



## ABSCHLUSSBERICHT ZUR UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DEUTSCHEN FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT

- 1 Vorbemerkung
- 2 Strukturelle Gleichstellungsstandards
  - 2.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen
  - 2.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation
  - 2.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
  - 2.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe
- 3 Personelle Gleichstellungsstandards
  - 3.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen
  - 3.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung
  - 3.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte
- 4 Zusammenfassung und Ausblick

Anlagen zum Bericht:  
Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

## 1. Vorbemerkung

Die Entwicklung der Gleichstellung an der Universität Kassel ist insbesondere gekennzeichnet durch

- eine lange Tradition in den Bereichen des Gender Mainstreamings und der Geschlechterforschung,
- die Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags als Leitungsaufgabe auf allen Ebenen der Universität,
- die strukturelle Integration von Gleichstellung in die Verfahren und Instrumente von Hochschulsteuerung und Personalentwicklung sowie
- einen überdurchschnittlichen Erfolg bei der Berufung von Professorinnen im Zuge des Generationenwechsels.

Die Universität Kassel ist die jüngste der fünf hessischen Universitäten. Sie wurde 1971 als integrierte Gesamthochschule im Zuge der Bildungsreform gegründet. Markenzeichen des „Kasseler Modells“ waren konsekutive Studienstufen, eine besondere Praxisorientierung und die spezifische Kombination von Fächergruppen in den etwa gleichgewichtigen Sektoren

- Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Mathematik sowie
- Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften und Kunst.

40 Jahre nach ihrer Gründung ist die heutige Universität Kassel gekennzeichnet durch ihre Erfahrung mit innovativen Studienangeboten und zukunftsorientierten interdisziplinären Forschungsfeldern wie Umweltwissenschaften, Empirische Bildungsforschung, Frauen- und Geschlechterforschung und Nanostrukturwissenschaften.

Ein besonderes Engagement der Kasseler Hochschule auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern war immer Teil ihres Selbstverständnisses. Nachdem die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahr 1985 die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft erstmals offiziell als Problem beschreibt, gehört die Kasseler Hochschule mit Hamburg und Oldenburg zu den ersten, die in Selbstverpflichtung eine Frauenbeauftragte bestellt. 1990 wird in Kassel durch den Senat in Selbstbindung der erste Frauenförderplan erlassen, drei Jahre bevor dies durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zwingend vorgeschrieben wird. Parallel dazu wird eine Satzung zur Frauenförderung erlassen und die erste C4-Professur mit der Denomination Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen eingerichtet. Als erste Einrichtung in Hessen und als vierte Einrichtung in der Bundesrepublik, nach Bielefeld, Hamburg und Berlin, wurde an der Kasseler Hochschule von Frauenforscherinnen der „ersten Stunde“ 1987 die zentrale Forschungseinrichtung Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung (IAG FG) gegründet. Diese veranstaltete u.a. regelmäßig eine Offene Frauenhochschule mit überregionaler Ausstrahlung. Neben der Gründungspräsidentin in den 1970er Jahren hatte Kassel in den 1980er Jahren die erste Frau als Vizepräsidentin in der Leitung einer deutschen Universität.

Aufbauend auf dieser Tradition in der Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung wurde die letzte Dekade genutzt, um einen Paradigmenwechsel im Sinne des Gender Mainstreaming vorzunehmen und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der Universität Kassel zu verankern. Seit Anfang der 2000er Jahre wird Gleichstellung an der Universität Kassel als Leitungsaufgabe mit dem Ziel wahrgenommen, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Organisationsstruktur, der Personalentwicklung, in der Gestaltung von Arbeitsprozessen und -abläufen sowie in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zu berücksichtigen und regelmäßig zu evaluieren. Gleiche Chancen für Frauen und Männer sind dabei nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern zugleich ein wichtiger Erfolgsfaktor für Wissenschaft und Forschung sowie ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule. Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder war die Universität Kassel mit dieser Ausrichtung sehr erfolgreich. Das im Jahr 2008 verabschiedete Gleichstellungskonzept der Universität wurde als innovativ, auf hohem Niveau etabliert und strukturell nachhaltig verankert bewertet und in die Spitzengruppe der am Programm beteiligten Universitäten eingruppiert.

Im Jahr 2009 haben Präsidium und Senat der Universität Kassel zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) Stellung genommen. Ausgehend von einem

ausgeglichene Geschlechterverhältnis unter den Studierenden verpflichtete sich die Universität Kassel bis zum Jahr 2013, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs auf 40 Prozent und unter den Professuren auf 25 Prozent zu erhöhen sowie geschlechtsspezifische Strukturprobleme auf Fachbereichsebene, in Hochschulgremien und bei den Dotierungen zu verringern. Im 2011 an die DFG übersandten Zwischenbericht stellte die Universität dar, dass sie seit Abgabe der Stellungnahme im Jahr 2009 besondere Anstrengungen unternommen hat, ihre Richtlinien für Berufungsverfahren im Sinne der Empfehlungen von Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz und DFG zu überarbeiten, das Gendermonitoring zu verbessern, die Frauen- und Geschlechterforschung neu auszurichten sowie den Aufbau eines Family Welcome und Dual Career Services voranzutreiben. Da die von Präsidium und Senat formulierten Ziele bei der Berufung von Professorinnen bereits Ende 2011 erreicht werden konnten, die Universität aber im Bereich der Promotionen von Nachwuchswissenschaftlerinnen hinter den eigenen Zielvorstellungen zurückblieb, wurde im Zwischenbericht angekündigt, dass die Universität ihren Schwerpunkt für die verbleibenden zwei Jahre auf den Bereich der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung legen wird. Diese Ausrichtung wurde insbesondere mit folgenden Maßnahmen umgesetzt:

1. Die hochschulweiten Richtlinien zur Nachwuchsförderung wurden überarbeitet und um Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung ergänzt wie über die Elternzeitregelung hinausgehende Vertragsverlängerungsmöglichkeiten für Promovierende mit Kind, verbindliche Betreuungvereinbarungen zu Beginn der Promotion, die Verstetigung des gleichstellungsorientierten Vergabeverfahrens für Promotionsabschlussstipendien und die Erweiterung des Post-Doc-Stellenpools für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
2. Im Rahmen eines zweistufigen Modells zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit inhaltlich fokussierten Graduiertenstrukturen einerseits und fachbereichsübergreifenden Graduiertenzentren mit überfachlichen Angeboten andererseits wurden gleichstellungsorientierte Qualifizierungs-, Mentoring- und Beratungsangebote als integraler Bestandteil der Nachwuchsförderung etabliert. Durch die Einrichtung einer Stelle für gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung in der Entwicklungsplanung der Hochschule wird dieser Prozess personell begleitet.
3. In einem zwischen Präsidium und Dekanaten verabredeten Verfahren entwickeln die Fachbereiche derzeit dezentrale Gleichstellungskonzepte, in denen gleichstellungsorientierte Maßnahmen zur Nachwuchsförderung wie Unterstützungen zur Tagungsteilnahme, Einbindung in die Forschung während der Elternzeit und Mentoringverfahren eine zentrale Rolle einnehmen. Das hochschulweite Gendermonitoring ist inzwischen in der Lage, diesen Prozess durch die Bereitstellung fachbereichsbezogener Kennziffern zu unterstützen.

Aus quantitativer Sicht konnte die Universität auf dieser Grundlage in den letzten Jahren sichtbare Fortschritte bei der Steigerung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen machen und belegt in den Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des Centers of Excellence Women and Science (CEWS) – trotz ihres ausgeprägten technik- und naturwissenschaftlichen Profils – regelmäßig einen vorderen Platz unter den deutschen Universitäten (derzeit Platz 9). Bei einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis unter den Studierenden liegt der Frauenanteil unter den Promovierenden inzwischen über 40 Prozent, was einer Verdopplung im Laufe der letzten Dekade entspricht, und bei den Professuren über 25 Prozent, im Jahr 2000 waren es nur zehn Prozent (vgl. Anlage). Von den 93 seit Abgabe der Selbstverpflichtung an die DFG durchgeführten Berufungsverfahren endeten 32 mit der Besetzung durch eine Frau. Dies entspricht einer Neuberufungsrate von 34 Prozent.

Ungeachtet der Anstrengungen in Vergangenheit und Gegenwart ist auch in Kassel die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft noch nicht vollständig realisiert. So sind die geschlechtsbezogene Diskriminierung bei der Verteilung von W3- und W2-Dotierungen und die unterproportionale Vertretung von Professorinnen in Leitungsgremien der Universität noch vorhandene Strukturprobleme, die gelöst werden sollen. Die Universität Kassel hat sich deshalb gerne an dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft angestoßenen Verfahren zur Weiterentwicklung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in ihren Mitgliedshochschulen beteiligt. Der vorliegende Abschlussbericht wurde

wie auch schon der Zwischenbericht 2011 ausführlich von der Gleichstellungskommission der Universität beraten, in der alle Statusgruppen der Universität vertreten sind, und anschließend vom Präsidium verabschiedet. Hochschulrat, Senat und gemeinsame Erörterung (Dekanekonferenz) wurden zudem um eine Stellungnahme zum Abschlussbericht gebeten. Alle genannten Gremien haben den Abschlussbericht erörtert und mit einem zustimmenden Votum zur Kenntnis genommen. Durch die Festlegung auf fachbereichsspezifische Zielzahlen für die Jahre 2013 und 2018 (s.u.) waren die Fachbereiche der Universität über die gemeinsame Erörterung hinaus intensiv in der Erstellung des Abschlussberichts eingebunden.

Kern des Abschlussberichts (Teil 2 und 3) ist eine Darstellung der implementierten, beschlossenen und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen, die sich an der von der DFG vorgegebenen Gliederung zur Abfassung der Abschlussberichte orientiert. Auf die Frage der Nachhaltigkeit der Maßnahmen wird in diesen beiden Teilen nur dann eingegangen, wenn sie nicht in der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität verankert sind; wenn nicht gesondert vermerkt, so ist die Nachhaltigkeit der dargestellten Maßnahme sichergestellt. Der Abschlussbericht schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick (Teil 4), der auch auf den Datenanhang des Berichts und die damit verbundenen quantitativen Ziele der Universität Kassel für die Jahre 2013 und 2018 verweist.

## 2. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 2.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 2.1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

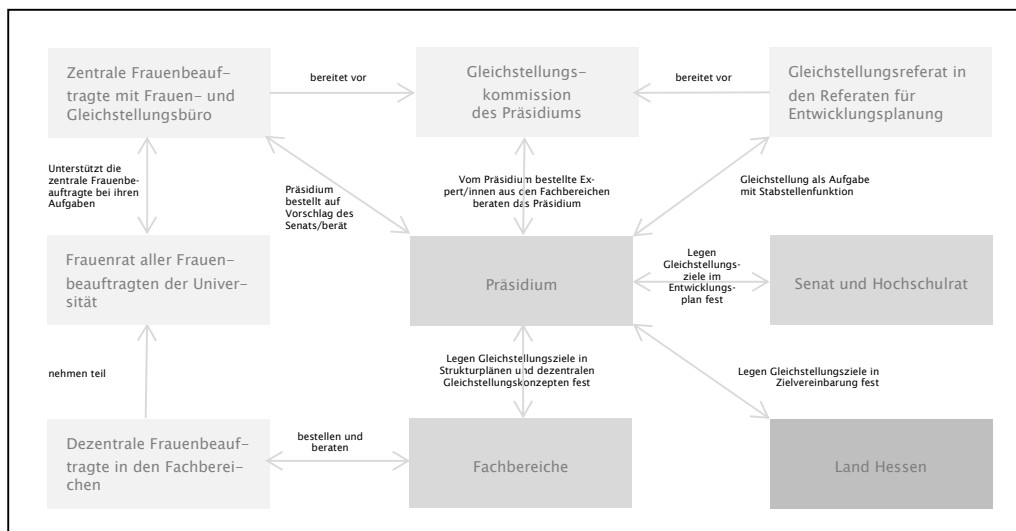
*Implementierte Maßnahmen:* Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als wichtiges Ziel der Universität sowohl in ihrem Leitbild als auch in ihrem von Senat und Hochschulrat verabschiedeten Entwicklungsplan verankert. Auch die Zielvereinbarungen der Universität mit dem Land Hessen enthalten ein gesondertes Kapitel zum Gleichstellungsauftrag der Universität. Gleichstellung ist damit an der Universität Kassel wesentliches Strukturelement der Hochschulentwicklungspolitik. In den Governancestrukturen schlägt sich dies so nieder, dass auf allen Leitungsebenen dezidierte Verantwortlichkeiten für das Gleichstellungsthema in den Geschäftsverteilungsplänen festgelegt sind. Im Präsidium gibt es eine zuständige Vizepräsidentin für Gleichstellung und in den Dekanaten der Fachbereiche jeweils ein zuständiges Dekanatsmitglied, dessen Aufgabenwahrnehmung durch eine Deputatsreduktion im Umfang von insgesamt acht Semesterwochenstunden je Dekanat sowie das jeweilige Dekanatsreferat unterstützt wird. Die zuständige Vizepräsidentin wird von einem der Referate in der Entwicklungsplanung in Stabstellenfunktion bei der Durchführung ihrer Aufgabe unterstützt.

Nach den Vorgaben des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) hat die Universität Kassel eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die nach dem Gesetz die Bezeichnung zentrale Frauenbeauftragte trägt. Sie ist in alle Leitungsentscheidungen zu Gleichstellungsfragen unmittelbar einbezogen. Das mit drei Mitarbeiterinnenstellen ausgestattete Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universität Kassel (Referentin für Chancengleichheit, Family Welcome und Dual Career Service, Sekretariat) arbeitet im Sinne eines Kompetenzzentrums für Fragen der Gleichstellung und wird für einzelne Projekte immer wieder aufgestockt mit studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Angesiedelt sind hier z.B. Projekte zur Karriereförderung von Frauen, zur Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf und zur Steigerung des Anteils von Frauen in den MINT-Fächern.

Seit 2004 existiert an der Universität Kassel eine Gleichstellungskommission, die geschlechter- und statusparitätisch im Verhältnis 2:2:2:2 (Professor/innen zu Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zu Studierenden zu nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen) besetzt ist und der die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertretung, eine Vertreterin des Frauenrates und der zuständige Entwicklungsreferent mit beratender Stimme angehören. Die zuständige Vizepräsidentin hat den Vorsitz der Kommission, nachdem der Präsident die Zuständigkeit im Präsidium zur weiteren Professionalisierung und Vertiefung des Themas an sie abgegeben hat (s.u.). Sie bereitet die Sitzungen gemeinsam mit der Stabstelle des Präsidiums und der Frauenbeauftrag-

ten vor. Die Gleichstellungskommission berät das Präsidium und die für Gleichstellungsfragen zuständigen Gremien der Universität in allen Gleichstellungsangelegenheiten und achtet – unbeschadet der Rechte der Frauenbeauftragten – auf die Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderplans und des Gleichstellungskonzepts der Universität. Die Gleichstellungskommission betreut den jährlichen Projektwettbewerb zur Strukturellen Chancengleichheit (s.u.) und schlägt dem Präsidium Maßnahmen vor, die im Rahmen dieses Wettbewerbs als förderungswürdig erkannt werden. Sie evaluiert zudem die dezentralen Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche und ist an der Konzeption des Gleichstellungsberichts der Universität sowie aller in diesem Zusammenhang relevanten Themen und Fragestellungen beteiligt. Im Frauenförderplan (2000 bis 2006) ist die Einrichtung der Kommission sowie ihre Aufgabenstellung erstmals festgelegt worden und wird seitdem fortgeführt.

#### Governancestrukturen im Bereich von Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität Kassel



**Ressourcen:** Die zentralen Governancestrukturen der Universität im Bereich von Gleichstellung und Frauenförderung binden Personalkosten und Sachmittel in einem Umfang von jährlich etwa 215.000 Euro, davon entfallen 180.000 Euro auf die Ausstattung des Frauen- und Gleichstellungsbüros und 35.000 Euro auf die Personalkostenanteile in Präsidium, Stabstelle und Gleichstellungskommission.

**Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:** Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend markierten Maßnahmen zur Verbesserung der internen und externen Kommunikation wurden inzwischen umgesetzt.

#### 2.1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche

**Implementierte Maßnahmen:** Abgeleitet aus den in Entwicklungsplan und Zielvereinbarung mit dem Land verankerten Gleichstellungszielen schließt das Präsidium mit den Fachbereichen Zielvereinbarungen zum Bereich der Gleichstellung ab. Bis 2010 erfolgte dies in einem gesonderten Kapitel im Rahmen der jeweils auf fünf Jahre angelegten und von Fachbereichsrat und Präsidium verabschiedeten Strukturpläne der Fachbereiche. Im Rahmen dieser Strukturpläne legten die Fachbereiche dar, welche bereichsspezifischen Ziele und Maßnahmen zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sie in den nächsten fünf Jahren anstreben, eine Anforderung, die auch in den von Senat und Präsidium verabschiedeten Frauenförderplänen der Universität Kassel seit 2000 enthalten ist.

Im Jahr 2010 wurde ein neues Verfahren etabliert, das auf eine noch stärkere Verzahnung der Planung gleichstellungsbezogener Maßnahmen zwischen zentraler und dezentraler Ebene als in der Vergangenheit

abzielt. Seit 2010 sind die Fachbereiche aufgefordert, zusätzlich zur Verankerung in den Strukturplänen ein gesondertes dezentrales Gleichstellungskonzept zu entwickeln. Hierzu wurde mit dem Senat und den Dekanaten ein Prozess vereinbart, der darin besteht, dass das Präsidium den Fachbereichen zunächst eine Datenbasis mit gleichstellungsbezogenen Daten für ihren Fachbereich (z.B. Zeitreihen zur Entwicklung des Frauenanteils auf den verschiedenen Karrierestufen, eine Liste mit den in den nächsten Jahren neu zu besetzenden Stellen sowie Vergleichsdaten aus dem entsprechenden Fächercluster vergleichbarer Hochschulen) zur Verfügung stellt und auf dieser Grundlage ein Auftaktgespräch zwischen Präsidium, Dekanat, Entwicklungsplanung und Frauenbeauftragter stattfindet. In diesem Auftaktgespräch wird ein gemeinsamer Fahrplan für die Erstellung des dezentralen Gleichstellungskonzepts festgelegt, der sich in der Regel über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten erstreckt. Ergebnis des Prozesses ist ein Gleichstellungskonzept des Fachbereiches, das sowohl von Fachbereichsrat als auch Präsidium beschlossen wird und gleichstellungsbezogene Zielzahlen für das Jahr 2018 enthält (zu den Zielen der Fachbereiche für das Jahr 2018 siehe Anhang). Ziel dieses neu entwickelten Verfahrens ist es, für jeden Fachbereich ein spezifisches Gleichstellungsprofil zu entwickeln. Aus diesem Gleichstellungsprofil werden die fachbereichsspezifischen Gleichstellungsziele abgeleitet sowie die zur Erreichung dieser Ziele notwendigen Maßnahmen festgelegt. Dies ist bisher in sechs von elf Fachbereichen erfolgt. Es wurde vereinbart, dass die Fachbereiche im Sinne des budgetbezogenen „Einprozentziels“ der Universität ebenso ein Prozent ihrer laufenden Mittel für komplementäre gleichstellungsbezogene Maßnahmen auf Fachbereichsebene wie fachspezifische Mentoringangebote, Mobilitätsfonds, Genderangebote in der Lehre oder konferenzbegleitende Kinderbetreuungsangebote einsetzen. Bei der Konzipierung und Umsetzung der Maßnahmen werden die Fachbereiche von den Referentinnen für Chancengleichheit und gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung unterstützt.

Zur Koppelung von leistungsorientierter Mittelvergabe und Frauenförderung hat die Universität Kassel 2005 ein sehr wirksames und auch mit Blick auf die interne Kommunikation des Gleichstellungsthemas erfolgreiches Modell entwickelt, das die aus dem formelgebundenen Frauenförderparameter des Landes erwirtschafteten Mittel der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOMZ) bündelt und diskretionär in einem Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ bereitstellt. Die Fachbereiche können sich einmal im Jahr mit einem Antrag (z.B. zur Unterstützung eines konkreten Projekts oder weiterer Datenerhebungen für die Erstellung ihres dezentralen Gleichstellungskonzepts) um Mittel aus diesem Fonds bewerben. Die Förderanträge der Fachbereiche werden von der Gleichstellungskommission begutachtet und die Mittel anschließend vom Präsidium auf Empfehlung der Kommission den Fachbereichen zugewiesen. Das begleitende Monitoring der Projekte erfolgt durch die Gleichstellungskommission und nach Abschluss des geförderten Projektes berichten die Fachbereiche in der Gleichstellungskommission über den Beitrag des geförderten Projekts zu den Gleichstellungszielen des Fachbereichs.

In den letzten Jahren wurden besondere Anstrengungen unternommen, um die Anzahl der Fachbereichsfrauenbeauftragten zu erhöhen. Neben den im HGIG vorgesehenen zwei Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten sind inzwischen 32 Fachbereichs- und Institutsfrauenbeauftragte nach der „Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten an den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Universität Kassel“ (vom 26.4.1995) bestellt. Die Fachbereichsfrauenbeauftragten bilden zusammen den Frauenrat der Universität, der die zentrale Frauenbeauftragte bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt, vor allem bei Stellenbesetzungsverfahren.

*Ressourcen:* Die dezentralen Governancestrukturen der Universität im Bereich von Gleichstellung und Frauenförderung binden Personalkosten und Sachmittel in einem Umfang von jährlich etwa 147.000 Euro, davon entfallen 45.000 Euro auf den „Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit“, 50.000 Euro auf die bisher in den dezentralen Gleichstellungskonzepten verankerten Maßnahmen und 52.000 Euro auf die Personalkostenanteile in Dekanaten und Frauenrat.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Mit Blick auf ihre dezentralen Governancestrukturen im Bereich von Gleichstellung und Frauenförderung hat die Universität Kassel mit der flächendeckenden Bestellung von Fachbereichsfrauenbeauftragten ein wichtiges Zwischenziel erreicht. Mit dem Prozess der Entwicklung dezentraler Gleichstellungsprofile und -konzepte wurde begonnen und

erste Konzepte sind bereits erfolgreich abgeschlossen, so dass einzelne Fachbereiche als Best-Practice-Beispiele dienen können. Die Umsetzung in den noch ausstehenden fünf Fachbereichen soll in den kommenden zwanzig Monaten erfolgen.

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

*Implementierte Maßnahmen:* An der Universität Kassel gibt es zahlreiche Kompetenzträgerinnen sowohl im Bereich der Gleichstellung als auch der Frauen- und Geschlechterforschung. Neben den Frauenbeauftragten sind dies insbesondere die in der seit 1987 existierenden „Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen und Geschlechterforschung“ zusammengeschlossenen Wissenschaftlerinnen der Universität. Die Kultur- und Geschlechterforschung ist einer von neun im Entwicklungsplan der Universität verankerten Forschungsschwerpunkten. Das 2010 zusammen mit der Georg August Universität Göttingen eingerichtete und von der DFG geförderte Graduiertenkolleg „Dynamiken von Raum und Geschlecht“ sowie ein etabliertes Studienprogramm für Geschlechterforschung stehen exemplarisch für dieses Profil der Universität Kassel.

Die an der Universität vorhandenen Kompetenzträgerinnen sind auf verschiedenen Ebenen in die Entscheidungsstrukturen der Universität eingebunden. Derzeit sind eine Wissenschaftlerin im Präsidium und zwei weitere Wissenschaftlerinnen in der Gleichstellungskommission des Präsidiums vertreten. Zentrale Frauenbeauftragte und Frauenrat unterhalten engen Kontakt zur Hochschulleitung, die zentrale Frauenbeauftragte bereitet die Gleichstellungskommission zusammen mit der zuständigen Vizepräsidentin und dem zuständigen Entwicklungsplaner vor. Die zentrale Frauenbeauftragte ist zudem in Senat, gemeinsamer Erörterung und Gleichstellungskommission vertreten. Sie wirkt an der Erstellung von Entwicklungsplan, Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan mit und berät das Präsidium bei allen strategischen Fragen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Wissenschaft und Verwaltung berühren.

Neben den an der Universität Kassel etablierten Kompetenzträgerinnen nimmt die Universität natürlich immer wieder externe Beratungen in Anspruch, beispielsweise im Rahmen des Audits zur familiengerechten Hochschule, des Verfahrens zur Etablierung von Dual Career Standards in Hessen oder beim Thema Gender und MINT. Die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger der Universität sind gut vernetzt und nehmen regelmäßig an Konferenzen und Fortbildungsveranstaltungen zu Genderfragen teil.

*Ressourcen:* Neben den im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung vorhandenen Forschungsmitteln fließen jährlich 114.000 Euro aus zentralen Mitteln für infrastrukturelle Unterstützungsmaßnahmen in diesen Entwicklungsschwerpunkt der Universität, davon 30.000 Euro für die interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen und Geschlechterforschung, 50.000 Euro für die Graduiertenstrukturen und 34.000 Euro für das interdisziplinäre Studienprogramm Frauen- und Geschlechterforschung. Zusammen mit Mitteln in Höhe von durchschnittlich 20.000 Euro für externe Beratungen ergibt sich eine Gesamtsumme von 134.000 Euro, die jedes Jahr für den Erhalt und Ausbau dieses Kompetenzschwerpunktes aufgewendet werden.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannte Integration größerer Anteile der Frauen- und Geschlechterforschung in bestehenden Studiengängen jenseits des Studienprogramms, wurde zumindest in Ansätzen umgesetzt. Berufungen der jüngeren Vergangenheit wie etwa für die „Soziologie der Diversität mit dem Schwerpunkt Gender“ lassen es realistisch erscheinen, dass es in diesem Bereich in absehbarer Zeit zu den im Gleichstellungskonzept avisierten Verbesserungen des Studienangebots kommt.

### 2.1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

*Implementierte Maßnahmen:* Der Paradigmenwechsel von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming wurde an der Universität Kassel bereits vor über zehn Jahren vollzogen. Der Frauenförderplan für die Jahre 2000-2006 beschreibt Gleichstellung als Aufgabe der Organisationsentwicklung wie folgt: „Die Universität Kassel verbindet insofern spezielle Frauenfördermaßnahmen zum Abbau von Be-

nachteiligungen mit der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming. ... Mit der Realisierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming wird ein Prozess angestoßen, der in qualitativer und quantitativer Hinsicht Gleichstellung fördern und realisieren soll, indem in Planung und Durchführung die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern berücksichtigt wird. Gender Mainstreaming macht Gleichstellung zur Führungsaufgabe und beinhaltet, die Geschlechterperspektive in alle hochschulpolitischen Maßnahmen einzubringen.“

Neben den Zuständigkeiten in Präsidium und Gleichstellungskommission (s.o.) ist die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung seitdem arbeitsteilig in folgenden Bereichen verankert:

- Referate für Entwicklungsplanung in Forschung und Lehre mit Zuständigkeit für forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung, Berufungsverfahren, Studiengangsentwicklung und Gleichstellungsmonitoring,
- Personalabteilung mit Zuständigkeit für Personalentwicklung, Frauenförderplan und Familiengerechtigkeit,
- Frauen- und Gleichstellungsbüro mit Zuständigkeit für Gender-Mainstreaming, Family Welcome Service und Dual Career Service,
- Studentenwerk mit Zuständigkeit für das Familienbüro für Studierende.

Gleichstellung ist an der Universität Kassel in den Regelkreis des Qualitätsmanagements eingebunden. Die Evaluation der Gleichstellungsvorhaben auf Fachbereichsebene und in den zentralen Einrichtungen findet alle fünf Jahre im Rahmen der Strukturplanung statt (s.o.) mit dem Ergebnis eines Präsidiumsbeschlusses zum Strukturplan und einer Zielvereinbarung. Die Evaluation studiengangsbezogener Maßnahmen findet alle drei Jahre im Rahmen der Lehrberichte statt wiederum mit dem Ergebnis einer Zielvereinbarung zwischen Präsidium und Fachbereichen, in der auch das Thema Gender in der Lehre berücksichtigt wird. Zudem werden gleichstellungsbezogene Fragen im Rahmen der vorgeschriebenen Fünfjahresevaluation der Fachgebiete thematisiert und gehen als Merkmal in den Präsidiumsbeschluss zur Fortschreibung der Fachgebietsausstattung ein.

*Ressourcen:* Zusätzlich zu den schon genannten Personalkostenanteilen auf den Leitungsebenen der Universität und im Frauen- und Gleichstellungsbüro binden diese gleichstellungsorientierten Verantwortlichkeiten in der Organisationsentwicklung Personalkostenanteile im Umfang von etwa 65.000 Euro, davon 35.000 Euro in den Referaten für Entwicklungsplanung und 30.000 Euro in der Personalabteilung.

*Gepplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannten Maßnahmen (dezentrale Gleichstellungskonzepte, Integration in das Qualitätsmanagement) wurden inzwischen umgesetzt.

## 2.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

*Implementierte Maßnahmen:* Die Hochschule überwacht in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungskommission die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans und der selbstgesteckten Ziele in den Gleichstellungskonzepten auf zentraler und dezentraler Ebene. Dazu werden jährliche, geschlechtsgetrennte Statistiken zur Analyse der Beschäftigten und Studierendenstrukturen und eine Übersicht über die Promotionen und Habilitationen sowie Absolventinnenquoten durch die Hochschulverwaltung erstellt. In den Jahresberichten der Universität wird regelmäßig über den Gleichstellungsfortschritt berichtet. Durch die Einführung eines neuen Forschungsinformationssystems und einer neuen Business Intelligence Software ist die Erstellung von Berichten an der Universität Kassel in den letzten zwei Jahren deutlich komfortabler geworden, so dass auch Auswertungen zu speziellen Gleichstellungsfragen im Zeitraum zwischen den jährlichen Standardberichten wie etwa fachbereichsbezogene Sonderauswertungen leichter möglich sind.



Im Jahr 2012 wurde zum ersten Mal ein Gleichstellungsbericht (Gleichstellungsmonitor) mit längeren Zeitreihen, disaggregierten Daten (u.a. nach Besoldungsgruppen, Fachbereichen) und Benchmarkergebnissen (Hessenvergleich, Vergleich mit Benchmarkuniversitäten) als Printveröffentlichung herausgegeben. Dieser Monitor wird nun regelmäßig mit dem Ziel veröffentlicht, Gleichstellungserfolge nach innen und außen zu kommunizieren und die Fachbereiche bei der Aufstellung ihrer dezentralen Gleichstellungskonzepte und der Überprüfung ihrer Gleichstellungserfolge mit Zahlenmaterial zu unterstützen.

Die im Gleichstellungsmonitoring gewonnenen Daten sind eine wichtige Grundlage für das Qualitätsmanagement der Universität, da die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe ein wichtiges Kriterium zur fortlaufenden Evaluierung von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung darstellt. Die Gleichstellungskommission als Präsidiumskommission evaluiert die dezentralen Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche, führt die Ergebnisse gesamtuniversitär zusammen und analysiert sie. Die Gleichstellungskommission und die Frauenbeauftragte berichten dem Präsidium, ob die ergriffenen Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung effektiv sind. Das Präsidium unterrichtet darüber den Senat und den Hochschulrat. Gegebenenfalls werden dann weitergehende Maßnahmen vereinbart, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

*Ressourcen:* Die Aufwendungen für Personal und Sachmittel belaufen sich in diesem Bereich auf rund 20.000 Euro, davon 10.000 Euro für Personalkostenanteile im Berichtswesen und 10.000 Euro für die Printversionen des Gleichstellungsberichts. Im letztgenannten Posten sind auch zusätzliche Kosten für die Erhebung von Vergleichsdaten anderer Universitäten durch das INCHER Kassel enthalten.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannten Maßnahmen wurden im Zuge der Einführung des neuen Forschungsinformationssystems und der neuen Business Intelligence Software umgesetzt.

## 2.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### 2.3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

*Implementierte Maßnahmen:* Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan der Universität sehen zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Verbesserung der Work-Life-Balance vor. Durch die Teilnahme am Audit Familiengerechte Hochschule wurden die bisher vorhandenen Möglichkeiten weiter ausgebaut und eine Reihe zusätzlicher Serviceangebote geschaffen. Die Universität Kassel wurde 2006 erstmals als familiengerechte Hochschule auditiert, 2009 erfolgte die erste Reauditierung und 2012 die zweite Reauditierung und Konsolidierung. Beispielhafte Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang:

- Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung,
- Möglichkeit der Anhebung von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung,
- Erhalt und Neuschaffung von Mischarbeitsplätzen,
- Umrüstung von Arbeitsplätzen, die bisher ausschließlich von Männern besetzt waren,
- Vertragsverlängerung für Promovierende mit Kind zusätzlich zur Elternzeit,
- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienphase,
- Implementierung eines Gleitzeitmodells,
- Implementierung eines Telearbeitsmodells,
- Einrichtung von Eltern-Kind- Räumen, Still- u. Wickelräumen, Wickeltischen und Spielecken in den Mensen und an allen Standorten der Universität,
- Studienberatung für Studierende mit Kind und Schwangere im Beratungsservice der Universität,
- Sozialberatung für Studierende mit Kind im Studentenwerk Kassel und
- Berücksichtigung der familiengerechten Orientierung beim baulichen Ausbau der Hochschule.

2010 wurde an der Universität Kassel zudem ein neuer Family Welcome und Dual Career Service eingerichtet, der arbeitsteilig mit dem Familienbüro des Studentenwerks für Studierende mit Kindern nunmehr auch die Beratungsangebote für Beschäftigte mit Kindern in einer zentralen Anlaufstelle bündelt. Eine 2011 eingerichtete Projektstelle für gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung in der Abteilung für Entwicklungsplanung soll die Fachbereiche dabei unterstützen, Zusatzmaßnahmen zur Karriereförderung von Frauen und zur Verbesserung der Work-Life-Balance für Nachwuchswissenschaftler/innen mit Kind in den dezentralen Gleichstellungskonzepten zu verankern, etwa durch die Verankerung familienbezogener Aspekte in den Satzungen der Promotionskollegs.

*Ressourcen:* Die Aufwendungen für Personal und Sachmittel jenseits der bereits genannten Aufwendungen in Entwicklungsplanung und Frauen- und Gleichstellungsbüro belaufen sich in diesem Bereich auf rund 150.000 Euro, davon 90.000 Euro für die verschiedenen Beratungsangebote und durchschnittlich 60.000 Euro im Jahr für Infrastrukturmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannten Maßnahmen wurden durch die Einrichtung des neuen Family Welcome Services und die Projektstelle für gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung umgesetzt.

### 2.3.3 Kinderbetreuungsangebote

*Implementierte Maßnahmen:* Nachdem sich die Anstrengungen der Universität beim Ausbau der Kinderbetreuungsangebote in der ersten Phase des Auditierungsprozesses zur familiengerechten Hochschule auf die in Kassel überdurchschnittlich hohe Zahl Studierender mit Kind (rund 10 % bei einem Bundesdurchschnitt von 7 %) konzentriert hatten, wurden das Augenmerk in den folgenden Perioden vermehrt auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet. Wie die regelmäßigen Bedarfsanalysen des Vereins Ki-St-E (Ki(nder), St(udium), E(lternschaft)), eines runden Tisches aus Universität, Studentenwerk und hochschulnahen Kinderbetreuungseinrichtungen, zeigen, wird der Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten von Beschäftigten und Studierenden der Universität Kassel inzwischen durch folgende Angebote weitgehend gedeckt:

- Belegplätze in den hochschulnahen Kinderbetreuungsinitiativen (ca. 60 Plätze), bei einem Teil der Einrichtungen stellen die Hochschule und das Studentenwerk Räumlichkeiten zur Verfügung,
- Betreuungsplätze für unter 3-jährige Kinder an den Standorten Kassel (12 Plätze) und Witzenhausen (2 Plätze),
- Schaffung von 7 Belegplätzen im Betriebskindergarten des räumlich nahen Klinikums Kassel für Mitarbeiterkinder der Universität Kassel,
- Flexible Betreuung bei den HoPla Kindern und flexible Notfallbetreuung „Flying Nannies“ und Babysitterbörse,
- Ferienbetreuungsangebote in allen Schulferien sowie
- Notfallbetreuung und Übergangsbetreuung in Kooperation mit einem externen Träger.

*Ressourcen:* Die Kosten in diesem Bereich belaufen sich im Jahr auf rund 120.000 Euro, davon entfallen 100.000 Euro auf die Belegplatzregelungen mit den verschiedenen Einrichtungen, 15.000 Euro auf die flexiblen Betreuungsangebote und 5.000 Euro auf die Ferienbetreuungsangebote.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Im Zuge des gegenwärtigen Ausbaus des Campus Nord am Holländischen Platz ist eine Kindertagesstätte mit weiteren 65 Plätzen vorgesehen, die nach heutigem Planungsstand im Jahr 2015 fertiggestellt sein wird.

### 2.3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

*Implementierte Maßnahmen:* An der Universität Kassel gibt es eine Reihe von unterstützenden Maßnahmen, die die individuelle Lebensentwurfsgestaltung erleichtern. Hierzu gehören zunächst die bereits er-

wählten arbeitsorganisatorischen Regelungen wie die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, die Gleizeitregelungen und die Möglichkeit zur Telearbeit. Zudem können dezidiert Teilzeitprofessuren im Rahmen der Strukturplanung ausgewiesen werden, die entweder gleich als halbe Professuren oder als ganze Professuren mit der Möglichkeit zur Teilung ausgestaltet werden können. Im Rahmen des Diversity Managements werden eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen (u.a. barrierefreies Bauen und barrierefreie IT, Arbeitsgruppe und Projektwettbewerb Heterogenität) angeboten.

Im Jahr 2010 hat die Universität Kassel zum einen eine Erklärung zu Dual Career Services am Wissenschaftsstandort Hessen unterzeichnet, der ein Konsultationsprozess durch die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wissenschaft vorausging, und zum anderen den Beitritt der Universität Kassel zum Dual Career Netzwerk Nordhessen erklärt, das die wichtigsten Unternehmen und Einrichtungen Nordhessens zur Zusammenarbeit in Fragen von Doppelkarrieren verpflichtet. Ebenso ist die Universität Kassel dem Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) beigetreten und arbeitet hessenweit vernetzt. Durch die Einrichtung des Family Welcome und Dual Career Services im Frauen- und Gleichstellungsbüro wurde dieses Aufgabenfeld in Folge institutionalisiert und gehört nun zum Portfolio der Unterstützungsmaßnahmen für die Gestaltung individueller Lebensentwürfe.

Im Zuge von Berufungs- und Einstellungsverfahren werden die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dieses Portfolio der Maßnahmen der Universität schriftlich hingewiesen. Bei Dual Career-Anfragen im Rahmen solcher Verfahren wird zunächst der Dual Career Service aktiv und schlägt eine fallbezogene Strategie vor. Ggfs. wird anschließend auch ein Mitglied des Präsidiums (häufig der Präsident selbst) aktiv und nutzt die sehr gute Einbindung der Universität in das regionale Netzwerk aus Politik und Wirtschaft, um Doppelkarrierperspektiven zu eröffnen.

*Ressourcen:* Die in diesem Bereich anfallenden Personal- und Sachkosten wurden bereits unter den Abschnitten 2.1.1 (Ausstattung des Frauen- und Gleichstellungsbüros) und 2.3.1 (Arbeitsorganisation) subsumiert.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannten Maßnahmen wurden durch die Einrichtung der neuen Dual Career Servicestelle umgesetzt.

## 2.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 2.4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

*Implementierte Maßnahmen:* In allen Einstellungsverfahren der Universität wird versucht, die Vorurteilsfreiheit bei den Beurteilungen durch größtmögliche Professionalität und Transparenz der Verfahren herzustellen. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragte werden jeweils von Beginn an in alle Einstellungsverfahren einbezogen. Personalabteilung und Justitiariat begleiten die Einstellungsverfahren und stellen sicher, dass keine Verfahrensstandards verletzt werden.

An der Universität Kassel werden zu besetzende Personalstellen grundsätzlich ausgeschrieben. Die Stellen sind dabei so auszuschreiben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Die Frauenbeauftragte bzw. Fachbereichsfrauenbeauftragte ist bei der Abfassung von Stellenausschreibungen zu beteiligen. Eine Beteiligung findet ebenfalls bei der Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen für Stellenausschreibungen statt. Die Fachbereichsfrauenbeauftragte ist grundsätzlich am gesamten Verfahren zu beteiligen und so rechtzeitig einzubeziehen, dass die ordnungsgemäße Beteiligung gewährleistet ist. Die zentrale Frauenbeauftragte der Universität wird von der Personalabteilung über alle Stellenausschreibungen informiert und stimmt abschließend vor dem Personalrat dem Einstellungsvorschlag zu.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle an Auswahl und Einstellung von Personal beteiligten Stellen und Personen verpflichtet, auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes sowie wegen Alters, Be-

hinderung, Ethnie, sozialer Herkunft und sexueller Orientierung zu beseitigen. Diesem Ziel gelten die folgenden Bestimmungen, die auch für die Einstellung von Drittmittelbeschäftigten Gültigkeit haben:

- In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Neueinstellungen, Berufungsvorschlägen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bzw. Dienstposten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Sinne der Stellenausschreibung Frauen bevorzugt berücksichtigt.
- Ist die Kommission bzw. der einstellende Bereich nicht in der Lage, die Einstellung einer Bewerberin zu empfehlen oder zu beschließen, hat sie bzw. er die Nichtberücksichtigung schriftlich zu begründen. Dabei ist auszuführen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um geeignete Bewerberinnen für die entsprechende Stelle zu finden, inwieweit die Qualifikation der Bewerberin für die zu besetzende Stelle als unzureichend beurteilt wurde und inwieweit zur Einhaltung der Zielvorgaben Frauenförderung in die zukünftige Personalplanung des Fachbereichs bzw. der Einrichtung einbezogen wird. Die Begründung ist der Frauenbeauftragten zuzuleiten.

Die Richtlinien des Präsidiums zur Durchführung von Berufungsverfahren sowie der damit zusammenhängende Leitfaden für die Berufungskommissionen wurden im Jahr 2010 unter Berücksichtigung von Gleichstellungselementen wie der Frage aktiver Rekrutierung, des Frauenanteils in Berufungskommissionen und eines potentialorientierten Auswahlverfahrens überarbeitet und von Präsidium und Senat verabschiedet. Gemeinsam mit den anderen Hessischen Universitäten wurden in der Konferenz Hessischer Universitätspräsidien am 14. Januar 2011 „Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ verabschiedet, deren Empfehlungen an der Universität Kassel nunmehr ausnahmslos umgesetzt sind.

Neben den Berufungsrichtlinien wurden auch die hochschulweiten Richtlinien zur Nachwuchsförderung überarbeitet und um Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung ergänzt (siehe unter 1.). Die Beschlussfassung dieser Richtlinien durch Senat, Hochschulrat und Präsidium erfolgte im Jahr 2012. Die stärkere Strukturiertheit der Promotionsphase führt dabei unmittelbar zu formalisierteren Verfahrensabläufen.

*Ressourcen:* Die in diesem Bereich anfallenden Personal- und Sachkosten (etwa für die Fachbereichsfrauenbeauftragten oder die gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung) wurden bereits in den Abschnitten 2.1.2 (dezentrale Gleichstellungsstrukturen) und 2.1.4 (Organisationsentwicklung) subsumiert.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannten Maßnahmen wurden mit der Überarbeitung der Nachwuchsrichtlinien umgesetzt.

#### 2.4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

*Implementierte Maßnahmen:* Die Universität Kassel trägt in allen Bereichen dafür Sorge, ihre Mitglieder und Angehörigen vor persönlichen Abhängigkeiten und Diskriminierung zu schützen. In den neuen Nachwuchsrichtlinien wird explizit festgehalten, dass die Promotionsphase an der Universität Kassel nicht als ein dritter Zyklus des Studiums verstanden wird, sondern als eine erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit. Unter der Überschrift „Entwicklungsmöglichkeiten für das Betreuungsverhältnis“ wird zum einen festgehalten, dass die Fachbereiche als Ganze stärker als bisher ihre Verantwortung für die Promovendinnen und Promovenden ihres Fachbereichs übernehmen müssen und durch Nachwuchsbeauftragte, überfachliche Angebote, fachgebietsübergreifende Kolloquien und eine dezidierte Verantwortlichkeit im Dekanat sicherstellen müssen, dass die Promotion nicht allein im individuellen Betreuungsverhältnis mit der Erstbetreuerin oder dem Erstbetreuer der Dissertation erfolgt. Zum anderen wird an der Universität Kassel nunmehr der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung vorgesehen, die eine erhöhte Transparenz des

Promotionsverfahrens durch den Abgleich wechselseitiger Erwartungen und Vorstellungen von Promovierendem / Promovierender und Betreuer / Betreuerin zum Ziel hat. Die Betreuungsvereinbarung wird zu einem neuen Bestandteil des bestehenden Anmeldeverfahrens bei der Promotionsgeschäftsstelle und wird mit je einem Exemplar der Vereinbarung auch in Dekanat und Promotionsgeschäftsstelle hinterlegt.

Um den Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu verbessern, hat die Universität Kassel zudem ihre seit 1998 existierenden Richtlinien gegen sexuelle Belästigung überarbeitet. Es ist Wille der Universität Kassel, jeglicher Form von sexueller Belästigung und Gewalt frühzeitig entgegenzutreten und Verstöße zu sanktionieren. Dazu gehören unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden. Als besonders schwerwiegend gelten sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. der Zusage von Vorteilen.

Beschwerden über jedwede Form der Diskriminierung dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen. Betroffene erhalten jede mögliche Unterstützung durch die Antidiskriminierungsstelle der Hochschule und können eine Person ihres Vertrauens (z. B. Frauenbeauftragte, Personalratsmitglied) hinzuziehen. Ein Beratungs- und Unterstützungsangebot wird für jeden Einzelfall erarbeitet.

*Ressourcen:* Die in diesem Bereich anfallenden Kosten belaufen sich auf etwa 35.000 Euro, die sich aus den anteiligen Personalkosten des AGG-Beauftragten und der Nachwuchsbeauftragten in den Fachbereichen zusammensetzen.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannten Maßnahmen wurden mit der Überarbeitung der Nachwuchsrichtlinien umgesetzt.

### 3. Personelle Gleichstellungsstandards

#### 3.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

##### 3.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

*Implementierte Maßnahmen:* Ein weiterer Aspekt des Qualitätsmanagements ist Gleichstellung und Frauenförderung als integraler Bestandteil und wichtigem Handlungsfeld der Personalentwicklung. Die Konzepte zur beruflichen Qualifizierung von Frauen haben dabei zum Ziel, dass mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden. Instrumente die besonders auch der Frauenförderung dienen sollen, sind dabei u.a. Personalauswahlverfahren, Schaffung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme sowie Fort- und Weiterbildung, Nachwuchsförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Ziele werden im Zusammenspiel unterschiedlicher Träger (zentraler und dezentraler Verantwortung) verfolgt.

In allen Förderaktivitäten wird im Sinne des Gender Mainstreaming dort auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Karrieren von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geachtet, wo dies im Hochschulalltag zum Tragen kommt. Angesetzt wird dabei insbesondere an den Schnittstellen des Übergangs von der Schule zum Studium, vom Hochschulabschluss zur Promotion und von der Promotion zur Post-doc-Karriere.

Da die Anzahl weiblicher Studierender in Kassel in den Technikwissenschaften unter dem Bundesdurchschnitt liegt, bieten die technischen und naturwissenschaftlichen Fachbereiche der Universität vielfältige Angebote zur Information von Schülerinnen und Schülern an. Beispielhaft hierfür sind die Projekte „girls 4 engineers!“, „Girls day“, „Prinzessin im Blaumann“, das Schnittstellenprojekt Schule-Hochschule des Frauen- und Gleichstellungsbüros und das von der Universität Kassel gemeinsam mit einer Schule betrie-

bene „Schülerforschungszentrum“, in dem u.a. Workshops für Mädchen stattfinden. Gleichzeitig gibt es Aktivitäten aus der Lehrerbildung, den Anteil männlicher Studierender zu erhöhen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird in allen Personalauswahlverfahren darauf hingewiesen, dass die Universität Kassel eine Erhöhung des Frauenanteils in der entsprechenden Besoldungs- oder Entgeltgruppe anstrebt und deshalb Frauen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben. Darüber hinaus enthält der Ausschreibungstext bei Vollzeitstellen den Hinweis, dass diese grundsätzlich teilbar sind, sofern die volle Besetzung der Stelle gewährleistet ist. Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die das Anforderungsprofil der Stelle erfüllen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Ausschreibung einmal zu wiederholen.

In den neuen Richtlinien des Präsidiums zur Durchführung von Berufungsverfahren wird die als Verfahrensschritt vorgesehene Vorlage eines Entwurfs für den Ausschreibungstext durch den Fachbereich mit ergänzenden Informationen zu Ausrichtung, Ausstattung und Investitionsbedarf der Professur nun mit einem Formular unterstützt, in dem eine Reihe von Fragen vom Fachbereich beantwortet werden und über die vor Ausschreibung Einvernehmen mit dem Präsidium herzustellen ist. Neben den bisherigen Angaben zu Ausrichtung, Ausstattung und Investitionsbedarf wird in diesem Verfahrensschritt nun auch die Nennung von potentiell geeigneten Kandidatinnen verlangt. Den aufgrund dieser „Marktanalyse“ identifizierten potentiellen Bewerberinnen wird dann der Ausschreibungstext im Sinne aktiver Rekrutierung parallel zur öffentlichen Ausschreibung direkt zugesandt. Zudem wurde der Leitfaden für die Berufungskommissionen um Hinweise zur potentialorientierten Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ergänzt.

*Ressourcen:* Die in diesem Bereich anfallenden Kosten belaufen sich auf etwa 175.000 Euro, davon 110.000 Euro für Maßnahmen an der Schnittstelle Schule-Hochschule (Schülerforschungszentrum, Girls Day, usw.) und 65.000 Euro für gleichstellungs- und vereinbarkeitsbezogene Maßnahmen der Personalentwicklung im engeren Sinne (Qualifizierungsangebote, Einrichtung von Telearbeitsplätzen, Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit, usw.).

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannten Maßnahmen wurden inzwischen umgesetzt.

### 3.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

*Implementierte Maßnahmen:* Die Ausstattung der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen erfolgt an der Universität Kassel auf Grundlage von Struktur- und Entwicklungsplänen. Im Rahmen dieser Pläne legen die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen Konzepte zur Gleichstellung für Fünfjahresperioden vor, die qualitative und quantitative Zielsetzungen enthalten. Das Präsidium diskutiert diese Konzepte mit den Fachbereichen und beschließt sie im Rahmen der Strukturplanung. Dieser Beschluss hat dann den Charakter einer Zielvereinbarung zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen bzw. zentralen Einrichtungen. Eine Grundlage dieser Vereinbarungen sind die in Gleichstellungskonzepten und Frauenförderplan enthaltenen Zielzahlen. Ziele und Maßnahmen in den Strukturplänen beziehen sich jeweils auf die Bereiche Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung. Die Wiederbesetzung vakanter Professuren und Dauerstellen ist an die Existenz eines vom Präsidium verabschiedeten Strukturplans gebunden.

Auch bei der Festsetzung und Fortschreibung der Ausstattung einzelner Fachgebiete spielen gleichstellungsbezogene Fragen eine Rolle. Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Fünfjahresevaluation der Fachgebiete, deren Ergebnis die Festsetzung der Fachgebietsausstattung für die nächsten fünf Jahre ist, sind die einzelnen Professorinnen und Professoren aufgefordert, ihre Anstrengungen in diesem Feld darzulegen. In einem persönlichen Gespräch beim für den jeweiligen Fachbereich zuständigen Vizepräsidenten wird über den Selbstbericht des Fachgebiets mit dem Ziel gesprochen, die gemeinsamen Erwartungen und die damit verbundene Ausstattung des Fachgebiets für die nächsten fünf Jahre festzulegen. In den vom Senat der Universität Kassel festgelegten Kriterien zur Vergabe von Leistungszulagen im Rahmen der W-

Besoldung sind gleichstellungsbezogene Aktivitäten des Fachgebiets zudem ein Kriterium zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge.

Mit Blick auf die laufenden Sachmittel hat die Universität Kassel das bereits unter 2.1.2 beschriebene System der Verkopplung von leistungsorientierter Mittelvergabe und Frauenförderung entwickelt, dass die aus dem formelgebundenen Frauenförderparameter des Landes erwirtschafteten Mittel der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOMZ) bündelt und in einem Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ bereitstellt.

*Ressourcen:* Mit dem hier beschriebenen System des gleichstellungsorientierten Finanzmanagements wird die Gesamtheit der in diesem Bericht aufgeführten gleichstellungsbezogenen Mittel allokiert, insofern finden sich die entsprechenden Ressourcen in den anderen Abschnitten dieses Berichts. Welcher Anteil der persönlichen Leistungsbezüge darüber hinaus gleichstellungsbezogen vergeben wird, lässt sich nicht ermitteln, da hier jeweils eine Vielzahl von Kriterien Berücksichtigung finden.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* In diesem Bereich sind keine Veränderungen vorgesehen.

### 3.2 Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

*Implementierte Maßnahmen:* Die Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs an der Universität Kassel sind vielfältig. Gemeinsam mit allen hessischen Universitäten und Fachhochschulen finanziert die Universität Kassel seit 2004 das hessische MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik, das größte Netzwerk dieser Art im europäischen Hochschulraum. Neben Studentinnen und Absolventinnen haben auch Doktorandinnen die Gelegenheit, vom Programm des Netzwerks zu profitieren. Als Peer-Mentoring-Projekt wird zudem seit 2007 das SciMento-Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen im Bereich der Naturwissenschaft und Technik angeboten. Ebenso beteiligt sich die Universität Kassel seit 2007 an dem Hessischen Programm „ProProfessur“, einem Mentoringprojekt für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Als viertes Mentoringprogramm für den Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften steht Studentinnen und Doktorandinnen mit Migrationshintergrund ein von der Universität Kassel selbst entwickeltes Programm „Karrierementoring DIVERS“ als Angebot zur Verfügung. Daneben gibt es spezielle Coachingangebote für Professorinnen.

Die derzeit acht durch die Zentrale Forschungsförderung der Universität finanzierten interdisziplinären Promotionskollegs sehen verschiedene Maßnahmen sowohl fachlicher als auch überfachlicher Art zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen vor. Neben der Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen der hochschulinternen Vergabe von Projektmitteln für die Vorbereitung von drittmittelgestützten Projekten im Rahmen der Zentralen Forschungsförderung wurde in den vergangenen Jahren auch die Unterstützung und Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Stellung von Projektanträgen und bei der interdisziplinären Vernetzung weiter ausgebaut. Für Promovendinnen und Promovenden steht ein Kontingent von Promotionsabschlussstipendien und Post-Doc-Stellen zur Verfügung, die in einem kriterien gestützten Antragsverfahren vergeben werden, bei dem auch Gleichstellungsaspekte eine wesentliche Rolle spielen.

*Ressourcen:* Für die genannten Mentoring- und Coachingprogramme werden jährlich 72.000 Euro aufgewendet. Die dezidiert für Promovierende mit Kind reservierten Promotionsabschlussstipendien haben einen Umfang von 23.400 Euro pro Jahr.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* In diesem Bereich sind keine Veränderungen vorgesehen.

### 3.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

*Implementierte Maßnahmen:* Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise etc. der Universität Kassel werden in geschlechtsneutraler Sprache verfasst. Auch beim Internetauftritt der Universität Kassel und bei

Veröffentlichungen wie beispielsweise der Zeitschrift „Publik“ oder den Jahresberichten der Universität Kassel wird auf sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern geachtet. Urkunden, Diplome, Zeugnisse etc. werden an Frauen in weiblicher Sprachform ausgestellt. Bei Fotos und Abbildungen wird darauf geachtet, dass Rollenklischees vermieden und auch Diversitätsaspekte berücksichtigt werden.

Das jährliche Weiterbildungsprogramm der Universität Kassel hat einen gleichstellungsbezogenen Themenschwerpunkt mit Angeboten wie „Gender Mainstreaming“ oder „Teaching Gender“.

*Ressourcen:* Für die genannten Weiterbildungsmaßnahmen werden jährlich 10.000 Euro aufgewendet.

*Geplante oder beschlossene Maßnahmen, die noch nicht umgesetzt sind:* Die im Zwischenbericht unter diesem Punkt als noch ausstehend genannten Maßnahmen wurden inzwischen umgesetzt.

#### 4. Zusammenfassung und Ausblick

Wie die Ausführungen in den Abschnitten 2 und 3 zu den strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der Universität Kassel zeigen, gibt die Universität Kassel jährlich gut 1.140.000 Euro an Sachmitteln und (anteiligen) Personalkosten für gleichstellungsbezogene Maßnahmen aus. Bezogen auf den Gesamthaushalt der Hochschule in Höhe von rund 140 Millionen Euro entspricht dies einem Anteil von 0,8 Prozent. Ziel der Universität ist es, diesen Anteil perspektivisch auf ein Prozent zu erhöhen. Seit dem Zwischenbericht im Jahr 2010 wurden die Aufwendungen bereits von 0,7 auf 0,8 Prozent ausgeweitet.

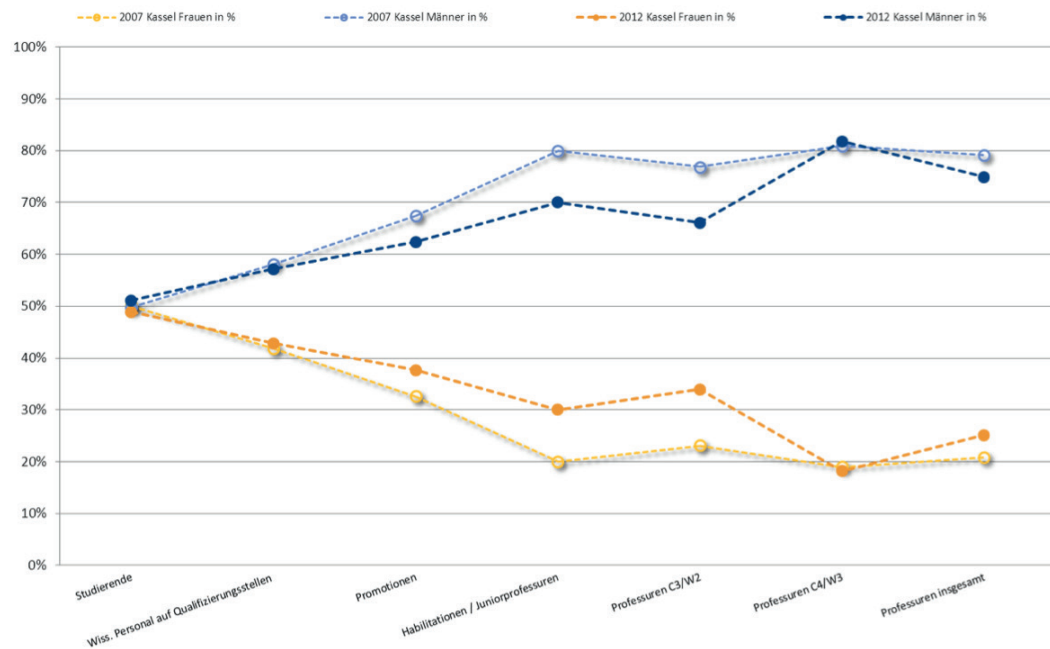
Diese ressourciellen Anstrengungen in Kombination mit den etablierten Gleichstellungsstandards an der Universität Kassel haben es ermöglicht, die in der Selbstverpflichtung gegenüber der Deutschen Forschungsgemeinschaft für das Jahr 2013 genannten Zielzahlen in fast allen Bereichen zu realisieren: Auf der Basis eines nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden liegt der Frauenanteil bei den Promovierenden inzwischen über 40 Prozent, bei den Habilitationen bei 50 Prozent (mit jährlichen Schwankungen aufgrund der kleinen Fallzahlen) und bei den Professuren bei über 25 Prozent. Auch die im Zwischenbericht kritisch diskutierte Lücke zwischen der Anzahl weiblicher Promovierender und der Anzahl der jährlichen Promotionen von Frauen konnte in den vergangenen Jahren sichtbar reduziert werden. Mit Blick auf die strukturellen Probleme unterhalb der Ebene der Aggregatzahlen lässt sich festhalten, dass es der Universität hier nur teilweise gelungen ist, die selbst gesteckten Ziele zu erreichen: Die Anzahl von Professorinnen auf C4/W3-Stellen konnte in der Berichtsperiode nicht stärker als der Frauenanteil unter den C2/W2-Professuren gesteigert werden, so dass die Aufgabe, die strukturelle Schiefelage in diesem Bereich zu verbessern, fortbesteht. Gleiches gilt für den Anteil von Frauen in akademischen Leitungspositionen, auch hier konnte in den letzten Jahren keine Annäherung an den Frauenanteil unter den Professuren erreicht werden. Mit Blick auf die strukturellen Probleme auf Ebene der Fächercluster ist es dagegen gelungen, auch in den techniwissenschaftlichen Fachbereichen der Universität einen positiven Trend bei den Zielgrößen zu etablieren.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft im Sinne der Stellungnahmen von Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz und Deutscher Forschungsgemeinschaft nachhaltig zu befördern, hat sich die Universität Kassel – wie bereits erwähnt – vorgenommen, in allen Fachbereichen der Universität dezentrale Gleichstellungskonzepte zu entwickeln. Teil dieses bereits weit fortgeschrittenen Prozesses ist die Formulierung von Zielvorstellungen der Fachbereiche für das Jahr 2018 entlang der von der DFG vorgegebenen Kaskade der Karrierestufen für Wissenschaftlerinnen. Eine Aggregation dieser im Bottom-up-Prozess gewonnenen Zielzahlen zeigt, dass an der Universität Kassel für das Ende dieser Dekade neben einer weiterhin geschlechterparitätischen Studierendenschaft auch eine annähernd geschlechterparitätische Zusammensetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses möglich sein sollte. Mit Blick auf die Gruppe der Professuren wird bis zum Jahr 2018 ein Frauenanteil von 30 Prozent angestrebt, der sich auch in den Leitungsgremien der Universität widerspiegeln soll.





## DATENANHANG: TABELLARISCHE ÜBERSICHTEN ZU DEN ZIELVORGABEN



Januar 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013 <sup>1</sup>		Zielvorgabe für 2018 <sup>2</sup>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	6070	6097	49,9	50,1	7323	7363	49,9	50,1	7964	7616	51,1	48,9	50	50	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	122	59	67,4	32,6	130	61	68,1	31,9	116	70	62,4	37,6	60	40	55	45
Anzahl Promovierender	759	460	62,3	37,7	942	641	59,5	40,5	953	667	58,8	41,2	60	40	55	45
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	255	184	58,1	41,9	183	134	57,7	42,3	196	147	57,1	42,9	60	40	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8	2	80,0	20,0	5	1	83,3	16,7	2	2	50,0	50,0	80	20	-	-
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	4	2	66,7	33,3	5	1	83,3	16,7	-	-	-	-
Professuren C3/W2	103	31	76,9	23,1	82	32	71,9	28,1	80	41	66,1	33,9	75	25	70	30
Professuren C4/W3	132	31	81,0	19,0	114	28	80,3	19,7	126	28	81,8	18,2	75	25	70	30
Dekanate	30	9	76,9	23,1	28	8	77,8	22,2	27	6	81,8	18,2	75	25	70	30
Präsidium	4	0	100,0	0,0	4	1	80,0	20,0	4	1	80,0	20,0	80	20	-	-

1) Beschlussfassung des Senats zur Selbstverpflichtung der Universität Kassel im Rahmen des Verfahrens zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

2) Abgeleitet aus den auf Universitätsebene aggregierten Zielzahlen der Fachbereiche für das Jahr 2018.

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Humanwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	540	1375	28,2	71,8	493	1372	26,4	73,6	316	953	24,9	75,1	35	65
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	9	60,9	39,1	7	13	35,0	65,0	9	8	52,9	47,1	40	60
Anzahl Promovierender	63	89	41,4	58,6	88	120	42,3	57,7	110	182	37,7	62,3	45	55
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	14	23	37,8	62,2	19	24	44,2	55,8	10	24	29,4	70,6	45	55
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2	33,3	66,7	0	1	0,0	100,0	0	0	-	-	50	50
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	1	0,0	100,0	0	0	-	-	50	50
Professuren C3/W2	18	7	72,0	28,0	16	8	66,7	33,3	12	8	60,0	40,0	60	40
Professuren C4/W3	8	4	66,7	33,3	9	6	60,0	40,0	7	7	50,0	50,0	50	50
Dekanate	4	2	66,7	33,3	3	3	50,0	50,0	1	2	33,3	66,7	50	50

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Geistes- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	273	896	23,4	76,6	491	1413	25,8	74,2	549	1895	22,5	77,5	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	3	6	33,3	66,7	1	3	25,0	75,0	4	11	26,7	73,3	40	60
Anzahl Promovierender	22	39	36,1	63,9	27	67	28,7	71,3	74	170	30,3	69,7	40	60
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	9	12	42,9	57,1	8	10	44,4	55,6	7	18	28,0	72,0	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	1	0	100,0	0,0	0	0	-	-	50	50
Juniorprofessuren	0	0	-	-	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	100	0
Professuren C3/W2	4	3	57,1	42,9	4	2	66,7	33,3	6	6	50,0	50,0	50	50
Professuren C4/W3	6	4	60,0	40,0	6	4	60,0	40,0	8	5	61,5	38,5	50	50
Dekanate	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7	67	33

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	860	895	49,0	51,0	765	775	49,7	50,3	793	597	57,1	42,9	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	7	11	38,9	61,1	9	5	64,3	35,7	8	8	50,0	50,0	50	50
Anzahl Promovierender	65	64	50,4	49,6	93	105	47,0	53,0	190	218	46,6	53,4	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	15	16	48,4	51,6	11	11	50,0	50,0	6	12	33,3	66,7	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	0	-	-	50	50
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	1	0,0	100,0	50	50
Professuren C3/W2	7	4	63,6	36,4	7	5	58,3	41,7	5	6	45,5	54,5	50	50
Professuren C4/W3	9	2	81,8	18,2	6	3	66,7	33,3	8	2	80,0	20,0	60	40
Dekanate	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Architektur, Stadtplanung, Landschaftsplanung

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	403	430	48,4	51,6	485	576	45,7	54,3	497	619	44,5	55,5	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	6	50,0	50,0	11	3	78,6	21,4	5	2	71,4	28,6	50	50
Anzahl Promovierender	65	38	63,1	36,9	74	53	58,3	41,7	108	92	54,0	46,0	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	21	25	45,7	54,3	22	17	56,4	43,6	33	13	71,7	28,3	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50
Professuren C3/W2	11	1	91,7	8,3	11	1	91,7	8,3	10	1	90,9	9,1	75	25
Professuren C4/W3	7	7	50,0	50,0	9	6	60,0	40,0	9	5	64,3	35,7	50	50
Dekanate	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1301	1268	50,6	49,4	1345	1343	50,0	50,0	1840	1632	53,0	47,0	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	20	7	74,1	25,9	19	6	76,0	24,0	29	12	70,7	29,3	60	40
Anzahl Promovierender	167	76	68,7	31,3	180	76	70,3	29,7	310	134	69,8	30,2	64	36
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	25	25	50,0	50,0	24	11	68,6	31,4	22	12	64,7	35,3	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	0	0	-	-	0	1	0,0	100,0	50	50
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50
Professuren C3/W2	12	2	85,7	14,3	10	3	76,9	23,1	9	3	75,0	25,0	69,2	30,8
Professuren C4/W3	15	2	88,2	11,8	14	2	87,5	12,5	14	2	87,5	12,5	80,3	19,7
Dekanate	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	733	546	57,3	42,7	909	775	54,0	46,0	607	692	46,7	53,3	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	10	54,5	45,5	16	11	59,3	40,7	13	11	54,2	45,8	55	45
Anzahl Promovierender	71	50	58,7	41,3	88	62	58,7	41,3	174	142	55,1	44,9	55	45
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	45	22	67,2	32,8	28	20	58,3	41,7	38	21	64,4	35,6	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0,0	0	0	-	-	0	1	0,0	100,0	50	50
Juniorprofessuren	0	0	-	-	1	0	100,0	0,0	0	0	-	-	50	50
Professuren C3/W2	9	2	81,8	18,2	7	2	77,8	22,2	9	3	75,0	25,0	70	30
Professuren C4/W3	21	4	84,0	16,0	21	3	87,5	12,5	21	3	87,5	12,5	75	25
Dekanate	6	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	75	25



Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	204	190	51,8	48,2	228	274	45,4	54,6	232	322	41,9	58,1	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	3	78,6	21,4	16	13	55,2	44,8	7	11	38,9	61,1	50	50
Anzahl Promovierender	50	40	55,6	44,4	81	60	57,4	42,6	172	138	55,5	44,5	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	14	20	41,2	58,8	7	16	30,4	69,6	6	14	30,0	70,0	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0,0	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-
Professuren C3/W2	10	4	71,4	28,6	5	4	55,6	44,4	4	4	50,0	50,0	50	50
Professuren C4/W3	6	1	85,7	14,3	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5	80	20
Dekanate	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7	25	75

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018 <sup>1</sup>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	166	62	72,8	27,2	468	217	68,3	31,7	569	284	66,7	33,3	66,7	33,3
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	1	91,7	8,3	5	0	100,0	0,0	10	2	83,3	16,7	83,3	16,7
Anzahl Promovierender	49	13	79,0	21,0	62	26	70,5	29,5	116	42	73,4	26,6	73,4	26,6
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	21	8	72,4	27,6	14	7	66,7	33,3	15	6	71,4	28,6	71,4	28,6
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	-	-
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-
Professuren C3/W2	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	5	0	100,0	0,0	100	0
Professuren C4/W3	10	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0	10	0	100,0	0,0	90	10
Dekanate	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	-	-

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Maschinenbau

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	735	84	89,7	10,3	1065	165	86,6	13,4	1344	154	89,7	10,3	85	15
Anzahl der Promotionen im Jahr	20	3	87,0	13,0	20	1	95,2	4,8	15	5	75,0	25,0	92	8
Anzahl Promovierender	88	13	87,1	12,9	107	20	84,3	15,7	216	42	83,7	16,3	82	18
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	19	5	79,2	20,8	21	5	80,8	19,2	33	5	86,8	13,2	75	25
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	100	0
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	1	0,0	100,0	0	0	-	-	0	0
Professuren C3/W2	8	2	80,0	20,0	6	2	75,0	25,0	5	2	71,4	28,6	75	25
Professuren C4/W3	10	0	100,0	0,0	12	1	92,3	7,7	13	1	92,9	7,1	84,6	15,4
Dekanate	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Fachbereich Elektrotechnik/Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018 <sup>1</sup>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	617	50	92,5	7,5	874	121	87,8	12,2	998	147	87,2	12,8	85	15
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	2	89,5	10,5	26	5	83,9	16,1	14	0	100,0	0,0	82	18
Anzahl Promovierender	107	12	89,9	10,1	128	27	82,6	17,4	289	58	83,3	16,7	80	20
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	29	7	80,6	19,4	22	3	88,0	12,0	19	9	67,9	32,1	65	35
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	80	20
Juniorprofessuren	0	0	-	-	2	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	90	10
Professuren C3/W2	5	1	83,3	16,7	5	1	83,3	16,7	6	1	85,7	14,3	85,7	14,3
Professuren C4/W3	14	1	93,3	6,7	14	0	100,0	0,0	18	0	100,0	0,0	100	0
Dekanate	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	100	0

Personelle Gleichstellungsstandards / Kunsthochschule

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007				Zwischenbericht am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	238	301	44,2	55,8	201	332	37,8	62,2	219	321	40,6	59,4	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0	2	0	100,0	0,0	50	50
Anzahl Promovierender	12	26	31,6	68,4	14	25	35,9	64,1	12	22	35,3	64,7	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	6	4	60,0	40,0	7	10	41,2	58,8	4	12	25,0	75,0	40	60
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-
Professuren C3/W2	10	5	66,7	33,3	7	4	63,6	36,4	9	7	56,3	43,8	50	50
Professuren C4/W3	11	3	78,6	21,4	8	2	80,0	20,0	11	2	84,6	15,4	60	40
Dekanate	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0	-	-