

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

**Endbericht zur Umsetzung der
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
an der Universität Tübingen**

Januar 2013



Die Universität Tübingen hat ihre großen Anstrengungen, neue Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und ihnen ein attraktives Forschungsumfeld zu bieten, in den letzten beiden Jahren weiter intensiviert. So konnte anknüpfend an den Erfolg der 2008 begonnenen Gleichstellungsoffensive, mit der u.a. der Anteil von Professorinnen bei Neuberufungen deutlich gesteigert wurde, als neues Ziel definiert werden, den Frauenanteil auf Professuren innerhalb der nächsten fünf Jahre auf 30 % zu steigern.

Insbesondere drei herausragende Entwicklungen – seit Abgabe des Zwischenberichtes im Jahr 2011 – wurden vom Rektorat in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne der Gleichstellung genutzt: Der Beginn der Arbeit in den neuen Fakultätsstrukturen, die Aufnahme der Universität in den Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ und vor allem der Erfolg der Universität Tübingen im Rahmen der Exzellenzinitiative. Es spricht für sich, dass Gleichstellungsmaßnahmen mit einem Anteil von 14,2 % am gesamten Mittelvolumen des Zukunftskonzepts beteiligt sind. Über diese reinen Gleichstellungsmaßnahmen hinaus, wurde Gleichstellung wo immer möglich als wichtiger Teilaspekt – z.B. über Quotierung von zu vergebenen Stellen – querschnittsartig ins Gesamtkonzept integriert.

Im Ergebnis der Anstrengungen sind zahlreiche neue Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene entwickelt worden. Noch bedeutender jedoch ist, dass sie sich auch in den zentralen und dezentralen Strukturen positiv niedergeschlagen haben. Für die Zukunft gilt es, der an der Universität Tübingen vorhandenen Dynamik der Gleichstellungsinitiativen Raum zur Entfaltung zu geben und zugleich nach einer angemessenen Zeit zu überprüfen, welche eingeschlagenen Wege und Maßnahmen sich als besonders wirksam erweisen. Die Evaluation dieser Maßnahmen und die intensive Kooperation aller Akteure und Akteurinnen auf der zentralen und dezentralen Ebene im Sinne der Gleichstellung werden in den nächsten Jahren einen Aufgabenschwerpunkt bilden. Die Bedingungen an dieser Universität für eine effektive Gleichstellungspolitik und das Erreichen der gesetzten Ziele waren nie besser.

Dieser Bericht wurde am 23.01.2013 vom Rektorat und am 31.01.2013 vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen.

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf der Leitungsebene

- Im **Leitbild** der Universität Tübingen sind folgende Grundsätze formuliert: „Die Universität Tübingen begreift Vielfalt als Basis wissenschaftlicher Exzellenz und entwickelt daher eine auf **Diversität und Chancengleichheit** basierende Hochschulkultur, in der alle ihre Mitglieder unabhängig von Geschlecht, ethnischer Abstammung, Alter, sozialem und religiösem Hintergrund, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung ihre individuellen Fähigkeiten entfalten und einbringen können“(...). „Die **Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit in der Wissenschaft ist eine Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungs- und Innovationsfähigkeit**. Die Universität Tübingen setzt sich daher zum Ziel, die noch bestehenden Benachteiligungen für Frauen in Studium, Forschung und Lehre abzubauen. Sie wird dieses Ziel – als durchgängiges Leitprinzip im Sinne des **Gender Mainstreaming** – bei allen Entscheidungen mit berücksichtigen. (Status: implementiert seit Juli 2010; Ressourcenbedarf: keiner; Nachhaltigkeit: gesichert)

- Verpflichtet durch diese Leitprinzipien betrachten es alle Mitglieder des Rektorats als ihre Aufgabe, die Gleichstellung in den von ihnen betreuten Projekten und Arbeitsfeldern zu berücksichtigen und in Verwaltung und Gremien auf diese Notwendigkeit hinzuweisen. Ausdruck der institutionellen Verankerung dieser Zielsetzung auf der Leitungsebene der Universität Tübingen ist ferner die **Zuständigkeit des Prorektorats für Studierende, Studium und Lehre für den Aufgabenbereich ‚Chancengleichheit‘**. (*Status: implementiert im Geschäftsverteilungsplan des Rektorats seit 1989; Ressourcenbedarf: keiner; Nachhaltigkeit: gesichert*)
- In der **Grundordnung** der Universität sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Universitätsgleichstellungsbeauftragten geregelt, sowie die Mindestanzahl von stimmberechtigten weiblichen Mitgliedern in Senat und Fakultätsräten. (*Status: implementiert seit Juli 2010; Ressourcenbedarf: keiner; Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Der Senat bestellt außerdem eine gruppenparitätisch zusammengesetzte **beratende Kommission für die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen**. Diese berät den Senat in allen gleichstellungspolitischen Belangen. Eine weitere Aufgabe ist die Unterstützung und Beratung der Universitäts- und Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. (*Status: implementiert seit 1989, Ressourcenbedarf: Organisation durch das Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Die neu eingerichtete **Rektoratskommission „Familienfreundliche Universität“** hat die Aufgabe, die Gesamtstrategie der Universität zur besseren Vereinbarkeit von Familie mit Berufstätigkeit, Wissenschaft und Studium weiterzuentwickeln und die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen kritisch zu begleiten. (*Status: implementiert seit Oktober 2012, Ressourcenbedarf: Organisation durch das Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Die **AG „Familienfreundliche Universität“** ist im Jahr 2012 aus einem Workshop für die Verwaltung im Rahmen des Best Practice Clubs (siehe B.3) hervorgegangen. Sie diskutiert auf der Ebene der Zentralen Verwaltung und der Fakultätsverwaltungen die bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Berufstätigkeit, Wissenschaft und Studium auftretenden Probleme und sucht nach entsprechenden Lösungen. (*Status: implementiert seit September 2012, Ressourcenbedarf: Organisation durch das Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert*)

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

- Die Universität Tübingen hat früh erkannt, dass Gleichstellungspolitik an Hochschulen nicht als reiner "top down"- Prozess funktionieren kann, sondern dass entsprechende Strukturen auf dezentraler Ebene, d.h. den Fakultäten und Fachbereichen geschaffen werden müssen. Bereits seit Anfang der 1990er Jahre existierten daher an der Universität Tübingen auch **auf Fakultätsebene Gleichstellungsbeauftragte und -kommissionen** sowie **fakultätsspezifische Gleichstellungspläne und Zielvorgaben**. Im Zuge der in den letzten Jahren immer stärker ausdifferenzierten und professionalisierten Gleichstellungsmaßnahmen wurde zunehmend deutlich, welche große Bedeutung den speziell auf die jeweiligen Fächer abgestimmten Gleichstellungsstrategien und Maßnahmen zukommt. Darüber hinaus hat die Evaluation von zentral initiierten Gleichstellungsmaßnahmen inzwischen gezeigt, dass deren Implementierung nur dann erfolgreich sein kann, wenn sie die jeweilige Fachkultur und die an der Fakultät bestehenden Kommunikationsstrukturen berücksichtigt.

Im Rahmen der Neustrukturierung der Fakultäten an der Universität Tübingen wurde daher folgerichtig die Chance genutzt, die **Gleichstellung auf Fakultätsebene noch stärker zu verankern und weiter zu professionalisieren**. Zum 01.10.2010 wurden die ursprünglich 14 Fakultäten der Universität Tübingen in sieben Fakultäten (davon vier Großfakultäten und drei kleinere Fakultäten) zusammengelegt. Dabei wurden folgende **Eckpunkte** für die künftige Gleichstellungsarbeit an den neuen Großfakultäten festgelegt:

1. Verankerung der Fakultäts- und Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Rechte und Aufgaben in den **Satzungen** und **Geschäftsordnungen** der Fakultäten.
2. Benennung von „**Gender- und Diversity-Management**“ als Aufgabenbereich des Fakultätsvorstands.
3. Verankerung der **Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an Vorstandssitzungen** (mitunter als beratendes Vorstandsmitglied).
4. Festlegung von **Ansprechpersonen** für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen **in den Dekanatsverwaltungen** und die **Organisation der finanziellen Ressourcen** der Gleichstellungsarbeit sowie fakultätsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen.

Alle Eckpunkte sind inzwischen umgesetzt. Darüber hinaus führte die entstandene Dynamik tatsächlich zu einem Professionalisierungsschub an den Fakultäten. Alle vier Großfakultäten der Universität Tübingen verfügen inzwischen über **eigene fakultäre Gleichstellungsmaßnahmen**, die darauf abzielen, die jeweilige Gleichstellungsstrategie der Fakultät umzusetzen. Eine Darstellung der Fakultätsgleichstellungsmaßnahmen folgt unter Punkt B.2 und A.3.2. (*Status: implementiert seit 2011/12, Ressourcenbedarf: Mittel der Fakultäten; Nachhaltigkeit: gesichert*)

- Ergänzt werden die fakultären Maßnahmen durch **Gleichstellungsmaßnahmen der Forschungseinrichtungen** CIN (Exzellenzcluster), LEAD (Graduiertenschule), der **SFBs** und einzelner **Graduiertenkollegs** (ausführlich siehe B.2 und A.3.2). Das Exzellenzcluster CIN und die Graduiertenschule LEAD verfügen zur Koordination und Entwicklung ihrer Gleichstellungsbemühungen über **eigene Kommissionen**: das Gender and Diversity Board (GDB) des LEAD und das Board for the Advancement of Women (BAW) des CIN. Letzteres berät bei allen Stellenausschreibungen des CIN und ist beteiligt am Central Research Pool Committee und in beratender Funktion im Board of Directors. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Organisation durch die Forschungseinrichtungen; Nachhaltigkeit: zunächst für den Förderzeitraum gesichert*)
- Um die regelmäßige Kommunikation und die Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen, wurde ein **Beirat der Senatsgleichstellungskommission** geschaffen, in dem alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten sind. (*Status: implementiert seit 2002, Ressourcenbedarf: Organisation durch das Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Im Zuge der aktuell erfolgenden **Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität** für den Zeitraum 2014-2018 erstellen alle Fakultäten derzeit neue **Fakultätsgleichstellungspläne**, die neben der Benennung der spezifischen Gleichstellungsstrategie der Fakultäten die Organisationsstrukturen und Maßnahmen auf Fakultätsebene festlegen. Um die mit der verstärkten Dezentralisierung von Gleichstellungsmaßnahmen verbundenen Gefahren wie z.B. den Aufbau ineffektiver Doppelstrukturen entgegenzuwirken und zugleich die zentralen und die dezentralen Fördermaßnahmen möglichst optimal aufeinander abzustimmen, begleiten die Universitäts- und Fakultäts-

- gleichstellungsbeauftragte die Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität intensiv und sind in die allgemeinen **Strukturgespräche** der Universitätsleitung mit den Fakultäten in vollem Umfang eingebunden. *(Status: beschlossen, Umsetzung bis Ende 2013, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit der Universitäts- und Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsverwaltungen; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Zum Thema **Familienfreundlichkeit** stellt die Universität Tübingen das Zusammenwirken mit den Fakultäten über die **Beteiligung der Dekane** an der **Rektoratskommission „Familienfreundliche Universität“** sicher. Die **AG „Familienfreundlichkeit“** gewährleistet diese **Kooperation auf der mittleren Leitungsebene** durch Einbezug von Mitarbeitenden der Zentralen Verwaltung, den Zentralen Einrichtungen und den Fakultätsverwaltungen. *(Status: implementiert seit 2012, Ressourcenbedarf: Organisation durch das Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert)*
 - Im Jahr 2010 wurde mit dem **Commitment-Prozess** ein neues Verfahren zur strategischen Hochschulentwicklung an der Universität Tübingen etabliert. Dieses Instrument des Qualitätsmanagements dient dazu, zwischen den Commitment-Partnern - dem Rektorat und einem Fachbereich - Ziele und Entwicklungsperspektiven in den Bereichen Forschung, Lehre und Studium sowie Struktur und Organisation auch hinsichtlich der Gleichstellung festzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und des jeweiligen Fachbereichs sind in den Commitmentprozess voll eingebunden. *(Status: implementiert seit 2010, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro und Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte; Nachhaltigkeit: gesichert)*

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

- Die Vorbereitungen im Vorfeld der Bewerbung der Universität Tübingen im Rahmen der **Exzellenzinitiative** des Bundes- und der Länder fand unter intensiver Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros statt. Um das Prinzip des Gender Mainstreaming auch bei der Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der Exzellenzinitiative sicherzustellen, findet ein monatlicher jour fixe zwischen der Koordinatorin der Implementierung des Zukunftskonzepts und dem Gleichstellungsbüro statt. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Um einen regelmäßigen Informationsaustausch und entsprechende Kommunikation zwischen der Leitungsebene der Universität und dem Gleichstellungsbüro zu gewährleisten, findet regelmäßig einmal **monatlich ein Arbeitstreffen** der Gleichstellungsreferentinnen mit der zuständigen **Prorektorin** statt. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro und Prorektorin; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Um eine **enge Abstimmung zwischen Rektorat, Hochschulrat und der Universitätsvergleichstellungsbeauftragten** zu gewährleisten, erhält die Universitätsvergleichstellungsbeauftragte routinemäßig die Tagesordnungen für die wöchentliche Dienstbesprechung des Rektorats und die Sitzungen des Hochschulrats. So kann sie sich einen Überblick über die aktuellen Projekte und Entwicklungen der Universität verschaffen und dort, wo sie Bedarf sieht, an den jeweiligen Sitzungen teilnehmen, um die Universitätsleitung zu beraten. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Die **Gleichstellungsbeauftragte** hat als zentrale Aufgabe die Information und Beratung der Organe der akademischen Selbstverwaltung, der Zentralen Verwaltung und einzel-

ner Universitätsangehöriger. Sie ist **Mitglied** im Senat (mit Stimmrecht), in der zentralen Strukturkommission, in der Kommission zur Vergabe der Qualitätssicherungsmittel, in der Kommission für Qualitätsmanagement, in der Kommission für Studium und Lehre und leitet als Vorsitzende die Kommission zur Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Ferner ist sie Mitglied in der Rektoratskommission für Forschung, der Rektoratskommission „Familienfreundliche Universität“ sowie im Stipendenauswahlausschuss für das Deutschlandstipendium und wird zu den Sitzungen der Vergabekommission für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geladen. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert)*

- Das Gleichstellungsbüro ist über eine auf Gender Mainstreaming ausgerichtete Gesamtstrategie **in das Verwaltungshandeln** der Universität **eingebunden**. Dies schlägt sich u.a. in der **Beteiligung in folgenden Arbeitsgruppen** nieder: Gesprächsrunde ‚Kanzler - Dezernenten - Fakultätsmanager‘, AG Prüfungsorganisation, AG Berichtswesen, Gesundheitsausschuss. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Zur Intensivierung und Sichtbarmachung der genderorientierten Forschung hat die Universität Tübingen im November 2012 ein **Zentrum für Gender- und Diversityforschung** gegründet. Das Zentrum hat zum einen die Aufgabe bestehende Forschungsaktivitäten in den Fakultäten zu bündeln und sichtbar zu machen, zum anderen aber auch interdisziplinäre Forschungen anzuregen und ein eigenes Forschungsprofil zu entwickeln. Dazu zählt auch die Erforschung der Gleichstellungspraxis. Die Gleichstellungsbeauftragte war an der Gründung des Zentrums maßgeblich beteiligt und wird zukünftig hinsichtlich der Verzahnung von Forschung und praktischer Gleichstellungsarbeit eng mit ihm zusammenarbeiten. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: zunächst 120.000 €, weitere 100.000 € aus Internationalisierungsmitteln, zusätzliche Mittel durch geplante Drittmittelanträge; Nachhaltigkeit: gesichert, Evaluation des Zentrums nach fünf Jahren)*

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

- Um die Wirksamkeit der Integration des Gleichstellungsziels in die Steuerungsinstrumente der Universität (z.B. Leistungs- und belastungsbezogene Mittelvergabe, Commitmentprozess) und der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips zu überprüfen, ist die Integration der Gleichstellungsziele in die **allgemeine Qualitätssicherung** geboten. Das Zentrum für Evaluation und Qualitätsmanagement (ZEQ) arbeitet daher eng mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro und ZEQ; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Inhalt dieser engen Kooperation ist aktuell die im Prozess befindliche Zulassung der Universität Tübingen zur **Systemakkreditierung**. In diesem Rahmen wurde die Umsetzung des im Leitbild formulierten Ziels der Umsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Gestaltung der Studiengänge in den Blick genommen und in der Überarbeitung der Vorlagen zur Abfassung der Lehrberichte operationalisiert. *(Status: in Planung, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Angesichts der in den letzten beiden Jahren zahlreichen neu implementierten zentralen sowie fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen und der ebenfalls aktuell in der Implementationsphase befindlichen Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Exzel-

lenzinitiative ist die **Entwicklung eines koordinierten Evaluationskonzepts für Gleichstellungsmaßnahmen** notwendig. Dieses Konzept hat zum Ziel, Evaluationsstandards für alle Gleichstellungsmaßnahmen festzulegen und wird derzeit vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem ZEQ entwickelt. (*Status: in Planung, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro und ZEQ; Nachhaltigkeit: gesichert*)

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird unterstützt durch ein ihr zugeordnetes **Gleichstellungsbüro**, dem die Entwicklung, Initiierung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Beratung der Zentralen Verwaltung und der Fakultätsverwaltungen bei der konkreten Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips obliegt. Die Universität Tübingen legt Wert auf die Beibehaltung eines **unabhängigen** Gleichstellungsbüros unter der Leitung einer gewählten, in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebundenen Gleichstellungsbeauftragten. Damit das Gleichstellungsbüro seinen Aufgaben auch zukünftig im notwendigen Umfang nachkommen kann, hat das Rektorat im Wintersemester 2012/13 eine **Aufstockung** um 50 % auf 150 % Referentinnen-Stellen (E 13) und die Einrichtung eines **Familienservice** im Gleichstellungsbüro im Umfang von 100 % E 13 beschlossen. Diese personellen Ressourcen sind nicht an Projekt- oder Exzellenzmittel gebunden und unterstreichen das Anliegen der Universitätsleitung, die Gleichstellungsarbeit **dauerhaft und strukturell im Sinne des Gender Mainstreaming** voranzutreiben. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 250 % E 13, 65 % E 6 und 10.000 € Sach- und Hiwimittel; Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Um den leider immer noch sehr niedrigen Anteil von Frauen in universitären Gremien - insbesondere im naturwissenschaftlichen Bereich - zu erhöhen, plant die Universität Tübingen derzeit als neue Maßnahme ein **Programm zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit hoher Gremienbelastung**. Geprüft wird derzeit, wie je nach individuellem Bedarf einsetzbare Sach- und Hilfskraftmittel zur Verfügung gestellt werden können, um diese Belastung zu kompensieren und somit den Anteil von Frauen in Gremien weiter steigern zu können. (*Status: in Planung, Ressourcenbedarf: vorraussichtlich 50.000 €; Nachhaltigkeit: vorgesehen*)

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

- Der Rektor berichtet im Rahmen des **Jahresberichts der Eberhard Karls Universität Tübingen** ebenfalls über neue Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro und Zentrale Verwaltung; Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität berichtet dem Senat gemäß § 4 (3) LHG jährlich über ihre Arbeit. In diesem Rahmen erfolgt die Information der Universitätsmitglieder und der breiteren Öffentlichkeit über den Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Studium an der Universität Tübingen. Fester Bestandteil des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten ist die **Statistik über die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn**. Die **Berichterstattung** der Gleichstellungsbeauftragten im Senat ist **öffentlich**; die **Jahresberichte** werden auf der **Homepage** der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert*)

- Das Gleichstellungsbüro plant sein **Daten-Monitoring** weiterzuentwickeln mit dem Ziel, die Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen zu verbessern und den Fakultäten und Fachbereichen bedarfsgerechte Daten zur Verfügung stellen zu können. *(Status: in Planung, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Bei Bedarf stellt die Universitätsverwaltung dem Gleichstellungsbüro auch kurzfristig Daten für seine Arbeit zur Verfügung. Bei der Einführung **neuer Programme zur Datenverwaltung** wird auf die Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten geachtet. Daher ist das Gleichstellungsbüro an der AG Berichtswesen beteiligt. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro; Nachhaltigkeit: gesichert)*

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

- Im **Leitbild** der Universität Tübingen ist formuliert: „Die Universität sieht es als ihre Aufgabe an, Arbeits- und Studienbedingungen unter Einhaltung der Sozialstandards zu schaffen, die es allen Studierenden, Beschäftigten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.“ Die Universität nutzt im Sinne ihres Leitbildes alle hochschul- und arbeitsrechtlich bestehenden **Flexibilisierungsmöglichkeiten** von Arbeitszeiten sowie Arbeits- und Dienstvertragszeiten, um die Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verbessern. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: keiner; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Von Januar 2011 bis Dezember 2012 war die Universität Tübingen Mitglied im **Best Practice Club „Familie in der Hochschule“** gefördert von der Robert-Bosch-Stiftung und dem Bundesinnenministerium. Projektträger des Best Practice Clubs ist das Zentrum für Hochschulentwicklung (CHE). Die Universität Tübingen kooperierte in der Arbeitsgruppe 3 „Regionale Allianzen für Familienfreundlichkeit“ mit den Universitäten Konstanz, Jena und Erfurt. Zwei Projekte wurden in diesem Rahmen umgesetzt: In Kooperation mit der Universität Jena entstand ein **Imagefilm zum Thema „Aktive Väter in Wirtschaft und Wissenschaft“**. Zusammen mit der Universität Konstanz wurden **Workshops für Führungspersonen** zum Thema „Familienfreundliche Arbeits- und Führungskultur“ entwickelt und durchgeführt. Ziel der Projekte war - und ist - die Initiierung eines Kulturwandels hin zu familienfreundlicheren Arbeits(zeit)Strukturen in der Wissenschaft. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 55.000 für die Projektlaufzeit von zwei Jahren; Nachhaltigkeit: abgeschlossenes Projekt)*
- Nachdem die Mitgliedschaft der Universität Tübingen im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ im Dezember 2012 endete, hat die Rektorskommission „Familienfreundliche Universität“ im Dezember 2012 beschlossen, die zeitnahe **Auditierung der Universität Tübingen als „familiengerechte Hochschule“** anzustreben und das Gleichstellungsbüro beauftragt, die notwendigen Vorbereitungen hierzu zu treffen, um im Frühjahr 2013 den Auditierungsprozess zu starten. *(Status: beschlossen, Ressourcenbedarf: 18.000 € und Arbeitszeit Gleichstellungsbüro/Familienservice; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Das Universitätsklinikum hat im Herbst 2011 das **Auditierungsverfahren „berufundfamilie“** der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung durchlaufen. Im März 2012 wurde nach der Begutachtung durch die berufundfamilie GmbH das Verfahren abge-

schlossen. Damit hat sich das Universitätsklinikum Tübingen verpflichtet, die im Rahmen des Auditprozesses getroffenen Zielvereinbarungen innerhalb von drei Jahren umzusetzen. Z.B. wurde in den **Handlungsfeldern Arbeitszeit und Arbeitsorganisation** die Ermöglichung von Freizeitausgleich im ärztlichen Bereich oder die Sicherung von Vertretungen festgelegt. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 38.000 € sowie ca. 20 bis 25 % einer Verwaltungskraft; Nachhaltigkeit: gesichert, Reauditierung im März 2015*)

- Zusätzlich zu diesen strukturellen Maßnahmen gibt es eine Reihe von dezentralen **Maßnahmen von Fakultäten und Forschungseinrichtungen**, die auf die familienfreundliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzielen:
 - Die **Fortführung** eines selbst eingeworbenen, drittmittelgeförderten **Forschungsprojekts** während der Schwangerschaft und/oder Elternzeit unterstützt die Medizinische Fakultät über ihr Förderinstrument „Forschungsorientierte Gleichstellungsförderung“. Beantragt werden können Mittel für technisches Personal und Postdoc-Stellen in maximaler Höhe von 50.000 €. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 150.000 € pro Jahr, Nachhaltigkeit: gesichert*)
 - Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät und die Philosophische Fakultät gewähren auf Antrag **Hilfskraftmittel** zur Unterstützung bei hoher Belastung durch Schwangerschaft und die Erziehung von Kindern. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: pro Jahr: MatNat: 20.000 €, Phil: 12.000 €, Nachhaltigkeit: gesichert*)
 - Speziell Wissenschaftlerinnen, die aufgrund einer **Schwangerschaft** die für ihre wissenschaftliche Arbeit notwendigen **Labortätigkeiten** nicht selbst durchführen können, gewähren das Exzellenzcluster CIN und der SFB „Immuntherapie“ Unterstützung durch eine Hilfskraft oder eine/n technische/n Assistenten/Assistentin. Der SFB „Immuntherapie“ unterstützt darüber hinaus Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern durch Finanzierung der **Ausstattung eines home office**. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Anteil an den gesamten Gleichstellungsmittel der Forschungseinrichtung über den gesamten Förderzeitraum: CIN 380.000 €, SFB: 100.000 €; Nachhaltigkeit: zunächst für den jeweiligen Förderzeitraum gesichert*)
 - Um weniger produktive **(Familien-)Phasen** in ihrer Karriere **zu überbrücken**, gewährt die Graduiertenschule LEAD eine spezielle Förderung, mit der z.B. eine besondere Unterstützung während des Wiedereinstiegs in Forschungsprojekte nach einer Familienphase möglich wird. (*Status: beschlossen, Ressourcenbedarf: Anteil an den gesamten Gleichstellungsmittel von 240.000 € (gesamten Förderzeitraum), Nachhaltigkeit: zunächst für den Förderzeitraum gesichert*)

3.2. Kinderbetreuungsangebote

- Die Stadt Tübingen bietet die am besten ausgebaute Infrastruktur im Bereich der kommunalen Kinderbetreuung in ganz Baden-Württemberg. Es kann gegenwärtig erfreulicherweise von einer Bedarfsdeckung ausgegangen werden. Speziell für den hochschulspezifischen Bedarf gibt es jedoch immer noch Verbesserungsmöglichkeiten, die die Universität Tübingen in Kooperation mit der Kommune und anderen örtlichen Trägern kontinuierlich vorantreibt. Universität, Klinikum und Studentenwerk zusammen offerieren daher aktuell insgesamt etwa **250 Kinderbetreuungsplätze** für Kinder im Alter von 0 bis 10 Jahren an. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: jährlich: Universität: 80.000 €, Universitätsklinikum und Medizinische Fakultät: 940.000 €, Studentenwerk: 350.000 €; Nachhaltigkeit: gesichert*)

- Zusätzlich zu diesen Betreuungsplätzen in eigenen Einrichtungen, bietet die Universität Tübingen zehn **Belegplätze für die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern** sowie demnächst weitere 5 Belegplätze für Kinder im Alter von 3-6 Jahren in Kooperation mit der Kommune an, die – im Gegensatz zum kommunalen Angebot - auch für nicht in Tübingen wohnhafte Kinder zur Verfügung stehen. Die Medizinische Fakultät und das Exzellenzcluster CIN bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Belegplätze an. *(Status: implementiert/beschlossen, Ressourcenbedarf: 100.000 €, Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Seit mehreren Jahren beteiligt sich die Universität Tübingen erfolgreich in Kooperation mit dem Regierungspräsidium Tübingen an einem **Ferienbetreuungsangebot** vor allem für Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Ein in den Sommerferien 2011 durchgeführtes Pilotprojekt zur Ferienbetreuung von Schulkindern über Belegplätze hat gezeigt, dass angesichts der umfangreichen kommunalen Ferienangebote das oben genannte Kooperationsangebot mit dem Regierungspräsidium den Bedarf von Beschäftigten der Universität Tübingen ausreichend deckt. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 300 € pro Jahr für 10 Plätze, Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Auf dem Campus Morgenstelle und damit in unmittelbarer Nähe zu den Naturwissenschaftlichen Einrichtungen der Universität wird derzeit die Einrichtung eines Angebots zur **Notfall- und Kurzzeitbetreuung** für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von SFBs und anderen Forschungsverbänden geplant Das Projekt erfolgt auf Betreiben des SFB 766. *(Status: in Planung, Ressourcenbedarf: offen, Nachhaltigkeit: vorgesehen)*
- Darüber hinaus kooperiert die Universität Tübingen im Rahmen der AG Notfallbetreuung/Kurzzeitbetreuung der Familienbeauftragten der Stadt Tübingen und des Tübinger Unternehmensnetzwerks im Hinblick auf die **Einrichtung eines Notfall- und Kurzzeitbetreuungsangebots**. *(Status: in Planung, Ressourcenbedarf: offen, Nachhaltigkeit: vorgesehen)*
- Das **Exzellenzcluster CIN, die Graduiertenschule LEAD** sowie alle **Sonderforschungsbereiche** der Universität Tübingen finanzieren im Rahmen ihrer Gleichstellungsmittel die durch die wissenschaftliche Arbeit bedingten **zusätzlich zur regulären Kinderbetreuung anfallenden Kosten** für Kinderbetreuung *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Anteil an den gesamten Gleichstellungsmittel der Forschungseinrichtung über den gesamten Förderzeitraum: CIN 380.000 €, LEAD: 240.000 €, SFBs: bis zu 30.000 € jährlich, Nachhaltigkeit: zunächst für den Förderzeitraum gesichert)*
- Eine sinnvolle Ergänzung zu einer Notfall- und Kurzzeitbetreuung stellt das niedrigschwellige Angebot eines **Eltern-Kind-Zimmers bzw. Eltern-Kind-Büros** dar. Im Neuphilologikum gibt es bereits seit mehreren Jahren einen solchen Raum. Die Einrichtung von Weiteren ist im Umfeld von Forschungsverbänden, wie z.B. der Graduiertenschule LEAD, dem SFB „Bedrohte Ordnungen“ und dem Internationalen Graduiertenkolleg 1829 „Integrated Hydrosystem Modelling“ in Planung. *(Status: implementiert bzw. in Planung, Ressourcenbedarf: Raum inkl. Einrichtung; Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Eine **Kinderbetreuung bei Tagungen** ist ein wichtiger Betrag zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Berufstätigkeit und Familie. Eine **Handreichung** zur Organisation von Kinderbetreuung bei Tagungen steht auf der Homepage des Gleichstellungsbüros zur Verfügung. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit des Gleichstellungsbüros, Nachhaltigkeit: gesichert)*

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

- Zur konkreten Unterstützung von Dual Career Couples und als Rekrutierungsmaßnahme bei Berufungsverfahren stellt die Universität Tübingen **befristete sowie unbefristete Stellen für Partnerinnen und Partner neu berufener Professorinnen und Professoren** zur Verfügung. Seit 2009 wurden 20 Berufungen mit Einstellungen von Partnern durchgeführt. Dafür stehen 10 Dauerstellen sowie 10 temporäre Stellen mit Laufzeiten von 2-5 Jahren zur Weiterqualifizierung aus dem Innovationsfonds zur Verfügung. Für die nächsten fünf Jahre stehen aus Mitteln des Zukunftskonzepts sechs weitere halbe E 13-Stellen zur Verfügung. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 1,12 Mio € Ausgaben für den Zeitraum von 2009 – 2012, 1,16 Mio € gebundene Mittel 2013-2016, 840.000 € aus Exzellenzmitteln für 2013-2017, Nachhaltigkeit: Exzellenzmitteln zunächst bis 2017 gesichert, universitäre Mittel dauerhaft gesichert)*
- Bei Fragen zur individuellen Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Karriere unterstützt zukünftig der im Gleichstellungsbüro integrierte **Familienservice** mit Beratung und Service und kommuniziert verfügbare Angebote bedarfsgerecht. Damit wird u.a. die Arbeit der zu Beginn des Jahres 2008 eingerichteten und seit 2010 vakanten **Servicestelle „Dual Career Couples“** fortgeführt. *(Status: beschlossen, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Familienservice, Nachhaltigkeit: gesichert)*

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

- Seit April 2002 führt die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ein umfassendes **Controlling aller Berufungsverfahren** durch. Ziel dieser Maßnahme ist die Qualitätssteigerung und -sicherung der Verfahren, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auszuschließen. Das Controlling kombiniert die "bottom up"- Strategie der Informations- und Weiterbildungsangebote auf Fakultätsebene einschließlich persönlichem Coaching der dezentralen GleichstellungsvertreterInnen in Berufungsverfahren mit der top-down Strategie der direkten Kooperation zwischen Rektorat, Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter der Universität.
Die Gleichstellungsvertreterinnen und Gleichstellungsvertreter in Berufungsverfahren werden schriftlich von der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Stellvertretung im Verfahren betraut. Bei der Auswahl wird darauf geachtet, dass **keine persönlichen Abhängigkeiten** zu anderen Mitgliedern in der Berufungskommission bestehen.
Teil des Controllings sind **Fortbildungsangebote** mit externen Referentinnen für die Zielgruppe der Dekane, Fakultätsverwaltungen und Mitglieder von Berufungskommissionen. Ferner finden ein- bis zweimal im Semester **Workshops** für alle aktuell amtierenden Vertreterinnen und Vertreter der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren statt. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro, Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Der von der Zentralen Verwaltung im Jahr 2010 erstellte **Leitfaden für die Berufungsverfahren** enthält umfangreiche Informationen über die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und die Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages. *(Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit der Zentralen Verwaltung und des Gleichstellungsbüros, Nachhaltigkeit: gesichert)*
- Sowohl das Gender and Diversity Board (GDB) des LEAD und das Board for the Advancement of Women (BAW) des CIN haben explizit die Aufgabe, hinsichtlich der

gengerechten Kriterienauswahl bei Besetzungsverfahren zu beraten. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit der Boardmember, Nachhaltigkeit: zunächst gesichert für die Laufzeit der Fördereinrichtungen bis 2017*)

- Die Universität achtet darauf, dass sich die neuen **Zulassungsverfahren** für die **Vergabe von Studienplätzen** nicht negativ auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Studienzugang auswirken. Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten haben satzungsgemäß das **Recht auf Beteiligung an den Auswahlausschüssen**. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Nachhaltigkeit: gesichert*)

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

- In der Phase der **Promotion** gilt es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sich durch eine weniger starke persönliche Abhängigkeit vom jeweiligen wissenschaftlichen Betreuenden auszeichnen, aber dennoch eine strukturierte, verbindliche und fachlich exzellente Ausbildung sowie eine berechenbare Promotionsdauer bieten. Die Universität Tübingen schreibt aus diesem Grund für jedes Promotionsvorhaben zwei voneinander **unabhängige Betreuende** fest. Zudem ist es Ziel der Universität, den Anteil der Promovierenden in **Promotionsverbänden oder Graduiertenschulen** zu erhöhen um potenzielle Abhängigkeitsbeziehungen abzubauen. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Fakultäten, Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Die Universität Tübingen schafft außerdem im Rahmen ihrer jüngst eingerichteten **Graduiertenakademie** auch Angebote im Bereich der soft skills speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen, um deren Vernetzung zu fördern und den Erwerb überfachlicher Qualifikationen zu ermöglichen. (*Status: in Planung, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Fakultäten, Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Das Gleichstellungsbüro berät und unterstützt Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in Fällen **sexueller Belästigung, Mobbing** und sonstigen im Rahmen ihrer Mitgliedschaft an der Universität auftretenden **Konfliktfällen**. In diesem Zusammenhang ist das Gleichstellungsbüro am Gesundheitsausschuss des Betrieblichen Gesundheitsmanagements beteiligt und arbeitet mit der Kommission „Gewaltprävention Universität Tübingen“, der Kommission zur Untersuchung von Fehlverhalten in der Wissenschaft und der Beschwerdestelle nach Maßgabe des AGG zusammen. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro, Nachhaltigkeit: gesichert*)

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

- In ihrem aktuellen **Leitbild** ist festgeschrieben: „Die Universität sieht in einer **kontinuierlichen Personalentwicklung** eine wichtige und wesentliche Aufgabe. Dabei strebt die Universität Tübingen die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an“. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: keiner, Nachhaltigkeit: gesichert*)

- **Ziel- und Zeitvorgaben als strategisches Planungsinstrument** hat die Universität Tübingen bereits 1988 in ihren ersten Gleichstellungsplan aufgenommen. Bis heute bildet das Ziel, in jeder Qualifikationsstufe den Frauenanteil der jeweils vorherigen Qualifikationsstufe gemäß dem **Kaskadenmodell** zu erreichen, die Motivation für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Tübingen. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit Gleichstellungsbüro, Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Die Fakultäten achten darauf, dass zu enge **Ausschreibungskriterien** die Zahl der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber für eine Professur nicht von vornherein zu stark einschränken. In Bereichen, in denen es nur wenige qualifizierte Wissenschaftlerinnen gibt, wird zudem - vor allem von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät - versucht mit Hilfe von **Breitbandausschreibungen** Professuren mit Frauen zu besetzen. Im Jahr 2011 konnte durch die bewusste offensive Nutzung aller Möglichkeiten und Maßnahmen einer offensiven Rekrutierungsstrategie durch das Rektorat eine **Neuberufungsquote von Frauen** bei Professuren von 20 % erreicht werden; im Jahr 2012 sogar von 26,5 %. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: keiner, Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Im Zuge der Umsetzung des **Zukunftskonzepts** werden in den Jahren 2013 und 2014 **sechs weitere „Überrollprofessuren“** nach dem Modell des 200–Professorinnen-Programms mit Frauen besetzt. Davon sind fünf in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät verortet. Die ersten dieser Professuren wurden bereits 2012 ausgeschrieben. Voraussetzung der Ausschreibung ist die Sondierung der Bewerberinnenlage sowie die Nutzung aktiver Rekrutierungsstrategien (z.B. Findungssymposien, Gastprofessuren). (*Status: implementiert/beschlossen, Ressourcenbedarf 5.875.000 € für fünf Jahre, Nachhaltigkeit: gesichert da Dauerstellen*)
- Zusätzlich zu den drei im Rahmen der ersten Ausschreibung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder im Jahr 2008 erfolgreich eingeworbenen Professuren wurde aus eigenen Ressourcen bislang eine **weitere zusätzliche Professur** mit Frau Prof. Dr. Renate Dürr besetzt, die seit Oktober 2011 im Fach Neuere Geschichte an der Universität Tübingen lehrt. Die Universität plant eine weitere Antragstellung im Rahmen der **Neuausschreibung des Professorinnen-Programms** Anfang 2013. (*Status: implementiert/beschlossen, Ressourcenbedarf: zusätzliche Professur für 2010-2014: 426.600 € zzgl. 165.300 € Ausstattung,*
- Das Zukunftskonzept der Universität Tübingen sieht ferner die Besetzung von **acht W 1 – Juniorprofessuren** mit tenure track vor, die zu mindestens 50 % mit Frauen besetzt werden sollen. (*Status: beschlossen, Ressourcenbedarf: 3.800.000 € für fünf Jahre, Nachhaltigkeit: gesichert da Dauerstellen*)
- Ein weiterer Teil der **Rekrutierungspolitik** ist die Bereitstellung von Stellen für Partnerinnen und Partner neu an die Universität Tübingen berufener Professorinnen und Professoren im Rahmen der Förderung von **Dual Career Couples** (siehe A 3.3) und die Bereitstellung von **Kinderbetreuungsplätzen** (siehe A 3.2) (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: siehe A 3.3 und A 3.2, Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Seit 2002 bietet die Universität Tübingen in den natur- und informationswissenschaftlichen Fächern ein mehrtägiges **Schnupperstudium für Schülerinnen** der Klassenstufen 11 bis 13 an. Die Evaluation dieser Maßnahme war bislang positiv und die Statistik zeigt, dass seit Beginn dieser Maßnahme der Studentinnenanteil in der Mehrzahl der beteiligten Fächer gestiegen ist. Einzelne Fächer der Universität Tübingen, beispiels-

weise die Physik und die Informatik und auch das Exzellenzcluster CIN beteiligen sich am bundesweiten ‚Girls Day‘ und ergänzen damit das Angebot des Schnupperstudiums für Schülerinnen. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 100 € pro Veranstaltung und Arbeitszeit der beteiligten Wissenschaftler/innen, Nachhaltigkeit: gesichert*)

- Um im Sinne des „**role modelling**“ für Studentinnen in Fächern mit keinen oder nur wenigen Professorinnen weibliche Vorbilder zu bieten, werden von der Universität Tübingen seit dem Jahr 2007 **Gastprofessuren** für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des **Teaching Equality-Programms (TEA)** (siehe B 2) ausgeschrieben. Diese Maßnahme hat sich inzwischen quasi im „Nebeneffekt“ als weitere Rekrutierungsstrategie erwiesen, da zwischenzeitlich zwei der ehemaligen Gastprofessorinnen, auf reguläre Professuren an der Universität Tübingen berufen werden konnten. Sowohl das **Exzellenzcluster CIN** als auch die **Graduiertenschule LEAD** planen im kommenden Förderzeitraum ebenfalls **Gastprofessuren** für renommierte Wissenschaftlerinnen als role models für ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen. Eine ähnliche Funktion übernehmen eine Qualifikationsstufe darunter Gastdozenturen und Lehraufträge für Frauen. So hat die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät ein Programm aufgelegt, mit dem **vermehrt Gastdozentinnen** in Forschung und Lehre eingebunden werden sollen. Eine ähnliche Funktion übernehmen auch die **Gender-Studies und Diversityforschungs-Lehraufträge** der Philosophischen Fakultät und des TEA-Programms (siehe B.2). (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: TEA-Gastprofessuren: 132.000 €, CIN und LEAD: 45.000 € pro Gastprofessur und Semester, Gastdozenturen und Lehraufträge der Fakultäten: 21.000 € jährlich, , TEA-Lehraufträge: 26.400 € jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Die **Graduiertenschule LEAD** plant spezielle **Stipendien für Postdoktorandinnen**, um Frauen an kritischen Punkten ihrer Karriere in der Wissenschaft zu halten. (*Status: beschlossen, Ressourcenbedarf: Anteil an den gesamten Gleichstellungsmittel von 240.000 € (gesamten Förderzeitraum); Nachhaltigkeit: zunächst gesichert für den Förderzeitraum bis 2017*)

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

- Leistungen und Erfolge bei der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen werden gemäß § 13 (2) LHG bereits seit dem Jahr 2004 bei der **leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe** auf Universitätsebene einbezogen. Berücksichtigt werden die Kriterien ‚Steigerung des Professorinnenanteils‘ und ‚Steigerung des Frauenanteils an Mittelbaustellen‘ (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 120.000 € pro Jahr, Nachhaltigkeit: gesichert*)

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Zentrale Maßnahmen:

- Das **Athene-Programm** der Universität Tübingen dient der Förderung exzellenter Tübinger Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase (Promotion und Post-Doc). Nach Aufnahme in das Programm stehen den Wissenschaftlerinnen finanzielle Mittel für den eigenen wissenschaftlichen Bedarf, Karriereplanung durch professionelles Coaching sowie Fortbildungen zu Schlüsselqualifikationen zur Verfügung. Verpflichtend für die Athene-Wissenschaftlerinnen ist die Teilnahme an einmal im Se-

mester stattfindenden Zukunftsworkshops, die der Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und deren Betreuerinnen/Betreuern dient. (*Status: implementiert; Ressourcenbedarf: 120.000 € pro Jahr, Nachhaltigkeit: zunächst gesichert für den Förderzeitraum bis 2017*)

- Das im Jahr 2007 geschaffene Programm „**Teaching Equality**“ (**TEA-Programm**) ist ein besonderer Profilierungsschwerpunkt der Universität Tübingen. Seine vier Teilprogramme zielen darauf ab, Studentinnen bei ihrer Karriereplanung zu stärken und zu einer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermutigen.
 1. **Gastprofessuren** für Wissenschaftlerinnen (siehe Punkt B 1.1.).
 2. **Lehraufträge zu Gender Studies** vermitteln Genderkompetenzen und bringen zugleich die Institutionalisierung der Genderforschung voran.
 3. **Praxisvorträge** von beruflich in oder außerhalb der Wissenschaft tätigen Frauen zeigen Studierenden bereits während des Studiums konkrete Perspektiven für die eigene Karriereplanung auf und geben Anregungen für die eigene Studien- und Laufbahngestaltung.
 4. **Seminare für Studentinnen** zu unterschiedlichen Themen im Bereich Schlüsselqualifikationen. Diese Seminare sind ins Programm des Career Center der Universität eingebunden.(*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 175.000 € pro Jahr, Nachhaltigkeit: gesichert*)

Dezentrale Maßnahmen:

- Das CIN implementiert gegenwärtig das im Zuge der erneuten Antragstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative konzipierte **METIS-Programm (Mentoring & Training in Science)**. METIS ist ein Mentoring-Programm für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen). Den hierfür ausgewählten Wissenschaftlerinnen steht jeweils ein Tandem aus einem Mentor und einer Mentorin, die mindestens eine Karrierestufe über ihnen stehen, zur Seite. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Anteil an den gesamten Gleichstellungsmitteln der Forschungseinrichtung über den gesamten Förderzeitraum: CIN 380.000 €, Nachhaltigkeit: zunächst für den Förderzeitraum bis 2017 gesichert*)
- Für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Professur anstreben, implementiert die Medizinische Fakultät derzeit das **Mentoring- und Coaching Programm TÜFF – Tübingen** Programm zur Frauenförderung. In diesem Rahmen wird ein Angebot von Schlüsselqualifikationsveranstaltungen und ein Mentorinnenprogramm für alle Qualifikationsstufen mit Stipendien bzw. Stellen für Habilitandinnen verbunden. (*Statusbeschlussen, Ressourcenbedarf: 585.000 € für die gesamte Laufzeit, Nachhaltigkeit: zunächst zweijährige Laufzeit von 2013 - 2014*)
- Die Teilnahme an **Veranstaltungen zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen** ist ein wichtiger Baustein zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen. Entsprechend unterstützen etliche Einrichtungen der Universität Tübingen die in ihrem Bereich tätigen Wissenschaftlerinnen hierbei finanziell. Hierzu zählen die Philosophische und die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, die Graduiertenschule LEAD sowie vier SFBs (773, 685, 833 und 923). Die beiden letztgenannten SFBs sowie die Graduiertenschule LEAD und das Board for the Advancement of Women (BAW) des Exzellenzcluster CIN organisieren darüber hinaus **eigene Schlüsselqualifikationsseminare** für Wissenschaftlerinnen. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Philosophische Fakultät: 2.000 € pro Jahr, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät: 10.000 € jährlich,*

Anteil an den gesamten Gleichstellungsmitteln der Forschungseinrichtung über den gesamten Förderzeitraum: CIN 380.000 €, LEAD: 240.000 €, SFBs: bis zu 30.000 € jährlich, Nachhaltigkeit: hinsichtlich der Fakultäten dauerhaft gesichert, bei den Forschungseinrichtungen zunächst für den jeweiligen Förderzeitraum gesichert)

- Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät fördert über ein eigenes Programm die **Netzwerkbildung von Wissenschaftlerinnen** an ihrer Fakultät. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 10.000 € pro Jahr, Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Die **Teilnahme an Tagungen** und anderen fachlichen und überfachlichen Veranstaltungen kann Nachwuchswissenschaftlerinnen dazu motivieren, Netzwerke zu knüpfen und ihre wissenschaftliche Karriere über die Promotion hinaus weiter zu verfolgen. Die Philosophische Fakultät hat deshalb ein Förderprogramm aufgelegt, bei dem Nachwuchswissenschaftlerinnen Mittel für Tagungs- und Reisekosten beantragen können. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: 9.500 € pro Jahr, Nachhaltigkeit: gesichert*)

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- Familienfreundliche Arbeits- und Karrierestrukturen in der Wissenschaft erfordern mehr noch als flexible Kinderbetreuungsangebote einen **Kulturwandel** gerade an deutschen Hochschulen. Im Rahmen der Ende 2012 beendeten Teilnahme der Universität Tübingen am **Best Practice-Club: „Familie in der Hochschule“** (vgl. A 3.1) sollte ein Kulturwandel in Richtung familienfreundlicherer Arbeits- und Qualifizierungsstrukturen initiiert werden. Eine Voraussetzung dafür ist, dass die **Vereinbarkeitsproblematik zum „Männerthema“** und damit zum „Strukturthema“ gemacht wird. Die potenzielle und faktische Elternschaft, die bislang ausschließlich Frauen gegenüber mit der Unterstellung einer geringeren Karriere- und Leistungsorientierung einhergeht, wird sich erst dann nicht mehr direkt diskriminierend auf Frauen auswirken, wenn **Elternschaft als Frauen und Männer gleichermaßen betreffend wahrgenommen** und auch praktiziert wird. Diese mit der Mitgliedschaft im Club begonnene Zielsetzung soll im Rahmen der Durchführung des **Audits „Familiengerechte Hochschule“** fortgeführt werden. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Arbeitszeit des Familienservices, Nachhaltigkeit: gesichert*)
- Das Gleichstellungsbüro wird in der anstehenden Struktur- und Entwicklungsplanung die verstärkte Aufnahme von **Gender- und Diversity-Sensibilisierungstrainings** in das Angebots des Career-Services, des Hochschuldidaktikzentrums und der Graduiertenakademie vorantreiben und ferner das Angebot eines **Gender-Workshop für Studierende in Gremien** implementieren. (*Status: in Planung, Ressourcenbedarf: noch unklar, Nachhaltigkeit: vorgesehen*)
- Zur **Förderung der Gender- und Diversityforschung** hat die Universität Tübingen nicht nur ein eigenes Forschungszentrum gegründet (siehe A 1.3) und die Gender Studies-Lehraufträge im Rahmen des TEA-Programms ermöglicht (B 2). Des Weiteren fördert die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät Forschungsvorhaben des wissenschaftlichen Nachwuchses, sofern diese einen Gender-Bezug aufweisen. Schließlich finanziert die Philosophische Fakultät einen Gender Studies-Lehrauftrag pro Jahr und bezuschusst die Teilnahme an Tagungen und Ringvorlesungen im Bereich Gender und Diversity Studies. (*Status: implementiert, Ressourcenbedarf: Philosophische Fakultät und Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät: jeweils 3.000 € pro Jahr, Nachhaltigkeit: gesichert*)



Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Die Festlegung derzeit gültigen Ziel- und Zeitvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich erfolgte im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität Tübingen, die ursprünglich für den Zeitraum von 2007-2012 vorgesehen war. Aufgrund der Bewerbung der Universität bei der Exzellenzinitiative des Bundes gewährte das Ministerium für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg der Universität eine Verlängerung des Planungszeitraumes bis Ende 2013.

Da damit die gültigen Ziel- und Zeitvorgaben vor der Neustrukturierung der Fakultäten zum 01.10.2010 festgelegt wurden, muss die Aufstellung nach der alten Fakultätsstruktur erfolgen.

Erklärung zu den Daten:

Studierende: Daten des Wintersemesters, das den jeweiligen Stichtag enthält

Promotionen: Daten des Wintersemesters, das den jeweiligen Stichtag enthält

Habilitation: Stichtag 1. Februar 2009: 2008
Stichtag 1. Februar 2011: 2010
Stichtag 1. Dezember 2012: 2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	9.611	13.611	41,4	58,6	10.102	14.455	41,1	58,9	11.620	16.275	41,7	58,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr	168	176	48,8	51,2	155	168	48	52	175	209	45,6	54,4	55	45
E 13 - 15	687	499	57,9	42,1	791	578	57,8	42,2	885	674	56,8	43,2	55	45
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	45	21	68,2	31,8	53	17	75,7	24,3	45	13	77,6	22,4	70	30
A 13 - 15	106	34	75,7	24,3	120	49	71	29	117	58	66,9	33,1	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	5	2	71,4	28,6	16	6	72,7	27,3	28	12	70	30	60	40
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	250	34	88	12	244	47	83,8	16,2	263	54	83	17	83	17
Leitungspositionen (Rektorat und Hochschulrat)	11	5	68,8	31,3	11	5	68,8	31,3	10	6	62,5	37,5		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Evangelische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	332	441	42,9	57,1	360	482	42,8	57,2	370	539	40,7	59,3			
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	0	100	0	2	0	100	0	2	2	50	50	60	40	
E 13 - 15	16	12	57,1	42,9	17	10	63	37	16	13	55,2	44,8	55	45	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0	100	0	0	-	-	4	0	100	0	70	30	
A 13 - 15	5	0	100	0	5	0	100	0	5	0	100	0	75	25	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden														
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50	
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	12	1	92,3	7,7	12	2	85,7	14,3	13	2	86,7	13,3	87	13	
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0			

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Katholische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				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	232	348	40	60	223	342	39,5	60,5	206	357	36,6	63,4		
Anzahl der Promotionen im Jahr	0	2	0	100	1	1	50	50	4	5	44,4	55,6	60	40
E 13 - 15	12	4	75	25	12	7	63,2	36,8	15	13	53,6	46,4	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50	50	2	0	100	0	1	0	100	0	70	30
A 13 - 15	1	2	33,3	66,7	1	3	25	75	1	3	25	75	33-66	33-66
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	14	0	100	0	13	0	100	0	12	1	92,3	7,7	78,4	21,6
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	4	0	100	0	4	0	100	0	3	1	75	25		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.177	1.507	43,9	56,1	1.212	1.566	43,6	56,4	1.343	1.720	43,8	56,2		
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	10	56,5	43,5	18	9	66,7	33,3	11	2	84,6	15,4	60	40
E 13 - 15	43	14	75,4	24,6	43	22	66,2	33,8	41	31	56,9	43,1	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	1	0	100	0	2	1	66,7	33,3	75	25
A 13 - 15	7	1	87,5	12,5	6	1	85,7	14,3	3	2	60	40	40-60	40-60
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	1	0	100	55	45
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	19	1	95	5	20	1	95,2	4,8	18	1	94,7	5,3	85,7	13,3
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	2	1	66,7	33,3	3	1	75	25	3	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	838	1.021	45,1	54,9	763	974	43,9	56,1	780	963	44,8	55,2		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	4	55,6	44,4	3	1	75,0	25,0	4	3	57,1	42,9	65	35
E 13 - 15	20	23	46,5	53,5	27	24	52,9	47,1	20	21	48,8	51,2	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	1	0	100	0	0	0	-	-	65	35
A 13 - 15	2	0	100	0	4	2	66,7	33,3	4	2	66,7	33,3	67	33
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	1	1	50	50	2	0	100	0	65	35
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	12	3	80	20	14	3	82,4	17,6	14	3	82,4	17,6	75	25
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	1	2	33,3	66,7	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich									

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.247	1.886	39,8	60,2	1.333	1.938	40,8	59,2	1.509	2.108	41,7	58,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr	80	88	47,6	52,4	76	89	46,1	53,9	74	117	38,7	61,3	50	50
E 13 - 15	333	354	48,5	51,5	379	413	47,9	52,1	407	463	46,8	53,2	45	55
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	31	16	66	34	34	9	79,1	20,9	26	7	78,8	21,2	70	30
A 13 - 15	24	15	61,5	38,5	27	14	65,9	34,1	27	13	67,5	32,5	55	45
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	5	0	100	0,0	60	40
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	90	4	95,7	4,3	87	6	93,5	6,5	89	12	88,1	11,9	92,3	7,7
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	8	0	100	0	7	0	100	0	5	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Philosophie und Geschichte

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															m
Studierende	1.776	1.594	52,7	47,3	1.780	1.557	53,3	46,7	1.941	1.828	51,5	48,5			
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50	50	1	1	50	50	6	4	60	40	55	45	
E 13 - 15	18	16	52,9	47,1	20	12	62,5	37,5	28	16	63,6	36,4	45	55	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75	25	0	2	0	100	1	0	100	0	65	35	
A 13 - 15	7	0	100	0	6	3	66,7	33,3	5	5	50	50	80	20	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden														
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	2	0	100	0	50	50	
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	13	2	86,7	13,3	11	2	84,6	15,4	11	4	73,3	26,7	75	25	
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	3	1	75	25	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich										

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.673	2.908	36,5	63,5	1.598	2.799	36,3	63,7	1.701	2.900	37	63		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	6	45,5	54,5	4	1	80	20	5	2	71,4	28,6	45	55
E 13 - 15	37	41	47,4	52,6	31	52	37,3	62,7	41	59	41	59	45	55
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	1	0	100	0	2	0	100	0	60	40
A 13 - 15	8	6	57,1	42,9	9	5	64,3	35,7	10	6	62,5	37,5	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	-	-	3	1	75	25	5	3	62,5	37,5	55	45
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	17	6	73,9	26,1	15	6	71,4	28,6	18	5	78,3	21,7	71,4	28,6
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	3	0	100	0	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich									

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Neuphilologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2.404	6.578	26,8	73,2	2.358	6.469	26,7	73,3	2.624	6.989	27,3	72,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	7	56,3	43,8	7	8	46,7	53,3	5	3	62,5	37,5	40	60
E 13 - 15	47	54	46,5	53,5	59	64	48,0	52,0	66	70	48,5	51,5	45	55
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	1	0	100	0	1	1	50	50	50	50
A 13 - 15	8	7	53,3	46,7	10	11	47,6	52,4	10	15	40	60	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	1	0	100	0	1	2	33,3	66,7	0	3	0	100	50	50
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	24	10	70,6	29,4	21	12	63,6	36,4	25	14	64,1	35,9	58,8	41,2
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	5	1	83,3	16,7	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich									

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Kulturwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.061	1.871	36,2	63,8	972	1.789	35,2	64,8	1.112	2.032	35,4	64,6		
Anzahl der Promotionen im Jahr	3	9	25	75	2	6	25	75	3	3	50	50	45	55
E 13 - 15	30	37	44,8	55,2	30	42	41,7	58,3	29	41	41,4	58,6	45	55
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50	50	4	2	66,7	33,3	0	1	0	100	65	35
A 13 - 15	7	8	46,7	53,3	8	8	50	50	9	8	52,9	47,1	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	1	0	100	0	2	0	100	0	3	0	100	0	50	50
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	21	4	84	16	18	6	75	25	17	6	73,9	26,1	73	27
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	3	0	100	0	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich									

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															m
Studierende	893	509	63,7	36,3	879	536	62,1	37,9	1.140	675	62,8	37,2			
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	2	81,8	18,2	8	5	61,5	38,5	11	2	84,6	15,4	85	15	
E 13 - 15	93	19	83	17	127	27	82,5	17,5	138	27	83,6	16,4	80	20	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	-	-	2	0	100	0	0	1	0	100	90	10	
A 13 - 15	11	0	100	0	14	0	100	0	13	1	92,9	7,1	83,3	16,7	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden														
Juniorprofessuren	0	0	-	-	2	0	100	0	4	0	100	0	70	30	
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	31	0	100	0	32	0	100	0	34	0	100	0	97	3	
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	5	0	100	0	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich										

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Chemie und Pharmazie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	640	883	42	58	655	908	41,9	58,1	933	1.139	45	55		
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	16	40,7	59,3	5	9	35,7	64,3	20	19	51,3	48,7	60	40
E 13 - 15	102	82	55,4	44,6	122	99	55,2	44,8	129	104	55,4	44,6	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	-	-	2	0	100	0	2	1	66,7	33,3	85	15
A 13 - 15	17	2	89,5	10,5	15	2	88,2	11,8	15	3	83,3	16,7	92	8
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	-	-	1	0	100	0	3	0	100	0	70	30
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	23	2	92	8	23	4	85,2	14,8	28	4	87,5	12,5	87,5	12,5
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	6	0	100	0	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich									

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	531	964	35,5	64,5	516	955	35,1	64,9	530	922	36,5	63,5		
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	19	47,2	52,8	15	28	34,9	65,1	11	31	26,2	73,8	45	55
E 13 - 15	51	63	44,7	55,3	67	75	47,2	52,8	79	89	47	53	45	55
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	4	0	100	0	4	1	80	20	75	25
A 13 - 15	9	2	81,8	18,2	12	3	80	20	11	3	78,6	21,4	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	1	1	50	50	1	1	50	50	1	2	33,3	66,7	70	30
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	14	3	82,4	17,6	14	4	77,8	22,2	16	4	80	20	76,2	23,8
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	5	0	100	0	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich									

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geowissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	690	656	51,3	48,7	769	715	51,8	48,2	806	740	52,1	47,9		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	6	45,5	54,5	2	1	66,7	33,3	5	2	71,4	28,6	65	35
E 13 - 15	61	34	64,2	35,8	108	57	65,5	34,5	126	54	70	30	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0	100	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	80	20
A 13 - 15	11	2	84,6	15,4	14	4	77,8	22,2	12	2	85,7	14,3	87,5	12,5
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	-	-	3	0	100	0	4	0	100	0	70	30
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	25	0	100	0	24	2	92,3	7,7	23	3	88,5	11,5	95,2	4,8
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	6	0	100	0	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich									

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Informations- und Kognitionswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. Februar 2009				Situation am 1. Februar 2011				Aktuelle Situation am 1. Dezember 2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	844	808	51,1	48,9	858	805	51,6	48,4	1.039	959	52,0	48,0		
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	6	50	50	11	9	55	45	14	14	50	50	55	45
E 13 - 15	80	36	69	31	99	29	77,3	22,7	99	43	69,7	30,3	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	1	1	50	50	0	0	-	-	70	30
A 13 - 15	7	3	70	30	7	3	70	30	8	3	72,7	27,3	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	-	-	2	0	100	0	1	2	33,3	66,7	70	30
Professuren W3 und W2 (besetzt mit C2, C3, C4)	21	1	95,5	4,5	21	2	91,3	8,7	26	2	92,9	7,1	91,3	8,7
Leitungspositionen (Dekan/in sowie Pro- und Studiendekane/-dekaninnen)	3	0	100	0	aufgrund der Zusammenlegung der Fakultäten keine Angaben möglich									