

Philipps



Universität  
Marburg

# Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Philipps-Universität Marburg  
Januar 2013

**Abschlussbericht zur Umsetzung der  
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**

**Impressum**

Herausgeber  
Philipps-Universität Marburg  
Die Präsidentin  
Biegenstraße 10  
35032 Marburg  
Tel.: 06421/28-0  
[www.uni-marburg.de](http://www.uni-marburg.de)

Marburg, Januar 2013

# Inhaltsverzeichnis

## Einleitung

## Bestandsanalyse und Analyse der Zielerreichung

### A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

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

- 1.1. Verankerung auf Leitungsebene
- 1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen
- 1.3. Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen
- 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

#### 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

#### 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

- 3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundlichen Arbeitsorganisation
- 3.2. Kinderbetreuungsangebote
- 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen

#### 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

- 4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen
- 4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

### B) Personelle Gleichstellungsstandards

#### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

- 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung
- 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

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

#### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

## Tabellenanhang

## Einleitung

Die Philipps-Universität Marburg, gegründet 1527, bietet ihren etwa 23.000 Studierenden ein breit gefächertes Studienangebot. Rund die Hälfte der Studierenden kommt aus dem ganzen Bundesgebiet; bei Studienanfängern und Masterstudierenden liegt der Anteil von Bildungsausländern mit 19,8% bzw. 16,8 % jeweils über dem Durchschnitt vergleichbar großer Universitäten (2010). Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelten besondere Anstrengungen. Durch institutionalisierte neue Formen der Betreuung und Kooperation der Promovierenden sowie der jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird an der Philipps-Universität frühe Selbstständigkeit unterstützt.

Bei der Weiterentwicklung ihres Profils und ihrer Leistungen zur Verwirklichung der Gleichstellung richtet sich die Universität u. a. nach den folgenden Grundsätzen:

- des Abbaus bestehender Benachteiligungen von Frauen;
- der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule;
- der Unterstützung der Vereinbarkeit von Studieren, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Familienverantwortung durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen an der Universität.

Günstige strukturelle und personelle Rahmenbedingungen und gleiche Chancen für Frauen und Männer zu schaffen, ist ein durchgängiges Leitprinzip für das Handeln in der Universität. Mit starken zentralen und dezentralen Strukturen wie hauptamtlichen Frauenbeauftragten (Kernuniversität und Medizin), mit Frauenbeauftragten und Gleichstellungskommissionen in den Fachbereichen, mit dem Familienservice und nicht zuletzt mit der Verankerung des Arbeitsfeldes Gleichstellung bei der Präsidentin ist es in den letzten Jahren gelungen, eine Kultur der Gleichstellung in der Universität insgesamt zu verankern. Als Ausdruck dieser Kultur und als Erfolg gezielter Maßnahmen ist zu werten, dass die Philipps-Universität im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011“ des CEWS in der Gesamtbewertung der insgesamt 67 deutschen Universitäten den dritten Platz erhielt. Bewerberinnen hatten in den letzten beiden Jahren eine signifikant höhere Chance, bei Berufungen eine Professur in Marburg zu erlangen als Bewerber. Der Anteil von Frauen auf Listenplätzen und bei Berufungen/Bleibeverhandlungen lag um 11 % höher als der Frauenanteil (22 %) an den Bewerbungen. Analog verhielt es sich bei Bleibeverhandlungen.

Ein klarer Schwerpunkt des Gleichstellungskonzepts der Philipps-Universität besteht in der Qualifizierung und Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen. Dementsprechend wird im 2011 vereinbarten und ab 2012 wirksamen Modell für die Zuweisung von Sachmitteln Nachwuchsförderung honoriert (abgeschlossene Promotionen). Im Nachwuchsbereich konnten sämtliche Maßnahmen fortgesetzt werden. Mit Hilfe einer Stiftung konnten Forschungsstipendien für Ärztinnen eingeworben werden, die eine Professur anstreben.

Neben den eingeworbenen Mitteln aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (210.000 Euro) stellt die Philipps-Universität für die Erreichung ihrer Ziele im Bereich Gleichstellung 200.000 Euro an Sachmitteln zur Verfügung. Insgesamt 3,75 Personen (Vollzeitäquivalente) sind hauptamtlich im Arbeitsbereich Gleichstellung tätig, davon zwei zentrale Frauenbeauftragte sowie eine Frauenbeauftragte für den größten Fachbereich (Medizin) mit jeweils einer halben unbefristeten Stelle. Das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung verfügt über eine hauptamtliche Geschäftsführung und vergibt auf der Grundlage eines interdisziplinären Studienangebots ein Zertifikat „Gender Studies und feministische Wissenschaft“.

Der Abschlussbericht wurde von der Präsidentin und den beiden zentralen Frauenbeauftragten der Universität erstellt. Er wurde vom Präsidium der Universität beschlossen und den Gremien (Senat, Universitätskonferenz, Hochschulrat) zur Kenntnis gegeben.

## **Bestandsanalyse und Analyse der Zielerreichung (2008 bis 2012)**

Der Anteil an Professorinnen (Stand 1.12.2011) ist insgesamt leicht von 22,5 % auf 23,3 % gestiegen. Bemerkenswert ist, dass dieser Anstieg ausschließlich auf den Zuwachs bei den W3-Professuren zurückzuführen ist, hier stieg der Anteil der Professorinnen von 16,9 auf 18,7 %, wogegen der Anteil bei den W2-Professuren mit 30,2 % gleich blieb.

Die Zahl der Juniorprofessuren insgesamt war rückläufig. Die leichte Steigerung des Anteils von Frauen auf 34,4 % ist auf den Rückgang der Zahl insgesamt zurückzuführen.

Auf Qualifikationsstellen befinden sich unverändert fast ebenso viele Frauen (48,6 %) wie Männer (51,4 %). Weiterhin positiv zu vermerken ist, dass auch bei den Leitungen von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht.

In einigen Fächern wurden die Zielvorgaben bei Professuren nicht erreicht. Das gilt für die Rechtswissen- und die Wirtschaftswissenschaften, die Psychologie (wo Berufungen von Frauen ebenso viele Wegberufungen von Frauen gegenüberstehen), für die Geschichtswissenschaften (wo es in diesem kleinen Fachbereich keine Fluktuation gab, aber große Anstrengungen in der Nachwuchsförderung unternommen und die Ziele bei den Promotionen übererfüllt wurden), für Physik, Chemie und Pharmazie (wo Rufe an qualifizierte Frauen ergingen, aber nicht angenommen wurden). Auf zwei signifikante Steigerungen sei hingewiesen: In den Fächern Mathematik und Informatik ist der Anteil an weiblichen Studierenden um knapp 5 % gestiegen, dies mag auch an dem vergleichsweise hohen Anteil von Professorinnen in den jeweils kleinen Fachgebieten und der dort gelebten Vorbildrolle liegen. In der Biologie stammen 72 % der Promotionsabschlüsse von Frauen, dort konnte der Anteil an Professorinnen auf W3-Positionen auf 40 % gesteigert werden. Hingewiesen sei auch auf eine Singularität: Im Fach Politikwissenschaft sinkt der Anteil an Frauen unter den Studierenden, nach Aussage des Fachs handelt es sich um einen bundesweiten Trend. Im Fach selbst liegt der Anteil an Professorinnen und aktuell auch in der Leitung daher inzwischen merklich über dem Frauenanteil unter den Studierenden.

Bei Leitungsfunktionen ist zwar der Anteil zum Stichtag 1.12.2012 mit 17,3 % deutlich höher als zwei Jahre zuvor. Das ehrgeizige Ziel, in jedem Dekanat der 16 Fachbereiche wenigstens eines der drei Ämter mit einer Frau zu besetzen, wurde jedoch erneut verfehlt. Einige Fachbereiche haben im Rahmen der Professionalisierung ihrer Strukturen regelmäßige Dekanatsbesprechungen mit den Geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren eingeführt. In dieser erweiterten Leitungsebene der Fachbereiche ist der Anteil an Frauen derzeit höher als in den Dekanaten selbst.

## A) Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Die Philipps-Universität Marburg begreift das Aufgabenfeld Gleichstellung als Leitungsaufgabe. Alle Präsidiumsmitglieder setzen sich in ihren jeweiligen Ressorts für den für die Umsetzung von Chancengleichheit notwendigen Kulturwandel ein. Ein Präsidiumsmitglied ist mit dem Ressort Gleichstellung betraut. Seit dem Amtsantritt von Prof. Krause als Präsidentin der Philipps-Universität (02/2010) ist das Aufgabenfeld der Präsidentin unmittelbar zugeordnet. Der Kanzler trägt Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen im Bereich familiengerechte Hochschule.

Präsidium und die beiden zentralen Frauenbeauftragten sowie die Gremien mit Gleichstellungsaufgaben (Beirat zur Förderung der beschäftigten, lehrenden und studierenden Frauen /Gleichstellungskommission) kooperieren eng auf der strategischen und operativen Ebene.

Bei der Erstellung aller relevanten Dokumente der Philipps-Universität wird nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming verfahren.

In der im Jahr 2011 abgeschlossenen Zielvereinbarung mit dem Land Hessen hat sich die Philipps-Universität verpflichtet, ihr Engagement beim Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule fortzuführen. Konkrete, fachspezifische Maßnahmen sind dementsprechend in den internen Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen festgelegt worden (siehe 1.2.).

Im neuen Frauenförderplan (2011) sind über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Maßnahmen verankert worden (z.B. aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren, Möglichkeit der Kompensation bei Mitarbeit in Gremien, Genderkompetenz).

Die Grundordnung der Philipps-Universität ist seit September 2011 in Kraft. Sie schreibt eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien vor und hat darin die Beteiligungsverfahren der Frauenbeauftragten (zentrale und der Fachbereiche) festgelegt.

Der Hochschulrat der Philipps-Universität ist seit dem 30.06.2011 mit vier Frauen und vier Männern besetzt.

Maßnahmen	2011	2013
Ressort Gleichstellung der Präsidentin zugeordnet	C	C
Zusammenarbeit Präsidium und zentrale Frauenbeauftragten sowie Gleichstellungsgremien	C	C
Zielvereinbarungen zwischen dem Land Hessen und der Hochschule (2011-2015)	C	C
Langjährig etablierte frauen- und gleichstellungspolitische Gremien	C	C
Neuer Frauenförderplan	B/C	C
Jährliche Berichterstattung der zentralen Frauenbeauftragten und der Gleichstellungskommission	C	C
Grundordnung: geschlechterparitätische Besetzung der Gremien und Amt der Frauenbeauftragten und Fachbereichsfrauenbeauftragten	B	C
Hochschulrat paritätisch besetzt	---	C

## 1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen

Wesentliches Instrument zur Erreichung von strukturellen und personellen Förderzielen sind die internen Zielvereinbarungen (2011 – 2016) zwischen Präsidium und Fachbereichen mit Beteiligung der zentralen Frauenbeauftragten. Diese Zielvereinbarungen sehen verbindlich und datengestützt Festlegungen zur Gleichstellung vor.

Alle Fachbereiche haben Frauenbeauftragte ernannt, die Frauenförderpläne erstellen sowie Gleichstellungsmaßnahmen konzipieren und durchführen. Sie kooperieren eng mit den zentralen Frauenbeauftragten. Im Fachbereich Medizin ist eine hauptamtliche Frauenbeauftragte mit halber Stelle tätig. Die Fachbereiche haben sich verpflichtet, innerhalb eines Jahres Gleichstellungskommissionen einzurichten. Dazu wurde eine entsprechende Handreichung „Informationen zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen an Fachbereichen“ erstellt. Die Kommissionen haben die Aufgabe, Gleichstellungsziele zu formulieren, Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln und die Erreichung der Zielgrößen zu gewährleisten. Sie haben in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit, Maßnahmen gegen die Feminisierung von Studiengängen zu ergreifen. Über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und die Erreichung der Zielquoten muss jährlich dem Präsidium Bericht erstattet werden.

Der Prozess, mit den großen Service-Einrichtungen der Universität wie Universitätsbibliothek und Hochschulrechenzentrum sowie den großen wissenschaftlichen Zentren analog zu den Fachbereichen Zielvereinbarungen abzuschließen, wurde mit der Entwicklung eines Leitfadens für den Selbstbericht begonnen. Zudem wird derzeit in der Universitätsbibliothek ein umfassendes Projekt zur Organisationsentwicklung mit externer Beratung durchgeführt, das alle Hierarchieebenen einbezieht und somit, aufgrund des hohen Frauenanteils unter den Beschäftigten, auch Gleichstellungsfragen thematisiert.

Maßnahmen	2011	2013
Abschluss neuer interner Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und den Fachbereichen (2011 – 2016)	B/C	C
Fachbereichsfrauenbeauftragte (nebenamtlich) in allen Fachbereichen etabliert	B/C	C
Fachbereich Medizin: zusätzliche hauptamtliche Fachbereichsfrauenbeauftragte (halbe unbefristete Stelle) mit Aufgaben der zentralen Frauenbeauftragten (seit 1996)	C	C
Regelmäßiger Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen den zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten (seit 1994)	C	C
Fachbereichsfrauenförderpläne in allen Fachbereichen	C	C
Gleichstellungskommissionen in allen Fachbereichen	---	B/C

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

Die Gleichstellungskommission sowie die beiden zentralen Frauenbeauftragten berichten einmal jährlich in den zentralen Gremien (Senat und Universitätskonferenz) über Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit.

Es gibt einen regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Präsidentin und zentralen Frauenbeauftragten sowie in größeren zeitlichen Abständen auch mit den

gleichstellungspolitischen Gremien der Philipps-Universität. Die zentralen Frauenbeauftragten sind bei der Antragsvorbereitung großer Verbundforschungsvorhaben (DFG, Landesprogramm LOEWE) für den Bereich Gleichstellung und Gleichstellungsmaßnahmen beteiligt.

Die Philipps-Universität Marburg unterstützt wie alle hessischen Hochschulen die von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten angestoßene Weiterbildung von Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern im Bereich der Lehre (GENDERkompetent. Qualitätssicherung durch die Integration von GENDER in die Lehre hessischer Hochschulen). Sie wird im März 2013 den Workshop zum Thema Gender in der Lehrerbildung, insbesondere der MINT-Fächer, auf der Basis der hier erworbenen Expertise (MINT- School) veranstalten.

Das Wissenschaftliche Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung, gegründet 2001, stellt mit seiner interdisziplinären Arbeit weiterhin das Fundament für langjährige Nachwuchsförderung in sozial- und geisteswissenschaftlichen Themenbereichen dar. Das Forschungsnetzwerk GendA – Feministische Arbeitsforschung ist u. a. für Bundes- und Länderministerien tätig und hat 2012 eine Expertise für die hessische Landesregierung zum Thema Fachkräftemangel / Frauen auf dem Arbeitsmarkt erstellt. Das Zentrum ist zuständig für die Koordination und – in Teilen auch Durchführung – eines Lehrangebots, das Themen der Gleichstellung in den Lehrveranstaltungen der Fachbereiche verankert. Die Kooperation zwischen den Fachbereichen und wissenschaftlichen Zentren generell und im Besonderen mit dem Zentrum für Gender Studies wird mittels des Instruments der Zielvereinbarungen durch die Hochschulleitung gefördert.

Die Marburg University Research Academy (MARA) bildet das gemeinsame Dach für die beiden Graduiertenzentren (Graduiertenzentrum für Lebens- und Naturwissenschaften/ Graduiertenzentrum für Geistes- und Sozialwissenschaften). Dort werden Marburger Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch Beratungs-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowohl fachspezifisch als auch fächerübergreifend gefördert und unterstützt. Seit 2009 bietet MARA Gleichstellungsmaßnahmen an und führt sie erfolgreich durch (siehe auch Punkt B. 2.).

Maßnahmen	2011	2013
Jährliche Berichterstattung der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungskommission in den Gremien	C	C
Regelmäßiger Informationsaustausch zwischen Frauenbeauftragten und Präsidentin	C	C
Beteiligung der zentralen Frauenbeauftragten bei der Antragstellung DFG, LOEWE	---	C
Beteiligung an dem hessenweiten Projekt GENDERkompetent	---	B
Workshop an der Philipps-Universität im Rahmen des Projekt GENDERkompetent „Lehrerbildung/frühe Bildung“ (insb. MINT-Fächer)	---	B
Seit 2001 Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung mit Geschäftsführung (zentrale Mittel)	C	C
Kooperation mit MARA bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen (zentrale Mittel)	C	C

#### 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Philipps-Universität führt eine sorgfältige Erhebung über die Nachfrage nach ihren Gleichstellungsmaßnahmen im Zeitverlauf durch und beobachtet durch die Beteiligung an entsprechenden Studien (siehe unter A.2) die Entwicklung der Gleichstellung in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Dazu gehört auch, die Einhaltung der Frauenförderrichtlinien in Berufungsverfahren zu überwachen und ggf. nachzujustieren.

Die Philipps-Universität versteht Qualitätsmanagement als Gesamtaufgabe, die in allen Bereichen zu einer Verbesserung der bestehenden Prozesse und Strukturen beitragen soll und in der Gleichstellung als Qualitätsmerkmal durchgängig enthalten ist. Als Beispiel sei hier verwiesen auf die Leitfäden für Jahresgespräche und für Personalgewinnung. Derzeit wird ein Gesamtkonzept für das Qualitätsmanagement der Universität erstellt, in dem ein universitätsübergreifendes QM-Leitbild entwickelt und ein Modell zur Durchführung von Stärken-Schwächen-Analysen ausgearbeitet wird. Mit dem QM-Leitbild sollen Grundprinzipien einer Qualitätskultur expliziert werden, die auch Prinzipien einer Kultur der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beinhalten.

Die Universität erprobt zudem derzeit ein Konzept zum Führungskräfte-Training für Neuberufene. Dabei evaluiert sie die Angebote externer Anbieter u. a. darauf hin, ob die Schulung dem Prinzip des Gender Mainstreaming folgt.

Die Philipps-Universität ist überzeugt davon, dass Quotenregelungen zur Verbesserung der Chancengleichheit ein sehr wichtiges Instrument sind und setzt diese bewusst in der Besetzung von Beiräten und Kommissionen ein.

Die Philipps-Universität Marburg plant die Teilnahme an der Fortführung des Professorinnenprogramms mit einem neuem Konzept.

Maßnahmen	2011	2013
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen	C	C
Leitfaden für die Durchführung von Jahresgesprächen	C	C
Leitfaden Personalgewinnung	B	C
Leitbild Qualitätsmanagement / Modell SWOT-Analysen	B	B/C
Quotenregelungen in Beiräten und Kommissionen	B/C	B/C
Neues Konzept Professorinnenprogramm	---	A

#### 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Daten zur Gleichstellung werden in vier Kontexten erhoben: 1. Im Rahmen des Frauenförderplans nach Organisationseinheiten und Besoldungs- sowie Tarifstufen für das gesamte Personal der Universität, 2. im Rahmen der Kennzahlen des Landes für die Bemessung des sog. Erfolgsbudgets für Berufungen von Frauen, für Absolventinnen der grundständigen Studiengänge, für Promotionen und Habilitationen von Frauen – jeweils nach Fächergruppen getrennt; 3. im Rahmen der Zielvereinbarungen der Universität mit den Fachbereichen – dort nach Fächern sowie Studiengängen getrennt und weiter ausdifferenziert; 4. im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die Daten unter 1, 3 und 4 sind über die Berichtsempfänger hinaus jeweils den Einheiten sowie dem Senat bekannt. Des Weiteren werden sie der Universitätskonferenz (früher Erweitertes Präsidium) und dem Hochschulrat bekannt gegeben. Die Daten zu 4 werden auf der Homepage der Universität an zentralem

Ort publiziert (<http://www.uni-marburg.de/profil/statistik/index.html>). Aus den Daten unter 1. werden sowohl quantitative wie qualitative Maßnahmen abgeleitet; dies erfolgt ebenfalls für die Daten unter 3. auf Fachbereichsebene.

In einem Monitoring des Berufungs- und Bleibegeschehens auf der Ebene der Professuren wurde über einen Zeitraum von 24 Monaten, orientiert an der Amtsperiode des Senats, die Relationen von Bewerbungen und Bewerbungserfolgen sowie von Bleibeverhandlungen quantitativ analysiert. Der Anteil von Frauen auf Listenplätzen und bei Berufungen/Bleibeverhandlungen (33 %) lag um 11 % höher als der Frauenanteil (22 %) an den Bewerbungen bzw. konkurrierenden Angeboten von außen. Frauen hatten also in diesen Verfahren eine signifikant höhere Erfolgschance.

Die Beteiligung an der BMBF-geförderten und vom HoF Wittenberg/Halle durchgeführten Untersuchung „Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? Untersuchung der Struktur akademischer Lehre an deutschen Hochschulen“ hat für die Philipps-Universität keine geschlechtsspezifischen Verwerfungen in der Lehrtätigkeit erkennen lassen. Gleichwohl hat insbesondere die vertiefende Analyse in fünf Fachbereichen deutlich gemacht, dass die Lehrtätigkeit des so genannten wissenschaftlichen Nachwuchses besondere Aufmerksamkeit verdient und künftig sichtbarer gemacht werden muss. Der Wunsch und auch die berufliche Anforderung, Lehrerfahrung zu sammeln und Lehrqualität nachzuweisen, erfordern einheitliche Regeln in der Gestaltung von Einstellung, Vertrag und Vergabe von Lehraufträgen. Die Philipps-Universität sieht sich durch die Untersuchung in ihren Bemühungen zur Qualitätssicherung und im Maßnahmenpaket des Frauenförderplans bestätigt.

Neu ist die Teilnahme an dem vom BMBF und aus dem ESF der Europäischen Union im Rahmen des Förderbereichs "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" in dem Programm "Frauen an die Spitze" am Forschungsprojekt LehrWert des HoF teil – die Ergebnisse stehen noch aus.

Die Universität verfolgt die Entwicklung der leistungsorientierten Besoldung nach W (getrennt nach Fächergruppen und nach Geschlecht, nach W2 und W3, für Berufsleistungsbezüge und besondere Leistungsbezüge), um nachteilige Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und ggf. gegenzusteuern. Die Fallzahlen sind allerdings weiter zu gering, um Aussagen treffen zu können.

Maßnahme	2011	2013
Regelmäßige geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Bekanntgabe in Gremien	B/C	C
Veröffentlichung von Daten zur Gleichstellung (Homepage )		C
Teilnahme an Studie über Verbleib von Absolventinnen und Absolventen (INCHER Kassel)	C	C
Ergebnisse der BMBF-Studie "Wer lehrt was unter welchen Bedingungen"	B/C	C
Teilnahme an BMBF und ESF-Studie „Frauen an die Spitze“ (LehrWert, HoF)	---	B
Auswertung der Studie „geschlechterspezifische Segregation an Universitäten“ der RWTH Aachen im Jahre 2010	C	C
Berufungsstatistik	---	C

### 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

2005 entschied sich die Philipps-Universität für den Auditierungsprozess der „Beruf und Familie gGmbH“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zur „familiengerechten Hochschule“. Am 23.11.2011 erhielt sie die weitere Bestätigung des Zertifikats zum „audit familiengerechte hochschule“.

2008 hat die Philipps-Universität erfolgreich mit ihrem Konzept „Family-Welcome-Centre und Dual Career Couples“ an dem Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ des Centrums für Hochschulentwicklung, der Robert-Bosch-Stiftung und des Beauftragten des Innenministeriums für die neuen Bundesländer teilgenommen. Die zweijährige Modellphase war im März 2010 beendet, das Projekt ist durch die neu eingerichtete Leitungsstelle „Familienservice“ verstetigt worden (siehe auch A 3.3).

Maßnahmen	2011	2013
Seit 2005 Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“	C /B	C
2008 erfolgreiche Teilnahme am Wettbewerb des CHE „Familie in der Hochschule“	C	C

#### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Seit vielen Jahren bietet die Philipps-Universität ihren Mitgliedern die Möglichkeit, Familie und Beruf gut zu vereinbaren. Sie gehörte zu den ersten Hochschulen, die eine „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit“ abschloss. Darüber hinaus gibt es in der zentralen Universitätsverwaltung, dem Hochschulrechenzentrum und der Universitätsbibliothek Dienstvereinbarungen zu unterschiedlichen Gleitzeitmodellen. In der Zentralverwaltung wurden auf Wunsch der Beschäftigten im Jahr 2010 die Gleitzeiten ausgedehnt.

In den im Jahre 2011 neu abgeschlossenen Zielvereinbarungen im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ hat sich die Philipps-Universität verpflichtet, Workshops und Schulungen zum Thema Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie für Führungskräfte anzubieten. Verstärkt soll darauf geachtet werden, dass bei der Terminierung und Durchführung von Sitzungen Aspekte der Vereinbarkeit mitberücksichtigt werden.

Die Philipps-Universität Marburg fördert dezentrale bedarfsgerechte Maßnahmen. So wurde eine Befragung des administrativ-technischen und des wissenschaftlichen Personals am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften zur Vorbereitung einer Organisationsentwicklung im Service- und Verwaltungsbereich durchgeführt. Die Ergebnisse werden zurzeit diskutiert.

Maßnahmen	2011	2013
Seit 2005 Dienstvereinbarung Alternierende Telearbeit	C	C
Verschiedene Gleitzeitmodelle in den zentralen Einrichtungen	C	C
Schulung von Führungskräften zum Thema Vereinbarkeit	A	A/B
Familienfreundliche Sitzungszeiten	C	C
Modellprojekt flexible Arbeitszeiten an einem Fachbereich	A	B

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Um dem Anspruch einer familienfreundlichen Hochschule gerecht zu werden, hat die Philipps-Universität ihr Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen erweitert. Dabei hat der Familienservice die Aufgabe übernommen, die Mitglieder der Hochschule zu beraten und zu informieren. Zur Stützung und Stärkung der Vernetzungsstrukturen gibt der Familienservice regelmäßig den „Newsletter familienfreundliche Hochschule“ heraus.

Die Philipps-Universität bietet ihren Mitgliedern eine Vielzahl von Kinderbetreuungsangeboten. In Kooperation mit dem Studentenwerk, der Stadt Marburg und einem privaten Stifter ist es gelungen, die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder von Mitgliedern der Philipps-Universität weiter zu erhöhen. Da die Stadt Marburg über ein gutes Angebot von Kindergärten verfügt, wurde der Fokus hierbei auf die Gruppe der unter dreijährigen Kinder gelegt; hier ist der Bedarf besonders groß. In der 2012 eingeweihten Kindertagesstätte für den Fachbereich Medizin ist auch eine Gruppe für Kindergartenkinder eingerichtet worden.

Für Studierende mit Kind, deren Lehrveranstaltungen in Zeiten liegen, die nicht von den Betreuungseinrichtungen abgedeckt werden, hat die Philipps-Universität einen Fonds für die Erstattung von Babysitter-Kosten eingerichtet. Des Weiteren können Studierende mit Kind in der Examensphase Mittel für eine zusätzliche Kinderbetreuung beantragen (siehe auch 3.3.).

Von dem an der Philipps-Universität seit langen Jahren etablierten Ferienbetreuungsangeboten profitieren alle Mitglieder der Hochschule mit schulpflichtigen Kindern.

Maßnahmen	2011	2013
Familienservice berät und informiert (1,5 unbefristete Stellen, zentrale Mittel)	C	C
130 Kinderbetreuungsplätze für unter Dreijährige	C	C
10 Kinderbetreuungsplätze für Kindergartenkinder	---	C
Fonds für Studierende mit Kind (zentrale Mittel)	C	C
seit 2007 regelmäßig stattfindende Ferienbetreuungsangebote (zentrale Mittel)	C	C

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, fördert die Philipps-Universität besonders weibliche Mitglieder im wissenschaftlichen Bereich und unterstützt beide Geschlechter bei der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

Das im Familienservice der Philipps-Universität eingerichtete Beratungsangebot für Dual Career Couples wird vor allem von Professorinnen und Professoren in Anspruch genommen. Hier werden Hilfestellungen in den Bereichen Wohnen, Kinderbetreuung, Schulen, Freizeit und bei der Stellensuche für die Partnerin oder den Partner angeboten.

Um Benachteiligungen von Studierenden mit Kind auszugleichen, erhalten Studierende mit Kind, die den Nachweis der Bedürftigkeit erbringen, von der Philipps-Universität in der Examensphase eine finanzielle Unterstützung von bis zu 300 Euro für max. 6 Monate.

Die Marburg Research Academy (MARA) vergibt jährlich Abschlussstipendien an Promovendinnen und Habilitandinnen mit Kind. Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Kindererziehung wurde ein Fonds zur Unterstützung weiblicher Erziehender in der Qualifizierungsphase eingerichtet. Aus diesem können Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen Sachmittel für z. B. Reisekosten, Tagungsgebühren, Babysitterkosten, studentische Hilfskräfte etc. beantragen. Die Vergaberichtlinien wurden 2012 an die Richtlinien der DFG angepasst.

Seit 2012 gibt es ein weiteres privat finanziertes Stipendienprogramm. Die „Anneliese Pohl-Habilitationsförderung“ ist für diesen Zweck mit jährlich bis zu 100.000 Euro ausgestattet. Es sollen herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Fachbereich Medizin gefördert werden, die nach einer exzellenten Dissertation ihre wissenschaftliche Karriere mit Kindern und Familie fortsetzen möchten.

Ein Arbeitskreis von (neu berufenen) Professorinnen mit dem Ziel der Vernetzung, Entwicklung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen wurde im Sommersemester 2011 eingerichtet. Der sog. „Professorinnen-Stammtisch“ findet seitdem regelmäßig einmal im Semester statt. Er wird von ca. 30 bis 40 Teilnehmerinnen besucht.

Maßnahmen	2011	2013
Beratungsangebot für Dual Career Couples (seit 2009)	C	C
Unterstützung von Studierenden mit Kind in der Examensphase (zentrale Mittel)	C	C
2009 – 2012 Vergabe von 24 Abschlussstipendien an Promovendinnen und 2 an Habilitandinnen (zentrale Mittel)	C	C
2012 Vergaberichtlinien an Richtlinien der DFG angepasst	---	C
2009 – 2012 Bewilligung von 60 Anträgen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, finanziert aus dem Fonds zur Unterstützung weiblicher Erziehender in der Qualifikationsphase (zentrale Mittel)	C	C
„Anneliese Pohl – Habilitationsförderung“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Fachbereich Medizin (Mittel des Stifters)	---	C

#### **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

##### **4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

Die Universität verfolgt insgesamt ein Konzept zur Organisationsentwicklung, das nicht mittels Satzungen, sondern mittels Empfehlungen Verwaltungsprozesse optimiert. Dazu dienen „Leitfäden“, die Regeln formulieren und Abläufe transparent darstellen. Befangenheitsregeln sind in allen diesen Dokumenten, darüber hinaus auch in der Geschäftsordnung für die Gremien formuliert. Es ist verbindlich festgelegt, wer jeweils die Verantwortung für die Einhaltung der Befangenheitsregeln trägt.

In dem 2009 verabschiedeten und seither neu gefassten „Leitfaden für Berufungsverfahren“ sind Grundsätze zur Chancengerechtigkeit und Frauenförderung (Besetzung von Kommissionen, Bestellung mindestens einer Gutachterin, Empfehlung aktiver Rekrutierung, Befangenheitsregeln) verankert, die über die gesetzlichen Bestimmungen des Hessischen Hochschulgesetzes deutlich hinausgehen. Sobald das Ministerium für Wissenschaft und Kunst die mit den Universitäten bereits konsentierten „Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ herausgegeben wird, wird die Philipps-Universität diese Empfehlungen bei der Überarbeitung ihres Berufungsleitfadens berücksichtigen.

Weitere Handbücher und Leitfäden, die Hinweise auf die gesetzlichen Vorgaben im Gleichstellungsbereich und auf die hochschulinternen Regelungen für die Umsetzung von

Gleichstellungsmaßnahmen hinweisen sind das Handbuch für Dekane/innen sowie die Leitfäden für Jahresgespräche und Personalgewinnung. Ein Handbuch für Studiendekane/innen ist in Arbeit.

Maßnahmen	2011	2013
Leitfaden für Berufungsverfahren mit Regelungen zur Frauenförderung	C	C
Landesweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren	A	B
Leitfaden für Jahresgespräche mit Aspekten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	C	C
Leitfaden für Personalgewinnung mit Regelungen zur Frauen- und Familienförderung	B/A	C
Handbuch für Dekaninnen und Dekane	B/A	C
Handbuch für Studiendekaninnen und -dekane	A	A/B

#### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Der Leitfaden zur Personalgewinnung, der das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal betrifft, ist in Kraft und enthält klare Bestimmungen zur Gleichstellung.

Der Ombudsmann berichtet regelmäßig dem Senat über die „Grundsätze und Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an der Philipps-Universität Marburg“. Dies schließt zugleich die Bewusstseinsbildung zu Fragen persönlicher Abhängigkeit von Arbeitsgruppenleitern und Arbeitsgruppenleiterinnen ebenso ein wie die der Doktorandinnen und Doktoranden.

Zum Schutz von Personen, die sich in Abhängigkeitsverhältnissen befinden und darin persönlichen Übergriffen, und Diskriminierungen ausgesetzt sein könnten, hat der Senat mit Beschluss vom 22.9.2008 eine Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt erlassen. Ein Vertrauensrat, der mit der Umsetzung der Richtlinie betraut ist, ist vom Senat bestellt worden und berichtet diesem jährlich.

Eine Stelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung, die eng mit den Frauenbeauftragten kooperiert, wurde eingerichtet und besetzt. Die Philipps-Universität gehört damit zu dem kleinen Kreis von Hochschulen, in dem sowohl bestehende Konflikte und Belastungen im Arbeitsumfeld als auch präventive Maßnahmen professionell bearbeitet werden.

Maßnahmen	2011	2013
Leitfaden zur Personalgewinnung	B	C
Regelmäßige Berichterstattung „Grundsätze und Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten“	C	C
Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt. Vertrauensrat berichtet jährlich im Senat	C	C
Konfliktberatung und Prozessentwicklung (unbefristete Stelle, zentrale Mittel)	---	C

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Instrumente der Steuerung für Geschlechtergerechtigkeit im Personalbereich sind der zentrale Frauenförderplan als Rahmenplan und die Frauenförderpläne auf Fachbereichsebene, um den unterschiedlichen Frauenanteilen am wissenschaftlichen und administrativen Personal mit gezielten Fördermaßnahmen gerecht zu werden.

In einigen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen sind Frauen in Studiengängen und auf Qualifikationsstellen überrepräsentiert. Während bisher nur empfohlen werden konnte, gegen die Feminisierung dieser Fächer Maßnahmen zu ergreifen, wurde jetzt in den internen Zielvereinbarungen festgelegt, dass die Gleichstellungskommissionen entsprechende Konzepte entwickeln sollen.

In den MINT-Fächern sind weiterhin deutliche Unterrepräsentanzen von Frauen auf nahezu allen Qualifikationsstufen zu verzeichnen, deshalb beteiligt sich die Philipps-Universität am Girl's Day und an den hessischen Mentoring-Projekten, die zum Ziel haben, Studentinnen und Promovendinnen dieser Fächer zu unterstützen und zu fördern (siehe Punkt B. 2).

Neben diesen Mentoringprogrammen wurde das Projekt „MINT-School“ 2009 konzipiert. Es ist darauf ausgerichtet, eine größere Zahl von Schülerinnen für das Studium naturwissenschaftlicher Fächer zu gewinnen und setzt an der Vermittlung von Genderkompetenz in der Lehramtsausbildung an. Das Modul „Genderkompetenz in der Lehrerbildung der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer“ wird zurzeit überarbeitet und es wird geprüft, in welchem Rahmen es nachhaltig verankert werden kann.

Maßnahmen	2011	2013
Entwicklung von Konzepten in den Fachbereichen gegen die Feminisierung einzelnen Studiengänge und Bereiche	---	B
Beteiligung an den hessenweiten Mentoringprojekten (s. Punkt B.2)	C	C
seit 2009 Projekt MINT-School	B	C
Prüfung der Verankerung des Moduls „Genderkompetenz“ im erziehungswissenschaftlichen Grundstudium	B/A	B
Beteiligung am Girl's Day	C	C

#### 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Für das Haushaltsjahr 2012 wurde ein neues, kennzahlengesteuertes Modell für die Sachmittelbudgetierung der Fachbereiche eingeführt. Da die Universität der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besondere Aufmerksamkeit widmet und die Fachbereiche in diesem Bereich über eigene Steuerungsmöglichkeiten verfügen, ist als gleichstellungsorientierter Faktor die Zahl der abgeschlossenen Promotionen von Frauen (Dreijahresdurchschnitt) als Teil der erfolgsorientierten Sachmittelbudgetierung etabliert worden.

Maßnahmen	2011	2013
Gleichstellungsparameter im Sachmittel-Budget	---	C

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

Die Philipps-Universität unterstützt die Initiative, den Bestand der drei hessenweiten Mentoring-Projekte durch ihre Beteiligung an der Finanzierung für weitere sechs Jahre abzusichern.

Das hessenweite *MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik* wendet sich an Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer und ist seit über 12 Jahren an der Philipps-Universität verankert. Ziele sind die Karriereförderung mit Fokus auf einem Berufseinstieg in Wirtschaft oder Wissenschaft sowie die Verhinderung des Studienabbruchs. Die Organisation erfolgt durch ein zentrales Koordinierungsbüro. Insgesamt nehmen jährlich ca. 120 Studentinnen teil, wobei aus der Philipps-Universität in den Jahren 2008 – 2012 durchschnittlich ca. 20 Teilnehmerinnen kamen.

*SciMento* ist seit 2008 ein hessenweites Förderprogramm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer. Im Jahr 2008 kamen acht von insgesamt 73 Mentees aus der Philipps-Universität, 2011 waren es 13 von insgesamt 47 Mentees. 2012 nahmen 54 Mentees an dem Programm teil, davon 12 aus Marburg.

Das Mentoring-Projekt *ProProfessur* wendet sich an Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen aller Fachrichtungen. Aus der Philipps-Universität beteiligten sich an dem Programm von 12/2009 bis 11/2012 und an dem laufenden Programm 2012/13 jeweils sieben Wissenschaftlerinnen.

Im Sommersemester 2011 wurde das an der Philipps-Universität entwickelte neue Mentoringprogramm „ProMotivation“ für Studentinnen und Absolventinnen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer gestartet. Hintergrund ist, dass auch in einigen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern zu wenige Frauen eine Promotion anstreben. Da die Promotion Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere ist, hat sich das Projekt zum Ziel gesetzt, durch Mentoring und Fort- und Weiterbildungsangebote zu erreichen, dass sich mehr Frauen zur Promotion entschließen. Es konnten 25 Tandems gebildet werden, die bis Ende 2012/Anfang 2013 an dem Projekt teilnehmen. Zurzeit wird die Maßnahme evaluiert. Im Sommersemester 2012 startete der zweite Durchgang mit 24 Tandems.

Die Marburg University Research Academy (MARA) unterstützt und fördert Marburger Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch bedarfsorientierte Beratungs- und Fort- und Weiterbildungsangebote. Die Programmbausteine werden kontinuierlich aktualisiert, so gibt es z.B. die Workshop-Reihe: „Forschungsfördernde Institutionen stellen sich vor“, mit Referentinnen der DFG, des DAAD, der EU-Kommission und der VW-Stiftung, um die Drittmittelquote von Frauen zu erhöhen. Es kann ein Weiterbildungszertifikat „Entwicklung und Management von Forschungsprojekten“ erworben werden. Neu ist die Weiterbildung in Wissenschaftskommunikation.

Ein Instrument, das vorrangig der Kontaktpflege, Weiterentwicklung und dem Ausbau universitätsinterner Netzwerke dient, ist im Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung angesiedelt. Hier finden regelmäßige Treffen von Habilitandinnen aus verschiedenen Bereichen der Universität statt. Auf Wunsch der Teilnehmerinnen wurde im Sommersemester 2012 eine Coaching-Maßnahme durchgeführt.

Bei erfolgreicher Teilnahme am neuen Professorinnenprogramm plant die Philipps-Universität an Nachwuchswissenschaftlerinnen mit exzellenten Abschlüssen Anschubstipendien für die Einwerbung von Drittmitteln zu vergeben.

Maßnahmen	2011	2013
Beteiligung an sowie Unterstützung der hessenweiten Mentoringprogrammen: MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik, SciMento und ProProfessur (zentrale Mittel)	C	C
Im Sommersemester 2011 Start des neuen Mentoringprogramms „ProMotivation“ (zentrale Mittel)	B/A	C
Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen in MARA (zentrale Mittel)	C	C
Habilitandinnen-Arbeitskreis im Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung	B	C
Anschubstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Einwerbung von Drittmitteln	---	A

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um den fachdidaktischen Diskurs in den Naturwissenschaften unter Genderaspekten zu fördern, wurden im Rahmen des Projekts MINT-School vier Vorträge in Kooperation mit dem Forum Fachdidaktik organisiert. Zielgruppe waren neben den Studierenden und Lehrenden der Philipps-Universität auch Lehrkräfte an Gymnasien und Fachleitungen der Studienseminare. In Zusammenarbeit mit dem Amt für Lehrerbildung (Hessen) ist ein Symposium zum Thema „Gender in Schule und Hochschule“ im Juni 2013 geplant.

2009 hat das Frauenbüro für die Fachbereiche den Wettbewerb „Innovative Projekte in der Gleichstellung“ für Maßnahmen, die einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten, ausgeschrieben. Drei Projekte konnten aus Mitteln des HMWK gefördert werden. Die Gleichstellungskommission diskutiert zurzeit die Ergebnisse und erarbeitet Empfehlungen.

Alle zwei Jahre schreibt die Philipps-Universität den Frauenförderpreis aus. Mit diesem Preis werden hervorragende Verdienste von Mitgliedern oder Angehörigen der Philipps-Universität um die Förderung von Frauen im wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Bereich gewürdigt. Er wurde 2012 zum 9. Mal vergeben.

Maßnahmen	2011	2013
Vortragsreihe der MINT-School in Kooperation mit dem Forum Fachdidaktik	B/A	C
Symposium in Zusammenarbeit mit der Amt für Lehrerbildung zum Thema „Gender in Schule und Hochschule“	---	A
Auswertung des Wettbewerbs „Innovative Projekte in der Gleichstellung“	C	C und A
Alle zwei Jahre Vergabe des Frauenförderpreises (zentrale Mittel)	C	C
Anschubstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Einwerbung von Drittmitteln		A

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Erläuterungen zum Abschlussbericht												
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Studierende</b>	(nur grundständige Studiengänge ohne MA+LA)											
	Ausgangslage = WS 06/07				Situation 2011=WS 10/11				Aktuelle Situation=WS 12/13			
<b>Anzahl der Promotionen im Jahr</b>	Ausgangslage = Prüfungsjahr 2007 (WS06/07+SS07)				Situation 2011 = Prüfungsjahr 2009 (WS08/09+SS09)				Aktuelle Situation = Prüfungsjahr 2011 (WS10/11+SS11)			
<b>Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (E11; E13; E13UE; IIA; III)</b>	<b>Promovierende = Studierende mit Abschlussart "Promotion aus Studierendenstatistik Stat. Landesamt + Wiss.Personal auf Qualifikations-Stellen (Wiss. Personal befristet - ab E13) in VollzeitÄquivalent) (Daten der Universität und des Klinikums)</b>											
	Ausgangslage = WS 06/07 bzw. 2007				Situation 2011=WS 10/11 bzw. 2010				Aktuelle Situation=WS 12/13 bzw. 2011			
<b>Anzahl der Habilitationen im Jahr</b>	Ausgangslage = 2007				Situation 2011= 2009				Aktuelle Situation= 2011			
<b>Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen (A13 HD; A14; E14; E15; IA; IB)</b>	Ausgangslage = 2007				Situation 2011= 2009				Aktuelle Situation= 2011			
<b>Juniorprofessuren</b>	2007				2009				Fachbereiche 2011 / Medizin 2012			
<b>Professuren C3/W2</b>	2007				2009				Fachbereiche 2011 / Medizin 2012			
<b>Professuren C4/W3</b>	2007				2009				Fachbereiche 2011 / Medizin 2012			
<b>Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)</b>	2007				2009				2012			

Studierende: Entsprechend der Ausgangslage und dem Zwischenbericht wurden nur grundständige Studiengänge ohne Lehramt und Master ausgewertet. Laut Legende der Ausgangslage wurde damals auf Master verzichtet, weil zu diesem Zeitpunkt nur marginale Master-Einschreibungen vorhanden waren.
Promotionen und Habilitationen: In der Legende 2009 Ausgangslage, wird für Promotionen und Habilitationen jeweils die Summe der Jahre 2005 bis 2007 angegeben wird, die Zahlen der Ausgangslage stammen aber nur aus dem Jahr 2007!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philipps-Universität gesamt														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	6.415	8.010	44,5%	55,5%	7.049	9.083	43,7%	56,3%	6.860	8.246	45,4%	54,6%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	257	185	58,1%	41,9%	228	221	50,8%	49,2%	210	230	47,7%	52,3%	50%	50%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	1.119	944	54,2%	45,8%	1.237	1.130	52,3%	47,7%	1.316	1.186	52,6%	47,4%	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	29	8	78,4%	21,6%	18	8	69,2%	30,8%	18	8	69,2%	30,8%	50%	50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	16	17	49,1%	50,9%	16	20	43,5%	56,5%	22	21	51,0%	49,0%	-	-
Juniorprofessuren	11	7	61,1%	38,9%	8	3	72,0%	28,0%	5,71	3,00	65,6%	34,4%	50%	50%
Professuren C3/W2	112	35	76,2%	23,8%	94	41	69,6%	30,4%	90	39	69,8%	30,2%	65%	35%
Professuren C4/W3	152	20	88,4%	11,6%	157	32	83,1%	16,9%	157	36	81,3%	18,7%	75%	25%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	40	8	83,3%	16,7%	39	6	86,7%	13,3%	43	9	82,7%	17,3%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 01 Rechtswissenschaften														
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	659	697	48,6%	51,4%	722	844	46,1%	53,9%	858	935	47,9%	52,1%		
													45-50%	50-55%
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	13	56,7%	43,3%	13	9	59,1%	40,9%	13	10	56,5%	43,5%		
													50-60%	40-50%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	79	52	60,0%	40,0%	85	58	59,5%	40,5%	87	49	63,8%	36,2%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													50-67%	33-50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													-	-
Juniorprofessuren	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		keine weiteren geplant
Professuren C3/W2	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%		
													80-85%	15-20%
Professuren C4/W3	15	1	93,8%	6,3%	12	2	85,7%	14,3%	12	2	85,7%	14,3%		
													70-80%	20-30%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 02 Wirtschaftswissenschaften														
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	777	583	57,1%	42,9%	724	562	56,3%	43,7%	543	373	59,3%	40,7%		
													50-55%	45-50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	3	78,6%	21,4%	12	2	85,7%	14,3%	8	3	72,7%	27,3%		
													70-80%	20-30%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	79	30	72,8%	27,2%	65	43	60,2%	39,8%	68	40	62,7%	37,3%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													70-80%	20-30%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													-	-
Juniorprofessuren	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		nicht vorgesehen
Professuren C3/W2	4	1	80,0%	20,0%	2	1	66,7%	33,3%	2	0	100,0%	0,0%		
													50-100%	50%
Professuren C4/W3	11	2	84,6%	15,4%	9	2	81,8%	18,2%	10	2	83,3%	16,7%		
													65-75%	25-35%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 03 Gesellschaftswiss.u.Philosophie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	903	845	51,7%	48,3%	1.004	1.016	49,7%	50,3	913	790	53,6%	46,4%		
													45-50%	50-55%
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	4	81,0%	19,0%	10	9	52,6%	47,4%	8	8	50,0%	50,0%		
													45-50%	50-55%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	70	79	47,2%	52,8%	94	99	48,7%	51,3%	90	110	44,9%	55,1%	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0,0%	100,0%	1	0	100,0%	0,0%	0	2	0,0%	100,0%		
													45-55%	45-55%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	2	29,3%	70,7%	1	3	27,3%	72,7%	0	3	0,0%	100,0%	-	-
Juniorprofessuren	3	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1,00	0,00	100,0%	0,0%		keine weiteren geplant
Professuren C3/W2	7	5	58,3%	41,7%	4	8	33,3%	66,7%	3	9	25,0%	75,0%		
													99,93-34%	66,7%
Professuren C4/W3	7	2	77,8%	22,2%	9	4	69,2%	30,8%	10	4	71,4%	28,6%		
													55-65%	35-45%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	1	2	33,3%	66,7%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 04 Psychologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	140	530	20,9%	79,1%	156	520	23,1%	67,9%	213	611	25,8%	74,2%		
													20-50%	50-80%
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	5	50,0%	50,0%	2	8	20,0%	80,0%	5	15	25,0%	75,0%		
													20-50%	50-80%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	16	46	25,5%	74,5%	28	61	31,0%	69,0%	36	70	34,1%	65,9%	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	2	50,0%	50,0%	0	0	0,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%		
													35-45%	55-65%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	4	20,8%	79,2%	1	6	14,3%	85,7%	1	5	16,7%	83,3%	-	-
Juniorprofessuren	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		keine weiteren geplant
Professuren C3/W2	8	2	80,0%	20,0%	7	3	70,0%	30,0%	7	2	77,8%	22,2%		
													55-65%	35-45%
Professuren C4/W3	5	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	4	0	100,0%	0,0%		
													33-75%	25-67%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	2	1	66,7%	33,3%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 05 Evangelische Theologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	80	105	43,2%	56,8%	146	180	44,8%	55,2%	202	272	42,6%	57,4%		
													45-50%	50-55%
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	2	50,0%	50,0%	8	1	88,9%	11,1%	10	7	58,8%	41,2%		
													50-55%	45-50%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	21	15	58,3%	41,7%	26	19	58,4%	41,6%	30	17	63,3%	36,7%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	1	0	100,0%	0,0%		
													50-55%	45-50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	0	100,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%	2	1	66,7%	33,3%		
													-	-
Juniorprofessuren	2	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		nicht vorgesehen
Professuren C3/W2	5	0	100,0%	0,0%	4	1	80,0%	20,0%	3	1	75,0%	25,0%		
													65-75%	25-35%
Professuren C4/W3	5	3	62,5%	37,5%	5	4	55,6%	44,4%	6	4	60,0%	40,0%		
													50-60%	40-50%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 06 Geschichte und Kulturwiss.														
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	212	135	61,1%	38,9%	362	266	57,6%	42,4%	352	203	63,4%	36,6%		
													50-55%	45-50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	1	83,3%	16,7%	6	8	42,9%	57,1%	3	5	37,5%	62,5%		
													45-55%	45-55%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	34	50	40,0%	60,0%	47	47	49,9%	50,1%	49	42	54,1%	45,9%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													50%	50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	2	0	100,0%	0,0%	1	2	36,3%	63,7%	2	2	50,0%	50,0%		
													-	-
Juniorprofessuren	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		nicht vorgesehen
Professuren C3/W2	2	1	66,7%	33,3%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%		
													67%	33%
Professuren C4/W3	6	1	85,7%	14,3%	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%		
													70-80%	20-30%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 09 Germanistik und Kunstwiss.														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	334	845	28,3%	71,7%	365	1.181	23,6%	76,4%	307	944	24,5%	75,5%		
													25-50%	50-75%
Anzahl der Promotionen im Jahr	7	7	50,0%	50,0%	1	6	14,3%	85,7%	7	7	50,0%	50,0%		
													25-50%	50-75%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	66	90	42,3%	57,7%	71	98	42,0%	58,0%	73	102	41,7%	58,3%	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	2	0	100,0%	0,0%	50%	50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0,0%	0,0%	0	0	100,0%	0,0%	0	1	12,1%	87,9%	-	-
Juniorprofessuren	1	2	33,3%	66,7%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		nicht vorgesehen
Professuren C3/W2	8	7	53,3%	46,7%	7	8	46,7%	53,3%	7	8	46,7%	53,3%	50%	50%
Professuren C4/W3	9	1	90,0%	10,0%	10	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	70%	30%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 10 Fremdsprachliche Philologien														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	89	243	26,8%	73,2%	200	402	33,2%	66,8%	194	388	33,3%	66,7%		
													30-50%	50-70%
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	3	25,0%	75,0%	1	2	33,3%	66,7%	0	3	0,0%	100,0%		
													35-50%	50-65%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	28	31	47,4%	52,6%	28	38	42,3%	57,7%	28	41	40,4%	59,6%	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75,0%	25,0%	0	1	0,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													45-55%	45-55%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	1	50,0%	50,0%	0	1	0,0%	100,0%	1	1	50,0%	50,0%	-	-
Juniorprofessuren	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		nicht vorgesehen
Professuren C3/W2	3	1	75,0%	25,0%	3	1	75,0%	25,0%	3	1	75,0%	25,0%	50%	50%
Professuren C4/W3	9	3	75,0%	25,0%	6	4	60,0%	40,0%	5	5	50,0%	50,0%		
													50-60%	40-50%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	1	2	33,3%	66,7%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 12 Mathematik und Informatik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	446	103	81,2%	18,8%	546	187	74,5%	25,5%	600	271	68,9%	31,1%		
													65-70%	30-35%
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	3	80,0%	20,0%	7	1	87,5%	12,5%	6	0	100,0%	0,0%		
													70-75%	25-30%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	70	6	92,7%	7,3%	82	11	88,5%	11,5%	98	11	89,7%	10,3%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													70-80%	20-30%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													-	-
Juniorprofessuren	1	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2,00	0,00	100,0%	0,0%		
													75%	25%
Professuren C3/W2	3	3	50,0%	50,0%	3	3	50,0%	50,0%	3	3	50,0%	50,0%		
													50%	50%
Professuren C4/W3	11	0	100,0%	0,0%	12	1	92,3%	7,7%	12	1	92,3%	7,7%		
													80%	20%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 13 Physik														
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	280	49	85,1%	14,9%	277	74	78,9%	21,1%	245	77	76,1%	23,9%		
													65-75%	25-35%
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	1	80,0%	20,0%	7	1	87,5%	12,5%	10	1	90,9%	9,1%		
													80-85%	15-20%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	44	9	82,7%	17,3%	63	19	77,1%	22,9%	77	21	78,8%	21,2%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													50-80%	20-50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%		
													-	-
Juniorprofessuren	0	0	0,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1,00	0,00	100,0%	0,0%		nicht vorgesehen
Professuren C3/W2	9	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%		
													90%	10%
Professuren C4/W3	6	0	100,0%	0,0%	8	1	88,9%	11,1%	7	1	87,5%	12,5%		
													80%	20%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%		
													67%	33%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 15 Chemie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	413	206	66,7%	33,3%	423	197	68,2%	31,8%	351	151	69,9%	30,1%		
													55-65%	35-45%
Anzahl der Promotionen im Jahr	25	8	75,8%	24,2%	20	9	69,0%	31,0%	27	11	71,1%	28,9%		
													55-65%	35-45%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	120	41	74,4%	25,6%	139	65	68,0%	32,0%	136	61	69,1%	30,9%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0,0%	100,0%	1	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
													50-70%	30-50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	2	0	100,0%	0,0%	0	0	100,0%	0,0%	2	1	68,6%	31,4%		
													-	-
Juniorprofessuren	1	0	100,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%	0,71	1,00	41,7%	58,3%		
													50%	50%
Professuren C3/W2	10	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%		
													75%	25%
Professuren C4/W3	9	1	90,0%	10,0%	9	1	90,0%	10,0%	9	1	90,0%	10,0%		
													78%	22%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0%	0,0%	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%		
													67%	33%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 16 Pharmazie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	226	555	28,9%	71,1%	253	553	31,4%	66,8%	322	678	32,2%	67,8%		
													30-50%	50-70%
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	12	55,6%	44,4%	6	12	33,3%	66,7%	17	6	73,9%	26,1%		
													30-50%	50-70%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	44	40	52,3%	47,7%	44	44	49,7%	50,3%	43	50	46,5%	53,5%	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0%	0,0%	3	1	75,0%	25,0%	0	0	0,0%	0,0%	60-70%	30-40%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	-	-
Juniorprofessuren	0	1	0,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%	50%	50%
Professuren C3/W2	5	1	83,3%	16,7%	4	2	66,7%	33,3%	4	2	66,7%	33,3%	50%	50%
Professuren C4/W3	5	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	88%	12%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 17 Biologie														
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	234	385	37,8%	62,2%	256	384	40,0%	60,0%	189	225	45,7%	54,3%		
													40-50%	50-60%
Anzahl der Promotionen im Jahr	20	18	52,6%	47,4%	27	33	45,0%	55,0%	13	34	27,7%	72,3%		
													45-50%	50-55%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	89	98	47,7%	52,3%	92	101	47,6%	52,4%	105	109	49,0%	51,0%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	1	2	33,3%	66,7%		
													60-70%	30-40%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	1	50,0%	50,0%	1	2	33,3%	66,7%	3	2	60,0%	40,0%		
													-	-
Juniorprofessuren	0	0	0,0%	0,0%	1	2	33,3%	66,7%	1,00	2,00	33,3%	66,7%		
													33-50%	50-67%
Professuren C3/W2	9	2	81,8%	18,2%	8	2	80,0%	20,0%	8	2	80,0%	20,0%		
													70%	30%
Professuren C4/W3	6	2	75,0%	25,0%	6	3	66,7%	33,3%	6	4	60,0%	40,0%		
													60%	40%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 19 Geographie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	192	134	58,9%	41,1%	301	190	61,3%	38,7%	323	167	65,9%	34,1%		
													50-60%	40-50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	1	80,0%	20,0%	2	0	100,0%	0,0%	4	2	66,7%	33,3%		
													50%	50%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	24	8	76,2%	23,8%	20	15	57,1%	42,9%	25	12	68,1%	31,9%		
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50,0%	50,0%	0	0	0,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		
													50%	50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		
													-	-
Juniorprofessuren	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		
													50%	50%
Professuren C3/W2	4	2	66,7%	33,3%	3	2	60,0%	40,0%	3	2	60,0%	40,0%		
													50-100%	50%
Professuren C4/W3	4	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	4	0	100,0%	0,0%		
													70-80%	20-30%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%	2	1	66,7%	33,3%		
													33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 20 Medizin														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 <b>Alte Zielvorgabe</b> <b>[nur falls abweichend]*</b>	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.226	1.792	40,6%	59,4%	1.107	1.727	39,1%	60,9%	1.112	1.721	39,3%	60,7%	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr	107	100	51,7%	48,3%	103	119	46,4%	53,6%	76	113	40,2%	59,8%	40-45%	55-60%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	304	313	49,3%	50,7%	321	352	47,7%	52,3%	344	396	46,5%	53,5%	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	15	2	88,2%	11,8%	11	2	84,6%	15,4%	12	3	80,0%	20,0%	70-80%	20-30%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	6	8	44,0%	56,0%	8	6	59,3%	40,7%	6	5	52,4%	47,6%	-	-
Juniorprofessuren	2	3	40,0%	60,0%	1	0	100,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%	40-60%	40-60%
Professuren C3/W2	29	4	87,9%	12,1%	27	3	90,0%	10,0%	25	3	89,3%	10,7%	73%	27%
Professuren C4/W3	38	3	92,7%	7,3%	40	7	85,1%	14,9%	41	9	82,0%	18,0%	75%	25%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	33-67%	33-67%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // 21 Erziehungswissenschaften														
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	204	803	20,3%	79,7%	207	800	20,6%	79,4%	136	440	23,6%	76,4%		
													30-50%	50-70%
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	4	55,6%	44,4%	3	1	75,0%	25,0%	3	5	37,5%	62,5%	50%	50%
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	22	28	43,5%	56,5%	22	50	30,8%	69,2%	21	49	29,5%	70,5%	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	50%	50%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	-	-
Juniorprofessuren	0	1	0,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,0%	0,0%		nicht vorgesehen
Professuren C3/W2	4	6	40,0%	60,0%	4	5	44,4%	55,6%	4	6	40,0%	60,0%	44%	56%
Professuren C4/W3	6	1	85,7%	14,3%	6	2	75,0%	25,0%	6	2	75,0%	25,0%	63%	37%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%	2	1	66,7%	33,3%	33-67%	33-67%



Philipps-Universität Marburg  
Die Präsidentin

Biegenstraße 10  
35032 Marburg  
Tel. 06421/28-0  
[www.uni-marburg.de](http://www.uni-marburg.de)