



UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Abschlussbericht der Universität des Saarlandes 2013

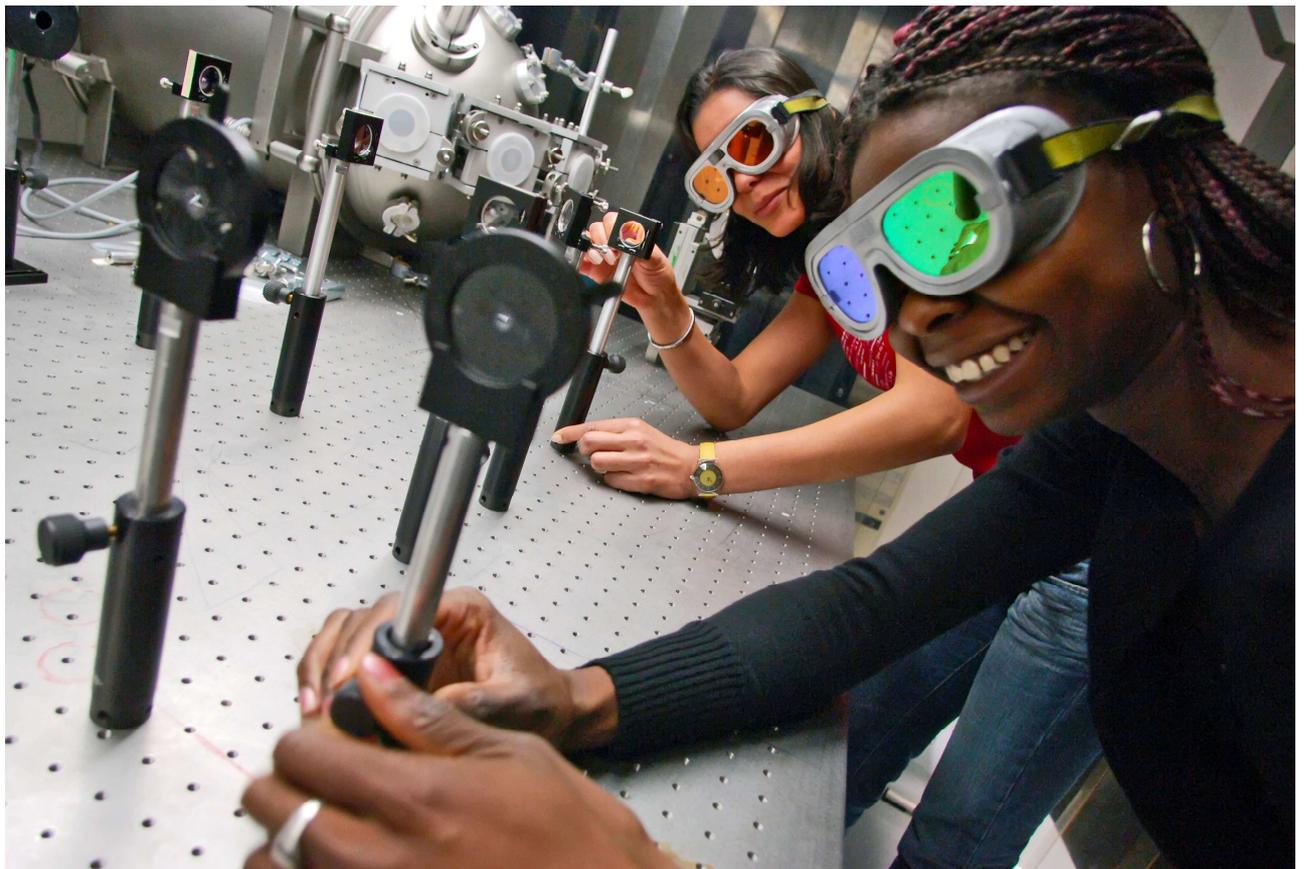


Foto: Bellhäuser-bilderwerk

Abschlussbericht der Universität des Saarlandes zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Stand 2013

Inhalt

Einleitung: Zielfeld Chancengleichheit

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

3.2 Kinderbetreuungsangebote

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

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

Einleitung

Zielfeld Chancengleichheit

Die Universität des Saarlandes (UdS) wurde nach dem vorgelegten Zwischenbericht 2011 erneut in das Stadium 3 eingestuft. Darstellungen zu den Aktivitäten und Fortschritten in ausgewählten Bereichen der dezentralen Ebenen (Medizinische Fakultät und Naturwissenschaftliche Technische Fakultäten) sowie eine Übersicht zur Diversity Policy und der neu installierten Personalentwicklung der Universität bilden auf Basis der Begutachtung einen besonderen Fokus im Abschlussbericht.

Die Universität des Saarlandes ist eine Universität mittlerer Größe mit ausgeprägten Autonomierechten und konsequenter Leistungsorientierung.

Aktuell zählt die UdS 18.500 Studierende (2011: 17.390), davon sind 16,55% internationale Studierende (2011: 15,76%), 52,17% Studentinnen (2011: 52,39%) und 3256 Mitarbeiter/innen (2011: 2700) und 128 Juniorstudierende¹ (75 Schülerinnen (2011: 27) und 53 Schüler (2011: 27)). Sie gliedert sich in acht Fakultäten². Sie verbindet ihre breite disziplinäre Vielfalt im Rahmen einer eigenverantwortlichen, mit der Strukturstrategie des Landes abgestimmten Entwicklungsplanung mit profilierter Schwerpunktbildung. Grenzen zu überwinden, ist das Signum der Universität des Saarlandes - Grenzen zwischen Kulturen ebenso wie Barrieren zwischen den Disziplinen oder überkommene Trennlinien zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur. Spitzenforschung mit Spitzenlehre verbinden, ist ein wichtiges Anliegen der UdS. Informatik, die Nano- und Biowissenschaften sowie Europa bestimmen das Profil der Universität. Die erneuten Erfolge der Informatik bei der Exzellenzinitiative des Bundes (das Exzellenzcluster und die Graduiertenschule wurden 2012 erneut positiv begutachtet und verlängert) und zahlreiche international anerkannte, extern finanzierte Forschungsprojekte belegen im gesamten Fächerspektrum die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit. Die Option zur Praxis im Studium zeichnet die UdS aus. Die Universität bietet schon während des Studiums umfassende Unterstützung für den Berufseinstieg oder die Existenzgründung. Studierende können unternehmerische Selbstständigkeit erproben und ihre Kompetenzen im Zentrum für Schlüsselkompetenzen weiter entwickeln. Die Universität des Saarlandes hat sich aktuell mit einem Strategiekonzept am Wettbewerb „EXIST-Gründungskultur – Die Gründerhochschule“ beteiligt und hat die international besetzte Jury überzeugt. Mit zwei weiteren Universitäten wurde ihr im Januar 2013 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) der Titel "Gründerhochschule" verliehen. Exzellenz fördern und Grenzen überschreiten bedeutet: Die UdS ist eine Universität in Bewegung. Die Universität versteht sich nicht nur als ein wissenschaftliches, sondern auch als ein kulturelles Zentrum des Landes und der Großregion Saar-Lor-Lux und erfüllt als Universität der Großregion (UniGr) im Rahmen des Strukturwandels der Region eine wichtige wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Funktion. In Wahrnehmung dieser sozialen Funktion wirkt die Universität auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie auf die nachhaltige Förderung von familienbewussten Arbeits- und Studienbedingungen im Sinne einer Diversity-Policy (Strategie der Vielfalt) hin.

Die Universität des Saarlandes führt ihre familienfreundliche Hochschulpolitik, die bereits dreimal (2004/2007/2010) mit dem Qualitätssiegel „Familiengerechte Hochschule“ auditiert wurde, nachhaltig fort und erweitert ihre Maßnahmen in diesem Bereich kontinuierlich. Zudem setzt sie sich konsequent für die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern mit der Zielrichtung einer Diversity-Strategie ein. Die Aktivitäten in diesen Bereichen werden durch die Stabsstelle Chancengleichheit, die direkt beim Präsidium angegliedert ist, gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro initiiert und durchgeführt bzw. unterstützt. Zur Stabsstelle gehören das „audit familiengerechte hochschule (fam.hos)“, und seit Oktober 2011 die **Kontaktstelle Studium und Behinderung**. Ende 2012 wurde das neue **Exzellenzprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen** erfolgreich evaluiert und nach erfolgter Ausschreibung und Auswahl mit einer **zweiten Kohorte** fortgeführt (Evaluationsbericht/Aktuelles unter: exzellenz.uni-saarland.de). In **Kooperation** mit dem **Exzellenzcluster *Multimodal Computing an Interaction (MMCI)*** in der **Informatik** wird die 2010 im **Gleichstellungsbüro** installierte **Koordinationsstelle Gender Equality MINT**³ nach erneuter **Bewilligung des Clusters** weitergeführt. Im **November 2012** startete das erfolgreich evaluierte Mentoringprogramm für Schülerinnen **MentoMINT mit der zweiten Kohorte**. Die **2011** gemeinsam mit dem Universitätsklinikum des Saarlandes (UKS) im Rahmen des **Lokalen Bündnisses Kinderbetreuung UniMedKids** eröffnete **Notfall- und Kurzzeitbetreuung – FlexiMedKids** (www.uks.eu/fleximedkids) auf dem Campus in Homburg, konnte im Rahmen eines **Kooperationsvertrages mit dem UKS** **verdauert** werden. Dieses Projekt wurde 2011 als Gewinnerprojekt beim Ideenwettbewerb „Unterstützungsnetzwerke für Berufstätige mit Schulkindern“ des Bundesfamilienministeriums in Berlin ausgewählt. Bereits 2010 wurde die UdS im Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen“ der IHK-Saarland mit dem Innovationspreis für ihr Engagement

¹ Seit 2002 existiert das Saarbrücker Juniorstudium als Förderprogramm für besonders begabte und leistungsbereite Schülerinnen und Schüler im Rahmen eines breiten Fächerkanons (www.uni-saarland.de/Juniorstudium)

² Fakultät 1 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Fakultät 2 Medizin, Fakultät 3 Geschichts- und Kulturwissenschaften (Phil. Fak. I), Fakultät 4 Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (Phil. Fak. II), Fakultät 5 Empirische Humanwissenschaften (Phil. Fak. III), Fakultät 6 Mathematik und Informatik (Nat. Tech. I), Fakultät 7 Physik und Mechatronik (Nat. Tech. II), Fakultät 8 Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften (Nat. Tech. III)

³ Koordinationsstelle Gender Equality MINT (gender-mint.uni-saarland.de oder www.mmci.uni-saarland.de)

gewürdigt und **erneut 2012 mit dem Zertifikat Unternehmen Familie** ausgezeichnet. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium bietet die Universität des Saarlandes vielfältige Unterstützungsleistungen an.

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Universität des Saarlandes unterstützt die Ziele der deutschen Forschungsgemeinschaft, forschungsorientierte Gleichstellungsstandards als Leitlinien für zukünftiges Handeln zu etablieren. Sie verfolgt diese Ziele schon seit Jahren konsequent wettbewerbs- und leistungsorientiert mit transparenten gleichstellungsfördernden, strukturellen und personellen Maßnahmen. So wurde die UdS bereits 2004 als eine der ersten Hochschulen bundesweit mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet. Sie betreibt seit 1993 eine konsequente Frauenförderpolitik, hat sich 2008 sehr erfolgreich mit einem innovativen Gleichstellungskonzept am Bundesförderprogramm des BMBF für Professorinnen beteiligt und bereits seit 2007 in ihre Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land die Themen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die familiengerechte Hochschule explizit als Zielfelder aufgenommen und hat diese in den aktuellen Vereinbarungen (2011-2013) festgeschrieben und wird dies auch in die neuen Vereinbarungen mit aufnehmen. Dies gilt auch für die Implementierung von Chancengleichheit, Gleichstellung und Familienförderung in das neue Leitbild „Auf dem Weg zur UdS 2020“ sowie in den Universitätsentwicklungsplan (UEP). Diese Strukturen wird die UdS mit dem Ziel der Nachhaltigkeit bis hinein in die Fakultäten auch in Zukunft gezielt und konsequent ausbauen.

Gleichstellung und **Chancengleichheit** wird an der Universität des Saarlandes **als Querschnittsaufgabe** verstanden, die verantwortlich von der Hochschulleitung, den Fakultäten und anderen Hochschuleinrichtungen wahrgenommen wird. Das Themenfeld ist sowohl im Universitätsgesetz (UG) als auch in der Grundordnung, dem Leitbild sowie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land nachhaltig implementiert⁴.

Bei der Realisierung der Gleichstellung und Chancengleichheit sind hauptsächlich die folgenden Akteure und Akteurinnen beteiligt. Das **Präsidium**, das erweiterte Präsidium (**Fakultätsleitungen**), der **Senat**, der **Universitätsrat**, die **Stabsstelle Chancengleichheit**⁵, und die **Gleichstellungsbeauftragte**⁶. Unterstützt werden diese durch die **Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**, die von den Fakultätsratsmitgliedern auf Vorschlag der **Gleichstellungsbeauftragten** gewählt werden, den **Beirat für Frauenfragen**, dem „**audit familiengerechte hochschule**“, das direkt bei der Hochschulleitung angegliedert und der Stabsstelle Chancengleichheit zugeordnet ist. Die **hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte** ist als **Stabsstelle** mit umfassenden Autonomierechten direkt dem Präsidenten unterstellt. Sie wirkt bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten und dem Gleichstellungsplan (früher: Frauenförderplan) sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie berät die Hochschulleitung und die Fakultäten und verfügt über ein **zentrales Büro**. Sie ist **beratendes Mitglied** im **Universitätsrat** und **Senat** und **in allen Gremien** und **Kommissionen** beteiligt. Über das Büro der Gleichstellungsbeauftragten und die Stabsstelle Chancengleichheit werden die gleichstellungsrelevanten und Chancengleichheit fördernden Maßnahmen für alle Hochschulangehörigen auf allen Ebenen initiiert und umgesetzt.

⁴ „Die Universität führt ihre anerkannt familienfreundliche Hochschulpolitik fort und verfolgt konsequent die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im Rahmen des Projekts „audit Familiengerechte Hochschule“. Hierzu gehören ein breites und flexibles Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die Möglichkeit des „Studierens in Teilzeit“ ebenso wie die Förderung von Dual-Career-Couples (DCC) bei Neubesetzungen. Die Universität betrachtet sowohl das Prinzip des Gender Mainstreaming wie auch des Diversity Management als Bestandteile ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung für Studium, Lehre und Forschung und wird dies durch entsprechende Maßnahmen und Anreizsysteme verwirklichen. Sie verfolgt ein entsprechend neu gefasstes Gleichstellungskonzept, in dem Gender – als Definition des sozialen Geschlechts und der damit verbundenen sozialen Rollen – und Diversity – als Differenzierung bei ethnischer Zugehörigkeit oder Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung, sozialer Lage, Lebensform, Lebensalter etc. – als Strukturkategorien verstanden werden, mit deren Hilfe individuelle Unterschiede als Erfolgsfaktoren wertgeschätzt und integriert werden können. Die Universität setzt sich konsequent und nachhaltig für die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ein und bezieht hierbei insbesondere den Bereich der Nachwuchsförderung ein. Sie verpflichtet sich zur Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG und verfolgt weiterhin die Realisierung ihres Gleichstellungsplans. Um die institutionelle Einbindung der Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit im Sinne eines zukunftsorientierten Diversity Managements zu gewährleisten, hat die Universität eine Stabsstelle Chancengleichheit etabliert und wird diese dauerhaft fortführen. Sie setzt im Rahmen ihrer leistungsbezogenen Mittelverteilung weiterhin wirksame finanzielle Anreize, um den Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen und Stellen für Professuren zu steigern.“ (Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land (2011-2013), Punkt 2 Leistungen der Universität, 2.6 Familienfreundlichkeit, Diversity Management, Gleichstellung)

⁵ Seit September 2009 hat die Universität des Saarlandes die Stabsstelle Chancengleichheit eingerichtet.

⁶ Seit 1. Juli 2009 ist die Frauenbeauftragte umbenannt in Gleichstellungsbeauftragte (Änderung UG vom 1. Juli 2009, Amtsbl. S. 1087, §4).

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Qualitätszirkel Gender/Diversity

Die Universität des Saarlandes, ihre Fakultäten und Zentralen Einrichtungen verfolgen mit ihrer Konzeptlegung folgende gesellschaftlichen, strategischen und operativen Ziele zur Realisierung von Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer:

- Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Prinzip der hochschulischen Unternehmenskultur,
- Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Policy zur Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation sowie Forschungs- und Lehrsituation,
- Integration von Gender Mainstreaming und Diversity Policy in die Personal- und Qualitätsentwicklung sowie in die Evaluation der Hochschule,
- Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen, insbesondere Erhöhung des Frauenanteils,
- Integration von Ergebnissen und Methoden der Gender Studies/ des Diversity Managements bzw. der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium (Integratives Gendering)
- Konkrete Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium sowie bei der Herstellung von „Work-Life-Balance“ durch das Projekt audit familiengerechte hochschule,
- Förderung von partnerschaftlichem Verhalten z.B. durch Beseitigung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung sowie Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bzw. Studienort.

Seit WS 08/09 wird regelmäßig im **Qualitätszirkel – Gender/Diversity**, eine der konkreten zukunftsorientierten Maßnahmen des innovativen Gleichstellungskonzeptes, das Erreichte durch aktualisierte Statistiken und Berichte dokumentiert, diskutiert und weiterentwickelt. Ihm gehören an:

- die Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung
- die Fakultätsleitungen (Dekan/in),
- die Leitung der Stabsstelle Chancengleichheit,
- die Gleichstellungsbeauftragte der Universität des Saarlandes.

Es werden Konzepte entwickelt, um passgenaue Anreizsysteme zu implementieren. Dazu gehören Analysen der Anteile von Frauen in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen sowie **Verlaufsanalysen** zu den jeweiligen Fächern zur Konkretisierung der **individuellen fakultätsbezogenen „leaky pipeline“**⁴⁷. Zur Beratung werden Vertretungen der Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung, AStA und Fachschaften hinzugezogen bzw. die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eingebunden. Der Beirat für Frauenfragen wird in beratender Funktion beteiligt. Die Initiativen und Maßnahmen werden im erweiterten Präsidium und in den jeweiligen Fakultätsräten diskutiert und fakultätsspezifisch weiterentwickelt.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Universität des Saarlandes verfolgt seit Jahren eine konsequente Weiterentwicklung gesetzlicher Vorgaben zur Realisierung und Etablierung von Gleichstellung und Chancengleichheit auf allen Ebenen der Hochschule⁸.

2003 – 2007 NEU: 2011	Universitätsentwicklungsplan	wesentliche Handlungsbereiche zur <i>Umsetzung des Gleichstellungsplans und damit verbunden eine gleichstellungsrelevante Personalpolitik</i> werden abgesteckt und fortgeführt - Chancengleichheit und Förderung einer familienbewussten Universitätskultur werden verstärkt
2004 2007 2010	Auditierung als familiengerechte hochschule Reauditierung Reauditierung	Zertifikat audit familiengerechte hochschule (2004/2007/2011 Kosten: 30.000 Euro für Auditierungen) als erste Hochschule bundesweit Konsolidierungsreauditierung
2007 2010	Erste hauptamtliche Frauenbeauftragte ernannt seit UG-Änderung (2004) Gleichstellungsbeauftragte	Umsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung an eine hauptamtliche Funktion gekoppelt Seit 07/2009 Frauenbeauftragte umbenannt in Gleichstellungsbeauftragte (UG-Änderung)

⁷ Frauen gehen auf dem Karriereweg verloren. Im EU-Kommissionsbericht „Wissenschaftspolitik in der EU“ (Europäische Kommission 2000) wird dieses Phänomen als „leaky pipeline“ beschrieben. Quelle: Europäische Kommission (2000): Wissenschaftspolitik in der EU – Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming, Bericht ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe.

⁸ Fortschreibung der Darstellung der Berichte 2009/2011

2009 NEU: 2011 2012	Präsidium/Präsident Präsidium Vizepräsident für Lehre und Studium Vizepräsident für Forschung und Technologietransfer	Einrichtung der Stabsstelle Chancengleichheit (E13/50% und stud. HiWi) Einrichtung Personalentwicklung (Anschub: 200.000 Euro mit Verdauerungsoption) Einrichtung Kontaktstelle Studium und Behinderung (E13 /50% und stud. HiWi) Ausschreibung Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen
2008 – 2010 NEU: 2011- 2013	Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium/ Staatskanzlei (seit 2012)	Gleichstellung von Frauen und Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - <i>Weiterführung der zertifizierten familienfreundlichen Hochschulpolitik</i> - <i>Ausbau eines Mentoring-Netzwerkes</i> - <i>Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes</i> - <i>Gewinnung von jungen Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge durch spezielle Veranstaltungen</i> - <i>Finanzielle Anreize (5% der zu verteilenden leistungsorientierten Mittel), um den Anteil der Frauen in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen und bei den Professuren zu steigern</i>

Relevante Handlungsfelder einer kontinuierlichen Gleichstellungspolitik an der UdS sind:

- gleichstellungspolitische Personalpolitik zur Erhöhung der Anteile von Frauen in Spitzenpositionen
- Konzeption und Durchführung von Gender- und Diversity-Projekten in der Lehre und Forschung
- Förderprogramme für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Karriere- und Personalentwicklung der Wissenschaftlerinnen und zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer mit Unterrepräsentanz
- Initiierung von integrativen Projekten zur Gleichstellung und Chancengleichheit innerhalb der Hochschule auf allen Ebenen.

Die seit 2007 **hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte** ist - über die gesetzlichen Verankerungen hinaus - in alle Prozesse integriert und strukturell eingebunden. Sie hat die Möglichkeit eine Stellvertreterin und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zu benennen, verfügt über ein Büro, ein Sekretariat (50%), eine Referentin (E13/100%), ein eigenes Budget und hat als zusätzliche Unterstützung den Beirat für Frauenfragen. Mit der 2009 neu geschaffenen **Stabsstelle für Chancengleichheit** des Präsidiums (E13/50%, HiWi 3SWS, eigenes Budget), bei der das „**audit familiengerechte hochschule**“ und seit 2011 die **Kontaktstelle Studium und Behinderung** (E13/50%, HiWi) und seit 2012 das **Projekt TeilStudLotse** (33.000 Euro Personal- und Sachmittel) angegliedert ist, besteht eine synergetische Kooperation.

Genderforschung

Die UdS unterstützt ausdrücklich, dass die DFG in ihrer Einführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch auf die Bedeutung von Genderforschung und Geschlechterfragen in der Lehre hinweist. Seit 2010 besteht eine enge Kooperation mit der neu berufenen **Genderforscherin** Prof. Fellner in der Anglistik. 2011 unterstützte das Gleichstellungsbüro einen internationalen Workshop für Studierende zum Thema „Gender and Queer Theories: a transdisciplinary workshop“ und im Januar 2013 (21.1. – 25.1.) eine **Gender Woche** in Kooperation mit dem ASTA. Über die jährlich an eine andere Fakultät vergebene **Gastprofessur Gender Studies** besteht kontinuierlich die Möglichkeit zur universitäts- und bundesweiten Kooperation mit Genderforscher/innen. Gemeinsam mit Frau Prof. Fellner und weiteren Kolleginnen der UdS wurde 2012 ein **Forum Genderforschung (NEU)** (<http://www.uni-saarland.de/page/gender.html>) initiiert und für das SS 2013 wird zusätzlich zu den Seminaren und Vorlesungen mit Genderbezug eine **Ringvorlesung (NEU)** „Gender überall!? Einführung in die interdisziplinäre Geschlechterforschung“ konzipiert. Zudem ist die UdS seit 2012 Partner im **SFB „diversity – Mediating Difference in Transcultural Spaces** (UdS, Uni Trier, Université Montreal) (NEU).

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Qualitätsbüro

Die **Universität des Saarlandes** verfügt über ein **Qualitätsbüro**, das als Organisationseinheit der Zentralen Verwaltung universitätsweit Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung der **Qualität in Lehre und Studium** initiiert, koordiniert und unterstützt. Es hält engen Kontakt zu den Studierenden und Lehrenden, führt Befragungen durch und unterstützt die Fachvertreter/innen dabei, den Studienalltag und die Prüfungen möglichst reibungslos zu gestalten. Wenn neue Studiengänge eingeführt oder bestehende Studiengänge geändert werden sollen, berät das Qualitätsbüro die Fächer und achtet darauf, dass Qualitätsstandards eingehalten werden. Hierzu gehört auch die Beachtung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender. **Gleichstellung** wird als **Kriterium** in die Verfahren zur Qualitätssicherung grundsätzlich eingebunden. Alle **statistischen Datensätze** sind **geschlechtsspezifisch** angelegt.

NEU: Systemakkreditierung

Das Qualitätsbüro war bei der **Systemakkreditierung der Universität des Saarlandes**, in deren Rahmen externe Gutachter/innen überprüfen, ob die für Lehre und Studium relevanten Strukturen und Prozesse der Universität die Qualität der Studiengänge gewährleisten, federführend. Im Februar 2011 fand die erste Begehung durch eine externe Gutachtergruppe statt, im November 2011 die zweite Begehung. Gleichstellung und Chancengleichheit waren auch hier relevante Themen. Im Sommersemester 2012 wurden stichprobenhafte Programmakkreditierungen in drei Studiengängen der UdS durchgeführt. **Das Verfahren wurde Ende September 2012 mit Erfolg abgeschlossen. Die Universität des Saarlandes wurde damit als bundesweit eine der ersten Universitäten systemakkreditiert.**

Das Qualitätsbüro ist Teil des Präsidialbüros, der zentralen Stabs- und Planungsstelle der Universität, ist direkt beim Vizepräsidenten für Lehre und Studium angesiedelt und arbeitet mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Chancengleichheit themenspezifisch zusammen.

NEU: Personalentwicklung

Die Entwicklung und Förderung der Beschäftigten hat an der UdS bereits seit Jahren einen hohen Stellenwert. Bisher fehlte allerdings ein **Gesamtkonzept der Personalentwicklung**, das die vielfältigen bereits bestehenden Angebote (z.B. Fort- und Weiterbildung, Services, Mitarbeitergespräche, Gesundheit, Prävention etc.), Akteure und Akteurinnen und Handlungsfeldern zusammenführt und für die Beschäftigten transparent und nutzbar macht und sie bei ihrer Karriereplanung unterstützt. **Seit Anfang 2012** wird auf Basis eines Präsidiumsbeschlusses ein Gesamtkonzept zur Personalentwicklung erstellt und Einzelmaßnahmen sind bereits umgesetzt (siehe Abb. 1). Planung und Gestaltung obliegen der Personalentwicklerin, die durch die Steuerungsgruppe und zielorientierte Arbeitsgruppen, denen das Gleichstellungsbüro und die Stabsstelle Chancengleichheit angehört, unterstützt wird. Der Gender- und Diversity-Masterplan findet durchgängig integrativ Berücksichtigung. Auf Basis einer Bestandsanalyse, Evaluationen und Studien zu Führungskompetenzen in der Personalentwicklung wird das Konzept bis Ende 2013 erstellt.

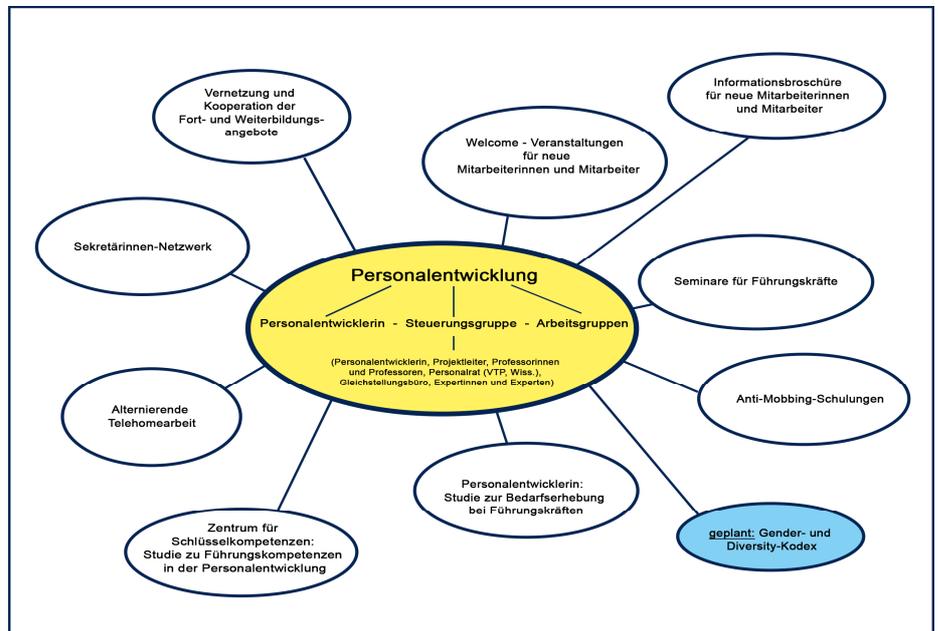


Abb. 1: Personalentwicklung an der UdS

Planung und Gestaltung obliegen der Personalentwicklerin, die durch die Steuerungsgruppe und zielorientierte Arbeitsgruppen, denen das Gleichstellungsbüro und die Stabsstelle Chancengleichheit angehört, unterstützt wird. Der Gender- und Diversity-Masterplan findet durchgängig integrativ Berücksichtigung. Auf Basis einer Bestandsanalyse, Evaluationen und Studien zu Führungskompetenzen in der Personalentwicklung wird das Konzept bis Ende 2013 erstellt.

(Projektleitung: Präsidium-Vize, Personalentwicklerinnen, Steuerungsgruppe, AGs, Zentrum f. Schlüsselkompetenzen; Resource: Anschubfinanzierung bis Ende 2013: 200.000 Euro mit Verdauerungsoption)

NEU: Berufungsleitlinien

Parallel zur Personalentwicklungsinitiative erarbeiten aktuell zwei Senats-Arbeitsgruppen, in denen die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist, und alle Statusgruppen vertreten sind, formale Strukturabläufe und **Berufungsleitlinien**, die die Aspekte Gleichstellung und Diversity integrieren und berücksichtigen. Eine offensive aktive Rekrutierungspolitik zur Gewinnung von Bewerberinnen auf Lehrstuhlausschreibungen ist dabei integrativer Bestandteil der Leitlinien. Die Leitlinien werden ab SS 2013 universitätsweit angewendet.

Masterplan Gender und Diversity Policy

Um innovativ und zukunftsorientiert zu handeln, hat die Universität des Saarlandes zusätzlich zu den bereits bestehenden gesetzlichen Förderinstrumenten wie z.B. dem Gleichstellungsplan, der im Abstand von drei

Jahren aktualisiert wird und zur jährlichen Berichterstattung an das Ministerium (§6, §9 Landesgleichstellungsgesetz), ein **zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept** entwickelt, das im Sinne eines **Masterplans** die Realisierung und Evaluierung innovativer Maßnahmen in kürzeren Zeiträumen und ganzheitlicher zulässt. Es beinhaltet zudem ausgewählte zeitlich begrenzte Maßnahmen, die an konkrete Zielvereinbarungen gebunden sind, und unterstützt damit zusätzlich die bewährten Maßnahmen und Strategien.

Die Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern werden weiterhin in enger Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung, der Gleichstellungsbeauftragten, der Stabsstelle Chancengleichheit, der Fakultäten und allen anderen Interessensvertretungen kreativ gestaltet und fortlaufend optimiert. Das **zukunftsorientierte Gleichstellungskonzept** der UdS, das auf bereits vorhandene (rechtliche) Grundlagen⁹ rekurriert, versteht sich in diesem Sinne als ein **Masterplan** für die Bereiche **Gender** und **Diversity Management**. Durch die kontinuierliche Implementierung der Aktivitäten der Stabsstelle Chancengleichheit auch in die dezentralen Ebenen hat die Universität ihre Diversity-Strategie im Berichtsjahr 2012 konsequent in Richtung einer umfassenden **Diversity Policy** (siehe Abb. 2) ausgebaut. Durch **Diversity Policies** sollen **Potentiale aller Hochschulmitglieder zur Geltung gebracht und Kreativität und Problemlösungskompetenzen gestärkt werden**. **Diversity Policies** stehen für einen **Professionalisierungsprozess der Hochschule und sind Teil ihrer Qualitätsentwicklung**. Ein diversitätssensibles Studier- und Arbeitsumfeld zu bieten, hat positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Mitglieder der UdS und ihre Bindung an die Hochschule und stärkt, wie sich gezeigt hat, die Universität im internationalen Wettbewerb um die Besten. 2011/12 hat die Universität die Stabsstelle Chancengleichheit weiter etabliert und ausgebaut und unter ihrem Dach neben dem „audit familiengerechte hochschule“ die **Kontaktstelle Studium und Behinderung** eingerichtet und damit eine nachhaltige Initiative für ein **weiteres Diversitätsmerkmal** implementiert. Die Kontaktstelle Studium und Behinderung **unterstützt Studierende** mit Einschränkungen bei der Studienaufnahme wie auch über die ganze Studienzeit in allen Belangen. Zudem bietet sie **Lehrenden** und anderen **Beratungseinheiten** der UdS Entlastung durch sachgerecht aufbereitete Informationen über eine Internetseite, die orts- und zeitunabhängig zugänglich ist und kompetente individuelle Beratung vor Ort. Hierdurch wird in einem auch in Zukunft relevanten Bereich, der Lehrende und Studierende gleichermaßen tangiert, ein wertvoller Beitrag zum Themenfeld **Qualität von**



Abb. 2: Die Grafik gibt einen Überblick über die Diversity Aktivitäten/Initiativen an der UdS, deren strategische Verankerung, die verantwortlichen Einheiten und die Zielgruppen.

⁹ Zielvereinbarungen mit dem Ministerium (2011 – 2013), Universitätsgesetz (2004), Grundordnung der Hochschule (2005), Gleichstellungsplan (früher Frauenförderplan) der Universität in seiner aktuellsten Fassung (2010), Zielvereinbarungen Konsolidierungs-Reauditierung audit familiengerechte hochschule (2010), Dienstvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Zentrale Verwaltung der Universität des Saarlandes (2008), Grundgesetzlicher Auftrag nach Art. 3 GG, Saarländisches Landesgleichstellungsgesetz (1996), Hochschulrahmengesetz (HRG), Wissenschaftszeitvertragsgesetz (2007), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG), 4. Rechtliche Regelungen nach TV-L

Lehre und Studium geleistet. Die UdS hat sich im Zeitraum 2011–2014 zum Ziel gesetzt im Rahmen ihrer Diversity Policy vor allem auch die **Gruppe der Studierenden zu fokussieren**. Diesbezüglich wurde auch im Themenfeld **Teilzeitstudium** in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung ein neues Projekt gestartet: **TeilStudLotse** für das aktuell bereits die zweite Phase zur Fortsetzung beantragt wurde (Ressource (2011-2014): insgesamt: 87.000 Euro Personal und Sachmittel).

TeilStudLotse realisiert eine Online-Plattform für die **Zielgruppe der Studierenden**, die ihre Antragstellung somit **zeit- und ortsunabhängig** realisieren können. Zudem soll sie eine zeitökonomische und **zielgenaue Suche** nach **Basisinformationen** ermöglichen und über studiengangsspezifische Details auch den **Lehrenden** und **Beratenden** wichtige Hinweise geben sowie die **Studieninteressierten** wie auch die Studierenden wie ein Lotse bei der Informationssuche und Antragsstellung leiten und begleiten. In der zweiten Phase sind zur Optimierung des Angebotes die Entwicklung von Schulungsmaßnahmen für die Prüfungs- und Studiensekretariate, Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und die Akquise von Fördermöglichkeiten während des Studierens in Teilzeit geplant.

Controlling

Der Masterplan gilt als gleichstellungsorientiertes Konzept, bei dem alle Entscheidungen im Sinne des Gender Mainstreaming und der Diversity Policy auf ihre Folgewirkungen geprüft werden, um Frauen und Männern in allen Mitgliedergruppen der Hochschule gleichberechtigte Chancen in Beruf und Studium anzubieten. Zugleich werden Frauen und Männern Anreize geliefert, so dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Work-Life-Balance planbar und umsetzbar wird. **Die Hochschule, die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen tragen damit der Lebenswirklichkeit von Frauen, Männern und Familien Rechnung.** Die entwickelten Maßnahmen und ihre Ergebnisse werden in Hinblick auf ihre Zielsetzung evaluiert. Die Ergebnisse werden bei allen weiteren Planungen und Entscheidungen berücksichtigt.

Alle Mitglieder der Universität des Saarlandes sind aufgefordert, an den formulierten Zielen und Maßnahmen mitzuwirken und sich für deren Umsetzung zu engagieren. Bei Unterschreitung der vereinbarten Zielgrößen betreiben Präsidium, Fakultäten und Zentrale Einrichtungen mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Chancengleichheit Ursachenforschung und entwickeln weitere Maßnahmen, um ihr Profil zu stärken und ggf. um einem Negativtrend entgegen zu wirken. Zur Wahrung der Transparenz wird die Universitätsöffentlichkeit über Maßnahmen und Fortschritte über die Webseite der Universität informiert. **Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen sehen vor, 5% der leistungsorientierten Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu verwenden.** Die Hochschule bzw. die Fakultäten haben **Förderfonds** für den Bereich Gender/Diversity Management eingerichtet (z.B. **Zentraler Fond für Kontinuitätsprogramm 200.000 Euro**).

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

An der Universität werden regelmäßig Daten für den Bereich Studium, Wissenschaft und Verwaltung erhoben. Diese **Daten** werden **zentral** und **fakultätsbezogen** vorgehalten und sind **geschlechtsspezifisch** angelegt. Die zentralen Daten werden semesterweise auf der Webseite der Universität und in ihrem jährlichen Lagebericht veröffentlicht. So ist ein **gendersensibles Monitoring** mit den dezentralen Ebenen im **Qualitätszirkel Gender Diversity** mit aktueller Datenlage möglich. Zudem stellt die Universität ihre Situation in Bezug auf geschlechterbezogene Daten jährlich in zwei Berichten an die zuständigen Ministerien dar (Berichtspflicht nach §6, §9 Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes). Seit 1996 wird alle drei Jahre im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes der Universität des Saarlandes - im Anhang - die aktuelle Datenlage der Universität in Bezug auf geschlechtsspezifische Verteilungsanteile differenziert dargestellt und fakultätsbezogen für alle Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn und für die Zentrale Verwaltung neue Zielvorgaben festgelegt. Die Ergebnisse aller Jahres- und Lageberichte dienen als Grundlage zur Erstellung weiterer Darstellungen (z.B. fakultätsspezifische leaky-pipeline), die z.B. im Qualitätszirkel Gender und Diversity/den Fakultätsräten/dem Erweiterten Präsidium mit den Fakultäten diskutiert werden und aus denen bedarfsgerechte Maßnahmen entwickelt bzw. weitergeführt werden.

Daten zur Gleichstellungssituation

Die Verbesserung der Chancengleichheit an der Universität des Saarlandes ist ein zentrales Zukunftsprojekt. Im Juni 2012 hatte die Universität des Saarlandes in der Gesamtzahl der Beschäftigten einen Frauenanteil von 52,75% (27,75% Beamtinnen; 59,0% tariflich Beschäftigte). Dies ist erneut eine Steigerung im Vergleich zu 2011 (Zwischenbericht). Die Universität des Saarlandes ist in Sachen Gleichstellung der Geschlechter auf dem besten Weg. Dies zeigt auch das 2011 veröffentlichte Ranking des **Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften („Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011“)**, bei dem die UdS mit **neun**

von **14 möglichen Punkten** im Gesamtranking unter den 67 untersuchten Universitäten einen **Spitzenplatz** belegt. Besonders zügig verlief die Entwicklung bei der **Besetzung von Professuren**. Zwischen 2004 und 2009 hat sich der Anteil der weiblichen Professoren nahezu verdoppelt (2004: 8,3% weibliche Professoren; 2009: 16,3% weibliche Professoren). Damit liegt die Saar-Uni zwar noch immer leicht unter dem Bundeschnitt (18,2%), zählt aber zu den Universitäten, an denen **in letzter Zeit die meisten Professorinnen berufen** wurden.

Auch in der Kategorie „Wissenschaftliches Personal“ ist die Frauenquote und der Zuwachs in den vergangenen Jahren bundesweit Spitze. **39,5% aller Wissenschaftler/innen an der UoS** sind weiblich (Bundeschnitt: **35%**). Diese positiven Trends sollen durch vielfältige Maßnahmen des Gleichstellungsbüros in Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren der UoS weiter fortgesetzt werden:

- Förderung der Gleichstellung in den Fakultäten durch die Berücksichtigung gleichstellungsbezogener Kriterien bei der leistungsorientierten Mittelvergabe
- Beteiligung am Professorinnenprogramm des BMBF (Förderung der UoS mit 1,125 Mio. € über 5 Jahre)
- Exzellenzprogramm speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Professur anstreben
- Kooperationen mit dem Graduiertenprogramm der UoS - GradUS - (gemeinsame Veranstaltungen speziell für Promovendinnen)
- Stipendienförderung für Wissenschaftlerinnen für den Master of Business Administration (jährlich 14.500 Euro)
- Spezielle Angebote und Maßnahmen zur Steigerung des Frauen-Anteils in den MINT-Fächern:
 - Uni-Camp für Schülerinnen mit Interesse an einem naturwissenschaftlichen Studium
 - Einrichtung einer Koordinationsstelle Gender and Equality MINT im Gleichstellungsbüro
 - Initiierung und Durchführung des Projekts MentoMint (Mentoring-Programm für Schülerinnen, die am UniCamp teilgenommen haben)
 - aktive Beteiligung am Aus- und Weiterbildungsnetzwerk mst femNet meets Nano and Optics) mit dem Projekt mäta (Mädchen Technik-Talente-Foren in MINT)
 - Symposien zum Themenfeld Frauen in Spitzenpositionen in Wissenschaft und Wirtschaft und im MINT-Bereich
 - Angebot spezieller Tutorien für Studentinnen im Bereich PC-Software-Anwendungen
 - Organisation einer jährlich wechselnden Gastprofessur Gender Studies
 - Beitritt des Saarlandes zum Nationalen MINT-Pakt
 - MINT Zukunft schaffen offizielle Botschafterin im Gleichstellungsbüro der UoS
 - Aktives Recruitment von Wissenschaftlerinnen bei Ausschreibungen

Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene – gesamt

Es ist der erklärte Wille der Universität des Saarlandes, weitere Dekaninnen und Vizepräsidentinnen zu gewinnen. Der derzeitige Stand ist nicht zufriedenstellend. Der Anteil von Frauen im Präsidium hat sich negativ verändert, allerdings ist eine ernsthafte gender- und diversitätssensible Haltung und der Umsetzungswille dadurch nicht beeinträchtigt. Unbenommen wird nach wie vor eine paritätische Besetzung gewünscht und aktiv angegangen. Die Universität setzt weiterhin auf eine gezielte Anwerbung und Unterstützung weiblicher Spitzen- und Führungskräfte. Derzeit finden sich viele Professorinnen auf der dezentralen Steuerungsebene in der Funktion einer geschäftsführenden Professorin in den Fächern.

Wissenschaftlerinnen: Akademischer Mittelbau – Professorinnen

Im Vergleich zur Erhebung der letzten Jahre und der aktuellen Statistik lässt sich ein positiver Aufwärtstrend bzw. eine Stabilisierung in allen akademischen Personalkategorien als Erfolg einer kontinuierlichen Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit erkennen (Abb. 3). Als Grundlage für die Ist-Analyse dienen die entsprechenden Vergleichsdaten der letzten Jahre (2004 – 2012) (s. Anlage 2). Die Datenerhebung wird zu einem entsprechenden Stichtag jährlich fortgeschrieben.

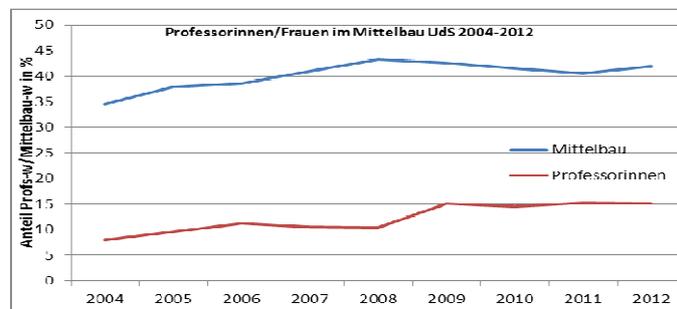


Abb.3 Akademischer Mittelbau – Professorinnen – (2004-2012)

Die Zusammenstellung der Daten (s. Abb. 3) zeigt einen erheblich aufsteigenden Trend in der Gruppe der Professorinnen zwischen 2008 und 2009. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich konstant gehalten. Die **Entwicklung für 2009 ist bei der Gruppe der Professorinnen** erfreulich: seit Sommersemester 2008 sind mehrere Rufe an Wissenschaftlerinnen ergangen u.a. zwei weitere Rufe an Professorinnen in der Medizinischen Fakultät eine der Fakultäten, die einer Erhöhung der Professorinnenanzahl aufgrund des „role-model-Effektes“ vor allem auch in Relation zu den Studentinnenzahlen (66%) dringend be-

darf. Für das Jahr 2011/2012 konnten zudem drei W3-Professorinnen in der Fakultät 7 Mathematik und Informatik berufen werden, die seit 2002 keine Lehrstuhlvertreterin mehr im Professorium hatte.

In den einzelnen Fakultäten lässt sich dieses Bild für die hauptsächlich fokussierten Gruppen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen nochmals differenzieren.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen - Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Universität des Saarlandes rangiert im aktuellen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (3. Fortschreibung 2011) des CEWs beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in der Spitzengruppe (bei einem Studentinnenanteil von 52%), bei den Promotionen und Habilitationen in der Mittleren Gruppe mit positiver Tendenz. Trotz dieser sehr guten Ergebnisse zeigt Abb.4 auch 2012 in der Hälfte der Fakultäten weiterhin eine Unterrepräsentanz der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im akademischen Mittelbau. **Eine sehr positive Bilanz ist mit 49% in der Fakultät 1 (Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) zu verzeichnen.**

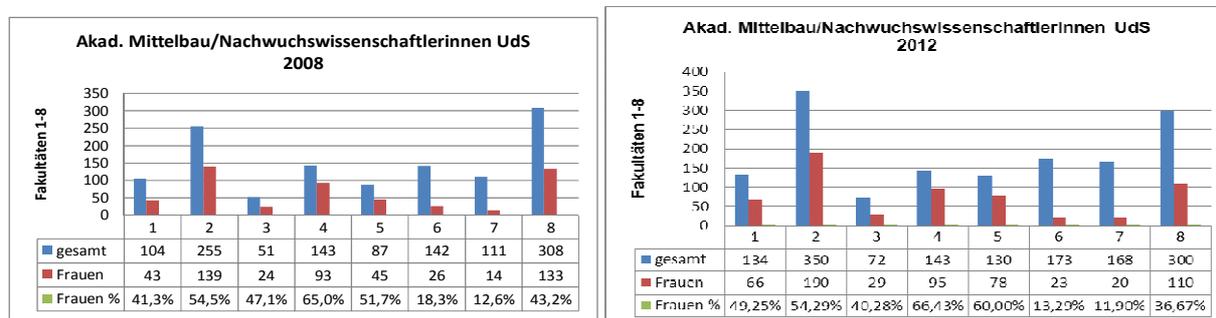


Abb. 4 Nachwuchswissenschaftlerinnen - Akademischer Mittelbau 2008 und 2012

Am deutlichsten zeigt sich weiterhin eine Diskrepanz in den Fakultäten 6-7 (Nat. Tech. Fak. I und II). Die Anteile können durch spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen wie die Förderung familienbewusster Arbeitsbedingungen wie auch durch spezifische Mentoring- und Coaching-Programme für weibliche Promovierende und sich habilitierende Forscherinnen in den nächsten Jahren sicherlich erhöht werden. Auch Programme, die das Promotionsverfahren strukturieren bzw. fördern (z.B. GradUS-Graduiertenprogramm: www.uni-saarland.de/gradus), unterstützen auch weiterhin positive Entwicklungen in diesem Bereich. Zudem wird zukünftig über verstärkte aktive Rekrutierung gemeinsam mit den Fakultätsleitungen versucht, den Anteil an Bewerberinnen zu erhöhen.

Professorinnen

Die Verstärkung des Aufwärtstrends zur Stärkung der Gruppe der Professorinnen an der Universität, ist durch die Teilnahme am bundesweiten **BMBF-Professorinnenprogramm** nachhaltig unterstützt worden. Die Universität des Saarlandes wurde nicht nur mit ihrem **innovativen zukunftsorientierten Gleichstellungskonzept** in der ersten Antragsrunde des BMBF-Professorinnenprogramms positiv begutachtet, sondern sie war auch die **erste Hochschule bundesweit mit einer Förderzusage** des Projektträgers im sich anschließenden Antragsverfahren. Bis 2009 konnten die maximal drei förderfähigen Professuren mit einem Fördervolumen von 1,1 Mio. über 5 Jahre eingeworben (750.000 Euro für Gleichstellungsmaßnahmen) und mit hochrangigen Wissenschaftlerinnen besetzt werden.

Im Jahr 2012 lehren und forschen an der UdS insgesamt 15% Professorinnen. Dies bedeutet zwar eine Steigerung gegenüber den Vorjahren (2007: 11%, 2008: 12,3% seit 2009: 14,5 – 15%) aber im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 18-19% stellt dies weiter eine Herausforderung dar. Die Beteiligung an der 2. Ausschreibung zum Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wird hier sicherlich erneut positive Effekte bringen. Die Abb.5 belegt einen deutlichen Anstieg im Jahr 2008 (Start Professorinnenprogramm) und eine Stabilisierung des Anteils der Professorinnen: 15% bis in das Jahr 2012.

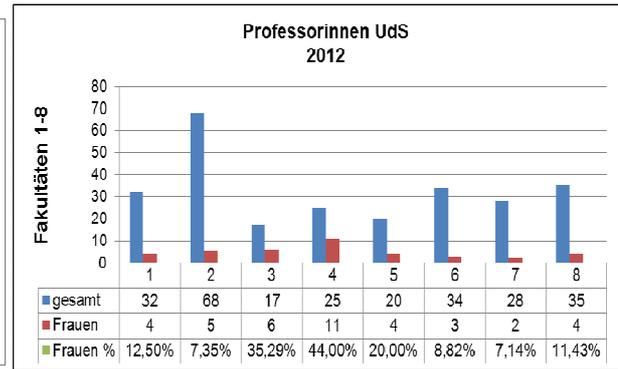
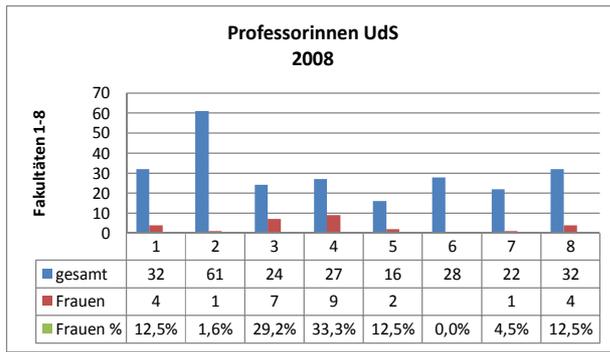


Abb.5 Professorinnen an der UdS 2008/2012

Die Abb. 5 zeigt eine äußerst positive Entwicklung der Professorinnenzahlen in allen Fakultäten im Vergleich zum ersten Bericht auf. Sehr erwähnenswert und erfreulich ist die Entwicklung der Besetzung von Lehrstühlen mit weiblichen Professoren in den **Fakultäten 2 (Medizin): 2008: 1,6% (1) 2012: 7,35% (5)**, der **Nat. Tech. Fak. I (Fakultät 6: Mathematik und Informatik); 2008: 0% (0) 2012: 8,82% (3)** und der **Nat. Tech. Fak. II (Fakultät 7: Physik und Mechatronik): 2008: 4,5% (1) 2012: 7,14% (2)**. Darüber hinaus weisen die Daten erneut die förderwürdigen Bereiche aus. In der Fakultät 2 (Medizin), und den Nat. Tech. Fak. 6-7 wird auch zukünftig bei den Initiativen und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen der Fokus liegen, um die Relationen im Sinne der Chancengleichheit von hochqualifizierten Männern und Frauen zu verbessern. Wobei das allgemeine Anliegen, den gesamten Anteil an Frauen bei der Besetzung der Lehrstühle und in den Leistungs- und Steuerungsebenen an der UdS zu steigern, erneut durch das erweiterte Präsidium und das Präsidium bekräftigt wurde.

Fakultäten im Fokus

Aufgrund der Begutachtung zum Zwischenbericht werden im Folgenden die **aktuellsten Maßnahmen und Initiativen im Bereich der MINT-Fakultäten** und der **Medizin** dargestellt, die die Erhöhung der Anzahl von Frauen in allen Statusgruppen ermöglicht haben oder befördern sollen. **Die Gleichstellungsbeauftragte war und ist zudem an allen Antragstellungen im Rahmen von Förderlinien der DFG (Exzellenzcluster, Graduiertenschulen, SFB etc.) aktiv inhaltlich beteiligt.**

	Aktivitäten/Initiativen/Ergebnisse
Alle Fakultäten im MINT-Bereich	<ul style="list-style-type: none"> Um die Umsetzung der Ziele im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu gewährleisten und um vor allem den Anteil von Frauen in MINT-Bereichen auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, hat das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Exzellenzcluster Multimodal Computing and Interaction (MMCI) in der Informatik die bereits seit 2010 bestehende Koordinationsstelle Gender Equality MINT mit außeruniversitärer (MPI, DFKI), (über)regionaler (z.B. UniGr) Vernetzung weiter etabliert. (gender-mint.uni-saarland.de) Das Mentoring Programm - MentoMINT für 10-12 Teilnehmerinnen des UniCamp für Schülerinnen mit Förderung durch das Bildungsministerium Unterstützung wurde erfolgreich gestartet/etabliert und wird seit November 2012 schon mit der 2. Kohorte durchgeführt. (gender-mint.uni-saarland.de) Das als erfolgreich begutachtete Exzellenzprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Fortbildung-Mentoring-Coaching) wurde im Oktober 2012 mit der 2. Kohorte fortgeführt. Externe Evaluation zum ersten Durchlauf unter: exzellenz.uni-saarland.de Aktive Beteiligung am UniCamp für naturwiss.-techn. Interessierte Schülerinnen Beitritt des Saarlandes zum MINT-Pakt im November 2012 durch die Ministerpräsidentin Symposium Frauen in Naturwissenschaft und Technik – Exzellente Wissenschaftlerinnen – Mentoring im MINT-Bereich – Rollenmodelle (31.05.2012) an der UdS (exzellenz.uni-saarland.de) unter der Schirmherrschaft der Ministerpräsidentin mit Förderung durch die Staatskanzlei und das Sozialministerium (Dokumentation erhältlich über Gleichstellungsbüro der UdS)
Fakultät 2 Medizin	<ul style="list-style-type: none"> Seit 2012: Besetzung einer Humboldt Stiftungsprofessur mit einer jungen Nachwuchswissenschaftlerin aus USA (Harvard Medical School) Prof. Dr. Dr. Lukacs-Kornek, Juniorprofessorin für Molekulare Immunologie und Gastroenterologie (Sofia Kovalevskaja-Preis, 1,5 Mio) Vergabe der 4 Klinischen Forschungsstipendien (250.000 Euro Gesamtsumme) der Medizinischen Fakultät der Universität ausschließlich an Wissenschaftlerinnen Initiiert: Projekt: Frauen in der Chirurgie (Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragte – Prof. Pohlemann Unfall-Chirurgie – Prof. Kaul WWL)
Fakultät 6 – Nat..Tech. I Mathematik und Informatik	<ul style="list-style-type: none"> Gemeinsame Projekte mit der Fachrichtung Informatik für Schülerinnen Besetzung der Gastprofessur Gender-Studies interdisziplinär in der Computerlinguistik (Fak. 4 - Phil. Fak. II und Fak. 6 – Nat. Tech. Fak. I) Seit 2002 erstmalig Wiederbesetzung von Professuren in der Fakultät 6 mit drei jungen Wissenschaftlerinnen. 2011: W3-Professor für Tropische Geometrie (Mathematik) Prof. Markwig (28 J, 2 Kinder, member of DFG Priority Project SPP 1489, DFG - Heinz-Maier-Leibnitz-Preisträgerin) 2012: W3-Professor Didaktik der Primarstufe - Mathematik, Prof. Ladel (36 J) 2012: W3-Professor für Modeling and Simulation (Informatik) Prof. Wolf (29 J, 1 Kind, Principal Investigator im SFB AVACS)
Fakultät 7 – Nat..Tech. II Physik und Mechatronik	<ul style="list-style-type: none"> Seit 2013: Besetzung einer W1-Juniorprofessur in der Physik mit Anbindung an den SFB 1027 mit einer Nachwuchswissenschaftlerin, Prof. Dr. Lautenschläger Gleichstellungskonzept erstellt für interdisziplinären SFB 1027 „Physikalische Modellierung von Nichtgleichgewichtsprozessen in biologischen Systemen der DFG, (Medizin, Physik, Bioinformatik, Biologie) (Genehmigung 11/2012)

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Stabsstelle Chancengleichheit - Familiengerechte Hochschule

Das „**audit familiengerechte hochschule**“¹⁰ (www.uni-saarland.de/auditfamilie) wird als strategisches Managementinstrument eingesetzt, um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie nachhaltig zu verbessern und langfristig in der Hochschulpolitik zu verankern sowie die Standortattraktivität zu erhöhen und damit im nationalen wie internationalen Wettbewerb zu bestehen. Die Universität des Saarlandes (UdS) ist **seit 2004** mit dem **Zertifikat familiengerechte hochschule** ausgezeichnet. Das Thema „Familie in der Hochschule“ wird konsequent vorangetrieben: die UdS hat sich **2010** als erste Universität bundesweit **erfolgreich** einer **Konsolidierungsauditierung** gestellt. Die damit verbundenen neu entstehenden Strukturen und Angebote, die gezielt bis in die Fakultätsebene reichen sollen, werden so gestaltet sein, dass sie Nachwuchswissenschaftler/innen und Frauen in Spitzenpositionen in der Familiengründung explizit unterstützen, indem sie die Rahmenbedingungen und die Sensibilisierung der Führungskräfte in den Fokus nehmen. Dabei wird von einem weiten Familienbegriff ausgegangen, der z.B. auch alleinstehende Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen und Paare ohne Kinder mit einbezieht.

Die **Universität des Saarlandes** nimmt in bestimmten Bereichen schon jetzt eine „**Vorreiterposition**“ ein und setzt die im Folgenden genannten Initiativen bereits erfolgreich um:

- Förderung von Dual-Career-Couples (DCC-Programm der UdS) bei Neubesetzungen/Berufungsverfahren
- Unterstützung der Hochschulangehörigen mit Kind (Kita auf dem Campus Saarbrücken, Lokales Bündnis UniMedkids auf dem Campus Homburg, neue BA-MA-Rahmenordnung gewährleistet Studieren in Teilzeit)
- Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Wissenschaftsportal Karriere-Wissenschaft-Familie (www.science-angels.de) mit E-Mentoring, Ausbau der E-Learning Angebote)

Für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen, die im Rahmen der Zertifizierungen vereinbart wurden, wurde eine sehr effiziente Projektstruktur entwickelt: die Projektverantwortung liegt beim Präsidenten der Universität und der 2009 neu eingerichteten Stabsstelle Chancengleichheit. Zielspezifisch wurden adäquate Finanzierungsquellen gesucht bzw. mit verschiedenen Partnern kooperiert. 2006 wurde von der Universitätspräsidentin ein Beirat berufen zur Begleitung des audit Projektes an der Universität des Saarlandes¹¹. Durch die Verankerung des Projektes bei der Hochschulleitung konnten alle Aktivitäten und Initiativen sowohl als Top-down wie auch Bottom-up Strategie umgesetzt werden. Die familiengerechte Hochschule wurde von Anfang an als Querschnittsaufgabe verstanden und zur "Chef/innen-Sache" erklärt. Die Motivation inneruniversitärer Partner zur Beteiligung ist anhaltend sehr hoch und eine Vernetzung in alle relevanten Steuerungsbereiche ist gewährleistet. Die Akzeptanz und somit die Bereitschaft zur Unterstützung des Projektes war bei den außeruniversitären Partnern aus den Ministerien, gesellschaftlichen Gruppen und der Wirtschaft sehr ausgeprägt. So konnten für projektspezifische Angebote von 2004 bis 2012 mehr als 400.000 Euro Drittmittel eingeworben werden. Durch die erneute Aufnahme in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universität mit dem Wissenschaftsministerium für den Zeitraum 2011-2013 ist die **familiengerechte Hochschule als Ziel nachhaltig in die strategische Zukunftsplanung** der Universität des Saarlandes integriert.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Umgesetzt: Dienstvereinbarung zur flexiblen Gleitzeit in der Zentralen Verwaltung der UdS (2009)
Umgesetzt: Richtlinie zur Alternierende Telearbeit für Mitarbeiterinnen der Verwaltung in Elternzeit
NEU: weitere Projekte zur Alternierenden Telearbeit für andere Gruppen
NEU: Projekteplanung zum Themenfeld Pflege von Angehörigen

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Auf der **Projekt-Webseite** (www.uni-saarland.de/auditfamilie), die **seit Oktober 2004 freigeschaltet** ist, werden neben aktuellsten Informationen, die das Themenfeld Familie betreffen, alle Maßnahmen, Projekte und Initiativen der (Hochschul-)Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Besonders innovative Projekte sind:

- **Forschungsprojekt mit dem Titel "Managing Diversity - Studie zu Aspekten eines ganzheitlichen Konzeptes für die Familiengerechte Hochschule" (Projektlaufzeit 2005 bis 2007)**. Im Kurzbericht finden sich Bedarfe zur Kinderbetreuung als Ergebnisse einer Teilstudie des Projektes.

¹⁰ Das audit familiengerechte hochschule ist ein Steuerungsinstrument, entwickelt von der beruf & familie gGmbH und der Universität Trier, das Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie schafft und damit die Studien- und Arbeitsbedingungen verbessert. Win-Win-Strategie: Durch Schaffung einer familienbewussten Hochschulstruktur gewinnen Hochschulangehörige sowie die Hochschule selbst durch Bindung von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Verbesserung der Leistungen der Hochschule durch effizienten Personaleinsatz, Verkürzung der Studiendauer und Verhinderung von familienbedingten Studienabbrüchen.

¹¹ Aktuelle Mitglieder: Prof. Dr. Patricia Oster-Stierle (Vizepräsidentin der Deutsch-Französischen Hochschule), Prof. Dr. Rolf W. Hartmann (Professor für Medizinische Pharmazie), Prof. Dr. Christian Rube (Medizinischen Fakultät), Gerhard Korz (Justitiar /ständiger Vertreter der Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung), Dr. Sybille Jung/Anjke Peterke (Team audit familiengerechte hochschule).

- **Ausbau und Flexibilisierung der Kinderbetreuung**
 Online-Babysitterbörse in Kooperation mit dem AStA
 Lokales Bündnis¹² Flexible Kinderbetreuung Saarbrücken (seit Oktober 2004)
 Lokales Bündnis mit dem Stadtverband Saarbrücken (seit 2005)
 Lokales Bündnis Kinderbetreuung UniMedKids www.uks.eu/unimedkids (seit 2006)

Verdauert: Kindertagesstätte für Kinder von Bediensteten der UdS (seit 2010) – Campus Saarbrücken
 Ressource: jährlich Trägeranteil UdS: 60.000 Euro

Verdauert: Notfall- und Kurzzeitbetreuung FlexiMedKids (2010/11) – Campus Homburg
 Ressource: jährlich Trägeranteil UdS: ca. 23.000 Euro UKS: ca. 23.000 Euro

NEU: Ferienbetreuung Campus Saarbrücken
 Ressource: jährlich: 4000 Euro

NEU: Kurzzeitbetreuung Campus Saarbrücken
 Ressource: 2000 Euro

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

- **Unterstützung von Partnerschaftsmodellen an der UdS (Dual-Career Couples – DCC-Programm)**
- **Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (Wissenschaftsportal-Karriere-Wissenschaft-Familie www.science-angels.de mit E-Mentoring, Ausbau der E-Learning Angebote)

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die **hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte** ist durchgängig an allen personellen Auswahlverfahren beteiligt. Die Gleichstellungsdaten werden regelmäßig im Gleichstellungsplan und über die Webseite der Universität des Saarlandes publiziert. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an allen personenbezogenen Maßnahmen aktiv durch Teilnahme und Stellungnahmen zu den Verfahren mit. In den Berufungsverfahren betreiben die Fakultätsleitungen und die Universitätsspitze gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten aktives Recruitment von national und international ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen. Die Verfahren sind durch Transparenz und vertrauensvolle Zusammenarbeit geprägt. Die Gleichstellungsbeauftragte legt zu jedem Verfahren verpflichtend eine abschließende Stellungnahme vor. **Der allgemeine Leitfaden für Berufungsverfahren (Berufungsrichtlinien) wird zum SS 2013 fertig gestellt sein. In den Auswahlverfahren der einzelnen Fakultäten werden bereits zunehmend standardisierte Verfahren mit z.B. Listen und Bewertungsbögen umgesetzt. Hier berät die Gleichstellungsbeauftragte bzw. wirkt aktiv an der Erstellung mit.**

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Ombudsfrau/Ombudsmann

An der Universität gibt es seit 1999 eine Ombudsfrau bzw. einen Ombudsmann sowie die Richtlinie zur Vermeidung von und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten in der UdS (Dienstblatt 1999, S. 54) und die Grundsätze der UdS zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Dienstblatt 2001, S. 342). **Im Rahmen der Personalentwicklung wird derzeit ein Gender-Diversity-Kodex erarbeitet.**

Graduiertenprogramm der Universität des Saarlandes (GradUS)

Über das Graduiertenprogramm der Universität des Saarlandes (GradUS) gibt es umfassende Unterstützung zur strukturierten Promotion und Fördermaßnahmen und Angebote für Promovierende. **GradUS** ist seit **2007** das **Graduiertenprogramm der Universität des Saarlandes**. Ziel des Programms ist es, Doktorandinnen und Doktoranden an der UdS ergänzende Qualifikationsmöglichkeiten zu bieten und zur Förderung einer **kooperativen, transdisziplinär und international orientierten** Promotionskultur beizutragen. Dazu gehören die Bereiche: Qualitätssicherung im Promotionsverfahren, allgemeine und fachliche Weiterqualifizierung, Einbindung in exzellente Forschungskontexte. **Das Gleichstellungsbüro und die Stabsstelle Chancengleichheit arbeiten eng mit GradUS zusammen und organisieren ein Seminar pro Semester mit Genderbezug. Die Kinderbetreuung für die weiteren Angebote wird organisiert und finanziert.** Zusätzlich wird die Teilnahme an den Kursen finanziell durch die Universität gefördert: Die teilnehmenden Doktorand/innen können ein Qualifikationsguthaben von derzeit je 100 € pro Studienjahr (WS/SS: ca. 8.000 Euro) abrufen.

¹² Ein Lokales Bündnis für Familie ist der Zusammenschluss verschiedener gesellschaftlicher Gruppen mit dem Ziel, die Lebensbedingungen für Familien vor Ort zu verbessern.

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

In der Fortschreibung belegen die Zahlen aus **2011** (s. Anlage 1: Tabelle Gesamt) unterschiedliche Anteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Karriere. Im WS 10/11 beträgt der Anteil an **Studentinnen 51,84%** (WS 09/10: **52,93%**), die **Anzahl der Promotionen** liegt 2011 bei **47,62%** (**2009 bei 45,36%**), der **Habilitationen bei 20%** (**2009 bei 24,24%**). Bei den **Juniorprofessorinnen** hat sich der Anteil Ende **2011 erhöht auf 44,44%** im Vergleich zum Zwischenbericht als er bei **30%** lag. Der Anteil der **Professuren**, die mit Frauen besetzt wurde, wurde zwischen **2008** (erste Stellungnahme) und **2009** erheblich gesteigert von **11,10%** auf **15%** und hat sich **2011 auf 15,18% stabilisiert**. Bei der Kategorie der **Professuren** befindet sich die Universität des Saarlandes seit ihrem Bestehen im konsequenten Aufwärtstrend und hat in der Zeitspanne 2008 bis 2011 die Anzahl der Professorinnen von **26 auf 39 gesteigert**.

Ausgehend von diesen Daten hat sich die Universität bis **2013** folgende **Zielvorgaben** gesetzt (s. Anlage 1 Gesamt), die für den Abschlussbericht **aktualisiert** wurden und durch **Zielzahlen** bezogen auf die **acht Fakultäten** der Universität des Saarlandes **ergänzt** wurden (siehe Anlage 1).

Die Anzahl der **Studentinnen** von **über 50%** soll insgesamt gehalten und über spezielle Angebote in Zusammenarbeit mit der zentralen Studienberatung und den jeweiligen Fakultäten (z.B. UniCamp für Schülerinnen, MentoMINT, Juniorstudium, Angebote für SchülerInnen, Study-Finder) in den einzelnen Fächern gezielt erhöht werden. Die Zahlen der Fakultäten weisen als Zielgruppe vor allem die Nat.Tech. Fak. I-III (Fak. 6-8) aus. Die Anzahl der **Promovendinnen** soll insgesamt mit **45%** stabil gehalten werden. Diese Zielvorgabe ist **2011 mit 47,62%** schon erreicht. Der Anteil der **habilitierenden Frauen**, der **2009 auf 24,24%** lag, ist mit **20% 2011** stetig weiter gesunken. Durch gezielte Maßnahmen wie z.B. ein Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen sowie Coachingprogramme und aktives Fördern von weiblichen Postdocs in den Fakultäten, soll der Anteil bis **2013 auf 40%** erhöht werden. Die Anzahl der **Professorinnen**, deren Anteil **2008** noch bei **11%** lag, sollte auf **16%** gesteigert werden. Hier wurde die Zielvorgabe für **2013 auf 20% erhöht**, da die Zahl **2009** schon bei **15%** lag und sich 2011 nicht gesteigert hat. Im **Erweiterten Präsidium** wurde mit den Dekanatsleitungen beschlossen weiterhin das Ziel zu verfolgen, den Anteil der Professorinnen in den nächsten Jahren von **15%** auf **20%** zu erhöhen. Der gleiche Wert von **20%** wird auch für die **Besetzung der Leistungspositionen als Zielvorgabe** festgelegt. Für den Abschlussbericht wurden die Zahlen der UdS und die Zielvorgaben nach Rücksprache mit den Fakultäten im Erweiterten Präsidium für die gesamte Universität und erneut für alle acht Fakultäten getrennt ausgewiesen (siehe Anlagen). Hier sind in Zukunft vor allem die Gruppe der Habilitandinnen, der Professorinnen und der Anteil der Frauen in den Steuerungsfunktionen in den Fokus zu nehmen. Durch die Darstellung und Kenntnisnahme dieser sehr differierenden Daten in den einzelnen Fakultäten über die Qualifizierungsebenen und wissenschaftlichen Status-ebenen lassen sich auch weiterhin mit den Fakultäten gemeinsam sehr gezielt Maßnahmen entwickeln, initiieren und voranbringen. Über den **Qualitätszirkel Gender/Diversity** ist hier eine wesentliche **Steuerungsstruktur** bereits **implementiert**.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Personenbezogene Gleichstellung – Transparent – kompetent – bestehende Maßnahmen

Zur Förderung und Realisierung von Gleichstellung und Chancengleichheit gehören nicht nur eine mentale frauen- und familienbewusste Universitätskultur, sondern auch konkrete Maßnahmen, um benachteiligte Gruppen zu fördern bzw. Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen zu deren Gunsten auszugleichen. Die Universität des Saarlandes hat hierzu in den letzten Jahren – vor allem auch seit in Kraft treten des ersten Frauenförderplans (1997) – vieles umgesetzt und erreicht. Diese Aktivitäten sollen im Folgenden **beispielhaft** mit Bezug auf die **zukünftige Zielsetzung** dargestellt werden.

- **Ziel: Akquirierung von Studentinnen für Fächer in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

UniCamp für Schülerinnen (2004 – 2013)

Seit 2004 gibt es an der Universität ein UniCamp für naturwissenschaftlich-technisch interessierte Schülerinnen unter dem Motto „Faszination Naturwissenschaft und Technik“. Schülerinnen der Klassenstufen 8 und 9 verbringen in den Ferien eine Woche an der Universität und erleben dabei Forschung und Technik zum Anfassen. Das UniCamp für Schülerinnen erweist sich als effektiv und nachhaltig. 60% der Juniorstudentinnen haben vorab das UniCamp besucht. Um früh Talente zu erkennen und zu fördern, Mädchen für die Welt der Forschung zu begeistern und ihnen entsprechende Studienmöglichkeiten und Berufsbilder aufzuzeigen, findet 2013 das 10. UniCamp statt. Die Bioinformatik, Informatik, Chemie, Physik, Mathematik, Materialwissenschaft, Mechatronik und Molekulare Medizin sind beteiligt. Organisatorinnen sind die Gleichstellungsbeauftragten und die Zentrale Studienberatung der Universität. Neben Professorinnen und Professoren sowie Arbeitsgruppen der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten sind auch das Max-Planck-Institut für Informatik und das Zentrum für Molekulare Medizin (Campus Homburg – Medizinische Fakultät)

beteiligt. Das UniCamp hat sich nicht nur als Einzelprojekt, sondern vor allem im Rahmen eines Gesamtkonzeptes zur Studienorientierung bewährt. Beginnend bei den Kleinsten im Rahmen der KinderUni-Saar über das UniCamp zu weiteren vielfältigen Angeboten wie die 7-Labore-Tour, das Schnupperstudium, das Juniorstudium, Hochschulinformationsbesuche allgemeine und fachspezifische Vorträge zur Studienorientierung existiert an der Universität des Saarlandes ein breites und attraktives Angebot, um „zukünftige Studentinnen“ rechtzeitig zu informieren, Interesse zu wecken und nachhaltige Bindungen aufzubauen.

- **Ziel: Spezielle Fördermaßnahmen für Frauen zur Unterstützung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation**
- **Ziel: Erhöhung der Anteile von Frauen in Spitzenpositionen**

Karriere und Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Strukturelle Förderung

Über den Gleichstellungsplan der Universität des Saarlandes ist seit 1997 festgeschrieben, dass bei einer **Vakanz wegen Mutterschutz** bei befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zusätzlich zu einer Vertretungskraft Hilfskraftstunden gewährt werden¹³. Dies wird aus **zentralen Mitteln der Universität** finanziert.

GradUS – das Graduiertenprogramm für Doktorandinnen/Doktoranden der UdS bietet als innovatives Promotionsprogramm neben Qualifizierungskursen, Coaching und Vernetzung der Zielgruppe jedes Studienjahr ein spezielles Seminar mit gleichstellungsorientierten Themen.

Forschung und Lehre – Gender-Studies

Seit SS 2002 richtet die Universität jedes Sommersemester eine „rotierende“ **Gastprofessur für Gender Studies** ein, die den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen als Vorbild, zum Austausch, thematischer Anregung, zur Vernetzung und Kooperation dienen kann. Die Gender-Studies-Professorin nimmt Prüfungen ab, die Seminare werden interdisziplinär besucht, sind scheinrelevant und das Angebot wird auch in die Lehreraus- und -weiterbildung integriert. Seit 2012 gibt es ein Forum Genderforschung.

Hochschulmarketing – Gender

Um den Weg erfolgreicher Wissenschaftlerinnen an der UdS erkennbar zu machen und die Öffentlichkeit für das Thema Frauen in der Wissenschaft zu sensibilisieren bzw. zu gewinnen, veranstaltet die Universität über das Gleichstellungsbüro regelmäßig **Symposien**. Im Sommersemester **2012 zum Thema Women do MINT - Frauen in Naturwissenschaft und Technik – Role models – Mentoring in den Naturwissenschaften – Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen an der UdS**.

BMBF-Professorinnenprogramm

Durch die Beteiligung am BMBF-Professorinnenprogramm hat die Universität des Saarlandes vor allem Bereiche gestärkt, die eine noch sehr hohe Unterrepräsentanz von Frauen vorweisen. In der Fakultät 2 (Medizin) und den Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten (6-8) kann die UdS auch zukünftig mit gezielten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen initiativ werden. Die Entscheidung zu den Einreichungen, wurde in einem gemeinsamen Abstimmungsprozess zwischen Präsident, der Gleichstellungsbeauftragten und allen Fakultätsleitungen getroffen, um eine realistische Planung und Umsetzung zu gewährleisten. Die mit dem **Professorinnenprogramm verbundenen Zuwendungen werden in Maßnahmen verwendet, die die Juniorprofessorinnen und die berufenen Professorinnen der betroffenen Fakultäten verstärkt fördern (Stellen/Sachmittel) sowie in Qualifizierungs-, Mentoring- und Coaching- Programmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen Professorinnen sowie für familienfreundliche Maßnahmen eingesetzt.**

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universität verteilt **seit 2010: 5% der LOM-Mittel** mit dem **Indikator Gleichstellung** an die Fakultäten und koppelt damit die Mittelvergabe an den Genderfaktor. Die Hochschule bzw. die Fakultäten werden zukünftig **Förderfonds** für den Bereich Gender/Diversity Management einrichten. Das Thema **Genderbudgeting** geht ab 2013 mit Unterstützung der **Stabsstelle Controlling** und dem Vizepräsidenten für Strategie und Planung in die **Konzeptentwicklungsphase**.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die mit dem **innovativen Gleichstellungskonzept – Masterplan Gender/Diversity Policy** verbundenen konkreten Maßnahmen fokussieren auch weiterhin, im Sinne der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universität, vor allem die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen hier in der Gruppe der Professorinnen. Die Maßnahmen werden konkretisiert und können jederzeit erweitert bzw. modifiziert werden über den Qualitätszirkel – Gender/Diversity, um für die einzelnen Fakultäten unter Berücksichtigung der aktuellen Datenlage passgenaue und effiziente Förderaktivitäten umzusetzen. Seit 2011 wurde unter Diversitätsaspekten wie bereits erwähnt vor allem auch die Gruppe der Studierenden fokussiert. Im Folgenden sind die laufenden Maßnahmen und Initiativen bzw. die neuen Maßnahmen seit 2009 aufgeführt.

¹³ „Bei Vakanzen wegen Mutterschutz können Vertretungskräfte im gesamten Zeitraum der Vakanz eingestellt werden. Tritt diese Vakanz wegen Mutterschutz bei einer befristet besetzte Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin ein, werden zusätzlich zu der Vertretung nach Satz 1 im Zeitraum der Vakanz sechs Hilfskraftstunden mit Grundbetrag C gewährt. (Gleichstellungsplan der Universität des Saarlandes, 4. Fortschreibung 2010, Pkt. 9 Familie und Beruf, Abs. 5, S. 45)

a) Gruppenübergreifende Personalentwicklung

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung) Dekaninnen/Dekane, Studiendekaninnen/Studiendekane, Leiterinnen/Leiter der Zentralen Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Personalabteilung, Akademisches Auslandsamt, Studierendensekretariat, Pressestelle, Hochschulsport, Schwerbehindertenvertretung

Institutionskultur

- Aktualisierung des Hochschulleitbildes und Implementierung einer Gender und Diversity-Philosophie - **umgesetzt**
- Entwicklung einer Richtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten an der Hochschule – **umgesetzt im Gleichstellungsplan Pkt. 16**
- Entwicklung eines Gender-Diversity-Kodex - **geplant**

Gender- und Managing Diversity in der Personalentwicklung

Akteurinnen/Akteure

Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung, Fakultätsleitungen (Dekaninnen/Dekane), Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung

- **Qualitätszirkel – Gender und Diversity**
Zielgruppe: Wissenschaftlicher Nachwuchs/Professorinnen
Start: WS 2008/2009
Es werden Konzepte entwickelt, um passgenaue Anreizsysteme zu implementieren. Dazu gehören Analysen der Anteile von Frauen in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen sowie Verlaufsanalysen zu den jeweiligen Fächern zur Konkretisierung der individuellen fakultätsbezogenen „leaky pipeline“.¹⁴

Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentinnen/-präsidenten), Projektteam audit familiengerechte hochschule, Dekaninnen/Dekane, Leiterinnen/Leiter der Zentralen Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung, Personalräte, Pressestelle, Studentenwerk e.V., Kooperationspartner in Lokalen Bündnissen, Ministerien, externe Partner

- Umsetzung der Zielvereinbarungen und Weiterführung der Maßnahmen im Projekt audit familiengerechte hochschule (www.uni-saarland.de/auditfamilie) - **umgesetzt**
- Ausbau und Pflege des Wissenschaftsportals Karriere-Wissenschaft-Familie – **in der Umsetzung**
- Angebote in GradUS weiterführen und ausbauen - **umgesetzt**

Öffentlichkeitsarbeit und Hochschulmarketing

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident/in), Dekaninnen/Dekane, Leitungen der Zentralen Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte, Pressestelle

- Unterstützung von Gleichstellung und Diversity als Imagefaktor nach innen und außen - **umgesetzt**
- Gleichstellungsthemen als Element der internen und externen Informationspolitik - **umgesetzt**
- Verankerung von Gender und Diversity im Leitbild - **umgesetzt**
- Auslobung eines Awards für Gender und Diversity - **geplant**
- Angebote spezifischer Veranstaltungen - **umgesetzt**

Integration von Gender Modulen und Gender Studies/ Geschlechterforschung in die Lehre

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Vizepräsident für Forschung und Technologietransfer), Dekaninnen/Dekane, Studiendekaninnen/-dekane, lehrende und forschende Beschäftigte, Gleichstellungsbeauftragte

- Integration von Modulen zu Gender, Diversity und Barrierefreiheit in die Curricula - **geplant**
- Projekte im Bereich Gender Studies / Geschlechterforschung/ Diversity (Gender-Woche, Forum Geschlechterforschung, Ringvorlesung Geschlechterforschung) - **umgesetzt**
- Gastprofessur für Gender-Studies - **umgesetzt**
- Darstellung der Genderaspekten bei Akquirierung von Drittmitteln (z.B. DFG-Anträge) - **umgesetzt**
- Initiierung von Kongressen und Tagungen – **in der Umsetzung**

b) Maßnahmen für einzelne Mitgliedergruppen

Gewinnung von Schülerinnen in Naturwissenschaftlich-Technische Bereiche

Akteurinnen/Akteure

Präsidium, Dekaninnen/Dekane, Studiendekaninnen/-dekane, Gleichstellungsbeauftragte, Zentrale Studienberatung, Pressestelle, Fachrichtungsinstitute der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten und der Medizin, An-Institute (z.B. Max-Planck-Institute)

- **Weiterführung UniCamp für naturwissenschaftlich-technisch interessierte Schülerinnen**

Fördersumme: 5500 Euro/Jahr

- **NEU: Mentoring - Programm für Schülerinnen - Mento-MINT**

Die Teilnehmerinnen des UniCamps (Schülerinnen der 8./9. Klasse) können sich im Anschluss um einen Platz (12 Plätze) im Mentoring Programm für Mädchen in Naturwissenschaft und Technik – MentoMINT bewerben. Dort werden sie über 1 Jahr von Studierenden der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten der Universität des Saarlandes im Rahmen einer One-to-One – Mentoring-Beziehung persönlich und per E-Mentoring begleitet und betreut. Dazu kommt ein spezielles Fort- und Weiterbildungsprogramm für die Schülerinnen (Schlüsselkompetenzen, Studien- und Berufswahl, fächerspezifische Angebote als Vertiefung zum UniCamp), Förderung von Peer-Mentoring sowie moderierte Treffen. Die Studien- und Berufswahl wird somit in der entscheidenden Phase (bis 10/11. Klasse) intensiv begleitet – die Schülerinnen werden gemäß ihrer individuellen Neigungen weiter betreut und als zukünftiger weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs zielorientiert gefördert.

Zielgruppe: Teilnehmerinnen des UniCamps für Schülerinnen

Angebot: One-to-One Mentoring durch Studierende der UdS im Anschluss an das UniCamp

Start: 11/2010 (1. Kohorte) 11/2012 (2. Kohorte)

Fördersumme: 1500 Euro/Jahr – Evaluationsbericht an das Ministerium für Bildung und Kultur

¹⁴ Frauen gehen auf dem Karriereweg verloren. Im EU-Kommissionsbericht „Wissenschaftspolitik in der EU“ (Europäische Kommission 2000) wird dieses Phänomen als „leaky pipeline“ beschrieben. Quelle: Europäische Kommission (2000): Wissenschaftspolitik in der EU – Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming, Bericht ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe.

Studierende

Akteurinnen/Akteure:

Präsidium, Fakultätsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Zentrale Verwaltung, Zentrale Einrichtungen, Pressestelle, Studierendensekretariat, AStA und Fachschaften

- Verstärkung des **Mentoring-Programms für Studienanfänger/innen**: Über einen Zeitraum von 2 Semestern werden neue Studierende von Studierenden, die bereits im höheren Semester sind, als Mentor bzw. Mentorin begleitet. Das Mentoren-System wird finanziert aus Kompensationsmitteln, überwiegend von Studierenden organisiert und ist damit speziell auf die Bedürfnisse von Studienanfänger/innen ausgerichtet. - **umgesetzt**
- **NEU: Veranstaltung zu Schlüsselqualifikationen Diversity Management** (Kooperation mit dem Zentrum für Schlüsselkompetenzen) - **umgesetzt**
- **NEU: Teaching-Assistent Programm** Weiterbildung für Studierende (Zentrum für Schlüsselkompetenzen) - **umgesetzt**

Nachwuchswissenschaftlerinnen

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung sowie Vizepräsidentin für Studium und Lehre), Dekaninnen/Dekane, Institute, Gleichstellungsbeauftragte, interne und externe Mentorinnen und Mentoren

- **NEU: Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen**
Zielgruppe: Frauen an der Universität des Saarlandes, die eine Professur anstreben: Doktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen
Angebot: Networking (One-to-One Mentoring, Peer-Mentoring), Informations- und Qualifizierungsseminare, Beratung (Coaching)
Projektlaufzeit: Start: 2009 (1. Kohorte) 2012 (2. Kohorte)
Fördersumme: 15.000 Euro jährlich
- **NEU: Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen**
Zielgruppe: Habilitandinnen/Juniorprofessorinnen
Projektlaufzeit: Start: 2009 laufend
Fördersumme: 3000 Euro

Professorinnen

Akteurinnen/Akteure

Präsidium (insbesondere Präsident, Vizepräsidentin für Verwaltung und Wirtschaftsführung), Dekaninnen/Dekane, Studiendekaninnen/-Dekane, Gleichstellungsbeauftragte, Berufungskommissionen, Personalabteilung

- Beteiligung am BMBF-Professorinnenprogramm II – **in der Umsetzung**
- Berufungen werden als „Chef/innen-Sache“ betrieben - **umgesetzt**
- Entwicklung eines Leitfadens zur Beurteilung von Bewerberinnen/Bewerbern zu Auswahlkriterien für Berufungen – **in Umsetzung**
- Unterstützung des Erfahrungsaustausches zwischen Professorinnen verschiedener Fakultäten („Get together“) - **umgesetzt**
- Gezielte Projekte zur Gewinnung von Professorinnen (z. B. Rekrutierung-Workshops für Doktorandinnen, Headhunting in Industrie und weiterer Berufspraxis etc.) - **geplant**
- Gewinnung von Gastdozentinnen und –professorinnen - **umgesetzt**
- Weiterführung und Ausbau Gastprofessur Gender-Studies – **in Umsetzung**
- Gewinnung von Honorarprofessorinnen – **in Umsetzung**
- Einrichtung eines Lehrbeauftragten-Pools; dabei gezielte Suche nach weiblichen Lehrbeauftragten - **geplant**
- Pflege und Ausbau von Netzwerken (uniintern/-extern, regional/überregional) - **umgesetzt**

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Innovativ – wettbewerbsfähig – zukünftige Maßnahmen (ab 2011)

Ziel: Rollenstereotype abbauen

- **Beteiligung und Sensibilisierung von Männern an/für das Thema Familie**
Die UdS lebt eine konsequente Strategie, um Rollenstereotypen entgegenzuwirken.

NEU 2011: Männer/Väter-Audit zur Sensibilisierung der Führungskräfte an der UdS

Durchgeführt mit Vaeter gGmbH-Hamburg als erste Universität bundesweit - **umgesetzt**

Zielgruppe: alle Männer der Universität aus allen Statusgruppen
Kosten: 15.000 Euro

- **Wissenschaftlerinnen und Wiedereinstieg**

NEU 2012: Kontinuitätsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zielgruppe: Alle Nachwuchswissenschaftlerinnen in allen Qualifizierungsstufen (Doc/Postdoc/JunProf), direkt nach dem Mutterschutz

Fördervolumen: 200.000 Euro/Jahr – Projekt läuft

Ausschreibung ab 2012 erfolgt - Antragsstellung über Vorgesetzte/n

Das Programm soll Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nach der Geburt ihres Kindes direkt wieder einsteigen wollen, eine Brücke bauen bis zur Aufnahme des regulären Arbeitszeitvolumens. Gefördert werden Wissenschaftlerinnen nach der Mutterschutzphase mit einem Vertrag über 10 Stunden (E13/TVL) für 6 Monate. Die Wissenschaftlerinnen bleiben so mit dem Institut verbunden, sind weiterhin präsent und integriert in das Team und „steigen“ nicht aus. Das Institut profitiert von der zusätzlichen Förderung.

Anlage 1

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (WS 08/09) (WS 09/10) (WS 11/12)	7283	8090	47,40%	52,60%	7718	8678	47,07%	52,93%	8803	9475	48,16%	51,84%	50 %	50 %
Anzahl der Promotionen im Jahr	186	132	58,50%	41,50%	165	137	54,63%	45,36%	187	170	52,38%	47,62%	55 %	45 %
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	20	11	64,50%	35,50%	25	8	75,75%	24,24%	12	3	80%	20%	60 %	40 %
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	5	5	50%	50%	7	3	70%	30%	9	4	56,56%	44,44%	60 %	40 %
Professuren	209	26	88,90%	11,10%	216	38	85%	15%	218	39	84,82%	15,18%	80 %	20 %
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	27	5	84,40%	15,60%	30	7	81%	19%	33	6	81,82%	18,18%	80 %	20 %

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //Fakultät 1 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (WS 10/11) (WS 11/12)					2893	2676	52%	48%	2907	2686	51,98%	48,02%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2010 und 2011					26	16	62%	38%	19	15	55,88%	44,12	55%	45%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2010 und 2011					1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren 2010 und 2011					0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2 2010 und 2011					1	1	50%	50%	0	1	0%	100%		
Professuren C4/W3 2010 und 2011					25	3	89,30%	10,70%	25	3	89,90%	10,70%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2010 und 2011					4	1	80%	20%	4	1	80%	20%	60%	40%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //Fakultät 2 Medizin														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (WS 09/10) (WS 11/12)					775	1155	40%	60%	790	1203	39,64	60,36	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009 und 2011					59	53	53%	47%	75	77	49,34%	50,66%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009 und 2011					18	0	100%	0%	9	1	90%	10%	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren 2009 und 2011					1	1	50%	50%	1	3	25%	75%	50%	50%
Professuren C3/W2 2009 und 2011					21	1	96%	5%	19	1	95%	5%	95%	5%
Professuren C4/W3 2009 und 2011					43	4	91,50%	8,50%	46	4	92%	8%	88%	12%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009 und 2011					4	1	80%	20%	5	1	83,33%	16,66%	60%	40%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //Fakultät 3 - Phil.Fak. I- Geschichts- und Kulturwissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (WS 09/10) (WS 11/12)					901	1400	39%	61%	1178	1656	41,63%	58,67%		
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009 und 2011					3	0	100%	0%	3	6	33,33%	66,67%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009 und 2011					0	0	0%	0%	1	1	50%	50%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									0	0	0%	0%		
Juniorprofessuren 2009 und 2011					0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2 2009 und 2011					4	3	57%	43%	3,5	3,5	50%	50%		
Professuren C4/W3 2009 und 2011					12	4	75,00%	25,00%	9	2	81,82%	18,18%	70%	30%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009 und 2011					3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	80%	20%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //Fakultät 4- Phil. Fak. II - Sprach -, Literatur- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (WS 10/11) (WS 11/12)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1675	4935	25%	75%	1794	5074	26%	74%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009, 2010 und 2011	6	13	32%	68%	6	7	46%	54%	10	9	52,63%	47,36%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009, 2010 und 2011	1	4	20%	80%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.		
Juniorprofessuren 2009, 2010 und 2011	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren C3/W2 2009, 2010 und 2011	2	3	40%	60%	2	3	40%	60%	1	3	25%	75%		
Professuren C4/W3 2009, 2010 und 2011	14	8	64%	36%	14	9	61%	39%	14	9	61%	39%	55%	45%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009, 2010 und 2011	3	3	50%	50%	2	3	40%	60%	3	2	60%	40%	50%	50%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //Fakultät 5 - Phil . Fak. III - Empirische Humanwissenschaften/Sportwissenschaftliches Institut														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (WS 09/10) (WS 11/12)	1171	1738	40,20%	59,80%	1122	1774	61%	39%	1384	2124	39,40%	60,60%	55%	45%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009 und 2011	9	6	60%	40%	8	6	57%	43%	5	7	41,66%	58,34%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009 und 2011	1	2	33%	67%	0	1	0%	100%	1	1	50%	50%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren 2009 und 2011	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%		
Professuren C3/W2 2009 und 2011	5	2	71%	29%	3	2	60%	40%	4	1	80%	20%	50%	50%
Professuren C4/W3 2009 und 2011	8	4	66,60%	33,30%	9	4	69,30%	30,70%	11	4	73%	27%	60%	40%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009 und 2011	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	60%	40%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //Fakultät 6 - Nat. Tech. I - Mathematik und Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (09/10) (WS 10/11) (WS 11/12)	1244	420	74,76%	25,24%	1439	465	75,58%	24,42%	1440	535	72,91%	27,09%	65%	35%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009, 2010 und 2011	35	8	81,40%	18,60%	42	7	85,71%	14,29%	28	12	69,44%	30,56%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	262	52	83,44%	15,56%	308	58	84,15%	15,85%	313	54	85,29%	14,71%	80%	20%
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009, 2010 und 2011	4	1	80%	20%	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	16	3	84,21%	15,79%	20	4	83,33%	16,67%	16	5	76,19%	23,81%	80%	20%
Juniorprofessuren 2009, 2010 und 2011	2	0	100%	0%	3	0	100%	0%	6	0	100%	0%	80%	20%
Professuren C3/W2 2009, 2010 und 2011	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	5	1	83,33%	16,67%	80%	20%
Professuren C4/W3 2009, 2010 und 2011	23	0	100%	0%	25	0	100%	0%	24	1	96,00%	4,00%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanat 2009, 2010 und 2011	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	6	4	60,00%	40,00%	50%	50%

Ergänzung Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]			
Anzahl		%	
m	w	m	w
1441	571	71,62%	28,38%
37	9	80,43%	19,57%
337	78	81,20%	18,80%
1	0	100%	0%
17	4	80,95%	19,05%
6	0	100%	0%
6	0	100,00%	0,00%
26	3	89,66%	10,34%
6	4	60,00%	40,00%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //Fakultät 7 - Nat. Tech. II - Physik und Mechatronik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (WS 09/10) (WS 10/11) (WS 11/12)	544	94	85%	15%	657	126	84%	16%	694	182	79	21	80%	20%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009, 2010 und 2011	10	5	67%	33%	18	2	90%	10%	15	2	88,23%	11,77%	85%	15%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009, 2010 und 2011	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren 2009, 2010 und 2011	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2 2009, 2010 und 2011	5	1	83%	17%	5	1	83%	17%	5	0	100%	0%	80%	20%
Professuren C4/W3 2009, 2010 und 2011	18	1	95%	5%	21	1	95%	5%	21	2	91%	9%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate 2009, 2010 und 2011	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	80%	20%
													60%	40%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //Fakultät 8 - Nat. Tech. III - Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [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 (WS 09/10) (WS 10/11) (WS 11/12)	543	544	50%	50%	592	594	50%	50%	682	770	47%	53%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2009, 2010 und 2011	33	36	48%	52%	36	22	62%	38%	35	43	44,87%	55,13%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	193	145	57%	43%	209	159	57%	43%	180	123	59%	41%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2009, 2010 und 2011	2	1	66%	33%	0	1	0%	100%	0	0	0%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	1	50%	50%	5	0	100%	0%	10	0	100%	0%	60%	40%
Juniorprofessuren 2009, 2010 und 2011	3	0	100%	0%	2	0	100%	0%	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren C3/W2 2009, 2010 und 2011	3	1	75%	25%	4	1	80%	20%	3	1	75%	25%	60%	40%
Professuren C4/W3 2009, 2010 und 2011	26	3	90%	10%	27	3	90%	10%	29	3	91%	9%	83%	17%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate 2009, 2010 und 2011	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	75%	25%

Universität des Saarlandes

Frauenanteil ProfessorInnen / JuniorprofessorInnen/Mittelbau 2004 - 2012

Jeweils zum Stichtag 1. Dezember (2008: 1. Juni)

Alle Zahlen einschließlich Drittmittelbediensteten und Professurvertretungen

2004

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	115	45	39,1%	31	1	3,2%			
2	248	108	43,5%	65	1	1,5%	2		0,0%
3	49	18	36,7%	22	5	22,7%			
4	146	73	50,0%	27	8	29,6%			
5	87	40	46,0%	16	2	12,5%	1	1	100,0%
6	117	15	12,8%	26		0,0%	1		0,0%
7	118	11	9,3%	21	1	4,8%	1		0,0%
8	240	73	30,4%	32	1	3,1%	4	1	25,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	67	27	40,3%						
Gesamtergebnis	1187	410	34,5%	240	19	7,9%	9	2	22,2%

2005

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	110	47	42,7%	34	1	2,9%			
2	246	119	48,4%	64	1	1,6%	3	1	33,3%
3	54	20	37,0%	22	7	31,8%			
4	150	83	55,3%	28	10	35,7%			
5	90	38	42,2%	18	2	11,1%	1	1	100,0%
6	129	19	14,7%	29		0,0%	1		0,0%
7	117	12	10,3%	23	1	4,3%	1		0,0%
8	255	93	36,5%	31	2	6,5%	5	1	20,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	71	32	45,1%						
Gesamtergebnis	1222	463	37,9%	249	24	9,6%	11	3	27,3%

2006

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	102	43	42,2%	34	4	11,8%			
2	245	120	49,0%	64	2	3,1%	3	1	33,3%
3	53	20	37,7%	21	6	28,6%			
4	152	87	57,2%	30	10	33,3%			
5	91	44	48,4%	17	3	17,6%	2	2	100,0%
6	143	20	14,0%	31		0,0%			
7	121	15	12,4%	23	1	4,3%	1		0,0%
8	258	93	36,0%	30	2	6,7%	4	1	25,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	72	35	48,6%						
Gesamtergebnis	1237	477	38,6%	250	28	11,2%	10	4	40,0%

2007

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	100	45	45,0%	32	5	15,6%			
2	243	127	52,3%	63	1	1,6%	2	1	50,0%
3	48	19	39,6%	22	7	31,8%			
4	131	75	57,3%	28	7	25,0%			
5	91	47	51,6%	17	3	17,6%	3	3	100,0%
6	138	24	17,4%	29		0,0%	1		0,0%
7	101	9	8,9%	24	1	4,2%			
8	272	108	39,7%	31	2	6,5%	5	1	20,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	67	33	49,3%						
Gesamtergebnis	1191	487	40,9%	246	26	10,6%	11	5	45,5%

2008

Fakultät	Mittelbau			ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
1	97	44	45,4%	33	4	12,1%			
2	242	126	52,1%	65	2	3,1%	2	1	50,0%
3	49	25	51,0%	23	7	30,4%			
4	133	82	61,7%	30	9	30,0%			
5	91	49	53,8%	17	4	23,5%	3	3	100,0%
6	132	24	18,2%	28		0,0%	2		0,0%
7	98	10	10,2%	24	1	4,2%			
8	282	121	42,9%	32	4	12,5%	4	1	25,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	73	36	49,3%						
Gesamtergebnis	1197	517	43,2%	252	31	12,3%	11	5	45,5%

2009

Fakultät	Mittelbau		
	gesamt	Frauen	Frauen %
1	106	47	44,3%
2	305	160	52,5%
3	63	28	44,4%
4	145	91	62,8%
5	105	60	57,1%
6	159	29	18,2%
7	130	16	12,3%
8	325	134	41,2%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	90	44	48,9%
Gesamtergebnis	1428	609	42,6%

ProfessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
31	4	12,9%
69	5	7,2%
24	7	29,2%
26	10	38,5%
18	5	27,8%
27		0,0%
25	2	8,0%
34	5	14,7%
254	38	15,0%

JuniorprofessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
2	1	50,0%
1	1	100,0%
2		0,0%
3		0,0%
2	1	50,0%
10	3	30,0%

2010

Fakultät	Mittelbau		
	gesamt	Frauen	Frauen %
1	126	52	41,3%
2	326	169	51,8%
3	62	25	40,3%
4	144	90	62,5%
5	115	71	61,7%
6	178	27	15,2%
7	134	19	14,2%
8	325	130	40,0%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	98	43	43,9%
Gesamtergebnis	1508	626	41,5%

ProfessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
29	4	13,8%
69	5	7,2%
22	6	27,3%
27	11	40,7%
20	4	20,0%
27		0,0%
27	2	7,4%
35	5	14,3%
256	37	14,5%

JuniorprofessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
1	1	100,0%
1		
1	1	100,0%
3		0,0%
2		0,0%
3	2	66,7%
11	4	36,4%

2011

Fakultät	Mittelbau		
	gesamt	Frauen	Frauen %
1	138	61	44,2%
2	332	169	50,9%
3	73	29	39,7%
4	154	100	64,9%
5	123	71	57,7%
6	187	32	17,1%
7	158	21	13,2%
8	346	126	36,4%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	100	45	45,0%
Gesamtergebnis	1611	654	40,6%

ProfessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
31	4	12,9%
68	5	7,3%
19	6	31,5%
25	11	44,0%
20	5	25,0%
30	1	3,3%
28	2	7,1%
36	5	13,9%
257	39	15,2%

JuniorprofessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
1	1	100,0%
1		0,0%
1	1	100,0%
2		0,0%
1		0,0%
3	2	66,7%
9	4	44,4%

2012

Fakultät	Mittelbau		
	gesamt	Frauen	Frauen %
1	134	66	49,25%
2	350	190	54,29%
3	72	29	40,28%
4	143	95	66,43%
5	130	78	60,00%
6	173	23	13,29%
7	168	20	11,90%
8	300	110	36,67%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	105	48	45,71%
Gesamtergebnis	1575	659	41,84%

ProfessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
32	4	12,50%
68	5	7,35%
17	6	35,29%
25	11	44,00%
20	4	20,00%
34	3	8,82%
28	2	7,14%
35	4	11,43%
1		
260	39	15,00%

JuniorprofessorInnen		
gesamt	Frauen	Frauen %
1	1	100,0%
1		0,0%
3	3	100,0%
6		0,0%
2		0,0%
3	2	66,67%
16	6	37,5%