

# Abschlussbericht

zur Umsetzung der Forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards der DFG

Universität Bielefeld





# Abschlussbericht

zur Umsetzung der Forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards der DFG

**Universität Bielefeld**

**Impressum:**  
Universität Bielefeld  
Der Rektor  
Universitätsstr. 25  
33615 Bielefeld  
[www.uni-bielefeld.de](http://www.uni-bielefeld.de)

Januar 2013



## Inhaltsverzeichnis

### Einleitung

- I. Bestandsanalyse und Analyse der Zielerreichung..... 2
- II. Maßnahmenbestand und –analyse..... 3

### A Strukturelle Gleichstellungsstandards

- 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen..... 4
  - 1.1 Verankerung auf der Leitungsebene..... 5
  - 1.2 Beteiligung der Fachbereiche / Fakultäten / Abteilungen..... 5
  - 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen..... 6
  - 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung..... 6
  - 1.5 Sichtbarkeit nach Außen und Innen..... 7
  - 1.6 Integration von Gender in Forschung und Lehre..... 7
- 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation..... 8
- 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit..... 9
  - 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.. 9
  - 3.2 Kinderbetreuungsangebote und Beratung..... 10
  - 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen..... 10
- 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe..... 10
  - 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen..... 11
  - 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten..... 11

### B Personelle Gleichstellungsstandards

- 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen..... 12
  - 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung..... 12
  - 1.2 Personelle Ressourcen für Gleichstellung..... 13
  - 1.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement..... 13
- 2. Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung..... 14
- 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte..... 15

### Tabellenanhang

## Einleitung

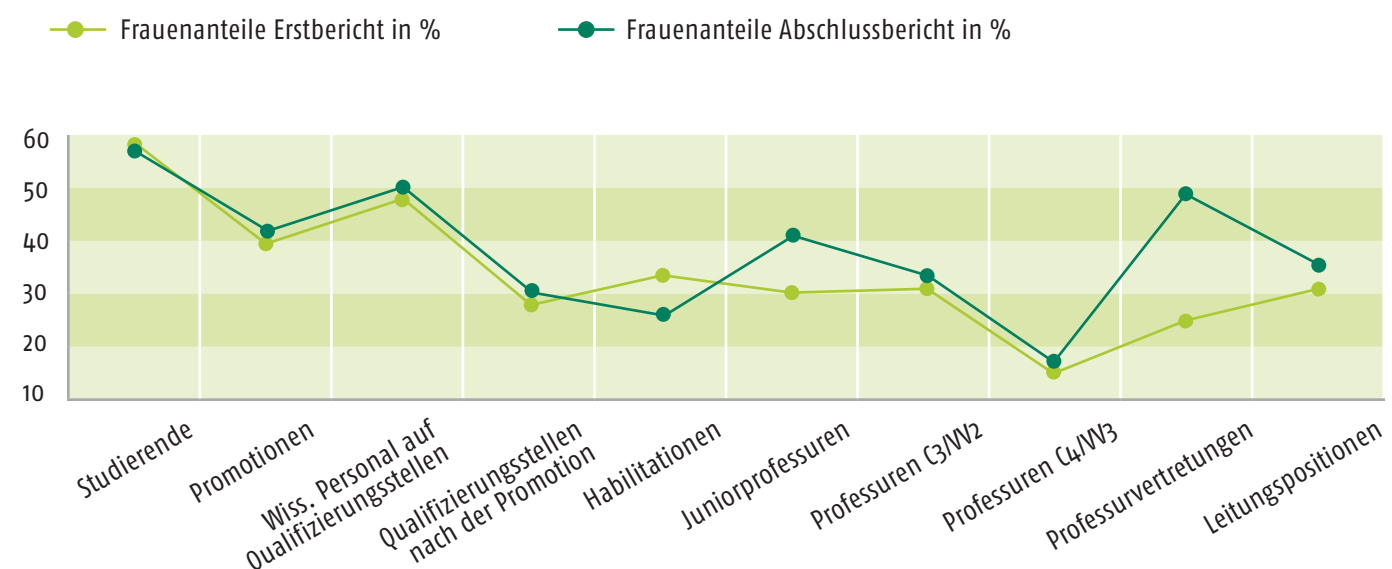
Die Verwirklichung von echter Chancengleichheit und Gleichstellung an der Universität Bielefeld ist – auch durch den Impuls der DFG mit der Einführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards – seit 2009 deutlich vorangeschritten. Die Universität Bielefeld hat in dieser Zeit zahlreiche bereits angelegte Gleichstellungsstrukturen verstetigt, umfassend ergänzt und dies mit breiten internen Diskussionsprozessen flankiert. Auf diese Weise ist die verstärkte Einbindung der Fakultäten gelungen, die sich diese Aufgaben mittels verschiedener Steuerungsinstrumente größtenteils wirksam zu Eigen machen.

Nach wie vor ist die Verwirklichung der Chancengleichheit eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats. Aufgrund der bereits vorhandenen guten Verankerung der Verantwortung für Gleichstellung auf der höchsten Leitungsebene hat sich die Kommunikation über Gleichstellungsziele und –erfolge in der Universität noch weiter intensiviert. Hier wirkt sich die zunehmende Synchronisierung und damit das Ineinandergreifen unterschiedlicher Steuerungsinstrumente (Leistungsorientierte Mittelvergabe des Landes NRW mit dem Parameter Gleichstellung, Professorinnen-Programm, Empfehlungen des Wissenschaftsrats) sehr positiv und handlungsleitend aus.

Die Universität Bielefeld hat in den letzten Jahren bei ihrer Gleichstellungsarbeit einen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und Konsolidierung von Strukturen und Maßnahmen gelegt. Alle geplanten Gleichstellungsmaßnahmen wurden umgesetzt und größtenteils bereits konsolidiert, so dass wir auch zukünftig eine stetige Steigerung der Frauenanteile in den entsprechenden Bereichen sowie einen weiteren Ausbau der Gleichstellungsstrukturen erwarten. Zudem hat sich die Universität Bielefeld zum Ziel gesetzt, sich verstärkt dem Thema Diversity zuzuwenden und zukünftig ein Gesamtkonzept für ein strategisches Diversity-Management zu entwickeln.

Der Abschlussbericht ist durch Rektoratsmitglieder mitentwickelt und mit nachdrücklicher Zustimmung durch das gesamte Rektorat verabschiedet worden. Vorbereitend für die Erstellung des Berichtes hat ein umfassender Diskussionsprozess mit den Fakultäten und Einrichtungen stattgefunden und auch der Senat hat sich mit der Synchronisierung der Gleichstellungspläne der Universität und der Umsetzung der Gleichstellungsstandards von November 2012 bis Januar 2013 ausführlich befasst. Der Hochschulrat wird sich in der ersten Sitzung des Jahres 2013 mit dem Abschlussbericht beschäftigen.

**Abb.1: Frauenanteile an der Universität Bielefeld zum Zeitpunkt des Erstberichts an die DFG und zum Zeitpunkt des Abschlussberichts**



## I. Bestandsanalyse und Analyse der Zielerreichung

**Erhöhung der Frauenanteile** | In allen von der DFG benannten Zielkategorien konnten wir seit dem Zeitpunkt des Erstberichts an die DFG die Frauenanteile erhöhen (s. Abb. 1), auch wenn es uns nicht in allen Kategorien gelungen ist, unsere ambitionierten selbstgesteckten Ziele zu erfüllen.

**Studierende** | In der Gesamtbetrachtung gibt es an der Universität Bielefeld mehr Studentinnen als Studenten, obwohl die Studentinnenquote leicht von 57,9% auf 56,5% abgesunken ist. In der Detailbetrachtung der Fakultäten zeigt sich eine heterogene Entwicklung, in manchen Bereichen ist die Frauenquote etwas gesunken, in anderen sind einige Zuwächse zu verzeichnen.

**Promotionen** | Die Frauenquote bei Promotionen ist seit dem Erstbericht leicht gestiegen und seit dem Zwischenbericht gleichbleibend bei 41,5% geblieben, was damit leider zu einem Verfehlen der Zielzahl von 45% geführt hat. Dies ist ein zunächst irritierender Befund, da in diesem Bereich sehr viele Maßnahmen initiiert und umgesetzt wurden. Allerdings können aufgrund der üblichen Laufzeiten von Promotionsprojekten die meisten angestoßenen Maßnahmen sich noch kaum in einer Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen niedergeschlagen haben. Außerdem zeigt der Blick in die einzelnen Fakultäten ein differenziertes Bild: So stiegen die Frauenanteile in einigen Bereichen mit deutlicher Unterrepräsentation von Frauen, wie Physik und der Technischen Fakultät, erfreulicherweise an, während sie in manchen anderen Bereichen, wie zum Beispiel in Linguistik und Literaturwissenschaft, oberhalb der 50%-Marke sanken. Diese Qualifikationsstufe bleibt weiterhin im Fokus der Gleichstellungsbemühungen sowohl der Fakultäten als auch der Hochschulleitung.

**Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen** | Der leicht gestiegene Frauenanteil in diesem Bereich hat mit 49,6% fast die Geschlechterparität erreicht. In fast allen Fakultäten ist der Frauenanteil in dieser Kategorie höher als bei den abgeschlossenen Promotionen. Ausnahmen sind die Fakultäten für Mathematik, Physik und die Technische Fakultät. Bei den letzten beiden sind allerdings seit der Abgabe des Erstberichtes die Promotionszahlen von Frauen deutlich gestiegen, was sich jedoch noch nicht in der Beschäftigungssituation niedergeschlagen hat. In der Mathematik gab es zum Zeitpunkt des Erst- und des Zwischenberichtes keine Frauen auf diesen Stellen, so dass die erreichten 18,2% durchaus als Erfolg der Gleichstellungsbemühungen gewertet werden können.

**Qualifizierungsstellen nach der Promotion | Habilitationen | Juniorprofessuren** | Auch bei den *Qualifizierungsstellen nach der Promotion* ist eine leichte Steigerung von 28% auf 31% festzustellen. Lediglich bei den *Habilitationen* ist der Frauenanteil von 33% auf 26% gesunken, was jedoch

mit der beträchtlichen Steigerung des Anteils an *Juniorprofessuren* als alternativem Qualifizierungsweg erklärbar ist. Hier hat sich der Frauenanteil von 30% auf 40% erhöht. Insbesondere die Strategie der Universität Bielefeld, nach Möglichkeit Juniorprofessuren mit tenure track-Optionen zu versehen und damit planbare Karrierewege zu ermöglichen, scheint sich positiv auf die Gewinnung von Frauen auszuwirken.

**Professuren** | Auch bei den Professuren hat sich der Frauenanteil über den Berichtszeitraum kontinuierlich von 20% (Erstbericht) über 21,1% (Zwischenbericht) auf jetzt 23% (Abschlussbericht) erhöht, bei W2 Professuren von 31% auf 34% und bei W3-Professuren von 16% auf 18%. Im Bereich der C3/W2-Professuren konnten acht von 16 Fakultäten bzw. Abteilungen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreichen.

**Professurvertretungen** | Die Universität Bielefeld hat sich erfolgreich bemüht, besonders viele Frauen für *Professurvertretungen* zu gewinnen, die häufig die Chancen erhöhen, eine Professur zu erlangen. Dieser wichtige Karriereschritt war zum Zeitpunkt des Erstberichtes noch nicht ausdrücklich im Blick des universitären Gleichstellungskonzeptes. In den Zielvereinbarungen zwischen Universität Bielefeld und Land NRW ist eine Zielvorgabe für diesen Bereich mit 40% bis Ende 2013 vereinbart worden. Mit einer Steigerung von durchschnittlich 25,3% (2007–2010) auf 48,6% (2011–2013) konnte dieses Ziel sogar übererfüllt werden.

**Leitungspositionen** | Bei den *Leitungspositionen* ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von 31% auf 36% zu verzeichnen, im Rektorat ist der Frauenanteil um zwei Personen von 17% auf 38% gestiegen. Der Hochschulrat, dessen Vorsitz weiterhin von einer Frau geführt wird, ist nach wie vor zu 50% mit Frauen besetzt. Nach dem Ausscheiden einer Frau wurde diese Position gezielt wieder weiblich besetzt.

## II. Maßnahmenbestand und -analyse

**Nachhaltigkeit und Konsolidierung** | Die Universität Bielefeld ist bezogen auf die Implementierung und Umsetzung von Gleichstellung sehr gut aufgestellt, was sowohl durch die Bewertung der DFG als auch durch die erneute Auszeichnung mit dem *Total-Equality-Prädikat* bestätigt wurde.

Diese gute Ausgangslage wurde verstärkt und mit Nachdruck für die Konsolidierung der Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen und damit die Nachhaltigkeit der Effekte genutzt. So konnten im Zeitraum der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards alle zum Zeitpunkt des Erst- und Zwischenberichtes noch geplanten Maßnahmen tatsächlich umgesetzt und implementiert werden und es wurden zusätzlich noch weitere Maßnahmen ergänzt. Alle im Weiteren in den Kategorien „beschlossen“ und „geplant“ aufgeführten Maßnahmen stellen zusätzliche und neue Maßnahmen dar, die zum Zeitpunkt des Zwischenberichtes noch nicht beschlossen, implementiert oder konsolidiert waren.

Gleichzeitig wurden zahlreiche der implementierten Maßnahmen, deren Nachhaltigkeit gesichert werden soll, ausdrücklich konsolidiert und auf Dauer angelegt. Die Universität Bielefeld setzt sich damit zum Ziel, den selbst gesetzten hohen Gleichstellungsstand mindestens aufrecht zu erhalten und in einigen Bereichen noch weiter zu verbessern.

Um die Maßnahmen ausdrücklich kenntlich zu machen, deren nachhaltige Verankerung bzw. Verfestigung erreicht worden ist, haben wir bei der Darstellung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards die zusätzliche *Kategorie „implementiert-konsolidiert“* eingeführt. Damit werden Maßnahmen, die aktuell umgesetzt werden und damit *implementiert* sind von jenen unterschieden, die dauerhaft verfestigt sind und auch langfristig durchgeführt werden.

**Anzahl implementierter Maßnahmen** | Durchgeführt wurden und werden an der Universität Bielefeld im Berichtszeitraum 222 Maßnahmen, davon 152 aus dem Bereich der strukturellen und 70 Maßnahmen aus dem Bereich der personellen Gleichstellungsstandards sowie 7 Maßnahmen, die in beiden Kategorien einschlägig sind und daher dort jeweils erwähnt werden. Davon sind 54 ergänzende neue Maßnahmen, die zum Zeitpunkt des Zwischenberichtes noch nicht vorhanden waren. Die Kosten für alle diese Maßnahmen belaufen sich trotz der weniger verlässlichen Haushaltssituation auch weiterhin auf ca. 2,26 Millionen Euro pro Jahr (s. Tab.1).

Programme/Maßnahmen	ca. Kosten/Jahr
Frauenfördermaßnahmen der Fakultäten z.B. Abschlussförderungen, Untersuchungen zum Promotionsverbleib	55.000 €
Gendermaßnahmen im Exzellenzcluster CITEC z. B. Stelle Gender und Diversity, Flankierung Wiedereinstieg, Projekt tasteMINT	150.000 €
Universitätsanteil für eine zusätzliche mit einer Frau besetzten Professur	95.000 €
Maßnahmen in Graduiertenschulen	20.000 €
Promotionsstipendien für Frauen	100.000 €
Anteil für Frauen bei Bielefelder Nachwuchsfonds	60.000 €
Gender in Forschung und Lehre z. B. 5 Netzwerk-Genderprofessuren mit Assistenzstellen und Koordinierungsstelle Zentrum für Geschlechterforschung, Studiengang Gender Studies, Gender-Gastprofessur, Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive interaction Technology“	1.000.000 €
Familienförderung z.B. Familienservice, audit familiengerechte hochschule, Telearbeitsplätze	150.000 €
Kinderbetreuung z. B. Zuschüsse für KiTen, Kinderzimmer, Ferienspiele	190.000 €
Personalentwicklung für Frauen Stellenanteil in der PE, Maßnahmen, Mentoringprojekt	120.000 €
Gleichstellungsbüro Stellen und Sachmittel	120.000 €
Weitere Maßnahmen aus Programm zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren z. B. Mitarbeiterin Gender Equality, WHO-Projekt, Landesanteil Professorinnenprogramm	200.000 €
<b>Summe</b>	<b>2.260.000 €</b>



## A Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

**Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene** | Die Verantwortung für Gleichstellung an der Universität Bielefeld wird ausdrücklich vom Rektorat und der gesamten Leitungsebene wahrgenommen, insbesondere auch für die Implementierung des Konzeptes zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und die darüber hinausgehenden neuen Maßnahmen. Gleichzeitig ist Gleichstellung auf der strategischen Ebene dem Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer zugeordnet und liegt in der Verantwortung der ständigen Vertreterin des Kanzlers. Für die Entwicklung der Universität in Bezug auf Diversity trägt die Prorektorin für Internationales und Kommunikation die strategische Verantwortung. Zugleich wird Diversity wie Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden und schwerpunktbezogen in den verschiedenen Dezernaten bearbeitet.

**Verzahnung zentraler & dezentraler Steuerung** | Die Universität Bielefeld hat die erfolgreiche Strategie fortgesetzt, das Konzept zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eng mit anderen gleichstellungsbezogenen Instrumenten der Hochschulsteuerung zu verzahnen. Wie im Zwischenbericht beabsichtigt, konnten beispielsweise verstärkt die Fakultäten als Handlungspartnerinnen für Gleichstellung zur Einhaltung ihrer (Selbst-)Verpflichtungen angehalten werden. Im Rahmen der Evaluation der Gleichstellungspläne nach der Hälfte ihrer Laufzeit wurden mit allen Fakultäten Gespräche zur Optimierung der Gleichstellungsbemühungen geführt. Zur Vorbereitung der wiederholt fristgerechten Fortschreibung der Gleichstellungspläne wurden zwischen den Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragter und Rektoratsmitgliedern gleichstellungsfördernde innovative Ideen erörtert, die größtenteils in die Gleichstellungspläne eingeflossen sind. Es wurden erfolgreich offene Diskurse zu zielführenden strukturellen Maßnahmen in den Fakultäten angeregt, um damit eine Kultur der gemeinsamen Lösungsfindung zu stärken. Dementsprechend konstruktiv und mit erfreulichen Ergebnissen verlief der Prozess der aktuell erfolgten Fortschreibung der Gleichstellungspläne der Fakultäten. Durch die erhöhte Offenheit der meisten Fakultäten gegenüber Gleichstellungsanliegen und dem deutlichen Umsetzungswillen wurden noch etliche neue Maßnahmen entwickelt, die in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden sollen. Dadurch können die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch synchronisierte und verbindliche Instrumente für eine konsequente und nachhaltige Umsetzung von Gleichstellung an der Universität Bielefeld flankiert werden.

**Strukturelle Weiterentwicklung und Gleichstellungsanreize** | Besondere Maßnahmen der strukturellen Verankerung sind die Etablierung der Wander-Gender-Gastprofessur und die Auslobung des Bielefelder Gleichstellungspreises. Beide Maßnahmen setzen auf finanzielle Anreize und einen langfristig gleichstellungsfördernden Einfluss auf die Fakultäten. Mit der Einrichtung einer Gender-Gastprofessur als fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“ setzt die Universität Bielefeld gemeinsam mit den Fakultäten ein Zeichen für die Stärkung von genderspezifischen Inhalten in Forschung und Lehre. Ausgebaut wird hiermit die Vermittlung und Verankerung von genderbezogenen Wissensbeständen in den einzelnen Disziplinen sowie eine stärkere Sichtbarmachung von Frauen in Forschung und Lehre. Die Grundidee des Bielefelder Gleichstellungspreises ist eine Koppelung der drei Preiskategorien an die Indikatoren der Gleichstellungspläne der Fakultäten und an die DFG-Standards im Sinne einer Prozesssynchronisierung und eines Anreizsystems. Der Gleichstellungspreis honoriert die Fakultäten für ihre Zielerfüllung in Bezug auf den Professorinnenanteil (quantitativ), prämiiert zielführende, innovative Gleichstellungsmaßnahmen (qualitativ) und Qualifikationsarbeiten zu Genderthemen (Genderforschung).

Eine weitere wichtige Herausforderung – auch im Hinblick auf eine anspruchsvolle Organisationsentwicklung – ist die geplante Erarbeitung und Umsetzung eines Diversity-Management-Konzeptes, das die gesamte Universität umfasst und die zahlreichen bereits bestehenden Ansätze und Initiativen integriert. Ein erstes Konzeptpapier wurde im Rahmen eines neu eingerichteten „Bunten Tisches“ mit den für Diversity zuständigen AkteurInnen in den Fakultäten und Bereichen diskutiert.

#### 1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

##### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT\*

1. Gezielt geschlechterparitätisch und genderkompetent besetzter Hochschulrat (z. Zt. mit Vorsitz durch eine Frau)
2. Intensivierte Berücksichtigung von Gleichstellung im gesamten Rektorat
3. Jährliche systematische Diskussion des Gleichstellungsstandes im Rektorat
4. Offensiver und befürwortender Umgang des gesamten Rektorats mit Gleichstellungserfolgen (z. B. Gewinne in LOM durch Gleichstellungsparameter / Professorinnenanteil; Bewertung der DFG) **(neu)\*\***
5. Strategische Zuständigkeit für Gleichstellung im Rektorat beim Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer
6. Verantwortung für Gleichstellung bei der ständigen Vertreterin des Kanzlers
7. Strategische Verantwortung für Diversity bei der Prorektorin für Internationales und Kommunikation; inhaltsbezogene Umsetzung von Diversity als Querschnittsaufgabe in allen betreffenden Dezernaten **(neu)**
8. Suche nach Personen in Leitungsfunktionen gezielt auch mit dem Kriterium Genderkompetenz (Bsp. RektorIn)
9. Triannuelle Berichtspflicht des Rektorats an den Senat zur Gleichstellung
10. Arbeitskreis auf Leitungsebene und Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

#### 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

##### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Formulierung quantitativer und überprüfbarer Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und des Personals aus Technik und Verwaltung nebst Maßnahmen zur Zielerreichung
2. Fristgerecht alle drei Jahre Fortschreibung der Gleichstellungspläne und Gesamtevaluation
3. Fristgerecht nach der Hälfte der Laufzeit Evaluation der Gleichstellungspläne durch Rektorat und Verwaltung, ergänzt durch ein Gespräch der DekanInnen mit der Gleichstellungskommission
4. Aufwertung und Weiterentwicklung der Fakultätsgleichstellungspläne zum zentralen Element der Prozesssteuerung
5. Regelmäßige Gender-Controlling-Gespräche mit Fakultäten zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (DekanIn, Fakultätsleitung, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Prorektor, Vizerektorin, Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterin für Gender Equality)
6. Durchgängig seit 1991 bedarfsorientierte Zusammenarbeit der zentralen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
7. Information der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit einem Wegweiser zur Gleichstellung in Fakultäten (laufende Aktualisierung)
8. Regelmäßige und bedarfsorientierte Fortbildungsworkshops für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte **(neu)**

##### IMPLEMENTIERT

9. Regelmäßig von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten initiierte strategische Beratung zur Verwendung der Frauenfördergelder in Fakultäten
10. Durchführung eines viermonatigen Beratungsprojektes in den Fakultäten zur Verwendung der Frauenfördergelder **(neu)**
11. Einrichtung einer dauerhaften Wander-Gender-Gastprofessur über verschiedene Fakultäten sowie einer diesbezüglichen Koordinationsstelle **(neu)**
12. Halbjähriges Forschungsprojekt „Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt. Analyse der Wirkfaktoren von Gleichstellungserfolgen“ unter Beteiligung von zwei Fakultäten **(neu)**

##### BESCHLOSSEN

13. Selbstverpflichtung zur Aufnahme von Diskussionsprozessen zum Thema Gleichstellung in Gleichstellungsplänen (Umsetzung bis Mitte 2014) in den Fakultäten für Soziologie, Geschichtswissenschaft/Philosophie/Theologie, Psychologie, Erziehungswissenschaft sowie Linguistik und Literaturwissenschaft **(neu)**
14. Runder Tisch mit Professorinnen und weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs, um Gender bedingte Herausforderungen zu identifizieren und Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten – Umsetzung bis Mitte 2014 (Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft) **(neu)**
15. Strukturierte Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ab dem Jahr 2013 (1–2 Stammtische pro Semester) **(neu)**

##### GEPLANT

16. Gespräche mit allen Fakultäten zur Optimierung von Berufungsverfahren **(neu)**

\* Die Kategorie „implementiert-konsolidiert“ verwenden wir für Maßnahmen, die nachhaltig und dauerhaft verankert werden konnten (s. Kap. II).

\*\* Als „neu“ bezeichnen wir Maßnahmen, die zum Zeitpunkt des Zwischenberichtes noch nicht aufgeführt wurden.



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

#### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Intensive Kommunikation zwischen Leitungsebene, Dezernaten und Gleichstellungsbeauftragter (u.a. Jour Fixe)
2. Regelmäßiger, aktiver Einbezug der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in alle Sitzungen der zentralen Leitungsgremien

#### IMPLEMENTIERT

3. Nutzen der hauseigenen Expertise und aktueller Forschungsergebnisse für Frauenförderung in den Fakultäten
4. Regelmäßige Tagungen des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), z.B. die Reihe „Zum Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung“
5. Intensivierung der Kooperation zwischen AkteurInnen der Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung **(neu)**
6. Halbjährlich stattfindender Runder Tisch zur Vernetzung bisheriger und neuer GleichstellungsakteurInnen **(neu)**
7. Halbjährlich stattfindender Bunter Tisch zur Vernetzung von Diversity-Akteurinnen und -Akteuren **(neu)**
8. Gemeinschaftsprojekt von Dekanat, AG-Leitungen und Gleichstellungskommission der Fakultät für Gesundheitswissenschaften: Gezielte Information, Ansprache und Anwerbung von Frauen im Falle frei werdender Stellen **(neu)**
9. Kooperation mit dem MA Gender Studies: Die Teilnehmenden einer Veranstaltung entwickeln Inhalte für das Genderportal der Universität
10. Gewinnung der Graduiertenkollegs als Gesprächs- und Handlungspartnerinnen für Impulse in der Förderung von Promovendinnen
11. Systematische Bündelung der organisationsintern breit gestreuten Kompetenzen und Einbindung der AkteurInnen in die gleichstellungsbezogenen Kommunikationsprozesse
12. Finanzierung einer Stelle in der Fakultät für Gesundheitswissenschaften im WHO Collaboration Center zum Einbezug von Genderaspekten (befristet)

#### GEPLANT

13. Gemeinsame Tagung von Gleichstellung und Genderforschung zu „Gender in der Lehre“ **(neu)**

Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

#### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Hochschulentwicklungsplan mit umfangreichen Gender- und Diversity-Zielen
2. Gleichstellung in Präambel der Grundordnung und mit eigenem Paragraphen
3. Gender und Diversity als Aufgabenbereiche in Hochschulleitung, Verwaltung, Fakultäten und Einrichtungen verankert
4. Detaillierte Gleichstellungsziele für die Gesamtuniversität im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern
5. Fristgerecht alle drei Jahre Fortschreibung der Gleichstellungspläne
6. Berücksichtigung von Gendergesichtspunkten bei der Beratung von Antragstellenden in der Zentralen Forschungsförderung

#### IMPLEMENTIERT

7. Genderziele in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW
8. Zielvereinbarungen mit dem Land NRW mit Gender- und Diversity-Schwerpunkt ist synchronisiert mit Zielen des DFG-Gleichstellungskonzepts
9. Aktive Nutzung der Kompetenz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei allen maßgeblichen Fragen der Organisationsentwicklung durch die Leitungsebene
10. Integration von Genderaspekten in Anforderungen an die Qualität der Lehre und in die Studiengangakkreditierung
11. Gegendertes Gesundheitsmanagement mit gezielten geschlechtsspezifischen und diversityorientierten Angeboten
12. Einbezug von Gleichstellungsaspekten in Fakultätsbewertungen
13. Evaluation der Gleichstellungspläne zur Hälfte der Laufzeit
14. AbsolventInnenbefragungen mit Gender- und Diversity-Inhalten, um weitere Ansätze zur Verbesserung von Studium und Lehre zu identifizieren **(neu)**

#### BESCHLOSSEN

15. Einbezug von Genderaspekten in das Programm „Richtig Einsteigen“ zur Weiterentwicklung von Studium und Lehre im Rahmen des Qualitätspakts Lehre **(neu)**
16. Evaluation der Frauentutorien
17. Entwicklung eines Diversity-Konzeptes **(neu)**

Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1.5 Sichtbarkeit nach Außen und Innen

#### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Verleihung des Total-E-Quality-Prädikates 2008, Wiederverleihung 2011 **(neu)**
2. Zertifizierung als „familiengerechte hochschule“ seit 2006, Konsolidierung seit 2012 **(neu)**
3. Einrichtung eines Gender-Portals auf der Startseite der Universität
4. Einrichtung eines Familien-Portals auf den Seiten des Familienservices
5. Total-E-Quality-Prädikat und Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ auf Homepage-Startseite, bei allen Stellenausschreibungen und auf Flyern/Plakaten

#### IMPLEMENTIERT

6. Erfolgreiche Beteiligung im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder mit drei Berufungen von Frauen
7. Erneute Bewerbung im Rahmen des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder im Jahr 2013 **(neu)**
8. Darstellung von Gleichstellung und Diversity als Hochschul Anliegen im Strukturbericht der Universität im Rahmen der Akkreditierung
9. Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld im Vorstand der BuKoF **(neu)**; dadurch Kontakte und Zusammenarbeit mit wissenschaftspolitischen Organisationen, Ministerien und Politik
10. Überdurchschnittlich hoher Frauenanteil bei Leibniz-PreisträgerInnen (37,5 %; N= 8)
11. Zweitbeste Hochschule in NRW im Gender-Report NRW **(neu)**
12. Gewinn des tasteMINT-Preises: „Bi:tasteMINT“ ist eins von bundesweit zehn erfolgreichen und prämierten Projekten
13. Erfolgreiche Bewerbung um eine Juniorprofessur für eine Frau in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen NRW (Ende 2012) **(neu)**
14. Bielefelder Gleichstellungspreis honoriert Erfolge der Fakultäten in der Gleichstellung (3 Kategorien: quantitativ, qualitativ, Genderforschung) **(neu)**
15. Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW: Bielefelder Professorin ist eine der beiden Leiterinnen **(neu)**
16. Beteiligung an bundesweiten Studien und Projekten („Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“, „Geschlecht und Exzellenz“, „Generation BeSt – Untersuchung von geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufsstrategien“)
17. Beteiligung an EU-Projekten („sexualisierte Gewaltbetroffenheit von Studentinnen“, „Nach Bologna“, „GECO“ mit der Beratung bei Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, „JurPro“)
18. Gleichstellungsbeauftragte im Projektbeirat „JurPro“ **(neu)**
19. Beteiligung an Datenbank zur Erfassung von Kinderbetreuungseinrichtungen in NRW
20. Beteiligung an Datenbank zur Erfassung von Gleichstellungsmaßnahmen in NRW
21. Fachvorträge und Veröffentlichungen der Gleichstellungsbeauftragten **(neu)**

Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1.6 Integration von Gender in Forschung und Lehre

#### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Zahlreiche Professuren, die Genderaspekte in Forschung und Lehre behandeln
2. Fünf Professuren mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an verschiedenen Fakultäten als Teil des Netzwerks Frauenforschung NRW
3. MA Gender Studies

#### IMPLEMENTIERT

4. Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction Technology“ (CITEC)
5. Wander-Gender-Gastprofessur über verschiedene Fakultäten
6. Umfangreiche Sicherung von Genderaspekten in Forschung und Lehre in Gleichstellungsplänen von Fakultäten
7. Regelmäßiges Angebot von geschlechts- oder frauenspezifischen Abschlussarbeiten (Abteilung Psychologie)
8. Pro Studienjahr und Studiengang eine Veranstaltung mit dem Schwerpunkt „Gender“ in der Fakultät für Gesundheitswissenschaften
9. Gründung einer Expertinnen-Runde zur Implementierung von Gender in die Lehre **(neu)**

Strukturelle Gleichstellungsstandards

## 1.6 Integration von Gender in Forschung und Lehre

Strukturelle GS	<b>BESCHLOSSEN</b>
	10. Umwandlung der Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction“ bei Realisierung ihrer tenure track-Option in eine W2-Professur (noch nicht aktuell); die Mitarbeit der Stelleninhaberin im Netzwerk Frauenforschung NRW soll angefragt werden
	11. Durchführung von Veranstaltungen zur Implementierung von Gender in die Lehre (Aufaktworkshop, Ausstellung, Webseite etc.) <b>(neu)</b>
	12. Erstmals sind Vorträge zu Genderaspekten im Fach Chemie vorgesehen (Fakultät für Chemie, Umsetzung bis Mitte 2014) <b>(neu)</b>
	<b>GEPLANT</b>
	13. Gemeinsame Tagung von Gleichstellung und Genderforschung zu „Gender in der Lehre“ <b>(neu)</b>

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die regelmäßige Erhebung von gleichstellungsbezogenen Daten wurde auf fast allen Organisationsebenen und Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn im Berichtszeitraum quantitativ und qualitativ deutlich verbessert. So ist z. B. die Qualität und Vergleichbarkeit des Datenmaterials durch den Einsatz neuer Software und deren zielgerichteter Anpassung gesichert worden. Insbesondere die hergestellte Transparenz durch die Veröffentlichungen im Genderportal fördert den inneruniversitären Wettbewerb um Gleichstellungserfolge. Gleichzeitig haben die Erhebungen zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne und deren Veröffentlichung als Soll-Ist-Analyse das Bewusstsein für Änderungsbedarfe in den Fakultäten so erhöht, dass die aktuellen Analysen und daraus entwickelten Maßnahmen wesentlich passgenauer an

den Fakultätsbedingungen ansetzen und damit mehr Erfolge versprechen.

Das Projekt „Gender Budgeting“ startete als Pilotprojekt in zwei Fakultäten und wurde inzwischen auf den gesamten Promotionsbereich ausgeweitet. Im Frühjahr 2013 werden die Ergebnisse vorliegen und zur Präsentation aufbereitet.

Die Universität Bielefeld verfügt bereits über ein gut funktionierendes Gleichstellungs-Monitoring, das in Zukunft zu einem operativen und strategischen Gleichstellungs-Controling ausgebaut werden soll, mit dem die Generierung noch passgenauerer Maßnahmen möglich sein wird.

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Strukturelle Gleichstellungsstandards	<b>IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT</b>
	1. Jährliche Veröffentlichung geschlechterdifferenzierter Studierenden- und Beschäftigtendaten im Statistischen Jahrbuch der Universität
	2. Jährliche Veröffentlichung der Frauenförderbeträge und deren zugrunde liegende Parameter Studentinnen-, Absolventinnen- und Promovendinnenanteil
	3. Ist-Soll-Analyse in allen Gleichstellungsplänen und deren Veröffentlichung auf den Seiten der Universität
	4. Jährliche Erstellung von Personaldaten über alle Beschäftigungsebenen einschließlich Hilfskräften sowie Promotionen und Habilitationen für das Rektorat zur Beurteilung der Gleichstellungssituation
	5. Geschlechterdifferenzierte Erfassung der W-Besoldungs-Zulagen
	6. Geschlechterdifferenzierter Ausweis von Personaldaten
	7. Bereitstellung von Gleichstellungsdaten im Gender-Portal
	<b>IMPLEMENTIERT</b>
	8. Ausweitung des Pilot-Projektes Gender-Budgeting auf den gesamten Bereich Promotion
	9. Jährliche Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art und Kosten) für wissenschaftliches Personal
	10. Jährliche Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art und Kosten) für den Bereich der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung
	11. Geschlechterdifferenzierte Ausrichtung der Kostenstellen der Personalentwicklung
	12. Geschlechterdifferenzierte Entgeltstatistik ist geprüft und implementiert, Statistik wird jährlich erstellt
	13. Jährliche Veröffentlichung aktueller Professorinnenanteile im Gender-Portal
	14. Möglichkeit der geschlechterdifferenzierten Auswertung des Anteils von Drittmittelprojekten, die von Frauen beantragt und gegebenenfalls gefördert werden <b>(neu)</b>
	15. Regelmäßige Analyse des Erfolgs von Frauen (Anzahl und Fördersumme) beim Bielefelder Nachwuchsfonds durch die Vergabekommission, zweimal jährlich <b>(neu)</b>
<b>BESCHLOSSEN</b>	
16. Konzepterstellung zum Aufbau eines Gender-Controllings <b>(neu)</b>	
17. Erhebung weiterer geschlechterdifferenzierter Daten unter der Berücksichtigung der technischen Voraussetzungen im Hinblick auf ein künftiges Gender-Controlling <b>(neu)</b>	

## 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Für die Universität Bielefeld ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ein wichtiges Thema. Sie hat deshalb in diesem Bereich viele Maßnahmen konsolidiert, insbesondere das umfassende Beratungs- und Unterstützungsangebot des Familienservice.

Die Universität hat im Jahr 2012 erfolgreich das Reauditierungsverfahren „Konsolidierung“ des „audit familiengerechte hochschule“ durchlaufen und wurde zum dritten Mal als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Durch Führung als Kernthema der Konsolidierung wurde der Aspekt Vereinbarkeit umfassend in die Personal- und Führungskräfteentwicklung integriert und zielt mit weiteren Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf eine langfristige, grundsätzliche Kulturveränderung.

Pflegesituationen bei Angehörigen werden vermehrt unter dem Blickwinkel von Vereinbarkeit berücksichtigt, zum einen durch die neue, regelmäßig stattfindende Veranstaltung „Arbeiten und Studieren mit pflegebedürftigen Angehörigen“, zum anderen durch das breite Spektrum flexibler Arbeitszeitmodelle, in dessen Rahmen nun auch Pflegesituationen zur Antragsstellung berechtigen. Für Studierende besteht eine Neuerung im umfangreichen E-Learning-Angebot, das individuelle Lösungen für Studierende mit Familienaufgaben bereithält.

Zudem ist das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Betriebs-Kita für Kinder von Beschäftigten und Kita für Kinder von Studierenden) sowie die Organisation flexibler Kurzzeitbetreuung seit der ersten Stellungnahme in großem Umfang ausgebaut worden.

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Strukturelle Gleichstellungsstandards	<b>IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT</b>
	1. Zertifizierung (seit 2006), Reauditierung und Konsolidierung (seit 2012) als „familiengerechte hochschule“ <b>(neu)</b>
	2. 18 Personen in alternierender Telearbeit, IT-Support-Möglichkeit für bis zu 50 Plätze; <b>neu:</b> seit 2012 Möglichkeit der flexiblen Antragsstellung, auch bei Auftreten einer Pflegesituation bei Angehörigen
	3. Zahlreiche Wickel-, Still- und Ruheräume; Eltern-Kind-Zimmer in Bibliothek und CITEC
	4. Angebot der Urlaubs-/Krankheitsvertretungen bevorzugt an Beschäftigte in Familienphase
	5. Kostenübernahme für Betreuung Unter-12jähriger bei Weiterbildungsveranstaltungen
	6. Kontaktangebote während Erziehungszeiten
	7. Weiterbildungsveranstaltungen möglichst zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen
	8. Beurlaubungsmöglichkeit für Studierende mit Kind ausgeweitet (bis zum 18. Lebensjahr des Kindes, für beide Elternteile, Leistungserwerb möglich)
	9. Freiwillige Registrierung Studierender als Eltern, um bevorzugt in teilnahmebegrenzte Veranstaltungen aufgenommen zu werden und Erreichbarkeit für relevante Informationen zu sichern
	10. Mitgliedschaft im ‚Lokalen Bündnis für Familie‘, Bielefeld
	11. Fortlaufende Aktualisierung der Homepage des Familienservice
	<b>IMPLEMENTIERT</b>
	12. Kopplung zahlreicher familienbezogener Maßnahmen aus DFG-Konzept an Reauditierungsprozess „familiengerechte hochschule“
	13. Gleitzeitregelungen im MTV-Bereich, flexible Arbeitszeiten im wissenschaftlichen Bereich, Vielzahl von Teilzeitmodellen und flexible Pausengestaltung, Vorrang von Eltern bei der Urlaubsplanung, Sabbatical im wissenschaftlichen Bereich (BeamtInnen)
	14. Flankierung Wiedereinstieg für Eltern durch wiss. Hilfskraft (max. 3 Monate, 10h/Woche) am Exzellenzcluster CITEC
	15. Mobilitätsförderung für Eltern durch Kostenübernahmen am CITEC
	16. Angebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sowie Prüfungsterminen im Studium zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen
	17. Abschaffung von Anwesenheitspflichten für Studiengänge nach der neuen Studienstruktur ab WS 2011/2012 (außer in begründeten Einzelfällen), <b>neu:</b> Studierende mit Familienaufgaben können für familienbedingte Abwesenheiten Kompensationsleistungen erbringen
18. Umfangreiche E-learning-Angebote, individuelle E-learning-Lösungen für Studierende mit Familienaufgaben <b>(neu)</b>	
19. Einzelregelungen in Fakultäten, z. B. Wiedereinstellung stud. Hilfskräfte spätestens 6 Monate nach Geburt eines Kindes, Beratung von schwangeren Chemie-Studentinnen zur Vermeidung des Kontaktes mit schädlichen Chemikalien	

1 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung





### 3.2 Kinderbetreuungsangebote und Beratung

#### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Familienservice mit regelmäßigem und dauerhaftem Beratungsangebot durch Entfristung der Stelle **(neu)**
2. Kontinuierlicher Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten
3. Kindertagesstätte für Beschäftigte von 70 auf 84 Plätze ausgebaut, weitere 32 Plätze in Einrichtungen des Kooperationspartners finanziert – insgesamt 116 Plätze
4. Plätze für die Kinder von GastprofessorInnen werden in kooperierenden Einrichtungen gesucht
5. Zwei Kindertagesstätten für Studierende mit insgesamt 150 Plätzen in drei Betreuungseinrichtungen
6. Weitere Studierendenkindertagesstätte mit 10 Plätzen U-3
7. Bedarfsgerechte Ferienbetreuung in allen Schulferien
8. Kostenübernahme für Betreuung Unter-12jähriger bei Weiterbildungsveranstaltungen
9. Regelmäßige Informationsveranstaltungen „Studieren mit Kind“ und „Arbeiten und studieren mit pflegebedürftigen Angehörigen“ **(neu)**

#### IMPLEMENTIERT

10. Aufnahme des Themas Vereinbarkeit in das Fortbildungsprogramm und in Führungskräftebildungen **(neu)**
11. Bedarfserhebung für flexible Kurzzeitbetreuung
12. Organisation von Angeboten für flexible Kurzzeitbetreuung entsprechend des aktuellen Bedarfs **(neu)**
13. Organisation von Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen **(neu)**
14. Kinderzimmer im CITEC – auch Beibehaltung nach Umzug des CITEC in neuen Forschungsbau
15. Informationsbroschüre „Studierende mit Kindern“
16. Springer-SHK-Stelle für familiäre Notlagen für NachwuchswissenschaftlerInnen (Abteilung Geschichtswissenschaft) **(neu)**
17. Lunchtime-Kolloquium für ForscherInnen mit Familienaufgaben (Abteilung Geschichtswissenschaft)
18. Neues Spielzimmer gemeinsam mit SFB 701 zur kurzfristigen Betreuung von Kindern (Fakultät für Mathematik) **(neu)**

#### GEPLANT

19. Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers im Universitätsgebäude **(neu)** und einer flexiblen Kurzzeitbetreuung entsprechend des aktuellen Bedarfs im Rahmen der geplanten Umbaumaßnahmen
20. Einrichtung weiterer Räume zur Kinderbetreuung im Ersatzneubau **(neu)**

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

#### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Dual-Career-Angebote systematisch im professoralen und in Einzelfällen im Mittelbaubereich
2. Das weiterbildende Studium FrauenStudien ermöglicht Frauen auch ohne Abitur nach der Familienphase eine zertifizierte Ausbildung

#### IMPLEMENTIERT

3. Gemeinsame Ruferteilung an eine Frau und einen Mann auf eine Professur **(neu)**
4. Vortragsveranstaltung zum Thema Dual Career mit der Leiterin des Dual-Career-Netzwerks Berlin im Rahmen des Mentoring-Programms movement, für alle Interessierten geöffnet **(neu)**

#### BESCHLOSSEN

5. Vortragsveranstaltung „Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) erzählen“ im Rahmen des Mentoring-Programms movement, für alle Interessierten geöffnet **(neu)**

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

**Geschlechtergerechte Verfahren** | Transparente und strukturierte formale Abläufe bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sind an der Universität Bielefeld vielfach bereits üblich. So existiert seit langem eine gegenderte Berufsordnung und die Vorsitzenden der Berufungskommissionen weisen vor der Ausschreibung einer Professur auf die Zielvorgaben im Gleichstellungsplan hin. Gleichwohl sind gerade im Bereich der Berufungsverfahren Maßnahmen zur weiteren Verfahrensoptimierung geplant.

**Optimierung von Berufungsverfahren** | Zur erfolgreichen Gewinnung von Professorinnen haben sich alle Fakultäten im Rahmen ihrer Gleichstellungspläne verpflichtet, wichtige und wirkungsvolle Stellschrauben bei der Professorinnengewinnung anzuwenden. Diese beziehen sich auf die Überlegungen zur Denomination, auf die Abfrage von Datenbanken und den Zugriff auf Netzwerke und eine vermehrte Einladung von Frauen zu Vorträgen. Für die gesamte Durchführung von Berufungsverfahren wurde ein Optimierungsprozess begonnen.

**Betreuungsverhältnisse** | Neben den gegenderten Leitlinien für die gute Betreuung von Promovierenden haben die Fakultäten Betreuungsvereinbarungen entwickelt deren verbindliche Einsetzung in der Rahmenpromotionsordnung vorgeschrieben ist. Zudem wurden eine Professorin und ein Professor als Ombuds- und Vertrauenspersonen gemäß der Betreuungs-Leitlinien vom Rektorat ernannt. Eine verbreitete Ursache für überlange Promotionszeiten und Abbrüche insbesondere bei Doktorandinnen sind Unklarheiten

und Missverständnisse im Verhältnis zu den Betreuer/innen. Deshalb ist geplant, Betreuer/innen von Doktorandinnen durch individuell angepasste Beratung und Fortbildung dabei zu unterstützen, die Arbeitsbeziehung möglichst vor Beginn des Betreuungsverhältnisses zu klären und bewusst mit strategischen Schlüsselstellen im Betreuungsprozess umzugehen. Ziel ist es, Betreuende dabei zu unterstützen, die jeweils passende Balance zu finden zwischen Begleitung, Unterstützung, Standardsetzung und Bewertung.

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

#### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Gegenderte Berufsordnung und Handreichung
2. Vor der Ausschreibung einer Professur Hinweis auf die Zielvorgaben im Gleichstellungsplan durch Vorsitzende der Berufungskommissionen
3. Aufnahme von drei Stellschrauben zur Erhöhung des Professorinnenanteils in Fakultätsgleichstellungspläne und in den Rahmenplan (für Frauen vorteilhafte Denomination, Datenbankabfrage, vermehrte Einladung von Frauen)
4. Bei Ausschreibung einer Professur Prüfung, ob geschlechtsspezifische Aspekte und Fragestellungen, die häufig von Frauen bearbeitet werden, in die Ausschreibung aufgenommen werden können
5. Leitfaden Personalgewinnung informiert über den Ablauf von geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren
6. Ausschreibung aller Stellen mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung
7. Bei Ausschreibungen ausdrücklicher Hinweis auf Anliegen der Frauenförderung

#### IMPLEMENTIERT

8. Pflicht zur Dokumentation von Bemühungen zur Rekrutierung von Frauen
9. Gegenderte Vergaberichtlinien für Anforchungsmittel
10. Anträge für Fakultäts-Anforchungsmittel müssen Geschlechteraspekte berücksichtigen bzw. begründen, warum diese nicht relevant sind (Fakultät für Gesundheitswissenschaft) **(neu)**
11. Pilotprojekt gender- und diversitygerechtes Stellenbesetzungsverfahren in der Graduiertenschule BGHS **(neu)**
12. Workshop für Rektoratsmitglieder und DekanInnen zum Thema „Professionalisierung von Berufungsverfahren“ (Frühjahr 2012)
13. Regelmäßige und bedarfsorientierte Fortbildungsworkshops für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
14. In Berufungsverfahren Gleichstellungsaspekte als fester Bestandteil der Gespräche zwischen Berufungskommissionen und Bewerberinnen und Bewerbern (Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie, Theologie) **(neu)**
15. Instrumente zur Professorinnengewinnung und weitere Hinweise zur geschlechtergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren für dezentrale Gleichstellungskommission auf der Internetseite der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (regelmäßige Aktualisierung) **(neu)**

#### GEPLANT

16. Anpassung der Handreichung zur Berufsordnung an die Ergebnisse der Diskussionen zur Verfahrensoptimierung und Erstellung eines Leitfadens für gendergerechte Berufungsverfahren **(neu)**

### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

#### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Gegenderte Leitlinien für gute Betreuung von Promovierenden
2. Verbindlicher Einsatz von Betreuungsvereinbarungen in Fakultäten **(neu)**
3. Ernennung einer Professorin und eines Professors als zentrale Ombuds- und Vertrauenspersonen gemäß den Leitlinien der guten Betreuung von Promotionen durch das Rektorat **(neu)**
4. Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
5. Dokument „Regeln des fairen Umgangs“
6. Stabsstelle MitarbeiterInnen- und Führungskräfte-Beratung und Konfliktmoderation
7. Beratungsangebot innerhalb der Universität durch den Frauennotruf Bielefeld e.V.
8. Vorkehrungen für die persönliche Sicherheit (z.B. Frauenparkplatz, Begleitedienst, Frauencomputerraum)

#### GEPLANT

9. Fortbildungsangebot für Lehrende zur Gestaltung des Betreuungsprozesses **(neu)**

## B Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

**Personalentwicklung** | Der kontinuierliche Anstieg der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich bestätigt den Ansatz der Universität Bielefeld, für jede Qualifikationsstufe gezielte Personalentwicklungsangebote vorzuhalten. Von den Angeboten für Wissenschaftlerinnen ist insbesondere das im Jahr 2010 implementierte Mentoring-Programm movement hervorzuheben. Dieses richtet sich mit spezifischen Programmlinien an promotionsinteressierte Studentinnen, Promovendinnen und Postdocs/ Habilitandinnen mit Berufsperspektive Wissenschaft. Aufgrund des sehr guten Erfolgs wurde die Verlängerung der ursprünglichen Programmlaufzeit um zwei Jahre bis zum Jahr 2015 beschlossen. Darüber hinaus wird im Rahmen des Mentoring-Programms eine enge Kooperation mit Einrichtungen der Exzellenzinitiative aufgebaut, die im Sinne der Nachhaltigkeit an den bereits implementierten Strukturen anschließt und eine Erweiterung des bestehenden Angebots (bspw. um ein englischsprachiges Programm) ermöglicht. Auch Frauen in Führungspositionen profitieren von Personalentwicklungsinstrumenten. So ist u.a. der neue Aufgabenbereich „Inplacement“ mit einem Pilotprojekt ge-

startet, in dessen Rahmen eine neuberufene Professorin eng von der Personalentwicklung begleitet wird.

**Ressourcen & Finanzen** | Unter dem Aspekt Ressourcenverteilung und gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement ist das Frauenfördergeldermodell hervorzuheben, das sich als Instrument der indikatorgesteuerten Finanzverteilung sehr bewährt hat. Dieses Modell sieht die für Frauenförderung in Fakultäten zweckbestimmte Mittelverausgabung vor. Die adäquate Verwendung der Mittel wurde im Jahr 2012 durch ein viermonatiges Beratungsprojekt flankiert.

**Anreizsysteme** | Als ausdrücklichen Anreiz hat das Rektorat einen Gleichstellungspreis ausgelobt, der in drei Kategorien die Fakultäten belohnt, die ihre Gleichstellungsziele im professoralen Bereich erreicht oder übererfüllt haben. Die jeweiligen Quoten werden während der Laufzeit der Gleichstellungspläne im Genderportal veröffentlicht. Darüber hinaus werden in den Fakultäten weitere Preise und Stipendien (s. B 2.) als Anreize für Gleichstellungsziele vergeben.

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

##### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Mentoring-Programm movement für alle Qualifikationsstufen: Studentinnen, Doktorandinnen und Postdocs/ Habilitandinnen mit Berufsperspektive Wissenschaft (seit 12/2010): Verlängerung der Laufzeit von 2013 auf 2015 **(neu)**
2. AG Führung und Familie im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ – Führung als Kernthema der Konsolidierung im audit **(neu)**
3. Neuer Aufgabenbereich der Personalentwicklung „Inplacement“ startet als Pilotprojekt mit der Begleitung einer neuberufenen Professorin **(neu)**
4. Fortbildungsprogramm für wissenschaftlich Beschäftigte mit speziellen Angeboten nur für Frauen
5. Gezielter Einsatz von genderkompetenen TrainerInnen bei Fortbildungen / Schulungen
6. Fortbildungsstatistik MTV: Erhöhung der Ausgaben in der externen Fortbildung für weibliche Beschäftigte um 200%
7. Fortlaufende Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen
8. Jährlicher Workshop „Führung in der Wissenschaft“
9. Von berufsbegleitender Fortbildung „Bielefelder Zertifikat für Hochschullehre“ profitieren insbesondere Frauen (Teilnehmerinnen = 61,2%, Absolventinnen = 80%)

##### IMPLEMENTIERT

10. Kooperation des Mentoring-Programms movement mit mehreren Graduiertenschulen (u.a. BGHS, CITEC); Aufnahme eines englischsprachigen Angebotes 2014 **(neu)**
11. Einkauf des Führungskräfteentwicklungsprogramms Think Leadership & Act für 8 Professorinnen, 2 Juniorprofessorinnen und 2 weibliche Führungskräfte
12. Vermittlung weiterer weiblicher Führungskräfte in externe Programme
13. Gendersensibles Konzept zur Führungskräfteentwicklung
14. 60,1% weibliche Teilnehmende bei PE-Angeboten für WissenschaftlerInnen
15. SFP – Strukturiertes Führungskräfteprogramm (Zielgruppe Wissenschaftlerinnen; Statusgruppen: Post-Docs/Wissenschaftlerinnen mit Leitungsfunktionen und Professorinnen) am Exzellenzcluster CITEC
16. Erster Durchlauf Projekt „MUT zur Promotion“ (Gewinnung von Studentinnen für die Promotion)
17. Erzählcafé „Mut zur Promotion“ der Gleichstellungskommission der Fakultät für Mathematik: Drei Nachwuchswissenschaftlerinnen berichten von ihrem beruflichen Werdegang **(neu)**
18. Erzählcafé „Promotionsfinanzierung“: Promovierende berichten Studentinnen von ihren Erfahrungen, uniweit geöffnete Veranstaltung im Rahmen des Mentoring-Programms movement **(neu)**

Personelle Gleichstellungsstandards

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

19. Einrichtung eines Professorinnenzirkels für Netzerwerb, Intervention und Austausch

##### GEPLANT

20. Workshops für Doktorandinnen zur Unterstützung beim Verfassen von Dissertationen in verschiedenen Phasen des Arbeitsprozesses **(neu)**

#### 1.2 Personelle Ressourcen für Gleichstellung

##### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Mitarbeiterin Familienservice (75% E9) – entfristet **(neu)**
2. Gender/Diversity in der Personalentwicklung (10 Std./Woche E13)

##### IMPLEMENTIERT

3. Mitarbeiterin für Gender Equality (50% E13)\*
4. Mitarbeiterin für Mentoring (75% E13)\*
5. Projektleiterin tasteMINT (50% E13)\*
6. Gleichstellungsbeauftragte (75% E13), Stellvertreterin (37% E9), Sachbearbeitung (87% E8), Studentische Hilfskräfte\* (insg. 50 Std./W.)
7. Stelle „Gender, Diversity, Internationales“ in der BGHS-Geschäftsführung (50% E13)\* **(neu)**
8. Stelle für Equal Opportunities an der BIGSEM-Graduiertenschule (10 h Hilfskraft)\*
9. Diversity-Stellenanteile (50 % E13 und 5 Std.WHK)\*
10. Stelle im WHO-Collaboration Center zum Einbezug von Genderaspekten (50 % E 13)\*
11. Koordinierungsstelle Gender-Gastprofessur (3 Std. E13)\*

##### GEPLANT

12. Bereitstellung von Stellenanteilen und finanziellen Ressourcen zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im CITEC **(neu)**

\* Beschäftigungsverhältnisse sind befristet mit der Möglichkeit zur Verlängerung

#### 1.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

##### IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT

1. Indikatorgesteuerte Finanzverteilung (Frauenfördergeldermodell): Bei Verteilung von Sach- und Hilfsmitteln nach festgelegten Parametern (Studienanfängerinnen, Absolventinnen, Promovendinnen) Bindung von Beträgen, die von den Fakultäten für strukturelle Frauenfördermaßnahmen verwendet werden müssen (jährliche Rechenschaftspflicht gegenüber Rektorat, Finanzkommission und Gleichstellungsbeauftragter; Übertragung von nicht oder nicht zweckmäßig verwendeten Mitteln)
2. Übernahme des Amtes als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Grund für Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung
3. In den gegenderten Vergaberichtlinien des Bielefelder Nachwuchsfonds werden u.a. ausdrücklich Frauen zur Beantragung aufgefordert

##### IMPLEMENTIERT

4. Ausweitung des Pilot-Projekts Gender-Budgeting auf gesamten Bereich Promotion
5. Entlastungsmöglichkeiten für Frauen bei der Mitarbeit in Gremien, da Geschlechterparität angestrebt ist
6. Bielefelder Gleichstellungspreis honoriert Erfolge in der Gleichstellung der Fakultäten (3 Kategorien: quantitativ, qualitativ, Genderforschung) **(neu)**
7. Frauenförderpreis für herausragende BA-/MA-Arbeiten in der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie
8. Erhöhung der universitären Anrechnungsmittel des Bielefelder Nachwuchsfonds, Teile davon können als „Karrierebrücke“ beantragt werden; bei der Vergabe Berücksichtigung von Familien-/Pflegeaufgaben in der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen
9. Kurzzeitstipendien für Frauen zur Finanzierung von akademischen Übergangsphasen (Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie)
10. Zusätzliche Sachmittel (1/4-pro-Kopf-Anteil) für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen in der Psychologie
11. Geschlechterdifferenzierte Lohnsummenstatistik ist abrufbar

##### BESCHLOSSEN

12. Vergabe von vollen Mittelbaustellen, um prekärer Beschäftigung entgegenzuwirken, Abweichung nur in begründeten Ausnahmefällen (Fakultät für Erziehungswissenschaft) **(neu)**
13. Ab 2013 jährliche Auslobung von 3 Preisen für beste Promotionen unter Berücksichtigung von gleichstellungsspezifischen Aspekten (Fakultät für Biologie) **(neu)**

##### GEPLANT

14. Umsetzung eines Gender-Controllings **(neu)**

Personelle Gleichstellungsstandards



## 2. Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um einen fairen Wettbewerb an der Universität Bielefeld zu gewährleisten, werden zahlreiche Maßnahmen und Angebote bereitgestellt, die sich auf die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Stellenbesetzungsverfahren, die Unterstützung von Frauen im Karriereverlauf und die Gewinnung von Studentinnen in MINT-Fächern beziehen.

Die Universität Bielefeld hält es grundsätzlich für wichtig, dass auch auf der Ebene der Studierenden das Geschlechterverhältnis langfristig ausgeglichen ist. Solange Frauen jedoch im professoralen Bereich unterrepräsentiert sind, orientiert sich die Universität auch bei einem Studentinnenanteil von über 50% zur Weiterführung der Chancengleichheit am von der

DFG und dem Wissenschaftsrat empfohlenen Kaskadenmodell. Zudem wird ein hoher Studentinnenanteil auch als besondere Ressource zur erfolgreichen Gewinnung von Frauen in den höheren Qualifizierungsstufen angesehen. Gleichwohl gibt es kontinuierliche Diskussionsprozesse in Fakultäten sowie im Hochschulrat über den Umgang mit hohen Frauenquoten und beschäftigt sich die universitäre Genderforschung auch mit männlichen Geschlechterbildern und deren Auswirkungen. Einige Fakultäten behandeln die Feminisierung ihres Faches im Lehrangebot oder beteiligen sich am Boys' Day und werden sich künftig verstärkt diesem Thema zuwenden.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	
Personelle Gleichstellungsstandards	<b>IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT</b>
	1. Fakultätsspezifische Abfrage von Datenbanken bei der Bewerberinnensuche
	2. Gezielte Ansprache geeigneter Absolventinnen für Promotionen
	3. Vergabe der universitären Promotionsstipendien zu mindestens 2/3 an Frauen
	4. Umfangreiche Möglichkeiten zur strukturierten Promotion
	5. Werbung mit Familienangeboten in Einstellungsgesprächen und gegenüber neuen Studierenden
	6. Jährliche Herbsthochschule pea*nuts (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen)
	7. Beteiligung am Girls' Day
	8. Mitmach- und Experimentierlabors für Kinder in Chemie (geschlechterdifferenzierte Begleitforschung abgeschlossen), Physik und Mathematik (ganzjährig) – hier profitieren besonders die Mädchen
	9. Unterstützung von Promovendinnen/Habilitandinnen durch 250 €/Jahr (Abt. Psychologie)
	10. Gebührenübernahme für Beitragseinreichungen von Frauen bei akademischen Zeitschriften von bis zu 2.000 €/Jahr (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)
	11. Programm „Shortcuts“ der Graduiertenschule BGHS zur aktiven Unterstützung von Studentinnen beim Übergang vom Masterstudium zur Promotion, bestehend aus Workshops und Stipendien <b>(neu)</b>
	12. Ansprechende, einladende Umformulierung des rechtlichen Frauenförderpassus in Ausschreibungstexten
	<b>IMPLEMENTIERT</b>
	13. Maßnahmen in Fakultäten zum Ausgleich der hohen Studentinnenquote (Beteiligung am Boys' Day, Lehrangebote, Forschung)
	14. Leitfaden Personalgewinnung informiert über den Ablauf von geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren
	15. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Nicht-Einstellung von Frauen gegenüber DekanIn gesondert zu begründen
	16. Berufungskommissionsvorsitzende weisen auf Ziele des jeweiligen Gleichstellungsplanes hin
	17. Bekanntmachung von Ausschreibungen im technischen Bereich über Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit
	18. In den gegenderten Vergaberichtlinien des Bielefelder Nachwuchsfonds werden u.a. ausdrücklich Frauen zur Beantragung aufgefordert; Teile der Mittel können als „Karrierebrücke“ beantragt werden; bei der Vergabe Berücksichtigung von Familien-/Pflegeaufgaben in der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen
	19. Herausgabe einer Promotions-Infobroschüre für Frauen
	20. Aktualisierung der Broschüre „Forschungs-/Stipendienwegweiser für Frauen“: Information zu Fördermöglichkeiten für wissenschaftliche Laufbahn
	21. Neue Stipendien der Bielefeld Graduate School of History and Sociology (BGHS) und der CITEC Graduate School werden zum Sommersemester 2013 in Promotionsstellen umgewandelt <b>(neu)</b>
	22. Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen als ein Schwerpunkt der zentralen Studienberatung
	23. Verstärkte Einbindung von Studentinnen in die Wissenschaft durch Besetzung von Hilfskraftstellen
24. In der Fakultät für Physik Angebot einer SHK-Stelle an alle Studentinnen, mündliche Zusicherung von Dreijahresverträgen für Promovierende bei erfolgreicher Arbeit, frühzeitige Integration von Frauen in Arbeitsgruppen, Physikalisches Kolloquium mit Forscherinnen als Vorbilder	
25. Stipendien und Fakultätsgelder für Forschungsvorhaben von Frauen (Abteilung für Sportwissenschaften)	

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	
	24. Kurzzeitstipendien für Frauen beim Übergang Master/Promotion, als Promotionsabschlussförderung und als Unterstützung wissenschaftlichen Arbeitens zur Drittmittelwerbung bei Familienaufgaben (Fakultät für Biologie)
	25. Projekt BIOFANET (Biologinnen mit Familie) zur Netzwerkbildung
	26. Kolloquium zur Berufspraxis von Mathematikerinnen
	27. Regelmäßige Durchführung von tasteMINT, Potenzialassessment für Oberstufenschülerinnen
	28. Erste Durchführung des Projekts „MUT zur Promotion“
	<b>BESCHLOSSEN</b>
	29. Qualitative Studie zur wissenschaftlichen Karriere von Studierenden (2013), Ziel u.a. Rückschlüsse auf Gestaltungsbedarf im Hinblick auf Karriereverläufe von Frauen (Fakultät für Gesundheitswissenschaften) <b>(neu)</b>

## 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Bewusstseinsbildung und Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte bei der Personalauswahl und der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen waren über die gesamten Berichtsjahre ein Schwerpunkt der Weiterentwicklung der Universität Bielefeld. Dazu fand u. a. im Frühjahr 2012 ein ganztägiger extern begleiteter Workshop mit dem gesamten Rektorat und den DekanInnen zur Professionalisierung von Berufungsverfahren mit dem Schwerpunkt Geschlechtergerechtigkeit statt. Dabei wurden die Komplexität der Entscheidungsfindung und die heterogenen Bedingungen der Fakultäten reflektiert, die nur bedingt Spielraum für einheitliche Verfahrenswege lassen. Die vorhandenen Möglichkeiten wurden ausgelotet, und die Suche nach individuellen Ansätzen setzt sich in den Diskussionen der meisten Fakultäten zielgerichtet fort. Die Universität

befindet sich in einem aktiven, auch zukünftig fortzuführen den Prozess der Optimierung von Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit.

Die Exzellenzeinrichtung Graduiertenschule BGHS hat sich zur gender- und diversitygerechten Gestaltung ihrer Stellenbesetzungsverfahren von einer Expertin beraten lassen und inzwischen erste teilanonymisierte Bewerbungsverfahren zur Besetzung von Promotionsstellen und Stipendien durchgeführt.

Für die dezentralen Gleichstellungskommissionen wurde ein extern moderierter Workshop zur geschlechtergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren durchgeführt, dem weitere folgen werden.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	
Personelle Gleichstellungsstandards	<b>IMPLEMENTIERT-KONSOLIDIERT</b>
	1. Gegenderte Berufsordnung und Handreichung
	2. Leitfaden Personalgewinnung
	3. Förderung der Geschlechterkompetenz bei der Entwicklung von Konzepten und Verfahren auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten
	4. Die Auswahl der Referentinnen und Referenten für das Fortbildungsprogramm erfolgt unter Gendergesichtspunkten, d. h. Genderkompetenz soll vorhanden sein und vermittelt werden
	<b>IMPLEMENTIERT</b>
	5. Strategische Professionalisierung der Personalgewinnung begleitet durch systematische Schulungen für MultiplikatorInnen im MTV-Bereich
	6. Workshop für Rektorat und DekanInnen zum Thema „Professionalisierung von Berufungsverfahren“
	7. Beratung der Graduiertenschule BGHS zur gender- und diversitygerechten Gestaltung ihrer Stellenbesetzungsverfahren <b>(neu)</b>
	8. Beratungsangebot im Hinblick auf die Professionalisierung der Personalgewinnung im wissenschaftlichen Bereich
	9. Im Rahmen der Führungskräfte sensibilisierung und Führungskräfteentwicklung werden Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung konzipiert und durchgeführt
	10. Hinweise auf geschlechtergerechte Sprache (z.B. Gender-Portal, Handreichung in Fakultäten) <b>(neu)</b>
	<b>BESCHLOSSEN</b>
	11. Kernanliegen Führung im Konsolidierungsprozess „audit familiengerechte hochschule“ sieht die Sensibilisierung von Führungskräften für die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienaufgaben vor <b>(neu)</b>
	12. Ausstellung im März 2013 zur Sensibilisierung für das Vorhandensein von Rollenstereotypen „Fair a Gender“ mit entsprechendem Rahmenprogramm <b>(neu)</b>
	<b>GEPLANT</b>
13. Fortbildungsworkshop für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu Verzerrungseffekten und Strategien im Jahr 2013 <b>(neu)</b>	
14. Optimierung von Berufungsverfahren, auch im Hinblick auf Entwicklung von Maßnahmen gegen Gender Bias <b>(neu)</b>	





Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	10629	14608	42,1	57,9	7448	9918	42,9	57,1	8498	11052	43,5	56,5		
Anzahl der Promotionen im Jahr	125	84	59,8	40,2	126,3	89,7	58,5	41,5	114,0	81,0	58,5	41,5	55,0	45,0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	112	113	52	48	123	114	52	48	284	280	50,4	49,6	50,0	50,0***
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8,7	4,3	66,7	33,3	10,3	6,3	62	38	9,3	3,3	73,7	26,3		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	114	44	72,2	27,8	107	62	63,3	36,7	111	49	69,4	30,6	59,8	40,2****
Juniorprofessuren	7	3	70	30	10	8	56	44	12	8	60,0	40,0		
Professuren C3/W2	46	21	69	31	50	23	68	32	51	26	66,2	33,8	70,0	30,0*
Professuren C4/W3	124	23	84	16	132	27	83	17	130	28	82,8	17,7	60,0	40,0*
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)**	20	9	69,0	31,0	21	10	67,7	32,3	20	11	64,5	35,5		

\* Die Zielzahl bezieht sich auf den Frauenanteil an Neuoberufungen bei planmäßig freiverdenden Professuren  
 \*\* Im Erstbericht wurde fälschlicherweise von 12 statt von 13 Fakultäten ausgegangen – dies wurde nun korrigiert  
 \*\*\* Die Zielzahl beruht auf den Zielvorgaben der Gleichstellungspläne der Fakultäten, die ursprünglich 52 % betragen  
 Wir nehmen jedoch eine Kappung vor, da es nicht realistisch ist, dass alle Fakultäten die Zielvorgaben erreichen  
 \*\*\*\* Die neue Zielzahl beruht auf den Zielvorgaben der Gleichstellungspläne

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // differenziert nach Fakultäten: Datengrundlage und Stichtage der Datenerhebung														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Stichtage zum Erstbericht, 2009				Stichtage zum Zwischenbericht, 2011				Stichtage zum Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	WiSe 08/09				29.11.2010				29.10.2012					
Anzahl der Promotionen im Jahr	gemittelte Werte 2005 – 2007				gemittelte Werte 2007 – 2009				gemittelte Werte 2009 – 2011					
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	31.10.2008				31.10.2010				30.06.2012					
Anzahl der Habilitationen im Jahr	gemittelte Werte 2005 – 2007				gemittelte Werte 2007 – 2009				gemittelte Werte 2009 – 2011					
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	31.10.2008				30.06.2009				30.06.2012					
Juniorprofessuren	31.10.2008				31.10.2010				31.10.2012					
Professuren C3/W2	31.10.2008				31.10.2010				31.10.2012					
Professuren C4/W3	31.10.2008				31.10.2010				31.10.2012					
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	296	414	41,7	58,3	270	419	39,2	60,8	330	516	39,0	61,0		
Anzahl der Promotionen im Jahr	15,0	11,3	57,0	43,0	11,0	12,0	47,8	52,2	12,7	10,0	55,9	44,1		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	10	15	40,0	60,0	43	35	55,1	44,9	11	12	48,0	52,0	48,39	51,61
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,3	0,3	50,0	50,0	0,3	0,7	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	12	3	80,0	20,0	10	6	62,5	37,5	12	6	66,7	33,3	50,0	50,0
Juniorprofessuren	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	2	1	66,7	33,3		
Professuren C3/W2	7	1	87,5	12,5	8	0	100,0	0,0	7	0	100,0	0,0	77,8	22,2
Professuren C4/W3	8	1	88,9	11,1	11	2	84,6	15,4	11	2	84,6	15,4	81,2	18,8
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Chemie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	337	295	53,3	46,7	386	312	55,3	44,7	494	437	53,1	46,9		
Anzahl der Promotionen im Jahr	14,7	5,7	72,1	27,9	13,7	6,7	67,2	32,8	15,7	8,0	66,2	33,8		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	22	12	64,7	35,3	43	23	65,2	34,8	48	28	63,2	36,8	60,5	39,5
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,3	0,3	50,0	50,0	0,3	0,0	100,0	0,0	0,3	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	2	3	40,0	60,0	4	3	57,1	42,9	4	2	66,7	33,3		
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0		
Professuren C4/W3	7	3	70,0	30,0	7	3	70,0	30,0	7	3	70,0	30,0	60,0	40,0
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Erziehungswissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	522	1763	22,8	77,2	518	1769	22,6	77,4	586	1763	24,9	75,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr	3,7	5,3	40,7	59,3	6,3	9,7	39,4	60,6	3,7	6,3	37,0	63,0		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	7	2	77,8	22,2	1	17	5,6	94,4	10	34	22,7	77,3		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,0	0,3	75,0	25,0	0,3	0,3	50,0	50,0	0,3	0,3	50,0	50,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	9	8	52,9	47,1	5	9	35,7	64,3	3	5	37,5	62,5	33,3	66,6
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Professuren C3/W2	0	3	0,0	100,0	1	3	25,0	75,0	2	3	40,0	60,0		
Professuren C4/W3	6	3	66,7	33,3	8	4	66,7	33,3	6	3	66,7	33,3	66,0	44,0
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie, Theologie – Abt. Geschichtswissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	720	691	51,0	49,0	700	664	51,3	48,7	749	671	52,7	47,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr	4,0	5,0	44,4	55,6	3,7	4,0	48,1	51,9	4,0	3,0	57,1	42,9		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	7	2	77,8	22,2	5	3	62,5	37,5	4	3	57,1	42,9		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,7	0,3	66,7	33,3	0,7	0,7	50,0	50,0	0,7	0,7	50,0	50,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	3	50,0	50,0	6	3	66,7	33,3	7	3	70,0	30,0	55,6	44,4
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	1	1	50,0	50,0		
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	3	1	75,0	25,0	60,0	40,0
Professuren C4/W3	8	2	80,0	20,0	8	2	80,0	20,0	8	2	80,0	20,0		
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie zusammengefasst.





Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Gesundheitswissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	123	354	25,8	74,2	124	340	26,7	73,3	124	437	22,1	77,9		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5,7	7,0	44,7	55,3	6,0	6,3	48,8	51,2	5,3	4,3	55,2	44,8		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	7	8	46,7	53,3	11	17	39,3	60,7	9	20	31,0	69,0	50,0	50,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	100,0	0,0	1,0	0,3	75,0	25,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	1	75,0	25,0	1	1	50,0	50,0	9	4	69,2	30,8	50,0	50,0
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	4	2	66,7	33,3	4	3	57,1	42,9	4	3	57,1	42,9		
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	617	2032	23,3	76,7	590	1836	24,3	75,7	625	1949	24,3	75,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5,0	11,7	30,6	69,4	4,3	8,7	33,1	66,9	5,7	6,0	48,7	51,3		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	8	7	53,3	46,7	9	24	27,3	72,7	12	26	31,6	68,4	40,0	60,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,3	1,3	50,0	50,0	1,0	2,7	27,3	72,7	0,0	1,7	0,0	100,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	16	6	72,7	27,3	13	15	46,4	53,6	9	10	47,4	52,6	50,0	50,0
Juniorprofessuren	0	0			1	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0		
Professuren C3/W2	6	2	75,0	25,0	7	3	70,0	30,0	6	6	50,0	50,0	50,0	50,0
Professuren C4/W3	13	2	86,7	13,3	12	3	80,0	20,0	13	5	72,2	27,8	79,0	21,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	692	845	45,0	55,0	711	757	48,4	51,6	714	664	51,8	48,2		
Anzahl der Promotionen im Jahr	3,0	1,7	64,3	35,7	4,0	2,0	66,7	33,3	7,0	2,7	72,2	27,8		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	3	0	100,0	0,0	7	0	100,0	0,0	18	4	81,8	18,2		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,0	0,3	0,0	100,0	0,7	0,3	66,7	33,3	1,7	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	8	3	72,7	27,3	15	3	83,3	16,7	20	2	90,9	9,1	61,0	39,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Professuren C3/W2	3	1	75,0	25,0	6	1	85,7	14,3	7	1	87,5	12,5	40,0	60,0
Professuren C4/W3	13	1	92,9	7,1	12	1	92,3	7,7	12	1	92,3	7,7	86,0	14,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie, Theologie – Abt. Philosophie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	720	691	51,0	49,0	700	664	51,3	48,7	749	671	52,7	47,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr	2,3	0,3	87,5	12,5	2,7	0,3	90,0	10,0	1,0	0,3	76,9	23,1		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	1,0	0,0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	2	3	40,0	60,0		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,3	0,0	100,0	0,0	0,3	0,0	100,0	0,0	0,3	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	4	1	80,0	20,0	3	1	75,0	25,0	3	0	100,0	0,0	50,0	50,0
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0		
Professuren C3/W2	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0		
Professuren C4/W3	3	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0		
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie zusammengefasst.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Physik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	349	105	76,9	23,1	431	188	69,6	30,4	677	541	55,6	44,4		
Anzahl der Promotionen im Jahr	13,7	1,3	91,1	8,9	12,3	2,3	84,2	15,8	10,3	3,7	73,6	26,4		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	6	1	85,7	14,3	32	9	78,0	22,0	60	11	84,5	15,5	72,0	28,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,3	0,3	80,0	20,0	1,7	0,3	83,3	16,7	1,7	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	13	1	92,9	7,1	10	1	90,9	9,1	12	3	80,0	20,0	69,0	31,0
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0	50,0	50,0
Professuren C3/W2	8	1	88,9	11,1	7	1	87,5	12,5	9	1	90,0	10,0		
Professuren C4/W3	8	1	88,9	11,1	7	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0	86,0	14,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft – Abt. Psychologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	525	882	37,3	62,7	523	895	36,9	63,1	579	931	38,3	61,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5,7	10,3	35,4	64,6	3,3	8,7	27,5	72,5	2,0	9,0	18,2	81,8		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	4	12	25,0	75,0	6	19	24,0	76,0	11	27	28,9	71,1		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,3	0,3	80,0	20,0	0,7	0,7	50,0	50,0	0,0	0,3	0,0	100,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	4	3	57,1	42,9	5	7	42,0	58,0	7	4	63,6	36,4	33,4	66,6
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	2	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0		
Professuren C3/W2	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	2	50,0	50,0	67,0	33,0
Professuren C4/W3	7	2	77,8	22,2	7	2	77,8	22,2	7	1	87,5	12,5		
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Psychologie und Sportwissenschaft zusammengekommen.



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Rechtswissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	838	958	46,7	53,3	819	1054	43,7	56,3	988	1270	43,8	56,2		
Anzahl der Promotionen im Jahr	19,7	10,0	66,3	33,7	21,0	11,0	65,6	34,4	9,7	7,7	55,7	44,3		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	24	15	61,5	38,5	31	25	55,4	44,6	34	32	51,5	48,5	50,0	50,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2,0	1,0	66,7	33,3	0,7	0,3	66,7	33,3	0,7	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	5	2	71,4	28,6	1	3	25,0	75,0	2	3	40,0	60,0	50,0	50,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Professuren C3/W2	3	2	60,0	40,0	2	2	50,0	50,0	2	3	40,0	60,0	60,0	40,0*
Professuren C4/W3	11	3	78,6	21,4	14	3	82,4	17,6	13	3	81,2	18,8	81,2	18,8
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

\* Eine noch offene Professur wird laut Listenranking voraussichtlich mit einem Mann besetzt werden. Weitere planmäßige Neubesetzungen stehen bis 2013 nicht an.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Soziologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	862	795	52,0	48,0	899	891	50,2	49,8	1044	1047	49,9	50,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr	4,7	6,3	42,4	57,6	8,0	6,7	54,4	45,6	7,7	7,3	51,3	48,7		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	12	10	54,5	45,5	23	20	53,5	46,5	26	52	33,3	66,7	50,0	50,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50,0	50,0	1,0	0,3	75,0	25,0	1,3	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	10	6	62,5	37,5	11	4	73,3	26,7	10	3	76,9	23,1	50,0	50,0
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	3	5	37,5	62,5	6	5	54,5	45,5	3	4	42,9	57,1	44,0	56,0
Professuren C4/W3	11	2	84,6	15,4	11	3	78,6	21,4	9	3	75,0	25,0	71,0	29,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														



**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft – Abt. Sportwissenschaft**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	525	882	37,3	62,7	523	895	36,9	63,1	579	931	38,3	61,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	1,3	0,3	80,0	20,0	2,0	1,3	60,6	39,4	2	1	66,7	33,3		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	3	2	60,0	40,0	1	2	33,3	66,7	4,0	5,0	44,4	55,6		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,0	0,0	100,0	0,0	0,3	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	2	60,0	40,0	3	1	75,0	25,0	1	1	50,0	50,0	67,0	33,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	100,0
Professuren C3/W2	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0	50,0	50,0
Professuren C4/W3	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	50,0	50,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Psychologie und Sportwissenschaft zusammengefasst.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Technische Fakultät**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	823	423	66,1	33,9	864	384	69,2	30,8	1009	396	71,8	28,2		
Anzahl der Promotionen im Jahr	20,0	4,0	83,3	16,7	19,7	7,0	73,8	26,2	18,0	9,0	66,7	33,3		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	2	1	66,7	33,3	11	8	57,9	42,1	16	7	69,6	30,4	52,0	48,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,7	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,7	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	16	0	100,0	0,0	13	0	100,0	0,0	12	3	80,0	30,0	54,0	46,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0	50,0	50,0
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	2	2	50,0	50,0	2	1	66,7	33,3	50,0	50,0
Professuren C4/W3	9	0	100,0	0,0	11	0	100,0	0,0	11	1	91,7	8,3	90,0	10,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie, Theologie – Abt. Theologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	720	691	51,0	49,0	700	664	51,3	48,7	749	671	52,7	47,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,3	76,9	23,1		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	0	2	0,0	100,0	1	1	50,0	50,0	5	1	83,3	16,7		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,3	0,0	100,0	0,0	0,3	0,0	100,0	0,0	0,3	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	1	0,0	100,0	0	1	0	100	0	0	0,0	0,0	0,0	100,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Professuren C3/W2	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	2	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	50,0	50,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie zusammengenommen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Wirtschaftswissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	712	463	60,6	39,4	612	409	59,9	40,1	577	429	57,4	42,6		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5,3	3,3	61,5	38,5	8,3	3,0	73,5	26,5	8,3	2,3	78,3	21,5		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	8	11	42,1	57,9	11	11	50,0	50,0	14	15	48,3	51,7		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0,3	0,0	100,0	0,0	0,7	0,0	100,0	0,0	0,3	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	6	1	85,7	14,3	7	4	63,6	36,4	7	4	63,6	36,4	60,0	40,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	2	1	66,7	33,3		
Professuren C3/W2	3	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	66,7	33,3*
Professuren C4/W3	11	0	100,0	0,0	14	0	100,0	0,0	11	0	100,0	0,0		
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen/Rektorate/Präsidien)														

\* Eine noch offene Professur wird laut Listenranking voraussichtlich mit einem Mann besetzt werden. Weitere planmäßige Neubesetzungen stehen bis 2013 nicht an.