

Zwischenbericht der Universität Kassel zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

1. Vorbemerkung

Grundlage der Gleichstellungsbemühungen an der Universität Kassel ist das als Ergänzung zum gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderplan am 2. Juni 2008 vom Präsidium verabschiedete Gleichstellungskonzept der Universität Kassel, dessen Kernaussagen auch im Entwicklungsplan der Universität für die Jahre 2010-2014 verankert sind und darauf aufbauend in der Zielvereinbarung für die Jahre 2011-2015 mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst berücksichtigt werden sollen. Das federführend von der seit 2003 bestehenden Gleichstellungskommission des Präsidiums erarbeitete Konzept berücksichtigt sowohl die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz aus dem Jahr 2006 zur Verwirklichung der Chancengleichheit an Hochschulen als auch des Wissenschaftsrats aus dem Jahr 2007 zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Ausgehend vom Schreiben des Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft vom 16. September 2008 zur Umsetzung der von der Mitgliederversammlung beschlossenen Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, in dem den Mitgliedsuniversitäten frei gestellt wird, in welcher Weise und in welchem Umfang sie das Gleichstellungskonzept ihrer Einrichtung darstellen möchten, hatte sich die Universität Kassel entschieden, ihre Stellungnahme zu den Gleichstellungsstandards auf inhaltlicher Grundlage dieses Gleichstellungskonzepts zu formulieren. Stellungnahme und Selbstverpflichtung wurden dem Senat der Universität Kassel am 6. Mai 2009 vorgelegt und von diesem zustimmend zur Kenntnis genommen.

Die Stellungnahme war auf zusätzliche, zukünftig zu realisierende Gleichstellungsmaßnahmen fokussiert, um die in der Selbstverpflichtung benannten Zielzahlen bis zum Jahr 2013 zu realisieren und die bereits erreichten Standards weiterzuentwickeln. Dieses Vorgehen erschien mit Blick auf eine vorwärtsgewandte universitätsinterne Diskussion zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG in Gleichstellungskommission, Präsidium und Senat strategisch sinnvoll, zumal die Gutachterinnen und Gutachter des Professorennenprogramms des Bundes und der Länder die Universität Kassel mit ihren bereits implementierten Gleichstellungsstandards in der Spitzengruppe der am Programm beteiligten Universitäten sahen und das Gleichstellungskonzept ausdrücklich als gut strukturiert und innovativ beurteilten. „Die Gleichstellungstätigkeit an der Universität Kassel ist auf einem hohen Niveau etabliert und strukturell im Hochschulmanagement verankert“, so das Resumé der Gutachter und Gutachterinnen. „Gleichstellung ist ins Qualitätsmanagement implementiert und in Zielvereinbarungen integriert, sodass Wirksamkeits- und Erfolgskontrolle gegeben sind.“ (Auszug aus dem Votum der Gutachterinnen und Gutachter zum Gleichstellungskonzept der Universität Kassel vom 8. Januar 2009). Demgegenüber wurde die zukunftsgerichtete, auf ausführliche Darstellung des Erreichten verzichtende Stellungnahme der Universität Kassel vom Gutachtergremium der Deutschen Forschungsgemeinschaft dahingehend interpretiert, dass an der Universität Kassel bisher nur wenige der personellen und strukturellen Gleichstellungsstandards implementiert sind.

Die Qualität der vorhandenen Gleichstellungsstandards an der Universität Kassel zeigt sich aber bereits in quantitativer Sicht. In der aktuellen Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des Centers of Excellence Women and Science (CEWS) im Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften findet sich die Universität Kassel auf Platz 6 der

deutschen Universitäten. Trotz des ausgeprägten technikkwissenschaftlichen Profils ist es der Universität Kassel bereits in diesem Jahr als erster Hessischer Universität gelungen, den für das Jahr 2013 als Ziel formulierten 25-Prozent-Anteil von Professorinnen zu realisieren.

Inzwischen sind die wertvollen Hinweise der Deutschen Forschungsgemeinschaft vom 7. Juni 2010 zum Gleichstellungskonzept der Universität Kassel und zur Fortentwicklung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Kassel aufgegriffen und in konkrete Maßnahmen, etwa mit Blick auf die Frage aktiver Rekrutierung in Berufungsverfahren, überführt worden.

Die Universität Kassel möchte in diesem von Gleichstellungskommission und Präsidium verabschiedeten Zwischenbericht daher einerseits die bereits implementierten Gleichstellungsstandards umfassend darstellen, andererseits die Maßnahmen, die im Berichtszeitraum neu implementiert wurden sowie die Schwerpunkte, die in den nächsten Jahre gesetzt werden sollen, darlegen.

Kern des Zwischenberichts (Teil 3) ist eine tabellarische Darstellung der implementierten, beschlossenen und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen, die sich eng an den von der DFG im Leitfaden zur Abfassung der Zwischenberichte dargelegten einheitlichen Kriterien orientiert. Teil 2 stellt dar, welche Standards seit Abgabe der Stellungnahme im Mai 2009 (auch in Reaktion auf die Empfehlungen der Gutachterinnen und Gutachter der DFG) neu etabliert wurden.

Der Zwischenbericht schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick (Teil 4), der auf den Datenanhang des Berichts und die damit verbundenen quantitativen Ziele der Universität Kassel für das Jahr 2013 verweist.

2. Gleichstellungsaktivitäten der Universität Kassel seit 2009

Die Gleichstellungsaktivitäten der Universität Kassel haben sich im Berichtszeitraum auf fünf Themenfelder konzentriert. Dies sind:

1. eine Neufassung und Ergänzung der Richtlinien für Berufungsverfahren u.a. um die Frage der aktiven Rekrutierung,
2. die Fortentwicklung des Gendermonitoring,
3. die Neuausrichtung der Frauen- und Geschlechterforschung,
4. die Entwicklung eines Konzepts zur gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung
5. der Aufbau eines Family Welcome und Dual Career Services.

Hierzu im Einzelnen:

1. Die Richtlinien des Präsidiums zur Durchführung von Berufungsverfahren sowie der damit zusammenhängende Leitfaden für die Berufungskommissionen wurden überarbeitet. Die auch in den bisherigen Richtlinien als Verfahrensschritt vorgesehene Vorlage eines Entwurfs für den Ausschreibungstext durch den Fachbereich mit ergänzenden Informationen zu Ausrichtung, Ausstattung und Investitionsbedarf der Professur wird nun mit einem Formular unterstützt, in dem eine Reihe von Fragen vom Fachbereich beantwortet werden und über die vor Ausschreibung Einvernehmen mit dem Präsidium herzustellen ist. Neben den bisherigen Angaben zu Ausrichtung, Ausstattung und Investitionsbedarf wird in diesem Verfahrensschritt nun auch die Nen-

nung von potentiell geeigneten Kandidatinnen verlangt. Den aufgrund dieser „Marktanalyse“ identifizierten potentiellen Bewerberinnen wird dann der Ausschreibungstext im Sinne aktiver Rekrutierung parallel zur öffentlichen Ausschreibung direkt zugesandt. Zudem wurde der Leitfaden für die Berufungskommissionen um Hinweise zur potentialorientierten Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ergänzt. Gemeinsam mit den anderen Hessischen Universitäten wurden in der Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten am 14. Januar 2011 „Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ verabschiedet, deren Empfehlungen an der Universität Kassel nunmehr ausnahmslos umgesetzt sind.

2. Zusätzlich zum zentralen Gleichstellungskonzept sind auch die Fachbereiche der Universität Kassel gehalten, im Rahmen ihrer Strukturplanung dezentrale Gleichstellungskonzepte zu entwickeln. Eine solide Datenbasis mit aussagekräftigen Informationen zu geschlechtsbezogenen Schwundquoten in den Studiengängen und in der Promotionsphase sind eine notwendige Voraussetzung für die Fachbereiche und Promotionskollegs, um eine fachbezogene Stärken- und Schwächenanalyse durchführen zu können. Um das hochschulweite Gendermonitoring fortzuentwickeln und die Herausgabe eines regelmäßigen Gleichstellungsberichts zu etablieren, hat das Präsidium am 31. August 2010 einen Auftrag an das International Center for Higher Education Research (INCHER) in Kassel erteilt, die Datengrundlage für die Weiterentwicklung eines solchen hochschulweiten Gendermonitorings mit entsprechend disaggregierten Daten auf Ebene von Fachbereichen und Studiengängen aufzubereiten. Sobald die Ergebnisse vorliegen, wird die Gleichstellungskommission einen Bericht zum Stand der Gleichstellung an den Fachbereichen mit ersten Schlüssen aus dem Zahlenmaterial erstellen, der dann den Fachbereichen für die Erarbeitung ihrer dezentralen Gleichstellungskonzepte als Basis dienen kann.
3. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat an der Universität Kassel seit Langem strategische Bedeutung. Als erste Einrichtung in Hessen und als vierte Einrichtung in der Bundesrepublik, nach Bielefeld, Hamburg und Berlin, wurde an der Kasseler Hochschule 1987 die zentrale Forschungseinrichtung Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung (IAG FG) gegründet. Die Frauen- und Geschlechterforschung findet sich seitdem durchgängig unter den von Präsidium und Senat ausgewiesenen Forschungsschwerpunkten der Universität in Leitbild und Entwicklungsplan. Wie jeder Forschungsschwerpunkt der Universität muss sich auch die Frauen- und Geschlechterforschung im inner- und außeruniversitären Wettbewerb um Forschungsexzellenz und Forschungsgelder behaupten und dies macht von Zeit zu Zeit eine Neuausrichtung notwendig. Dieser Prozess der Neuausrichtung (z.T. mit neuen Personen) ist nun weitgehend beendet und erfolgreich zum Abschluss gekommen. Sichtbarstes Zeichen der erfolgreichen Neuorientierung ist die Eröffnung des an den Universitäten Kassel und Göttingen angesiedelten Graduiertenkollegs 1599 der DFG „Dynamiken von Raum und Geschlecht“ am 7. Oktober 2010. Ziel des Graduiertenkollegs ist es, die Wechselwirkungen von Raum und Geschlecht zu analysieren und in diesem Rahmen neue Perspektiven für Analysen global-lokaler Zusammenhänge zu entwickeln. Als weiteren Schwerpunkt fördert die Universität derzeit aus Mitteln der zentralen Forschungsförderung eine Initiative zur Beantragung einer DFG-Forscherguppe zu Ungleichheiten in Geschlechterverhältnissen.
4. Während der Anteil von Frauen an der Universität Kassel im Bereich der Professuren und der Studierenden über dem Bundesdurchschnitt liegt, besteht im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses noch Nachholbedarf. Die auch gegenüber der DFG als Zielzahl für das Jahr 2013 formulierte Selbstverpflichtung von 40 Prozent Promovendinnen ist noch nicht erreicht (siehe Anlage). Die Universität hat sich deshalb entschieden, ein besonderes Augenmerk auf diesen Bereich zu richten und ein

Konzept für eine gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung erarbeitet. Da die Umsetzung dieses Konzepts zentraler Baustein der Gleichstellungsaktivitäten der nächsten beiden Jahre sein wird, werden die Einzelheiten des Konzepts im Ausblick dieses Zwischenberichts (Teil 4) erläutert.

5. Der Aufbau eines Family-Welcome und Dual Career Services wird im Gleichstellungskonzept der Universität Kassel als wesentliche Aufgabe benannt. Beide Aufgaben sind sinnvollerweise in enger Abstimmung verschiedener Einrichtungen der Universität zu erfüllen. So wird im Bereich des Family Welcome Services eine Arbeitsteilung mit dem Studentenwerk angestrebt, das ebenfalls den Aufbau eines Familienbüros plant, allerdings für Studierende und nicht für den Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Bereich des Dual Career Services sind die von UniKasselTransfer etablierten Netzwerke mit Unternehmen der Region einzubeziehen. Zentrale Anlaufstelle wird das Frauen- und Gleichstellungsbüro sein, das zu diesem Zweck mit Präsidiumsbeschluss vom 13.12.2010 zusätzliche Personalressourcen erhalten hat. Zum Bereich Dual Career hat die Universität Kassel zudem im November 2011 eine gemeinsame Erklärung der Hessischen Hochschulen unterzeichnet, in der sie sich verpflichtet, am Aufbau tragfähiger Netzwerke zwischen Universitäten, weiteren öffentlichen Einrichtungen und Wirtschaftsunternehmen mitzuwirken, damit eine wirksame Unterstützung für Dual Career Couples gewährleistet werden kann.

Aus quantitativer Sicht haben die Aktivitäten der letzten Jahre dazu geführt, dass der Frauenanteil unter den besetzten Professuren von 19 Prozent 2006 auf 23,4 Prozent zum Stichtag 31.12.2010 angewachsen ist. Zum Zeitpunkt der Abgabe dieses Berichts liegt der Prozentsatz bei dem für das Jahr 2013 als Zielzahl formulierten Anteil von 25 Prozent. Der Frauenanteil unter den rechnerischen Studierenden in der Regelstudienzeit liegt unverändert bei 50 Prozent, was auch der Zielvorstellung der Hochschule entspricht. Noch nicht erreicht wurden die in der Selbstverpflichtung formulierten Ziele im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Anteil der Promotionen von Frauen liegt unter dem für das Jahr 2013 formulierten Ziel von 40 Prozent.

3. Implementierte, beschlossene und geplante Gleichstellungsstandards

Im vierten Teil dieses Zwischenberichts wird noch einmal auf die Interpretation dieser Daten und die Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsaktivitäten der nächsten Jahre zurückgekommen. Zunächst werden jedoch die bereits implementierten, beschlossenen und geplanten Gleichstellungsstandards der Universität Kassel entlang der im Leitfaden zur Erstellung der Zwischenberichte vorgeschlagenen Gliederung und unter Verweis auf Zeitpunkte und Finanzierung dargestellt. Geplante und beschlossene (aber noch nicht implementierte) Maßnahmen wurden in einer Spalte zusammengefasst, da derzeit alle geplanten Maßnahmen bereits beschlossen und mit einer Zeitplanung versehen sind. Wenn nicht gesondert vermerkt, ist die Nachhaltigkeit der Maßnahmen sichergestellt.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	Implementierte Maßnahmen	Jährliche Personal- und Sachmittel	Geplante Maßnahmen
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen			
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	<p>In dieser Form implementiert seit 2004:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Leitbild der Universität, im Entwicklungsplan, in den Lehrberichten und in den Jahresberichten • Verankerung in den Zielvereinbarungen zwischen Land Hessen und Universität Kassel • Zuständigkeit im Präsidium bei Präsident/in oder Vizepräsident/in • Zuständigkeit für Gleichstellung in der Stabsstelle des Präsidiums, den Referaten für Entwicklungsplanung in Lehre und Forschung • Gleichstellungskommission als Präsidiumskommission aus Fachbereichsvertreterinnen und -vertretern aller Statusgruppen • Zentrale Frauenbeauftragte und Frauenbüro 	<p>Anteilige Personalkosten:</p> <p>8.000 Euro</p> <p>15.000 Euro</p> <p>8.500 Euro</p> <p>110.000 Euro</p>	<p>Noch offene Maßnahmen aus dem 2008 vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Berichterstattung über Projekte, Maßnahmen und Erfolge der Gleichstellungsarbeit in den Publikationen der Universität sowie auf der Universitätsseite der Regionalzeitung • Umfangreichere Präsentation bisher umgesetzter Gleichstellungsprojekte im Internet (Homepage)
1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung der Fachbereiche zur Erarbeitung bereichsspezifischer Maßnahmen zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Frauenförderplan (2006-2012) • Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung bei der Strukturentwicklungsplanung und Verankerung in den Studien- und Prüfungsordnungen (Frauenförderplan) • Fachbereiche und zentrale Einrichtungen erarbeiten einen auf fünf Jahre angelegten Strukturentwicklungsplan, der auch konzeptionelle Aussagen zur Gleichstellung enthält. Über diesen Strukturplan wird im Sinne einer Zielvereinbarung zwischen Fachbereich und Hochschulleitung vom Präsidium beschlossen. Inzwischen existiert in fast allen Bereichen solch ein Strukturentwicklungsplan und die ersten Bereiche stehen schon kurz vor der Verabschiedung des zweiten Plans 		<p>Noch offene Maßnahmen aus dem 2008 vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von dezentralen Gleichstellungskonzepten zusätzlich zu den Strukturplänen • Bestellung von Fachbereichsfrauenbeauftragten in allen Fachbereichen • Mentoring/Coaching auf Fachbereichsebene

	<ul style="list-style-type: none"> Fachbereichsfrauenbeauftragte in fast allen Bereichen, die zusammen einen Frauenrat bilden und die zentrale Frauenbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen Förderung von gleichstellungsbezogenen Projekten in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen im Rahmen eines jährlichen Wettbewerbsverfahrens um Mittel aus dem Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ 	<p>12.000 Euro anteilige Personalkosten</p> <p>45.000 Euro</p>	
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern/-innen	<ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung von Kompetenzträger/innen (aus Fachbereichen, Frauenrat und Geschlechterforschung) an strategischen Entscheidungen der Hochschule im Rahmen der Gleichstellungskommission (s.o.) Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen und Geschlechterforschung seit 1987, seit 2008 Forschungsschwerpunkt im Rahmen der Zentralen Forschungsförderung der Universität Kassel Interdisziplinäres Studienprogramm Frauen- und Geschlechterforschung seit 2007 DFG Graduiertenkolleg „Dynamiken von Raum und Geschlecht“ in Kooperation mit der Georg August Universität Göttingen seit 2010 Ruferteilung für eine W2-Professur „Soziologie der Diversität mit dem Schwerpunkt Gender“ 	<p>Personalkosten für Koordination:</p> <p>30.000 Euro</p> <p>34.400 Euro</p> <p>50.000 Euro</p>	<p>Noch offene Maßnahmen aus dem 2008 vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept:</p> <ul style="list-style-type: none"> Integration größerer Anteile der Frauen- und Geschlechterforschung in bestehenden Studiengängen jenseits des Studienprogramms
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	<p>Neben der Zuständigkeit im Präsidium (s.o.) und Gleichstellungskommission ist die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung arbeitsteilig seit 2004 in folgenden Bereichen verankert:</p> <ul style="list-style-type: none"> Referate für Entwicklungsplanung in Forschung und Lehre mit Zuständigkeit für forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, Nachwuchsförderung, Berufungsverfahren und Studiengangsentwicklung Personalabteilung für Personalentwicklung, Frauenförderplan, Familiengerechtigkeit, Gleichstellungsmonitoring, Dual Career Frauenbüro mit zusätzlicher Stelle für Gender-Mainstreaming finanziert aus dem Professorinnenprogramm 	<p>Anteilige Personalkosten (zusätzlich zu 1.1):</p> <p>30.000 Euro</p> <p>40.000 Euro</p> <p>30.000 Euro</p>	<p>Noch offene Maßnahmen aus dem 2008 vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept:</p> <ul style="list-style-type: none"> Erstellung von dezentralen Gleichstellungskonzepten zusätzlich zu den Strukturplänen Verbesserung der Einbindung in das Qualitätsmanagement auf allen Ebenen (z.B. bei der Studiengangsentwicklung)

	<p>Die Gleichstellung ist in den Regelkreis des Qualitätsmanagements an der Universität Kassel eingebunden. Die Evaluation der Gleichstellungskonzepte auf Fachbereichsebene und in den zentralen Einrichtungen findet alle fünf Jahre im Rahmen der Strukturplanung statt (s.o.) mit dem Ergebnis eines Präsidiumsbeschlusses zum Strukturplan. Die Evaluation studiengangbezogener Maßnahmen findet alle drei Jahre im Rahmen der Lehrberichte statt mit dem Ergebnis einer Zielvereinbarung zwischen Präsidium und Fachbereichen. Zudem werden gleichstellungsbezogene Fragen im Rahmen der vorgeschriebenen Fünfjahresevaluation der Fachgebiete angesprochen mit dem Ergebnis eines Präsidiumsbeschlusses zur Fortschreibung der Fachgebietsausstattung.</p>		
<p>2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Hochschule überwacht in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungskommission die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans und der Selbstverpflichtung zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Dazu werden jährliche, geschlechtsgetrennte Statistiken zur Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstrukturen und eine Übersicht über die Promotionen und Habilitationen sowie Absolventinnenquoten durch die Hochschulverwaltung erstellt. Die Gleichstellungskommission evaluiert zudem die dezentralen Frauenfördermaßnahmen der Fachbereiche (Festlegung im gültigen Frauenförderplan 2006-2012). In unregelmäßigen Abständen wird ein Gleichstellungsbericht (Gleichstellungsmonitor) mit längeren Zeitreihen, disaggregierten Daten (u.a. nach Besoldungsgruppen, Fachbereichen) und Benchmarkergebnissen (Hessenvergleich, Vergleich mit Benchmarkuniversitäten) als Printveröffentlichung herausgegeben mit dem Ziel, Gleichstellungserfolge nach innen und außen zu kommunizieren und die Fachbereiche bei der Aufstellung von dezentralen Gleichstellungskonzepten mit Zahlenmaterial zu unterstützen. Hierbei handelt es sich um eine neue Maßnahme, die im Zeitraum seit der Abgabe der Selbstverpflichtung zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards realisiert wurde. 	<p>7.000 Euro</p> <p>15.000 Euro</p>	<p>Noch offene Maßnahmen aus dem 2008 vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept:</p> <ul style="list-style-type: none"> Verbesserung des regelmäßigen Monitorings insbesondere mit Blick auf geschlechtsbezogene Schwundquoten und Absolventenquoten Aufbau eines Controllings für Frauen in der Qualifizierungsphase

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit			
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	<p>Auditierung als familiengerechte Hochschule Audit im Jahr 2006, Reauditierung im Jahr 2009. Beispielhafte Maßnahmen in diesem Zusammenhang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen, Still- u. Wickelräumen, Wickeltischen und Spielecken in den Mensen und an allen Standorten • Studienberatung für Studierende mit Kind und Schwangere im Beratungsservice der Universität Kassel • Sozialberatung für Studierende mit Kind im Studentenwerk Kassel • Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen • Implementierung von Gleitzeitmodellen • Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, Möglichkeit der Anhebung von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung, Erhalt und Neuschaffung von Mischarbeitsplätzen, Umrüstung von Arbeitsplätzen, die bisher ausschließlich von Männern besetzt waren, Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienphase, Kooperation mit dem Arbeitsamt, Förderung der internen Bewerberinnen bei Stellenbesetzungsverfahren, Entwicklung von Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten mit dem Ziel der Höhergruppierung (Festlegung im gültigen Frauenförderplan 2006-2012). • Berücksichtigung der familiengerechten Orientierung beim baulichen Ausbau der Hochschule 	<p>50.000 Euro</p> <p>30.000 Euro</p> <p>60.000 Euro</p> <p>30.000 Euro</p> <p>nicht ermittelbar</p>	<p>Noch offene Maßnahmen aus dem 2008 vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Beratungskompetenz für Mitglieder der Hochschule mit Familienverpflichtung u.a. durch Anpassung der Materialien und Angebote mit Studierendenbezug an die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses, den Aufbau eines Relokationsservices und die Verankerung familienbezogener Aspekte in den Satzungen der Promotionskollegs
3.2 Kinderbetreuungsangebote	<p>Der Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten von Beschäftigten und Studierenden wird durch folgende Angebote weitgehend gedeckt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betreuungsplätze für unter 3-jährige Studierendenkinder an den Standorten Kassel (12 Plätze) und Witzenhausen (2 Belegplätze für Mitarbeiterkinder) Träger Studentenwerk Kassel, Schaffung von 5 Belegplätzen im Klinikum Kassel, einem Betriebskindergarten, für Mitarbeiterkinder der Universität Kassel 	<p>70.000 Euro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Ausbau des Campus Nord am Holländischen Platz ist eine Kindertagesstätte geplant (65 Plätze), Fertigstellung voraussichtlich 2013 -2015

	<ul style="list-style-type: none"> • Belegplätze in den hochschulnahen Kinderbetreuungsinitiativen (ca. 60 Plätze) • Flexible Betreuung bei den HoPla Kindern und Flexible Notfallbetreuung „Flying Nannies“ und Babysitterbörse • Ferienbetreuungsangebote in den Sommerferien (2 Jahre Kooperation mit Daimler, Werk Kassel bei der „Kinderstadt Sternental und Universität Sternental“, Realisierung von „Stadtkinder“ einem Angebot der Behörden in Kassel gemeinsam mit dem Träger „Kleine Stromer gGmbH“ • Notfallbetreuung und Übergangsbetreuung mit den „Kleinen Stromern“ 	<p>30.000 Euro</p> <p>10.000 Euro</p> <p>5.000 Euro</p> <p>5.000 Euro</p>	
<p>3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen</p>	<p>Bei Dual Career-Anfragen im Rahmen von Berufungsverfahren wird ein Mitglied des Präsidiums (in der Regel der Präsident selbst) aktiv und nutzt die sehr gute Einbindung der Universität in das regionale Netzwerk aus Politik und Wirtschaft. Dieses Verfahren der persönlichen Ansprache durch das Präsidium war bisher sehr erfolgreich. In Zukunft soll das Präsidium dabei auf eine professionelle Infrastruktur zurückgreifen können. Hierfür wurde mit Präsidiumsbeschluss aus dem Jahr 2010 der Aufbau eines Family Welcome und Dual Career-Service beschlossen mit zentraler Anlaufstelle beim Frauenbüro der Universität.</p> <p>Teilzeitprofessuren können im Rahmen der Strukturplanung ermöglicht werden, wenn dieser Punkt im Vorfeld eines Berufungsverfahrens thematisiert wird</p>	<p>30.000 Euro</p>	<p>Gegenwärtig wird an der Umsetzung eines Konzepts zur Dual-Career-Thematik mit folgenden Eckpunkten gearbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verabschiedung von Leitlinien, Entwicklung von Verfahrensabläufen und eines Netzwerks von Akteurinnen und Akteuren • Verankerung des Themenbereichs Dual Career im Konzept des Wissenstransfer (UniKassel-Transfer) und personelle Verantwortung im Wissenstransfer • Konzeptionelle Integration in die Gleichstellungsaktivitäten der Universität Kassel. Dual Career als Thema bei den regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Präsidiumsgesprächen der Hochschulen Kassel, Göttingen, Paderborn und Fulda mit dem Ziel der Netzwerkbildung

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe			
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	<p>Die Überarbeitung der bisherigen Richtlinien für Berufungsverfahren wie im Gleichstellungskonzept aus 2008 vorgesehen, wurde inzwischen umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei der auch in den alten Richtlinien als Verfahrensschritt zur Herstellung des Einvernehmens mit dem Präsidium vorgesehenen Vorlage eines Entwurfs für den Ausschreibungstext durch den Fachbereich sind jetzt nicht nur Informationen zu Ausrichtung, Ausstattung und Investitionsbedarf des Fachgebiets notwendig, sondern auch Informationen zur Bewerberinnenlage. Den aufgrund dieser Marktanalyse identifizierten potentiellen Bewerberinnen wird der Ausschreibungstext parallel zur normalen Ausschreibung direkt zugesandt. • Die Qualitätskriterien zur Auswahl in den Berufungsverfahren wurden um Hinweise zur potentialorientierten Auswahl und Transparenz ergänzt. <p>Die Vorgaben zur Zusammensetzung der Berufungskommission sind weiterhin so geregelt, dass die Kommissionen geschlechterparitätisch besetzt werden sollen, mindestens jedoch mit zwei Frauen, darunter einer Fachwissenschaftlerin. Mindestens eines der externen Gutachten soll von einer Professorin angefertigt werden.</p>		<p>Eine Überarbeitung der Nachwuchsförderungsrichtlinien des Präsidiums analog zur Überarbeitung der Richtlinien für Berufungsverfahren steht noch aus.</p>
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	<p>Die existierenden Nachwuchsförderungsrichtlinien des Präsidiums formulieren Qualitätskriterien zur Auswahl und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Mit Ausnahme des Tatbestandes der Kinderbetreuung werden jedoch keine gleichstellungsbezogenen Fragen explizit adressiert (sondern nur implizit über die Qualitätsstandards des Verfahrens selbst).</p>		<p>Eine Überarbeitung der Nachwuchsförderungsrichtlinien des Präsidiums im Sinne gleichstellungsorientierter Richtlinien für die Auswahl und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses analog zur Überarbeitung der Richtlinien für Berufungsverfahren steht aus.</p>

B) Personelle Gleichstellungsstandards			
1. Personal und Verteilung von Ressourcen			
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	<p>Folgende Maßnahmen stehen beispielhaft für zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzept zur beruflichen Qualifizierung von Frauen mit folgenden Maßnahmen: Mentoring, Qualifizierungsangebote, Führen einer Bewerbungsstatistik, Stellenpläne, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeit, Telearbeit, Wiedereinstiegsprogramme (Frauenförderplan) • Regelmäßige Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche • „Sekretärinnenprojekt“ 2007 (finanziert durch die Personalentwicklung), Organisationshandbuch 2009 (gefördert durch den Sonderfonds) SekretärinnenNetzwerk 2010 • Projekt zum Thema „Schnittstelle Schule – Hochschule im MINT-Bereich“ (Runder Tisch bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von Schulen, Hochschule, Technik und Naturwissenschaft zur Berücksichtigung des Genderaspekts) • Girls Day und Fachtag „Gender und MINT“ 2010 • Aufbau eines Forschungszentrums für Schülerinnen und Schüler in Zusammenarbeit mit Kasseler Schulen 	<p>30.000 Euro</p> <p>30.000 Euro</p> <p>10.000 Euro</p> <p>5.000 Euro</p> <p>100.000 Euro</p>	<p>Noch offene Maßnahmen aus dem 2008 vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen des Forschungszentrums für Schülerinnen und Schüler sollen spezielle Programme für Mädchen und zum Übergang von Schule zur Hochschule initiiert werden (z.B. Betreuung eines Mentoringprogramms, Durchführung von Schnupperpraktika für Mädchen und junge Frauen).
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Die Wiederbesetzung vakanter Professuren (bei Fachbereichen) und Dauerstellen (bei zentralen Einrichtungen) ist i.d.R. an die Existenz eines vom Präsidium verabschiedeten Strukturentwicklungsplans gebunden, der - wie bereits unter A 1.2 dargelegt - auch konzeptionelle Aussagen zum Gleichstellungskonzept des Bereichs enthält. • Förderung von gleichstellungsbezogenen Projekten in Fachbereichen und Einrichtungen im Rahmen des jährlichen Wettbewerbsverfahrens um Mittel aus dem Fonds „Strukturelle Chancengleichheit“ 	s.o.	

	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsbezogene Fragen können im Rahmen der vorgeschriebenen Fünfjahresevaluation der Fachgebiete thematisiert werden, deren Ergebnis die Festsetzung der Fachgebietsausstattung für die nächsten fünf Jahre ist. 		
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme an den hessischen Mentoringprojekten: MentorinnenNetzwerk (seit 2004) SciMento (seit 2007) ProProfessur (seit 2007) Pilotprojekt „Studieren und Promovieren mit Kind“ seit 2008 (Studienabschlussstipendien, Promotionsvorbereitungsstipendien und Promotionsabschlussstipendien), die Fortführung des Programms ist bis mindestens 2016 gesichert. Weiterbildungsprogramm „Themenschwerpunkt Frauenförderung“: Veranstaltungen für Frauen, Workshop zu Gender Mainstreaming, „Teaching Gender“. Coaching für neuberufene Professorinnen und Neuberufenentage für Professorinnen und Professoren Regelmäßige Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche Karriereförderung und -beratung für Studierende und Absolvent/innen (Careerbüro der Universität Kassel Job&Weg) Angebot zur Kinderbetreuung bei Weiterbildungsveranstaltungen Aufbau von Graduiertenschulen und Promotionskollegs mit strukturierten Angeboten 	20.200 Euro 23.660 Euro 13.500 Euro 15.000 Euro 10.000 Euro anteilige Personalkosten 12.000 Euro anteilige Personalkosten	
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	<ul style="list-style-type: none"> Workshops für Hochschullehrer/innen, die zur Qualitätsverbesserung der Betreuung der Doktorandinnen beitragen sollen (Frauenförderplan) Weiterbildungsprogramm „Themenschwerpunkt Frauenförderung“: Veranstaltungen für Frauen, Workshop zu Gender Mainstreaming, „Teaching Gender“ 	s.o. s.o.	Noch offene Maßnahmen aus dem 2008 vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept: <ul style="list-style-type: none"> Aufmerksamerer Umgang mit rollentypischen Klischees in den Veröffentlichungen der Universität

4. Zusammenfassung und Ausblick

Wie die unter 3 aufgeführten Maßnahmen zeigen, gibt die Universität Kassel jährlich gut eine Millionen Euro an Sachmitteln und (anteiligen) Personalkosten für gleichstellungsbezogene Maßnahmen aus. Bezogen auf den Gesamthaushalt der Hochschule in Höhe von rund 140 Millionen Euro entspricht dies einem Anteil von 0,7 Prozent. Ziel der Universität ist es, diesen Anteil perspektivisch auf ein Prozent zu erhöhen, wobei der Ausbau insbesondere durch gleichstellungsbezogene Maßnahmen in den Fachbereichen erfolgen soll, die bisher nur einen sehr geringen Anteil ihrer Mittel für fachbezogene Gleichstellungsmaßnahmen (etwa in Promotionskollegs oder durch eine besondere Förderung von Tagungsteilnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen) einsetzen.

Auf Grundlage der bereits etablierten Gleichstellungsstandards ist es – wie schon im zweiten Teil dieses Berichts erwähnt – gelungen, die Differenz zwischen den verschiedenen Karriere-stufen für Wissenschaftlerinnen weiter zu reduzieren, indem auf der Basis von weiterhin 50 Prozent Absolventinnen inzwischen ein Frauenanteil bei den Promovierenden (und auch den Qualifikationsstellen) von 40 Prozent, bei den Habilitationen von etwa 20 Prozent (mit jährlichen Schwankungen aufgrund der kleinen Fallzahlen) und bei den Professuren von annähernd 25 Prozent erreicht wird. Anzumerken ist allerdings, dass sich die Anzahl weiblicher Promovierender (noch) nicht in der Anzahl der jährlichen Promotionen von Frauen niederschlägt, hier wird mit 32 Prozent ein Wert erreicht, der unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Mit Ausnahme dieser Promovendinnenquote sind alle Zielzahlen erreicht, die sich die Universität Kassel in ihrer Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für das Jahr 2013 gesetzt hatte. Gegenüber den Zahlen des Jahres 2000 mit 47 Prozent Absolventinnen, 34 Prozent weiblicher Promovierender, 14 Prozent Habilitandinnen und 10 Prozent Professorinnen stellt dies eine deutliche Verbesserung dar. In Zukunft wird es darauf ankommen, die trotz dieser Verbesserungen weiterhin klar erkennbare Kaskade der Karriere-stufen für Wissenschaftlerinnen zunehmend einzuebnen.

Unterhalb der Ebene der Aggregatzahlen für die gesamte Universität zeigen sich einige strukturelle Probleme. So fiel die Steigerung des Anteils von Frauen unter den W2-Professuren mit einem Anstieg von 23,1 Prozent 2007 auf 28,1 Prozent im Jahr 2010 sehr viel deutlicher aus als die Steigerung des Anteils unter den W3-Professuren von 19,0 Prozent 2007 auf 19,7 Prozent. Der Anteil von Frauen in akademischen Leitungspositionen ist leicht zurückgegangen, obwohl der Anteil von Professorinnen unter den Professuren angewachsen ist. An den fachbereichsbezogenen Zahlen wird der deutliche Nachholbedarf der Technikwissenschaften sichtbar. Zwar zeigen sich hier ebenfalls Verbesserungen etwa bei der Anzahl weiblicher Promovierender im Bau- und Umweltingenieurwesen und in der Elektrotechnik, dennoch zeichnet sich insgesamt noch kein nachhaltiger positiver Trend ab.

Die Tatsache, dass die in der Selbstverpflichtung für das Jahr 2013 für die Universität Kassel genannten Zielzahlen überwiegend bereits zum Jahreswechsel 2010-2011 erreicht werden konnten, hat eine Diskussion angestoßen, ob die Zielzahlen nicht nach oben heraufgesetzt werden sollten. In der Abwägung der Argumente hat sich die Hochschule jedoch dazu entschlossen, das Niveau der quantitativen Ziele zunächst unverändert zu lassen und stattdessen ein besonderes Augenmerk auf die Behebung der strukturellen Probleme zu richten, und dabei insbesondere auf den Bereich der Nachwuchsförderung. Neben den bereits in der Selbstverpflichtung aus dem Jahr 2009 genannten Zielzahlen von 50 Prozent Studentinnen/Absolventinnen, 40 Prozent Promovendinnen/Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen/Promotionen von Frauen, 20 Prozent Habilitandinnen und 25 Prozent Professorinnen setzt sich die

Universität Kassel deshalb folgende Schwerpunkte für das Jahr 2013:

- Die Anzahl von Professorinnen auf C4/W3-Stellen soll so erweitert werden, dass die Lücke zum Anteil unter C3/W2-Positionen von derzeit 19,7 Prozent zu 28,1 Prozent sichtbar geringer wird.
- Der Anteil von Frauen in akademischen Leitungspositionen soll mindestens dem Anteil der Professorinnen an den Professuren entsprechen.
- Auch in den technikwissenschaftlichen Fachbereichen der Universität soll ein positiver Trend bei allen Zielgrößen etabliert werden, dies gilt insbesondere für die Anzahl von Professorinnen im Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen sowie in der Elektrotechnik/Informatik und für die Anzahl von Promovendinnen in Maschinenbau und Bauingenieurwesen.
- Die Diskrepanz zwischen den Anteilen von Frauen auf Qualifikationsstellen und in der Promotionsphase von 42,3 Prozent bzw. 40,5 Prozent und dem Anteil erfolgreicher Promotionen von Frauen von nur 31,9 Prozent soll deutlich reduziert werden

Zu letztgenanntem Punkt hat die Universität Kassel bereits ein Konzept zur gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung erarbeitet, das sie nun in den nächsten zwei Jahren umsetzen will. Von diesem Konzept erhofft sie sich auch eine Steigerung der Promovendinnenquote in den Technikwissenschaften.

Bisher wurden im Bereich der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung folgende Maßnahmen ergriffen:

- Ausbau der familiengerechten Infrastruktur an allen Standorten der Universität.
- In der aktuellen Fortschreibung des Frauenförderplans der Universität Kassel für den Zeitraum 2006-2012 sind zahlreiche Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgesehen, die die akademische Karriereentwicklung unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen. Hierzu gehören Flexibilisierungsmodelle für die Arbeitszeit, regelmäßige Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche, spezielle Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote und Wiedereinstiegsprogramme.
- Die Universität Kassel beteiligt sich an den Hessischen Programmen Mentorinnennetzwerk, Scimento und ProProfessur.
- Aufbau eines Webportals „PromotionsInformation Online – PRIO“, auf dem alle Angebote der Universität Kassel von Beratungsangeboten über Stipendien bis zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs zusammengefasst sind.
- Mit der Förderlinie „Promotionskollegs“ in der Zentralen Forschungsförderung der Universität und dem Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ stehen hochschulweit Mittel bereit, aus denen die Fachbereiche innovative Projekte im Bereich der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung finanzieren können.
- In einem ersten Pilotprojekt „Studieren und Promovieren mit Kind“ wurde erstmals die Vergabe von Promotionsabschlussstipendien und Promotionsvorbereitungsstipendien erprobt. Insgesamt wurden bisher sieben Promotionsabschlussstipendien und vier Promotionsvorbereitungsstipendien vergeben.

Um das Ziel von 40 Prozent Doktorandinnen bis zum Jahr 2013 zu erreichen, sind darüber hinaus weitere strukturelle und personelle Maßnahmen geplant, um die Gleichstandards im Bereich der Nachwuchsförderung mit folgender Zielrichtung weiterzuentwickeln:

- In Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur strukturierten Doktorandenförderung wird an der Universität Kassel ein zweistufiges Modell zur Förde-

rung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit inhaltlich fokussierten Graduiertenkollegs einerseits und fachbereichsübergreifenden Graduiertenzentren mit fachlichen und überfachlichen Angeboten andererseits etabliert. Gleichstellungsorientierte Maßnahmen wie Qualifizierungs- und Beratungsangebote sollen zu einem integralen Bestandteil dieser Strukturen werden.

- Zusätzlich zum zentralen Gleichstellungskonzept sind auch die Fachbereiche gehalten, dezentrale Gleichstellungskonzepte zu entwickeln, in denen Maßnahmen zur Nachwuchsförderung wie Unterstützungen zur Tagungsteilnahme, Einbindung in die Forschung während der Elternzeit und Mentoringverfahren eine zentrale Rolle einnehmen sollen. Zur Unterstützung dieses Prozesses ist der Aufbau eines hochschulweiten Gendermonitorings mit fachbereichsbezogenen Daten zur Promotionsphase vorgesehen.
- Die hochschulweiten Richtlinien zur Nachwuchsförderung sollen überarbeitet und um Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung ergänzt werden. In diesem Zusammenhang ist beabsichtigt, das Verfahren zur Vergabe von Promotionsabschlussstipendien und Promotionsvorbereitungsstipendien für Promovierende mit Kind zu verstetigen.

Die bisherigen Maßnahmen der Universität Kassel zur Erhöhung des Anteils von Doktorandinnen setzen schwerpunktmäßig an den zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit an, d.h. der Arbeitszeitorganisation und der Familienfreundlichkeit. Eine aktuelle Erhebung der HIS (HIS-Forum Hochschule 14/2010) zeigt nun aber, dass die zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit nur eine untergeordnete Rolle für die berufliche Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen spielen. Am wichtigsten sind die Bedingungen und Inhalte der Arbeit gefolgt von den Erträgen und der Planbarkeit der Beschäftigung.

Wichtigstes Ziel des neuen Konzepts zur gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung in Kassel soll es deshalb sein, Maßnahmen zu entwickeln, die direkt an den Bedingungen und Inhalten der Arbeit wie den Tätigkeitsinhalten und Arbeitsbedingungen im Fachbereich, den Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung und der Förderung durch die Betreuer/innen ansetzen. Die besondere Schwierigkeit und damit auch das Innovationspotenzial dieses Projekts liegen darin, dass diese Maßnahmen nicht zentral durchgeführt werden können, sondern überwiegend dezentral in den Fachbereichen und Promotionskollegs realisiert werden müssen. Gleichzeitig wird es wichtig sein, die Erarbeitung dezentraler an den jeweiligen Fachkulturen ausgerichteter Gleichstellungskonzepte in den Fachbereichen und Promotionskollegs durch zentrale Maßnahmen zu unterstützen wie ein Gendermonitoring mit aussagekräftigen Daten für dezentrale Einheiten, hochschulweite Qualifizierungs- und Beratungsangebote, auf die dezentral zugegriffen werden kann sowie zentrale Mittel zur Umsetzung der Konzepte.

Die Universität Kassel erhofft sich von diesem neuartigen Ansatz mit einem Schwerpunkt auf dezentralen gleichstellungsorientierten Maßnahmen zur Verbesserung der fachlichen Bedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen einen sichtbaren Erfolg bei der Steigerung des Anteils von Frauen beim Übergang vom Studium zur Promotion einerseits und beim Abschluss der Promotionen andererseits.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	6070	6097	49,9	50,1	7323	7363	49,9	50,1	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	122	59	67,4	32,6	130	61	68,1	31,9	60	40
Anzahl Promovierender	759	460	62,3	37,7	942	641	59,5	40,5	60	40
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	255	184	58,1	41,9	183	134	57,7	42,3	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8	2	80,0	20,0	5	1	83,3	16,7	80	20
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	4	2	66,7	33,3	-	-
Professuren C3/W2	103	31	76,9	23,1	82	32	71,9	28,1	75	25
Professuren C4/W3	132	31	81,0	19,0	114	28	80,3	19,7	75	25
Dekanate	30	9	76,9	23,1	28	8	77,8	22,2	75	25
Präsidium	4	0	100,0	0,0	4	1	80,0	20,0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Humanwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	540	1375	28,2	71,8	493	1372	26,4	73,6
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	9	60,9	39,1	7	13	35,0	65,0
Anzahl Promovierender	63	89	41,4	58,6	88	120	42,3	57,7
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	14	23	37,8	62,2	19	24	44,2	55,8
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2	33,3	66,7	0	1	0,0	100,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0
Professuren C3/W2	18	7	72,0	28,0	16	8	66,7	33,3
Professuren C4/W3	8	4	66,7	33,3	9	6	60,0	40,0
Dekanat	4	2	66,7	33,3	3	3	50,0	50,0

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Geistes- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	273	896	23,4	76,6	491	1413	25,8	74,2
Anzahl der Promotionen im Jahr	3	6	33,3	66,7	1	3	25,0	75,0
Anzahl Promovierender	22	39	36,1	63,9	27	67	28,7	71,3
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	9	12	42,9	57,1	8	10	44,4	55,6
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Professuren C3/W2	4	3	57,1	42,9	4	2	66,7	33,3
Professuren C4/W3	6	4	60,0	40,0	6	4	60,0	40,0
Dekanat	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	860	895	49,0	51,0	765	775	49,7	50,3
Anzahl der Promotionen im Jahr	7	11	38,9	61,1	9	5	64,3	35,7
Anzahl Promovierender	65	64	50,4	49,6	93	105	47,0	53,0
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	15	16	48,4	51,6	11	11	50,0	50,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Professuren C3/W2	7	4	63,6	36,4	7	5	58,3	41,7
Professuren C4/W3	9	2	81,8	18,2	6	3	66,7	33,3
Dekanat	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Architektur, Stadtplanung, Landschaftsplanung

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	403	430	48,4	51,6	485	576	45,7	54,3
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	6	50,0	50,0	11	3	78,6	21,4
Anzahl Promovierender	65	38	63,1	36,9	74	53	58,3	41,7
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	21	25	45,7	54,3	22	17	56,4	43,6
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Professuren C3/W2	11	1	91,7	8,3	11	1	91,7	8,3
Professuren C4/W3	7	7	50,0	50,0	9	6	60,0	40,0
Dekanat	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1301	1268	50,6	49,4	1345	1343	50,0	50,0
Anzahl der Promotionen im Jahr	20	7	74,1	25,9	19	6	76,0	24,0
Anzahl Promovierender	167	76	68,7	31,3	180	76	70,3	29,7
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	25	25	50,0	50,0	24	11	68,6	31,4
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Professuren C3/W2	12	2	85,7	14,3	10	3	76,9	23,1
Professuren C4/W3	15	2	88,2	11,8	14	2	87,5	12,5
Dekanat	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	733	546	57,3	42,7	909	775	54,0	46,0
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	10	54,5	45,5	16	11	59,3	40,7
Anzahl Promovierender	71	50	58,7	41,3	88	62	58,7	41,3
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	45	22	67,2	32,8	28	20	58,3	41,7
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Professuren C3/W2	9	2	81,8	18,2	7	2	77,8	22,2
Professuren C4/W3	21	4	84,0	16,0	21	3	87,5	12,5
Dekanat	6	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	204	190	51,8	48,2	228	274	45,4	54,6
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	3	78,6	21,4	16	13	55,2	44,8
Anzahl Promovierender	50	40	55,6	44,4	81	60	57,4	42,6
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	14	20	41,2	58,8	7	16	30,4	69,6
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Professuren C3/W2	10	4	71,4	28,6	5	4	55,6	44,4
Professuren C4/W3	6	1	85,7	14,3	7	1	87,5	12,5
Dekanat	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	166	62	72,8	27,2	468	217	68,3	31,7
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	1	91,7	8,3	5	0	100,0	0,0
Anzahl Promovierender	49	13	79,0	21,0	62	26	70,5	29,5
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	21	8	72,4	27,6	14	7	66,7	33,3
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Professuren C3/W2	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0
Professuren C4/W3	10	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0
Dekanat	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Maschinenbau

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	735	84	89,7	10,3	1065	165	86,6	13,4
Anzahl der Promotionen im Jahr	20	3	87,0	13,0	20	1	95,2	4,8
Anzahl Promovierender	88	13	87,1	12,9	107	20	84,3	15,7
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	19	5	79,2	20,8	21	5	80,8	19,2
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0
Professuren C3/W2	8	2	80,0	20,0	6	2	75,0	25,0
Professuren C4/W3	10	0	100,0	0,0	12	1	92,3	7,7
Dekanat	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Elektrotechnik/Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	617	50	92,5	7,5	874	121	87,8	12,2
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	2	89,5	10,5	26	5	83,9	16,1
Anzahl Promovierender	107	12	89,9	10,1	128	27	82,6	17,4
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	29	7	80,6	19,4	22	3	88,0	12,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	2	0	100,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	2	0	100,0	0,0
Professuren C3/W2	5	1	83,3	16,7	5	1	83,3	16,7
Professuren C4/W3	14	1	93,3	6,7	14	0	100,0	0,0
Dekanat	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0

Personelle Gleichstellungsstandards / Kunsthochschule

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Aktuelle Situation am 31.12.2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	238	301	44,2	55,8	201	332	37,8	62,2
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0
Anzahl Promovierender	12	26	31,6	68,4	14	25	35,9	64,1
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	6	4	60,0	40,0	7	10	41,2	58,8
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
Professuren C3/W2	10	5	66,7	33,3	7	4	63,6	36,4
Professuren C4/W3	11	3	78,6	21,4	8	2	80,0	20,0
Dekanat	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3