale Steuerungsgruppe nach. Sie ist dabei Teil eines umfassenden, z. Zt. an der Universität Bonn entwickelten Qualitätsmanagements (etwa auch im Rahmen eines Antrags zur Qualität der Lehre und anderer Maßnahmen). Dieses umfassende Qualitätsmanagement soll auf einer Klausurtagung im Sommer 2011 weiter diskutiert und dann verabschiedet werden.

Ziel ist es dabei, beginnend mit der Zusammenarbeit mit Schulen und fortgesetzt bis zur Habilitation und den Berufungsverfahren ein einheitliches Konzept zur Gleichstellung in die Ausbildungs-, Förder- und Berufungsprozesse zu implementieren. Dabei ist es dem Rektorat besonders wichtig, Gleichstellung ihrerseits in einem Konzept ‚gemischter Gruppen‘ zu verankern. Leitend ist hier die Überzeugung, dass solche gemischten Gruppen gerade in ihrer Komplementarität eine besondere Produktivität entfalten können.

Gleichstellung ist kein Prozess, der losgelöst von der Wissenschaftsentwicklung insgesamt zu betrachten ist. Die Universität Bonn wird sich im Kontext der Exzellenzinitiative (ganz unabhängig von einem möglichen Erfolg im Wettbewerb) stärker der vergleichenden Wissenschaftsforschung widmen (einschließlich der Wissenschaftsförderforschung). In diesem Rahmen wird sie wissenschaftssoziologische Expertise aufbauen (u. a. auch über eine gezielte Stärkung der Soziologie in Bonn). U. a. mittels solcher Expertise soll Fragen der Gleichstellung systematisch nachgegangen werden. Leitend ist dabei die Überzeugung, dass nicht allein eine im wesentlichen kulturwissenschaftlich orientierte, oft in den poststrukturalistischen Theoriedebatten verankerte Genderforschung (etwa im Kontext von Judith Butler) zur Aufklärung von Gleichstellungsfragen beiträgt, sondern auch eine Forschung, die sich ganz zielgerichtet Fragen wissenschaftlich-kultureller Milieus zuwendet (etwa im Sinne Bourdieuscher Ansätze). Diese Forschung soll von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen begleitet werden, um für die Beziehung zwischen wissenschaftlichen Milieus, damit verbundenen konzeptuellen Optionen und Gleichstellung zu sensibilisieren. Eine erste Veranstaltung ist konzipiert und wird Ende 2011/Anfang 2012 stattfinden.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Gender Controlling-Stelle evaluiert alle Gleichstellungsmaßnahmen in Abstimmung mit den für Gleichstellung Verantwortlichen aus den Fakultäten.

Nachdem die geschlechtsdifferenzierten Daten für diverse Qualifikationsstufen ehemals entweder für den Jahresbericht des Rektors erhoben oder vom Gleichstellungsbüro für aktuelle Projekte zusammengetragen wurden, findet jetzt systematisch sowohl in den Fakultäten als auch in relevanten Verwaltungseinheiten der Universität eine regelmäßige geschlechtsdifferenzierte Erhebung für alle Qualifikationsstufen statt.

Über die von der DFG geforderte Differenzierung in wissenschaftliche Karrierestufen hinaus wurde auf Wunsch der Universitätsleitung auch Wert gelegt auf eine zusätzliche Aufschlüsselung der Stellen für den akademischen Mittelbau, und zwar differenziert nach Dauerstellen oder befristeten Stellen, dieses sowohl für aus Etat- als auch aus Drittmitteln finanzierte Stellen. Diese Erhebung soll u. a. einer Analyse des Verbleibs oder Ausscheidens von Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Stellenkategorien dienen. Besonders ist zu erheben, ob Nachwuchswissenschaftlerinnen eher Drittmittel finanzierte Projektstellen innehaben oder sich auf Planstellen befinden.

Die geschlechtsdifferenzierten Daten werden weiterhin jährlich im Bericht des Rektors veröffentlicht, zusätzlich sind diese in grafischer Darstellung auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros abrufbar.

Im Gleichstellungsbüro ist im Frühjahr 2011 eine Stelle für strategisches Gender Controlling eingerichtet worden, die auf Grundlage der quantitativen Erhebungen Evaluationen durchführt und zur Entwicklung neuer Gleichstellungsmaßnahmen beiträgt.

Das Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra wird vom Zentrum für Evaluation und Methoden seit vielen Jahren regelmäßig evaluiert.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

In der gesamten Universität einschließlich der Verwaltung gibt es für alle Mitarbeitenden die Option, ihre Arbeitszeit zu flexibilisieren. Die weitaus meisten Arbeitszeitwünsche können realisiert werden.

Zudem wird in vielen Fachbereichen Teilzeitarbeit ermöglicht, insbesondere auch für wissenschaftliche Stellen; die technischen Voraussetzungen für Telearbeitsplätze sind darüber hinaus in den meisten Fakultäten implementiert.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Bei den in der Selbstverpflichtung angekündigten Kinderbetreuungsangeboten gab es folgende Fortschritte:

Erfreulicherweise konnte die erste Kindertagesstätte für Mitarbeitende der Universität im August 2010 eröffnet werden. In dieser zweigruppigen Einrichtung werden 36 Kinder im Alter von 4 Monaten bis zur Einschulung betreut. Die Einrichtung befindet sich in der Nähe der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät sowie des Universitätshauptgebäudes.

Eine Kindertagespflegestelle in einer angemieteten Wohnung für 5 Kinder unter drei Jahren hat den Betrieb im WS 2009/2010 aufgenommen.

Das Universitätsklinikum Bonn (UKB) baut zur Zeit eine Kindertagesstätte. Bei Inbetriebnahme des Neubaus der Kindertagesstätte des UKB ab Juni 2011 wird eine sukzessive Erhöhung der Kapazität von 96 auf 140 Plätze erfolgen. Dies wird auch eine Verbesserung für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Exzellenzbereich ermöglichen. In Zusammenarbeit mit beiden Personalräten des UKB wurde eine neue Dienstvereinbarung erarbeitet, die nun die Interessen der Wissenschaftler und Ärzte mit denen der Pflegekräfte und sonstigen Beschäftigten gleichstellt. Spezielle Besetzungswünsche der Fakultät, z.B. aufgrund besonderer Berufungen, sollen in der KiTa-Kommission besonders berücksichtigt und eine Einzelfalllösung gefunden werden.

In diesem Frühjahr wird mit dem Bau einer zweiten Kindertagesstätte der Universität mit insgesamt bis zu 55 Plätzen in der Nähe der Institute in Endenich und Poppelsdorf begonnen werden. Die Fertigstellung ist für das Kindergartenjahr 2012/2013 geplant.

Die Universität Bonn strebt an, im Sommer dieses Jahres die Auditierung für das Zertifikat *familienfreundliche Hochschule* durchzuführen. Der Vertrag für den Auditierungs-Prozess wurde bereits unterzeichnet. Das Uniservicebüro wird zum Familienbüro ausgebaut.

Die weiteren Angebote aus der Selbstverpflichtung werden fortgeführt.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Anwendung des Dual Career Konzepts der Universität beförderte die Berufung von Wissenschaftlerinnen bei mehreren Verfahren in den unterschiedlichen Fakultäten. Geleistet wird dies sowohl vom Gleichstellungsbüro als auch im Rahmen der Dual Career Servicestelle des bislang schon bestehenden virtuellen Forschungsreferats. Auch das

Rektorat bemüht sich in vielen Fällen persönlich um die Ermöglichung einer Dual Career. Zudem wird ein Dual-Career-Netzwerk im A-B-C-J Verbund zur Zeit aufgebaut.

Es kann festgehalten werden, dass sich die Einbindung und das Angebot der Dual Career Servicestelle sehr vorteilhaft auf die Gestaltung der Berufungsverfahren auswirkt.

Mit der Stadt Bonn ist daher verabredet, Dual Career-Fragen gemeinsam zu verfolgen; zu diesem Zweck sollen u. a. die entsprechenden Büros eng miteinander verzahnt werden.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Führungskräftewerkstatt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler enthält Module zur vorurteilsfreien Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern.

Verfahrensregeln im engeren Sinne liegen noch nicht vor; die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder geschulter Beschäftigter als Multiplikatoren und zur Qualitätssicherung an Auswahlverfahren unterstützt die vorurteilsfreie Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Auf der Ebene der Promotionen haben alle großen Fakultäten strukturierte Promotionsprogramme entwickelt (Philosophische Fakultät, Schnittstellen zwischen Medizinischer und Mathematisch-Naturwissenschaftlicher Fakultät, Landwirtschaftliche Fakultät, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, fakultätsübergreifend insbesondere das Bonn International Graduate School- System, BIGS), die dazu führen, dass die Promotionen immer im größeren Verbund stattfinden; auf diese Weise wird persönlichen Abhängigkeiten strukturell entgegengewirkt.

Manche Fachbereiche (etwa die Wirtschaftswissenschaften) gehen auch zu einer Departmentstruktur über, in deren Rahmen auch die Postdoktoranden-Positionen auf der Basis gemeinsamer Auswahl und in bewusster Abkehrung vom Lehrstuhl-Prinzip vergeben werden.

Die immer wiederkehrenden Diskussionen über männlich geprägte Fachkulturen und

Netzwerke, denen nachgesagt wird, sie neigten dazu, Wissenschaftlerinnen auszuschließen, waren Anlass für die Planung eines öffentlichen Symposiums im Wintersemester 2011/12 zur Untersuchung wissenschaftlich-kultureller Milieus und der Chancengerechtigkeit.

In jedem Berufungsverfahren soll durch den gesetzlich vorgeschriebenen Berufsbeauftragten des Rektorats sicher gestellt werden, dass bei allen Beteiligten, vor allem auch Gutachterinnen und Gutachtern, keinerlei persönliche Abhängigkeitsverhältnisse bestehen.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Neben den seit Jahren etablierten Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Studentinnen in Fächern mit niedrigem Frauenanteil vor allem in den so genannten MINT-Fächern (Durchführung von Schülerinnen-Schnuppertagen, Praktika für Schülerinnen, Teilnahme an girls-days) wurde an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät im WS 2010/11 erstmals das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT durchgeführt. Die Universität Bonn hat an dem vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall ausgeschriebenen Wettbewerb zur Implementierung des Verfahrens teilgenommen und wurde mit einem Preisgeld von 3.000 Euro ausgezeichnet.

Wie in der Selbstverpflichtung beschrieben, wird die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der modularen Führungswerkstatt der Stabsstelle zur strategischen Personalentwicklung besonders gefördert. Die Kosten hierfür werden von der Personalentwicklungsstelle übernommen.

Die in der Selbstverpflichtung dokumentierten Anreize wie wissenschaftliche Hilfskraftstellen für Habilitandinnen und neu berufene Professorinnen werden fortgesetzt.

Da sich die Zahl der Teilnehmerinnen am Mentoring- und Trainingsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen stetig erhöht, verbunden mit dem Wunsch nach individueller Karriereberatung, wurde das Programm um diese Maßnahme ergänzt. Diese Einzel-Coachings, aus Gleichstellungsmitteln finanziert, werden seit Sommer 2010 auch neu

berufenen Professorinnen angeboten.

Im Zuge der Exzellenzinitiative plant die Universität

- den weiteren Ausbau ihres Maria von Linden Frauenförderprogramms durch übergreifende und fakultätsspezifische Maßnahmen zur Förderung von Postdoktorandinnen (etwa die Einrichtung von TVL-E13 bzw. W1-Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die universitätsintern und –extern ausgeschrieben werden und auf die sich Postdoktorandinnen aller Fachrichtungen bewerben können)
- die Schaffung eines Pools von 5 Professorinnenstellen, die im zentralen Wettbewerb vergeben werden.
- Im Benehmen mit den Dekanen sollen in Berufungsverfahren verstärkt Gruppenbildungen im Bewerberfeld vorgenommen werden. Wird eine Bewerberin in Fächern mit nicht adäquatem Geschlechterverhältnis in der obersten Gruppe platziert, soll sie den Vorzug vor den männlichen Bewerbern erhalten.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Ein fairer Wettbewerb soll durch die oben dargestellten Maßnahmen und ein umfassendes Qualitätsmanagement an der Universität Bonn sicher gestellt werden. Gerade die Unterstützung individueller Laufbahnplanungen hat sich hierbei als besonders zielführend erwiesen.

Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Universität setzt neben den erwähnten Maßnahmen auf den Aufbau wissenschaftsoziologischer und kulturwissenschaftlicher Expertise, die systematische Erzeugung ‚gemischter Gruppen‘, deren wechselseitige Beobachtungsmöglichkeiten Verzerrungen vorbeugen und auf die kritische Begleitung der universitären Prozesse auf allen Ebenen.

Nicht ganz enthalten kann sich der Rektor des Kommentars, dass die hier von der DFG gebrauchte Semantik der ‚vorurteilsfreien Bewertung‘ zumindest von den philosophischen Diskussionen, die von der notwendigen Vorurteilsstruktur menschlichen Erkennens und Verhaltens (und dies zwischen Schleiermacher, Gadamer und Habermas) ausgeht, nicht gestützt wird. Dies mag am Vorurteilsbegriff liegen, den die DFG hier verwendet. Es soll nur darauf hingewiesen werden, dass die Fiktion der Möglichkeit, vorurteilsfrei (im Unterschied zur verwaltungsgerichtlich überprüfbaren Ermessensfehlerfreiheit) zu sein und zu handeln,

ihreseite einer wissenschaftstheoretischen Diskussion bedürfte.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

(Vgl. B.2 und B.3 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht Universität Bonn

| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] ¹⁾ | | | | Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] ²⁾ | | | | Zielvorgabe für 2013 | |
|---|---|--------|----|----|--|-------|----|----|--|----|
| | Anzahl | | % | | Anzahl | | % | | Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend] | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (inkl. Doktoranden) | 12.768 | 15.032 | 46 | 54 | 12361 | 14771 | 46 | 54 | 50 | 50 |
| Anzahl der Promotionen | 332 | 253 | 57 | 43 | 369 | 272 | 58 | 42 | 50 | 50 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen | | | | | | | | | | |
| Anzahl der Habilitationen | 37 | 8 | 82 | 18 | 38 | 6 | 86 | 14 | 80 | 20 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | | | |
| Juniorprofessuren *) | 5 | 1 | 83 | 17 | 17 | 3 | 85 | 15 | 80 | 20 |
| Professuren C3/W2 *) | | | | | 172 | 28 | 86 | 14 | 80 | 20 |
| Professuren C4/W3 *) | | | | | 266 | 28 | 90 | 10 | 85 | 15 |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) | | | | | 28 | 3 | 90 | 10 | 90 | 10 |

¹⁾ Studierende im WS2008/09; Promotionen im Studienjahr 2007/08; Habilitationen im Studienjahr 2007/08

²⁾ Studierende im WS2010/2011; Promotionen und Habilitationen im Studienjahr 2009/2010; Personal Stichtag 1.12.2010

*) Professuren = Personen, nicht Stellen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Evangelisch Theologische Fakultät

| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] ¹⁾ | | | | Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] ²⁾ | | | | Zielvorgabe für 2013 | |
|---|---|-----|-----|----|--|----|-----|----|--|----|
| | | | | | | | | | Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend] | |
| | Anzahl | | % | | Anzahl | | % | | % | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (inkl. Doktoranden) | 101 | 103 | 50 | 50 | 187 | 94 | 67 | 33 | | |
| Anzahl der Promotionen | 3 | 3 | 50 | 50 | 5 | 2 | 71 | 29 | 50 | 50 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen | | | | | | | | | | |
| Anzahl der Habilitationen | 1 | 0 | 100 | 0 | 1 | 0 | 100 | 0 | 50 | 50 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | | | |
| Juniorprofessuren *) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Professuren C3/W2 *) | 1 | 0 | 100 | 0 | 1 | 0 | 100 | 0 | | |
| Professuren C4/W3 *) | 9 | 1 | 90 | 10 | 9 | 1 | 90 | 10 | | |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) | 2 | 0 | 100 | 0 | 3 | 0 | 100 | 0 | | |

¹⁾ Studierende im WS2008/09; Promotionen im Studienjahr 2007/08; Habilitationen im Studienjahr 2007/08

²⁾ Studierende im WS2010/2011; Promotionen und Habilitationen im Studienjahr 2009/2010; Personal Stichtag 1.12.2010

*) Professuren = Personen, nicht Stellen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Katholisch Theologische Fakultät

| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] ¹⁾ | | | | Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] ²⁾ | | | | Zielvorgabe für 2013 | |
|---|---|---|---|---|--|----|-----|----|-------------------------|---|
| | Anzahl | | % | | Anzahl | | % | | % | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (inkl. Doktoranden) | | | | | 163 | 80 | 67 | 33 | | |
| Anzahl der Promotionen | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen | | | | | | | | | | |
| Anzahl der Habilitationen | | | | | 2 | 0 | 100 | 0 | | |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | | | |
| Juniorprofessuren *) | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Professuren C3/W2 *) | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Professuren C4/W3 *) | | | | | 9 | 1 | 90 | 10 | | |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) | | | | | 2 | 0 | 100 | 0 | | |

¹⁾ Studierende im WS2008/09; Promotionen im Studienjahr 2007/08; Habilitationen im Studienjahr 2007/08

²⁾ Studierende im WS2010/2011; Promotionen und Habilitationen im Studienjahr 2009/2010; Personal Stichtag 1.12.2010

*) Professuren = Personen, nicht Stellen!

| Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät | | | | | | | | | | |
|---|---|----|-----|----|--|------|-----|----|--|-------|
| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] ¹⁾ | | | | Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] ²⁾ | | | | Zielvorgabe für 2013 | |
| | Anzahl | | % | | Anzahl | | % | | Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend] | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (inkl. Doktoranden) | | | | | 2641 | 2365 | 53 | 47 | 50 | 50 |
| Anzahl der Promotionen | 39 | 26 | 60 | 40 | 63 | 20 | 76 | 24 | 72,86 | 27,14 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen | | | | | | | | | | |
| Anzahl der Habilitationen | 2 | 0 | 100 | 0 | 2 | 0 | 100 | 0 | 50 | 50 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | | 75 | 25 |
| Juniorprofessuren *) | 4 | 1 | 80 | 20 | 9 | 2 | 82 | 18 | 72,37 | 27,27 |
| Professuren C3/W2 *) | | | | | 8 | 0 | 100 | 0 | 66,6 | 33,3 |
| Professuren C4/W3 *) | | | | | 37 | 2 | 95 | 5 | 77,78 | 22,22 |
| Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) | | | | | 5 | 0 | 100 | 0 | 92,5 | 7,5 |
| | | | | | | | | | 100 | 0 |

¹⁾ Studierende im WS2008/09; Promotionen im Studienjahr 2007/08; Habilitationen im Studienjahr 2007/08

²⁾ Studierende im WS2010/2011; Promotionen und Habilitationen im Studienjahr 2009/2010; Personal Stichtag 1.12.2010

*) Professuren = Personen, nicht Stellen!

| Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Landwirtschaftliche Fakultät | | | | | | | | | | |
|---|---|----|----|----|--|------|-----|----|--|----|
| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] ¹⁾ | | | | Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] ²⁾ | | | | Zielvorgabe für 2013 | |
| | Anzahl | | % | | Anzahl | | % | | Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend] | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (inkl. Doktoranden) | | | | | 889 | 1630 | 35 | 65 | | |
| Anzahl der Promotionen | 35 | 27 | 56 | 44 | 34 | 29 | 54 | 46 | 55 | 45 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen | | | | | | | | | | |
| Anzahl der Habilitationen | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 67 | 33 | 50 | 50 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | | | |
| Juniorprofessuren *) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 100 | 0 | 80 | 20 |
| Professuren C3/W2 *) | | | | | 10 | 3 | 77 | 23 | | |
| Professuren C4/W3 *) | | | | | 24 | 2 | 92 | 8 | | |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) | | | | | 4 | 0 | 100 | 0 | | |

¹⁾ Studierende im WS2008/09; Promotionen im Studienjahr 2007/08; Habilitationen im Studienjahr 2007/08

²⁾ Studierende im WS2010/2011; Promotionen und Habilitationen im Studienjahr 2009/2010; Personal Stichtag 1.12.2010

*) Professuren = Personen, nicht Stellen!

| Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät | | | | | | | | | | |
|---|---|------|-----|----|--|------|-----|----|--|----|
| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] ¹⁾ | | | | Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] ²⁾ | | | | Zielvorgabe für 2013 | |
| | Anzahl | | % | | Anzahl | | % | | Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend] | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (inkl. Doktoranden) | 4034 | 2697 | 60 | 40 | 4577 | 3059 | 60 | 40 | 55 | 45 |
| Anzahl der Promotionen | 140 | 69 | 67 | 33 | 148 | 86 | 63 | 37 | 59 | 41 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen | | | | | | | | | | |
| Anzahl der Habilitationen | 12 | 1 | 92 | 8 | 10 | 0 | 100 | 0 | 80 | 20 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | | | |
| Juniorprofessuren *) | 4 | 0 | 100 | 0 | 3 | 0 | 100 | 0 | 75 | 25 |
| Professuren C3/W2 *) | 79 | 3 | 96 | 4 | 86 | 3 | 97 | 3 | 88 | 12 |
| Professuren C4/W3 *) | 87 | 6 | 94 | 6 | 75 | 8 | 90 | 10 | 88 | 12 |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) | 3 | 1 | 75 | 25 | 3 | 1 | 75 | 25 | 50 | 50 |

¹⁾ Studierende im WS2008/09; Promotionen im Studienjahr 2007/08; Habilitationen im Studienjahr 2007/08

²⁾ Studierende im WS2010/2011; Promotionen und Habilitationen im Studienjahr 2009/2010; Personal Stichtag 1.12.2010

*) Professuren = Personen, nicht Stellen!

| Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät | | | | | | | | | | |
|---|---|------|----|----|--|------|----|----|--|----|
| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] ¹⁾ | | | | Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] ²⁾ | | | | Zielvorgabe für 2013 | |
| | Anzahl | | % | | Anzahl | | % | | Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend] | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (inkl. Doktoranden) | 2526 | 5211 | 33 | 67 | 2954 | 5799 | 34 | 66 | | |
| Anzahl der Promotionen | 47 | 49 | 49 | 51 | 52 | 36 | 59 | 41 | 42 | 58 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen | | | | | | | | | | |
| Anzahl der Habilitationen | 8 | 3 | 73 | 27 | 4 | 1 | 80 | 20 | 50 | 50 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | | 60 | 40 |
| Juniorprofessuren *) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Professuren C3/W2 *) | 14 | 10 | 58 | 42 | 15 | 16 | 48 | 52 | 48 | 52 |
| Professuren C4/W3 *) | 42 | 10 | 81 | 19 | 51 | 13 | 80 | 20 | 75 | 25 |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) | 3 | 1 | 75 | 25 | 3 | 1 | 75 | 25 | 75 | 25 |

¹⁾ Studierende im WS2008/09; Promotionen im Studienjahr 2007/08; Habilitationen im Studienjahr 2007/08

²⁾ Studierende im WS2010/2011; Promotionen und Habilitationen im Studienjahr 2009/2010; Personal Stichtag 1.12.2010

*) Professuren = Personen, nicht Stellen!

| Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät | | | | | | | | | | |
|---|---|----|-----|----|--|------|-----|----|--|----|
| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] ¹⁾ | | | | Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] ²⁾ | | | | Zielvorgabe für 2013 | |
| | Anzahl | | % | | Anzahl | | % | | Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend] | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (inkl. Doktoranden) | | | | | 1001 | 1698 | 37 | 63 | 37 | 63 |
| Anzahl der Promotionen | 73 | 83 | 47 | 53 | 67 | 99 | 40 | 60 | 47 | 53 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen | | | | | | | | | | |
| Anzahl der Habilitationen | 15 | 4 | 79 | 21 | 17 | 4 | 81 | 19 | 70 | 30 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | | | |
| Juniorprofessuren *) | 1 | 0 | 100 | 0 | 2 | 0 | 100 | 0 | 90 | 10 |
| Professuren C3/W2 *) | 49 | 6 | 89 | 11 | 49 | 5 | 91 | 9 | 88 | 12 |
| Professuren C4/W3 *) | 45 | 0 | 100 | 0 | 50 | 1 | 98 | 2 | 95 | 5 |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) | 4 | 0 | 100 | 0 | 4 | 0 | 100 | 0 | 75 | 25 |

¹⁾ Studierende im WS2008/09; Promotionen im Studienjahr 2007/08; Habilitationen im Studienjahr 2007/08

²⁾ Studierende im WS2010/2011; Promotionen und Habilitationen im Studienjahr 2009/2010; Personal Stichtag 1.12.2010

*) Professuren = Personen, nicht Stellen!