



Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Halle (Saale), 31.01.2013

MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG





Herausgeber:

Rektor der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

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

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Universitätsplatz 9

06108 Halle (Saale)

Phone.: +49 (0) 345 55 21450

Fax: +49 (0) 0345 55 27091

E-Mail: prorektoratfw@uni-halle.de

www.uni-halle.de

Redaktion:

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

Silvia Sandmann (Referentin der Prorektorin), Ansprechpartnerin

unter Mitwirkung des Gleichstellungsbüros der Universität



Vorwort

Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg¹ ist nicht nur eine der ältesten Hochschulen Deutschlands, sondern mit über 20.500 Studierenden, 293 Professorinnen und Professoren, neun Fakultäten und einem Angebot von über 280 Studiengängen auch die größte Hochschule Sachsen-Anhalts. Als Volluniversität bietet sie ein breites Feld an Studien- und Forschungsmöglichkeiten. Die wissenschaftlichen Hauptbereiche sind die Sozial- und Geisteswissenschaften, die Naturwissenschaften und die Medizin. Von den Studierenden kommen mehr als 7.700 aus Sachsen-Anhalt und rund 5.900 aus den alten Bundesländern. Die Zahl der ausländischen Studierenden erhöhte sich in den letzten Semestern auf über 1.800. Zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gehören 616 Personen, der Frauenanteil beträgt 42 %.

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist Querschnittsaufgabe der MLU. Entsprechende Ziele und Aufgaben sind in allen das Profil und die Entwicklung der Hochschule bestimmenden Programmen verankert. Gleichstellung ist in das Leitbild sowie in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität integriert, Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit und der Frauenförderung, beispielsweise hinsichtlich der Kopplung der Mittelzuweisung an Gleichstellungsaspekte, des Ressourceneinsatzes, der Berufungspolitik, der Fortbildung und der Nachwuchsförderung, sowie der Familienfreundlichkeit und einem erfolgreichen Re-Auditierungsverfahren im Jahr 2013 sind verbindlich definiert.

Seit dem Zwischenbericht im Februar 2011 hat die Universität ihre Aktivitäten insbesondere auf den Gebieten der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie dem Ausbau familienfreundlicher Strukturen und Serviceleistungen erhöht. Dies war u.a. deshalb möglich, da seit der erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm I und der Verpflichtung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eine weitaus höhere Akzeptanz gleichstellungspolitischer Themen und gewachsenes Interesse an gleichstellungs- und familienpolitischen Maßnahmen innerhalb der Universität zu verzeichnen ist.



*Dorothea Christiana Erxleben
(1715-1762)*

1754 wurde Dorothea Christiana Erxleben als erste Frau in Deutschland mit großem Erfolg an der Universität Halle zum Doktor medicinae promoviert.

Auch gab es strukturelle Veränderungen auf der Leitungsebene. Während auf Rektoratsebene der Frauenanteil weiterhin 50 % der gewählten Mitglieder beträgt, konnte im Bereich der Dekanatsleitungen der Frauenanteil von 9,4 % (Jahr 2008) bzw. 18,8 (Jahr 2010) auf 24,2 % (Jahr 2012) erhöht werden. Für die Leitung der Personalabteilung konnte eine Frau gewonnen werden, sodass nunmehr vier der sechs Verwaltungsabteilungen der Universität von Frauen geleitet werden. Damit konnte insgesamt der Frauenanteil in Positionen, in denen wichtige Entscheidungen getroffen werden, weiter erhöht werden.

Der vorliegende Abschlussbericht wurde auf der Grundlage des Leitfadens und Musters der DFG erstellt und im Rektorat beschlossen. Die Gleichstellungskommission hat den Bericht positiv diskutiert und die Weiterleitung an den Akademischen Senat empfohlen. Der Akademische Senat wurde am 30. Januar 2013 in Kenntnis gesetzt.

¹ MLU Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg



A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebenen

Die Zuständigkeit liegt auf der Rektoratsebene. Verantwortliches Leitungsmitglied ist die Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Dies ist insofern von besonderer Bedeutung, da insbesondere die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erklärtes Hauptanliegen der Universität ist. Seit 2013 ist im Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs eine Referentin für Nachwuchsförderung und Gleichstellung hauptamtlich mit der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen befasst.

Die Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs ist Vorsitzende der im Jahr 2008 gegründeten Koordinationsgruppe „Audit familiengerechte Hochschule“, welche das Rektorat und die Gremien bei der familienfreundlichen Gestaltung der Universität und der Umsetzung der ZV² mit der berufundfamilie gGmbH berät.

Die laut HSG LSA³ gewählte Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist neben ihren gesetzlich vorgesehenen Kernaufgaben als Beraterin und Initiatorin einzelner gleichstellungspolitischer Maßnahmen tätig. Weiteres beratendes Gremium ist die Kommission für Gleichstellungsfragen, welche kooperativ über die Vergabe der Frauenfördermittel entscheidet.

Mit ihrem im Jahr 2007 verabschiedeten Gleichstellungskonzept, in welchem Strategien zum Ausbau der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem der Hochschule, einschließlich der damit verbundenen Verbesserung der Chancen für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Grundlagen für entsprechende strukturelle Veränderungen festgeschrieben sind, hat die MLU im Rahmen des von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern aufgelegten Professorinnen-Programms I zwei vorgezogene Professuren realisiert. Eine nachhaltige Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes erfolgte 2009 im Rahmen der Verpflichtung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Insbesondere die Instrumente Empowerment (Coaching und Mentoring, Berufungs- und Stellenbesetzungsrichtlinien, Förderangebote, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) und finanzielle Anreizsysteme (Leistungsorientierte Mittelvergabe, Bereitstellung von Frauenfördermitteln) dienen dabei der nachhaltigen Verbesserung der strukturellen und personellen Gleichstellung von Frauen und Männern. Ziel ist es, noch wirksamer den Karriereweg von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen und sie in der Universität und im Land Sachsen-Anhalt zu halten. Daneben sollen noch gezielter hoch qualifizierte Frauen für die Universität gewonnen werden. Da sich die MLU für das Professorinnenprogramm II bewerben will, hat im Wintersemester 2012/13 eine rege Diskussion über die bisherige Gleichstellungsstrategie der Universität und die Vergabe der Frauenfördermittel begonnen. Dabei wird das Gleichstellungskonzept auf der Grundlage evaluierter Bestandteile überprüft, die Nachhaltigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen untersucht und ggf. das Gleichstellungskonzept vom Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission, der Personalabteilung, des Familienbüros, der InGrA⁴, des Career Centers und der Forschungsabteilung überarbeitet. Erklärtes Ziel ist weiterhin die Förderung von Frauen in allen Karrierestufen, jedoch sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen (PostDocs, Habilitandinnen, Forschungsgruppenleiterinnen etc.) auf dem Weg in Führungspositionen stärker unterstützt werden.

Das Thema Gleichstellung ist in der Grundordnung und insbesondere im Frauenförderplan⁵ der MLU und in der ZV mit dem Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft⁶ verankert. Im FFPI sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern koordiniert aufgeführt, das jährliche Controlling der Maßnahmen erfolgt unter der Verantwortung des Kanzlers. Derzeit wird der

² ZV Zielvereinbarung

³ HSG LSA Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt

⁴ InGrA Internationale Graduiertenakademie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

⁵ FFPI Frauenförderplan

⁶ MWW Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft Land Sachsen Anhalt



FFPI für 2014/15 erstellt (T⁷: Ende 2013, V⁸: Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs). Zur Umsetzung der ZV erfolgt eine jährliche Berichterstattung gegenüber dem MWW. Die MLU beteiligt sich am Universitätsbenchmarking mit jährlichem Projektbericht (seit 2008, Projektpartner: Universitäten Jena, Potsdam, Ulm, Leipzig), sowie mit Berichterstattungen gegenüber dem CEWS, CHE, HRK, WR und diversen Forschungsstudien.

Im Dezember 2012 verabschiedete der Akademische Senat die Änderung der Wahlordnung. U.a. werden Vertretungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bzw. der GB⁹ der Universität sowie die GB der Fakultäten nicht mehr nach 4 Jahren, sondern im zweijährigen Rhythmus gewählt. Damit ist interessierendem befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal eine aktive Mitarbeit in den Gremien der Hochschule stärker möglich.

Personal (Freistellung/Einstellung)

- Referentin für Nachwuchsförderung und Gleichstellung im Prorektorat (1 Vollbeschäftigteneinheit (VBE), TVL E 13, seit Januar 2013),
- GB der Universität (1 VBE, derzeit TVL E 13 befristet jeweils für die Amtszeit),
- GB der Fakultäten (Freistellung befristet beschäftigter wissenschaftlicher MitarbeiterInnen mit anschließender Vertragsverlängerung mit je 0,2 VBE jeweils für die Amtszeit),
- wissenschaftliche Mitarbeiterin des Familienbüros (0,5 VBE TVL E 13 unbefristet, 0,5 VBE TV-L E 13 befristet bis 12/2014),
- Projektmitarbeiterin zur Betreuung des Mentoringprogramms „Im Tandem zum Erfolg“ (0,25 VBE TVL E 13 seit 1/2013 befristet bis 9/ 2014),
- Sekretariat (0,6 VBE TVL E 6 unbefristet),
- projektbezogen studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.

1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Die Kommission für Gleichstellungsfragen ist das Plenum der zentralen und dezentralen GB der Universität sowie deren Stellvertretungen. Etabliert hat sich, dass befristet beschäftigte GB der Fakultäten im Umfang von 0,2 VBE für Gleichstellungsarbeit freigestellt werden und auf Antrag ihr befristeter Arbeitsvertrag um die Zeit der Freistellung verlängert wird. Zu den Sitzungen werden themenabhängig Verantwortliche einzelner Verwaltungsbereiche oder Prorektorate sowie Fachexpertinnen und -experten eingeladen. In den i.d.R. 6-wöchentlich stattfindenden Beratungen werden regelmäßig gleichstellungspolitische Strategien und die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen diskutiert. Im Rahmen der Hochschulwahlen im Mai 2012, die aktiv von der Gleichstellungskommission vorbereitet wurden, konnten insgesamt 41 Personen für die Wahl zur bzw. zum GB und deren bzw. dessen Stellvertretung nominiert werden. Dies wurde genutzt, um nach den Wahlen fakultätsinterne Netzwerke zu bilden, um auch auf Fakultätsebene und in die einzelnen Institute hinein gleichstellungspolitische Themen zu diskutieren, insbesondere die Informations- und Kommunikationskultur wesentlich zu verbessern und die Transparenz gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und Beschlüsse zu erhöhen. Die GB organisiert regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen für die Kommissionsmitglieder. Auch werden im Rahmen des Fortbildungskatalogs der Universität spezifische Themen für GB der Fakultäten und deren Stellvertretungen angeboten.

In Vorbereitung des Abschlussberichtes haben die GB der Fakultäten Gespräche mit den Dekanen bzw. Referentinnen und Referenten der einzelnen Fakultäten geführt. Analysiert wurde der Stand der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes und der Frauenfördermaßnahmen des Zwischenberichtes auf Fakultätsebene. Die Auswertung der Gespräche erfolgte innerhalb der Kommission für Gleichstellungsfragen unter Beteiligung des Prorektorats für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Darauf aufbauend wurden von der Gleichstellungskommission weiterführende und neue Maßnahmen diskutiert und initiiert.

⁷ T Termin

⁸ V Verantwortlich

⁹ GB Gleichstellungsbeauftragte



Als Anreizsystem für die Fakultäten mit Blick auf die Förderung von Frauen und die Erhöhung der Frauenanteile in den entsprechenden Qualifikationsstufen wird seit 2007 die leistungsorientierte Mittelvergabe (siehe B 1.2) genutzt. Die Vergabe der leistungsorientierten Mittel wird in der Senatskommission Struktur und Finanzen, die sich aus Mitgliedern aller Fakultäten zusammensetzt, diskutiert und vom Akademischen Senat verabschiedet.

Seit über 10 Jahren werden jährlich mindestens 80.000 € Frauenfördermittel in den Universitätshaushalt eingestellt. Auf die entsprechenden Ausschreibungen zur Vergabe dieser Mittel (Mentoringprogramm, Coaching, Tutorienprogramm, Mutterschutzstipendien, finanzielle Unterstützung bei Tagungs- und Workshopteilnahme, usw.) sowie der zentral organisierten Fortbildungsveranstaltungen speziell für Frauen können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen und Qualifikationsstufen entsprechend der Ausschreibungskriterien bewerben. Bisher wurden die einzelnen Fördermaßnahmen und Kriterien zur Vergabe der Gelder in der Kommission für Gleichstellungsfragen verabschiedet. Um dem Thema Frauenförderung an der MLU mehr Gewicht zu verleihen, haben die für Gleichstellung verantwortliche Prorektorin und die GB der Universität im Januar 2013 beschlossen, im Jahr 2013 über die Vergabemechanismen neu zu entscheiden. Auf der Grundlage der Evaluation der einzelnen Maßnahmen und des Gleichstellungskonzeptes der Universität werden die Prorektorin und die Gleichstellungskommission die Neuregelungen diskutieren und verabschieden.

Die Beratungen des Rektorats mit den Dekanen werden genutzt, um monatlich aktuelle Fragen der Umsetzung der Gleichstellungspolitik an der Universität zu diskutieren. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Fakultäten von der Universitätsleitung, durch die ZUV¹⁰, durch die GB der MLU und der Fakultäten bzw. ihren Stellvertretungen beraten und unterstützt. Eine entsprechende Infrastruktur mit entsprechenden Dienstvereinbarungen und Richtlinien (siehe nachfolgende Gliederungspunkte) sowie zusätzliche finanzielle Mittel und andere Ressourcen (siehe B 1.1. und B 2) stehen den Fakultäten dabei zur Verfügung.

Geplant ist, spezifische gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Fakultäten zu entwickeln. Diese können u.a. im Rahmen der ZV zwischen Rektorat und den jeweiligen Fakultäten verhandelt werden (T: 2014, V: Rektorat).

Auswahl weiterer implementierter Maßnahmen:

- Umsetzung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG¹¹ als Verpflichtung: Verlängerung befristeter Arbeitsverträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern um zwei Jahre für das 1. Kind und um ein Jahr für jedes weitere Kind (T: Januar 2011, Grundlage: Rektoratsbeschluss, Kosten: i.d.R. Fakultätsbudget, V: Rektorat/Dekane),
- Internationale Graduiertenakademie: unterstützt alle Formen von strukturierten Doktorandenprogrammen, koordiniert bestehende Programme und stellt ein produktives Forschungsumfeld unter Berücksichtigung der Internationalisierungs- und Gleichstellungsstrategien der Universität bereit; die einzelnen Promotionsstudiengänge und Graduiertenschulen sind angehalten, gleichstellungsrelevante Maßnahmen in ihren Programmen zu etablieren (seit Januar 2011, Haushalt der InGrA),
- Etablierung eines Netzwerkes der Familienbeauftragten der Fakultäten unter Leitung des Familienbeauftragten der Universität und Mitarbeit der Kolleginnen und Kollegen des Familienbüros neben und in enger Verzahnung mit dem Netz der Gleichstellungskommission (Familienbeauftragte der Fakultäten: seit 2010, Etablierung des Netzwerkes: seit 2011),
- Regelmäßige Workshops, Tagungen und Podiumsdiskussionen zu gleichstellungsrelevanten Themen.

¹⁰ ZUV Zentrale Universitätsverwaltung

¹¹ WissZeitVG Wissenschaftszeitvertragsgesetz



Weitere beschlossene Maßnahme:

- Für die Universitätsverwaltung (ZUV) wurde das im Jahr 2004 verabschiedete Personalentwicklungskonzept (UniPeP) umgesetzt. Derzeit wird ein Personalentwicklungskonzept für den Wissenschaftsbereich erstellt (T: 31.12.2012, V: Kanzler).

Weitere geplante Maßnahmen:

- Gründung eines Beirats zum Thema Gleichstellung ab 2014 unter Beteiligung aller Fakultäten,
- Initiierung einer Ringvorlesung „Frauen- und Geschlechterforschung an der MLU“ (T: WS 2013/14, V: GB),
- „Gleichstellung on Tour“: Vorstellung des Gleichstellungskonzeptes und des Frauenförderplans in den einzelnen Fakultätsräten (T: WS 2013/14, V: Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, GB).

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Auf der Grundlage des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt haben GB im Senat und den Fakultätsräten Stimmrecht, in den anderen Gremien sowie in allen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sind sie aktiv beratend tätig. Die GB der Universität wird seit Ende 2007 bei gleichstellungsrelevanten Themen in die Rektoratssitzungen und die Dekanerunden eingeladen. Ebenfalls ist sie in die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten und die Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten integriert. Die MLU hat sich dazu verpflichtet, mit allen Forschungsanträgen an die DFG zusätzliche Mittel zur tatsächlichen Umsetzung der Chancengleichheit und zur Frauenförderung einzuwerben. Im Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs wurde dazu ein Katalog möglicher Frauen- und Familienfördermaßnahmen erstellt. Antragstellerinnen und Antragsteller werden im Prorektorat in Zusammenarbeit mit der GB seit 2009 je nach Bedarf ausführlich beraten. Ziel ist die Integration spezifischer gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in die einzelnen Förderanträge inkl. Finanzierungsplanung. Nach dem positiven Votum der Senatskommission Forschung werden Voranträge bei Verbänden zur Beschlussfassung dem Akademischen Senat vorgelegt.

In der 2. Hälfte des Jahres 2012 wurde die Beratung und Unterstützung der GRK und SFB bei der Umsetzung ihrer Maßnahmen zur Realisierung der Chancengleichheit und Frauenförderung insbesondere durch das Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, das Familienbüro und die InGrA intensiviert. Ziel ist, Ressourcen zu bündeln und im Jahr 2013 einen Katalog von Maßnahmen zur Verfügung zu stellen.

Das Netzwerk „Frauen-Netzwerk-Karriere“ bietet Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Orientierung, Vernetzung und Qualifizierung für Karrieren in Wissenschaft und Wirtschaft an (V: Kooperationsstelle der MLU und des DGB Sachsen-Anhalt, Finanzierung: Frauenfördermittel (MBILSA Nr. 23 vom 7. Juli 2008) des LSA und aus Mitteln des ESF gefördert. Projektlaufzeit: 02.03.2012 - 28.02.2013).

In Kooperation mit dem Studentenwerk wurde die Einrichtung einer Randzeitenbetreuung beschlossen, welche im Jahr 2013 umgesetzt werden soll (V: Prorektorin).

Weitere bereits implementierte Maßnahmen:

- Tag der Frauen- und Geschlechterforschung an der MLU mit i.d.R. Tagungsband (T: seit 2000, Federführung: GB der MLU in Zusammenarbeit mit promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen als wissenschaftliche Leiterinnen, Finanzierung: auf Antrag der GB an das Rektorat, Haushaltsmittel),
- Förderung von Einzelveranstaltungen zu Gender- und Familienthemen, z.B. zum Aktionsjahr 2010 „WE ARE FAMILY!“ (T: laufend, Finanzierung: auf Antrag an das Rektorat, Haushaltsmittel).



1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Aufgrund der Mitwirkung der GB als stimmberechtigtes oder beratendes Mitglied in allen Kollegialorganen und bei allen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen in Planung, Steuerung und Mitgestaltung aller hochschulinternen Entscheidungen der Universität bzw. der Fakultäten gesichert. Jeweils nach den Hochschulwahlen werden insbesondere die neu gewählten GB und ihre Stellvertretungen in ganz- bzw. mehrtägigen Workshops und Schulungen vor Amtsantritt auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Des Weiteren finden regelmäßige Schulungen mindestens zweimal im Semester statt. Diese Fortbildungen sind u. a. auf den Web-Seiten der GB und im Fortbildungskatalog der MLU ausgewiesen. Verantwortlich dafür sind die Referatsleiterin Personalentwicklung und die Dekanate.

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

Weitere implementierte Maßnahmen:

- monatliche Dienstberatungen im Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs mit Schwerpunktthema Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (seit September 2012, Teilnehmende: Prorektorin, Referentin der Prorektorin, Referentin für Nachwuchsförderung und Gleichstellung, Leiterin des Familienbüros, Leiter der InGrA, Leiterin des International Office, Referatsleiterin Forschungsförderung und Forschungskooperation),
- spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Frauen bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen (Etablierung im Fortbildungskatalog der MLU, Finanzierung aus Haushaltsmitteln, V: Referat 3.2 Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung),
- Etablierung einer Arbeitsgruppe Gleichstellung am MWW unter Beteiligung aller Hochschulen des Landes (seit September 2012, Mitglied: Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs).

Weitere beschlossene Maßnahmen:

- Einführung eines Systems zur Elektronischen Erfassung der Doktorandinnen und Doktoranden bzw. der Postdocs (Rektoratsbefassung seit Juli 2012, Rektoratsbeschluss: Januar 2013, Gründung einer Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für IT der MLU: März 2013, Umsetzung bis Ende 2013 geplant),
- Einführung eines Gleichstellungsmonitorings: Frauenanteile an jeweiligen Promotionsprädikaten, Abbrecherquoten bei Promotionen mit Angabe der Gründe bzw. Frauenanteile bei nicht abgeschlossenen Promotionen aufgrund des Auslaufens des befristeten Arbeitsvertrages, Abbrecherquote bei den Studierenden in Mint-Fächern mit Erfassung der Gründe, Anteile Promovierende und PostDocs/Habil an Nachwuchs insg. mit entsprechenden Frauenanteilen, etc. (beschlossen: GB und Stellvertretungen, Oktober 2012, T: 2014, V: N.N.).

Weitere für die Zukunft geplante Maßnahme:

- Langfristige Vorbereitung von Berufungsverfahren: Sichtung der Netzwerke und Suche nach qualifizierten Frauen bereits vor Ausschreibung, Nutzung von Gastprofessuren, um Frauen für die MLU und deren Forschungs- und Lehrprofil zu interessieren und in Forschungsverbünde zu kooptieren.



2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im Rahmen ihres umfassenden gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements werden seit 1996/97 alle personenbezogenen Daten, auch im Drittmittelbereich, geschlechtsspezifisch erhoben und veröffentlicht. Somit ist eine durchgängige Transparenz über alle geschlechtsspezifischen Daten gewährleistet. In den Evaluationsberichten zu den ZV, in den jeweils jährlichen Berichterstattungen des Rektorats u.a. in Rektoratsberichten, vor dem Senat und den Senatskommissionen, im jährlichen Tätigkeitsbericht der GB sowie im Rahmen der jährlichen Ermittlung des leistungsorientierten Budgetbestandteils der Fakultätshaushalte werden diese Kennzahlen geschlechterdifferenziert dargestellt und analysiert. Ebenso beinhalten die jährlichen Frauenförderpläne seit dem Jahr 1999 Übersichten über die Frauenanteile in den einzelnen Lohn- und Gehaltsstufen und davon abgeleitet Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit. Erfolge in der Gleichstellungspolitik werden unter Verantwortung der Stabsstelle des Rektors auch hochschulöffentlich, in Zeitschriften, in Newslettern und auf den Web-Seiten der MLU präsentiert.

Weitere etablierte Maßnahme:

- Einführung des Gender-Controllings im Rahmen des Universitätsbenchmarkings (2008: Projektbeginn, 2010: Jährlicher Projektbericht, V: Referat 5.3 Controlling).

Beschlossene Maßnahme:

- Veröffentlichung spezifischer Kennzahlen auf der Homepage der GB (T: Start der neuen Homepage der GB zu Beginn des SS 2013, V: GB).

Geplante Maßnahme:

- Erfassung der Abbrecherquoten bei den Studierenden (beschlossen: ZV mit dem MWW Dezember 2010, Umsetzung bis 31.12.2012, V: Prorektorat Studium und Lehre).

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Anstrengungen der MLU, qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen, sind im Gleichstellungskonzept, im FFPI und in den ZV zum Audit bzw. Re-Audit Familiengerechte Hochschule konzeptionell gefasst. Konkret gibt es u. a. folgende Umsetzungsfortschritte.

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die „Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit“ mit Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit, zur gleitenden Arbeitszeit sowie zur Erfassung der Arbeitszeit bei gleitender Arbeitszeit wurde im Jahr 2008 an die sich entwickelnden Bedürfnisse der Beschäftigten weiter angepasst. Eine Reduzierung von Kernarbeitszeiten und eine flexiblere Anpassung der Kappungsgrenzen mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Einrichtung von Arbeitszeitkonten soll im Rahmen der ZV zum audit „familiengerechte hochschule“ bis 2015 umgesetzt werden. In dieser ZV verpflichtet sich die Universität auch zur Entwicklung eines Konzepts für pflegesensible Arbeitszeit.

Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Teleheimarbeit wurde im Jahr 2011 verabschiedet, damit soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch durch örtliche Mobilität erleichtert werden. Die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes wurden auf Universitätsebene umgesetzt, so dass auch dieses Instrument den Beschäftigten zur Verfügung steht. Die Hochschule informiert über die tariflichen Ansprüche auf Teilzeit nach dem TV-L. Daneben stehen den Beschäftigten die Möglichkeiten des Teilzeit-Tarifvertrages des Landes Sachsen-Anhalt zur Verfügung. Alle Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitregelungen) werden gewissenhaft geprüft und unterstützt. Durch die ZV zum audit wird eine proaktive familienfreundliche Gestaltung von Sitzungs- und Fortbildungszeiten umgesetzt. Gremien tagen in der Sollarbeitszeit (zwischen 7.30 Uhr und 16.00 Uhr), Fortbildungen finden i. d. R. in der Sollarbeitszeit statt und werden auch den Beschäftigten in der Elternzeit angeboten.

Die Hochschule fördert ein aktives Rückkehrmanagement nach familienbedingten Auszeiten. Die ZV zum audit „familiengerechte hochschule“ sieht die Einführung eines Patenmodells für Personen in und nach



familienbedingten Auszeiten vor. Die Umsetzung ist für 2015 geplant. Den Beschäftigten und Führungskräften wird ab 2013 ein Gesprächsleitfaden zur Vorbereitung und Orientierung zur Verfügung stehen.

Gesprächsleitfäden gibt es bereits zum Thema Schwangerschaft und Elternzeit.

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Im Jahr 2009 wurde eine Studierendenbefragung, im Jahr 2010 eine Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie durchgeführt. Mit den Datenerhebungen und Datenanalysen zu den Bedarfen von Studierenden und Beschäftigten mit Kind(ern) wurden systematisch die Erfahrungen und die Situation in Einrichtungen zur Kinderbetreuung des Studentenwerkes mit 127 Plätzen, des Klinikums mit 75 Plätzen und der Stadt Halle erfasst, sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Situation beschlossen und umgesetzt.

Die Universität und die Stadt Halle streben die Einrichtung eines Reform-Kindergartens in der Innenstadt von Halle an, wobei die Universität für das pädagogische Konzept verantwortlich ist. Eine entsprechende Absichtserklärung wurde bereits unterschrieben, der Beginn der Umbauarbeiten ist für 2013 geplant. Für die Entwicklung des pädagogischen Konzepts wurden 60.000 € im Haushalt der MLU für das Jahr 2013 bereitgestellt.

Die kindgerechte Infrastruktur wird im Rahmen des audit „familiengerechte Hochschule“ durch die Einrichtung weiterer Eltern-Kind-Arbeitszimmer verbessert. Familiengerechtigkeit wird auch beim Neubau von Hochschulgebäuden berücksichtigt. Für das im Bau befindliche Geisteswissenschaftliche Zentrum ist ein Spiel- und Stillraum geplant. Das im November 2012 eröffnete Internationale Begegnungszentrum verfügt über eine familiengerechte Ausstattung mit u.a. Kinderbetten und Wickeltischen. Weiterer Bedarf wird kurzfristig durch das Familienbüro gedeckt.

Die Zusammenarbeit der Universität mit den Franckeschen Stiftungen bei der kurzfristigen außerplanmäßigen Kinderbetreuung, Kurzzeitbetreuung und zur Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen soll 2013 im Rahmen des audits „familiengerechte hochschule“ durch eine Kooperationsvereinbarung weiter verstetigt werden. Die Kinderbetreuung findet entweder campus-nah oder an den verschiedenen Hochschulstandorten statt.

Am Weinbergcampus wird zum Sommersemester 2013 eine Randzeitenbetreuung in Kooperation mit dem Studentenwerk Halle eröffnet. Dort werden dann Kinder von 2 Monaten bis 7 Jahre montags bis freitags und auf Nachfrage auch samstags außerhalb der regulären Öffnungszeiten von Kindertagesstätten betreut.

Die Kinderbetreuung in Sommer- und Herbstferien (jeweils zwei bzw. eine Woche) wird kontinuierlich seit 2010 angeboten und von studierenden Eltern und Beschäftigten sowie ihren Kindern sehr gut angenommen.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

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

Die MLU unterbreitet seit 2009 im Rahmen von (zunächst) Berufungsverfahren Angebote zur Unterstützung von Doppel-Karriere-Paaren in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern und als Mitglied des Dual-Career-Netzwerkes Mitteldeutschlands. Sie unterstützt die Netzwerkarbeit und den weiteren Auf- und Ausbau dieses Netzwerks von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Wirtschaftsunternehmen aus Sachsen und Sachsen-Anhalt. In diesem Jahr soll die Sichtbarkeit des Netzwerks durch einen Internetauftritt verbessert werden.

Der Teilzeit-Tarifvertrag des LSA ermöglicht die befristete Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die MLU gewährt i.d.R. alle Anträge. Den Beschäftigten wird hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit ein Wahlrecht eingeräumt, ob die wöchentliche Arbeitszeit im gleichen



Verhältnis der Absenkung reduziert oder die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weiterhin erbracht wird und ein Ausgleich durch Ausgleichstage erfolgt. Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit erlaubt eine teilweise Verlagerung des Arbeitsplatzes. Daneben steht den Beschäftigten die Möglichkeit offen, ein Sabbatical zu nehmen. Im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung folgt auf eine zeitlich befristete Beschäftigung in Vollzeit eine einjährige Freistellungsphase.

Die dritte Auflage der Broschüre „Studieren mit Kind“ erschien im Dezember 2012.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Beachtung frauenfördernder Aspekte in Berufungsverfahren wurde eine Richtlinie zur „Verfahrensweise bei Berufungen“ und ein Leitfaden im September 2006 entwickelt. Eine Spezifizierung dieser Dokumente erfolgte in den Jahren 2010 und 2012. Zu den Berufungsunterlagen gehört auch das „Formblatt Frauenförderung“ bzw. „Datenblatt Stellenbesetzung“ (s.u.). Frauen werden gezielt in der Ausschreibung zur Bewerbung aufgefordert, ebenso wird darauf verwiesen, dass die MLU gute Möglichkeiten bei der Vereinbarung von Beruf und Familie bietet. Berufungsverfahren ohne Dokumentation einer proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen werden nicht mehr akzeptiert und Listen aus solchen Verfahren dementsprechend an die Fakultät zurückgeben. Neu ausgeschrieben wird, wenn sich keine Frauen bewerben, aber potentielle Bewerberinnen in Netzwerken recherchiert werden können. Eine gezielte persönliche Aufforderung zur Bewerbung erfolgt durch den Dekan der Fakultät o.a. Professorinnen und Professoren. Mindestens drei stimmberechtigte Frauen sind Mitglied in den Berufungskommissionen, wobei mindestens eine Professorin sein soll. Es werden alle Frauen eingeladen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen. Sollte dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich sein, sind entsprechend § 4 Absatz 1 Frauenförderungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt in Verbindung mit A 3 Absatz 2 des Gleichstellungsprogramms der MLU mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Die GB der Fakultäten begleiten aktiv seit 2006 beratend und seit 2011 stimmberechtigt alle Verfahren beginnend bei der Erstellung des Ausschreibungstextes, die Zusammensetzung der Berufungskommission bis zur Entscheidung über die Berufsungsliste, die der Berufsungsprüfungskommission bzw. dem Akademischen Senat vorgeschlagen wird. Die Beratung des Akademischen Senats erfolgt durch die Berufsungsberatungskommission (bis September 2010) bzw. durch die Berufsungsprüfungskommission (seit 2010), deren beratendes Mitglied die GB der MLU ist. Im Akademischen Senat, in dem die GB der MLU stimmberechtigtes Mitglied ist, wird nochmals das Berufsungsverfahren diskutiert und über die Berufsungsliste entschieden. (Anmerkung: In den Jahren 2011 betrug der Frauenanteil bei den Neuerufenen 41,7 % (bei W3: 40 %), im Jahr 2012 30,8 % (W3: 28,6 %).)

Die „Verfahrensrichtlinie zur Stellenausschreibung und -besetzung“ und der entsprechende Leitfaden, die zuletzt im November 2011 überarbeitet wurden, schreiben die Sicherung chancengleicher Bedingungen für Frauen und Männer und die Verwirklichung der Ziele der Frauenförderung vor. Auch hier nehmen die GB der Fakultäten als Mitglied der Stellenbesetzungskommissionen aktiv Einfluss auf die Auswahl der BewerberInnen und die Besetzung der Stellen. Sie arbeiten eng mit dem Personalrat der MLU zusammen.

Seit 2006 ist allen Unterlagen zu den Berufsungs- und Stellenbesetzungsverfahren ein „Datenblatt Stellenbesetzung“ mit statistischen Daten über die BewerberInnenlage, die Zusammensetzung der Stellenbesetzungs- bzw. Berufsungskommission, die Anzahl der formal geeigneten BewerberInnen und die Namen der eingeladenen Personen, im zusammenfassenden Bericht die Begründung für jede nicht eingeladene Bewerberin, sowie eine Stellungnahme der GB zum Verfahren beizulegen.

Vom Januar 2010 bis März 2012 wurde an der MLU ein modularisiertes Führungskräftetraining durchgeführt mit dem Ziel, die Führungskompetenz der Referatsleiterinnen und Referatsleiter mit Blick auf erfolgreiche Teamführung weiter zu entwickeln. Auch Themen wie Gender- und Familienkompetenz wurden in den insgesamt 8 Pflichtmodulen, 8 Wahlmodulen sowie im moderierten Führungszirkel behandelt.



Alle zwei Jahre seit 2006 werden Schulungen für die insbesondere neu gewählten GB und ihre Stellvertretungen durchgeführt. Ein breites Feld nehmen dabei die Aufgaben der GB im Rahmen von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ein. In den Gleichstellungskommissionssitzungen werden laufend aktuelle Probleme und Fragestellungen dazu diskutiert.

Geplante Maßnahme:

- Fortbildung zu „Gendergerechte Berufungsverfahren“ im Herbst 2013 (V: Ref. 3.2, Haushalt).

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahre 2006 wurde an der MLU die AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. Alle Beschäftigten der MLU haben entsprechend § 13 AGG das Recht, sich bei der Dienststelle mündlich oder schriftlich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten benachteiligt fühlen. Die AGG-Beschwerdestelle ist in der Personalabteilung dem Referat 3.2 Personalentwicklung zugeordnet. Alle Angehörigen der MLU können sich bei Bedarf auch vertrauensvoll an den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die GB wenden. Auch diese Stellen leiten die Beschwerde gegebenenfalls an die Beschwerdestelle der MLU weiter.

Die „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ wird durch ein Ombudsgremium und eine Kommission zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens unterstützt. Die Satzung über die „Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ und über den „Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens“ wurde im Jahr 2009 überarbeitet.

Die Graduiertenstipendien an der MLU werden auch nach familiengerechten Kriterien von der Graduiertenförderungskommission (57% Frauenanteil bei den stimmberechtigten Mitgliedern) vergeben. Die Auswahl erfolgt seit 2007 über ein Punktesystem, wobei relevante Zusatzpunkte bei Kindererziehungszeiten bzw. bei Unterbrechungszeiten wegen Mutterschutz erteilt werden.

Mit der Etablierung der InGrA im Jahr 2011 als Dachorganisation aller sowie der zunehmenden Einrichtung strukturierter Doktorandenprogramme verbesserten sich die Transparenz und die Formalisierung von Verfahrensabläufen bei der Gewinnung und Auswahl von Promovierenden. Die entsprechenden Verfahrensweisen sind in den jeweiligen Ordnungen geregelt, in den Betreuungsvereinbarungen sind die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Betreuenden und der Promovierenden festgeschrieben.

Seit Mai 2012 wird die Promotionsrahmenordnung durch eine Arbeitsgruppe unter Leitung der Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs überarbeitet. U.a. soll den Fakultäten empfohlen werden, generell eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen sowie eine qualifizierte Doppelbetreuung vorzusehen (T: SS 2013).

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

In ihrem Leitbild, dem Gleichstellungskonzept und den Zielvereinbarungen mit der Landesregierung hat sich die MLU zur Realisierung der tatsächlichen Chancengleichheit verpflichtet. Es ist erklärtes Ziel, langfristig ein zahlenmäßig paritätisches Geschlechterverhältnis in allen Qualifikationsstufen und Lohn- und Gehaltsgruppen sowie in den Führungsebenen und Gremienvertretungen zu erreichen.

Der Gesamtüberblick der geschlechtsspezifischen Daten über die Anzahl der Studierenden insgesamt (siehe Datensammlung im Anhang), der Immatrikulationen, die Anzahl der Studienabschlüsse bzw. der Exmatrikulationen sagt jedoch noch nichts über die geschlechtsspezifischen Implikationen der Studienfachwahl aus. Insbesondere die Daten in den MINT-Fächern zeigen eine sehr ausgeprägte Geschlechtssegregation. Spezifische bereits langjährig implementierte Maßnahmen zur Erhöhung der



Studentinnenanteile in den MINT-Fächern sind insbesondere die Durchführung von Praktika und Sommerschulen, spezifische Veranstaltungen im Rahmen der Hochschulinformationstage, der Kinder- und Jugenduni, der Nano-Orientierungs-Akademie, der Kooperation mit den Prime Gymnasien und der jährlich stattfindenden „Langen Nacht der Wissenschaften“, sowie die GirlsDays und Zukunftstage an der MLU. Die Verantwortung hierfür haben die Stabstelle des Rektors und die Fakultäten übernommen.

Seit 2009 werden sowohl in den Winter- als auch den Sommersemestern Tutorienprogramme für Studentinnen der MINT-Fächer durchgeführt (Kosten: 9 T€/Jahr Haushalt, V: Fakultäten in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro)

Die im Jahr 2010 gegründete Internationale Graduiertenakademie hat sich 2011 als zentrale Institution der eigenen strukturierten Graduiertenausbildung weiter etabliert. Die InGrA begleitet die unterschiedlichen Formate der strukturierten Doktorandenprogramme. Dazu gehört auch die Koordination der strukturierten Doktorandenprogramme im Rahmen universitätsübergreifender Forschungsverbünde. Seit 2012 hat sich das spezifische Fortbildungsprogramm der InGrA etabliert. Die auf die Belange von Promovierenden ausgerichteten Kursangebote von „professional skills“ sind offen für alle Promovierende der MLU. Ebenfalls seit 2012 werden ebenfalls regelmäßig spezifische Veranstaltungen für Promovierende mit Kind(ern) angeboten.

Zur gezielten Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Personals haben sich seit der Zwischenberichtserstattung die jährlich stattfindenden Personalgespräche zwischen BetreuerIn und Nachwuchswissenschaftlerin über Stand und Fortgang der Qualifizierungsvorhaben und über die Qualifizierungsbedingungen etabliert. Derzeit wird diskutiert, die Ergebnisse der durchgeführten Gespräche mit Benennung von Problemfeldern in den jeweiligen Dekanaten zu erfassen. Die Umsetzung dieser Maßnahme kann im Zuge der ZV-Gespräche mit den Fakultäten, die 2014 geführt werden, thematisiert werden (V: Rektorat).

Seit 1999 werden Frauenfördermittel in Höhe von 40.000 € im Rahmen des Vorwegabzugs zur Förderung von Maßnahmen zur Qualifikation, u. a. für finanzielle Zuschüsse zum Besuch von Tagungen und Workshops (höhere Anteilfinanzierung bei eigenem Beitrag) sowie zu Forschungsaufenthalten für alle haushaltsangestellte Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben. Mit dieser Maßnahme können die jungen Frauen nicht nur sich selbst und ihre Ideen den entsprechenden Fachcommunitys verstärkt vorstellen, insbesondere sollen dabei die Zugänge zu bestehenden Netzwerken vermehrt hergestellt bzw. Networking insgesamt befördert werden.

Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion können sich seit 2001 auf Frauenförder-PostDoc-Stipendien (bis 2010) bzw. halbe Stellen zur PostDoc-Förderung von Frauen (seit 2011) bewerben. Diese Maßnahme wird mit 60.000 €/Jahr durch das MWW gefördert, verantwortlich ist die Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs.

Ergänzende Angebote stellen die beiden Mentoringprogramme dar (siehe B 2). Des Weiteren haben Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kinderbetreuungsaufgaben einen Anspruch auf Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge (siehe A 1.2).

Im Rahmen des Professorinnenprogramms I konnte die Universität zwei vorgezogene Berufungen realisieren.

Weitere ausgewählte implementierte Maßnahmen:

Für Studentinnen

- Teilnahme an Lehrveranstaltungen und an Prüfungen während der Beurlaubungszeiten wegen Mutterschutz- und Elternzeit (verstetigt seit 2002, V: Dekane, StudiendekanInnen, GB der Fakultäten),
- Projekt „Aufstiegskompetenz von Frauen fördern!“: frühzeitige Einbindung von Studentinnen in regionale Unternehmen durch qualitativ hochwertige Betriebspraktika, Verstärkung der Bindungseffekte nach bzw. während der Statuspassage der Berufsfindung (50.000 €/Jahr, ab 07/2011 bis 12/2012, Prorektor für Studium und Lehre),



- Verlängerung von Stipendien für Frauen, die keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung des Stipendiums wegen Mutterschutz- und Elternzeit haben (Evaluation erfolgte in 2011), sowie Bereitstellung von Mitteln zur finanziellen Unterstützung für Stipendiatinnen, die aufgrund von Kindererziehung und sozialer Härten eine Verlängerung des Stipendiums für die Fertigstellung des Qualifikationsprojektes benötigen (20.000 €/Jahr Haushaltsgelder, verstetigt seit 2009, V: Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Arbeitsgruppe zur Vergabe der Frauenfördermittel, GB der Uni).

Für NachwuchswissenschaftlerInnen

- Gewährleistung von Stellenvertretungen bei Mutterschutz- und Elternzeiten, Mutterschutz- und Elternzeiten aller Beschäftigten werden auf Antrag grundsätzlich vertreten (bis 2007 ca. 45.000 €/Jahr, verstetigt seit 2004, V: Personalabteilung, Dekane),
- Genehmigung aller Anträge auf vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit bzw. auf Elternteilzeit, wenn keine Vertretungen für Zeiten der EZ eingestellt wurden (seit 2004, V: Personalabteilung)
- Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen von Drittmittelbeschäftigten mit Qualifikationsvorhaben um Zeiten der Beurlaubung wegen Mutterschutz bzw. Elternzeit (seit 2008, V: Kanzler, Personalabteilung).

Für Hochschulangehörige:

- Maßnahmen zur Überwindung stereotypischer Denkweisen: Gender-Module, einzelne Lehrveranstaltungen innerhalb der Module, Projekte und Prüfungsarbeiten von Studierenden, Workshops, Infoveranstaltungen, Tagungen bis hin zu Tagen der Frauen- und Geschlechterforschung u.a. (laufend, V: Fakultäten, GB).

Beschlossene Maßnahme:

- Bereitstellung von Hilfskraftgeldern für Labortätigkeiten zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schwangerschaft und Stillzeit (T: ab SS 2013, V: Familienbüro).

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gleichstellungsfortschritte sind ein Leistungskriterium im *Modell der internen Mittelverteilung* ab dem Haushaltsjahr 2007. Für die Fakultäten wird ein Basisfond in Höhe von 91,5 % ausgereicht, der Leistungsfond beträgt 8,5 %. Von diesem Leistungsfond werden 5 % (das entspricht 0,425 % des Haushalts, also ca. 200 T€/Jahr) vergeben entsprechend des Anteils von Frauen in den Bereichen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen sowie für die Steigerung der Frauenanteile in den jeweiligen o. a. Bereichen.

Unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten werden die Mittel zur Finanzierung der Maßnahmen, Projekte und Stellen zur Frauen- und insbesondere zur Nachwuchswissenschaftlerinnenförderung (siehe B 1.1.) auf der Grundlage der Gleichstellungsziele gesondert und im vorab in den *Haushalt der MLU* eingestellt. Ebenfalls im Vorabzug werden die Mittel zur Förderung der Vereinbarung von Studium/Beruf und Familie bereitgestellt.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Über Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile insbesondere in den MINT-Fächern, die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. wissenschaftlicher Karriere und deren Weiterentwicklung, zur Förderung aktiver Mutter- und Vaterschaft, sowie zur Verpflichtung zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kinderbetreuungsaufgaben bzw. über Unterstützungsmaßnahmen zum Wiedereinstieg in den Wissenschaftsbetrieb nach familienbedingten Auszeiten wurde bereits berichtet.

Im *Mentoringprogramm* „Im Tandem zum Erfolg“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen und Qualifikationsstufen (Nachfolge des Mentoringprogramms 2009-2011, Start: September 2012, Kosten: 9 T€/Jahr, anteilige Finanzierung durch MWW in Höhe von 28 T€/Jahr,



Betreuung: 0,25 Projekt-MA) und im Cross-Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase im Rahmen des Universitätsverbundes Halle-Jena-Leipzig (Start: Januar 2013, Kosten: 9 T€/Jahr aus Unihaushalt, Betreuung: Referentin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung) wird neben einem umfangreichen genderspezifischen Fortbildungsangebot und der Betreuung und Unterstützung der Mentee-MentorIn-Beziehungen besonderes Augenmerk auf die Entwicklung von Netzwerkstrategien und die Herausbildung und Festigung von strategischen Netzwerken gelegt. Beide Mentoringprogramme sollen an der MLU verstetigt werden, um im Sinne einer akademischen Personalentwicklung dauerhaft den Nachwuchswissenschaftlerinnen den Zugang zum Rüstzeug einer effektiven und effizienten Karrieregestaltung zu ermöglichen.

Zielgruppenorientierte Seminare und Fortbildungen, u.a. mit dem Ziel der beruflichen Entwicklung/Personalentwicklung und zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs¹², finden regelmäßig statt. Alle Fortbildungsveranstaltungen sind in einem halbjährlich erscheinenden Fortbildungskatalog und auf den Web-Seiten des Referats Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung veröffentlicht. Beschäftigte in Elternzeit oder in Beurlaubungen werden seit dem Jahr 2009 gezielt auf die Angebote hingewiesen. Zu allen Veranstaltungen erfolgt eine qualitative und quantitative Evaluierung in Verantwortung der Referatsleiterin Personalentwicklung/Fortbildung.

Professorinnen werden entlastet, solange sie in den entsprechenden Bereichen stark unterrepräsentiert sind. Auf Antrag wird die überproportionale Beanspruchung in Gremien, Kommissionen usw. durch zusätzliche Hilfskraftmittel kompensiert. Erste Diskussionen zu diesem Thema fanden Ende 2010 statt, die Umsetzung begann unter Verantwortung des Rektorats im Wintersemester 2011/2012.

Ab Haushaltsjahr 2013 erhalten Postdoktorandinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen sowie Juniorprofessorinnen auf Antrag zusätzliche Hilfskraftmittel zur Unterstützung ihrer Lehr- und Forschungstätigkeit (V: Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, 26.000 €/Jahr, Haushalt).

Um die Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen zu erhöhen, werden insbesondere seit 2010 im Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs mit den AntragstellerInnen Gespräche und Beratungen zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Teilprojektleitungen bzw. Nachwuchsgruppenleitungen durchgeführt. Ebenso erfolgen im Prorektorat seit 2009 gezielte Beratungen der Projektleitungen zur Frauenförderung bzw. Herstellung der Chancengleichheit u.a. durch Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen. Seit 2011 werden unter Verantwortung der Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs alle diesbezüglich eingeworbenen Mittel erfasst und die jeweilige Umsetzung begleitet.

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

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die wichtigste Maßnahme, um Verzerrungseffekten in den Bereichen Forschung, Lehre und Verwaltung entgegen zu wirken, ist die nachhaltige Entwicklung von Gender- und Gleichstellungskompetenz aller Angehörigen der MLU. Auf der Grundlage ihrer Personalentwicklungsstrategie werden beispielsweise im Fortbildungskatalog zahlreiche Seminare und Workshops für die spezifischen Zielgruppen angeboten. Dabei werden Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen für Gleichstellung sensibilisiert. Seit 2008 werden unter Verantwortung des Referats 3.2 Personalentwicklung u.a. folgende methodisch abgesicherte Personalentwicklungsinstrumente zielgruppenspezifisch eingesetzt:

¹² Beispiele: „Bewerbungsstrategien für eine Professur bzw. Juniorprofessur“, „Projekte managen“, „Jetzt rede ich! Kommunikationstraining für Frauen“, „Gut aufgestellt für meinen beruflichen Erfolg - Coaching-Schnupperkurs zum Ausprobieren“, „Drittmittelakquisition – Fördermöglichkeiten für die Promotion und die PostDocphase“, „Projektmoderation“, „Selbstbewusst verhandeln und Konflikte austragen“



- Qualifizierungsworkshops für gleichstellungspolitische Arbeit an Hochschulen, Seminare zum Umgang mit sexueller Gewalt in der Arbeitswelt (für GB),
- Kommunikationstraining, Workshops zum selbstbewussten Verhandeln und Austragen von Konflikten, Workshops zu Mutterschutz und Elternzeit (für alle Mitarbeiterinnen),
- Individuelles zielorientiertes Coaching, Workshops zu Bewerbungsstrategien für eine Professur (für Nachwuchswissenschaftlerinnen),
- Seminarveranstaltungen zum Gender-Mainstreaming-Konzept und zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (für Führungskräfte).

Zum Schutz vor Diskriminierung hat im Rahmen des im Jahr 2010 durchgeführten Projekts „Optimierung der Personalarbeit“ unter Leitung des Kanzlers die Unter-Arbeitsgruppe „Etablierung einer Sozial- und Konfliktberatung“ ihre Tätigkeit aufgenommen. Die Ergebnisse werden derzeit umgesetzt. Beispielsweise wird zum 1. März 2013 die Sozial- u. Konfliktberatungsstelle etabliert.

Zum Thema „Studieren und Arbeiten mit Kind“ werden regelmäßig spezifische Fortbildungen und Schulungen für das Personal der Studierenden-Service-Center, StudienfachberaterInnen in den Fakultäten, Familienbeauftragte, Personal der Prüfungsämter und der Personalabteilung durchgeführt (verstetigt, erstmals 2010, V: Referat 3.2 Personalentwicklung, GB, Familienbüro).

Derzeit werden verschiedene Fortbildungs- bzw. Starterprogramme konzipiert. Für Projektleiterinnen und Projektleiter startet Mitte 2013 das Projektleitercoaching. Ende 2013 sollen erstmalig die Fortbildungsprogramme für neu berufene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, und nach den Gremienwahlen im Mai 2014 für Dekaninnen und Dekane bzw. Prodekaninnen und Prodekane durchgeführt werden. Alle Konzepte beinhalten gleichstellungsrelevante Themen, wie Gleichstellungsaspekte in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Schulung der Genderkompetenz, rechtliche Grundlagen zum Arbeiten bzw. Studieren mit Kind, spezifische Inhalte des Mutterschutz- und Elternzeitgesetzes und des AGG.

Herausragende Ergebnisse in der Frauen- und Geschlechterforschung werden im Newsletter der MLU, dem Magazin „sciencia halensis“ der MLU und in den Veranstaltungen des jährlich stattfindenden „Tag der Frauen- und Geschlechterforschung“ hochschulöffentlich präsentiert. Der Historische Hörsaal der Anatomie der MLU diente 2010 und 2011 u.a. als Kulisse des mehr als 25-mal aufgeführten Erfolgsstücks „Kein Ort. Erleben“ über die an der MLU erfolgreich promovierte erste deutsche Frau.

Des Weiteren sind mehrere Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen der MLU geplant, wie die Ringvorlesung „Erfolgreiche Frauen an der MLU“ im WS 2013/14, oder die Einführung einer Rubrik „Karriere(wege) als Wissenschaftlerin“ im Universitätsmagazin ab dem SS 2013 (V: GB).

Halle (Saale), den 31. Januar 2013

Prof. Dr. Udo Sträter

Rektor

Anlage

Tabellarische Übersicht zu den Zielvorgaben der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

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

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	7322	10606	40,8	59,2	7842	11304	41,0	59,0	8776	11598	43,1	56,9	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	VS 2007/08 und SS 2008		57,0	43,0	VS 2009/10 und SS 2010		51,9	48,1	WS 2011/12 und SS 2012		52,0	48,0	50	50
	184	139			182	169			170	157				
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	19	13	59,4	40,6	22	7	75,9	24,1	18	5	78,3	21,7	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	7	3	70,0	30,0	4	3	57,1	42,9	3	4	42,9	57,1	50	50
Professuren C3/W2 **	80	21	79,2	20,8	89	21	80,9	19,1	85	22	79,4	20,6	78	22
Professuren C4/W3**	161	21	88,5	11,5	166	21	88,8	11,2	151	28	84,4	15,6	82	18
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	29	3	90,6	9,4	26	6	81,3	18,8	25	8	76	24	81	19

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

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

Professorendaten Jan. 2013
Promotionen incl Ing.-wiss. Zentrum

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	74	108	40,7	59,3	71	98	42	58	63	100	38,7	61,3	42	58
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	2	50	50	0	0			0	0			25	75
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	3	0	100	0	0	0			60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0			0	0			0	0
Professuren C3/W2	0	0	0	0	1	0	100	0	2	0	100,0	0,0	50	
Professuren C4/W3	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5	keine Neubesetzu	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100	0	2	0	100	0	1	1	50	50	100	0

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

Professorendaten Jan. 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*													
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	1692	1768	48,9	51,1	1854	2025	47,8	52,2	2423	2385	50,4	49,6	46	54
Anzahl der Promotionen im Jahr	28	11	71,8	28,2	19	16	54,3	45,7	26	9	74,3	25,7	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100,0	0,0	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0			0	0			0	1	0,0	100,0	50	50
Professuren C3/W2	1	1	50	50	2	1	66,7	33,3	0	1	0,0	100,0	keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	26	3	89,7	10,3	26	3	89,7	10,3	23	5	82,1	17,9	86	14
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100	0	3	0	100	0	2	1	67	33	100	0

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

Professorendaten Jan. 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät I

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät I														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	1192	1671	41,6	58,4	1300	1870	41	59	1335	1712	43,8	56,2	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	8	65,2	34,8	13	9	59,1	40,9	9	14	39,1	60,9	55	45
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	2	71,4	28,6	0	2	0	100	4	2	66,7	33,3	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	2	0	100	0	0			0	0			0	0
Professuren C3/W2	9	0	100	0	11	0	100	0	10	1	90,9	9,1	keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	28	3	90,3	9,7	29	4	87,9	12,1	24	7	77,4	22,6	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100	0	2	1	66,7	33,3	2	1	67	33	67	33

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

Professorendaten Jan. 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*													
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	726	1487	32,8	67,2	667	1352	33	67	599	1248	32,4	67,6	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	8	52,9	47,1	10	12	45,5	54,5	6	4	60,0	40,0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	4	20	80	1	1	50	50	0	0			50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorphessuren	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100,0	0,0	50	50
Professuren C3/W2	10	5	66,7	33,3	12	5	70,6	29,4	9	6	60,0	40,0	keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	13	4	76,5	23,5	13	4	76,5	23,5	13	4	76,5	23,5	70	30
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	1	67	33	67	33

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

Professorendaten Jan. 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	350	1350	20,6	79,4	592	1675	26,1	73,9	806	1881	30,0	70,0	33	67
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	8	52,9	47,1	5	6	45,5	54,5	2	10	16,7	83,3	40	60
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	4	20	80	1	1	50	50	1	0	100,0	0,0	0	100
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100	0	0	0			0	0			0	0
Professuren C3/W2	3	4	42,9	57,1	5	3	62,5	37,5	5	3	62,5	37,5	keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	8	4	66,7	33,3	8	3	72,7	27,3	9	2	81,8	18,2	keine Neubesetzung geplant	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	1	67	33	67	33

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

Professorendaten Jan. 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät I

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	648	1340	32,6	67,4	694	1341	34,1	65,9	783	1333	37,0	63,0	34	66
Anzahl der Promotionen im Jahr	35	45	43,8	56,3	40	64	38,5	61,5	30	38	44,1	55,9	38	61
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100	0	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100	0	0	0			0	0			0	0
Professuren C3/W2	16	6	72,7	27,3	18	7	72	28	19	3	86,4	13,6	60	40
Professuren C4/W3	10	2	83,3	16,7	11	2	84,6	15,4	10	2	83,3	16,7	69	31
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	1	67	33	67	33

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

Professorendaten Jan. 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät II

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*													
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	521	346	60,1	39,9	501	311	61,7	38,3	634	369	63,2	36,8	60	40
Anzahl der Promotionen im Jahr	19	9	67,9	32,1	22	6	78,6	21,4	14	13	51,9	48,1	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50	50	2	0	100	0	2	0	100,0	0,0	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100	0	0	1	0	100	0	2	0,0	100,0	33	67
Professuren C3/W2	8	0	100	0	7	0	100	0	11	1	91,7	8,3	86	14
Professuren C4/W3	13	1	92,9	7,1	17	1	94,4	5,6	20	2	90,9	9,1	83	17
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	100	0

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

Professorendaten Jan. 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl				Anzahl				Anzahl				Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m		w		m		w		m		w		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	1101	1022	51,9	48,1	1160	1031	52,9	47,1	1123	1009	52,7	47,3	52	48
Anzahl der Promotionen im Jahr	21	8	72,4	27,6	20	16	55,6	44,4	22	15	59,5	40,5	55	45
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75	25	3	1	75	25	1	0	100,0	0,0	67	33
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	3	0	100	0	2	1	66,7	33,3	1	0	100,0	0,0	100	0
Professuren C3/W2	13	3	81,3	18,8	14	3	82,4	17,6	14	4	77,8	22,2	keine Neubesezung geplant	
Professuren C4/W3	23	0	100	0	21	0	100	0	15	1	93,8	6,3	95	5
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	100	0

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

Professorendaten Jan. 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Stichtag jeweils 31.10.)*	773	1394	35,7	64,3	809	1495	35,1	64,9	831	1452	36,4	63,6	>40	<60
Anzahl der Promotionen im Jahr	42	40	51,2	48,8	28	34	45,2	54,8	49	50	49,5	50,5	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	4	42,9	57,1	9	1	90	10	7	2	77,8	22,2	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorphessuren	1	1	50	50	1	1	50	50	1	1	50,0	50,0	50	50
Professuren C3/W2	20	2	90,9	9,1	19	2	90,5	9,5	15	3	83,3	16,7		
Professuren C4/W3	33	3	91,7	8,3	34	3	91,9	8,1	30	4	88,2	11,8	86	14
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100	0	4	0	100	0	5	0	100	0	100	0

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