

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

DIE UNIVERSITÄTS-  
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



# Gleichstellungsplan

2007 - 2011

der Universität Hohenheim  
für den wissenschaftlichen Bereich



**Gliederung**

	Seite
Präambel .....	2
1. Gesetzliche Grundlagen .....	2
2. Schwerpunkte .....	3
3. Status Quo .....	3
4. Strukturelle und organisatorische Verankerung .....	4
5. Ziel- und Zeitvorgaben .....	9
5.1. Statistische Daten .....	9
5.2. Konkrete Ziel- und Zeitvorgaben .....	10
6. Maßnahmen .....	13
6.1. Strukturelle Maßnahmen .....	13
6.2. Personenbezogene Maßnahmen .....	17
6.3. Personalpolitische Maßnahmen .....	21
6.4. Flankierende Maßnahmen .....	23
6.5. Anhang .....	25

## **I. Präambel**

In ihrem Leitbild formuliert die Universität Hohenheim die Herstellung von Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip und betont die herausragende Bedeutung des „Gender Mainstreaming“ auf allen Ebenen der Universität. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll ihr Anteil erhöht werden.

### **1. Gesetzliche Grundlagen**

Die rechtliche Grundlage für den Gleichstellungsförderplan wird im Landeshochschulgesetz Baden-Württembergs (2.HRÄG) festgelegt.

In § 4, Absatz 1 heißt es „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Sie berichten regelmäßig über deren Umsetzung und Ergebnisse“

In § 7, Absatz 1 wird weiter ausgeführt „die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von 5 Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort. Diese Pläne schließen die Gleichstellungspläne nach § 4, Absatz 1 ein“.

Der Gleichstellungsplan erfüllt damit mehrere Aufgaben:

1. Es werden konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen für die verschiedenen Bereiche der Universität Hohenheim formuliert.
2. Die Ziel- und Zeitvorgaben tragen zur Transparenz und zur Vermittlung der Notwendigkeit der beabsichtigten Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen bei.
3. Die Ziel- und Zeitvorgaben initiieren die erforderlichen Veränderungen in den Denk- und Verhaltensweisen der handelnden Personen in allen Einrichtungen der Universität.
4. Der Gleichstellungsplan dokumentiert nach innen und nach außen, welche Grundsätze sich die Universität im Bereich der Gleichstellung gegeben hat, um

den individuellen, wirtschaftlichen und sozialen Besonderheiten und Bedürfnissen von Frauen und Männern gerecht zu werden.

## **2. Schwerpunkte des Gleichstellungsplans**

Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst den Zeitraum von 2007 bis 2011 und beruht auf drei Schwerpunkten:

1. die Verankerung der Gleichstellung in allen Ebenen der Universität
2. Die Formulierung von Ziel- und Zeitvorgaben als Instrumente der Gleichstellungsförderung.
3. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhalten und zu stärken.

Alle drei Schwerpunkte greifen tief in die Strukturen der Universität ein und wirken auf alle Bereiche und in allen Ebenen der Universität, von der Universitätsleitung über die Gremien und die Fakultäten auf die einzelnen Institute und ebenfalls auf die wissenschaftsunterstützenden Bereiche. Gleichstellungsförderung ist daher als Querschnittsaufgabe der Universität anzusehen, die ständig evaluiert, justiert und weiter entwickelt werden muss. Der vorliegende Gleichstellungsplan berücksichtigt bereits wesentliche Punkte der "forschungsorientierten Gleichstellungsstandards", die von dem Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft im Juli 2008 beschlossen wurden und deren Verankerung und Umsetzung eine direkte Auswirkung auf die Bewilligung von Projekten haben werden. Für eine forschungsstarke Universität mit einem hohen Drittmittelaufkommen sind die Verankerung von Gleichstellung in den Strukturen und die Umsetzung von geeigneten Maßnahmen daher von zentraler Bedeutung.

## **3. Status Quo**

Die Umsetzung der beiden Schwerpunkte erfolgt im Rahmen eines Maßnahmenkatalogs, der sich in strukturelle und in personenbezogene Maßnahmen unterteilt. Der Katalog an Maßnahmen wird ständig angepasst und fortgeschrieben. Damit ist gewährleistet, dass bewährte Maßnahmen weitergeschrieben und durch neue Maßnahmen ergänzt werden. Grundlage für die Entwicklung der Maßnahmen ist die aktuelle Situation der Universität Hohenheim, die sich folgendermaßen zusammenfassen lässt:

1. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den letzten Jahren zentraler Schwerpunkt der Gleichstellungsförderung gewesen. Mit der Etablierung mehrerer Kindertagesstätten, der Kinderfeuerwehr und den Hohenheimer Campusferien ist eine umfassende Kinderbetreuung aufgebaut worden, die es den Eltern ermöglicht, den Aufgaben des Studiums bzw. den Anforderungen ihrer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation gerecht zu werden.
2. Die Universität ist als "familiengerechte Hochschule" der Beruf und Familie gGmbH der Hertiestiftung im Jahr 2004 auditiert und im Jahr 2007 reauditert worden. Durch die Auditierung ist es bereits gelungen, das Thema "Kinder und Karriere" fest an der Universität Hohenheim zu verankern. Das Audit ist mit einer Reihe von Zielvereinbarungen zwischen der Universität und der Hertie-Stiftung verbunden, deren Umsetzung am Ende des Auditierungszeitraumes überprüft wird. Einige der Zielvereinbarungen sind noch nicht erfüllt worden.
3. Das Mentoringprogramm MentHo unterstützt die Studentinnen und den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durch ein Mentoring-System, das durch ein Seminarangebot flankiert wird. Die Teilnehmerinnen an diesem Programm können das Zertifikat einer DMG Junior-Managerin erwerben.

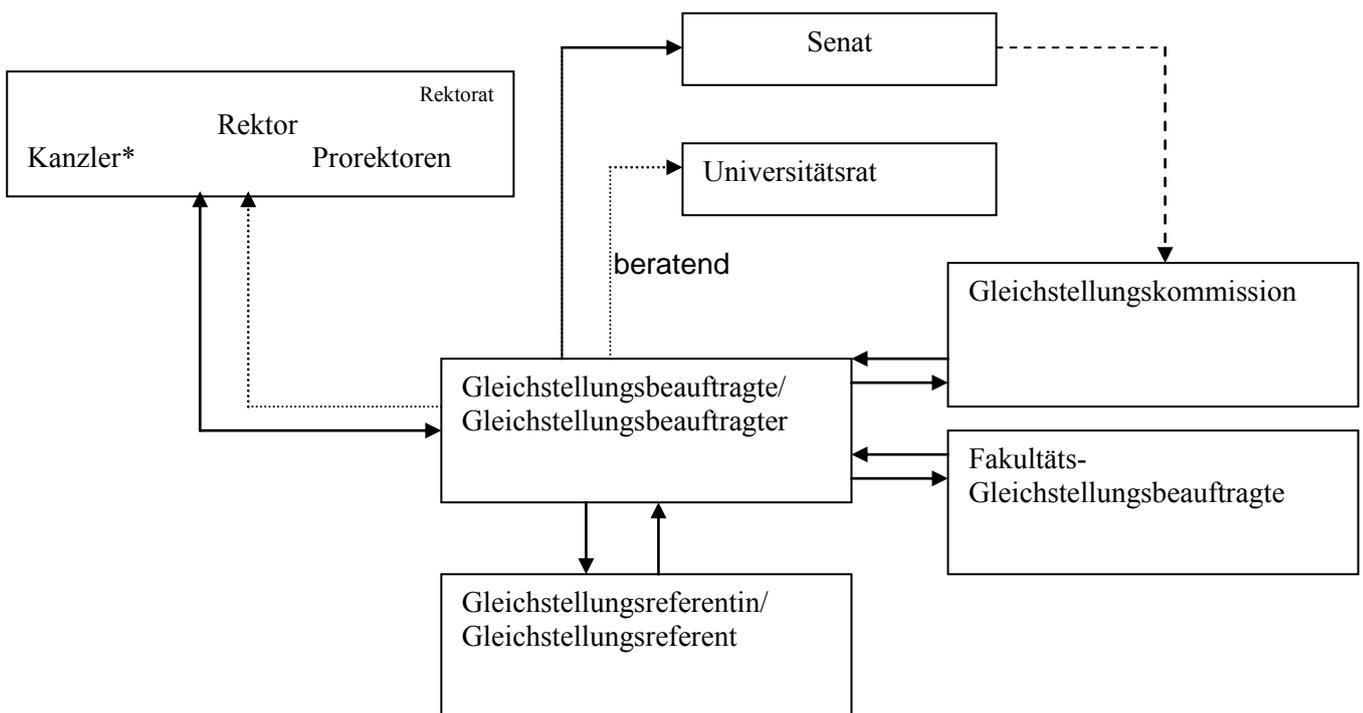
#### **4. Strukturelle und organisatorische Verankerung**

Verantwortlich für die Durchführung der Maßnahmen zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming – Prinzipien und zur Gleichstellungsförderung an der Universität ist das Rektorat. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt das Rektorat bei diesen Aufgaben. Der Senat nimmt Stellung zum Gleichstellungsplan. Der Universitätsrat beschließt den Gleichstellungsplan als Richtlinie für sein Handeln und fordert alle Organe, Gremien, Fakultäten, Einrichtungen und Mitglieder sowie die wissenschaftsunterstützenden Bereiche der Universität auf, bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans in den jeweiligen Bereichen mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten, den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission zusammen zu arbeiten sowie eigenständig zur Umsetzung der Ziele beizutragen.

#### 4.1. Gleichstellungsförderung durch das Rektorat

Im Rektorat findet die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsförderung statt. Ein Mitglied des Rektorats übernimmt die Ressortzuständigkeit für die Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich. Dieser/diese wird bei seiner/ihrer Arbeit durch die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Da der Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich Gültigkeit besitzt, sollte dies in der Zuständigkeit innerhalb des Rektorats entsprechend umgesetzt werden. Alternativ soll die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte zu den Rektorats-sitzungen hinzugezogen werden.

#### 4.2. Organigramm der an der Gleichstellung beteiligten Organe und Gremien



- > setzt ein
- .....> Vortragsrecht
- > Abstimmung

\* für Gleichstellung zuständiges Rektoratsmitglied

### **Die Gleichstellungsbeauftragte/ der Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte/ der Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Universität in der Aufgabe, die verfassungsmäßig gebotene Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen, auf die Vermeidung von Nachteilen für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen hinzuwirken und damit das Fundament für Gender Mainstreaming herzustellen.

Sie/ er ist stimmberechtigtes Mitglied des Senats. Das Rektorat empfiehlt dem Universitätsrat, die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig an den Sitzungen des Universitätsrats teilnehmen zu lassen. In allen Bereichen und Fragen, die Gleichstellung betreffen, wird sie/er beratend zu den Rektoratssitzungen hinzugezogen. Sie/er nimmt an den Sitzungen der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil. Sie/er ist Mitglied des Lenkungsausschusses zur Einführung des Qualitätssicherungssystems. Für die Übernahme dieser Aufgaben ist sie/er angemessen zu entlasten.

Zu ihren / seinen Aufgaben gehört es, darauf hinzuwirken, dass

- die Gender Mainstreaming - Prinzipien verwirklicht werden,
- die Gleichstellung als strukturelles Element an der Universität Hohenheim verankert wird,
- die Information und Beratung als Sachverständige/Sachverständiger in Bezug auf die Herstellung und Wahrung der Gleichstellung gewährleistet ist. Dies gilt für alle Bereiche der Universität sowie für einzelne Universitätsangehörige.
- die Zielvereinbarungen des Audits – Familiengerechte Hochschule erfüllt werden.

Sie/er prüft

- die Umsetzung und Auswirkungen des Gleichstellungsförderplans sowie seine Weiterentwicklung.
- Beschwerden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie den Studierenden, die den Bereich der Gleichstellung betreffen.

Sie/er erarbeitet

- Vorschläge für Maßnahmen, die geeignet sind, die Gleichstellung herzustellen, zu wahren und in den Strukturen der Universität zu verankern.

Sie/er sorgt

- für die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, die durch Studien- und Arbeitsbedingungen verursacht werden.

### **Die/der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte**

Die Fakultäten legen im Benehmen (§ 22 Abs. 1 Grundordnung) mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten zwei Fakultätsgleichstellungsbeauftragte aus den Reihen der wissenschaftlichen Mitglieder fest. Dies ist so zu interpretieren, dass vor der Bestellung ein abstimmdes Gespräch zwischen dem Fakultätsvorstand und der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten stattfindet. Die jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten teilen ihre Aufgaben untereinander auf und unterrichten die Dekanin /den Dekan über ihre Aufgabenteilung. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind mit allen Angelegenheiten befasst, die die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages in der Fakultät betreffen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhalten sie spezifische Informationen von der Fakultät und die Dekanin/der Dekan unterrichtet sie über alle Vorgänge ihres unmittelbaren Aufgabenbereichs.

Sie berichten dem Fakultätsrat gemeinsam jährlich über ihre Arbeit zur Gleichstellung der Wissenschaftler/innen und Studierenden ihrer Fakultät.

### **Die Gleichstellungskommission**

Der Senat hat gemäß § 4 Abs. 2 Satz 4 LHG eine Gleichstellungskommission zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich eingerichtet. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten bei ihren/seinen Aufgaben.

Die Gleichstellungskommission setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte
- Ihre/seine Vertreterinnen/Vertreter
- Zwei von jeder Fakultät gewählte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, eine/einer von der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten ernannten Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/n, die/der in der Fakultät ihre/seine Aufgaben wahrnimmt. Diese/dieser kann die gleiche Person sein, wie eine/einer von der Fakultät gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.
- Die Gleichstellungsreferentin/der Gleichstellungsreferent
- Zwei Vertreter/Vertreterinnen der Studierenden, die vom AStA benannt werden. Da bei den Studierenden das Verhältnis von Frauen und Männern ausgeglichen ist, kann die studentische Vertretung auch mit einem Mann besetzt werden.
- Die/der gewählte Beauftragte für Chancengleichheit soll als beratendes Mitglied hinzugezogen werden.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungskommission gehören insbesondere,

- die Mitwirkung an der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes und am Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten/ des Gleichstellungsbeauftragten.
- die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarung von Familie und Beruf.
- die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten/ des Gleichstellungsbeauftragten bei der Etablierung von Gender Mainstreaming an der Universität.

### **Das Gleichstellungsbüro und die Gleichstellungsreferentin/der Gleichstellungsreferent**

Das Gleichstellungsbüro wird von der Gleichstellungsreferentin/dem Gleichstellungsreferenten in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten geleitet. Zu ihren/ seinen Aufgaben gehört die Verwaltung des Budgets des Gleichstellungsbüros, die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit, die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten/ des

Gleichstellungsbeauftragten bei der konzeptionelle Überarbeitung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans. Sie/er übernimmt die Recherche und Auswertung von Daten und bereitet so den Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten/des Gleichstellungsbeauftragten vor. Sie/er übernimmt die Betreuung der Gleichstellungskommission, den Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und Bundesebene, die Vergabe von Wiedereinstiegsstipendien, die Betreuung der Umsetzung der Zielvereinbarung im Rahmen der Auditierung familiengerechte Hochschule sowie die Beratung und Unterstützung der Leitung und der Verwaltung der Universität in Gleichstellungsfragen. Neben der kontinuierlichen und individuellen Beratung gehört auch die Unterstützung in Problemsituationen zu ihrem/seinem Aufgabengebiet. Hinzu kommt die Koordinierung von Fortbildungskursen sowie von Projekten mit Bezug zur Kinderbetreuung.

## **5. Ziel- und Zeitvorgaben**

Die Formulierung von konkreten Ziel- und Zeitvorgaben beruht auf den aktuellen Zahlen der Gleichstellungsparameter in den verschiedenen Ebenen, die im Folgenden aufgeführt werden.

### **5.1. Statistische Daten**

Der Anteil von Frauen in den unterschiedlichen Bereichen des universitären Lebens hat sich in einigen Bereichen bereits positiv entwickelt.

#### **5.1.1. Studium**

Der Anteil der Studentinnen in Hohenheim liegt derzeit bei 56,1%. Seit 2000 (47,6%) konnte damit eine kontinuierliche Steigerung erreicht werden. Der Anteil der Absolventinnen beträgt momentan 53,8%;

#### **5.1.2. Wissenschaftliche Qualifizierung**

Der Anteil der Doktorandinnen liegt aktuell bei 43,9%. Auf die Fakultäten bezogen ergibt sich folgendes Bild: der Anteil der Doktorandinnen in der Fakultät Naturwissenschaften beträgt 65,5%, in der Fakultät Agrarwissenschaften liegt der Anteil bei 38,7% und in der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erreicht der Frauenanteil einen Wert von 24,1%.

### **5.1.3. Akademischer Dienst**

Der Anteil der Frauen im akademischen Dienst konnte auf 35,8% gesteigert werden. Dies gelang u.a. durch die konsequente Nutzung spezieller Förderprogramme (HWP-Stipendien, Schlieben-Lange-Programm), die es speziell Wissenschaftlerinnen nach einer Kinderbetreuungszeit wieder ermöglichten, ihre wissenschaftliche Laufbahn weiter zu führen. Ein Vergleich der Tabellen 1 und 2 (siehe Anhang) zeigt deutlich, dass weniger Frauen auf entfristeten Planstellen beschäftigt sind.

### **5.1.4. Habilitation**

Großer Nachholbedarf besteht dagegen nach wie vor bei den Habilitationen. Hier liegt der Anteil der Frauen bei lediglich 20% (5 Habilitationen, davon nur eine Frau).

### **5.1.5. Professorinnen**

Der Anteil der Professorinnen in Hohenheim liegt aktuell bei 9,2% und damit deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 14,6%.

### **5.1.6. Gremien**

Im Universitätsrat sind die Frauen aktuell mit 27,3% vertreten, im Senat nur noch mit 12 %. Im Rektorat und in den Fakultätsvorständen sind Frauen nicht vertreten. Hier müssen dringend Maßnahmen erarbeitet werden, um den Anteil der Frauen in den Gremien erheblich zu erhöhen.

## **5. 2. Konkrete Ziel- und Zeitvorgaben**

Der Gleichstellungsförderplan ist Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans, der von der Universität Hohenheim für den Zeitraum von 2007- 2011 formuliert wird. Daher beziehen sich die zu erreichenden Zielvorgaben auf diesen Zeitraum.

Eine gezielte Förderung von Frauen muss an einer Universität auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen. Zu berücksichtigen sind dabei die unterschiedlichen Einsatzbereiche und das jeweilige Stadium der wissenschaftlichen Karriere.

Die Universität Hohenheim definiert als Zielvorgaben flexible Ergebnisquoten (Kaskadenmodell), die durch Selbstverpflichtung oder durch Anreizsysteme erreicht werden. Die Zielvorgaben werden übergreifend für die Universität Hohenheim formuliert, sie sind aber auch Teil der Zielvereinbarungen, die zwischen der

Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden. Damit wird insbesondere bei Berufungen die aktuelle Berufungslage in den einzelnen Fakultäten berücksichtigt.

### **5.2.1. Studierende**

Das in der Universität insgesamt ausgewogene Verhältnis von Studentinnen und Studenten soll erhalten bleiben, es wird durch geeignete Maßnahmen angestrebt, dieses Verhältnis auch in den einzelnen Fakultäten zu erreichen. In Studiengängen, in denen der Anteil der Studentinnen besonders hoch ist, soll durch geeignete Maßnahmen (z.B. Boy's Day) der Anteil an Studenten erhöht werden, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird.

### **5.2.2. Promotionen**

Bei den Promotionen soll der gegenwärtig durchschnittliche Frauenanteil von 43,9 % erhalten bleiben. Dies gilt insbesondere für die Fakultäten Agrarwissenschaften und Naturwissenschaften. In der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften soll der Prozentsatz von 40 % baldmöglichst wieder erreicht werden. Als Zielvorgabe ist ein ausgewogenes Verhältnis vorgesehen.

### **5.2.3. Akademischer Dienst**

In der Universität beträgt der Anteil der Frauen im Akademischen Dienst insgesamt zurzeit durchschnittlich 41,7 %. Erwartungsgemäß enden im Zeitraum bis zum 31.12.2011 insgesamt 263 befristete Beschäftigungsverhältnissen (Tab.3). Bei der Neubesetzung von frei werdenden Stellen im Mittelbau soll der Frauenanteil bei entsprechender Bewerbungslage auf 50 % (+/- 5 %) erhöht werden.

### **5.2.4. Habilitationen**

Bei den postgraduierten Wissenschaftlerinnen, die eine Universitätslaufbahn verfolgen, versucht die Universität darauf hinwirken, dass ihr Anteil dem Frauenanteil im Akademischen Mittelbau entspricht. Mittelfristig strebt die Universität einen Anteil von 40% an.

### **5.2.5. Professorinnen**

Der Anteil an Professorinnen beträgt für die Universität Hohenheim insgesamt 9,2%. In ihren Stellungnahmen fordern der Wissenschaftsrat und die Leibnitzgemeinschaft einen Anteil von mindestens 20 % Professorinnen. Dieser Forderung schließt sich die Universität Hohenheim an.

Die Verteilung der Professorinnen auf die einzelnen Fakultäten der Universität Hohenheim ist sehr unterschiedlich: In der Fakultät Agrarwissenschaften liegt der Anteil von Frauen bei den Professuren bei 7 %; in der Fakultät Naturwissenschaften bei 9,1 % und in der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 12,1 %. Der Professorinnenanteil soll bis 2020 auf 20%, langfristig auf 30% angehoben werden, bei den Neuberufungen soll der Frauenanteil bei 40% liegen. Der Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation ist damit vorrangig zu betreiben.

### **5.3. Fächerbezogene Darstellung**

An einer Universität ist die Fluktuation im Personalbereich naturgemäß sehr hoch. Das resultiert schon daraus, dass im Akademischen Bereich durch gesetzliche Vorgaben Entfristungen eingeschränkt und Wechsel politisch gewollt sind. Insofern ist eine Darstellung freier Stellen lediglich eine Momentaufnahme, die im Zeitpunkt der Erfassung schon veraltet ist.

Grundsätzlich werden diesbezüglich aber folgende Ziel- und Zeitvorgaben bis zum 31.12.2011 angestrebt: In den verschiedenen Bereichen sind nach wie vor Defizite in der Besetzung von Positionen des akademischen Dienstes mit Frauen zu verzeichnen. In allen Bereichen scheiden bis zum Stichtag aber auch entsprechend viele männliche Beschäftigte aus. Ziel ist daher, die Besetzungsstruktur anzupassen und eine prozentuale Gleichverteilung zu erreichen. Dies betrifft insbesondere die entfristeten Planstellen, die mit deutlich weniger Frauen besetzt sind als die Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden.

## **6. Maßnahmen**

Dieser Abschnitt enthält einen Katalog von geeigneten Maßnahmen, die im Rahmen der Gleichstellungsförderung den Frauenanteil erhöhen können. Die Maßnahmen sind thematisch zusammengefasst.

### **6.1. Strukturelle Maßnahmen**

#### **6.1.1. Die Einführung von Gleichstellungsstandards als Teil der Qualitätssicherung**

Im Rahmen des Solidarpaktes II sind die Universitäten verpflichtet, ein Qualitätssicherungssystem aufzubauen. Die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Lenkungsausschusses und federführend für den Bereich der Gleichstellung tätig.

#### **6.1.2. Querschnittsaufgabe „Gender Mainstreaming“**

Diese Aufgabe wird im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Die Gleichstellungsreferentin/der Gleichstellungsreferent entwickelt zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten/ dem Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming an der Universität Hohenheim. Dieses Konzept wird dem Rektorat in der zweiten Hälfte des Jahres 2009 zur Entscheidung vorgelegt. Um eine breitere Akzeptanz und Sensibilisierung für diese wichtige Aufgabe zu erreichen, sollen Informationsveranstaltungen durchgeführt werden, an denen insbesondere die Leitungspersonen teilnehmen. Entscheidungen über konkrete Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming wird für Ende 2009 angestrebt.

#### **6.1.3. Zielvereinbarungen mit den Fakultäten**

Der Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Hohenheim sieht vor, dass Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden. Diese Zielvereinbarungen werden auch konkrete Vereinbarungen im Bereich der Gleichstellungsförderung enthalten und die Erfüllung der vereinbarten Zielvorgaben ist integraler Bestandteil der leistungsbezogenen Mittelvergabe.

Zielvereinbarungen können darin bestehen, dass Fakultäten den Anteil von Frauen im akademischen Dienst und in der Professorenschaft um einen bestimmten Prozentsatz

steigern. Eine weitere wichtige Zielvereinbarung wird angestrebt, dass sich die Fakultäten verpflichten, von den nächsten freiwerdenden oder zugewiesenen Professuren 40% mit Frauen zu besetzen.

#### **6.1.4. Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung**

Die Universität Hohenheim strebt an, dass in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung 25% der gewählten Mitglieder von Statusgruppen Frauen sind. Dies betrifft den Universitätsrat, das Rektorat, den Senat und die Fakultätsvorstände. Die Fakultäten und die Statusgruppen sind angehalten, Frauen als Vertreterinnen der verschiedenen Statusgruppen für die Teilnahme an Gremien zu gewinnen, um ihre Repräsentanz an den Entscheidungsschnittstellen zu erhöhen.

#### **6.1.5. Berufungen**

##### **6.1.5.1. Aktive Rekrutierung von Frauen**

Die aktive Rekrutierung von potentiellen Kandidaten ist nicht neu, sie soll aber nun als Instrument eingesetzt werden, um den Frauenanteil unter den Bewerberinnen zu erhöhen. Wichtig ist, dass dies nach vorgegebenen Regeln durchgeführt und dokumentiert wird. Die aktive Rekrutierung sieht vor, dass ein Mitglied der Berufungskommission vorhandene Datenbanken kontaktiert, in denen hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen aufgeführt sind. Eine Liste dieser Datenbanken wird erstellt und den Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt (z.B. femconsult, Margarethe von Wrangell-Datenbank usw.). Mit dieser Aufgabe werden ganz bewusst nicht die fachkundige Frauen und nicht die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte betraut.

Diese Dokumentation wird als Bestandteil der Unterlagen der Berufungsverfahren dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Als weiteres Instrument benennen die Fakultäten die Professuren, die in den nächsten Jahren frei werden und die auf Grund der potentiellen Bewerberlage mit Frauen besetzt werden können (proaktive Bewerbung).

### 6.1.5.2. Berufungsverfahren

Der Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungs-Referentin/der Gleichstellungsreferent werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt über eine anstehende W-Stellenbesetzung informiert. Diese informieren die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, die diese Ausschreibungen in ihre Verteiler gibt, um so zu erreichen, dass geeignete Bewerberinnen sehr frühzeitig über die zu besetzende Stelle informiert werden.

Berufungskommissionen sollen zu 25% aus Frauen bestehen, die aus den verschiedenen Statusgruppen kommen können. Dies bedeutet, dass über die gesetzliche Vorgabe hinaus weitere Wissenschaftlerinnen als Mitglieder an den Berufungen teilnehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 4 Abs.3 LHG mit beratender Stimme am Verfahren beteiligt und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie/er kann sich vertreten lassen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden, soweit sie die vorgegebenen Voraussetzungen für die Besetzung der Professur erfüllen, Bewerberinnen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen zum Vortrag eingeladen. Dies gilt nicht, wenn in der Berufungskommission Konsens über die Nicht-Listenfähigkeit der Bewerberinnen besteht.

Verfahren in Hohenheim sind transparent. Jeder Schritt wird dokumentiert. Beim Verdacht auf Unregelmäßigkeiten hat jedes Kommissionsmitglied zu jeder Zeit das Recht, an das Rektorat heranzutreten. Die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte ist zu jeder Verabschiedung einer Berufungsliste einzuladen. Des Weiteren nimmt sie/er an der Beratung und der Beschlussfassung zur Liste im Rektorat teil. Zudem hält der Leitfaden die Berufungskommission dazu an, strikt darauf zu achten, dass die Kriterien bei Kandidatinnen und Kandidaten in gleicher Weise angewandt und ausgelegt werden können. Beim Umgang mit Merkmalen weiblicher Biographien und Zuschreibungen, wie Alter, Zahl der Publikationen, Impact-Faktor, Zitat-Index, Drittmittelwerbungen, Zahl und Dauer der Auslandsaufenthalte, Zuschreibung von Abhängigkeiten usw. sind die spezifischen Bedingungen zu beachten, denen die wissenschaftliche Arbeit von Frauen ausgesetzt ist. Unterbrechungen der Karriere wegen Familiengründung oder der Pflege Angehöriger dürfen nicht als Zeichen mangelnder Karriereorientierung, fehlende Unterbrechungen wiederum nicht als Zeichen zu starker Karriereorientierung ausgelegt werden. Die Zahl

der Kinder sollte grundsätzlich bei den Altersangaben und bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt werden. Die Kriterien zur Bewertung von Durchsetzungsfähigkeit sollten generell kritisch hinterfragt werden, da zumeist eine gender-abhängige Differenz zwischen Frauen und Männern besteht.

Für Professuren sollen dem Ministerium von allen beteiligten Gremien bei gleicher fachlicher Qualifikation und Eignung Frauen zur Ernennung vorgeschlagen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte gibt abschließend eine Stellungnahme ab, bevor die Berufungskommission den Berufungsvorschlag aufstellt.

Die Stellungnahme ist dem Berufungsvorschlag der Kommission beizufügen.

#### **6.1.5.3. Berücksichtigung von Gutachterinnen in Berufungsverfahren**

Die Berufungskommissionen sollen bei der Wahl der Gutachter verstärkt Wissenschaftlerinnen berücksichtigen.

#### **6.1.5.4. Schulung von Mitgliedern der Berufungskommissionen**

Schulungen werden angeboten, um potentielle Mitglieder von Berufungskommissionen für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren.

#### **6.1.5.6. Verhandlungen mit den Listenplatzierten**

In Bezug auf die Verhandlungen mit Wissenschaftlerinnen ist jede Bewerberin darüber zu informieren, dass die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der Bewerberin am Verhandlungsgespräch teilnehmen kann.

#### **6.1.5.7. Einrichtung einer Servicestelle für Dual Career couples**

Das Gleichstellungsbüro bietet eine Servicestelle an, um dem jeweiligen Lebenspartner der berufenen Person berufliche Alternativen zu bieten, da insbesondere Frauen dazu tendieren, ihren Berufsort stark von der Beschäftigung ihres Partners abhängig zu

machen. Da die Universität Hohenheim Mitglied der Hochschulallianz sowie in zahlreichen weiteren Hochschulverbänden verankert ist, wird darin eine Möglichkeit gesehen, den Partner bei der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung zu unterstützen. Dieses wäre sicher vorrangig für Frauen ein Kriterium, um einen Ruf nach Hohenheim anzunehmen. Weitere Netzwerke, die u.a. über das Gleichstellungsbüro mit zahlreichen Firmen aufgebaut wurden, können ebenfalls bei der Suche nach Beschäftigung einbezogen werden.

## **6.2. Personenbezogene Maßnahmen**

### **6.2.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Im Rahmen der Reauditierung als „familiengerechte Hochschule“ wurden Zielvereinbarungen formuliert, die noch nicht erfüllt sind und daher in den Maßnahmenkatalog aufgenommen werden.

### **6.2.2. Ausgleich von Nachteilen, die Forschungsprojekten durch Mutterschutz- und Elternzeiten entstehen**

Hierzu gehört die rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit. Diese Mittel werden von der DFG zur Verfügung gestellt, von anderen Geldgebern aber noch nicht. Hier muss die Universität entsprechende Mittel aufbringen. Ein Fonds wird eingerichtet, aus dem die durch Mutterschutz- bzw. Erziehungszeiten ausfallenden Personen nach Ablauf der Drittmittelfinanzierung für die ausgefallene Zeit wieder eingestellt werden kann.

### **6.2.3. Erweiterung der Kinderbetreuung**

Da durch die räumliche Situation viele Unterrichtseinheiten in den frühen Abend hinein verlegt werden müssen oder am Samstag (Klausuren) stattfinden, muss das Kinderbetreuungsangebot entsprechend ausgeweitet werden, da diese Zeiträume von den Kindertagesstätten nicht abgedeckt werden. Dafür soll die Universität Hohenheim eine Summe von € 5000/Semester aus Studiengebühren zur Verfügung stellen. Das Gleichstellungsbüro ist der Ansprechpartner und übernimmt die Organisation der Kinderbetreuung.

#### **6.2.4. Berücksichtigung der Familienorientierung im geplanten Personalentwicklungskonzept**

Die Universität Hohenheim wird in den nächsten Jahren ein Konzept zur Personalentwicklung entwickeln, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders berücksichtigen wird.

#### **6.2.5. Förderung von Studentinnen und jungen Wissenschaftlerinnen**

##### **6.2.5.1. Verstetigung von MentHo**

Frauen bereits in dieser frühen Phase zu unterstützen und zu informieren, ist die Aufgabe von MentHo. Das Mentoring Programm soll den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und den Anteil von Frauen in leitenden Positionen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität, erhöhen. Es spricht Frauen an, die zielstrebig studieren, eine wissenschaftliche Karriere anstreben und dabei in einem Netzwerk arbeiten wollen. Das Netzwerk besteht aus Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität und Partnerinnen aus der Wirtschaft.

MentHo ist ein Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes der Universität Hohenheim und wurde vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert. Seit 2006 wird MentHo ausschließlich von der Universität Hohenheim direkt finanziert.

In dem Programm werden Mentees (Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen) aller Qualifikationsstufen von Mentorinnen und Mentoren betreut, die immer höher qualifiziert sind als die Mentees. Die Mentee profitiert von den beruflichen Erfahrungen ihrer Mentorin/ihrer Mentors, die/der ihrerseits von dem Austausch mit der Mentee profitiert. Beide knüpfen neue Kontakte im Netzwerk MentHo durch regelmäßige Veranstaltungen. MentHo bietet den Mentorinnen und Mentees Seminare, Vorträge und Workshops an, in denen sie Zusatzqualifikationen erwerben, die ihnen bei ihrer Karriere helfen.

Seit 2005 können Teilnehmerinnen des MentHo-Programms das DMG Junior Managerin Zertifikat erhalten, welches in regelmäßigen Abständen vergeben wird. Um dieses Zertifikat zu erlangen, müssen verschiedene Seminare besucht werden. Dieses Begleitprogramm ist für Teilnehmerinnen des MentHo-Programms kostenlos.

Das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim hat sich als sehr erfolgreiches Förderprogramm für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen erwiesen und bereits jetzt dazu beigetragen, den Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Eine Verstärkung ist daher unbedingt erforderlich.

#### **6.2.5.2. Beteiligung von Frauen als Gutachterinnen in Vergabegremien**

Als weiterer Schritt zur Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen ist bei der Vergabe von Stipendien und Auszeichnungen auf die Repräsentation von Frauen zu achten. Zwar ist bislang keine Quote vorgesehen, aber durch die Platzierung von Frauen in Vergabegremien für Stipendien und Auszeichnungen, deren Zusammensetzung die Universität Hohenheim mitbestimmt, sollen die Interessen der Frauen gewahrt werden.

#### **6.2.5.3. Karriereförderung für exzellente Wissenschaftlerinnen im Anschluss an die Qualifikationsphase**

Als unverzichtbares Steuerungsinstrument betrachtet die Universität Hohenheim Stipendien, die die Wissenschaftskarriere speziell von Frauen fördert. Gefordert wird ein Nachfolgeprogramm für das Hochschulwissenschaftsprogramms des Landes Baden-Württemberg, da sich besonders Wiedereinstiegsstipendien als wichtige Maßnahme erwiesen haben. Das derzeitige Schlieben-Lange-Programm ist nur beschränkt tauglich, da es grundsätzlich auf Kinderbetreuungsmaßnahmen ausgerichtet ist und nicht schwerpunktmäßig die wissenschaftliche Karriere fördert. Deshalb muss ein interner Fonds für Wiedereinstiegsstipendien nach familienbedingten Ausfallzeiten eingerichtet werden.

#### **6.2.5.4. Margarethe von Wrangell-Stipendium**

Neben anderen Förderprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen bietet insbesondere das Margarethe-von-Wrangell-Stipendium hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, ihre Habilitation durchzuführen und/oder diese zu

beenden. Eine entsprechende Werbung für dieses Programm muss erfolgen, da es sich gezeigt hat, dass dieses Programm innerhalb der Universität Hohenheim nicht ausreichend bekannt ist. Dies betrifft nicht nur das Margarethe-von-Wrangell-Stipendium, sondern auch andere Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen. Daher soll im Gleichstellungsbüro eine Datenbank aufgebaut werden, die alle wesentlichen Informationen über die Vergaberichtlinien und Bewerbungszeiträume enthält. Gezielt sollen die Institute über die Förderprogramme informiert werden.

### **6.3. Personalpolitische Maßnahmen**

#### **6.3.1. Stellenausschreibungen**

- Alle Haushaltsstellen, die für 6 Monate oder länger besetzt werden, müssen mindestens hochschulöffentlich (z.B. Intranet) ausgeschrieben werden. Stellen ab einer Laufzeit von zwei Jahren müssen ausgeschrieben werden.
- Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform zu formulieren.
- In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen in der Regel teilbar sind. Sprechen dienstliche Belange dagegen, so sind diese zu begründen.
- Die erforderliche Qualifikation und die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen, sie dürfen ohne neue Ausschreibung nicht verändert werden.
- Es ist der Hinweis einzufügen: "Da die Universität ihren Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöhen möchte, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht".
- Der Ausschreibungstext für Haushaltsstellen im Akademischen Dienst ist rechtzeitig vor seiner Veröffentlichung von der Seite der zentralen Einrichtungen an die Gleichstellungsbeauftragten/den Gleichstellungsbeauftragten und von der Seite der Institute an die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu leiten.

### **6.3.2. Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im Akademischen Dienst (Planstellen und Finanzierung über Haushaltsmittel) ist eine/einer der jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der Vertreter/die Vertreterin der/des Gleichstellungsbeauftragten umfassend zu beteiligen. Dem Einstellungsantrag beizufügen ist der Mitteilungsbogen der Zentralen Verwaltung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten/des Gleichstellungsbeauftragten, die/der über einen Sichtvermerk darüber informiert, ob die/der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Das Formular ist enthalten im Rundschreiben 14/2003 und steht im Intranet unter [http://www.uni-hohenheim.de/intra3/formulare/mitwirkungfak\\_frauenbeauf.pdf](http://www.uni-hohenheim.de/intra3/formulare/mitwirkungfak_frauenbeauf.pdf). Die Zentrale Verwaltung schickt eine Mehrfertigung des ausgefüllten Meldebogens an das Gleichstellungsbüro.

Eine Besetzung von Haushaltsstellen im Akademischen Dienst kann ohne die ordnungsgemäße Beteiligung der/des jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nicht erfolgen.

### **6.3.2. Bewerbungsverfahren**

Jede zur Vorstellung eingeladene Bewerberin ist darüber zu informieren, dass die/der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der Bewerberin am Bewerbungsgespräch teilnehmen kann.

### **6.3.3. Stellenbesetzung**

Bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation und Eignung sind Stellen an Frauen zu vergeben, solange eine Unterrepräsentation vorliegt. Dabei ist der Gleichstellung in der Weise Rechnung zu tragen, dass Kindererziehungs- oder Pflegezeiten nicht zum Nachteil gereichen. Hierbei sind besonders Unterbrechungen der Berufstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit und Verzögerung beim Abschluss einzelner Berufsabschnitte einzubeziehen und im Hinblick auf die Überschreitung der Altersgrenze zu berücksichtigen. Bei sämtlichen Altersgrenzen sind Kindererziehungszeiten im Rahmen des geltenden Rechtes anzurechnen. Der Wiedereinstieg von Müttern und Vätern ins Arbeitsleben nach einer Erziehungsphase ist

bei Stellenbesetzungen besonders zu fördern. Programme zur Unterstützung des Wiedereinstiegs müssen weiter bestehen bleiben. Bei Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. während der Elternzeit einer beschäftigten Person sollte auf Antrag keine Stellensperre erfolgen. Zur Beurteilung der Eignung einer einzustellenden Person sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die im Rahmen von Familienarbeit erworben wurden, (analog zu § 9 Abs. 2 Landesgleichberechtigungsgesetz LGIG) als Schlüsselqualifikationen in die Beurteilung der Eignung mit einzubeziehen, wenn soziale Kompetenz für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung ist.

#### **6.4. Flankierende Maßnahmen**

Als flankierende Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsförderung werden insbesondere zwei Maßnahmen eingeleitet bzw. gefördert. Zum einen die sprachliche Gleichstellung und zum anderen der Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung.

##### **6.4.1. Sprachliche Gleichstellung**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich erfordert die Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform bzw. die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen. Satzungen wie z. B. die Grundordnung, Prüfungsordnungen und Praktikumsordnungen sowie Formulare, Vordrucke und Zeugnisse der Universität sind geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform abzufassen.

Frauen können alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die im Universitätsgesetz in der männlichen Sprachform verwendet werden, in der entsprechenden weiblichen Sprachform führen.

#### **6.4.2. Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen werden nach den „Richtlinien des Senats zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung“ vom 10. 7. 1996 geregelt.

Die Zentrale Verwaltung beschäftigt sich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission mit der Beseitigung von Gefahrenquellen potentieller direkter Gewalt gegen Frauen auf dem Universitätsgelände und spricht Empfehlungen aus. Die Universität wirkt bei den zuständigen Stellen auf die Beseitigung der Gefahrenquellen hin.

Die Nutzung, Erstellung und Verbreitung pornographischer und geschlechterdiskriminierender Darstellungen oder Texte innerhalb der Universität und ihrer Einrichtungen ist untersagt. Geschlechter diskriminierende Äußerungen in Lehrveranstaltungen haben zu unterbleiben.

Um den Schutz weiter auszubauen und vor allem Sensibilität für diesen Bereich zu schaffen, wird die Universität Hohenheim eine Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten verabschieden, welche die neuen gesetzlichen Regelungen berücksichtigt und das Bekenntnis der Universität zu einem diskriminierungsfreien Miteinander bekräftigt. Erfasst sein sollen alle Gruppen der Universität, weswegen auch der Senat in die Einführung und spätere Umsetzung einbezogen werden wird.

## Anhang

(1) gemäß § 4 Abs. 1 S. 2 LHG. Näheres regelt aktuell das Rundschreiben der Zentralen Verwaltung Nr. 14 / 2003.

(2) Der Senat bittet die / den Gleichstellungsbeauftragte/n in ihrem / seinen jährlich zu erstattenden Bericht, jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fakultäten, und Studiengängen, folgende Angaben bekannt zu geben:

Zahl der Studierenden und Lehrenden im Vergleich,

Zahl der Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen,

Zahl der Studien- Promotions- und Habilitationsstipendien,

Zahl der Hilfskraftverträge, Lehraufträge und Gastprofessuren,

Zahl der Beschäftigten auf Stellen und aus Mitteln, aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen und Vertragsform,

Zahl der Beschäftigten auf Stellen und aus Mitteln, zusätzlich aufgeschlüsselt nach Vergütungsgruppen,

Zahl der Bewerbungen, zusätzlich aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe,

Zahl der Einstellungen, zusätzlich aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe und Vertragsform,

Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen,

Zahl der genehmigten Anträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder auf Beurlaubung aus familiären Gründen,

Zahl der Mitglieder in den Gremien nach Gruppen, wobei die Zahlen jeweils absolut und im Vergleich zum Vorjahr vorgelegt werden.

Zudem werden die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffenen Einzelschritte und Maßnahmen gesondert erhoben und berichtet.

**Tab. 1:** Beschäftigte des wissenschaftlichen Dienstes auf unbefristeten Planstellen

<b>Akademischer Dienst</b>			
	<b>Berichtszeitraum 1. 1. 2007 - 31.12.2007</b>		
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
		<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Fakultät N</b>	102	47	46,1%
<b>Fakultät A</b>	117	41	35,0%
<b>Fakultät W</b>	102	36	35,3%
<b>sonstige Einrichtungen</b>	59	12	20,3%
<b>Gesamt</b>	<b>380</b>	<b>136</b>	<b>35,8%</b>

Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

**Tab. 2:** Beschäftigte des wissenschaftlichen Dienstes, finanziert aus Drittmitteln oder sonstigen Mitteln

<b>Akademischer Dienst</b>			
	<b>Berichtszeitraum 1. 1. 2007 - 31.12.2007</b>		
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
		<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Fakultät N</b>	112	52	46,4%
<b>Fakultät A</b>	84	36	42,9%
<b>Fakultät W</b>	59	33	55,9%
<b>sonstige Einrichtungen</b>	78	40	51,3%
<b>Gesamt</b>	<b>333</b>	<b>161</b>	<b>48,3%</b>

Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Tab. 3: Liste der Beschäftigungsverhältnisse, die bis zum 31.12.2011 enden

Liste der Beschäftigungsverhältnissen, die bis zum 31.12.2011 enden																			
Stichtag 1.9.2008																			
Institut	Männer										Frauen								Gesamt
	A 14	A 15	A13	A13a Z	C 1	E 14	E13	E13Ü	E14	Summe	A13	A13a Z	C 1	E 14	E13	E13Ü	E14	Summe	
110						1				1									1
120	2									2									2
130										1					1			1	2
140										1					1	1		2	2
										2					1	1		2	2
										1					3			3	3
										1					1			1	1
										1					2			2	4
										2					1	2		3	6
										1					1			1	1
					1					1								1	1
170										1			1		1	1		3	5
180										1					1			1	2
										2					2			2	2
210							1		1	2									2
									1	1									1
		1		1						2									2
220									1	1									1
									1	1									1
									1	1					1			1	3
230									1	1					3			3	4
									1	1									1
240						1			1	2									2
										1					1			1	1
	1									1					3	1		4	5
250										1									1
										1									1
260									1	1									2
									1	1					3			3	4
<b>Summe Fakultät N</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>74</b>
300										1					1			1	1
										1					1			1	2
310										1								1	1
										1									1
320										1								1	2
										1			1					1	2
330										1					1	1		2	3
										1									1
340										1					1	2		3	4
										1					3			3	4
										1								1	2
350										1						1		1	2
										1									1
										1									1
360										1					1			1	1
										1								1	1
370										1			1					1	2
	1									2									2
380										2					1			1	3
										1									1
										1								1	1
410										2						1		1	3
		1								2									2
										1					1	1		2	3
420										1									1
										1									4
430										1					1			1	1
										1					1	1		2	3
										2									2
440										2							1	1	3
										1									4
										2									2
450												1			1			2	2
															1			1	1
460															1	1		3	3
										1									1
470										1					1			1	1
															1	2		4	4
															1	1		1	1
480										2					1			1	1
										1					1			1	2
										2								1	4
490										2									2
										1									1
										1									1
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>87</b>

