



Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards



**Verabschiedet von der Senatskommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs
am 9. Februar 2011**

Kenntnisnahme des Akademischen Senats am 14. April 2011

Herausgeber:

Rektor der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

i. V. Prorektorin Prof. Dr. Gesine Foljanty-Jost

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Universitätsplatz 9

06108 Halle (Saale)

Phone.: +49 (0) 345 55 21450

Fax: +49 (0) 0345 55 27091

E-Mail: prorektoratfw@uni-halle.de

www.uni-halle.de

Redaktion:

Prof. Dr. Gesine Foljanty-Jost (Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs),

Silvia Sandmann (Prorektorat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs) unter Mitwirkung von

Dr. Kathrin Hirschinger (Gleichstellungsbeauftragte der Martin-Luther-Universität)

Vorwort

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist Querschnittsaufgabe der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU). Entsprechende Ziele und Aufgaben sind in allen das Profil und die Entwicklung der Hochschule bestimmenden Programmen verankert. Im Juli 2010 wurde ein „Gemeinsames Leitbild der Hochschulen und des Kultusministeriums Sachsen-Anhalts“ unter Mitwirkung der Universität verabschiedet. Darin verpflichten sich alle Beteiligten zur Förderung insbesondere junger Wissenschaftlerinnen und zur Schaffung kinder- bzw. familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen. In der Zielvereinbarung der Universität mit dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (2011- 2013) sind Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit und der Frauenförderung, u. a. des Frauenförderplans hinsichtlich des Ressourceneinsatzes, der Berufungspolitik, der Fortbildung und der Nachwuchsförderung, sowie der Familienfreundlichkeit und einem erfolgreichen Re-Auditierungsverfahren im Jahr 2013 verbindlich definiert. In ihrem Gleichstellungsprogramm verpflichten sich der Akademische Senat und die Hochschulleitung „alle gesetzlichen und sonstigen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die tatsächliche Gleichstellung der weiblichen und männlichen Mitglieder der Hochschule zu erreichen“.

Mit ihrem Gleichstellungskonzept formuliert die Universität schließlich ihre Strategie zum Ausbau der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem der Hochschule, einschließlich der damit verbundenen Verbesserung der Chancen für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Grundlagen für entsprechende strukturelle Veränderungen.

Der vorliegende Zwischenbericht wurde auf der Grundlage des Leitfadens und Musters der DFG erstellt und wurde von einer Arbeitsgruppe unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, in der Gleichstellungskommission, im Rektorat und in der Senatskommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs diskutiert. Der Akademische Senat wird am 13. April 2011 dazu Stellung nehmen.

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebenen

Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind als Querschnittsaufgaben des Rektorats definiert, verantwortliches Rektorsratsmitglied ist die Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Um die Gleichstellungspolitik nachhaltig zu realisieren, sind die Gleichstellungsmaßnahmen in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) integriert. Administrative Festlegungen zur Organisation der Frauenförderung gewährleisten die strukturelle Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und das Zusammenwirken von Hochschulleitung, Fakultäten und GB bei der Verwirklichung von Chancengleichheit.

Das Rektorat übernimmt die Aufgabe, programmatisch und konzeptionell die Gleichstellungspolitik als Teil des Hochschulentwicklungsplans in Abstimmung mit den Fakultäten voranzutreiben. GB und Personalrat sind beratend beteiligt. Die Konkretisierung und Umsetzung erfolgt schwerpunktmäßig in den Fakultäten in Zusammenarbeit mit dem Rektorat und in der Verwaltung unter Verantwortung des Kanzlers. Unter Verantwortung und Leitung des Kanzlers wird das jährliche Controlling zur Umsetzung der im Frauenförderplan (FFPI) der Hochschule formulierten Maßnahmen unter Mitwirkung der GB der MLU, der Referatsleiterin Personalentwicklung und der Gleichstellungskommission der Universität durchgeführt. Um dem Thema Familienfreundlichkeit und insbesondere einer kontinuierlichen Entwicklung und Weiterentwicklung familienbewusster Personalpolitik eine sichtbare Bedeutung seitens des Rektorates zu geben, wurde im Oktober 2010 das Amt einer bzw. eines Rektorsratsbeauftragten (Familienbeauftragten) eingerichtet und mit einem Hochschullehrer besetzt. Der Familienbeauftragte der MLU arbeitet eng mit der Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, der Audit-Gruppe der MLU, dem Gremium der Familienbeauftragten der Fakultäten und der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) sowie der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zusammen. Der Audit-Gruppe gehören die Stabsstellenleiterin des Rektors, die Referatsleiterin Personalentwicklung, der Familienbeauftragte der Universität und die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Auditierungsprozesses an. Im Rahmen der internen Mittelverteilung hat sich die Kopplung interner diskretionärer und indikatorengebundener Mittelzuweisung an Gleichstellungsaspekte bewährt und wird fortgeführt. Die tatsächliche Bewertung und Aufteilung der Mittel des Leistungsfonds werden in der Senatskommission Struktur und Finanzen beraten und vom Akademischen Senat verabschiedet.

Die GB gehört zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und wird laut Hochschulgesetz des Landes Sachsen Anhalt (HSG LSA) alle zwei Jahre von den weiblichen Mitgliedern der Universität gewählt. Ihre Aufgaben sind im HSG LSA § 72 definiert. Sie arbeitet in universitätsinternen und –externen Netzwerken mit¹ und kooperiert mit regionalen und überregionalen Vereinen und Zentren. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben wurde sie seit der Amtsperiode 2008 bis 2010 im Umfang von 100% einer Vollbeschäftigteneinheit von ihren Tätigkeiten freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bilden unter dem Vorsitz der GB der MLU die Gleichstellungskommission. Diese tagt i.d.R. monatlich und unterstützt die GB bei ihrer Arbeit.

Die GBs der Fakultäten und ihre Stellvertretungen werden von den weiblichen Mitgliedern der jeweiligen Einrichtungen alle zwei Jahre gewählt. Sie haben Stimmrecht im Fakultätsrat

¹ Z. B. BuKoF, LaKoG, Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung des LSA, Beratungen der Frauenbeauftragten der Hochschulen der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

und sind in allen anderen Organen der Fakultät beratend tätig. Insbesondere wirken sie bei allen Personalmaßnahmen innerhalb der Fakultäten mit. Sie sind Mitglied der Berufungskommissionen und der Stellenbesetzungskommissionen. Ein Votum der bzw. des GB ist bei allen Berufungs- und Stellenbesetzungsmaßnahmen beizulegen. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben werden die GBs der Fakultäten seit 1998 auf Antrag von ihren Tätigkeiten um 1/5 einer Vollbeschäftigteneinheit freigestellt. Dadurch haben insbesondere befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Optionen auf Verlängerung ihres Arbeitsvertrages um den Zeitraum der Amtszeit als GB. Die Tätigkeiten der dezentralen GB sind im HSG LSA § 72 Abs. 4 geregelt.

Für die Universitätsverwaltung (ZUV) wurde das im Jahr 2004 verabschiedete Personalentwicklungskonzept (UniPeP) umgesetzt. Bis zum Jahr 2012 soll ein Personalentwicklungskonzept für den Wissenschaftsbereich erstellt und eingeführt werden.

1.2. Beteiligung der Fakultäten

Nach Abschluss der Zielvereinbarungen mit dem Kultusministerium im Frühjahr 2011 wird das Rektorat unter Verantwortung der Prorektorin für Struktur und Finanzen interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten abschließen. In diesen Dokumenten werden sich die Fakultäten zu weiteren spezifischen Zielen und Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile insbesondere bei den Professuren verpflichten. Dabei soll jede Fakultät einen eigenen spezifischen Katalog mit konkreten Verpflichtungen, die über das Gesamtkonzept der MLU hinausgehen, erarbeiten. In Vorbereitung der Zwischenberichterstattung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben die Fakultäten im November/Dezember 2010 erste Absichtserklärungen zu den Zielzahlen bis 2013 abgegeben (siehe Anhang). Das Rektorat hat diese Absichtserklärungen analysiert und wird im Rahmen der Zielvereinbarungen dafür Sorge tragen, konkrete Zielzahlen mit den Fakultäten unter Berücksichtigung langfristiger Strukturentwicklung verbindlich festzulegen.

Als Anreizsystem für die Fakultäten mit Blick auf die Förderung von Frauen und die Erhöhung der Frauenanteile in den entsprechenden Qualifikationsstufen wird die leistungsorientierte Mittelvergabe genutzt.

Die Beratungen des Rektorats mit den Dekanen werden genutzt, um monatlich aktuelle Fragen der Umsetzung der Gleichstellungspolitik an der Universität zu diskutieren. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Fakultäten von der Universitätsleitung, durch die ZUV, durch die Gleichstellungsbeauftragte der MLU und der Fakultäten bzw. ihren Stellvertretungen beraten und unterstützt. Eine entsprechende Infrastruktur mit entsprechenden Dienstvereinbarungen und Richtlinien (siehe nachfolgende Gliederungspunkte) sowie zusätzliche finanzielle Mittel und andere Ressourcen, die in B 1.1. und B 2 aufgeführt sind, stehen den Fakultäten dabei zur Verfügung. Erfolgreich und nachhaltig etablierte Maßnahmen der Fakultäten aus den Zielvereinbarungen mit dem Rektorat 2008-2010 wurden hinsichtlich der Möglichkeit der Aufnahme in das Gesamtkonzept der MLU geprüft und ggf. übernommen.

Insbesondere in den Naturwissenschaftlichen Fakultäten II und III werden die Konzepte zur Erhöhung des Studentinnenanteils in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern inzwischen umgesetzt, wie im Bereich B 1.1. aufgeführt wird. Die Durchführung des Tutorinnenprogramms 2009/2010 hat die Abbrecherquote der Studentinnen in den begleiteten Lehrveranstaltungen um bis zu 100 % gesenkt. Mit dem 9. FFPI hat sich die Hochschule das Ziel gesetzt, dieses Tutorienprojekt in 2011 fortzuführen.

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

Frauen- und Geschlechterforschung wird insbesondere in den Philosophischen Fakultäten I und III betrieben. Zur Förderung der Einbeziehung von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschule und der Fakultäten unterstützt seit 2000 die Hochschulleitung den i.d.R. jährlich stattfindenden „Tag der Frauen- und Geschlechterforschung“². Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der MLU in Zusammenarbeit mit promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen als wissenschaftliche Leiterinnen präsentieren die Fakultäten auf diesen Tagungen und in Workshops ihre Forschungsergebnisse auf dem Gebiet der Genderforschung. Diese Ergebnisse werden jeweils in einem Tagungsband zusammengefasst und veröffentlicht³. Darüber hinaus werden Mittel zur Förderung von Einzelveranstaltungen zu Genderthemen auf Antrag bereit gestellt.

Das Kalenderjahr 2010 stand als Aktionsjahr unter dem Motto „WE ARE FAMILY!“ . Während des Aktionsjahres wurden monatlich stattfindende Ringvorlesungen beispielsweise zur aktuellen Familienpolitik in Deutschland, zu den ökonomischen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, zu Rechts- und Praxisfragen der Vereinbarkeit, zu Bürgerzentrierten Zukunftsplanungen in Unterstützerkreisen, u.v.a.m. durchgeführt. In diesen konnten sich Mitglieder der Universität, aber auch die breite Öffentlichkeit über aktuelle Forschungsergebnisse der MLU informieren und diese diskutieren. Die Ergebnisse und die Auswertung der Studierenden- und Beschäftigtenumfrage werden im Kalenderjahr 2011 unter Verantwortung einer Professorin der Philosophischen Fakultät III - Erziehungswissenschaften veröffentlicht und sind Grundlage für die Erweiterung der Zielvereinbarung zum Audit familiengerechte Hochschule.

Die MLU hat sich dazu verpflichtet, mit allen Forschungsanträgen an die DFG Mittel zur Realisierung der Chancengleichheit und Frauenförderung einzuwerben. Im Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs wurde dazu ein Katalog möglicher Frauen- und Familienfördermaßnahmen erstellt, Antragstellerinnen und Antragsteller werden in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nach Bedarf ausführlich beraten und die Anträge für die einzelnen Förderverfahren auch dahingehend überprüft.

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Aufgrund der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als stimmberechtigtes oder beratendes Mitglied in allen Kollegialorganen und bei allen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen in Planung, Steuerung und Mitgestaltung aller hochschulinternen Entscheidungen gewährleistet. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, finden regelmäßige Schulungen der Gleichstellungsbeauftragten der MLU und der Fakultäten und der ZUV mindestens zweimal im Semester statt. Diese Fortbildungen sind u. a. auf den Web-Seiten der GB⁴ und im Fortbildungskatalog der MLU⁵ ausgewiesen. Verantwortlich dafür sind die Referatsleiterin Personalentwicklung und die Dekanate.

² z.B. 2008: „Geschlecht und Recht. Einblicke in die legale Gender Studies, 2007: „Benachteiligung im Bildungssystem“

³ z.B. Hummrich, M. (2009): „Benachteiligung im Bildungssystem“, Frankfurt am Main, Peter-Lang-Verlag; Schubert-Lehnhardt, V. (2006): Frauen als Täterinnen und Mittäterinnen im Nationalsozialismus: Gestaltungsspielräume und Handlungsmöglichkeiten; Beiträge zum 5. Tag der Frauen- und Geschlechterforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

⁴ http://www.gleichstellungsbuero.uni-halle.de/veranstaltungen_und_termine/

⁵ <http://personal.verwaltung.uni-halle.de/service/personalentwicklung/>

Der Ziele-Maßnahmen-Katalog des FFPI der MLU, der alle zwei Jahre erstellt wird, entsteht in enger Zusammenarbeit zwischen der Referatsleiterin Personalentwicklung und der GB der MLU und wird nach Ablauf unter Verantwortung des Kanzlers evaluiert. Die Gleichstellungskommission wirkt beratend mit, ebenso wird der Personalrat dazu gehört. Im Ziele-Maßnahmen-Katalog sind gruppenspezifisch die Einzelmaßnahmen zur Frauenförderung in definierten Zeiträumen unter Benennung der Ressourcen und Verantwortlichkeiten aufgeführt.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Aufgrund eines Rektoratsbeschlusses werden seit 1996/97 alle personenbezogenen Daten, auch im Drittmittelbereich, geschlechtsspezifisch erhoben und veröffentlicht. In den Evaluationsberichten zu den Zielvereinbarungen, in den bis 2009 erschienenen Jahrbüchern, im neuen „Jahresmagazin“ (seit 2010)⁶, den jeweils jährlichen Berichterstattungen in den Rektoratsberichten, vor dem Senat und den Senatskommissionen, im Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten sowie im Rahmen der jährlichen Ermittlung des leistungsorientierten Budgetbestandteils der Fakultätshaushalte werden diese Kennzahlen geschlechterdifferenziert dargestellt und analysiert sowie für die weiteren Tätigkeiten genutzt. Ebenso beinhalten die jährlichen Frauenförderpläne seit dem Jahr 1999 Übersichten über die Frauenanteile in den einzelnen Lohn- und Gehaltsstufen und davon abgeleitet Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit. Erfolge der Gleichstellungspolitik werden unter Verantwortung der Stabsstelle des Rektors auch hochschulöffentlich, in Zeitschriften, in Newslettern und auf den Web-Seiten der MLU präsentiert.

Im 9. FFPI wurde vereinbart, dass im Rahmen der Evaluationen der Fakultäts-Zielvereinbarungen 2009 – 2010 und der Verhandlungen zu den Zielvereinbarungen 2011 – 2013 mit den Fakultäten diese begründen sollen, warum Institute und Lehrbereiche bei ihren Erfolgen in der Gleichstellung und Frauenförderung unter dem Durchschnitt der Hochschule insgesamt liegen. Laut Rektoratsbeschluss vom 17.03.2009 werden Zielzahlen in den künftigen Zielvereinbarungen des Rektorats mit den einzelnen Fakultäten ab 2011 verhandelt. Im November bzw. Dezember 2010 haben alle Fakultäten mit dem vorhandenen Datenmaterial ihr geschlechterpolitisches Profil analysiert und jeweils auf ihre Bereiche zugeschnittene Ziele unter Berücksichtigung möglicher Handlungsspielräume formuliert. Die Analyse der Zielzahlen bis 2013 wird dabei u. a. Grundlage von Neuverhandlungen mit dem Rektorat im Rahmen der Fakultätszielvereinbarungen werden.

Die Abbrecherquoten bei den Studierenden werden ab dem Wintersemester 2011/2012 geschlechtsspezifisch erfasst. Ebenso soll im Jahr 2011 ein Konzept erstellt werden zur Befragung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und zur Erfassung der Gründe, warum Promotionen und Habilitationen nicht beendet werden.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Anstrengungen der MLU, qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen, sind im Gleichstellungskonzept, im FFPI und in der Zielvereinbarung zum Audit familiengerechte Hochschule konzeptionell gefasst. Konkret gibt es u. a. folgende Umsetzungsschritte.

3.1. Strukturänderungen

Im Rahmen des von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern aufgelegten Professorinnen-Programms konnten im Jahr 2010 zwei Professuren (W2 und W3) vorgezogen mit Frauen besetzt werden. Dadurch wurde nicht nur der Frauenanteil in den entsprechenden

⁶ <http://www.pr.uni-halle.de/publikationen/>

Bereichen erhöht, sondern neue innovative Forschungs- und Lehrentwicklungen bzw. -bereiche wurden verstärkt. Durch die Umsetzung der Zielvereinbarungen zum Audit familiengerechte Hochschule werden die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten und Studierenden weiter verbessert, auf spezifische Erfordernisse Einzelner soll schneller und erfolgreicher reagiert werden. Die wissenschaftliche Mitarbeiterstelle zur Unterstützung des Auditierungsprozesses, welche im Januar 2009 besetzt wurde, wird im Jahr 2011 geändert in „MitarbeiterIn des Familienbüros“. Letzteres wird ebenfalls in 2011 etabliert werden. Im Familienbüro arbeiten der Familienbeauftragte der MLU (seit Oktober 2010), eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, eine studentische Hilfskraft und eine Sekretärin. Im Jahr 2010 wurden ca. 22.300 € (ohne Personalkosten) für die Realisierung von Maßnahmen eingesetzt. Geplant für das Jahr 2011 sind 70.000 € und für den 3. Berichtszeitraum 27.000 €. Die MLU beteiligt sich regelmäßig an Gleichstellungswettbewerben, wie am Benchmarking und an Gleichstellungsrankings.

3.2. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die „Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit“ mit Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit, zur gleitenden Arbeitszeit sowie zur Erfassung der Arbeitszeit bei gleitender Arbeitszeit⁷ wurde im Jahr 2008 an die sich entwickelnden Bedürfnisse der Beschäftigten weiter angepasst. Eine Reduzierung von Kernarbeitszeiten mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Einrichtung von Arbeitszeitkonten soll im Rahmen der Zielvereinbarung zum Audit familiengerechte Hochschule bis 2012 umgesetzt werden. Die Dienstvereinbarung zur Teleheimarbeit soll im Jahr 2011 verabschiedet werden. Im Rahmen des Tarifvertrages des Landes Sachsen-Anhalt werden alle Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitregelungen) gewissenhaft geprüft und unterstützt. Während der Laufzeit dieser Teilzeitregelung besteht für die Beschäftigten Kündigungsschutz. Durch die Zielvereinbarung zum Audit wird eine proaktive familienfreundliche Gestaltung von Sitzungs- und Fortbildungszeiten umgesetzt. Gremien tagen in der Sollarbeitszeit (zwischen 7.30 Uhr und 16.00 Uhr), Fortbildungen finden i. d. R. in der Sollarbeitszeit statt und werden auch den Beschäftigten in der Elternzeit angeboten. In 8 von 9 Fakultäten und in den Universitätsgremien, wie Senat, Senatskommissionen und Arbeitsgruppen des Senats bzw. Rektorats, wurde dies bereits unter Verantwortung der Rektoratsmitglieder bzw. der jeweiligen Dekane umgesetzt.

3.3. Kinderbetreuungsangebote

Im Jahr 2009 wurde eine Studierendenbefragung, im Jahr 2010 eine Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie durchgeführt. Mit den Datenerhebungen und Datenanalysen zu den Bedarfen von Studierenden und Beschäftigten mit Kind(ern) wurden systematisch die Erfahrungen und die Situation in Einrichtungen zur Kinderbetreuung des Studentenwerkes mit 127 Plätzen⁸, des Klinikums mit 75 Plätzen und der Stadt Halle⁹ erfasst. Auf dieser Grundlage wird gegenwärtig unter Leitung der Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs und des Familienbeauftragten der MLU und unter Beteiligung des Studierendenrates und der Audit-Gruppe ein Konzept zur Kurz- und Langzeitbetreuung erarbeitet. Das Konzept soll im Sommersemester 2011 in den Gremien diskutiert werden. Bereits im Herbst 2010 wurde der Kontakt zur Stadt Halle und zu gezielt ausgesuchten Kindertagesstätten intensiviert, entsprechende Verträge beispielsweise

⁷ http://zuv1.verwaltung.uni-halle.de/ZGST/INFO/2008/08_184.pdf

⁸ 127 Plätze: in 2010 für 61 Kinder studierender Eltern, 26 Kinder von Beschäftigten der MLU und 40 wurden der Stadt Halle zur Verfügung gestellt

⁹ In der Stadt Halle wurden in 2009 insgesamt 14.148 KiTa-Plätze belegt bei einer Gesamtkapazität von 14.695 Plätzen.

zu Kontingenten und gegenseitigen Unterstützungen sowie zur Einrichtung eines Angebots zur kurzfristigen außerplanmäßigen Kinderbetreuung und zur Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen werden zur Zeit ausgearbeitet. In Einzelfällen konnten durch Verhandlungen mit den Einrichtungen in 2009 und 2010 bei Bedarf KiTa-Plätze in der Nähe der Wohnorte der Eltern zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus wurde ein Konzept zur Kinderferienbetreuung ausgearbeitet. Bereits in den Sommer- und Herbstferien 2010 konnten alle Bedarfe der Studierenden und Beschäftigten zur Betreuung ihrer Schulkinder für jeweils eine Woche erfüllt werden. Es wurden 25 bzw. 26 Kinder zwischen 7 und 13 Jahren altersgruppenspezifisch ganztägig betreut (z.B. Sommerferien-Thema: Städtebau und Stadtentwicklung, Herbstferien-Thema: „Wir spielen Puppentheater“ incl. eigene Herstellung der Puppen und Erarbeitung eines Stückes). Ca. 1/3 der Eltern waren Studierende, 1/3 MitarbeiterInnen des wissenschaftlichen Personals und 1/3 sind dem nichtwissenschaftlichen Personal zuzuordnen. Jede Ferienbetreuung wurde durch das Audit-Büro evaluiert.

Zur Kurzzeit-Kinderbetreuung wurden im Jahr 2010 auf drei Universitätsstandorten Kinder- bzw. Familienzimmer eröffnet. Da die Universität mehrere Standorte in der Stadt Halle hat, soll auf jedem Campus zumindest ein solches Kinder- bzw. Familienzimmer mit Unterstützung der Audit-Gruppe eingerichtet werden.

3.4. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Individuelle Lebensentwurfsgestaltungen werden grundsätzlich durch Teilzeit- und flexible Elternzeitregelungen unterstützt.

Die MLU unterbreitet seit 2009 im Rahmen von (zunächst) Berufungsverfahren Angebote zur Unterstützung von Doppel-Karriere-Paaren in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern. Die Universität ist Mitglied des Dual-Career-Netzwerkes von bisher insgesamt 17 Hochschul-, Forschungs- und Wirtschaftseinrichtungen Sachsens und Sachsen-Anhalts, welches am 15.11.2010 gegründet wurde mit dem Ziel, Doppelkarriere-Paare gezielt zu unterstützen und ihnen eine Karriere im Gleichschritt zu ermöglichen.

Seit 01.01.2010 besteht auf der Grundlage des neuen Teilzeit-Tarifvertrages des LSA die Möglichkeit der befristeten Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die MLU gewährt i.d.R. alle Anträge, insgesamt 452 Beschäftigte haben bisher einen Teilzeit-Arbeitsvertrag abgeschlossen. Den Beschäftigten wird hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit ein Wahlrecht eingeräumt, ob die wöchentliche Arbeitszeit im gleichen Verhältnis der Absenkung reduziert oder die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weiterhin erbracht wird und ein Ausgleich durch Ausgleichstage erfolgt.

3.5. Information und Kommunikation

Über entsprechende Web-Seiten der Universität, über Plakate, Broschüren, Flyer und Umlaufinfos erhalten die Beschäftigten und Studierenden, aber auch die Interessierten außerhalb der Universität Informationen z.B. zu Beratungs- und Serviceangeboten, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu den spezifischen Fortbildungsangeboten oder zu Veranstaltungen. Leider erreichen diese Auskünfte nicht immer im zufriedenstellenden Umfang die entsprechenden Zielgruppen. Deshalb wurde im Herbst 2010 die Startseite des Internetauftritts der MLU ergänzt durch das Logo zum „audit familiengerechte hochschule“ mit Link zu den Web-Seiten des Audit-Büros und einen direkten Link zur „Graduiertenakademie“ erweitert. Seit über 10 Jahren veröffentlicht die Gleichstellungsbeauftragte der MLU in der halbjährlich erscheinenden Personalratszeitung Beiträge zu aktuellen Themen der Gleichstellungsarbeit. Die Pressestelle der Universität wird

die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung künftig noch stärker unterstützen. Sie wird diese Inhalte zum festen redaktionellen Bestandteil ihrer Newsletter sowie der vierteljährlich erscheinenden Scientia Halensis (Uni-Magazin) machen. Vorgesehen sind die regelmäßige Veröffentlichungen von Erfolgen der Gleichstellungspolitik in der Hochschule und an den Fakultäten, Berichte zur Vorbildfunktion herausragender wissenschaftlicher Leistungen von Frauen oder von Instituten mit einem hohen Wissenschaftlerinnenanteil.

Das Gleichstellungsbüro und der Personalrat unterbreiten neben der Personalabteilung und dem Studierenden-Service-Center allen Angehörigen der MLU Informations- und Beratungsangebote zu u. a. Mutterschutz, Elternzeit sowie zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge um Unterbrechungszeiten, Stipendien, Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Die im Januar 2010 erschienene und überarbeitete 2. Auflage der Universitäts-Broschüre „Studieren mit Kind“ wird unter Verantwortung des Audit-Büros auch im Jahr 2011 aktualisiert. Des Weiteren wird im Jahr 2011 eine Broschüre „Arbeiten mit Kind(ern) an der Martin-Luther-Universität“ unter Verantwortung der Audit-Gruppe erscheinen. Im Jahr 2012 soll durch die Personalabteilung unter Verantwortung des Kanzlers ein Leitfaden für Beschäftigte (werdende Eltern und Beschäftigte in Elternzeit) und für Vorgesetzte erstellt, bestehende Formblätter zu Mutter-Schutz und Elternzeit an gesetzliche Änderungen angepasst, ein qualifiziertes Beratungsangebot zum Thema „Pflegezeitgesetz“ entwickelt bei Benennung von qualifizierten AnsprechpartnerInnen und Schulung von potentiellem Beratungspersonal, sowie ein Konzept zum Rückkehrmanagement aus Mutterschutz- und Elternzeit für Beschäftigte entwickelt werden.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Beachtung frauenfördernder Aspekte in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren wurde die „Verfahrensweise bei Berufungen“¹⁰ im September 2006 spezifiziert und ein Leitfaden entwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten begleiten seit diesem Zeitpunkt aktiv alle Verfahren beginnend bei der Erstellung des Ausschreibungstextes bis zur Entscheidung über die Besetzungsliste. Frauen werden gezielt in der Ausschreibung zur Bewerbung aufgefordert. Neu ausgeschrieben wird, wenn sich keine Frauen bewerben, aber potentielle Bewerberinnen in Netzwerken recherchiert werden können. Eine gezielte persönliche Aufforderung zur Bewerbung erfolgt u. a. durch die Mitglieder der Besetzungskommission. Mindestens drei stimmberechtigte Frauen sind Mitglied in den Berufungskommissionen, wobei mindestens eine Professorin sein soll. Es werden alle Frauen eingeladen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen. Sollte dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich sein, sind entsprechend § 4 Absatz 1 Frauenförderungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt in Verbindung mit A 3 Absatz 2 des Gleichstellungsprogramms der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mindestens soviel Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Die Beratung des Rektorats bzw. des Rektors erfolgt durch die Berufungsberatungskommission, deren beratendes Mitglied die Gleichstellungsbeauftragte der MLU ist. Mit der Novellierung des HSG LSA wurde seit September 2010 die Berufungsprüfungskommission eingerichtet.

Die „Verfahrensrichtlinie zur Stellenausschreibung und Stellenbesetzung“¹¹ incl. Leitfaden berücksichtigt ebenfalls gleichstellungsrelevante Aspekte. Auch hier nehmen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten als Mitglied der Stellenbesetzungskommission

¹⁰ http://www.prorektoratse.uni-halle.de/verfahr_berufung/

¹¹ http://www.verwaltung.uni-halle.de/KANZLER/ZGST/ABL/2011/11_01_07.pdf

aktiv Einfluss auf die Auswahl der BewerberInnen und die Besetzung der Stellen. Sie arbeiten eng mit dem Personalrat der MLU zusammen.

Allen Unterlagen zu den Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist seit 2006 ein „Formblatt Frauenförderung“ mit statistischen Daten über die BewerberInnenlage, die Zusammensetzung der Stellenbesetzungs- bzw. Berufungskommission, die Anzahl der formal geeigneten Bewerberinnen, die Namen der eingeladenen Personen, die Begründung für jede nicht eingeladene Bewerberin und eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Verfahren beizulegen. Im Frühjahr/Sommer 2011 wird eine Arbeitsgruppe zur „Neugestaltung der Geschäftsprozesse im Zusammenhang mit Dienstleistungen“ unter Leitung des Kanzlers u. a. die „Verfahrensweise für Berufungen“ prüfen und weiter entwickeln, zeitgleich erfolgt eine Überarbeitung des Formblatts Frauenförderung. So sollen u. a. Dopplungen im Rahmen der Berichterstattung und im Verwaltungsprozess beseitigt werden. In diesem Zusammenhang sind auch Merkmale zur Gender-Kompetenz zu definieren und davon Fragen für Bewerbungsgespräche abzuleiten.

Seit 01.01.2010 wird bis März 2012 an der MLU ein modularisiertes Führungskräfte-Training durchgeführt, welches die Führungskompetenz der Referatsleiter/innen mit Blick auf erfolgreiche Teamführung entwickelt. Die Teilnehmenden sollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abschluss der Trainingsreihe effektiv führen, fördern und fordern und ihren Arbeitsbereich effizient leiten können. Auch Themen, wie Gender- und Familienkompetenz werden in den insgesamt 8 Pflichtmodulen, 8 Wahlmodulen sowie im moderierten Führungszirkel behandelt.

In Vorbereitung und Durchführung der Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Besetzungsverfahren werden seit 2006 alle zwei Jahre Schulungen durchgeführt, in den Gleichstellungskommissionssitzungen werden laufend aktuelle Fragestellungen dazu diskutiert.

Seit 2004 werden alle Anträge auf Stellenvertretung wegen Mutterschutz oder Elternzeit der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers genehmigt und aus Haushaltsmitteln finanziert.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Graduiertenstipendien an der Hochschule werden auch nach familiengerechten Kriterien vergeben. Die Auswahl erfolgt seit 2007 über ein Punktesystem, wobei relevante Zusatzpunkte bei Kindererziehungszeiten bzw. bei Unterbrechungszeiten wegen Mutterschutz erteilt werden.

In den Jahren 2009 und 2010 wurde an der Universität ein Mentoring- und Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der MINT-Fächer durchgeführt. Mit diesem Instrument wurde den Mentees der Kontakt zu weiteren AnsprechpartnerInnen und wissenschaftlichen BetreuerInnen ermöglicht.

Bei konkreten Problemen dienen die AGG-Beschwerdestelle¹², die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalabteilung und der Personalrat als AnsprechpartnerInnen.

Zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis wurde ein Ombudsgremium und eine Kommission zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens eingerichtet¹³ und die Satzung über die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und über den Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens im Jahr 2009 überarbeitet.

¹² <http://www.beschwerdestelle-agg.uni-halle.de/>

¹³ http://www.uni-halle.de/forschung/wiss_fehlerverhalten/

4.3. Geschlechterparitätisch besetzte Universitätsgremien

In der Leitungsebene und in den Gremien sind mit den Neuwahlen im Mai 2010 große Erfolge hinsichtlich der Besetzung mit Frauen zu verzeichnen. Erstmals in der Geschichte der MLU gibt es zwei weibliche Mitglieder im Rektorat, das entspricht 50 % der gewählten Mitglieder. Im Akademischen Senat hat sich die Anzahl der weiblichen Mitglieder um 2 erhöht, der stimmberechtigten Frauenanteil beträgt 29 %. Auch in den Senatskommissionen stiegen die Frauenanteile. Beispielsweise sind in der Forschungskommission 8 Frauen mit Stimmrecht und beratend die Gleichstellungsbeauftragte tätig. Das entspricht einem Frauenanteil von 47 %. Der Frauenanteil in der Graduiertenförderungskommission beträgt 83 %, in der Kommission zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens 67 % und in der Preisvergabe-Kommission 57 %. In der Senatskommission Studium und Lehre beträgt der Frauenanteil 39 % und in der Senatskommission Struktur und Finanzen 33 %.

Solange Professorinnen in den entsprechenden Bereichen stark unterrepräsentiert sind, soll die überproportionale Beanspruchung in Gremien, Kommissionen usw. durch Lehrentlastung oder durch zusätzliche Hilfskraftmittel kompensiert werden. Erste Diskussionen zu diesem Thema fanden Ende 2010 statt, die Umsetzung soll unter Verantwortung des Prorektors für Studium und Lehre im Wintersemester 2011/2012 beginnen.

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Grundsätzlich strebt die MLU ein zahlenmäßig paritätisches Geschlechterverhältnis in allen Qualifikationsstufen und Lohn- und Gehaltsgruppen sowie in den Führungsebenen und Gremienvertretungen an. Zur Erreichung dieses Ziels ist anzumerken, dass die Realisierung im Zusammenhang mit der Freigabe aller Qualifikationsstellen steht. In Konsequenz der Hochschulstrukturreform des Landes Sachsen-Anhalt im Jahr 2003 können jedoch eine signifikante Anzahl von Qualifikationsstellen nicht besetzt werden.

Der Gesamtüberblick der geschlechtsspezifischen Daten über die Anzahl der Studierenden insgesamt (siehe Datensammlung im Anhang), die Immatrikulationen, die Anzahl der Studienabschlüsse bzw. die Exmatrikulationen sagt jedoch noch nichts über die geschlechtsspezifischen Implikationen der Studienfachwahl aus. Insbesondere die Daten in den MINT-Fächern zeigen eine sehr ausgeprägte Geschlechtssegregation. Maßnahmen und Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile insbesondere in diesen Bereichen werden u. a. im Frauenförderplan (FFPI) aufgeführt (siehe 9. FFPI¹⁴).

Die Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen steigen seit 10 Jahren stetig. Im WS 1999/2000 und SS 2000 betrug der Frauenanteil 37 %, im WS 2009/10 und SS 2010 bereits 48 %. Der Bundesdurchschnitt lag im Jahr 2008 bei 42 %¹⁵. Im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten wird die Universitätsleitung auch fächerspezifische Unterschiede in den Gesprächen mit den Fakultäten problematisieren und Lösungsmöglichkeiten diskutieren. Bei den Habilitationen blieben die Frauenanteile zwischen 2001 und 2005 nahezu konstant bei 23 %. Im Berichtszeitraum 2008 lagen sie bei 41 % (der

¹⁴ <http://wcms.uzi.uni-halle.de/download.php?down=16440&elem=1748646>

¹⁵ Quelle: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2010): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 14. Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009), Bonn

Bundesdurchschnitt lag bei 23 %) und in 2010 bei 27 %, was unter anderem eine Folge gestrichener Habilitationsstellen bspw. in den Geisteswissenschaften ist.

Zur gezielten Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Personals hat sich die Universität vorgenommen, dass jährlich Personalgespräche zwischen BetreuerIn und Nachwuchswissenschaftlerin mit qualifizierten Rückmeldungen über Stand und Fortgang der Qualifizierungsvorhaben und über die Qualifizierungsbedingungen stattfinden sollen. Die Ergebnisse der durchgeführten Gespräche mit Benennung von Problemfeldern sollen erfasst und an die jeweiligen Dekaninnen bzw. Dekane weitergeleitet werden. Zur Umsetzung dieser Maßnahme, die 2011 beginnen soll, werden die hochschulinternen Diskussionsprozesse wieder aufgenommen und im Rahmen der Zielvereinbarungen mit Fakultäten deren Umsetzung thematisiert. Verantwortlich dafür sind das Rektorat und die Dekane.

Die Auszeichnung der besten Promotions- und Habilitationsschriften von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in jeder Fakultät sowie die Vergabe von Förderpreisen erfolgt halbjährlich (jeweils zum Neujahrsempfang und zur Langen Nacht der Wissenschaften). Außerdem wird seit 1995 an der MLU der Dorothea-Erxleben-Preis für eine herausragende Dissertation und / oder für hervorragende Leistungen von Postgraduierten zweimal im Jahr vergeben.

Bei den Professuren sind erst in den Jahren ab 2015 signifikante Änderungen zu erwarten. Da die Qualifikationsschere hauptsächlich durch gezielte Anwerbung von Frauen bzw. durch entsprechende Frauenförderung „von unten nach oben“ geschlossen werden kann, werden in den jeweils nächsten Qualifikationsstufen die Erfolge in der Frauenförderung erst 5-6 Jahre später wirksam. Ab dem Jahr 2015 werden auch aufgrund der Altersstruktur der MLU überdurchschnittlich viele Professuren frei. In den Jahren 2007 bis 2009 erfolgten in der Universität jeweils 11 Neuberufungen je Kalenderjahr, in 2010 insgesamt 22 Neuberufungen, davon zwei von Frauen. Deshalb wirken sich die Änderungen bei den Geschlechteranteilen bei durchschnittlich 300 besetzten Professuren nur unwesentlich aus.

In der Tabelle 1 sind weitere ausgewählte Maßnahmen aufgeführt.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gleichstellungsfortschritte sind ein Leistungskriterium im Modell der internen Mittelverteilung ab dem Haushaltsjahr 2007. Dabei wird für die Fakultäten ein Basisfond in Höhe von 91,5 % ausgereicht. Der Leistungsfond beträgt 8,5 %. Von diesem Leistungsfond werden 5 % (das entspricht 0,425 % des Haushalts) bereit gestellt und verteilt gemäß des Anteils von Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Personals (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen) sowie für die Steigerung der Frauenanteile in den jeweiligen o. a. Bereichen. Das entspricht ca. 200.000 €pro Haushaltsjahr.

Darüber hinaus werden die in B 1.1. benannten Maßnahmen über Vorwegabzug vom Haushalt finanziert.

Tabelle 1: Weitere ausgewählte Maßnahmen zur Personalentwicklung

Zielgruppe	Maßnahme	Mitteleinsatz	Stand der Umsetzung	Zuständigkeit
SchülerInnen	Praktika für Mädchen in MINT-Fächern Gezielte Angebote im Rahmen von: Prime-Gymnasien Hochschulinformationstagen Jugenduni Kinderuni SchülerInnenpraktika Lange-Nacht-der-Wissenschaften GirlsDay-Veranstaltungen Wettbewerben (z.B. Jugend forscht) Sommerschulen	Unbekannt	stetig und regelmäßig	Stabsstelle des Rektors, Dekanate, GB der Fakultäten
Studierende	Tutorienprogramm für Studentinnen in den MINT-Fächern	5.000 €/Jahr	Seit 2009	GB der entsprechenden Fakultäten, Dekane
	Verlängerung von Stipendien für Frauen, die keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung des Stipendiums wegen Mutterschutz- und Elternzeit haben. (Evaluation erfolgt in 2011, ggf. Überführung in Bereitstellung von Mitteln zur finanziellen Unterstützung für ausgewählte Stipendiatinnen, die aufgrund von Kindererziehung und sozialer Härten eine Verlängerung des Stipendiums für die Fertigstellung des Qualifikationsprojektes benötigen)	20.000 €/Jahr	erstmalig in 2009, seither verstetigt	Prorektor für Struktur und Finanzen bis 2010, ab 2011 Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Arbeitsgruppe zur Vergabe der Frauenfördermittel, Gleichstellungsbeauftragte der Uni (GB)
	Vergabe eines Frauenförder-PostDoc-Stipendiums	15.000 €/Jahr	verstetigt seit 2001	Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, GB
	Teilnahme an Lehrveranstaltungen und an Prüfungen während der Beurlaubungszeiten wegen Mutterschutz- und Elternzeit		verstetigt seit 2002	Dekane, StudiendekanInnen, GB der Fakultäten
	Projekt „Aufstiegskompetenz von Frauen fördern!“: frühzeitige Einbindung von Studentinnen in regionale Unternehmen durch qualitativ hochwertige Betriebspraktika, Verstärkung der Bindungseffekte nach bzw. während der Statuspassage der Berufsfindung	50.000 €/Jahr	ab Juli 2011 bis Dezember 2012	Prorektor für Studium und Lehre
MitarbeiterInnen	Fortbildung zu „Studieren mit Kind“ (für Personal der Studierenden-Service-Center,		erstmalig in 2010	GB, Audit-Mitarbeiterin

	StudienfachberaterInnen in den Fakultäten, Familienbeauftragte, Personal der Prüfungsämter)			
NachwuchswissenschaftlerInnen	Gewährleistung von Stellenvertretungen bei Mutterschutz- und Elternzeiten (Mutterschutz- und Elternzeiten aller Beschäftigten werden auf Antrag grundsätzlich vertreten)	Bis 2007 ca. 45.000 €/Jahr	seit 2004	Personalabteilung, Dekane
	Genehmigung aller Anträge auf vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit bzw. auf Elternteilzeit, wenn keine Vertretungen für Zeiten der EZ eingestellt wurden	unbekannt	seit 2004	Personalabteilung
	Aktive Angebote zur Telearbeit für Frauen und Männer	unbekannt	in Vorbereitung	Dekane, Personalabteilung
	Bereitstellung von Frauenfördermitteln aus dem Hochschulhaushalt zur Förderung von Maßnahmen zur Qualifikation, u. a. für finanzielle Zuschüsse zum Besuch von Tagungen, besonders bei eigenem Beitrag, Unterstützung für Aufwendungen bei Veröffentlichungen (außer für Promotions- oder Habilitationsschriften), Zuschüsse zu Weiterbildungsveranstaltungen	40.000 €/Jahr	seit 1999	Prorektor für Struktur und Finanzen bis 2010, ab 2011 Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Arbeitsgruppe zur Vergabe der Frauenfördermittel, Gleichstellungsbeauftragte der Uni (GB)
	Bereitstellung von Haushaltsmitteln zur Mutterschutzvertretung und Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen von Drittmittelbeschäftigten mit Qualifikationsvorhaben um Zeiten der Beurlaubung wegen Mutterschutz bzw. Elternzeit	unbekannt	seit 2008	Kanzler, Personalabteilung
Hochschulangehörige	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Qualifikation bzw. Beruf und Familie (für alle Hochschulmitglieder) ¹⁶	(Siehe 1.3.)	seit 2009	Rektorat, Familienbeauftragter der MLU, Audit-Gruppe, Familienbeauftragte der Fakultäten
	zur Überwindung stereotypischer Denkweisen: Gender-Module, einzelne Lehrveranstaltungen, Projekte und Prüfungsarbeiten von Studierenden, Workshops, Infoveranstaltungen, Tagungen bis hin zu Tagen der Frauen- und Geschlechterforschung u.a. in enger Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt: 2008 Tagung „Gender in der Forschung“, 2009 Tagung „Gender in der Lehre“, 2010 Workshop „Gender in der Verwaltung“, 2010 Workshop „Auf dem Weg zur Professorin“ u. a.			

¹⁶ Zielvereinbarung zum Audit familiengerechte Hochschule: <http://wcms.uzi.uni-halle.de/download.php?down=11726&elem=2203252>

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Über Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. wissenschaftlicher Karriere und deren Weiterentwicklung, sowie zur Förderung aktiver Mutter- und Vaterschaft wurde bereits berichtet.

Zielgruppenorientierte Seminare und Fortbildungen, u.a. mit dem Ziel der beruflichen Entwicklung/Personalentwicklung und zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs¹⁷, fanden regelmäßig statt. Alle Fortbildungsveranstaltungen sind in einem halbjährlich erscheinenden Fortbildungskatalog und auf den Web-Seiten der Fortbildungsbeauftragten veröffentlicht. Beschäftigte in Elternzeit oder in Beurlaubungen werden seit dem Jahr 2009 gezielt auf die Angebote hingewiesen, zu allen Veranstaltungen erfolgt eine qualitative und quantitative Evaluierung in Verantwortung der Referatsleiterin Personalentwicklung/Fortbildung. Die Veranstaltungen für Führungskräfte der Verwaltung und des Wissenschaftsbereichs zum Thema „Gender Mainstreaming“ haben in 2009 und 2010 Mangels Beteiligung nicht stattgefunden. Hier ist eine gezielte Sensibilisierung des Führungspersonals zu dieser Thematik erforderlich, die Anstrengungen dazu sollen im Jahr 2011 verstärkt werden (siehe auch A 3.4.).

Zur gezielten Netzbildung und Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde ein MentorInnenprogramm eingerichtet. Die erforderlichen Mittel in Höhe von 64.000 € wurden im Rahmen eines Ideenwettbewerbs der EU zur Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen im Land Sachsen-Anhalt eingeworben. Die Förderung erfolgte vom 15.06.2009 bis 15.12.2010. Zur Verstetigung ist ab 2011 eine Weiterfinanzierung aus Haushaltsmitteln geplant.

Um die Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen zu erhöhen, werden insbesondere seit 2010 im Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs mit den AntragstellerInnen Gespräche und Beratungen zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Teilprojektleitungen bzw. Nachwuchsgruppenleitungen durchgeführt. Ebenso erfolgen im Prorektorat seit 2009 gezielte Beratungen der Projektleitungen zur Frauenförderung bzw. Herstellung der Chancengleichheit. In 2011 und zukünftig sind unter Verantwortung der Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs eine Erfassung aller diesbezüglich eingeworbenen Mittel und eine Begleitung der jeweiligen Umsetzung vorgesehen.

Seit 2008 werden systematisch Wissenschaftlerinnen in Wettbewerben Dritter benannt und für Preise nominiert. So erhielt Frau Prof. Dr. Ulla Bonas (Institut für Biologie) den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis der DFG für das Jahr 2011. Insbesondere fordert das Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt zur Antragstellung über die entsprechenden Dekanate auf.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Wie bereits an verschiedenen Stellen mehrfach ausgeführt, hat die MLU vielfältige Maßnahmen zur Aufdeckung und Korrektur von Verzerrungseffekten initiiert und umgesetzt. Wie bereits ausgeführt hat dabei die Transparenz und die Durchsetzung der Chancengleichheit bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren oberste Priorität. Dazu wurden die Verfahren strukturiert und formalisiert, sowie entsprechende Leitfäden und

¹⁷ Beispiele in 2010: „Bewerbungsstrategien für eine Professur bzw. Juniorprofessur“, „Projekte managen“, „Jetzt rede ich! Kommunikationstraining für Frauen“, „Gut aufgestellt für meinen beruflichen Erfolg - Coaching-Schnupperkurs zum Ausprobieren“, „Drittmittelakquisition – Fördermöglichkeiten für die Promotion und die PostDocphase“, „Projektmoderation“, „Selbstbewusst verhandeln und Konflikte austragen“, „Mutterschutz, Elternzeit und beruflicher Wiedereinstieg an Hochschulen“

Formblätter entwickelt. Hier sei nochmals betont, dass die Gleichstellungsbeauftragten alle Besetzungsverfahren aktiv begleiten. Eine nochmalige Überprüfung erfolgt bei Stellenbesetzungsverfahren im Personalrat und in der Personalabteilung, bei Berufungsverfahren in der Berufungsberatungskommission bzw. Berufungsprüfungskommission. Des Weiteren werden Stipendien und Preise nach Begutachtung und Beratung in entsprechenden Kommissionen vergeben. In Fortbildungsveranstaltungen wird die Genderkompetenz als Führungskompetenz weiter entwickelt.

Zum Schutz vor Diskriminierung hat im Rahmen des im Jahr 2010 durchgeführten Projekts „Optimierung der Personalarbeit“ unter Leitung des Kanzlers die Unter-Arbeitsgruppe „Etablierung einer Sozial- und Konfliktberatung“ ihre Tätigkeit aufgenommen. Die Ergebnisse, beispielsweise der Vorschlag zur Etablierung einer Sozial- u. Konfliktberatungsstelle, werden derzeit umgesetzt.

Anhang Zielzahlen der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) ist nicht nur eine der ältesten Hochschulen Deutschlands, sondern mit 19.200 Studierenden, 241 Professorinnen und Professoren, neun Fakultäten und einem Angebot von über 185 Studiengängen auch die größte Hochschule Sachsen-Anhalts. Als Volluniversität bietet sie ein breites Feld an Studien- und Forschungsmöglichkeiten. Die wissenschaftlichen Hauptbereiche sind die Sozial- und Geisteswissenschaften, die Naturwissenschaften und die Medizin. Von den 19.200 Studierenden kommen mehr als 8.700 aus Sachsen-Anhalt und rund 3.100 aus den alten Bundesländern. Die Zahl der ausländischen Studierenden erhöhte sich in den letzten Semestern auf über 1.500. Zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gehören 616 Personen, der Frauenanteil beträgt 42 %. Im Jahr 2010 erhielt die MLU ca. 117 Mill. € Haushaltsmittel entsprechend der Zielvereinbarung mit dem Land Sachsen-Anhalt und hat Drittmittel in Höhe von 44,5 Mill. € eingeworben.

Bis zum Jahr 2013 werden voraussichtlich 28 W3-Professuren und 6 W2-Professuren neu besetzt. Die Fakultäten haben sich verpflichtet, von den 28 W3-Professuren insgesamt 12 durch Frauen zu besetzen. Von den 6 W2-Professuren sollen 3 mit Frauen wieder besetzt werden.

Halle (Saale), den 10. Februar 2011



Prof. Dr. Udo Sträter

Rektor
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg
Rektor
06109 Halle (Saale)
Tel.: (03 45) 5 52 10 01
Fax: (03 45) 5 52 70 75



Dr. Kathrin Hirschinger

Gleichstellungsbeauftragte

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	7322	10606	40,8	59,2	7842	11304	41,0	59,0	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	184	139	57,0	43,0	182	169	51,9	48,1	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	19	13	59,4	40,6	Stichtag: 31.10.2010				65	35
					22	7	75,9	24,1		
Juniorprofessuren	7	3	70,0	30,0	4	3	57,1	42,9	50	50
Professuren C3/W2 **	80	21	79,2	20,8	89	21	80,9	19,1	78	22
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden	7									
Professuren C4/W3 **	161	21	88,5	11,5	166	21	88,8	11,2	82	18
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	28									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	29	3	90,6	9,4	26	6	81,3	18,8	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	74	108	40,7	59,3	71	98	42,0	58,0	42	58
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	2	2	50,0	50,0	0	0			25	75
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0,0	Stichtag: 31.10.2010				60	40
					3	0	100,0	0,0		
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0			0	0
Professuren C3/W2 **	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0	50	50
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden	1									
Professuren C4/W3 **	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5	keine frei werdende Stelle bis 2013	
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	0									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische und wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	1692	1768	48,9	51,1	1854	2025	47,8	52,2	46	54
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	28	11	71,8	28,2	19	16	54,3	45,7	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100,0	0,0	Stichtag: 31.10.2010				80	20
					1	0	100,0	0,0		
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0			50	50
Professuren C3/W2 **	1	1	50,0	50,0	2	1	66,7	33,3	keine frei werdende Stelle bis 2013	
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden	0									
Professuren C4/W3 **	26	3	89,7	10,3	26	3	89,7	10,3	86	14
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	1									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	4	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät I - Sozialwissenschaften und historische Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	1192	1671	41,6	58,4	1300	1870	41,0	59,0	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	15	8	65,2	34,8	13	9	59,1	40,9	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	2	71,4	28,6	Stichtag: 31.10.2010				50	50
					0	2	0,0	100,0		
Juniorprofessuren	0	2	0,0	100,0	0	0			0	0
Professuren C3/W2 **	9	0	100,0	0,0	11	0	100,0	0,0	keine frei werdende Stelle bis 2013	
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden	0									
Professuren C4/W3 **	28	3	90,3	9,7	29	4	87,9	12,1	75	25
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	7									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät II - Philologien, Kommunikations- und Musikwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	726	1487	32,8	67,2	667	1352	33,0	67,0	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	9	8	52,9	47,1	10	12	45,5	54,5	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	4	20,0	80,0	Stichtag: 31.10.2010				50	50
					1	1	50,0	50,0		
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	50	50
Professuren C3/W2 **	10	5	66,7	33,3	12	5	70,6	29,4	keine frei werdende Stelle bis 2013	
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden	0									
Professuren C4/W3 **	13	4	76,5	23,5	13	4	76,5	23,5	70	30
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	2									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	350	1350	20,6	79,4	592	1675	26,1	73,9	33,3	66,7
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	9	8	52,9	47,1	5	6	45,5	54,5	40	60
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	4	20,0	80,0	Stichtag: 31.10.2010				0	100
					1	1	50,0	50,0		
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	0	0			0	0
Professuren C3/W2 **	3	4	42,9	57,1	5	3	62,5	37,5	keine frei werdende Stelle bis 2013	
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden	0									
Professuren C4/W3 **	8	4	66,7	33,3	8	3	72,7	27,3	keine frei werdende Stelle bis 2013	
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	0									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät I - Biowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	648	1340	32,6	67,4	694	1341	34,1	65,9	34	66
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	35	45	43,8	56,3	40	64	38,5	61,5	38	61
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0,0	Stichtag: 31.10.2010				60	40
					2	1	66,7	33,3		
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	0	0			0	0
Professuren C3/W2 **	16	6	72,7	27,3	18	7	72,0	28,0	60	40
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden	2									
Professuren C4/W3 **	10	2	83,3	16,7	11	2	84,6	15,4	69	31
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	3									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät II - Chemie, Physik und Mathematik (seit 01.09.2010 mit Institut für Mathematik)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	521	346	60,1	39,9	501	311	61,7	38,3	60	40
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	19	9	67,9	32,1	22	6	78,6	21,4	75	25
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50,0	50,0	Stichtag: 31.10.2010				80	20
					2	0	100,0	0,0		
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0	33	67
Professuren C3/W2 **	8	0	100,0	0,0	7	0	100,0	0,0	86	14
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden										4
Professuren C4/W3 **	13	1	92,9	7,1	17	1	94,4	5,6	83	17
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden										4
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät III -
Agrar- und Ernährungswissenschaften, Geowissenschaften und Informatik (seit 01.09.2010 ohne Institut für Mathematik)**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	1101	1022	51,9	48,1	1160	1031	52,9	47,1	52	48
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	21	8	72,4	27,6	20	16	55,6	44,4	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75,0	25,0	Stichtag: 31.10.2010				67	33
					3	1	75,0	25,0		
Juniorprofessuren	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	100	0
Professuren C3/W2 **	13	3	81,3	18,8	14	3	82,4	17,6	keine frei werdende Stelle bis 2013	
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden	0									
Professuren C4/W3 **	23	0	100,0	0,0	21	0	100,0	0,0	95	5
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	3									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Erfassung: 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Erfassung: 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	Stichtag: 31.10.2008				Stichtag: 31.10.2010				Stichtag: 31.10.2012	
	773	1394	35,7	64,3	809	1495	35,1	64,9	>40	<60
Anzahl der Promotionen im Jahr	WS 2007/08 und SS 2008				WS 2009/10 und SS 2010				WS 11/12 und SS 2012	
	42	40	51,2	48,8	28	34	45,2	54,8	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	4	42,9	57,1	Stichtag: 31.10.2010				80	20
					9	1	90,0	10,0		
Juniorprofessuren	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	50	50
Professuren C3/W2 **	20	2	90,9	9,1	19	2	90,5	9,5	keine frei werdende Stelle bis 2013	
Anzahl Professuren C3/W2, die bis 2013 frei werden										
Professuren C4/W3 **	33	3	91,7	8,3	34	3	91,9	8,1	86	14
Anzahl Professuren C4/W3, die bis 2013 frei werden	8									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanat: Dekan, Prodekan, Studiendekan, ...)	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	Keine Änderung, da Neuwahlen im Mai 2014	

* Studierende des Grundlagenstudiums im Lehramt der Philosophischen Fakultät III zugeordnet, keine Zuordnung der Studierenden des ZIW und des Studienkollegs

** Zielzahlen 2013 unter der Voraussetzung, dass frei werdende Professuren innerhalb der Fakultät nachbesetzt werden