



UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES



GLEICHSTELLUNG



Zertifikat seit 2004
audit familiengerechte
hochschule

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Zwischenbericht der Universität des Saarlandes 2011

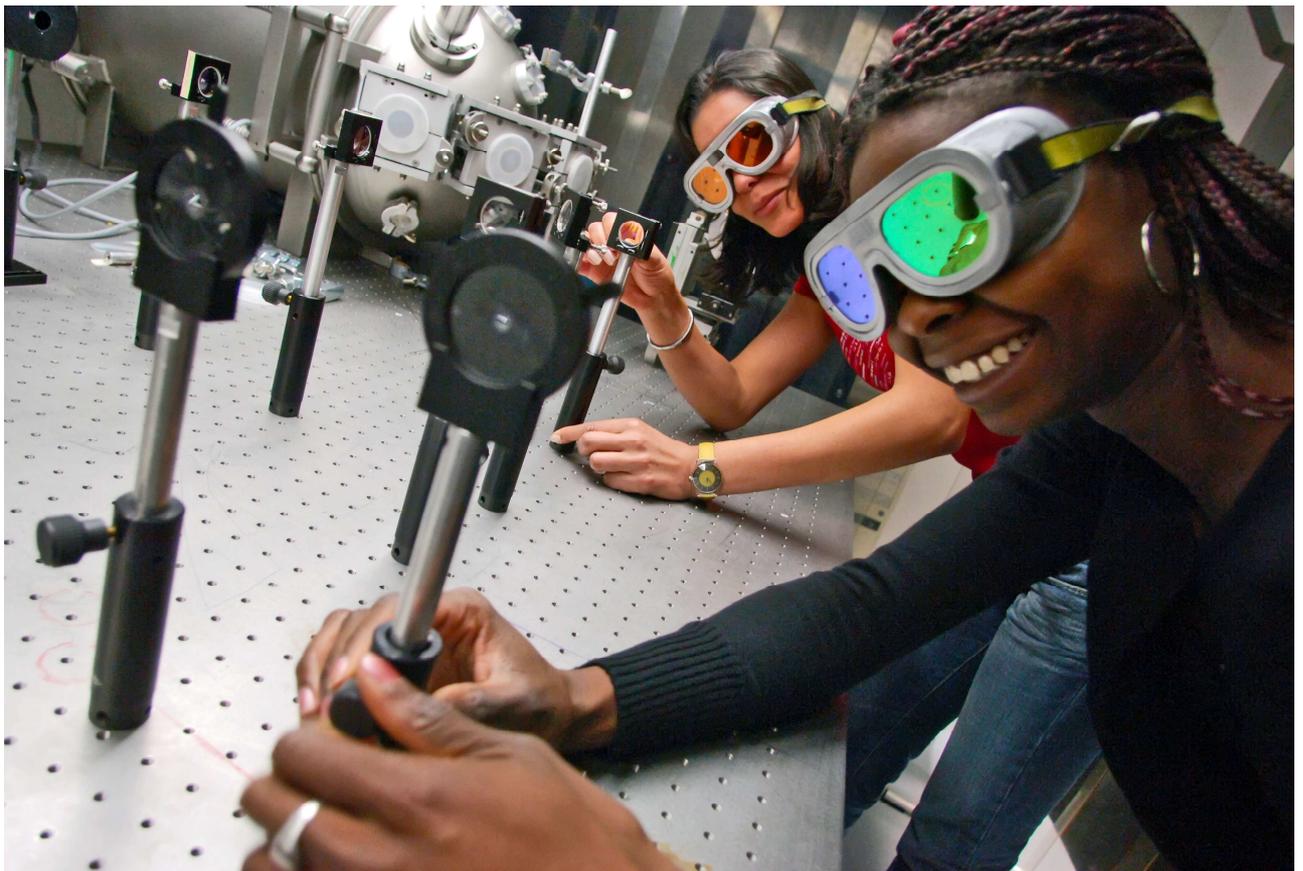


Foto: Bellhäuser-bilderwerk

Zwischenbericht der Universität des Saarlandes zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Stand 2011

Inhalt

Einleitung: Zielfeld Chancengleichheit

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

3.2 Kinderbetreuungsangebote

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Einleitung

Zielfeld Chancengleichheit

Die Universität des Saarlandes hat im Jahr 2009 neben 63 anderen Hochschulen ihre erste Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG abgegeben.

Von der Jury wurde sie damals schon als sehr gut mit großem Entwicklungspotential bewertet und in das zweithöchste Stadium eingestuft.

Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe der DFG, die die erste Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards begutachtet hat, befindet sich die Universität des Saarlandes bereits im Stadium 3 der Umsetzung. Sie geht jedoch davon aus, dass es der Hochschule gelingen wird, mit dem Zwischenbericht in die nächste Phase einzutreten.

Die Universität des Saarlandes (UdS) ist eine Universität mittlerer Größe mit ausgeprägten Autonomierechten und konsequenter Leistungsorientierung.

Aktuell zählt die UdS 17.639 Studierende (2008: 15.500), davon 15,76% internationale Studierende, 52,39% Studentinnen und 2700 Mitarbeiter/innen (2008: 2000) und 54 Juniorstudierende¹ (27 Schülerinnen und 27 Schüler). Sie gliedert sich in acht Fakultäten².

Sie verbindet ihre breite disziplinäre Vielfalt im Rahmen einer eigenverantwortlichen, mit der Strukturstrategie des Landes abgestimmten Entwicklungsplanung mit profilierter Schwerpunktbildung. Grenzen zu überwinden ist das Signum der Universität des Saarlandes - Grenzen zwischen Kulturen ebenso wie Barrieren zwischen den Disziplinen oder überkommene Trennlinien zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur. Spitzenforschung mit Spitzenlehre verbinden ist ein wichtiges Anliegen der UdS. Informatik, die Nano- und Biowissenschaften sowie Europa bestimmen das Profil der Universität. Die Erfolge der Informatik bei der Exzellenzinitiative des Bundes und zahlreiche international anerkannte, extern finanzierte Forschungsprojekte belegen im gesamten Fächerspektrum die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit. Die Option zur Praxis im Studium zeichnet die UdS aus. Die Universität bietet schon während des Studiums umfassende Unterstützung für den Berufseinstieg oder die Existenzgründung. Studierende können unternehmerische Selbstständigkeit erproben und ihre Kompetenzen im Zentrum für Schlüsselkompetenzen weiter entwickeln.

Exzellenz fördern und Grenzen überschreiten bedeutet: Die UdS ist eine Universität in Bewegung. Die Universität versteht sich nicht nur als ein wissenschaftliches, sondern auch als ein kulturelles Zentrum des Landes und der Großregion Saar-Lor-Lux und erfüllt als Universität der Großregion im Rahmen des Strukturwandels der Region eine wichtige wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Funktion. In Wahrnehmung dieser sozialen Funktion wirkt die Universität auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie auf die nachhaltige Förderung von familienbewussten Arbeits- und Studienbedingungen hin.

Seit dem **ersten Bericht** hat die Universität **2009 zusätzlich** zum Gleichstellungsbüro eine **Stabsstelle Chancengleichheit**³ eingerichtet und damit das **Projekt „audit familiengerechte hochschule“** fest **strukturell verankert**.

Anfang **2009** wurde das neue Exzellenzprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgreich gestartet (www.uni-gleichstellung.de). In **Kooperation** mit dem **Exzellenzcluster *Multimodal Computing an Interaction (MMCI)*** in der **Informatik** wurde im **Februar 2010** im **Gleichstellungsbüro** die **Koordinationsstelle Gender Equality MINT**⁴ installiert. Im **April 2010** hat die Universität auf dem Campus in Saarbrücken eine **Kindertagesstätte für die Kinder von Bediensteten eröffnet** und im **November 2010** gemeinsam mit dem Universitätsklinikum des Saarlandes im Rahmen des **Lokalen Bündnisses Kinderbetreuung UniMedKids** eine **Notfall- und Kurzzeitbetreuung - FlexiMedKids** (www.uks.eu/fleximedkids) auf dem Campus in Homburg initiiert, die im Februar 2011 von der Familienministerin des Saarlandes offiziell eröffnet wird und am 31.1.2011 in Berlin von der Bundesfamilienministerin als ein innovatives Projekt ausgezeichnet wurde. Im **November 2010** startete auch das Mentoring-Programm für Schülerinnen **MentOMINT**.

¹ Seit 2002 existiert das Saarbrücker Juniorstudium als Förderprogramm für besonders begabte und leistungsbereite Schülerinnen und Schüler im Rahmen eines breiten Fächerkanons (www.uni-saarland.de/Juniorstudium)

² Fakultät 1 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Fakultät 2 Medizin, Fakultät 3 Geschichts- und Kulturwissenschaften (Phil. Fak. I), Fakultät 4 Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (Phil. Fak. II), Fakultät 5 Empirische Humanwissenschaften (Phil. Fak. III), Fakultät 6 Mathematik und Informatik (Nat. Tech. I), Fakultät 7 Physik und Mechatronik (Nat. Tech. II), Fakultät 8 Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften (Nat. Tech. III)

³ Die Stabsstelle Chancengleichheit wurde 2009 eingerichtet. Kernaufgabe der Stabsstelle ist die Beratung der Hochschulleitung in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen der Universität zum Thema Gleichstellung und Vielfalt. Der Stabsstelle obliegt zudem die Leitung des audit familiengerechte hochschule. Die Stabsstelle erarbeitet Vorschläge für Strategien, Instrumente und praktikable Methoden zur Umsetzung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an der Universität des Saarlandes. Die Stabsstelle wirkt zudem auf die Etablierung einer gendersensiblen Informationskultur sowie einer familienbewussten Arbeits- und Studiensituation hin. Die Stabsstelle hat eine Mitarbeiterstelle (E13/2) und Hilfskraftstunden (3SWS)

⁴ Koordinationsstelle Gender Equality MINT (www.uni-gleichstellung.de/mint oder www.mmci.uni-saarland.de)

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Universität des Saarlandes unterstützt die Ziele der deutschen Forschungsgemeinschaft, forschungsorientierte Gleichstellungsstandards als Leitlinien für zukünftiges Handeln zu etablieren. Sie verfolgt diese Ziele schon seit Jahren konsequent wettbewerbs- und leistungsorientiert mit transparenten gleichstellungsfördernden strukturellen und personellen Maßnahmen. So wurde die UdS bereits 2004 als eine der ersten Hochschulen bundesweit mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet. Sie betreibt seit 1993 eine konsequente Frauenförderpolitik, hat sich 2008 sehr erfolgreich mit einem innovativen Gleichstellungskonzept am Bundesförderprogramm des BMBF für Professoren beteiligt und bereits 2007 in ihre Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land (2008-2010) die Themen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die familiengerechte Hochschule explizit als Zielfelder aufgenommen und hat diese in den aktuellen Vereinbarungen (2011-2013) erneut bestätigt. Dies gilt auch für die Implementierung von Chancengleichheit, Gleichstellung und Familienförderung in das Leitbild der UdS sowie in den Universitätsentwicklungsplan (UEP). Diese Strukturen wird die UdS mit dem Ziel der Nachhaltigkeit bis hinein in die Fakultäten auch in Zukunft gezielt und konsequent ausbauen.

Gleichstellung und Chancengleichheit wird an der Universität des Saarlandes **als Querschnittsaufgabe** verstanden, die verantwortlich von der Hochschulleitung, den Fakultäten und anderen Hochschuleinrichtungen wahrgenommen wird. Das Themenfeld ist sowohl im Universitätsgesetz (UG) als auch in der Grundordnung, dem Leitbild sowie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land nachhaltig implementiert.

„Die Universität führt ihre anerkannt familienfreundliche Hochschulpolitik fort und verfolgt konsequent die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im Rahmen des Projekts „audit Familiengerechte Hochschule“. Hierzu gehören ein breites und flexibles Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die Möglichkeit des „Studierens in Teilzeit“ ebenso wie die Förderung von Dual-Career-Couples (DCC) bei Neubesetzungen.

Die Universität betrachtet sowohl das Prinzip des Gender Mainstreaming wie auch des Diversity Management als Bestandteile ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung für Studium, Lehre und Forschung und wird dies durch entsprechende Maßnahmen und Anreizsysteme verwirklichen.

Sie verfolgt ein entsprechend neu gefasstes Gleichstellungskonzept, in dem Gender – als Definition des sozialen Geschlechts und der damit verbundenen sozialen Rollen – und Diversity – als Differenzierung bei ethnischer Zugehörigkeit oder Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung, sozialer Lage, Lebensform, Lebensalter etc. – als Strukturkategorien verstanden werden, mit deren Hilfe individuelle Unterschiede als Erfolgsfaktoren wertgeschätzt und integriert werden können.

Die Universität setzt sich konsequent und nachhaltig für die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ein und bezieht hierbei insbesondere den Bereich der Nachwuchsförderung ein. Sie verpflichtet sich zur Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG und verfolgt weiterhin die Realisierung ihres Gleichstellungsplans. Um die institutionelle Einbindung der Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit im Sinne eines zukunftsorientierten Diversity Managements zu gewährleisten, hat die Universität eine Stabsstelle Chancengleichheit etabliert und wird diese dauerhaft fortführen.

Sie setzt im Rahmen ihrer leistungsbezogenen Mittelverteilung weiterhin wirksame finanzielle Anreize, um den Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen und Stellen für Professuren zu steigern.“ (Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land (2011-2013), Punkt 2 Leistungen der Universität, 2.6 Familienfreundlichkeit, Diversity Management, Gleichstellung)

Bei der Realisierung der Gleichstellung und Chancengleichheit sind hauptsächlich die folgenden Akteure und Akteurinnen beteiligt. Das **Präsidium**, der **Senat**, der **Universitätsrat**, die **Stabsstelle Chancengleichheit**⁵, und die **Gleichstellungsbeauftragte**⁶. Unterstützt werden diese durch die **Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**, die von den Fakultätsratsmitgliedern auf Vorschlag der **Gleichstellungsbeauftragten** gewählt werden, den **Beirat für Frauenfragen** und das „**audit familiengerechte hochschule**“, das direkt bei der Hochschulleitung angegliedert ist und der Stabsstelle Chancengleichheit zugeordnet ist. Die **hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte** ist als **Stabsstelle** mit umfassenden Autonomierechten direkt dem Präsidenten unterstellt. Sie wirkt bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten und dem Gleichstellungsplan (früher: Frauenförderplan) sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie berät die Hochschulleitung und die Fakultäten und verfügt über ein **zentrales Büro**. Sie ist **beratendes Mitglied** im **Universitätsrat** und **Senat** und **in allen Gremien und Kommissionen** beteiligt. Über das Büro der Gleichstellungsbeauftragten und die Stabsstelle Chancengleichheit werden die gleichstellungsrelevanten und Chancengleichheit fördernden Maßnahmen für alle Hochschulangehörigen auf allen Ebenen initiiert und umgesetzt.

⁵ Seit September 2009 hat die Universität des Saarlandes die Stabsstelle Chancengleichheit eingerichtet.

⁶ Seit 1. Juli 2009 ist die Frauenbeauftragte umbenannt in Gleichstellungsbeauftragte (Änderung UG vom 1. Juli 2009, Amtsbl. S. 1087, §4).

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Qualitätszirkel Gender/Diversity

Die Universität des Saarlandes, ihre Fakultäten und Zentralen Einrichtungen verfolgen mit der neuen Konzeptlegung folgende gesellschaftlichen, strategischen und operativen Ziele zur Realisierung von Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer:

- Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Prinzip der hochschulischen Unternehmenskultur,
- Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management zur Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation (inklusive der Forschungssituation),
- Integration von Gender Mainstreaming und Diversity Management in die Personal- und Qualitätsentwicklung sowie in die Evaluation der Hochschule,
- Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen, insbesondere Erhöhung des Frauenanteils,
- Integration von Ergebnissen und Methoden der Gender Studies/ des Diversity Managements bzw. der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium (Integratives Gendering)
- Konkrete Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium sowie bei der Herstellung von „Work-Life-Balance“ durch das Projekt audit familiengerechte hochschule,
- Förderung von partnerschaftlichem Verhalten z.B. durch Beseitigung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung sowie Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bzw. Studienort.

Seit WS 08/09 wird regelmäßig einmal im Semester im Rahmen des **Qualitätszirkels – Gender/Diversity**, der eine der konkreten zukunftsorientierten Maßnahmen des innovativen Gleichstellungskonzeptes darstellt, das Erreichte durch aktualisierte Statistiken und Berichte dokumentiert, diskutiert und weiterentwickelt. Ihm gehören an:

- die Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung
- die Fakultätsleitungen (Dekan/in),
- die Leitung der Stabsstelle Chancengleichheit,
- die Gleichstellungsbeauftragte der Universität des Saarlandes.

Qualitätszirkel – Gender/Diversity

Die Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit wird an der Universität des Saarlandes als ganzheitliche Querschnittsaufgabe wahrgenommen und realisiert.

Gleichstellung wird als wesentliche Komponente des universitären Qualitätsmanagements begriffen, ist in allen universitären Handlungsfeldern und Entscheidungsprozessen enthalten und wird über den innovativen Ansatz eines Qualitätszirkels – Gender/Diversity aktiv umgesetzt.

Es werden Konzepte entwickelt, um passgenaue Anreizsysteme zu implementieren. Dazu gehören Analysen der Anteile von Frauen in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen sowie **Verlaufsanalysen** zu den jeweiligen Fächern zur Konkretisierung der **individuellen fakultätsbezogenen „leaky pipeline“**⁷. Zur Beratung werden Vertretungen der Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung, AStA und Fachschaften hinzugezogen bzw. die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eingebunden. Der Beirat für Frauenfragen wird in beratender Funktion beteiligt. Die Initiativen und Maßnahmen werden im Erweiterten Präsidium und in den jeweiligen Fakultätsräten diskutiert und fakultätsspezifisch weiterentwickelt.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Universität des Saarlandes verfolgt seit Jahren eine konsequente Weiterentwicklung gesetzlicher Vorgaben zur Realisierung und Etablierung von Gleichstellung und Chancengleichheit auf allen Ebenen der Hochschule⁸.

⁷ Frauen gehen auf dem Karriereweg verloren. Im EU-Kommissionsbericht „Wissenschaftspolitik in der EU“ (Europäische Kommission 2000) wird dieses Phänomen als „leaky pipeline“ beschrieben. Quelle: Europäische Kommission (2000): Wissenschaftspolitik in der EU – Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming, Bericht ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe.

⁸ Fortschreibung der Darstellung des ersten Berichtes 2009

2003 – 2007 NEU: 2011	Universitätsentwicklungsplan	wesentliche Handlungsbereiche zur <i>Umsetzung des Gleichstellungsplans und damit verbunden eine gleichstellungsrelevante Personalpolitik</i> werden abgesteckt und fortgeführt - Chancengleichheit und Förderung einer familienbewussten Universitätskultur werden verstärkt
2004 2007 2009 2010	Auditierung als familiengerechte hochschule Reauditierung Reauditierung	Zertifikat audit familiengerechte hochschule Einrichtung der Stabsstelle Chancengleichheit als erste Hochschule bundesweit Konsolidierungsreauditierung
2007 2010	Erste hauptamtliche Frauenbeauftragte ernannt seit UG-Änderung (2004) Gleichstellungsbeauftragte 01/2011 für 4 Jahre wiederbestellt nach vorheriger Ausschreibung	Umsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung an eine hauptamtliche Funktion gekoppelt Seit 07/2009 Frauenbeauftragte umbenannt in Gleichstellungsbeauftragte (UG-Änderung)
2008 – 2010 NEU: 2011-2013	Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium	Gleichstellung von Frauen und Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - <i>Weiterführung der zertifizierten familienfreundlichen Hochschulpolitik</i> - <i>Ausbau eines Mentoring-Netzwerkes</i> - <i>Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes</i> - <i>Gewinnung von jungen Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge durch spezielle Veranstaltungen</i> - <i>Finanzielle Anreize (5% der zu verteilenden leistungsorientierten Mittel), um den Anteil der Frauen in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen und bei den Professuren zu steigern</i>

Als wesentliche Handlungsfelder einer kontinuierlichen Gleichstellungspolitik sind zukünftig an der Universität des Saarlandes relevant:

- eine gleichstellungspolitische Personalpolitik zur Erhöhung der Anteile von Frauen in Spitzenpositionen
- die Konzeption und Durchführung von Gender- und Diversity-Projekten in der Lehre und Forschung
- Förderprogramme für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Karriere- und Personalentwicklung der Wissenschaftlerinnen und zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- die Initiierung von integrativen Projekten zur Gleichstellung und Chancengleichheit innerhalb der Hochschule auf allen Ebenen.

Die seit 2004 **hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte** ist - über die gesetzlichen Verankerungen hinaus - in alle Prozesse integriert und strukturell eingebunden. Sie hat die Möglichkeit eine Stellvertreterin und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zu benennen, verfügt über ein Büro, ein Sekretariat (50%), eine Referentin (E13/100%) und hat als zusätzliche Unterstützung den Beirat für Frauenfragen. Mit der 2009 neu geschaffenen **Stabsstelle für Chancengleichheit** des Präsidiums (Mitarbeiterstelle E13/50%, Hilfskraftstunden 3SWS), bei der das „audit familiengerechte hochschule“ angegliedert ist, besteht eine synergetische Kooperation.

Seit 2010 besteht eine enge Kooperation mit der neu berufenen **Genderforscherin** Frau Prof. Fellner in der Anglistik. 2011 unterstützt das Gleichstellungsbüro einen Workshop für Studierende zum Thema "Gender and Queer Theories: a transdisciplinary workshop". Über die jährlich an eine andere Fakultät vergebene **Gastprofessur Gender studies** besteht kontinuierlich die Möglichkeit zur universitäts- und bundesweiten Kooperation mit Genderforscher/innen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Qualitätsbüro

Die **Universität des Saarlandes** verfügt über ein **Qualitätsbüro**, das als Organisationseinheit der Zentralen Verwaltung universitätsweit Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung der **Qualität in Lehre und Studium** initiiert, koordiniert und unterstützt. Es hält engen Kontakt zu den Studierenden und Lehrenden, führt Befragungen durch und unterstützt die Fachvertreter/innen dabei, den Studienalltag und die Prüfungen möglichst reibungslos zu gestalten. Wenn neue Studiengänge eingeführt oder bestehende Studiengänge geändert werden sollen, berät das Qualitätsbüro die Fächer und achtet darauf, dass Qualitätsstandards eingehalten werden. Hierzu gehört auch die Beachtung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender. **Gleichstellung** wird als **Kriterium** in die Verfahren zur Qualitätssicherung grundsätzlich eingebunden.

Alle **statistischen Datensätze** sind **geschlechtsspezifisch** angelegt. Zurzeit bereitet das Qualitätsbüro die **Systemakkreditierung** vor, in deren Rahmen externe Gutachter/innen überprüfen, ob die für Lehre und Studium relevanten Strukturen und Prozesse der Universität die Qualität der Studiengänge gewährleisten. Das Qualitätsbüro ist Teil des Präsidialbüros, der zentralen Stabs- und Planungsstelle der Universität, und direkt beim Vizepräsidenten für Lehre und Studium angesiedelt und arbeitet mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Chancengleichheit themenspezifisch zusammen.

Masterplan Gender und Diversity

Um innovativ und zukunftsorientiert zu handeln, hat die Universität des Saarlandes zusätzlich zu den bereits bestehenden gesetzlichen Förderinstrumenten wie z.B. dem Gleichstellungsplan, der im Abstand von drei Jahren aktualisiert wird und zur jährlichen Berichterstattung an das Ministerium (§6, §9 Landesgleichstellungsgesetz), ein **zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept** entwickelt, das im Sinne eines **Masterplans** die Realisierung und Evaluierung innovativer Maßnahmen in kürzeren Zeiträumen und ganzheitlicher zulässt. Es beinhaltet zudem ausgewählte zeitlich begrenzte Maßnahmen, die an konkrete Zielvereinbarungen gebunden sind und unterstützt damit zusätzlich die bewährten Maßnahmen und Strategien.

Masterplan Gender/Diversity - Handlungsmaxime

Die Universität des Saarlandes will mit dem vorliegenden Konzept die Chancengleichheit für beide Geschlechter herstellen und betrachtet dabei sowohl das Prinzip des Gender Mainstreaming, des Diversity Management wie auch die bisherige Frauenförderung als integralen Bestandteil ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung und konsequente Umsetzung ihrer aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Sie entwickelt hierzu Maßnahmen, benennt konkrete Handlungsschritte sowie Akteurinnen bzw. Akteure und untermauert dies durch ein entsprechendes Anreizsystem. Die fachlichen und sozialen Kompetenzen beider Geschlechter gelten dabei als unverzichtbare Ressource in Studium, Lehre, Forschung sowie bei Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Hierbei unterstützen im neuen **zukunftsorientierten Gleichstellungskonzept** Konzepte wie Gender Mainstreaming und Diversity-Management, die nicht die Polarisierung im Fokus haben, sondern als innovative Ansätze den Anforderungen einer modernen Hochschulwelt gerecht werden.

Die Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern werden weiterhin in enger Zusammenarbeit der Universitätsleitung, der Gleichstellungsbeauftragten, der Stabsstelle Chancengleichheit, der Fakultäten und allen anderen Interessensvertretungen kreativ gestaltet und fortlaufend optimiert.

Das neue **zukunftsorientierte Gleichstellungskonzept** der Universität des Saarlandes, das auf bereits vorhandene (rechtliche) Grundlagen⁹ rekurriert, versteht sich in diesem Sinne als ein **Masterplan** für die Bereiche **Gender** und **Diversity Management**.

Controlling

Der Masterplan gilt als gleichstellungsorientiertes Konzept, bei dem alle Entscheidungen im Sinne des Gender Mainstreaming und des Diversity Managements auf ihre Folgewirkungen geprüft werden, um Frauen und Männern in allen Mitgliedergruppen der Hochschule gleichberechtigte Chancen in Beruf und Studium anzubieten. Zugleich werden Frauen und Männern Anreize geliefert, so dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Work-Life-Balance planbar und umsetzbar wird. **Die Hochschule, die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen tragen damit der Lebenswirklichkeit von Frauen, Männern und Familien Rechnung.** Die entwickelten Maßnahmen und ihre Ergebnisse werden in Hinblick auf ihre Zielsetzung evaluiert. Die Ergebnisse werden bei allen weiteren Planungen und Entscheidungen berücksichtigt.

Alle Mitglieder der Universität des Saarlandes sind aufgefordert, an den formulierten Zielen und Maßnahmen mitzuwirken und sich für deren Umsetzung zu engagieren. Bei Unterschreitung der vereinbarten Zielgrößen betreiben Präsidium, Fakultäten und Zentrale Einrichtungen mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Chancengleichheit Ursachenforschung und entwickeln weitere Maßnahmen, um ihr Profil zu stärken und ggf. um einem Negativtrend entgegen zu wirken. Zur Wahrung der Transparenz wird die Universitätsöffentlichkeit über Maßnahmen und Fortschritte über die Webseite der Universität informiert. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen sehen vor, 5% der leistungsorientierten Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu verwenden. Die Hochschule bzw. die Fakultäten richten **Förderfonds** für den Bereich Gender/Diversity Management ein.

⁹ Zielvereinbarungen mit dem Ministerium (2011 – 2013), Universitätsgesetz (2004), Grundordnung der Hochschule (2005), Gleichstellungsplan (früher Frauenförderplan) der Universität in seiner aktuellsten Fassung (2010), Zielvereinbarungen Konsolidierungs-Reauditierung audit familiengerechte hochschule (2010), Dienstvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Zentrale Verwaltung der Universität des Saarlandes (2008), Grundgesetzlicher Auftrag nach Art. 3 GG, Saarländisches Landesgleichstellungsgesetz (1996), Hochschulrahmengesetz (HRG), Wissenschaftszeitvertragsgesetz (2007), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG), 4. Rechtliche Regelungen nach TV-L

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

An der Universität werden regelmäßig Daten für den Bereich Studium, Wissenschaft und Verwaltung erhoben. Diese **Daten** werden **zentral** und **fakultätsbezogen** vorgehalten und sind **geschlechtsspezifisch** angelegt. Die zentralen Daten werden semesterweise auf der Webseite der Universität und in ihrem jährlichen Lagebericht veröffentlicht. Zudem stellt die Universität ihre Situation in Bezug auf geschlechtbezogene Daten jährlich in zwei Berichten an die zuständigen Ministerien dar (Berichtspflicht nach §6, §9 Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes). Zudem wird seit 1996 alle drei Jahre im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes der Universität des Saarlandes - im Anhang - die aktuelle Datenlage der Universität in Bezug auf geschlechtsspezifische Verteilungsanteile differenziert dargestellt und fakultätsbezogen für alle Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn und für die Zentrale Verwaltung neue Zielvorgaben festgelegt. Die Ergebnisse aller Jahres- und Lageberichte dienen als Grundlage zur Erstellung weiterer Darstellungen (z.B. fakultätsspezifische leaky-pipeline), die z.B. im Qualitätszirkel Gender und Diversity/den Fakultätsräten/dem Erweiterten Präsidium mit den Fakultäten diskutiert werden und aus denen bedarfsgerechte Maßnahmen entwickelt bzw. weitergeführt werden.

Daten zur Gleichstellungssituation

Die Verbesserung der Chancengleichheit an der Universität des Saarlandes ist ein zentrales Zukunftsprojekt. Im Juni 2009 hatte die Universität des Saarlandes in der Gesamtzahl der Beschäftigten einen Frauenanteil von 52,5 % (24 % Beamtinnen; 59,4% tariflich Beschäftigte). Dies ist eine konsequente Steigerung im Vergleich zu 2008 (erster Bericht).

Wissenschaftlerinnen: Akademischer Mittelbau – Professorinnen

Im Vergleich zur Erhebung der letzten Jahre und der aktuellen Statistik lassen sich positive Entwicklungen in allen akademischen Personalkategorien als Erfolg einer kontinuierlichen Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit erkennen (Abb. 1). Als Grundlage für die Ist-Analyse dienen die entsprechenden Vergleichsdaten der letzten Jahre (2004 – 2010) (s. Anlage 1). Die Datenerhebung wird zu einem entsprechenden Stichtag jährlich fortgeschrieben.

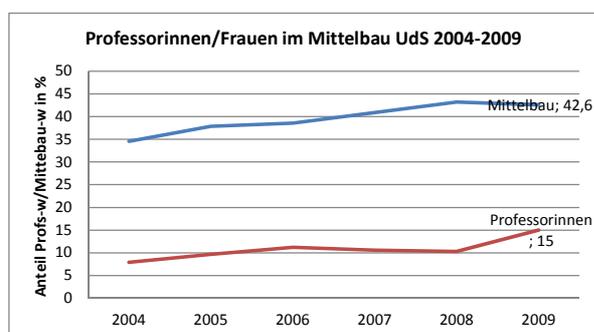


Abb.1 Akademischer Mittelbau – Professorinnen – (2004-2009)

Die Zusammenstellung der Daten (s. Abb. 1) zeigt einen erheblich aufsteigenden Trend in der Gruppe der Professorinnen zwischen 2008 und 2009. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich konstant gehalten. Die **Entwicklung für 2009 ist bei der Gruppe der Professorinnen** erfreulich: seit Sommersemester 2008 sind mehrere Rufe an Wissenschaftlerinnen ergangen u.a. zwei weitere Rufe an Professorinnen in der Medizinischen Fakultät eine der Fakultäten, die einer Erhöhung der Professorinnenanzahl aufgrund des „role-model-Effektes“ vor allem auch in Relation zu den Studentinnenzahlen (66%) dringend bedarf. Für das Jahr 2011 konnte zudem eine Professorin in der Fakultät 7 Mathematik und Informatik berufen werden, die seit 2002 keine Lehrstuhlvertreterin mehr im Professorium hat.

In den einzelnen Fakultäten lässt sich dieses Bild für die hauptsächlich fokussierten Gruppen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen nochmals differenzieren.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen - Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Universität des Saarlandes rangiert im aktuellen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2. Fortschreibung 2007) des CEWs beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in der Spitzengruppe (bei einem Studentinnenanteil von 51,4%) bei den Promotionen in der Mittleren Gruppe mit positiver Tendenz. Trotz dieser sehr guten Ergebnisse zeigt Abb.2 auch 2009 über fast alle Fakultäten weiterhin eine Unterrepräsentanz der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im akademischen Mittelbau.

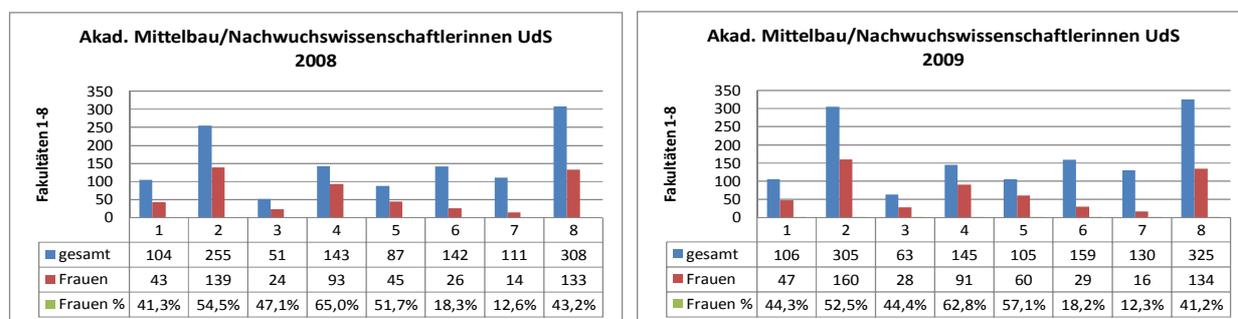


Abb. 2 Nachwuchswissenschaftlerinnen - Akademischer Mittelbau 2008 und 2009¹⁰

Am deutlichsten zeigt sich diese Diskrepanz in den Fakultäten 6-7 (Naturwissenschaftliche - Technische Fakultäten I und II). Die Anteile können durch spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen wie die Förderung familienbewusster Arbeitsbedingungen und sich durch spezifische Mentoring- und Coaching-Programme für weibliche promovierende und sich habilitierende Forscherinnen erhöht werden. Auch Programme, die das Promotionsverfahren strukturieren bzw. fördern (z.B. GradUS-Graduiertenprogramm: www.uni-saarland.de/gradus, Wissenschaftsportal: Karriere–Wissenschaft–Familie) unterstützen positive Entwicklungen im diesem Bereich.

Professorinnen

Die Verstärkung des Aufwärtstrends zur Stärkung der Gruppe der Professorinnen an der Universität, der sich seit Bestehen der Universität stetig fortgesetzt hat, ist durch die Teilnahme am bundesweiten **BMBF-Professorinnenprogramm** nachhaltig unterstützt worden. Die Universität des Saarlandes wurde nicht nur mit ihrem **innovativen zukunftsorientierten Gleichstellungskonzept** in der ersten Antragsrunde des BMBF-Professorinnenprogramms positiv begutachtet, sondern sie war auch die **erste Hochschule bundesweit mit einer Förderzusage** des Projektträgers im sich anschließenden Antragsverfahren.

Bis 2009 konnten die maximal drei förderfähigen Professuren mit einem Fördervolumen von 1,1 Mio. über 5 Jahre eingeworben werden (750.000 Euro für Gleichstellungsmaßnahmen) und mit hochrangigen Wissenschaftlerinnen wie folgt besetzt werden:

Mikrobiologie (Nat. Tech. III) Regelprofessur Prof. Dr. Karin Römisch Oktober 2008	Transplantations- und Infektionsimmunologie (Medizin) Vorgrißprofessur Prof. Dr. Martina Sester Juni 2009	Anatomie (Medizin) Regelprofessur Prof. Dr. Carola Meier August 2009
---	--	---

Im Jahr 2009 lehren und forschen an der Uds bereits insgesamt 15% Professorinnen. (Dies bedeutet zwar eine Steigerung gegenüber den Vorjahren (2002: 8,3%; 2003: 8,7%; 2004: 7,9%; 2005: 9,6%; seit 2006/2007: 10-11%, 2008: 12,3 %) aber im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 16-17% stellt dies weiter eine Herausforderung dar.

¹⁰ Fakultät 1 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Fakultät 2 Medizin, Fakultät 3 Geschichts- und Kulturwissenschaften (Phil. Fak. I), Fakultät 4 Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (Phil. Fak. II), Fakultät 5 Empirische Humanwissenschaften (Phil. Fak. III), Fakultät 6 Mathematik und Informatik (Nat. Tech. I), Fakultät 7 Physik und Mechatronik (Nat. Tech. II), Fakultät 8 Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften (Nat. Tech. III)

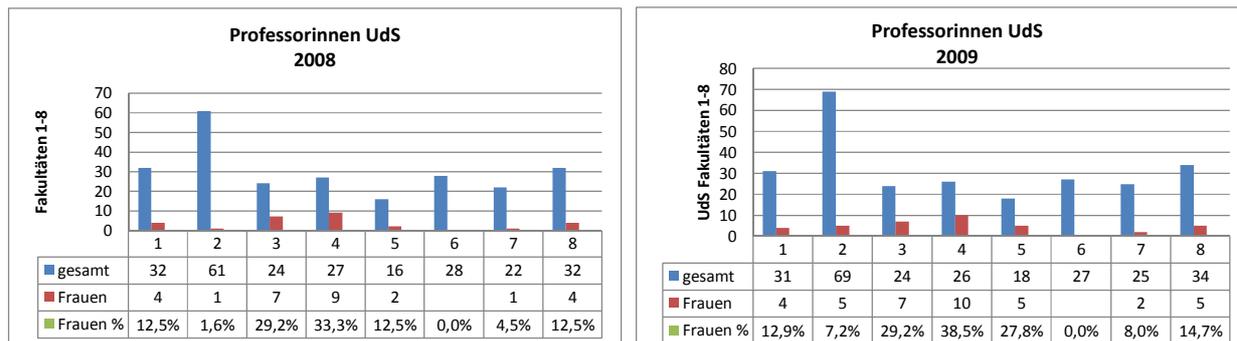


Abb.3 Professorinnen an der Uds 2009/2008

Die Abb. 3 zeigt eine äußerst positive Entwicklung im Vergleich zum letzten Bericht auf. Darüber hinaus weisen die Daten deutlich die weiterhin förderwürdigen Bereiche aus. In der Fakultät 2 (Medizin), und den Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten 6-7 wird zukünftig bei den Initiativen und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen der Fokus liegen müssen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Stabsstelle Chancengleichheit - Familiengerechte Hochschule

Das „audit familiengerechte hochschule“¹¹ (www.uni-saarland.de/auditfamilie) wird als strategisches Managementinstrument eingesetzt, um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie nachhaltig zu verbessern und langfristig in der Hochschulpolitik zu verankern sowie die Standortattraktivität zu erhöhen und damit im nationalen wie internationalen Wettbewerb zu bestehen. Die Universität des Saarlandes (UdS) ist **seit 2004** mit dem **Zertifikat familiengerechte hochschule** ausgezeichnet. Bei der Zertifizierung wurden bereits umgesetzte familiengerechte Maßnahmen begutachtet sowie Potenziale aufgezeigt und Zielvereinbarungen getroffen, die auf die Rahmenbedingungen der Saar-Uni zugeschnitten sind. Das Thema „Familie in der Hochschule“ wird konsequent vorangetrieben: die UdS hat sich **2010** als erste Universität bundesweit **erfolgreich** einer **Konsolidierungsreauditierung** gestellt. Die damit verbundenen neu entstehenden Strukturen und Angebote, die gezielt bis in die Fakultätsebene reichen sollen, werden so gestaltet sein, dass sie Nachwuchswissenschaftler/innen und Frauen in Spitzenpositionen in der Familiengründung explizit unterstützen. Dabei wird von einem weiten Familienbegriff ausgegangen, der z.B. auch alleinstehende Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen und Paare ohne Kinder mit einbezieht.

Die **Universität des Saarlandes** nimmt in bestimmten Bereichen schon jetzt eine „**Vorreiterposition**“ ein und setzt die im Folgenden genannten Initiativen bereits erfolgreich um:

- **Förderung von Dual-Career-Couples** (DCC-Programm der UdS) bei Neubesetzungen/Berufungsverfahren
- **Unterstützung der Hochschulangehörigen mit Kind** (Kita auf dem Campus Saarbrücken, Lokales Bündnis UniMedkids auf dem Campus Homburg, neue BA-MA-Rahmenordnung gewährleistet **Studieren in Teilzeit**)
- **Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (Wissenschaftsportal Karriere-Wissenschaft-Familie (www.science-angels.de) mit E-Mentoring, Ausbau der E-Learning Angebote)

Für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen, die im Rahmen der Zertifizierungen vereinbart wurden, wurde eine sehr effiziente Projektstruktur entwickelt: die Projektverantwortung liegt beim Präsidenten der Universität und der 2009 neu eingerichteten Stabsstelle Chancengleichheit. Zielspezifisch wurden adäquate Finanzierungsquellen gesucht bzw. mit verschiedenen Partnern kooperiert. 2006 wurde von der Universitätspräsidentin ein Beirat berufen zur Begleitung des audit Projektes an der Universität des Saarlandes¹². Durch die Verankerung des Projektes bei der Hochschulleitung konnten alle Aktivitäten und Initiativen sowohl als Top-down wie auch Bottom-up Strategie umgesetzt werden. Die familiengerechte Hochschule wurde von Anbeginn als Querschnittsaufgabe verstanden und zur "Chef/innen-Sache" erklärt. Die Motivation inneruniversitärer Partner zur Beteiligung ist dadurch sehr hoch, eine Vernetzung in alle relevanten Steuerungsbereiche gewährleistet. Die Akzeptanz und somit die Bereitschaft zur Unterstützung

¹¹ Das audit familiengerechte hochschule ist ein Steuerungsinstrument, entwickelt von der beruf & familie gGmbH und der Universität Trier, das Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie schafft und damit die Studien- und Arbeitsbedingungen verbessert. Win-Win-Strategie: Durch Schaffung einer familienbewussten Hochschulstruktur gewinnen Hochschulangehörige sowie die Hochschule selbst durch Bindung von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Verbesserung der Leistungen der Hochschule durch effizienten Personaleinsatz, Verkürzung der Studiendauer und Verhinderung von familienbedingten Studienabbrüchen.

¹² Aktuelle Mitglieder: Prof. Dr. Patricia Oster-Stierle (Vizepräsidentin für Europa und Kultur), Prof. Dr. Rolf W. Hartmann (Professor für Medizinische Pharmazie), Prof. Dr. Christian Rube (Medizinischen Fakultät), Gerhard Korz (Justitiar/ständiger Vertreter der Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung), Dr. Sybille Jung/Antje Peterke (Team audit familiengerechte hochschule).

des Projektes war bei den außeruniversitären Partnern aus den Ministerien, gesellschaftlichen Gruppen und der Wirtschaft sehr ausgeprägt. So konnten für projektspezifische Angebote von 2004 bis 2009 mehr als 100.000 Euro Drittmittel eingeworben werden.

Durch die erneute Aufnahme in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universität mit dem Wissenschaftsministerium für den Zeitraum 2011-2013 ist die familiengerechte Hochschule als Ziel nachhaltig in die strategische Zukunftsplanung **der Universität des Saarlandes integriert**.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

NEU: Dienstvereinbarung zur flexiblen Gleitzeit in der Zentralen Verwaltung der UoS (2009)
NEU: Projekt Alternierende Telearbeit für Mitarbeiterinnen der Verwaltung in Elternzeit

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Auf der **Projekt-Webseite (www.uni-saarland.de/auditfamilie)**, die **seit Oktober 2004 freigeschaltet** ist, werden neben aktuellsten Informationen, die das Themenfeld Familie betreffen, alle Maßnahmen, Projekte und Initiativen der (Hochschul)Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Besonders innovative Projekte sind:

- **Forschungsprojekt mit dem Titel "Managing Diversity - Studie zu Aspekten eines ganzheitlichen Konzeptes für die Familiengerechte Hochschule" (Projektlaufzeit 2005 bis 2007).** Im Kurzbericht finden sich Bedarfe zur Kinderbetreuung als Ergebnisse einer Teilstudie des Projektes.
- **Ausbau und Flexibilisierung der Kinderbetreuung**
Online-Babysitterbörse in Kooperation mit dem AstA
Lokales Bündnis¹³ Flexible Kinderbetreuung Saarbrücken (seit Oktober 2004)
Lokales Bündnis mit dem Stadtverband Saarbrücken (seit 2005)
Lokales Bündnis Kinderbetreuung UniMedKids www.uks.eu/unimedkids (seit 2006)

NEU: Kindertagesstätte für Kinder von Bediensteten der UoS (2010) – Campus Saarbrücken
NEU: Notfall- und Kurzzeitbetreuung FlexiMedKids (2010/11) – Campus Homburg

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

- **Unterstützung von Partnerschaftsmodellen an der UoS (Dual-Career Couples – DCC-Programm)**
- **Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (Wissenschaftsportal Karriere-Wissenschaft-Familie www.science-angels.de mit E-Mentoring, Ausbau der E-Learning Angebote)

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die **hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte** ist durchgängig an allen **personellen Auswahlverfahren** beteiligt. Die **Gleichstellungsdaten** werden regelmäßig im **Gleichstellungsplan** und über die Webseite der Universität des Saarlandes **publiziert**. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an allen personenbezogenen Maßnahmen aktiv durch Teilnahme und Stellungnahmen zu den Verfahren mit. In den Berufungsverfahren betreiben die Fakultätsleitungen und die Universitätsspitze gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten aktives Recruiting von national und international ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen.

Die Verfahren sind durch Transparenz und vertrauensvolle Zusammenarbeit geprägt. Die Gleichstellungsbeauftragte legt zu jedem Verfahren verpflichtend eine abschließende Stellungnahme vor. An einem allgemeinen Leitfaden für Berufungsverfahren wird gearbeitet.

¹³ Ein Lokales Bündnis für Familie ist der Zusammenschluss verschiedener gesellschaftlicher Gruppen mit dem Ziel, die Lebensbedingungen für Familien vor Ort zu verbessern.

In den Auswahlverfahren der einzelnen Fakultäten werden bereits zunehmend standardisierte Verfahren mit z.B. Listen und Bewertungsbögen umgesetzt. Hier berät die Gleichstellungsbeauftragte bzw. wirkt aktiv an der Erstellung mit.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Ombudsfrau/Ombudsmann

An der Universität gibt es seit 1999 eine Ombudsfrau bzw. einen Ombudsmann. Sowie die Richtlinie zur Vermeidung von und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten in der UdS (Dienstblatt 1999, S. 54) und die Grundsätze der UdS zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis im (Dienstblatt 2001, S. 342).

Graduiertenprogramm der Universität des Saarlandes (GradUS)

Über das Graduiertenprogramm der Universität des Saarlandes (GradUS) gibt es umfassende Unterstützung zur strukturierten Promotion und Fördermaßnahmen und Angebote für Promovierende. **GradUS** ist seit **2007** das **Graduiertenprogramm der Universität des Saarlandes**. Ziel des Programms ist es, Doktorandinnen und Doktoranden an der UdS ergänzende Qualifikationsmöglichkeiten zu bieten und zur Förderung einer kooperativen, transdisziplinär und international orientierten Promotionskultur beizutragen. Dazu gehören folgende Bereiche:

- Qualitätssicherung im Promotionsverfahren
- allgemeine und fachliche Weiterqualifizierung
- Einbindung in exzellente Forschungskontexte

Das Gleichstellungsbüro und die Stabsstelle Chancengleichheit arbeiten eng mit GradUS zusammen und organisieren ein Seminar pro Semester mit Genderbezug. Die Kinderbetreuung für die weiteren Angebote wird organisiert und finanziert. Zusätzlich wird die Teilnahme an den Kursen finanziell durch die Universität gefördert: Die teilnehmenden Doktorand/innen können ein Qualifikationsguthaben von derzeit je 100 € pro Studienjahr (WS und SS) abrufen.

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

In der Fortschreibung belegen die Zahlen aus **2009** (s. Anlage 2: Tabelle Gesamt) unterschiedliche Anteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Karriere. Im WS 09/10 beträgt der Anteil an **Studentinnen 52,93%** (WS 08/09: **52,60**), die **Anzahl der Promotionen** liegt 2009 bei **45,36%** (**2007 bei 41,50%**), der **Habilitationen bei 24,24%** (**2007 bei 35,50%**).

Bei den **Juniorprofessorinnen** hat sich der Anteil Ende **2009 verringert 30% im Vergleich zum ersten Berichtsjahr** als er bei ausgewogenen **50%** lag. Dies kann sich bei den geringen Zahlen schnell wieder ausgleichen, da der Anteil seit 2006 zwischen 40% und 50% lag.

Demgegenüber wurde der Anteil der **Professuren**, die mit Frauen besetzt sind, zwischen **2008** (erste Stellungnahme) und **2009** erheblich gesteigert von **11,10%** auf **15%**. Bei der Kategorie der **Professuren** befindet sich die Universität des Saarlandes seit ihrem Bestehen im konsequenten Aufwärtstrend und hat innerhalb eines Jahres (2008 bis 2009) die Anzahl der Professorinnen von 26 auf 38 gesteigert.

Ausgehend von diesen Daten hat sich die Universität bis **2013** folgende **Zielvorgaben** gesetzt (s. Anlage 2 Gesamt), die für den Zwischenbericht **aktualisiert** wurden und durch **Zielzahlen** bezogen auf die **acht Fakultäten** der Universität des Saarlandes **ergänzt** wurden (siehe Anlagen).

Die Anzahl der **Studentinnen** von **über 50%** soll insgesamt gehalten und über spezielle Angebote in Zusammenarbeit mit der zentralen Studienberatung und den jeweiligen Fakultäten (z.B. UniCamp für Schülerinnen, MentoMINT, Juniorstudium, Angebote für SchülerInnen, Study-Finder) in den einzelnen Fächern gezielt erhöht werden. Die Zahlen der Fakultäten weisen als Zielgruppe vor allem die Nat.Technischen Fakultäten I-III (Fakultäten 6-8) aus.

Die Anzahl der **Promovendinnen** soll insgesamt von **41,5%** auf **45%** gesteigert werden. Diese Zielvorgabe ist **2009** mit **45,36%** schon erreicht.

Der Anteil der **habilitierenden Frauen**, die **2008** noch bei **35,5%** lag ist **2009** auf **24,24%** gesunken. Durch gezielte Maßnahmen wie z.B. ein Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen sowie Coachingprogramme soll der Anteil bis **2013** auf **40%** erhöht werden.

Die Anzahl der **Professorinnen**, deren Anteil **2008** noch bei von **11%** sollte auf **16%** gesteigert werden. Hier wurde die Zielvorgabe für **2013** auf **20%** **erhöht**, da die Zahl **2009** schon bei **15%** liegt. In den **Dekanaten/Präsidium** strebt man weiterhin an, den Anteil von Frauen in den nächsten Jahren von **15,6%** auf **20%** zu erhöhen. Die Statistik weist **2009** (Zwischenbericht) bereits **19%** aus.

Für die erste Stellungnahme 2009 wurden die Zahlen der Universität des Saarlandes und die Zielvorgaben nach Rücksprache mit den Fakultäten im Erweiterten Präsidium nur für die gesamte Universität festgelegt und abgegeben. Für den Zwischenbericht sind die Werte für alle acht Fakultäten getrennt ausgewiesen wie es in der Erstbegutachtung empfohlen wurde¹⁴ (siehe Anlagen).

Durch die Darstellung und Kenntnisnahme dieser sehr differierenden Daten in den einzelnen Fakultäten über die Qualifizierungsebenen und wissenschaftlichen Stusebenen lassen sich für die Zukunft mit den Fakultäten gemeinsam sehr gezielt Maßnahmen entwickeln, initiieren und voranbringen. Über den **Qualitätszirkel Gender/Diversity** ist hier eine wesentliche **Steuerungsstruktur** bereits **implementiert**.

In den **Tabellen** zu den **einzelnen Fakultäten**, die **erstmalig** im **Zwischenbericht** beigelegt sind, sind zudem noch unterschiedliche Differenzierungsgrade gewählt, diese sollen für zukünftige Berichte angeglichen bzw. werden und stellen im Zwischenbericht einen ersten Ausgangspunkt dar.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Personenbezogene Gleichstellung - Transparent – kompetent – bestehende Maßnahmen

Zur Förderung und Realisierung von Gleichstellung und Chancengleichheit gehören nicht nur eine mentale frauen- und familienbewusste Universitätskultur, sondern auch konkrete Maßnahmen, um benachteiligte Gruppen zu fördern bzw. Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen zu deren Gunsten auszugleichen. Die Universität des Saarlandes hat hierzu in den letzten Jahren – vor allem auch seit in Kraft treten des ersten Frauenförderplans (1997) – vieles umgesetzt und erreicht. Diese Aktivitäten sollen im Folgenden **beispielhaft** mit Bezug auf die **zukünftige Zielsetzung** dargestellt werden.

- **Ziel: Akquirierung von Studentinnen für Fächer in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

UniCamp für Schülerinnen (2004 – 2011)

Seit 2004 gibt es an der Universität ein UniCamp für naturwissenschaftlich-technisch interessierte Schülerinnen unter dem Motto „Faszination Naturwissenschaft und Technik“. Schülerinnen der Klassenstufen 8 und 9 verbringen in den Ferien eine Woche an der Universität und erleben dabei Forschung und Technik zum Anfassen. Das UniCamp für Schülerinnen erweist sich als effektiv und nachhaltig. Im Jahr 2007 haben die ersten Juniorstudentinnen ihr Studium in den Werkstoffwissenschaften mit Auszeichnung abgeschlossen. Sie sind Vertreterinnen einer neuen Generation, noch immer sind Frauen mit etwa zehn Prozent in naturwissenschaftlich-technischen Berufen unterrepräsentiert. Um früh Talente zu erkennen und zu fördern, Mädchen für die Welt der Forschung zu begeistern und ihnen entsprechende Studienmöglichkeiten und Berufsbilder aufzuzeigen, findet 2009 das sechste UniCamp statt. Die Bioinformatik, Informatik, Chemie, Physik, Mathematik, Materialwissenschaft, Mechatronik und Molekulare Medizin sind beteiligt. Organisatorinnen sind die Gleichstellungsbeauftragten und die Zentrale Studienberatung der Universität. Neben Professorinnen und Professoren sowie Arbeitsgruppen der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten sind auch das Max-Planck-Institut für Informatik und das Zentrum für Molekulare Medizin (Campus Homburg – Medizinische Fakultät) beteiligt. Das UniCamp hat sich nicht nur als Einzelprojekt, sondern vor allem im Rahmen eines Gesamtkonzeptes zur Studienorientierung bewährt. Beginnend bei den Kleinsten im Rahmen der KinderUni-Saar über das UniCamp zu weiteren vielfältigen Angeboten wie die 7-Labore-Tour, das Schnupperstudium, das Juniorstudium, Hochschulinformationsbesuche allgemeine und fachspezifische Vorträge zur Studienorientierung existiert an der Universität des Saarlandes ein breites und attraktives Angebot, um „zukünftige Studentinnen“ rechtzeitig zu informieren, Interesse zu wecken und nachhaltige Bindungen aufzubauen.

¹⁴ „Die Mitglieder der Arbeitsgruppe waren einstimmig der Ansicht, dass die Universität des Saarlandes einen inhaltlich sehr guten Bericht erstellt habe. Jedoch sei der Bericht nicht so spezifisch im Hinblick auf einzelne Fakultäten. Insgesamt wurde der Bericht als durchaus innovativ eingeschätzt, es käme nun jedoch auf die konkreten weiteren Umsetzungsschritte an.“

- **Ziel: Spezielle Fördermaßnahmen für Frauen zur Unterstützung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation**
- **Ziel: Erhöhung der Anteile von Frauen in Spitzenpositionen**

Karriere und Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Strukturelle Förderung

Über den **Gleichstellungsplan** der Universität des Saarlandes ist seit 1997 festgeschrieben, dass bei einer Vakanz wegen Mutterschutz bei befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zusätzlich zu einer Vertretungskraft Hilfskraftstunden gewährt werden¹⁵. Dies wird aus zentralen Mitteln der Universität finanziert.

GradUS – das Graduiertenprogramm für Doktorandinnen/Doktoranden der UdS bietet als innovatives Promotionsprogramm neben Qualifizierungskursen, Coaching und Vernetzung der Zielgruppe jedes Studienjahr ein **spezielles Seminar mit gleichstellungsorientierten Themen** (SS 2008 Promotion in Balance – Work-Life-Balance, SS 2009 Selbstmarketing für Doktorandinnen)

Forschung und Lehre – Gender-Studies

Seit SS 2002 richtet die Universität jedes Sommersemester eine „**rotierende**“ **Gastprofessur für Gender Studies** ein, die den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen als Vorbild, zum Austausch, thematischer Anregung, zur Vernetzung und Kooperation dienen kann. Die Gender-Studies-Professorin nimmt Prüfungen ab, die Seminare werden interdisziplinär besucht, sind scheinrelevant und das Angebot wird auch in die Lehreraus- und -weiterbildung integriert.

Hochschulmarketing – Gender

Um den Weg erfolgreicher Wissenschaftlerinnen an der UdS erkennbar zu machen und die Öffentlichkeit für das Thema Frauen in der Wissenschaft zu sensibilisieren bzw. zu gewinnen, veranstaltet die Universität über das Gleichstellungsbüro regelmäßig Symposien. Im Sommersemester 2010 zum Thema **Brilliant - Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft** mit einer flankierenden **Ausstellung Brilliant - Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen an der UdS**. Die Teilnehmerinnen am Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen nutzten die Gelegenheit sich in der Ausstellung und mit Vorträgen vorzustellen und diskutierten mit erfolgreichen Frauen in Spitzenpositionen aus Wissenschaft und Wirtschaft.

BMBF-Professorinnenprogramm

Durch die Beteiligung am **BMBF-Professorinnenprogramm** hat die Universität des Saarlandes vor allem Bereiche gestärkt, die eine noch sehr hohe Unterrepräsentanz von Frauen vorweisen. In der Fakultät 2 (Medizin) und den Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten (6-8) kann die UdS auch zukünftig mit gezielten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen initiativ werden. Die Entscheidung zu den Einreichungen, wurde in einem gemeinsamen Abstimmungsprozess zwischen Präsident, der Gleichstellungsbeauftragten und allen Fakultätsleitungen getroffen, um eine realistische Planung und Umsetzung zu gewährleisten.

Die mit dem Professorinnenprogramm verbundenen Zuwendungen werden in **Maßnahmen** verwendet, die die **Juniorprofessorinnen** und die **berufenen Professorinnen** der betroffenen Fakultäten verstärkt fördern (Stellen/Sachmittel) sowie in **Qualifizierungs- Mentoring- und Coaching- Programmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen** und für **familienfreundliche Maßnahmen** eingesetzt.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universität verteilt **seit 2010: 5% der LOM-Mittel** mit dem **Indikator Gleichstellung** an die Fakultäten und koppelt damit die Mittelvergabe an den Genderfaktor. Die Hochschule bzw. die Fakultäten wollen zukünftig **Förderfonds** für den Bereich Gender/Diversity Management einrichten. Das Thema Genderbudgeting wird derzeit diskutiert.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die mit dem **innovativen Gleichstellungskonzept – Masterplan Gender/Diversity Management** verbundenen konkreten Maßnahmen fokussieren in den ersten Jahren der Laufzeit, im Sinne der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universität, vor allem die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Erhöhung des Frauenanteils in

¹⁵ „Bei Vakanz wegen Mutterschutz können Vertretungskräfte im gesamten Zeitraum der Vakanz eingestellt werden. Tritt diese Vakanz wegen Mutterschutz bei einer befristet besetzten Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin ein, werden zusätzlich zu der Vertretung nach Satz 1 im Zeitraum der Vakanz sechs Hilfskraftstunden mit Grundbetrag C gewährt. (Gleichstellungsplan der Universität des Saarlandes, 4. Fortschreibung 2010, Pkt. 9 Familie und Beruf, Abs. 5, S. 45)

Spitzenpositionen hier in der Gruppe der Professorinnen. Die Maßnahmen werden konkretisiert und können jederzeit erweitert bzw. modifiziert werden über den Qualitätszirkel – Gender/Diversity, um für die einzelnen Fakultäten unter Berücksichtigung der aktuellen Datenlage passgenaue und effiziente Förderaktivitäten umzusetzen. Im Folgenden sind die laufenden Maßnahmen und Initiativen bzw. die neuen Maßnahmen seit 2009 aufgeführt.

a) Gruppenübergreifende Personalentwicklung

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung) Dekaninnen/Dekane, Studiendekaninnen/Studiendekane, Leiterinnen/Leiter der Zentralen Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Personalabteilung, Akademisches Auslandsamt, Studierendensekretariat, Pressestelle, Hochschulsport, Schwerbehindertenvertretung

Institutionskultur

- Aktualisierung des Hochschulleitbildes und Implementierung einer Gender und Diversity-Philosophie
- Entwicklung einer Richtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten an der Hochschule

Gender- und Managing Diversity in der Personalentwicklung

Akteurinnen/Akteure

Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung, Fakultätsleitungen (Dekaninnen/Dekane), Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung

- **Qualitätszirkel – Gender und Diversity**
Zielgruppe: Wissenschaftlicher Nachwuchs/Professorinnen
Start: WS 2008/2009
Es werden Konzepte entwickelt, um passgenaue Anreizsysteme zu implementieren. Dazu gehören Analysen der Anteile von Frauen in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen sowie Verlaufsanalysen zu den jeweiligen Fächern zur Konkretisierung der individuellen fakultätsbezogenen „leaky pipeline“.¹⁶

Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentinnen/-präsidenten), Projektteam audit familiengerechte hochschule, Dekaninnen/Dekane, Leiterinnen/Leiter der Zentralen Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung, Personalräte, Pressestelle, Studentenwerk e.V., Kooperationspartner in Lokalen Bündnissen, Ministerien, externe Partner

- Umsetzung der Zielvereinbarungen und Weiterführung der Maßnahmen im Projekt audit familiengerechte hochschule (www.uni-saarland.de/auditfamilie)
- Ausbau und Pflege des Wissenschaftsportals Karriere-Wissenschaft-Familie
- Angebote in GradUS weiterführen und ausbauen

Öffentlichkeitsarbeit und Hochschulmarketing

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident/in), Dekaninnen/Dekane, Leitungen der Zentralen Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte, Pressestelle

- Unterstützung von Gleichstellung und Diversity als Imagefaktor nach innen und außen
- Gleichstellungsthemen als Element der internen und externen Informationspolitik
- Verankerung von Gender und Diversity im Leitbild
- Auslobung eines Awards für Gender und Diversity
- Angebote spezifischer Veranstaltungen

Integration von Gender Modulen und Gender Studies/ Geschlechterforschung in die Lehre

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Vizepräsident für Forschung und Technologietransfer), Dekaninnen/Dekane, Studiendekaninnen/-dekane, lehrende und forschende Beschäftigte, Gleichstellungsbeauftragte

- Integration von Modulen zu Gender, Diversity und Barrierefreiheit in die Curricula
- Projekte im Bereich Gender Studies / Geschlechterforschung/ Diversity
- Gastprofessur für Gender-Studies
- Darstellung der Genderaspekten bei Akquirierung von Drittmitteln (z.B. DFG-Anträge)
- Initiierung von Kongressen und Tagungen

¹⁶ Frauen gehen auf dem Karriereweg verloren. Im EU-Kommissionsbericht „Wissenschaftspolitik in der EU“ (Europäische Kommission 2000) wird dieses Phänomen als „leaky pipeline“ beschrieben. Quelle: Europäische Kommission (2000): Wissenschaftspolitik in der EU – Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming, Bericht ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe.

b) Maßnahmen für einzelne Mitgliedergruppen

Gewinnung von Schülerinnen in Naturwissenschaftlich-Technische Bereiche

Akteurinnen/Akteure

Präsidium, Dekaninnen/Dekane, Studiendekaninnen/-dekane, Gleichstellungsbeauftragte, Zentrale Studienberatung, Pressestelle, Fachrichtungsinstitute der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten und der Medizin, An-Institute (z.B. Max-Planck-Institute)

- Weiterführung **UniCamp für naturwissenschaftlich-technisch interessierte Schülerinnen**
Fördersumme: 5500 Euro/Jahr

- **NEU: Mentoring- Programm für Schülerinnen - Mento-MINT**

Die Teilnehmerinnen des UniCamps (Schülerinnen der 8./9. Klasse) können sich im Anschluss um einen Platz (12 Plätze) im Mentoring Programm für Mädchen in Naturwissenschaft und Technik – MentoMINT bewerben. Dort werden sie über 1 Jahr von Studierenden der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten der Universität des Saarlandes im Rahmen einer One-to-One – Mentoring-Beziehung persönlich und per E-Mentoring begleitet und betreut. Dazu kommt ein spezielles Fort- und Weiterbildungsprogramm für die Schülerinnen (Schlüsselkompetenzen, Studien- und Berufswahl, fächerspezifische Angebote als Vertiefung zum UniCamp), Förderung von Peer-Mentoring sowie moderierte Treffen für die Mentees und MentorInnen.

Die Studien- und Berufswahl wird somit in der entscheidenden Phase (bis 10/11. Klasse) intensiv begleitet – die naturwissenschaftlich-technisch interessierten Schülerinnen werden gemäß ihrer individuellen Neigungen weiter betreut und als zukünftiger weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs zielorientiert gefördert.

Zielgruppe: Teilnehmerinnen des UniCamps für Schülerinnen

Angebot: One-to-One Mentoring durch Studierende der UdS im Anschluss an das UniCamp

Projektlaufzeit: 3 Jahre Start: 11/2010

Fördersumme: 1500 Euro/Jahr

Studierende

Akteurinnen/Akteure:

Präsidium, Fakultätsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Zentrale Verwaltung, Zentrale Einrichtungen, Pressestelle, Studierendensekretariat, AStA und Fachschaften

- **Verstetigung des Mentoring-Programms für Studienanfänger/innen**
Über einen Zeitraum von 2 Semestern werden neue Studierende von Studierenden, die bereits im höheren Semester sind, als Mentor bzw. Mentorin begleitet. Er/sie ist persönlicher Ansprechpartner/in für Fragen zum Studienbeginn und studentischen Leben öffnet den Zugang zu Einrichtungen und Personen an der UdS. Das Mentoren-System wird finanziert aus Kompensationsmittel, überwiegend von Studierenden organisiert und ist damit speziell auf die Bedürfnisse von Studienanfänger/innen ausgerichtet.
- **Integration von Gender- und Diversity-Management Aspekten** in Veranstaltungen zu Schlüsselqualifikationen (Kooperation mit dem Zentrum für Schlüsselkompetenzen)

Nachwuchswissenschaftlerinnen

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung sowie Vizepräsidentin für Studium und Lehre), Dekaninnen/Dekane, Institute, Gleichstellungsbeauftragte, interne und externe Mentorinnen und Mentoren

- **NEU: Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen**

Zielgruppe: Frauen an der Universität des Saarlandes, die eine Professur anstreben

Doktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen

Angebot: Networking (One-to-One Mentoring, Peer-Mentoring), Informations- und Qualifizierungsseminare, Beratung (Coaching)

Projektlaufzeit: 3 Jahre Start: 2009

Fördersumme: 15.000 Euro jährlich

- **NEU: Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Zielgruppe: Habilitandinnen/Juniorprofessorinnen

Projektlaufzeit: 3 Jahre Start: 2009

Fördersumme: 3000 Euro

Professorinnen

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung), Dekaninnen/Dekane, Studiendekaninnen/-Dekane, Gleichstellungsbeauftragte, Berufungskommissionen, Personalabteilung

- **Beteiligung am BMBF-Professorinnenprogramm**
- **Berufungen werden als „Chef/innen-Sache“ betrieben**
- Entwicklung eines Leitfadens zur Beurteilung von Bewerberinnen/Bewerbern zu Auswahlkriterien für Berufungen
- Unterstützung des Erfahrungsaustausches zwischen Professorinnen verschiedener Fakultäten („Get together“)

- Gezielte Projekte zur Gewinnung von Professorinnen (z. B. Rekrutierung-Workshops für Doktorandinnen, Headhunting in Industrie und weiterer Berufspraxis etc.)
- Gewinnung von Gastdozentinnen und –professorinnen
Weiterführung und Ausbau Gastprofessur Gender-Studies
- Gewinnung von Honorarprofessorinnen
- Einrichtung eines Lehrbeauftragten-Pools; dabei gezielte Suche nach weiblichen Lehrbeauftragten
- Pflege und Ausbau von Netzwerken (uniintern/-extern, regional/überregional)

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Innovativ – wettbewerbsfähig – zukünftige Maßnahmen (ab 2011)

Ziel: Rollenstereotype abbauen

- **Beteiligung und Sensibilisierung von Männern an/für das Thema Familie**

Von 2005 – 2009 hat die Universität des Saarlandes als erste bundesweit jährlich Väterworkshops durchgeführt, die von der Leitung des „audit famliengerechte hochschule“ in Zusammenarbeit mit den Referenten entwickelt wurden. Ab 2011 geht sie diesen Weg konsequent weiter um Rollenstereotypen entgegenzuwirken.

NEU 2011: Männer/Väter-Audit zur Sensibilisierung der Führungskräfte an der UdS mit Vaeter gGmbH-Hamburg als erste Universität bundesweit

Zielgruppe: alle Männer der Universität aus allen Statusgruppen
Kosten: 15.000 Euro

- **Wissenschaftlerinnen und Wiedereinstieg**

NEU 2011: Kontinuitätsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zielgruppe: Alle Nachwuchswissenschaftlerinnen in allen Qualifizierungsstufen (Doc/Postdoc/JunProf), direkt nach dem Mutterschutz
Fördervolumen: 200.000 Euro/Jahr

Ausschreibung ab 2011
Antragsstellung über Vorgesetzte/n

Das Programm soll Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nach der Geburt ihres Kindes direkt wieder einsteigen wollen, eine Brücke bauen bis zur Aufnahme des regulären Arbeitszeitvolumen. Gefördert werden Wissenschaftlerinnen nach der Mutterschutzphase mit einem Vertrag über 10 Stunden (E13/TVL) für 6 Monate. Die Wissenschaftlerinnen bleiben so mit dem Institut verbunden, sind weiterhin präsent und integriert in das Team und „steigen“ nicht aus. Das Institut profitiert von der zusätzlichen Förderung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 08/09)/(WS 09/10)	7283	8090	47,40%	52,60%	7718	8678	47,07%	52,93%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007/2009	186	132	58,50%	41,50%	165	137	54,63%	45,36%	55%	45%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007/2009	20	11	64,50%	35,50%	25	8	75,75%	24,24%	60%	40%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	5	5	50%	50%	7	3	70%	30%	60%	40%
Professuren	209	26	88,90%	11,10%	216	38	85%	15%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	27	5	84,40%	15,60%	30	7	81%	19%	80%	20%
									80%	20%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 1 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 10/11)					2893	2676	52%	48%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2010					26	16	62%	38%	55%	45%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2010					1	0	100%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren 2010					0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2 2010					1	1	50%	50%		
Professuren C4/W3 2010					25	3	89,30%	10,70%	80%	20%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2010					4	1	80%	20%	60%	40%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 2 Medizin										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 09/10)					775	1155	40,20%	59,80%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009					59	53	52,70%	47,30%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009					18	0	100%	0%	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren 2009					1	1	50%	50%	50%	50%
Professuren C3/W2 2009					21	1	95,50%	4,50%	95%	5%
Professuren C4/W3 2009					43	4	91,50%	8,50%	88%	12%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009					5	0	100%	0	80%	20%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 3 - Phil. Fak. I - Geschichte- und Kulturwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 09/10)					901	1400	39,16%	60,84%		
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009					3	0	100%	0%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009					0	0	0%	0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren 2009					0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2 2009					4	3	57,14%	42,86%		
Professuren C4/W3 2009					12	4	75%	25%	70%	30%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009					3	0	100%	0%	80%	20%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 4 -Phil Fak II- Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 10/11)					1244	3122	28%	72%		
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009/2010	6	13	32%	68%	6	7	46%	54%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009/2010	1	4	20%	80%	1	0	100%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren 2009/2010	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%		
Professuren C3/W2 2009/2010	2	3	40%	60%	2	3	40%	60%		
Professuren C4/W3 2009/2010	14	8	64%	36%	14	9	61%	39%	55%	45%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009/2010	3	3	50%	50%	2	3	40%	60%	50%	50%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 5 -Phil.Fak.III- Empirische Humanwissenschaften/Sportwissenschaftliches Institut

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 09/10)					1122	1774	61,25%	38,75%	55%	45%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009					8	6	57,20%	42,80%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009					0	1	0%	100%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren 2009					0	1	0%	100%		
Professuren C3/W2 2009					3	2	60%	40%	50%	50%
Professuren C4/W3 2009					9	4	69,30%	30,70%	60%	40%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009					3	0	100%	0%	60%	40%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 6 -Nat.-Tech. I- Mathematik und Informatik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 09/10)/(WS 10/11)	1244	420	74,76%	25,24%	1439	465	75,58%	24,42%	65%	35%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009/2010	35	8	81,40%	18,60%	42	7	85,71%	14,29%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	262	52	83,44%	15,56%	308	58	84,15%	15,85%	80%	20%
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009/2010	4	1	80%	20%	1	0	100%	0%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	16	3	84,21%	15,79%	20	4	83,33%	16,67%	80%	20%
Juniorprofessuren 2009/2010	2	0	100%	0%	3	0	100%	0%	80%	20%
Professuren C3/W2 2009/2010	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	80%	20%
Professuren C4/W3 2009/2010	23	0	100%	0%	25	0	100%	0%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009/2010	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	50%	50%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 7 -Nat.Tech. II- Physik und Mechatronik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Aktuelle Situation am 31.12.10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 09/10)/(WS 10/11)										
	544	94	85%	15%	657	126	84%	16%	80%	20%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009/2010										
	10	5	67%	33%	18	2	90%	10%	85%	15%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009/2010										
	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren 2009/2010										
	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2 2009/2010										
	5	1	83%	17%	5	1	83%	17%	80%	20%
Professuren C4/W3 2009/2010										
	18	1	95%	5%	21	1	95%	5%	80%	20%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009/2010										
	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	60%	40%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 8 -Nat.Tech. III- Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 09/10)/(WS 10/11)	543	544	50%	50%	592	594	50%	50%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009/2010	33	36	48%	52%	36	22	62%	38%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	193	145	57%	43%	209	159	57%	43%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009/2010	2	1	66%	33%	0	1	0	100%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	1	50%	50%	5	0	100%	0%	60%	40%
Juniorprofessuren 2009/2010	3	0	100%	0%	2	0	100%	0%	50%	50%
Professuren C3/W2 2009/2010	3	1	75%	25%	4	1	80%	20%	60%	40%
Professuren C4/W3 2009/2010	26	3	90%	10%	27	3	90%	10%	83%	17%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009/2010	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	75%	25%

Universität des Saarlandes

Frauenanteil ProfessorInnen / JuniorprofessorInnen/Mittelbau 2004 - 2010

Jeweils zum Stichtag 1. Dezember (2008: 1. Juni)

Alle Zahlen einschließlich Drittmittelbediensteten und Professurvertretungen

2004

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	115	45	39,1%	31	1	3,2%			
2	248	108	43,5%	65	1	1,5%	2		0,0%
3	49	18	36,7%	22	5	22,7%			
4	146	73	50,0%	27	8	29,6%			
5	87	40	46,0%	16	2	12,5%	1	1	100,0%
6	117	15	12,8%	26		0,0%	1		0,0%
7	118	11	9,3%	21	1	4,8%	1		0,0%
8	240	73	30,4%	32	1	3,1%	4	1	25,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	67	27	40,3%						
Gesamtergebnis	1187	410	34,5%	240	19	7,9%	9	2	22,2%

2005

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	110	47	42,7%	34	1	2,9%			
2	246	119	48,4%	64	1	1,6%	3	1	33,3%
3	54	20	37,0%	22	7	31,8%			
4	150	83	55,3%	28	10	35,7%			
5	90	38	42,2%	18	2	11,1%	1	1	100,0%
6	129	19	14,7%	29		0,0%	1		0,0%
7	117	12	10,3%	23	1	4,3%	1		0,0%
8	255	93	36,5%	31	2	6,5%	5	1	20,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	71	32	45,1%						
Gesamtergebnis	1222	463	37,9%	249	24	9,6%	11	3	27,3%

2006

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	102	43	42,2%	34	4	11,8%			
2	245	120	49,0%	64	2	3,1%	3	1	33,3%
3	53	20	37,7%	21	6	28,6%			
4	152	87	57,2%	30	10	33,3%			
5	91	44	48,4%	17	3	17,6%	2	2	100,0%
6	143	20	14,0%	31		0,0%			
7	121	15	12,4%	23	1	4,3%	1		0,0%
8	258	93	36,0%	30	2	6,7%	4	1	25,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	72	35	48,6%						
Gesamtergebnis	1237	477	38,6%	250	28	11,2%	10	4	40,0%

2007

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	100	45	45,0%	32	5	15,6%			
2	243	127	52,3%	63	1	1,6%	2	1	50,0%
3	48	19	39,6%	22	7	31,8%			
4	131	75	57,3%	28	7	25,0%			
5	91	47	51,6%	17	3	17,6%	3	3	100,0%
6	138	24	17,4%	29		0,0%	1		0,0%
7	101	9	8,9%	24	1	4,2%			
8	272	108	39,7%	31	2	6,5%	5	1	20,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	67	33	49,3%						
Gesamtergebnis	1191	487	40,9%	246	26	10,6%	11	5	45,5%

2008

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	97	44	45,4%	33	4	12,1%			
2	242	126	52,1%	65	2	3,1%	2	1	50,0%
3	49	25	51,0%	23	7	30,4%			
4	133	82	61,7%	30	9	30,0%			
5	91	49	53,8%	17	4	23,5%	3	3	100,0%
6	132	24	18,2%	28		0,0%	2		0,0%
7	98	10	10,2%	24	1	4,2%			
8	282	121	42,9%	32	4	12,5%	4	1	25,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	73	36	49,3%						
Gesamtergebnis	1197	517	43,2%	252	31	12,3%	11	5	45,5%

2009

Fakultät	Mittelbau		
	gesamt	Frauen	Frauen %
1	106	47	44,3%
2	305	160	52,5%
3	63	28	44,4%
4	145	91	62,8%
5	105	60	57,1%
6	159	29	18,2%
7	130	16	12,3%
8	325	134	41,2%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	90	44	48,9%
Gesamtergebnis	1428	609	42,6%

ProfessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
31	4	12,9%
69	5	7,2%
24	7	29,2%
26	10	38,5%
18	5	27,8%
27		0,0%
25	2	8,0%
34	5	14,7%
254	38	15,0%

JuniorprofessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
2	1	50,0%
1	1	100,0%
2		0,0%
3		0,0%
2	1	50,0%
10	3	30,0%

2010

Fakultät	Mittelbau		
	gesamt	Frauen	Frauen %
1	126	52	41,3%
2	326	169	51,8%
3	62	25	40,3%
4	144	90	62,5%
5	115	71	61,7%
6	178	27	15,2%
7	134	19	14,2%
8	325	130	40,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	98	43	43,9%
Gesamtergebnis	1508	626	41,5%

ProfessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
29	4	13,8%
69	5	7,2%
22	6	27,3%
27	11	40,7%
20	4	20,0%
27		0,0%
27	2	7,4%
35	5	14,3%
256	37	14,5%

JuniorprofessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
1	1	100,0%
1		
1	1	100,0%
3		0,0%
2		0,0%
3	2	66,7%
11	4	36,4%