

Der vorliegende Zwischenbericht wurde vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Prorektorin für Lehre und der Zentralen Verwaltung erstellt. Er wurde vom Rektorat zustimmend zur Kenntnis genommen. Der Bericht wird im Sommersemester 2011 auch der zentralen Strukturkommission, dem Senat und dem Universitätsrat zur Kenntnis gegeben.

## Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Tübingen

Stand: Februar 2011

### A Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

##### 1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

- Im Juli 2010 wurde das **Leitbild** der Universität Tübingen vom Senat und vom Universitätsrat verabschiedet. Im Leitbild sind nun - unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten - zum Selbstverständnis der Universität Tübingen folgende Grundsätze formuliert: *„Die Universität Tübingen begreift Vielfalt als Basis wissenschaftlicher Exzellenz und entwickelt daher eine auf **Diversität und Chancengleichheit** basierende Hochschulkultur, in der alle ihre Mitglieder unabhängig von Geschlecht, ethnischer Abstammung, Alter, sozialem und religiösem Hintergrund, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung ihre individuellen Fähigkeiten entfalten und einbringen können.“* Um die besondere Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft im Rahmen des Diversity-Managements als Querschnittsaufgabe nochmals herauszustellen wird weiter ausgeführt: *„Die **Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit in der Wissenschaft ist eine Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungs- und Innovationsfähigkeit.** Die Universität Tübingen setzt sich daher zum Ziel, die noch bestehenden Benachteiligungen für Frauen in Studium, Forschung und Lehre abzubauen. Sie wird dieses Ziel – als durchgängiges Leitprinzip im Sinne des **Gender Mainstreaming** – bei allen Entscheidungen mit berücksichtigen. Die Universität sieht es als ihre Aufgabe an, Arbeits- und Studienbedingungen unter Einhaltung der Sozialstandards zu schaffen, die es allen Studierenden, Beschäftigten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Die Universität setzt es sich zum Ziel, familienfreundliche Hochschule zu sein.“* [...] *„Die Universität sieht in einer kontinuierlichen Personalentwicklung eine wichtige und wesentliche Aufgabe. Dabei strebt die Universität Tübingen die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an“.*

- Verpflichtet durch diese Leitprinzipien sehen es alle Mitglieder des Rektorats als ihre Aufgabe an, die Gleichstellung von Frauen und Männern bei den von ihnen betreuten Projekten und Arbeitsfeldern zu berücksichtigen und in Verwaltung und Gremien auf diese Notwendigkeit hinzuweisen.
- Ausdruck der institutionellen Verankerung dieser Zielsetzung auf der Leitungsebene der Universität Tübingen ist ferner die **Zuständigkeit des Prorektorats für Lehre für den Aufgabenbereich, Chancengleichheit**. Dies ist im Geschäftsverteilungsplan des Rektorats bereits seit 1989 so festgelegt. Um einen regelmäßigen Informationsaustausch und entsprechende Kommunikation zwischen der Leitungsebene und dem Gleichstellungsbüro zu gewährleisten, finden regelmäßig einmal monatlich Arbeitstreffen der Gleichstellungsreferentinnen mit der zuständigen Prorektorin statt.
- Um eine **enge Abstimmung zwischen Rektorat und der Universitätsgleichstellungsbeauftragten** zu gewährleisten, erhält die Universitätsgleichstellungsbeauftragte routinemäßig die Tagesordnungen für die wöchentliche Dienstbesprechung des Rektorats und die Sitzungen des Hochschulrats. So kann sie sich einen Überblick über die aktuellen Projekte und Entwicklungen der Universität verschaffen und dort, wo sie Bedarf sieht, an den jeweiligen Sitzungen teilnehmen, um die Universitätsleitung zu beraten. Diese enge Kooperation gilt insbesondere auch für die Behandlung von Berufungslisten.
- Die **Gleichstellungsbeauftragte** hat als zentrale Aufgabe die Information und Beratung der Organe der akademischen Selbstverwaltung, der Zentralen Verwaltung und einzelner Universitätsangehöriger. Sie ist **Amtsmitglied** im Senat (mit Stimmrecht), in der zentralen Strukturkommission, in der Kommission zur Erörterung der Verwendung von Studiengebühren, in der Kommission für Qualitätsmanagement und leitet als Vorsitzende die Kommission zur Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Ihre Mitwirkungsrechte sind im Landeshochschulgesetz, im Gleichstellungsplan der Fakultät und in der Grundordnung der Universität geregelt.
- Der Senat bestellt außerdem eine gruppenparitätisch zusammengesetzte **beratende Kommission für die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen** (§5 (1) Grundordnung der Universität). Die Senatsgleichstellungskommission berät den Senat in allen gleichstellungspolitischen Belangen. Eine weitere Aufgabe ist die Unterstützung und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie der Gleichstellungskommissionen bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten.

## 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

- Die Universität Tübingen hat früh erkannt, dass Gleichstellungspolitik an Hochschulen nicht als reiner "top down"- Prozess funktionieren kann. Ebenso wichtig ist Schaffung entsprechender Strukturen auf dezentraler Ebene, d.h. den Fakultäten und Fachbereichen. Bereits seit Anfang der 1990er Jahre existierten daher an der Universität Tübingen auch **auf Fakultätsebene Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen** sowie **fakultätsspe-**

**zifische Gleichstellungspläne und Zielvorgaben.** Auf zentraler Ebene wurde ein **Beirat** der Senatsgleichstellungskommission geschaffen, in dem alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten sind. Regelmäßige Arbeitstreffen und **Fortbildungsangebote** (Arbeitstagungen), organisiert durch die Gleichstellungsbeauftragte, ergänzten diese Dezentralisierungsstrategie.

- In der novellierten **Grundordnung** der Universität (genehmigt durch MWK am 13.10.2010) ist in § 16 (1) in Bezug auf den Fakultätsrat geregelt: „*Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität oder eine von ihr zur Vertretung in der jeweiligen Fakultät bestimmte Person nimmt mit beratender Stimme teil.*“
- Im Zuge der Neustrukturierung der Fakultäten an der Universität Tübingen wurde daher folgerichtig die Chance genutzt, die **Gleichstellung auf Fakultätsebene noch besser zu verankern und zu professionalisieren.** Zum 01.10.2010 wurden die ursprünglich 14 Fakultäten der Universität Tübingen in sieben Fakultäten (davon vier Großfakultäten und drei kleinere Fakultäten) zusammengelegt. Im Vorfeld der Umstrukturierung fanden zahlreiche Arbeitstreffen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und den Geschäftsführungen der Fakultäten statt, um die Eckpunkte für die künftige Gleichstellungsarbeit an den neuen Großfakultäten festzulegen. Zu diesen Eckpunkten, die inzwischen größtenteils bereits umgesetzt sind, gehören:
  1. Die Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene und ihrer Rechte und Aufgaben in den **Satzungen** und **Geschäftsordnungen** der Fakultäten.
  2. Die Benennung von „**Gender- und Diversity- Management**“ als Aufgabenbereich des Fakultätsvorstands.
  3. Die Verankerung der **Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an Vorstandssitzungen** (in einem Fall ist sie sogar beratendes Vorstandsmitglied).
  4. Die Festlegung von **Ansprechpersonen** für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen **in den Dekanatsverwaltungen.**
  5. Die Klärung und Neuorganisation der **finanziellen Ressourcen** der Gleichstellungsarbeit sowie fakultätsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen (läuft derzeit noch).
  6. Die Benennung von **Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten**, die die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit unterstützen.

Ab dem Sommersemester 2011 steht nun im Rahmen der **Strukturplanung** der Fakultäten - die Formulierung neuer **Fakultätsgleichstellungspläne** an, die die Organisationsstrukturen, Ziele und Maßnahmen auf Fakultätsebene auf aktuellstem Stand festhalten und neue Ziele formulieren.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro versuchen, diesen Institutionalisierungsprozess auf Fakultäts- und Fachbereichsebene so intensiv wie möglich zu begleiten.

### 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

- Die Vorbereitungen im Vorfeld der Bewerbung der Universität Tübingen im Rahmen der **Exzellenzinitiative** des Bundes- und der Länder fand unter intensiver Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros statt. Sie legte in diesem Rahmen u.a. Konzepte/Vorschläge für Gender- und Diversity-Management sowie Gleichstellungsmaßnahmen vor. Im Rahmen der Bewerbung plant das Rektorat eine Gleichstellungsoffensive, die den Frauenanteil bei Professuren innerhalb von fünf Jahren von derzeit 14,2 % auf deutlich über 20 % steigern soll, indem die Universität Überroll-Professuren (nach dem Modell des 200-Professorinnen-Programms) in Lehr- und Forschungsbereichen mit geringem Frauenanteil einrichten will. Die Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln für die spezielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Berufungen auf W1-Professuren mit tenure track wird mittelfristig weitere positive Effekte erzielen.

### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

- Neben der Integration des Gleichstellungsziels in die Steuerungsinstrumente der Universität (z.B. Leistungs- und belastungsbezogene Mittelvergabe) ist auch die Integration in die allgemeine Qualitätssicherung notwendig. Gleichstellung als Voraussetzung wissenschaftlicher Leistungs- und Innovationsfähigkeit muss generell Gegenstand interner und externer Qualitätssicherung sein. Die Universität wird entsprechend ihres Leitbildes und außerdem gemäß § 5 (1) LHG bei der Entwicklung eines Konzeptes zur internen Qualitätssicherung die Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre als zentrales Kriterium einbeziehen. Das an der Universität Tübingen neu eingerichtete Zentrum für Qualitätssicherung arbeitet daher eng mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Außerdem ist die Gleichstellungsbeauftragte Amtsmitglied in der Rektorskommission für Qualitätsmanagement.
- Die Gleichstellungsmaßnahmen werden in regelmäßigen Abständen evaluiert. Zuletzt wurde im Rahmen der Beteiligung der Universität Tübingen am Netzwerk „Förderung Dualer Karrieren“ Ende 2010 eine **externe Evaluation** der Dual Career Servicestellen an den beteiligten Hochschulen in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse demnächst vorliegen werden. Andere Gleichstellungsmaßnahmen wie z.B. das Schnupperstudium (vgl. Punkt B 1.1) werden routinemäßig evaluiert.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird unterstützt durch ein ihr zugeordnetes **Gleichstellungsbüro**. Dessen Aufgabe ist unter anderem die Beratung der Zentralen Verwaltung und der Fakultätsverwaltungen bei der konkreten Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips. Das Gleichstellungsbüro berät unter diesem Gesichtspunkt soweit möglich ferner Antragstellerinnen und Antragsteller sowie Leitungen und Organisatoren von Forschungsverbänden. Das Gleichstellungsbüro, dem auch die Entwicklung, Initiierung und Umsetzung fast aller anderen Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Tübingen obliegt (Studierende und wissenschaftlicher Bereich), ist mit einer 100% E13 und einer 50% E6 – Stelle ausgestattet.

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität berichtet dem Senat gemäß § 4 (3) LHG jährlich über ihre Arbeit. In diesem Rahmen erfolgt die Information der Universitätsmitglieder und der breiteren Öffentlichkeit über den Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Studium an der Universität Tübingen. Die **Berichterstattung** der Gleichstellungsbeauftragten im Senat ist **öffentlich**; die Jahresberichte werden auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht.
- Fester Bestandteil des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten ist die Statistik über die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn. Die hierfür notwendigen Daten zur jährlichen Aktualisierung der Statistiken zu den Frauen- und Männeranteilen an der Universität Tübingen werden der Gleichstellungsbeauftragten von der Universitätsleitung bzw. der Universitätsverwaltung zur Verfügung gestellt. Die **statistischen Grunddaten** zu den Frauen- und Männeranteilen an den Studierenden, Qualifikationsstufen, Wissenschaftlichen Hilfskräften, Mittelbaustellen und Professuren sind – aufbereitet nach verschiedenen Aspekten und in jeweils aktueller Fassung – auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten **veröffentlicht**.
- Bei Bedarf stellt die Universitätsverwaltung dem Gleichstellungsbüro auch kurzfristig Daten für seine Arbeit zur Verfügung. Bei der Einführung neuer Programme zur Datenverwaltung wird auf die Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten geachtet.
- Der Rektor berichtet im Rahmen des Jahresberichts der Eberhard Karls Universität Tübingen ebenfalls über neue Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Über die Umsetzung der **Ziel- und Zeitvorgaben** wird auf Universitätsebene jährlich berichtet.
- Die Universität Tübingen hat sich mit ihrer Beteiligung am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder dem Wettbewerb der Hochschulen in Bezug auf den Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern gestellt und ihr erfolgreiches Gleichstellungskonzept umgehend nach der Information über die positive Begutachtung des Konzepts im Internet veröffentlicht.

## 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

- Im **Leitbild** der Universität ist formuliert: *„Die Universität sieht es als ihre Aufgabe an, Arbeits- und Studienbedingungen unter Einhaltung der Sozialstandards zu schaffen, die es allen Studierenden, Beschäftigten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.“*

- Seit Januar 2011 ist die Universität Tübingen Mitglied im **Best Practice Club „Familie in der Hochschule“** gefördert von der Robert-Bosch-Stiftung und dem Bundesinnenministerium. Projektträger des Best Practice Clubs ist das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Die Universität Tübingen kooperiert in diesem Rahmen in der Arbeitsgruppe 3 „Regionale Allianzen für Familienfreundlichkeit“ mit den Universitäten Konstanz, Jena und Erfurt. Zwei konkrete Projekte stehen zur Durchführung **von Januar 2011 bis Dezember 2012** an: In Kooperation mit der Universität Jena wird ein Imagefilm zum Thema „Aktive Väter in Wirtschaft und Wissenschaft“ entstehen. In Kooperation mit der Universität Konstanz werden Workshops für Führungspersonen zum Thema „Teilzeit in Führung, Forschung und Lehre“ durchgeführt und eine Handreichung für familienorientierte Mitarbeitergespräche entwickelt. **Ziel der Projekte ist die Initiierung eines Kulturwandels** hin zu familienfreundlicheren Arbeits(zeit)Strukturen in der Wissenschaft.
- Das Rektorat der Universität hat am 28. Juli 2010 einem Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten zugestimmt, eine **Rektoratskommission familienfreundliche Universität** einzurichten. Die Kommission hat den Auftrag aus einem umfangreichen Maßnahmenkatalog zur Familienfreundlichen Hochschule, den die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Beauftragten für Chancengleichheit vorgelegt hat, Maßnahmen auszuwählen und deren Umsetzung zu initiieren und zu begleiten. Die Konstituierung der Kommission steht derzeit noch aus, da die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros eine Übernahme der Geschäftsführung der Kommission derzeit nicht zulässt.
- Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten hat die Universität Tübingen in ihrem internen Programm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses im Jahr 2010 die **Altersgrenzen** für die Antragstellerinnen und Antragsteller abgeschafft.
- Mehr Flexibilität der Karriereverläufe und der entsprechenden (arbeits)rechtlichen Rahmenbedingungen sind die Basis für eine familienfreundliche Gestaltung der wissenschaftlichen Qualifikationsphase. Die von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Tübingen in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufene **Initiative „Familienfreundliches Hochschulrahmengesetz“** konnte auf Bundesebene eine pauschale Verlängerung der Befristungsobergrenze im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes um zwei Jahre pro Kind zusätzlich zu den bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten erreichen. Dies war ein großer Erfolg, der die Universität Tübingen ermutigt, in dieser Richtung weiter zu arbeiten. Ein weiteres künftiges Handlungsfeld ist die Anwendung dieser familienfreundlichen Regelung auch auf drittmittelfinanzierte Arbeitsverhältnisse.
- Darüber hinaus nutzt die Universität alle bestehenden **Flexibilisierungsmöglichkeiten** von Arbeitszeiten sowie Arbeits- und Dienstvertragszeiten, um die Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verbessern.
- Die Leitung des **Universitätsklinikums** und der Vorstand der Medizinischen Fakultät haben auf Initiative der Fakultätsvergleichsbeauftragten beschlossen, das bundesweite **„Audit Familie und Beruf“** durchzuführen. Der entsprechende Vertrag wird demnächst unterzeichnet.

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

- Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft bzw. Studium und Familie ist ein **zielgruppenübergreifendes Handlungsfeld** der Universität Tübingen. Universität, Klinikum und Studentenwerk zusammen bieten aktuell insgesamt etwa **250 Kinderbetreuungsplätze** für Kinder im Alter von 0 bis 10 Jahren an. Ein Defizit besteht derzeit hinsichtlich des Platzangebots der Einrichtungen des Universitätsklinikums, das an die Klinikdienstzeiten angepasst ist. Das Klinikum baut daher sein Angebot kontinuierlich aus.

Noch vorhandene Defizite bestehen vor allem hinsichtlich flexibler Betreuungsangebote für den kurzfristigen und kurzzeitigen Bedarf (Notfallbetreuung, Kinder von Gastdozentinnen und Gastdozenten oder Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland), in Randzeiten (vor 8 und nach 17 Uhr) und an Wochenenden sowie für Schulkinder in den Schulferien.

- Ende Oktober hat die Universität Tübingen daher einen **Antrag im Rahmen der Ausschreibung „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal** an den Hochschulen Baden-Württembergs“ gestellt, um genau in den oben genannten Bereichen zusätzliche Angebote zu schaffen. Über die Mittelbewilligung wird das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg erst im März 2011 entscheiden. Unabhängig von dieser Mittelzusage wird die Universität Tübingen aber bereits in den Sommerferien 2011 ein **neues Angebot im Bereich Ferienbetreuung von Schulkindern** schaffen. Ab dem Schuljahr 2011/2012 ist eine Erweiterung des Angebots auf weitere Ferienzeiten geplant.
- Darüber hinaus laufen aktuell Verhandlungen zwischen Universität und Stadt Tübingen, wie das Angebot der Universität – auch unabhängig von der Mittelzusage des Landes - weiter verbessert werden kann.
- Eine **Handreichung** zur Organisation von **Kinderbetreuung bei Tagungen** hat das Gleichstellungsbüro bereits entwickelt.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

- Eine wichtige Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Zeiten höchster Flexibilitätsansprüche gewährleistet die zum Anfang des Jahres 2008 neu eingerichtete Servicestelle „**Dual Career Couples**“. Sie unterstützt beim Zuzug der Familie von neu für die Universität Tübingen gewonnenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Suche nach einem Arbeitsplatz für die Lebenspartner/innen und/oder die Suche nach Betreuungsplätzen für Kinder.
- Zur Unterstützung von **Dual Career Couples** und als Rekrutierungsmaßnahme bei Berufungsverfahren, stellt die Universität Tübingen befristete Stellen für Partnerinnen und Partner neu berufener Professorinnen und Professoren zur Verfügung. Die Entscheidung über diese Stellen trifft das Rektorat.
- Die Universität sorgt dafür, dass eine umfassende **Beratung aller Universitätsmitglieder zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie** sichergestellt ist. Derzeit übernimmt einen Teil dieser Aufgabe das Gleichstellungsbüro der Universität Tübingen und berät Wissenschaftlerinnen,

Wissenschaftler und Studierende zu Fragen, die im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft bzw. Studium und Familie auftreten. Außerdem organisiert es die Vergabe der derzeit 26 Kinderbetreuungsplätze, die die Universität Tübingen für die Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Verfügung stellt. Ferner berät es über Gesetze und Regelungen zu diesem Thema, oft in Absprache mit der Personalabteilung, den Prüfungsämtern und anderen Beratungsstellen an der Universität Tübingen.

- Die Universität unterstützt Studierende mit Kindern mit dem Ziel, Studienabbrüche zu vermeiden und einen zügigen Studienabschluss zu ermöglichen. Hierzu wird sie die bestehenden Möglichkeiten zur **Flexibilisierung von Prüfungsordnungen** gemäß § 34 LHG nutzen und die Einrichtung von Teilzeitstudiengängen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten unterstützen. U.a. auf Initiative der Universität Tübingen in Kooperation mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) wurde bei der Novellierung des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg im März 2009 eine neue Regelung eingeführt, die es studierenden Eltern in der Elternzeit ermöglicht, auch während eines Urlaubssemesters, Scheine zu machen (§ 61 (3) LHG in der ab 01. März 2009 gültigen Fassung). Diese gesetzliche Regelung ermöglicht ein **flexibles unbürokratisches Teilzeitstudium** und wird zunehmend von Studierenden auch genutzt.
- Ebenfalls auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Tübingen hat sich die LaKoG auf Landesebene erfolgreich für eine Änderung des Landeshochschulgebührengesetzes Baden-Württemberg eingesetzt. So wurde das Höchstalter der Kinder, für die studierende Eltern eine **Befreiung von Studiengebühren** erhalten, bei der letzten Novellierung des Gesetzes auf 14 Jahre heraufgesetzt.
- **Konfliktfälle** u.a. im Bereich Studieren mit Kindern, die sich nicht auf Verwaltungsebene lösen lassen, werden von der Prorektorin für Studierende, Studium und Lehre selbst bearbeitet und vom Gleichstellungsbüro entsprechend an sie weitergeleitet.
- Im Bereich der **Nachwuchsförderung** konnte die Universität Tübingen in der Vergangenheit von den Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern im Rahmen der Hochschulsonderprogramme (HSP I-III; HWP) überproportional profitieren und hat in einer Evaluation im Jahr 1999 auch die Wirksamkeit dieses Instruments nachgewiesen. Entsprechend unterstützt sie nun die Umsetzung des **Brigitte-Schlieben-Lange-Programms**, das in Baden-Württemberg 2007 als Nachfolgeprogramm etabliert wurde. Aktuell werden **zehn** Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Tübingen im Rahmen dieses Programms gefördert.

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

- Seit April 2002 führt die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ein umfassendes **Controlling für alle Berufungsverfahren** durch. Ziel dieser Maßnahme war und ist die Qualitätssteigerung und -sicherung der Verfahren, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auszuschließen. Das Controlling kombiniert die "bottom up"- Strategie der Informations- und Weiterbildungsangebote auf Fakultätsebene einschließlich persönlichem Coaching der dezentralen GleichstellungsvertreterInnen in Berufungsverfahren mit der top-down Strategie der engen, direkten Kooperation zwischen Rektorat, Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter der Universität.
- Im Rahmen des durch die Gleichstellungsbeauftragte durchgeführten Controllings zur Sicherstellung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren wurden bereits **Fortbildungsangebote** mit externen Referentinnen für die Zielgruppe der Dekane, Fakultätsverwaltungen und Mitglieder von Berufungskommissionen durchgeführt. Ferner finden in der Regel ein- bis zweimal im Semester **Workshops** für alle aktuell amtierenden Vertreterinnen und Vertreter der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren statt.
- Berufungskommissionen haben nach Maßgabe des Landeshochschulgesetzes Baden-Württembergs - unabhängig von der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten - **zwei fachkundige Frauen** als Mitglieder.
- Der von der Zentralen Verwaltung im Jahr 2010 neu erstellte **Leitfaden** für die Berufung von Professoren legt allgemeingültige Standards für den Ablauf von Berufungsverfahren fest und enthält darüber hinaus umfangreiche Informationen über die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und die Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages. In diesem Punkt ist die Umsetzung des **Gender Mainstreaming-Prinzips** – durch frühzeitige Beteiligung des Gleichstellungsbüros - exemplarisch gelungen.
- Die Gleichstellungsvertreterinnen und Gleichstellungsvertreter in Berufungsverfahren werden schriftlich von der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Stellvertretung im Verfahren betraut. Bei der Auswahl wird darauf geachtet, dass **keine persönlichen Abhängigkeiten** zu anderen Mitgliedern in der Berufungskommission bestehen. So wird – sofern keine Professorinnen oder Professoren für die Stellvertretung zur Verfügung stehen – darauf geachtet, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifikationsphase nicht in Berufungskommissionen des eigenen Fachbereichs delegiert werden.
- Der im Februar 2011 neu konstituierten **Kommission für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**, der u.a. die Vergabe der Stipendien nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz und die Bewilligung der universitätseigenen Mini-Graduiertenkollegs obliegt, müssen satzungsgemäß mindestens zwei Professorinnen angehören. § 8 (1)“ *Die Kommission wird gegebenenfalls so ergänzt, dass wenigstens 2 Mitglieder der Vergabekommission Professorinnen sind.*“

## 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

- Im Rahmen von **Stellenbesetzungsverfahren** sollen sich die Fakultäten an den Zielvorgaben orientieren. Planstellen sollen grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist bei Stellenbesetzungen im Bereich des wissenschaftlichen Dienstes (Qualifikationsstellen und Dauerstellen) gemäß § 4 (3) LHG am Verfahren zu beteiligen. Dem Besetzungsantrag an die Zentrale Verwaltung soll eine Liste der eingegangenen Bewerbungen und der zu einem Vorstellungsgespräch Eingeladenen beigefügt werden.
- In der Phase der **Promotion** gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die sich durch eine weniger starke persönliche Abhängigkeit vom jeweiligen wissenschaftlichen Betreuer oder der wissenschaftlichen Betreuerin auszeichnen, aber dennoch eine strukturierte, verbindliche und fachlich exzellente Ausbildung sowie eine berechenbare Promotionsdauer bieten. Auch die Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und die Einbindung in **Qualifikationsverbünde** sind für Frauen von Vorteil, da sie oft über weniger ausgeprägte Netzwerkstrukturen verfügen und darüber hinaus stärker auf den motivierenden Faktor eines persönlichen Feedbacks und die Kooperation in Peer-Groups reagieren. Die Universität Tübingen wird aus diesem Grund für jedes Promotionsvorhaben zwei voneinander unabhängige Betreuer festschreiben. Die Universität Tübingen schafft außerdem im Rahmen ihrer jüngst eingerichteten **Graduiertenakademie**, auch Angebote im Bereich der soft skills speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Die Universität achtet darauf, dass sich die neuen **Zulassungsverfahren** für die Vergabe von Studienplätzen nicht negativ auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Studienzugang auswirken. Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten haben satzungsgemäß das Recht auf Beteiligung an den Auswahlausschüssen. Die Entwicklung des Frauenanteils bei den Zulassungszahlen wird jährlich evaluiert.

## B Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

- In ihrem aktuellen **Leitbild** ist festgeschrieben: „Die Universität sieht in einer kontinuierlichen Personalentwicklung eine wichtige und wesentliche Aufgabe. Dabei strebt die Universität Tübingen die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an“.
- **Ziel- und Zeitvorgaben als strategisches Planungsinstrument** hat die Universität Tübingen bereits 1988 in ihren ersten Gleichstellungsplan aufgenommen. Auch heute bildet das Ziel, in jeder Qualifikationsstufe den Frauenanteil der jeweils vorherigen Qualifikationsstufe gemäß dem **Kaskadenmodell** zu erreichen, die Motivation für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Tübingen. Zeitraum zur Erreichung der aktuell gültigen Zielvorgaben der Universität Tübingen ist der Planungszeitraum der aktuellen Strukturplanung (bis Wintersemester 2012/13).
- Bei der Vergabe von **Promotionsstipendien** und **Promotionspreisen** durch Fakultäten und die Universität sollen Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an den promotionsberechtigten Absolventinnen und Absolventen des betreffenden Faches berücksichtigt werden. Die Angehörigen des Lehrkörpers, die in Gutachterkommissionen oder als Vertrauensdozenten und -dozentinnen von Stiftungen tätig sind, werden gebeten, darauf hinzuwirken, dass diese Grundsätze allgemein bei der Vergabe von Stipendien angewandt werden.
- Bei der Einstellung von Tutorinnen und Tutoren sowie wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften sollen bei gleicher fachlicher Qualifikation und Eignung Bewerberinnen entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen bzw. den Studierenden des jeweiligen Faches berücksichtigt werden.
- Um die Zielvorgabe für die **Erhöhung des Professorinnenanteils** zu erreichen, zielt die Universität Tübingen zunächst darauf ab, den Frauenanteil bei den Bewerbungen um eine Professur weiter zu erhöhen. Dazu muss sichergestellt werden, dass das im In- und Ausland vorhandene **Bewerberinnenpotenzial** ausgeschöpft wird. Die Universität Tübingen muss für diese potenziellen Bewerberinnen attraktiv sein und sie im späteren Verfahren auch gewinnen können. Mit dieser Zielsetzung hat sie verschiedene Maßnahmen für eine aktive Rekrutierungspolitik entwickelt und umgesetzt.
- Teil dieser Rekrutierungspolitik der Universität Tübingen ist es - zusätzlich zu den drei im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder erfolgreich eingeworbenen Professuren - aus eigenen Ressourcen **weitere zusätzliche Professuren** explizit mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. In Aussicht genommen sind dabei Professuren in Fächern, die sich durch einen kontinuierlich hohen Studentinnen- und Habilitandinnenanteil auszeichnen, bislang aber noch zu wenige Professorinnen haben. Die Berufungsliste für die erste dieser Professuren

ren im Fach Geschichte wurde im Wintersemester 2010/2011 vom Senat verabschiedet.

- Ein weiterer Teil dieser Rekrutierungspolitik ist die Bereitstellung von befristeten Stellen für Partnerinnen und Partner neu an die Universität Tübingen berufener Professorinnen und Professoren im Rahmen der Förderung von **Dual Career Couples** durch das Rektorat. Der Kanzler der Universität und die Prorektorin für Studierende, Studium und Lehre stehen außerdem als Ansprechpartner für Dual Career Fragen zur Verfügung. Seit dem Jahr 2009 wurden bereits sechs solche Stellen besetzt.
- Die Fakultäten sollen außerdem laut Gleichstellungsplan – unter Mitwirkung ihrer Fakultätsgleichstellungsbeauftragten - darauf achten, dass zu enge **Ausschreibungskriterien** die Zahl der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber für eine Professur nicht von vorn herein zu stark einschränken. Ein Controlling der Umsetzung dieser bereits seit langem im Gleichstellungsplan geregelten Maßnahme findet allerdings nicht statt, so dass zum jetzigen Zeitpunkt keine Aussage zur Wirkung getroffen werden kann.
- Im Jahr 2009 konnte durch die bewusste offensive Nutzung aller Möglichkeiten und Maßnahmen einer offensiven Rekrutierungsstrategie durch das Rektorat eine **Neuberufungsquote bei Professuren von fast 30% erreicht** werden; im Jahr 2010 gar von 38,5 %.
- Um bereits an der Basis für genügend weiblichen Nachwuchs zu sorgen unterstützt die Universität Tübingen Initiativen von Fakultäten zur Gewinnung von Studierenden des jeweils in einem Fach/Studiengang unterrepräsentierten Geschlechts. Eine Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Anteil eines Geschlechts unter 40 % liegt. Seit 2002 bietet die Universität Tübingen daher in den natur- und informationswissenschaftlichen Fächern ein mehrtägiges **Schnupperstudium** für Schülerinnen der Klassenstufen 11 bis 13 in den Herbstferien an. Die Organisation der Veranstaltung erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragten der beteiligten Fachbereiche und wird vom Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät unterstützt. Ab Herbst 2011 wird durch die Einführung des G8 in Baden-Württemberg das Angebot auf die 10. Klasse ausgeweitet. Die routinemäßig durchgeführte **Evaluation** dieser Maßnahme hat bislang sehr positive Rückmeldungen ergeben und die Statistik der Studienanfängerzahlen zeigt, dass seit Beginn dieser Maßnahme der Studentinnenanteil in der Mehrzahl der beteiligten Fächer gestiegen ist.
- Einzelne Fächer der Universität Tübingen, beispielsweise die Physik und die Informatik, beteiligen sich seit dessen Einführung am bundesweiten ‚**Girls Day**‘ und ergänzen damit das Angebot des Schnupperstudiums für Schülerinnen. Hier liegt der Schwerpunkt jedoch auf den technischen Ausbildungsberufen im wissenschaftsstützenden Bereich.
- Um im Sinne des „**role modeling**“ für Studentinnen in Fächern mit keinen oder nur wenigen Professorinnen weibliche Vorbilder zu bieten, werden von der Universität Tübingen seit dem Jahr 2007 **Gastprofessuren** für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Teaching Equality-Programms ausgeschrieben. Seither werden 2-3 Gastprofessorinnen pro Jahr jeweils für ein Semester an die Universität Tübingen eingeladen. Diese auch von den Studierenden sehr unterstützte Maß-

nahme hat sich inzwischen quasi im „Nebeneffekt“ als weitere Rekrutierungsstrategie erwiesen, da zwischenzeitlich zwei der ehemaligen Gastprofessorinnen, auf reguläre Professuren an der Universität Tübingen berufen werden konnten.

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

- Leistungen und Erfolge bei der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen werden gemäß § 13 (2) LHG bei der **leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe** auf Universitätsebene einbezogen und sollen künftig integraler Bestandteil von Zielvereinbarungen sein.

In den Jahren 2004 bis 2010 wurden an der Universität Tübingen jeweils 140.000 Euro nach den Kriterien ‚Steigerung des Professorinnenanteils‘ und ‚Steigerung des Frauenanteils an Mittelbaustellen‘ verteilt. Im Jahr 2011 wurden 120.000 Euro nach diesem Leistungskriterium umverteilt.

## 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

- Die Universität Tübingen unterstützt Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase bei einer Antragstellung im Rahmen des **Margarethe von Wrangell-Programms** des Landes Baden-Württemberg und stellt sicher, dass die geforderte Kofinanzierung durch die Universität gewährleistet ist. Tübinger Wissenschaftlerinnen konnten so in der Vergangenheit überproportional von dem Programm profitieren.
- Das geplante **Athene-Programm** dient der Förderung exzellenter Tübinger Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase (Promotion und Post-Doc). Nach Aufnahme in das Programm können die Wissenschaftlerinnen finanzielle Mittel flexibel nach dem jeweils aktuellen Bedarf beantragen. Möglich ist im Rahmen des Athene-Programms die Finanzierung der wissenschaftlichen Arbeit in Form von Reise- und Tagungskosten, Sachmitteln, Hilfskräften und Unterstützung für flexible Kinderbetreuung. Gefördert wird zudem die Karriereplanung durch Angebote wie ein individuelles Coaching durch eine professionelle Trainerin, die Beratung durch eine selbst gewählte wissenschaftliche Mentorin bzw. einen wissenschaftlichen Mentor sowie die Teilnahme an Fortbildungen zu Schlüsselqualifikationen. Verpflichtend für die Athene-Wissenschaftlerinnen ist die Teilnahme an einmal im Semester stattfindenden Zukunftsworkshops, die der Vernetzung Wissenschaftlerinnen sowie der Evaluation und Weiterentwicklung des Programms dienen. Die Umsetzung des Athene-Programms soll nun im Rahmen der jüngst eingerichteten Graduiertenakademie erfolgen. Hierzu wurde durch Beschluss des Rektorats vom 15.07.2010 das Peer-Mentoring-Programm zum Wintersemester 2010/2011 eingestellt und die Mittel dieses Programms in das Athene-Programm überführt. Noch ungeklärt ist die personelle Betreuung der Umsetzung des Programms.

- Forschung und Lehre zu Gender Studies und zum Verhältnis der Geschlechter sollen - soweit das den Fakultäten fachlich möglich ist - gefördert werden. Um die Genderforschung in den wissenschaftlichen Profilierungsschwerpunkten der Universität Tübingen einzubringen, hat die Universität in den Jahren 2009 und 2010 ein **Internationales Tübinger Genderforschungskolleg** eingerichtet. Zentral war hierbei der Aspekt des internationalen Austausches insbesondere mit Wissenschaftlerinnen der zahlreichen Partneruniversitäten in aller Welt, einem der Kernelemente des Profils der Universität Tübingen. Im Sommersemester 2009 und 2010 wurden jeweils zwei Fellowships für das Genderforschungskolleg mit einem spezifischen Themenschwerpunkt ausgeschrieben und NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem In- und Ausland für sechs Wochen nach Tübingen eingeladen. Die Universität stellte den Fellows Arbeitsplätze zur Verfügung, finanziert Reise- und Aufenthaltskosten für die Fellows und zahlt zusätzlich ein Stipendium in Höhe von 500 Euro pro Woche. Die Fellows hatten die Möglichkeit, einerseits an der Universität Tübingen zu forschen und zu arbeiten, andererseits soll ihnen ein intellektuelles Umfeld geboten werden, in dem sie neue Kontakte knüpfen und ihre Themen diskutieren können. Die Organisation des Aufenthalts der Fellows umfasste damit auch den interdisziplinären Austausch mit Tübinger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die auf einem ähnlichen Gebiet forschen und lehren sowie interessierten Promovierenden und Studierenden.
  
- Das im Jahr 2007 neu geschaffene Programm „**Teaching Equality**“ (**TEA-Programm**) ist ein besonderer Profilierungsschwerpunkt universitärer Gleichstellungspolitik in Tübingen. Es ist in seiner Form bisher nicht nur einzigartig, sondern kann als voller Erfolg bewertet werden. Entsprechend wird es kontinuierlich verbessert und erweitert. Seine Konzeption mit vier Programmpunkten zielt darauf ab, Studentinnen bei ihrer Karriereplanung zu stärken und zu einer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermutigen. Zudem garantieren die unterschiedlichen Maßnahmen des TEA-Programms eine große Breitenwirkung, wie sie Gleichstellungsprogramme sonst selten erreichen.
  1. Die **Gastprofessuren** für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des TEA-Programms sind bereits unter Punkt B 1.1. erwähnt worden.
  2. **Lehraufträge zu Gender Studies**, der zweite Programmpunkt des TEA-Programms, sollen Kompetenzen vermitteln, die ein zunehmend wichtiger und nachgefragter Bestandteil des Studiums werden und zugleich die in vielen Fächern noch ausstehende Institutionalisierung der Genderforschung voranbringen. Im Studienjahr 2011/2012 werden 15 Lehraufträge zu Gender Studies gefördert.
  3. Im Rahmen des dritten Programmpunktes des TEA-Programms sollen **Praxisvorträge** von beruflich in oder außerhalb der Wissenschaft tätigen Frauen Studentinnen bereits während des Studiums konkrete Perspektiven für die eigene Karriereplanung aufzeigen und Anregungen für die eigene Studien- und Laufbahngestaltung geben. Im Studienjahr 2011/2012 werden 19 Praxisvorträge gefördert.
  4. Ein Angebot von **Seminaren für Studentinnen** bildet den vierten Programmpunkt des TEA-Programms. Diese Seminare werden vom Career Center der Uni-

versität seit WS 2007/2008 regelmäßig zu unterschiedlichen Themen im Bereich Schlüsselqualifikationen und Karriereplanung angeboten.

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- Im Rahmen der Teilnahme der Universität Tübingen am Best Practice-Club: „Familie in der Hochschule“ (vgl. A 3.1) soll ein Kulturwandel in Richtung familienfreundlicherer Arbeits- und Qualifizierungsstrukturen initiiert werden. Eine Voraussetzung dafür ist, dass die **Vereinbarkeitsproblematik zum „Männerthema“** und damit zum „Strukturthema“ gemacht wird. Die potenzielle und faktische Elternschaft, die bislang ausschließlich Frauen gegenüber mit der Unterstellung einer geringeren Karriere- und Leistungsorientierung einhergeht, wird sich erst dann nicht mehr direkt diskriminierend auf Frauen auswirken, wenn **Elternschaft als Frauen und Männer gleichermaßen betreffend wahrgenommen** und auch praktiziert wird. Familienfreundlichere Arbeitsstrukturen in der Wissenschaft werden sich nur dann durchsetzen lassen, wenn ebenso viele Männer familienbedingte Aus- und Teilzeit in Anspruch nehmen werden wie Frauen. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Leitungsebene signalisiert, dass aktive Vaterschaft und wissenschaftliche Karriere vereinbar sind. Der geplante Imagefilm **„Aktive Väter in Wissenschaft und Wirtschaft“** sowie die Workshops zum Thema **„Teilzeit in Führung, Forschung und Lehre“**, die im Jahr 2012 durchgeführt werden, sollen einen Beitrag zu diesem in Deutschland dringend notwendigen Kulturwandel leisten.

## **Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben**

Die Ziel- und Zeitvorgaben wurden vor der Neustrukturierung der Fakultäten, die erst zum 01.10.2010 in Kraft getreten ist, festgelegt. Daher erfolgt die Aufstellung noch nach der alten Fakultätsstruktur.

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	341	358	48,8	51,2	393	436	47,4	52,6	55	45
E 13 - 15	921	696	57	43	1125	891	55,8	44,2	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	46	10	82,1	17,9	53	17	75,7	24,3	70	30
A 13 - 15	113	43	72,4	27,6	127	50	71,8	28,2	75	25
Juniorprofessuren	5	2	71,4	28,6	17	6	73,9	26,1	60	40
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	364	40	90,1	9,9	337	53	86,4	13,6	83	17

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Evangelisch - Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	0	100	0	6	3	66,7	33,3	60	40
E 13 - 15	16	10	61,5	38,5	17	8	68	32	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	80	20	0	0	-	-	70	30
A 13 - 15	5	0	100	0	5	0	100	0	75	25
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	11	1	91,7	8,3	12	2	85,7	14,3	87	13

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Katholisch - Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	4	50	50	10	6	62,5	37,5	60	40
E 13 - 15	20	6	76,9	23,1	12	8	60	40	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	2	0	100	0	70	30
A 13 - 15	1	2	33,3	66,7	1	2	33,3	66,7	33-66	33-66
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	14	0	100	0	13	0	100	0	78,6	21,4

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	27	17	61,4	38,6	39	18	68,4	31,6	60	40
E 13 - 15	49	18	73,1	26,9	45	20	69,2	30,8	65	35
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100	0	1	0	100	0	75	25
A 13 - 15	6	1	85,7	14,3	4	1	80	20	40-60	40-60
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	55	45
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	18	1	94,7	5,3	20	1	95,2	4,8	85,7	13,3

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	6	64,3	35,3	7	10	41,2	58,8	65	35
E 13 - 15	26	27	49,1	50,9	28	22	56	44	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	1	0	100	0	65	35
A 13 - 15	2	0	100	0	3	2	60	40	67	33
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	1	1	50	50	65	35
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	13	3	81,25	18,75	14	3	82,3	17,7	75	25

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	155	192	44,7	55,3	166	219	43,1	56,9	50	50
E 13 - 15	360	372	49,2	50,8	374	397	48,5	51,5	45	55
Anzahl der Habilitationen im Jahr	29	3	90,6	9,4	34	9	79,1	20,9	70	30
A 13 - 15	30	15	66,7	33,3	25	12	67,6	32,4	55	45
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	60	40
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	112	6	94,9	5,1	86	6	93,5	6,5	92,3	7,7

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Philosophie und Geschichte

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	4	55,6	44,4	15	10	60	40	55	45
E 13 - 15	22	17	56,4	43,6	17	12	58,6	41,4	45	55
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	0	2	0	100	65	35
A 13 - 15	8	0	100	0	6	3	66,7	33,3	80	20
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	13	2	86,7	13,3	15	2	88,2	11,8	75	25

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	10	11	47,6	52,4	12	17	41,4	58,6	45	55
E 13 - 15	40	40	50	50	33	49	40,2	59,8	45	55
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	1	0	100	0	60	40
A 13 - 15	7	6	53,8	46,2	9	5	64,3	35,7	70	30
Juniorprofessuren	0	0	-	-	3	1	75	25	55	45
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	19	6	76	24	18	6	75	25	71,4	28,6

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Neuphilologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	9	57,1	42,9	6	11	35,3	64,7	40	60
E 13 - 15	47	46	50,5	49,5	58	60	49,2	50,8	45	55
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0	100	1	0	100	0	50	50
A 13 - 15	6	5	54,5	45,5	6	9	40	60	50	50
Juniorprofessuren	1	0	100	0	2	3	40	60	50	50
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	23	10	69,7	30,3	22	15	59,5	40,5	58,8	41,2

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	10	17	37	63	13	23	36,1	63,9	45	55
E 13 - 15	35	33	51,5	48,5	30	41	42,3	57,7	45	55
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	4	2	66,7	33,3	65	35
A 13 - 15	6	8	42,9	57,1	8	8	50	50	50	50
Juniorprofessuren	1	0	100	0	2	0	100	0	50	50
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	22	5	81,5	18,5	21	6	77,8	22,2	73	27

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	6	68,4	31,6	22	3	88	12	85	15
E 13 - 15	102	24	80,9	19,1	133	27	83,1	16,9	80	20
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	0	2	0	100	90	10
A 13 - 15	9	0	100	0	13	0	100	0	83,3	16,7
Juniorprofessuren	0	0	-	-	2	0	100	0	70	30
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	31	0	100	0	32	0	100	0	97	3

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Chemie und Pharmazie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr									60	40
	35	33	51,5	48,5	24	29	45,3	54,7		
E 13 - 15									50	50
	106	72	59,5	40,5	119	99	54,6	45,4		
Anzahl der Habilitationen im Jahr									85	15
	0	0	-	-	2	0	100	0		
A 13 - 15									92	8
	17	1	94,4	5,6	16	1	94,1	5,9		
Juniorprofessuren									70	30
	0	0	-	-	1	0	100	0		
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)									87,5	12,5
	23	2	92	8	23	4	85,2	14,8		

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	24	38	38,7	61,3	36	66	35,3	64,7	45	55
E 13 - 15	57	64	47,1	52,9	66	69	48,9	51,1	45	55
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0	100	4	0	100	0	75	25
A 13 - 15	8	1	88,9	11,1	11	3	78,6	21,4	80	20
Juniorprofessuren	1	1	50	50	1	1	50	50	70	30
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	14	3	82,4	17,6	15	4	78,9	21,1	76,2	23,8

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geowissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	9	62,5	37,5	11	6	64,7	35,3	65	35
E 13 - 15	61	32	65,6	34,4	68	50	57,6	42,4	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	3	40	60	2	1	66,7	33,3	80	20
A 13 - 15	11	1	91,7	8,3	14	2	87,5	12,5	87,5	12,5
Juniorprofessuren	0	0	-	-	3	0	100	0	70	30
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	24	0	100	0	23	2	92	8	95,2	4,8

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Informations- und Kognitionswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2012/13	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	12	55,6	44,4	26	15	63,4	36,6	55	45
E 13 - 15	96	37	72,2	27,9	95	29	76,6	23,4	65	35
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50	50	1	1	50	50	70	30
A 13 - 15	5	3	62,5	37,5	6	2	75	25	75	25
Juniorprofessuren	0	0	-	-	2	0	100	0	70	30
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C4, C3, C2)	21	1	95,5	4,5	23	2	92	8	91,3	8,7