

# Gender-Report 2013

## Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix



# Gender-Report 2013

## Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

*Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren*

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix  
Unter Mitarbeit von Jenny Bünnig, Judith Conrads, Jennifer Jäckel und Sandra Wyrwich



# *Anhang*

1 Teil A: Tabellen zu den Abbildungen sowie weiterführende Tabellen	2
2 Teil B: Synopse – Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV IV 2012-2013) und der Kunst- und Musikhochschulen (ZLV 2010-2015)	32
3 Teil C: Weiterführende Tabellen zur Online-Befragung	60

Tab. zu Abb. A 1.1: Studierendenzahlen WS 2001/02 bis WS 2012/13 nach Bundesländern (kontrastierender Vergleich)

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
NRW	506.285	517.267	523.283	531.548	466.302	478.023	476.384	468.747	484.118	508.534	535.454	597.952	644.030
BW	195.686	206.201	217.784	231.322	239.794	244.618	245.143	233.452	261.324	277.367	290.286	308.339	335.155
BY	213.300	219.820	230.434	244.823	249.131	252.498	257.898	253.366	258.839	272.666	287.432	320.318	334.122
HE	150.868	156.414	164.608	177.756	160.026	163.205	163.476	151.033	171.249	185.996	196.545	208.887	215.520
NI	143.559	149.478	154.619	152.058	154.722	152.317	146.248	137.765	140.239	143.927	150.209	161.417	171.235
BE	132.406	138.394	140.177	143.540	141.010	136.717	132.822	134.504	135.327	140.070	147.030	153.694	160.145
RP	82.008	85.779	91.123	96.139	99.138	101.845	103.156	105.630	107.116	109.478	113.069	117.105	119.857
SN	84.516	90.162	96.241	103.003	106.552	107.792	106.776	107.576	107.355	109.363	109.761	111.635	112.191
HH	64.084	66.514	69.180	71.320	69.737	69.572	70.761	69.009	71.911	75.515	80.115	85.243	90.779
ST	38.227	40.848	43.364	48.715	52.439	51.732	51.446	51.341	52.034	52.924	54.078	55.761	55.253
SH	41.387	42.466	43.719	45.364	46.157	47.331	47.730	48.052	48.366	50.307	52.344	54.607	54.687
TH	39.752	43.302	46.658	49.193	48.683	49.075	49.710	50.267	50.724	52.522	53.587	53.668	53.254
BB	33.015	34.654	37.500	39.614	41.036	41.688	42.331	44.032	46.865	49.633	50.941	51.676	51.857
MV	27.646	28.541	29.792	32.371	34.983	35.031	35.083	36.288	37.252	38.907	39.562	40.471	39.827
HB	26.629	28.676	30.472	33.579	34.553	35.064	30.686	31.107	31.405	31.160	31.848	33.337	35.760
SL	19.970	20.150	20.279	19.486	19.335	19.598	19.795	19.594	21.618	22.821	25.343	26.864	28.318
<i>D ohne NRW</i>	<i>1.293.053</i>	<i>1.351.399</i>	<i>1.415.950</i>	<i>1.488.283</i>	<i>1.497.296</i>	<i>1.508.083</i>	<i>1.503.061</i>	<i>1.473.016</i>	<i>1.541.624</i>	<i>1.612.656</i>	<i>1.682.150</i>	<i>1.783.022</i>	<i>1.857.960</i>
<i>Hochschulen insgesamt</i>	<i>1.799.338</i>	<i>1.868.666</i>	<i>1.939.233</i>	<i>2.019.831</i>	<i>1.963.598</i>	<i>1.986.106</i>	<i>1.979.445</i>	<i>1.941.763</i>	<i>2.025.742</i>	<i>2.121.190</i>	<i>2.217.604</i>	<i>2.380.974</i>	<i>2.501.990</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.2: Jährliche Veränderungsrate der Studierenden in NRW und Deutschland ohne NRW WS 2000/01 bis WS 2012/13

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
NRW	0,0%	2,2%	1,2%	1,6%	-12,3%	2,5%	-0,3%	-1,6%	3,3%	5,0%	5,3%	11,7%	7,7%
D ohne NRW	2,0%	4,5%	4,8%	5,1%	0,6%	0,7%	-0,3%	-2,0%	4,7%	4,6%	4,3%	6,0%	4,2%
Differenz	-2,1%	-2,3%	-3,6%	-3,5%	-12,9%	1,8%	0,0%	0,4%	-1,4%	0,4%	1,0%	5,7%	3,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.3: Frauenanteil Studierende WS 2000/01 bis WS 2012/13 nach Bundesländern (kontrastierender Vergleich)

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
BB	49,7%	50,1%	50,6%	49,7%	49,5%	49,7%	49,8%	50,2%	50,5%	50,7%	50,9%	50,7%	50,7%
RP	48,3%	49,3%	50,0%	49,7%	49,9%	49,9%	50,1%	50,6%	50,6%	50,6%	50,8%	50,1%	50,3%
MV	51,5%	50,0%	51,1%	51,0%	51,3%	51,1%	51,2%	51,4%	51,6%	50,9%	50,5%	49,5%	49,4%
SL	45,0%	45,6%	46,2%	46,8%	46,8%	47,3%	48,4%	48,4%	49,2%	49,8%	49,2%	48,6%	49,3%
BE	50,0%	50,4%	50,7%	50,4%	50,3%	50,1%	49,7%	49,8%	49,5%	49,3%	49,3%	48,9%	49,2%
ST	52,1%	51,1%	52,5%	52,1%	51,3%	50,8%	50,8%	50,9%	50,2%	50,2%	49,7%	49,3%	49,1%
HH	43,6%	44,7%	45,8%	45,7%	45,9%	46,7%	46,7%	46,2%	46,7%	47,4%	47,7%	47,7%	48,6%
BY	46,7%	47,3%	48,2%	48,5%	48,9%	49,0%	49,0%	48,8%	48,7%	48,9%	48,9%	48,2%	48,4%
TH	47,8%	48,1%	48,6%	48,2%	48,6%	48,6%	48,5%	48,7%	49,3%	49,4%	49,0%	48,2%	48,4%
NI	46,4%	47,4%	48,2%	49,0%	49,0%	48,8%	49,0%	48,7%	48,6%	48,6%	48,3%	47,6%	47,8%
HB	47,0%	47,6%	48,5%	48,0%	47,5%	47,5%	47,8%	47,7%	47,5%	47,5%	47,7%	46,9%	47,2%
SH	43,6%	44,6%	45,7%	46,0%	46,2%	46,4%	46,6%	46,8%	46,7%	47,1%	47,2%	47,0%	47,0%
BW	44,0%	45,2%	46,2%	46,6%	46,9%	47,0%	47,1%	47,0%	46,9%	47,0%	47,1%	46,4%	46,7%
HE	44,5%	45,4%	46,1%	46,4%	46,7%	47,0%	47,4%	46,8%	47,1%	47,0%	46,6%	46,3%	46,6%
NRW	44,7%	45,3%	45,6%	45,5%	45,9%	46,1%	46,2%	46,0%	46,2%	46,4%	46,5%	46,2%	46,5%
SN	47,9%	47,6%	47,7%	47,4%	47,1%	46,5%	46,1%	46,2%	46,3%	46,2%	45,7%	45,0%	44,9%
<i>D ohne NRW</i>	<i>46,6%</i>	<i>47,3%</i>	<i>48,0%</i>	<i>48,1%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,2%</i>	<i>47,6%</i>	<i>47,9%</i>
<i>Hochschulen insgesamt</i>	<i>46,1%</i>	<i>46,7%</i>	<i>47,4%</i>	<i>47,4%</i>	<i>47,7%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,7%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,3%</i>	<i>47,5%</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.4: Studentinnen und Studenten in NRW in den alten Ländern (ohne NRW) sowie in den neuen Ländern

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Studentinnen alte Länder ohne NRW	492.727	522.467	554.564	582.180	583.951	589.484	588.176	570.179	600.222	631.037	661.855	699.570	740.007
Studenten alte Länder ohne NRW	577.170	591.425	607.831	633.207	629.652	633.281	629.539	613.333	647.172	678.270	712.366	770.241	805.571
Studentinnen NRW	226.385	234.541	238.542	241.805	214.256	220.465	219.918	215.564	223.816	235.729	248.858	276.183	299.273
Studenten NRW	279.900	282.726	284.741	289.743	252.046	257.558	256.466	253.183	260.302	272.805	286.596	321.769	344.757
Studentinnen neue Länder	110.089	116.222	125.518	134.144	138.975	138.869	138.506	141.111	143.709	147.965	149.204	149.849	149.187
Studenten neue Länder	113.067	121.285	128.037	138.752	144.718	146.449	146.840	148.393	150.521	155.384	158.725	163.362	163.195

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.5: StudienanfängerInnen nach Bundesländern WS 2000/01 bis WS 2012/13

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
NRW	69.614	77.739	80.697	81.613	78.364	80.903	75.144	77.568	84.697	91.240	97.666	120.305	117.510
BW	43.799	48.032	50.424	53.527	50.356	49.578	48.128	47.674	60.661	65.321	67.638	78.026	79.150
BY	42.435	46.371	48.389	51.583	49.559	50.518	51.916	52.833	55.001	59.081	64.749	85.867	71.820
HE	23.654	26.538	28.284	31.419	29.868	30.059	28.576	28.911	32.974	35.709	36.713	40.560	38.704
NI	25.640	29.132	29.686	31.027	27.784	25.930	24.524	26.689	27.777	29.150	30.983	37.404	35.023
BE	21.075	22.691	22.696	22.670	20.798	20.704	20.318	22.339	23.967	26.326	28.850	31.234	31.386
RP	14.652	16.337	17.841	18.030	17.807	17.535	17.725	19.222	20.004	20.842	22.161	24.180	22.520
SN	18.013	19.158	20.087	21.792	20.464	19.940	18.600	20.847	20.659	21.616	20.269	21.478	20.364
HH	10.726	11.006	12.487	12.576	12.188	11.864	11.920	12.729	14.095	15.312	15.841	17.544	16.877
TH	8.770	9.064	9.176	9.487	9.111	9.325	9.282	10.149	10.581	11.236	11.207	11.108	10.327
ST	8.271	8.562	8.505	10.925	10.601	8.765	8.487	9.346	10.120	10.230	10.085	10.896	9.767
SH	7.247	7.967	8.197	8.279	7.914	8.123	7.925	8.616	8.824	9.496	9.687	10.463	9.673
BB	7.204	7.847	7.671	7.933	7.653	7.552	7.565	8.571	9.866	10.056	9.499	9.530	9.610
HB	4.287	5.171	5.228	5.550	5.560	5.256	4.810	5.483	5.848	5.866	6.478	6.937	7.561
MV	5.782	5.467	5.641	7.011	7.124	6.169	6.249	6.766	7.080	7.673	7.031	7.482	6.714
SL	3.370	3.577	3.783	3.973	3.553	3.740	3.653	3.617	4.456	5.119	5.751	5.734	5.668
<i>D ohne NRW</i>	<i>244.925</i>	<i>266.920</i>	<i>278.095</i>	<i>295.782</i>	<i>280.340</i>	<i>275.058</i>	<i>269.678</i>	<i>283.792</i>	<i>311.913</i>	<i>333.033</i>	<i>346.942</i>	<i>398.443</i>	<i>375.164</i>
<i>D</i>	<i>314.539</i>	<i>344.659</i>	<i>358.792</i>	<i>377.395</i>	<i>358.704</i>	<i>355.961</i>	<i>344.822</i>	<i>361.360</i>	<i>396.610</i>	<i>424.273</i>	<i>444.608</i>	<i>518.748</i>	<i>492.674</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.6: Anteil der Bundesländer an StudienanfängerInnen WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich)

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
NRW	22,1%	22,6%	22,5%	21,6%	21,8%	22,7%	21,8%	21,5%	21,4%	21,5%	22,0%	23,2%	23,9%
BW	13,9%	13,9%	14,1%	14,2%	14,0%	13,9%	14,0%	13,2%	15,3%	15,4%	15,2%	15,0%	16,1%
BY	13,5%	13,5%	13,5%	13,7%	13,8%	14,2%	15,1%	14,6%	13,9%	13,9%	14,6%	16,6%	14,6%
HE	7,5%	7,7%	7,9%	8,3%	8,3%	8,4%	8,3%	8,0%	8,3%	8,4%	8,3%	7,8%	7,9%
NI	8,2%	8,5%	8,3%	8,2%	7,7%	7,3%	7,1%	7,4%	7,0%	6,9%	7,0%	7,2%	7,1%
BE	6,7%	6,6%	6,3%	6,0%	5,8%	5,8%	5,9%	6,2%	6,0%	6,2%	6,5%	6,0%	6,4%
RP	4,7%	4,7%	5,0%	4,8%	5,0%	4,9%	5,1%	5,3%	5,0%	4,9%	5,0%	4,7%	4,6%
SN	5,7%	5,6%	5,6%	5,8%	5,7%	5,6%	5,4%	5,8%	5,2%	5,1%	4,6%	4,1%	4,1%
HH	3,4%	3,2%	3,5%	3,3%	3,4%	3,3%	3,5%	3,5%	3,6%	3,6%	3,6%	3,4%	3,4%
TH	2,8%	2,6%	2,6%	2,5%	2,5%	2,6%	2,7%	2,8%	2,7%	2,6%	2,5%	2,1%	2,1%
ST	2,6%	2,5%	2,4%	2,9%	3,0%	2,5%	2,5%	2,6%	2,6%	2,4%	2,3%	2,1%	2,0%
SH	2,3%	2,3%	2,3%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,2%	2,2%	2,2%	2,0%	2,0%
BB	2,3%	2,3%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,2%	2,4%	2,5%	2,4%	2,1%	1,8%	2,0%
HB	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,5%	1,4%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	1,3%	1,5%
MV	1,8%	1,6%	1,6%	1,9%	2,0%	1,7%	1,8%	1,9%	1,8%	1,8%	1,6%	1,4%	1,4%
SL	1,1%	1,0%	1,1%	1,1%	1,0%	1,1%	1,1%	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,1%	1,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.7: Studentinnenanteil im ersten Hochschulsemester WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich)

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
BB	50,0%	51,6%	52,8%	48,6%	51,0%	51,1%	51,8%	52,9%	52,6%	51,7%	53,1%	50,9%	52,6%
BE	52,6%	52,8%	52,2%	49,8%	50,4%	50,2%	50,3%	50,9%	50,7%	50,9%	51,9%	50,2%	52,4%
RP	51,8%	52,7%	53,2%	50,1%	50,4%	50,9%	53,1%	52,8%	52,1%	52,4%	52,6%	48,3%	51,9%
SL	49,4%	50,9%	49,4%	49,9%	49,0%	51,6%	53,5%	52,6%	52,6%	54,1%	49,7%	48,8%	51,6%
ST	52,5%	47,0%	59,2%	51,6%	49,0%	50,6%	50,9%	53,5%	51,6%	51,8%	50,8%	48,0%	51,2%
MV	51,1%	44,8%	57,8%	52,0%	53,2%	52,6%	51,9%	52,4%	52,6%	50,4%	49,8%	48,1%	50,6%
TH	49,9%	49,4%	51,6%	49,4%	50,4%	50,9%	51,0%	50,5%	52,3%	51,8%	50,0%	47,5%	50,6%
HH	44,1%	45,3%	47,5%	43,8%	44,6%	45,0%	44,6%	46,3%	47,8%	49,9%	49,4%	47,3%	50,4%
NI	50,6%	50,9%	51,7%	49,6%	49,5%	49,8%	50,8%	51,7%	50,4%	51,4%	49,7%	47,0%	50,1%
BY	49,1%	49,0%	51,3%	48,6%	50,3%	49,4%	49,9%	49,6%	49,8%	50,2%	50,1%	46,7%	49,8%
HE	49,2%	50,0%	50,5%	48,6%	48,6%	50,0%	50,2%	49,4%	49,2%	49,2%	47,5%	46,3%	49,6%
NRW	49,1%	49,6%	49,2%	47,2%	48,0%	48,1%	48,7%	49,1%	49,4%	49,4%	49,4%	45,9%	49,2%
SH	47,7%	48,4%	50,0%	47,9%	47,6%	49,3%	48,9%	48,8%	48,1%	48,1%	48,5%	46,6%	48,2%
BW	47,3%	48,2%	49,0%	47,1%	47,9%	47,4%	48,3%	48,8%	48,0%	48,5%	48,6%	45,3%	47,5%
SN	47,8%	46,5%	49,0%	46,3%	46,8%	45,7%	45,9%	48,2%	47,9%	48,2%	45,7%	43,6%	46,3%
HB	48,1%	48,8%	51,9%	46,7%	47,8%	48,2%	48,6%	48,0%	47,9%	48,6%	49,3%	44,7%	45,4%
D	49,2%	49,4%	50,6%	48,2%	48,8%	48,8%	49,4%	49,8%	49,6%	49,9%	49,5%	46,6%	49,5%
D ohne NRW	49,3%	49,3%	51,1%	48,4%	49,0%	49,1%	49,6%	50,0%	49,7%	50,0%	49,5%	46,8%	49,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.8: StudienanfängerInnenquote in NRW und Deutschland

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Frauen NRW	29,5%	32,8%	33,6%	32,9%	31,9%	32,7%	30,8%	32,3%	35,4%	38,3%	39,8%	45,6%
Männer NRW	32,0%	34,3%	34,4%	36,7%	34,3%	35,1%	32,4%	33,6%	36,5%	39,1%	40,1%	52,6%
Frauen D	27,9%	29,9%	31,5%	31,4%	30,3%	30,5%	29,8%	31,4%	34,0%	37,1%	39,1%	45,0%
Männer D	28,9%	30,7%	30,1%	33,7%	31,6%	31,8%	30,4%	31,6%	34,2%	36,5%	38,7%	50,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.1; eigene Berechnungen.



Tab. Abb. A 1.9: Wanderungssaldo der StudienanfängerInnen und Studierenden nach Geschlecht in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
StudienanfängerInnen	1,0%	0,6%	0,9%	-0,3%	1,2%	2,4%	0,7%	-0,9%	-2,6%	-3,8%	-1,9%	0,6%
Studienanfängerinnen	2,2%	1,3%	1,0%	-0,3%	1,4%	2,4%	0,4%	-1,2%	-2,4%	-3,3%	-1,6%	0,3%
Studienanfänger	-0,2%	-0,2%	0,7%	-0,3%	1,0%	2,3%	1,0%	-0,6%	-2,8%	-4,2%	-2,1%	0,9%
Studierende	3,9%	3,9%	3,6%	3,5%	1,6%	2,4%	2,7%	3,3%	2,9%	2,7%	3,0%	4,0%
Studentinnen	3,7%	3,7%	3,2%	2,9%	1,0%	1,9%	1,9%	2,3%	1,9%	1,9%	2,3%	3,4%
Studenten	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	2,1%	2,8%	3,3%	4,1%	3,6%	3,5%	3,7%	4,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 19 und 20; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.10: ErstabsolventInnen insgesamt im undesländervergleich 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
NRW	41.298	38.135	37.732	38.131	40.921	43.314	49.144	55.287	57.103	64.122	63.809	64.631
BW	25.691	25.157	23.506	26.375	26.728	27.601	29.841	32.842	36.864	44.143	44.835	47.560
BY	24.903	24.715	26.096	26.122	26.975	29.949	31.168	33.687	36.342	39.527	42.960	45.932
HE	14.554	13.973	13.935	14.179	14.375	16.094	17.039	19.175	20.876	22.149	24.112	24.416
NI	15.914	15.555	14.942	16.494	18.302	19.207	19.351	20.473	23.121	25.055	22.760	22.682
BE	11.607	11.617	12.693	13.678	14.371	16.524	16.233	15.641	16.710	18.462	18.165	18.725
SN	8.125	8.283	9.143	10.104	10.355	11.012	11.942	13.286	13.991	15.496	16.520	17.436
RP	8.824	8.531	7.909	8.374	8.893	10.008	9.937	11.198	12.077	12.898	12.992	14.425
HH	6.323	5.330	5.798	6.287	6.656	7.073	7.179	7.295	8.171	8.728	9.142	10.514
TH	3.128	3.476	3.531	4.086	4.833	5.592	6.005	6.091	6.852	7.663	8.455	7.897
SH	4.649	4.520	4.381	4.248	4.530	4.735	4.817	5.654	6.037	5.844	6.058	7.515
ST	3.056	3.149	3.603	3.741	4.225	4.691	4.852	5.023	6.275	7.254	6.948	7.365
BB	2.040	2.495	2.668	3.101	3.627	3.916	4.535	4.722	5.538	6.115	6.200	6.523
MV	2.298	2.495	2.663	2.832	2.856	3.504	3.689	3.752	4.161	4.132	4.463	4.746
HB	2.233	2.399	2.185	2.027	2.161	2.850	3.191	3.619	4.220	4.947	5.233	4.339
SL	2.011	1.884	1.821	1.749	1.977	1.866	1.859	2.132	2.160	2.340	2.229	2.565
<i>D ohne NRW</i>	<i>135.356</i>	<i>133.579</i>	<i>134.874</i>	<i>143.397</i>	<i>150.864</i>	<i>164.622</i>	<i>171.638</i>	<i>184.590</i>	<i>203.395</i>	<i>224.753</i>	<i>231.072</i>	<i>242.640</i>
<i>D</i>	<i>176.654</i>	<i>171.714</i>	<i>172.606</i>	<i>181.528</i>	<i>191.785</i>	<i>207.936</i>	<i>220.782</i>	<i>239.877</i>	<i>260.498</i>	<i>288.875</i>	<i>294.881</i>	<i>307.271</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 12; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.11: Frauenanteil ErstabsolventInnen nach Bundesländern 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ST	54,2%	53,9%	55,1%	55,9%	58,2%	56,3%	54,0%	55,8%	56,4%	55,2%	57,8%	55,8%
RP	49,0%	49,2%	51,5%	53,3%	54,1%	53,9%	55,3%	55,2%	55,2%	53,3%	55,2%	55,6%
SL	42,4%	44,6%	44,3%	46,5%	46,3%	52,3%	48,3%	45,3%	47,3%	48,6%	51,3%	55,5%
BB	49,5%	53,1%	50,6%	52,1%	52,5%	52,5%	51,5%	50,9%	52,5%	53,6%	54,4%	54,2%
MV	50,3%	51,5%	53,6%	54,1%	56,5%	54,1%	52,6%	53,6%	53,4%	55,4%	55,2%	53,9%
NI	45,2%	46,5%	48,7%	51,1%	51,2%	52,8%	53,5%	55,1%	55,0%	55,2%	54,3%	53,8%
TH	45,7%	49,3%	51,2%	52,3%	52,7%	53,7%	53,8%	51,4%	52,3%	52,8%	52,1%	52,9%
BE	48,5%	50,2%	51,7%	51,7%	50,9%	51,1%	53,2%	52,7%	53,5%	53,2%	54,0%	52,8%
SN	49,5%	48,9%	49,3%	50,3%	50,1%	49,4%	49,4%	49,0%	49,7%	50,5%	51,8%	52,4%
HE	43,4%	46,0%	46,8%	47,7%	48,6%	50,0%	49,8%	52,9%	52,5%	52,2%	53,2%	51,4%
HB	45,7%	46,3%	50,3%	50,1%	51,7%	51,9%	51,9%	52,6%	54,2%	52,8%	53,3%	50,9%
SH	43,6%	43,5%	46,9%	46,2%	47,2%	47,8%	49,3%	50,3%	51,9%	48,0%	49,7%	50,9%
BY	44,5%	46,8%	47,1%	48,1%	48,3%	49,7%	51,4%	51,3%	51,4%	51,0%	50,9%	50,5%
NRW	47,1%	47,8%	49,3%	50,2%	50,5%	51,1%	52,5%	52,2%	52,8%	52,8%	52,0%	50,3%
HH	41,7%	42,6%	44,1%	44,4%	44,7%	48,4%	48,9%	49,7%	50,3%	48,9%	49,9%	49,7%
BW	42,0%	43,4%	42,9%	47,2%	47,3%	48,3%	49,4%	48,9%	49,1%	47,6%	48,3%	49,1%
<i>D ohne NRW</i>	45,2%	46,7%	47,8%	49,4%	49,7%	50,7%	51,4%	51,7%	52,0%	51,4%	51,9%	51,7%
<i>D</i>	45,6%	47,0%	48,1%	49,5%	49,9%	50,8%	51,6%	51,8%	52,2%	51,7%	52,0%	51,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 12; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.12: Anteil des Landes NRW an den Indikatoren (StudienanfängerInnen, Studierende, ErstabsolventInnen)

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
StudienanfängerInnen	22,1%	22,6%	22,5%	21,6%	21,8%	22,7%	21,8%	21,5%	21,4%	21,5%	22,0%	23,2%	23,9%
Studierende	28,1%	27,7%	27,0%	26,3%	23,7%	24,1%	24,1%	24,1%	23,9%	24,0%	24,1%	25,1%	25,7%
AbsolventInnen	23,4%	22,2%	21,9%	21,0%	21,3%	20,8%	22,3%	23,0%	21,9%	22,2%	21,6%	21,0%	

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3, FS 11, Reihe 4.3.1, 11.2 und 12 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.13: Frauenanteil an den Indikatoren in NRW und Deutschland ohne NRW

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
StudienanfängerInnen D ohne NRW	49,3%	49,3%	51,1%	48,4%	49,0%	49,1%	49,6%	50,0%	49,7%	50,0%	49,5%	46,8%	49,5%
StudienanfängerInnen NRW	49,1%	49,6%	49,2%	47,2%	48,0%	48,1%	48,7%	49,1%	49,4%	49,4%	49,4%	45,9%	49,2%
Studierende D ohne NRW	46,6%	47,3%	48,0%	48,1%	48,3%	48,3%	48,3%	48,3%	48,3%	48,3%	48,2%	47,6%	47,9%
Studierende NRW	44,7%	45,3%	45,6%	45,5%	45,9%	46,1%	46,2%	46,0%	46,2%	46,4%	46,5%	46,2%	46,5%
AbsolventInnen D ohne NRW	45,2%	46,7%	47,8%	49,4%	49,7%	50,7%	51,4%	51,7%	52,0%	51,4%	51,9%	51,7%	
AbsolventInnen NRW	47,1%	47,8%	49,3%	50,2%	50,5%	51,1%	52,5%	52,2%	52,8%	52,8%	52,0%	50,3%	

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3, FS 11, Reihe 4.3.1, 11.2 und 12 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.14: Anzahl der jährlich Promovierten nach Geschlecht in NRW und in Deutschland ohne NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Frauen D ohne NRW	7.068	7.031	6.929	7.112	7.394	8.354	8.070	8.191	8.659	8.917	9.244	9.991
Männer D ohne NRW	13.114	12.553	11.723	11.217	11.207	12.544	11.291	10.931	11.684	11.061	11.389	12.005
Frauen NRW	1.709	1.659	1.689	1.612	1.636	1.918	1.857	1.877	1.899	2.150	2.057	2.114
Männer NRW	3.675	3.404	3.334	3.102	2.901	3.136	3.069	2.844	2.948	2.956	2.939	2.871

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.15: Frauenanteil an Promovierten im Bundesländervergleich 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SH	41,6%	36,8%	40,5%	44,1%	43,5%	45,9%	44,5%	52,6%	49,1%	51,2%	50,2%	52,0%
BE	38,2%	39,1%	42,2%	44,0%	42,5%	44,0%	45,7%	47,4%	46,0%	46,8%	46,9%	49,0%
HH	39,5%	38,1%	39,0%	41,9%	41,5%	42,3%	47,6%	46,2%	44,3%	45,0%	37,2%	48,7%
RP	37,2%	34,6%	36,3%	36,7%	41,4%	38,6%	38,1%	43,5%	42,3%	44,4%	43,8%	45,9%
BY	34,3%	34,6%	36,2%	39,5%	38,5%	39,7%	40,6%	41,2%	42,9%	45,6%	44,7%	45,5%
HE	35,3%	37,4%	38,1%	41,0%	38,3%	39,2%	40,9%	40,7%	41,6%	43,3%	43,8%	45,4%
TH	37,5%	41,0%	38,3%	38,1%	44,1%	43,2%	47,4%	49,7%	43,4%	42,0%	45,6%	44,8%
NI	35,0%	35,9%	38,0%	37,6%	40,8%	40,1%	42,4%	43,7%	41,3%	45,7%	44,0%	44,5%
BW	32,6%	33,3%	33,4%	35,4%	39,1%	36,7%	38,7%	39,7%	41,5%	43,5%	45,1%	44,1%
SN	30,9%	38,5%	37,5%	37,0%	37,1%	37,0%	44,1%	42,4%	40,3%	42,8%	45,0%	43,8%
HB	28,6%	31,2%	30,2%	33,1%	36,6%	42,3%	41,2%	41,1%	39,0%	41,1%	48,3%	43,7%
ST	32,7%	39,4%	41,4%	39,2%	40,1%	37,1%	43,5%	41,2%	42,1%	42,3%	44,4%	43,5%
NRW	31,7%	32,8%	33,6%	34,2%	36,1%	38,0%	37,7%	39,8%	39,2%	42,1%	41,2%	42,4%
MV	41,5%	39,4%	40,8%	39,8%	45,8%	40,3%	44,1%	50,2%	45,8%	46,9%	46,2%	42,3%
BB	28,0%	29,3%	36,5%	29,4%	28,8%	35,4%	35,6%	43,7%	42,3%	43,4%	43,3%	41,7%
SL	36,8%	37,2%	30,2%	36,2%	37,1%	44,5%	34,5%	37,4%	36,0%	40,8%	36,3%	29,9%
<i>D ohne NRW</i>	35,0%	35,9%	37,1%	38,8%	39,8%	40,0%	41,7%	42,8%	42,6%	44,6%	44,8%	45,4%
<i>D</i>	34,3%	35,3%	36,4%	37,9%	39,0%	39,6%	40,9%	42,2%	41,9%	44,1%	44,1%	44,9%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.16: Frauenanteil an Promovierten (gleitende Durchschnitte) 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000–2002	2001–2003	2002–2004	2003–2005	2004–2006	2005–2007	2006–2008	2007–2009	2008–2010	2009–2011
SH	39,7%	40,5%	42,7%	44,5%	44,6%	47,7%	48,7%	50,9%	50,1%	51,1%
BE	39,9%	41,8%	42,9%	43,5%	44,1%	45,7%	46,3%	46,7%	46,5%	47,6%
BY	35,0%	36,8%	38,0%	39,2%	39,6%	40,5%	41,6%	43,2%	44,4%	45,3%
MV	40,6%	40,0%	42,2%	42,0%	43,4%	44,9%	46,7%	47,7%	46,3%	45,1%
NI	36,3%	37,2%	38,8%	39,5%	41,1%	42,1%	42,5%	43,6%	43,7%	44,7%
RP	36,0%	35,9%	38,1%	38,9%	39,4%	40,1%	41,3%	43,4%	43,5%	44,7%
HB	30,0%	31,5%	33,3%	37,3%	40,0%	41,5%	40,4%	40,4%	42,8%	44,4%
BW	33,1%	34,0%	35,9%	37,1%	38,1%	38,4%	39,9%	41,6%	43,4%	44,2%
HE	36,9%	38,8%	39,1%	39,5%	39,5%	40,3%	41,1%	41,9%	42,9%	44,2%
TH	38,9%	39,1%	40,1%	41,8%	44,9%	46,8%	46,9%	45,1%	43,7%	44,2%
SN	35,6%	37,6%	37,2%	37,0%	39,4%	41,2%	42,3%	41,8%	42,7%	43,9%
HH	38,9%	39,7%	40,8%	41,9%	43,8%	45,4%	46,0%	45,2%	42,2%	43,7%
ST	37,8%	40,0%	40,2%	38,8%	40,3%	40,6%	42,3%	41,9%	42,9%	43,4%
BB	31,3%	31,7%	31,5%	31,2%	33,3%	38,2%	40,5%	43,1%	43,0%	42,8%
NRW	32,7%	33,5%	34,6%	36,1%	37,2%	38,5%	38,9%	40,3%	40,8%	41,9%
SL	34,7%	34,5%	34,5%	39,3%	38,7%	38,8%	36,0%	38,1%	37,7%	35,6%
D	35,3%	36,5%	37,8%	38,8%	39,8%	40,9%	41,7%	42,8%	43,4%	44,4%
D ohne NRW	36,0%	37,3%	38,6%	39,5%	40,5%	41,5%	42,4%	43,3%	44,0%	45,0%
Differenz NRW zu D ohne NRW	2,9%	1,8%	1,6%	2,3%	4,4%	5,3%	4,5%	1,7%	-0,3%	-0,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.17: Habilitationen von Frauen und Männern in NRW und Deutschland ohne NRW 1992–2010

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Frauen NRW	31	29	32	45	39	55	53	60	71	75	89	87	90	94	74	69	78	83	61
Männer NRW	201	224	285	266	321	304	331	322	374	361	343	339	350	278	291	263	248	249	230
Frauen D ohne NRW	138	143	168	166	169	218	240	280	321	304	409	400	428	366	368	388	344	350	376
Männer D ohne NRW	941	1.023	994	1.055	1.080	1.163	1.291	1.264	1.362	1.459	1.461	1.383	1.415	1.263	1.260	1.161	1.130	1.138	1.088

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.18: Anteil der Bundesländer an den Habilitationen 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
BY	16,1%	15,9%	16,0%	17,6%	19,2%	17,2%	18,3%	16,6%	16,9%	19,8%	20,7%	19,3%
NRW	20,9%	19,8%	18,8%	19,3%	19,3%	18,6%	18,3%	17,7%	18,1%	18,2%	16,6%	17,7%
BW	16,3%	16,0%	17,7%	15,4%	16,6%	15,3%	15,8%	16,5%	16,4%	14,9%	17,2%	16,3%
BE	8,6%	9,5%	9,5%	8,5%	6,4%	9,4%	8,4%	8,2%	8,5%	9,9%	8,5%	8,3%
NI	7,0%	9,4%	7,9%	6,4%	7,4%	6,4%	7,2%	8,0%	6,4%	6,1%	7,1%	6,7%
HE	7,5%	7,1%	7,3%	6,5%	6,6%	8,5%	7,7%	7,9%	7,9%	7,9%	6,2%	6,4%
SN	4,1%	3,4%	3,9%	5,0%	3,9%	4,5%	4,1%	4,5%	5,4%	4,7%	4,7%	4,7%
HH	3,9%	3,0%	3,4%	3,5%	3,5%	3,5%	4,0%	3,1%	3,2%	2,7%	3,2%	3,4%
RP	3,2%	3,5%	3,6%	3,3%	2,9%	3,3%	2,7%	3,6%	3,7%	2,2%	2,7%	3,3%
SH	3,3%	2,9%	2,8%	3,0%	3,2%	3,4%	3,3%	3,0%	2,7%	3,1%	3,0%	3,1%
TH	1,4%	2,0%	1,7%	2,8%	3,0%	2,0%	2,2%	2,6%	2,3%	2,7%	2,5%	3,1%
ST	3,1%	2,1%	2,3%	2,8%	2,3%	2,4%	2,6%	2,2%	2,6%	2,5%	2,4%	2,8%
MV	1,2%	1,6%	1,3%	1,8%	1,7%	2,0%	1,5%	2,2%	1,6%	1,5%	1,8%	2,0%
BB	0,9%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%	1,3%	1,7%	1,5%	1,2%	1,3%	1,0%	1,2%
HB	1,1%	1,5%	1,0%	1,4%	1,1%	1,2%	1,1%	0,9%	1,2%	0,6%	1,0%	1,0%
SL	1,5%	1,3%	1,6%	1,4%	1,5%	0,7%	1,4%	1,6%	1,7%	1,8%	1,4%	0,9%
<i>D ohne NRW</i>	<i>79,1%</i>	<i>80,2%</i>	<i>81,2%</i>	<i>80,7%</i>	<i>80,7%</i>	<i>81,4%</i>	<i>81,7%</i>	<i>82,3%</i>	<i>81,9%</i>	<i>81,8%</i>	<i>83,4%</i>	<i>82,3%</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.19: Frauenanteil an Habilitierten im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich)

	2000–2002	2001–2003	2002–2004	2003–2005	2004–2006	2005–2007	2006–2008	2007–2009	2008–2010
BB	21,2%	24,8%	26,7%	27,3%	27,5%	25,6%	30,2%	38,4%	44,6%
BE	24,0%	27,2%	31,3%	30,8%	30,8%	31,4%	31,7%	31,3%	30,1%
NI	23,2%	22,2%	25,0%	25,0%	25,4%	27,4%	26,2%	27,8%	26,3%
HE	21,9%	20,8%	22,0%	21,0%	21,7%	23,3%	23,5%	25,1%	26,2%
HH	22,1%	24,3%	28,3%	25,2%	25,8%	25,3%	25,6%	22,9%	24,9%
SN	16,4%	17,6%	20,7%	19,2%	17,2%	16,4%	18,7%	23,2%	24,9%
RP	18,1%	19,8%	27,0%	29,7%	23,4%	21,3%	14,8%	20,4%	24,2%
MV	18,1%	17,6%	18,7%	23,7%	21,1%	16,5%	19,7%	22,5%	23,9%
ST	21,7%	20,8%	18,0%	18,2%	22,5%	22,6%	25,1%	23,9%	23,7%
NRW	17,9%	19,4%	20,5%	22,0%	22,0%	22,1%	21,7%	23,2%	23,3%
BY	16,1%	19,4%	21,5%	22,2%	21,5%	22,9%	23,3%	23,3%	23,3%
BW	16,8%	16,9%	18,8%	19,9%	21,0%	20,8%	22,5%	21,2%	22,2%
SL	15,8%	17,1%	19,0%	24,8%	22,1%	22,9%	17,8%	22,2%	20,5%
SH	19,7%	17,5%	17,7%	14,3%	16,9%	19,3%	20,2%	18,5%	15,8%
TH	17,1%	21,9%	17,7%	19,8%	18,7%	21,2%	17,9%	15,7%	15,5%
HB	31,1%	29,2%	30,4%	27,8%	34,3%	30,1%	31,2%	16,9%	15,0%
D ohne NRW	19,4%	20,5%	22,5%	22,7%	22,8%	23,4%	23,7%	24,0%	24,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.20: JuniorprofessorInnen nach Geschlecht in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen 2003–2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Frauen D	88	127	179	246	269	319	368	467	514
Männer D	194	284	438	536	533	578	626	769	818
Frauen NRW	0	1	16	18	21	37	54	91	96
Männer NRW	0	11	58	63	68	78	102	172	180

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 2; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.21: Frauenanteil an JuniorprofessorInnen in NRW und Deutschland ohne NRW 2003–2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
NRW	(-)	8,3%	21,6%	22,2%	23,6%	32,2%	34,6%	34,6%	34,8%
D ohne NRW	31,2%	31,6%	30,0%	32,5%	34,8%	36,1%	37,5%	38,6%	39,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 2; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.22: Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
MV	31,7%	32,1%	33,4%	34,2%	33,7%	34,3%	36,0%	36,2%	36,7%	37,7%	38,8%	40,3%
NI	26,8%	28,2%	29,1%	30,3%	31,8%	32,7%	32,1%	34,6%	36,8%	37,9%	38,5%	39,7%
BE	31,4%	31,9%	33,3%	33,7%	34,2%	35,4%	35,6%	36,9%	36,9%	37,0%	38,1%	38,4%
BB	32,4%	32,2%	32,4%	30,4%	32,8%	33,7%	32,9%	34,4%	34,5%	35,2%	36,5%	38,3%
ST	31,8%	32,5%	33,3%	33,9%	35,8%	34,5%	34,5%	35,1%	35,8%	35,9%	37,3%	38,2%
SH	25,1%	27,5%	27,9%	27,9%	31,7%	33,2%	37,0%	34,4%	36,5%	36,8%	38,2%	38,1%
TH	30,0%	30,4%	31,4%	31,4%	32,7%	32,9%	33,5%	34,7%	35,1%	36,3%	37,3%	37,7%
HE	27,7%	28,6%	29,1%	30,2%	31,2%	31,6%	33,3%	35,3%	35,5%	36,1%	36,5%	37,6%
NRW	26,6%	28,1%	28,9%	29,7%	29,9%	30,8%	32,2%	33,3%	34,7%	35,6%	36,7%	37,5%
HH	27,6%	28,6%	29,0%	33,1%	32,3%	31,4%	31,2%	33,5%	39,2%	36,8%	38,2%	37,4%
RP	28,1%	28,9%	29,3%	30,0%	30,6%	31,2%	32,7%	33,6%	35,0%	35,0%	36,1%	37,4%
SN	29,9%	31,4%	31,7%	32,5%	32,8%	33,9%	34,1%	34,3%	34,4%	35,9%	36,6%	37,2%
SL	28,4%	28,8%	29,6%	30,5%	31,0%	33,7%	34,1%	36,2%	35,9%	37,3%	37,0%	36,9%
HB	26,0%	26,8%	26,7%	29,2%	28,8%	29,9%	29,9%	30,9%	32,6%	34,3%	33,9%	35,2%
BY	24,7%	26,3%	27,2%	28,1%	28,9%	29,7%	30,8%	32,6%	33,6%	34,2%	34,5%	35,2%
BW	24,5%	25,5%	26,1%	26,9%	28,3%	28,4%	29,5%	31,2%	32,7%	32,0%	32,0%	32,2%
<i>D ohne NRW</i>	27,3%	28,4%	29,1%	30,0%	31,0%	31,6%	32,4%	33,7%	34,9%	35,1%	35,6%	36,2%
<i>D</i>	27,2%	28,3%	29,1%	30,0%	30,8%	31,4%	32,3%	33,7%	34,8%	35,2%	35,8%	36,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.



Tab. zu Abb. A 1.23: Frauenanteile an hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SH	29,6%	33,0%	33,3%	33,3%	35,1%	37,5%	38,4%	39,9%	41,4%	41,7%	43,0%	44,3%
MV	36,8%	38,8%	39,1%	38,3%	37,0%	37,0%	39,3%	39,1%	40,0%	40,9%	41,8%	44,0%
BE	35,9%	36,6%	38,0%	38,3%	38,7%	39,9%	40,5%	40,8%	41,4%	41,6%	43,2%	43,4%
HE	31,9%	33,0%	34,0%	35,0%	36,0%	37,0%	38,0%	39,0%	41,0%	40,9%	41,6%	42,4%
HH	28,1%	29,4%	31,9%	32,3%	32,0%	34,5%	36,1%	38,2%	41,6%	42,0%	42,2%	42,1%
ST	40,3%	41,8%	42,3%	42,3%	40,5%	40,0%	39,5%	40,4%	40,0%	40,6%	41,8%	42,0%
RP	29,9%	31,5%	31,2%	32,8%	34,3%	34,7%	37,1%	37,9%	39,2%	39,4%	40,2%	41,9%
SL	31,2%	32,7%	33,2%	33,9%	35,3%	37,9%	38,4%	40,8%	41,4%	41,8%	42,0%	41,9%
BB	35,8%	36,7%	37,0%	36,3%	38,4%	39,8%	39,3%	39,2%	40,6%	40,3%	39,9%	41,1%
HB	31,0%	32,9%	32,4%	34,7%	34,2%	35,4%	34,7%	37,1%	39,1%	41,4%	40,6%	41,1%
NI	28,4%	30,4%	30,7%	32,0%	33,0%	33,9%	34,9%	36,9%	38,0%	39,1%	39,3%	40,3%
BY	29,2%	30,9%	32,0%	33,6%	34,5%	35,1%	36,1%	37,0%	38,4%	38,9%	39,2%	39,8%
NRW	28,8%	30,5%	31,6%	32,0%	31,6%	32,9%	34,1%	35,2%	36,7%	37,3%	38,5%	39,5%
TH	33,8%	34,4%	33,9%	34,1%	35,6%	35,9%	36,2%	37,0%	38,0%	38,2%	39,1%	38,3%
SN	31,6%	33,4%	34,2%	34,9%	35,2%	35,1%	36,0%	36,2%	37,0%	37,7%	37,7%	38,1%
BW	27,8%	29,1%	29,7%	30,4%	31,4%	32,3%	33,8%	35,5%	37,0%	37,5%	37,5%	37,7%
<i>D ohne NRW</i>	30,8%	32,3%	33,1%	33,9%	34,6%	35,5%	36,5%	37,6%	38,9%	39,4%	39,8%	40,4%
<i>D</i>	30,4%	31,9%	32,7%	33,5%	34,0%	34,9%	36,0%	37,1%	38,5%	39,0%	39,6%	40,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.24: Frauenanteile an Professorinnen im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
BE	13,5%	14,2%	15,8%	16,8%	18,1%	19,4%	21,1%	23,9%	25,5%	27,6%	28,8%	30,2%
NI	12,7%	13,9%	15,5%	16,8%	18,4%	19,1%	20,2%	20,8%	21,6%	22,3%	23,6%	24,3%
HH	12,2%	12,7%	15,8%	16,0%	16,1%	17,2%	18,7%	19,6%	21,6%	22,7%	23,2%	24,2%
HB	12,8%	12,5%	13,9%	14,7%	16,3%	17,6%	18,6%	20,4%	21,9%	22,6%	22,2%	23,2%
HE	10,3%	10,8%	11,2%	12,6%	13,7%	14,1%	17,1%	18,1%	19,6%	20,4%	21,1%	21,4%
BB	16,3%	17,3%	17,5%	17,2%	17,8%	18,3%	17,7%	18,4%	19,5%	20,6%	19,7%	21,1%
NRW	10,2%	11,1%	11,5%	12,7%	13,5%	14,1%	14,8%	15,8%	16,6%	18,0%	19,5%	20,0%
SL	9,7%	8,4%	9,7%	10,9%	10,8%	12,4%	14,1%	14,2%	15,6%	18,8%	17,2%	18,8%
RP	10,1%	10,5%	10,7%	11,9%	12,4%	13,0%	13,0%	13,3%	14,8%	15,9%	17,7%	18,5%
ST	14,0%	15,0%	14,4%	14,8%	15,6%	15,6%	15,7%	16,7%	17,1%	16,6%	17,3%	17,8%
BW	8,6%	9,4%	10,1%	10,8%	11,8%	12,7%	13,3%	14,6%	15,5%	15,6%	16,8%	17,3%
SN	12,3%	12,8%	13,0%	13,9%	14,4%	14,6%	15,4%	15,8%	16,0%	16,4%	17,0%	17,2%
MV	10,9%	10,5%	10,9%	12,0%	13,0%	13,0%	14,0%	13,8%	14,0%	15,0%	15,6%	16,0%
BY	7,5%	8,0%	8,3%	9,1%	9,4%	10,1%	11,1%	12,0%	14,7%	14,5%	15,1%	16,0%
TH	11,8%	12,5%	12,3%	12,4%	12,2%	13,6%	12,7%	13,3%	13,7%	14,8%	15,2%	16,0%
SH	8,2%	8,9%	10,0%	10,0%	11,1%	11,4%	10,6%	11,1%	12,0%	13,2%	14,6%	15,1%
<i>D ohne NRW</i>	<i>10,6%</i>	<i>11,2%</i>	<i>12,0%</i>	<i>12,8%</i>	<i>13,6%</i>	<i>14,3%</i>	<i>15,3%</i>	<i>16,3%</i>	<i>17,6%</i>	<i>18,2%</i>	<i>19,1%</i>	<i>19,8%</i>
<i>D</i>	<i>10,5%</i>	<i>11,2%</i>	<i>11,9%</i>	<i>12,8%</i>	<i>13,6%</i>	<i>14,3%</i>	<i>15,2%</i>	<i>16,2%</i>	<i>17,4%</i>	<i>18,2%</i>	<i>19,2%</i>	<i>19,9%</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.25: Frauenanteile an C4/W3-Professuren im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
HB	10,3%	11,9%	12,7%	14,7%	16,4%	16,1%	15,0%	16,4%	19,2%	23,3%	22,0%	22,3%
BE	7,3%	7,3%	8,9%	9,3%	10,5%	11,4%	12,6%	12,7%	13,9%	15,3%	16,5%	19,5%
HH	8,8%	10,0%	11,8%	12,5%	12,5%	12,8%	13,2%	13,9%	15,1%	16,7%	18,6%	19,1%
NI	7,7%	8,9%	9,4%	9,9%	10,9%	12,4%	14,0%	15,1%	15,6%	16,3%	16,7%	18,3%
BW	6,1%	6,4%	6,8%	7,5%	8,3%	9,4%	10,4%	13,1%	14,0%	14,4%	15,8%	16,8%
HE	7,6%	8,1%	7,9%	8,5%	9,5%	9,9%	12,5%	12,2%	13,8%	14,0%	15,8%	16,2%
NRW	7,6%	8,4%	8,8%	9,3%	9,8%	10,5%	11,4%	12,0%	12,6%	13,7%	15,3%	15,8%
BB	11,5%	13,4%	13,7%	14,5%	14,1%	14,0%	13,2%	15,5%	15,6%	17,0%	16,0%	15,7%
RP	6,3%	6,7%	7,0%	7,9%	8,1%	8,2%	8,8%	9,6%	11,8%	12,9%	14,3%	15,5%
SL	6,3%	6,0%	6,0%	7,6%	4,8%	6,9%	9,3%	11,1%	11,3%	14,3%	13,6%	14,3%
BY	5,2%	5,8%	6,1%	6,7%	7,1%	8,5%	9,6%	10,3%	14,5%	12,0%	12,5%	13,1%
MV	6,0%	5,7%	5,8%	6,9%	7,7%	8,3%	9,1%	9,8%	9,9%	10,2%	11,6%	12,4%
SH	7,8%	8,4%	8,6%	8,6%	9,8%	10,4%	10,1%	9,8%	10,2%	11,8%	10,7%	11,6%
SN	6,3%	6,5%	6,6%	7,0%	7,4%	7,6%	8,1%	9,5%	9,9%	9,9%	10,7%	11,3%
ST	8,3%	8,8%	7,3%	8,5%	8,3%	8,5%	9,0%	9,6%	10,1%	9,8%	9,7%	11,1%
TH	8,4%	9,3%	8,9%	8,4%	8,7%	9,6%	8,7%	9,7%	9,9%	9,9%	10,1%	10,8%
<i>D ohne NRW</i>	6,9%	7,5%	7,8%	8,5%	9,1%	9,9%	10,9%	11,9%	13,4%	13,6%	14,5%	15,5%
<i>D</i>	7,1%	7,7%	8,0%	8,6%	9,2%	10,0%	11,0%	11,9%	13,3%	13,6%	14,6%	15,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.26: Haupt- und nebenamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal – Wachstumsraten 2000–2011

	Insgesamt	Frauen	Männer
BW	82,2%	130,7%	65,7%
BY	63,6%	118,9%	43,8%
BB	80,6%	115,0%	64,3%
TH	64,0%	103,4%	46,8%
NI	41,0%	98,2%	18,5%
D ohne NRW	51,3%	93,0%	34,8%
D	49,9%	92,9%	32,9%
NRW	43,9%	92,5%	25,0%
HH	45,3%	89,8%	27,5%
HE	40,3%	84,8%	22,5%
SH	31,4%	81,9%	12,2%
HB	37,6%	80,9%	21,7%
MV	44,0%	80,6%	26,6%
RP	34,7%	74,5%	18,6%
SN	41,1%	67,4%	29,1%
SL	18,7%	52,5%	5,1%
ST	29,4%	51,8%	18,6%
BE	24,7%	50,0%	12,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.27: Hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen – Wachstumsraten 2000–2011

	Insgesamt	Frauen	Männer
HH	131,9%	231,3%	90,4%
BB	116,9%	143,0%	101,8%
BY	72,4%	122,5%	50,0%
SH	57,6%	111,9%	30,9%
BW	58,7%	105,8%	39,4%
NI	53,9%	104,2%	32,0%
NRW	57,0%	103,2%	36,7%
D	59,7%	100,9%	40,3%
D ohne NRW	60,4%	100,3%	41,3%
HE	54,9%	98,8%	33,2%
SN	72,8%	97,6%	60,4%
HB	55,8%	94,4%	36,8%
MV	67,8%	90,1%	53,6%
RP	39,6%	85,9%	18,3%
SL	43,0%	83,5%	23,4%
BE	40,2%	66,1%	25,3%
TH	49,2%	65,8%	40,5%
ST	38,7%	39,5%	38,1%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.28: ProfessorInnen – Wachstumsraten 2000–2011

	Insgesamt	Frauen	Männer
BE	23,7%	162,6%	0,6%
SL	13,0%	151,4%	0,3%
BY	19,6%	139,3%	9,2%
BW	27,2%	134,8%	16,1%
HE	9,9%	118,8%	-3,3%
RP	18,9%	109,3%	8,2%
NRW	14,2%	106,4%	2,7%
D	14,0%	102,2%	2,8%
D ohne NRW	13,9%	101,2%	2,9%
HB	4,8%	94,9%	-8,0%
NI	11,4%	94,5%	-2,0%
SH	8,5%	84,5%	1,2%
HH	-4,4%	83,2%	-17,1%
MV	-1,5%	49,4%	-7,5%
BB	21,9%	48,8%	16,2%
TH	4,6%	34,1%	0,4%
SN	-1,7%	32,2%	-6,7%
ST	-2,9%	15,2%	-6,1%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.29: C4/W3-ProfessorInnen – Wachstumsraten 2000–2011

	Insgesamt	Frauen	Männer
BW	52,3%	300,0%	35,3%
SL	37,7%	227,3%	25,6%
BE	-0,7%	165,2%	-13,8%
RP	11,2%	158,1%	0,7%
BY	10,7%	151,4%	2,2%
D ohne NRW	14,6%	137,3%	4,7%
HE	17,7%	135,5%	7,4%
D	11,9%	126,4%	2,3%
HH	15,4%	120,0%	3,7%
NI	4,4%	114,9%	-6,4%
MV	-5,4%	105,9%	-12,1%
NRW	1,6%	90,2%	-6,6%
HB	-5,2%	78,3%	-16,4%
SN	-3,7%	66,7%	-8,6%
SH	7,4%	48,0%	3,7%
BB	20,1%	41,2%	16,8%
ST	3,8%	30,0%	1,3%
TH	1,8%	18,9%	0,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.30: Frauenanteile an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen in NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
AbsolventInnen D ohne NRW	45,2%	46,7%	47,8%	49,4%	49,7%	50,7%	51,4%	51,7%	52,0%	51,4%	51,9%	51,7%
AbsolventInnen NRW	47,1%	47,8%	49,3%	50,2%	50,5%	51,1%	52,5%	52,2%	52,8%	52,8%	52,0%	50,3%
Promovierte D ohne NRW	34,2%	35,3%	36,0%	37,3%	38,6%	39,5%	40,5%	41,5%	42,4%	43,3%	44,0%	45,0%
Promovierte NRW	31,2%	32,3%	32,7%	33,5%	34,6%	36,1%	37,2%	38,5%	38,9%	40,3%	40,8%	41,9%
Ha. wiss.-künstl. Mitarb. D ohne NRW	30,8%	32,3%	33,1%	33,9%	34,6%	35,5%	36,5%	37,6%	38,9%	39,4%	39,8%	40,4%
Ha. wiss.-künstl. Mitarb. NRW	28,8%	30,5%	31,6%	32,0%	31,6%	32,9%	34,1%	35,2%	36,7%	37,3%	38,5%	39,5%
Wiss.-künstl. Personal D ohne NRW	27,3%	28,4%	29,1%	30,0%	31,0%	31,6%	32,4%	33,7%	34,9%	35,1%	35,6%	36,2%
Wiss.-künstl. Personal NRW	26,6%	28,1%	28,9%	29,7%	29,9%	30,8%	32,2%	33,3%	34,7%	35,6%	36,7%	37,5%
Habilitierte D ohne NRW	17,6%	18,2%	19,4%	20,5%	22,5%	22,7%	22,8%	23,4%	23,7%	24,0%	24,2%	
Habilitierte NRW	15,2%	16,3%	17,9%	19,4%	20,5%	22,0%	22,0%	22,1%	21,7%	23,2%	23,3%	
ProfessorInnen D ohne NRW	10,6%	11,2%	12,0%	12,8%	13,6%	14,3%	15,3%	16,3%	17,6%	18,2%	19,1%	19,8%
ProfessorInnen NRW	10,2%	11,1%	11,5%	12,7%	13,5%	14,1%	14,8%	15,8%	16,6%	18,0%	19,5%	20,0%
C4/W3-ProfessorInnen D ohne NRW	6,9%	7,5%	7,8%	8,5%	9,1%	9,9%	10,9%	11,9%	13,4%	13,6%	14,5%	15,5%
C4/W3-ProfessorInnen NRW	7,6%	8,4%	8,8%	9,3%	9,8%	10,5%	11,4%	12,0%	12,6%	13,7%	15,3%	15,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.1: Männliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 2000/01 bis WS 2011/12

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ingenieurwissenschaften	228.833	231.412	236.491	251.438	252.964	260.090	256.694	257.418	274.086	305.099	337.448	374.510
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	310.380	315.921	323.184	333.522	316.411	316.398	315.878	308.946	331.126	332.641	334.746	356.881
Mathematik, Naturwissenschaften	192.626	207.215	218.309	230.006	223.371	226.926	226.942	221.561	227.621	235.925	244.468	268.189
Sprach- und Kulturwissenschaften	131.426	134.942	136.776	140.200	125.942	126.379	125.580	121.483	117.322	121.976	127.438	136.413
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	43.775	42.361	41.049	40.054	42.776	42.201	42.285	41.237	42.651	43.423	44.255	47.053
Kunst, Kunstwissenschaft	29.438	29.544	30.195	30.365	28.961	28.673	28.349	27.800	28.556	29.636	30.704	31.940
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	16.743	16.707	16.921	17.626	17.691	17.971	17.931	17.685	17.838	18.798	19.250	20.715
Sport	14.901	15.365	15.846	16.776	16.602	17.160	17.526	16.974	16.591	16.615	16.763	17.170
Veterinärmedizin	1.537	1.435	1.399	1.373	1.312	1.262	1.219	1.190	1.221	1.252	1.270	1.322

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.2: Weibliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 2000/01 bis WS 2011/12

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	261.416	277.595	295.283	307.913	294.959	297.413	294.958	290.051	320.563	335.757	348.400	369.314
Sprach- und Kulturwissenschaften	269.254	283.023	296.328	307.374	290.803	294.175	293.960	284.043	279.235	290.501	303.305	321.051
Mathematik, Naturwissenschaften	102.622	112.045	120.151	127.947	127.213	130.629	131.599	129.017	133.621	139.917	144.763	154.911
Ingenieurwissenschaften	58.925	60.751	62.776	66.525	65.817	66.401	65.205	65.133	69.779	78.832	89.244	98.080
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	49.643	50.869	52.327	54.171	65.734	67.465	68.917	69.178	73.586	75.805	78.446	84.635
Kunst, Kunstwissenschaft	49.538	51.006	52.978	53.903	52.302	51.974	51.167	49.426	49.818	51.827	53.329	54.011
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	19.420	19.449	20.360	21.623	21.906	22.153	22.082	21.905	22.651	23.496	23.527	24.839
Sport	11.584	11.615	11.558	11.896	11.510	11.784	11.609	10.677	10.283	10.062	10.121	10.222
Veterinärmedizin	6.301	6.317	6.335	6.315	6.457	6.523	6.575	6.501	6.800	6.878	6.930	6.914

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.3: Frauenanteile an den Studierenden nach Fächergruppen in Deutschland WS 2000/01 bis WS 2011/12

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Veterinärmedizin	80,4%	81,5%	81,9%	82,1%	83,1%	83,8%	84,4%	84,5%	84,8%	84,6%	84,5%	83,9%
Sprach- und Kulturwissenschaften	67,2%	67,7%	68,4%	68,7%	69,8%	69,9%	70,1%	70,0%	70,4%	70,4%	70,4%	70,2%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	53,1%	54,6%	56,0%	57,5%	60,6%	61,5%	62,0%	62,7%	63,3%	63,6%	63,9%	64,3%
Kunst, Kunstwissenschaft	62,7%	63,3%	63,7%	64,0%	64,4%	64,4%	64,3%	64,0%	63,6%	63,6%	63,5%	62,8%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	53,7%	53,8%	54,6%	55,1%	55,3%	55,2%	55,2%	55,3%	55,9%	55,6%	55,0%	54,5%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	45,7%	46,8%	47,7%	48,0%	48,2%	48,5%	48,3%	48,4%	49,2%	50,2%	51,0%	50,9%
Sport	43,7%	43,1%	42,2%	41,5%	40,9%	40,7%	39,8%	38,6%	38,3%	37,7%	37,6%	37,3%
Mathematik, Naturwissenschaften	34,8%	35,1%	35,5%	35,7%	36,3%	36,5%	36,7%	36,8%	37,0%	37,2%	37,2%	36,6%
Ingenieurwissenschaften	20,5%	20,8%	21,0%	20,9%	20,6%	20,3%	20,3%	20,2%	20,3%	20,5%	20,9%	20,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.4: ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	62.732	61.115	62.284	67.205	72.365	76.566	79.235	85.838	87.196	102.095	102.866	105.589
Sprach- und Kulturwissenschaften	29.911	29.539	30.175	31.068	31.960	35.732	39.769	43.827	50.680	53.003	54.808	56.140
Ingenieurwissenschaften	35.725	33.626	32.414	32.918	32.841	34.339	35.627	38.065	42.558	47.057	49.860	55.631
Mathematik, Naturwissenschaften	21.844	20.664	21.594	22.956	26.135	30.737	34.062	38.417	43.333	47.900	48.561	49.593
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	10.620	10.444	10.223	10.388	10.476	11.817	12.230	13.358	14.345	15.142	15.222	15.686
Kunst, Kunstwissenschaft	7.630	8.131	7.857	8.478	9.105	9.678	10.503	10.399	11.185	11.544	11.820	12.525
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	4.761	4.691	4.423	4.902	5.190	5.312	5.328	5.661	6.363	6.787	6.215	6.563
Sport	2.547	2.633	2.779	2.660	2.767	2.876	3.113	3.435	3.996	4.404	4.619	4.585
Veterinärmedizin	884	871	857	951	944	866	899	873	841	942	910	958

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.5: Erstabsolventen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33.680	32.082	32.064	33.262	35.334	36.618	37.374	40.383	40.800	47.676	47.154	48.287
Ingenieurwissenschaften	28.758	26.869	25.357	25.472	25.351	26.631	27.615	29.434	32.851	36.424	38.908	43.189
Mathematik, Naturwissenschaften	13.486	12.498	12.997	13.602	15.688	18.555	20.344	22.994	25.621	28.726	28.622	29.769
Sprach- und Kulturwissenschaften	8.167	7.878	7.971	7.799	7.874	8.302	9.106	10.009	11.553	12.135	12.556	13.028
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	5.563	5.205	4.908	4.933	4.846	5.043	4.840	5.064	5.134	5.262	5.234	5.415
Kunst, Kunstwissenschaft	2.697	2.933	2.768	2.879	3.202	3.360	3.573	3.539	3.746	4.019	4.041	4.198
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2.288	2.110	2.031	2.164	2.247	2.296	2.286	2.381	2.690	2.814	2.545	2.762
Sport	1.185	1.283	1.329	1.296	1.397	1.441	1.521	1.692	2.008	2.292	2.501	2.588
Veterinärmedizin	196	178	181	182	180	128	138	126	112	132	120	113

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.6: Erstabsolventinnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29.052	29.033	30.220	33.943	37.031	39.948	41.861	45.455	46.396	54.419	55.712	57.302
Sprach- und Kulturwissenschaften	21.744	21.661	22.204	23.269	24.086	27.430	30.663	33.818	39.127	40.868	42.252	43.112
Mathematik, Naturwissenschaften	8.358	8.166	8.597	9.354	10.447	12.182	13.718	15.423	17.712	19.174	19.939	19.824
Ingenieurwissenschaften	6.967	6.757	7.057	7.446	7.490	7.708	8.012	8.631	9.707	10.633	10.952	12.442
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	5.057	5.239	5.315	5.455	5.630	6.774	7.390	8.294	9.211	9.880	9.988	10.271
Kunst, Kunstwissenschaft	4.933	5.198	5.089	5.599	5.903	6.318	6.930	6.860	7.439	7.525	7.779	8.327
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2.473	2.581	2.392	2.738	2.943	3.016	3.042	3.280	3.673	3.973	3.670	3.801
Sport	1.362	1.350	1.450	1.364	1.370	1.435	1.592	1.743	1.988	2.112	2.118	1.997
Veterinärmedizin	688	693	676	769	764	738	761	747	729	810	790	845

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab.zu Abb. A 2.7: Frauenanteile an den ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Veterinärmedizin	77,8%	79,6%	78,9%	80,9%	80,9%	85,2%	84,6%	85,6%	86,7%	86,0%	86,8%	88,2%
Sprach- und Kulturwissenschaften	72,7%	73,3%	73,6%	74,9%	75,4%	76,8%	77,1%	77,2%	77,2%	77,1%	77,1%	76,8%
Kunst, Kunstwissenschaft	64,7%	63,9%	64,8%	66,0%	64,8%	65,3%	66,0%	66,0%	66,5%	65,2%	65,8%	66,5%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	47,6%	50,2%	52,0%	52,5%	53,7%	57,3%	60,4%	62,1%	64,2%	65,2%	65,6%	65,5%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	51,9%	55,0%	54,1%	55,9%	56,7%	56,8%	57,1%	57,9%	57,7%	58,5%	59,1%	57,9%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,3%	47,5%	48,5%	50,5%	51,2%	52,2%	52,8%	53,0%	53,2%	53,3%	54,2%	54,3%
Sport	53,5%	51,3%	52,2%	51,3%	49,5%	49,9%	51,1%	50,7%	49,7%	48,0%	45,9%	43,6%
Mathematik, Naturwissenschaften	38,3%	39,5%	39,8%	40,7%	40,0%	39,6%	40,3%	40,1%	40,9%	40,0%	41,1%	40,0%
Ingenieurwissenschaften	19,5%	20,1%	21,8%	22,6%	22,8%	22,4%	22,5%	22,7%	22,8%	22,6%	22,0%	22,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.



Tab. zu Abb. A 2.8: Promovierte in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	7.607	7.095	6.575	6.412	6.345	7.068	6.658	6.863	7.303	7.425	8.092	8.460
Frauen	2.023	1.973	1.898	1.990	1.946	2.353	2.380	2.546	2.733	2.920	3.179	3.366
Männer	5.584	5.122	4.677	4.422	4.399	4.715	4.278	4.317	4.570	4.505	4.913	5.094

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.9: Promovierte in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	8.397	8.088	8.062	7.193	7.447	8.224	7.560	7.222	7.352	7.700	7.287	7.771
Frauen	3.710	3.653	3.715	3.411	3.704	4.059	3.828	3.793	3.932	4.228	4.067	4.472
Männer	4.687	4.435	4.347	3.782	3.743	4.165	3.732	3.429	3.420	3.472	3.220	3.299

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.10: Promovierte in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	3.261	3.403	3.130	3.342	3.329	3.811	3.785	3.368	3.769	3.549	3.534	3.761
Frauen	934	998	927	1.051	1.071	1.190	1.211	1.174	1.238	1.251	1.301	1.359
Männer	2.327	2.405	2.203	2.291	2.258	2.621	2.574	2.194	2.531	2.298	2.233	2.402

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.11: Promovierte in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	2.398	2.299	2.332	2.153	2.112	2.336	2.206	2.247	2.541	2.340	2.561	2.833
Frauen	246	262	232	225	238	317	299	278	363	400	394	500
Männer	2.152	2.037	2.100	1.928	1.874	2.019	1.907	1.969	2.178	1.940	2.167	2.333

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.12: Promovierte in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	2.674	2.539	2.403	2.512	2.518	2.852	2.596	2.649	2.679	2.625	2.760	2.711
Frauen	1.197	1.151	1.156	1.274	1.272	1.399	1.361	1.404	1.435	1.419	1.505	1.514
Männer	1.477	1.388	1.247	1.238	1.246	1.453	1.235	1.245	1.244	1.206	1.255	1.197

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.13: Frauenanteile der Promotionen in Deutschland nach Fächergruppen (gleitende Dreijahresdurchschnitte) 2000–2011

	2000–2002	2001–2003	2002–2004	2003–2005	2004–2006	2005–2007	2006–2008	2007–2009	2008–2010	2009–2011
Veterinärmedizin	70,3%	72,3%	74,8%	74,6%	75,3%	75,9%	78,3%	79,6%	79,2%	79,3%
Kunst, Kunstwissenschaft	58,7%	59,5%	59,8%	61,7%	60,4%	59,6%	59,5%	60,7%	63,4%	63,7%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	45,1%	46,2%	47,7%	48,8%	49,9%	50,8%	52,2%	53,6%	54,7%	56,1%
Sprach- und Kulturwissenschaften	46,1%	48,1%	49,8%	50,1%	50,7%	51,5%	53,0%	53,5%	54,1%	54,8%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	34,5%	34,6%	37,0%	37,9%	41,1%	43,2%	43,5%	44,9%	45,3%	48,4%
Sport	27,3%	26,7%	32,8%	32,6%	36,6%	35,3%	37,7%	39,0%	40,5%	44,2%
Mathematik, Naturwissenschaften	27,8%	29,2%	30,2%	31,7%	33,2%	35,4%	36,8%	37,9%	38,7%	39,5%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29,2%	30,1%	31,1%	31,6%	31,8%	32,7%	33,2%	34,3%	35,0%	36,1%
Ingenieurwissenschaften	10,5%	10,6%	10,6%	11,8%	12,8%	13,2%	13,4%	14,6%	15,6%	16,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.14: Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	32,9%	36,9%	36,9%	39,5%	39,9%	42,8%	44,9%	45,0%	45,1%	44,8%	49,4%	51,1%
Sprach- und Kulturwissenschaften	19,3%	20,2%	20,3%	19,9%	20,4%	18,5%	18,8%	18,8%	19,1%	19,2%	18,1%	17,1%
Mathematik, Naturwissenschaften	27,6%	24,0%	24,2%	21,6%	20,9%	18,5%	18,9%	20,0%	18,3%	18,5%	16,8%	16,4%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	11,9%	9,7%	9,8%	11,0%	10,6%	11,2%	9,8%	8,7%	9,8%	10,0%	7,9%	7,3%
Ingenieurwissenschaften	3,9%	4,2%	4,0%	3,6%	3,7%	4,1%	3,4%	3,5%	3,9%	3,6%	3,2%	4,2%
Kunst, Kunstwissenschaft	1,3%	1,6%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%	1,2%	1,5%	1,4%	1,4%	1,2%	1,5%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1,8%	1,8%	1,6%	1,6%	1,4%	2,1%	1,8%	1,2%	1,5%	1,2%	1,3%	1,0%
Veterinärmedizin	0,7%	1,0%	1,3%	1,0%	0,9%	0,7%	0,7%	0,7%	0,4%	1,1%	1,3%	0,9%
Sport	0,8%	0,5%	0,6%	0,5%	0,7%	0,4%	0,7%	0,6%	0,5%	0,2%	0,8%	0,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.15: Habilitationen (insgesamt) in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	700	811	849	873	910	856	894	846	811	816	867	799
Sprach- und Kulturwissenschaften	410	445	467	439	466	371	374	354	343	349	318	268
Mathematik, Naturwissenschaften	587	528	557	477	478	371	377	376	330	337	295	257
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	253	214	225	242	241	225	195	163	176	182	139	114
Ingenieurwissenschaften	83	92	92	79	84	82	67	66	71	66	57	65
Kunst, Kunstwissenschaft	27	35	33	32	35	30	23	29	26	25	21	24
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	38	39	37	35	33	43	35	22	27	21	22	15
Veterinärmedizin	14	23	29	21	21	14	14	13	7	20	22	14
Sport	16	12	13	11	15	9	14	12	9	4	14	7

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.16: Habilitationen von Männern in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	604	690	717	726	740	684	737	666	633	651	679	621
Mathematik, Naturwissenschaften	493	461	456	406	389	302	306	314	282	290	237	218
Sprach- und Kulturwissenschaften	282	319	291	277	302	238	232	220	224	206	201	153
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	215	184	183	182	189	184	156	120	135	144	102	92
Ingenieurwissenschaften	76	82	79	67	71	71	62	52	58	56	49	50
Kunst, Kunstwissenschaft	17	24	21	16	26	16	14	18	14	9	12	11
Veterinärmedizin	9	15	17	15	13	10	7	7	7	11	13	8
Sport	14	11	12	7	12	8	11	9	5	1	10	6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	26	34	28	26	23	28	26	18	20	19	15	6

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.17: Habilitationen von Frauen in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	96	121	132	147	170	172	157	180	178	165	188	178
Sprach- und Kulturwissenschaften	128	126	176	162	164	133	142	134	119	143	117	115
Mathematik, Naturwissenschaften	94	67	101	71	89	69	71	62	48	47	58	39
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	38	30	42	60	52	41	39	43	41	38	37	22
Ingenieurwissenschaften	7	10	13	12	13	11	5	14	13	10	8	15
Kunst, Kunstwissenschaft	10	11	12	16	9	14	9	11	12	16	9	13
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	12	5	9	9	10	15	9	4	7	2	7	9
Veterinärmedizin	5	8	12	6	8	4	7	6	0	9	9	6
Sport	2	1	1	4	3	1	3	3	4	3	4	1

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.18: Frauenanteile an den Habilitierten in Deutschland nach Fächergruppen, gleitende Fünfjahresdurchschnitte 2000–2011

	2000–2004	2001–2005	2002–2006	2003–2007	2004–2008	2005–2009	2006–2010	2007–2011
Kunst, Kunstwissenschaft	36,1%	38,0%	39,6%	39,9%	39,1%	46,8%	46,0%	49,0%
Sprach- und Kulturwissenschaften	33,9%	34,8%	36,7%	36,8%	36,3%	37,5%	37,7%	38,6%
Sport	17,0%	16,7%	19,3%	22,8%	24,4%	35,4%	38,9%	37,5%
Veterinärmedizin	35,7%	34,3%	37,3%	38,3%	32,6%	33,9%	36,4%	35,0%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	24,9%	25,6%	28,2%	27,0%	27,0%	22,8%	22,2%	29,1%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	18,8%	19,5%	20,7%	22,2%	21,9%	21,8%	23,4%	23,3%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	15,9%	17,2%	17,7%	18,9%	19,9%	20,2%	20,5%	21,5%
Ingenieurwissenschaften	12,8%	13,8%	13,1%	14,6%	15,2%	15,1%	15,2%	18,4%
Mathematik, Naturwissenschaften	16,1%	16,6%	17,8%	17,5%	17,4%	16,5%	16,7%	16,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.19: Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	38,7%	41,3%	41,6%	43,2%	42,5%	44,5%	46,0%	48,2%	50,0%	51,6%	52,8%	53,3%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	33,2%	34,2%	35,9%	36,6%	37,7%	38,1%	39,5%	40,8%	43,3%	44,1%	46,5%	48,2%
Kunst, Kunstwissenschaft	30,4%	31,2%	31,6%	32,5%	32,9%	33,9%	34,1%	35,3%	34,6%	34,7%	37,4%	37,2%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	27,7%	29,2%	29,1%	29,0%	30,2%	31,3%	32,2%	32,5%	33,0%	34,5%	35,4%	36,6%
Mathematik, Naturwissenschaften	19,3%	20,9%	21,8%	22,5%	22,5%	23,8%	25,5%	26,3%	27,3%	27,5%	28,1%	28,2%
Ingenieurwissenschaften	12,4%	12,7%	13,1%	13,5%	13,2%	13,7%	14,3%	15,3%	16,1%	17,1%	18,3%	19,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.20: Frauenanteile an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	43,3%	45,7%	46,2%	46,1%	46,8%	47,6%	49,6%	51,0%	53,7%	54,6%	55,8%	56,0%
Kunst, Kunstwissenschaft	31,5%	38,2%	44,1%	46,3%	39,8%	49,1%	46,0%	47,7%	49,6%	50,2%	51,0%	50,5%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	36,9%	38,0%	39,8%	40,3%	40,9%	41,2%	42,7%	43,5%	46,0%	46,4%	48,7%	50,3%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33,2%	33,4%	34,6%	34,8%	35,7%	37,2%	37,1%	38,7%	38,6%	39,5%	41,2%	42,5%
Mathematik, Naturwissenschaften	21,7%	23,8%	24,5%	24,8%	24,6%	26,2%	27,3%	28,5%	29,2%	29,2%	29,7%	29,9%
Ingenieurwissenschaften	13,6%	14,9%	15,1%	15,6%	13,9%	14,3%	15,1%	16,1%	17,8%	19,1%	20,3%	20,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.21: Frauenanteile an den Professuren in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	15,7%	18,1%	18,9%	20,5%	21,9%	24,2%	24,9%	27,0%	29,7%	32,3%	35,5%	35,9%
Kunst, Kunstwissenschaft	21,1%	22,1%	22,5%	24,0%	23,3%	22,8%	24,0%	25,3%	26,2%	26,1%	28,6%	29,6%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	13,3%	14,3%	14,4%	15,3%	15,7%	16,7%	17,4%	18,0%	18,8%	20,2%	20,6%	21,5%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	5,7%	6,3%	7,1%	7,4%	10,2%	12,1%	11,1%	13,6%	11,3%	12,0%	16,3%	17,3%
Mathematik, Naturwissenschaften	5,3%	5,7%	6,0%	6,8%	7,8%	7,7%	9,1%	9,8%	10,5%	12,1%	13,4%	13,5%
Ingenieurwissenschaften	5,6%	5,8%	6,1%	6,9%	7,5%	7,6%	7,9%	8,3%	8,5%	9,4%	9,6%	10,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.22: Frauenanteile an den C4/W3-Professuren in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	13,0%	15,9%	16,5%	16,8%	17,7%	19,6%	20,9%	22,5%	24,4%	26,1%	29,1%	29,8%
Kunst, Kunstwissenschaft	12,8%	14,8%	15,5%	17,5%	19,7%	17,6%	20,2%	23,1%	19,0%	19,9%	22,4%	25,5%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	7,4%	8,4%	7,2%	8,6%	8,8%	9,9%	10,6%	10,3%	11,3%	11,7%	12,0%	12,7%
Mathematik, Naturwissenschaften	4,4%	4,0%	4,1%	4,4%	5,2%	5,6%	6,5%	6,6%	7,3%	8,9%	9,9%	10,5%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	4,5%	3,6%	4,5%	5,0%	5,9%	6,5%	5,6%	6,7%	7,2%	8,2%	10,5%	9,9%
Ingenieurwissenschaften	3,5%	4,0%	4,2%	4,2%	3,5%	4,1%	4,0%	4,4%	4,7%	5,2%	5,6%	5,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 3.1: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW WS 1997/98 bis WS 2012/13

	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Frauen Universitäten	180.784	184.116	183.537	185.974	191.543	191.894	192.929	166.202	170.912	169.793	164.068	168.733	177.486	186.509	205.281	219.986
Männer Universitäten	230.476	226.830	219.296	214.653	215.127	211.596	211.766	176.173	178.845	176.162	171.057	174.095	181.674	190.101	212.369	225.407
Frauen Fachhochschulen	30.794	31.924	32.894	34.387	36.829	39.222	41.042	40.363	42.236	43.306	44.506	47.843	50.961	54.428	62.227	70.375
Männer Fachhochschulen	61.828	60.344	58.707	59.599	61.854	66.520	70.767	68.749	71.863	74.086	76.114	79.722	84.328	89.087	101.207	110.813

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse 2012/2013; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 3.2: Frauenanteile an Studierenden nach Hochschularten in NRW WS 1997/98 bis WS 2012/13

	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Universitäten	44,0%	44,8%	45,6%	46,4%	47,1%	47,6%	47,7%	48,5%	48,9%	49,1%	49,0%	49,2%	49,4%	49,5%	49,2%	49,4%
Fachhochschulen (ohne Verwaltungshochschulen)	33,2%	34,6%	35,9%	36,6%	37,3%	37,1%	36,7%	37,0%	37,0%	36,9%	36,9%	37,5%	37,7%	37,9%	38,1%	38,8%
Kunsthochschulen	52,3%	52,8%	54,0%	54,0%	54,6%	55,1%	55,5%	55,4%	54,7%	53,8%	55,3%	55,4%	54,8%	55,4%	54,8%	54,5%
Verwaltungshochschulen	42,4%	47,8%	49,7%	51,1%	51,1%	52,8%	51,1%	50,9%	50,2%	51,4%	52,7%	50,8%	50,6%	50,1%	50,1%	49,6%
Hochschulen insgesamt	42,1%	43,1%	43,9%	44,7%	45,3%	45,6%	45,5%	45,9%	46,1%	46,2%	46,0%	46,2%	46,4%	46,5%	46,2%	46,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse 2012/2013; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 4.1: Abschlussnoten der Absolvierenden und Absolventen 2011

	Frauen	Männer
mit Auszeichnung	1,6%	2,3%
sehr gut	21,7%	18,1%
gut	56,3%	54,6%
vollbefriedigend*	0,5%	0,6%
befriedigend	17,5%	22,6%
ausreichend	1,0%	0,9%
bestanden**	1,4%	1,0%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2011; eigene Berechnungen. \* Die Bewertung „vollbefriedigend“ kann nur für Staatsprüfungen und Magistra/Magister vergeben werden. \*\* Gesamtnote nicht bekannt.

Tab. zu Abb. A 4.2: Abschlussnoten nach Geschlecht und Fächergruppen

		mit Auszeichnung	sehr gut	gut	vollbefriedigend*	befriedigend	ausreichend	bestanden**
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	Frauen	3,6%	19,1%	42,6%	0,0%	17,8%	0,7%	16,3%
	Männer	4,2%	21,0%	40,5%	0,0%	16,9%	1,0%	16,4%
Kunst, Kunstwissenschaft	Frauen	3,6%	43,5%	43,2%	0,0%	5,3%	0,4%	4,0%
	Männer	5,3%	46,8%	39,9%	0,0%	3,7%	0,1%	4,3%
Mathematik, Naturwissenschaften	Frauen	2,0%	29,4%	53,2%	0,0%	14,9%	0,2%	0,2%
	Männer	3,0%	29,5%	50,8%	0,0%	16,2%	0,2%	0,4%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Frauen	0,8%	12,5%	57,3%	1,5%	25,6%	2,3%	0,1%
	Männer	1,4%	9,6%	54,9%	1,8%	29,9%	2,2%	0,1%
Sport	Frauen	0,7%	12,9%	72,5%	0,0%	13,8%	0,0%	0,1%
	Männer	0,6%	7,8%	67,6%	0,0%	23,7%	0,1%	0,2%
Sprach- und Kulturwissenschaften	Frauen	1,7%	29,1%	58,4%	0,0%	10,3%	0,2%	0,3%
	Männer	3,2%	30,9%	53,8%	0,0%	11,3%	0,3%	0,6%
Ingenieurwissenschaften	Frauen	1,0%	13,3%	65,8%	0,0%	19,7%	0,0%	0,1%
	Männer	2,2%	12,9%	60,0%	0,0%	24,6%	0,2%	0,0%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	Frauen	1,5%	13,7%	65,4%	0,0%	19,4%	0,0%	0,0%
	Männer	2,7%	10,1%	52,9%	0,0%	34,0%	0,3%	0,0%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2011; eigene Berechnungen. \* Die Bewertung „vollbefriedigend“ kann nur für Staatsprüfungen und Magistra/Magister vergeben werden. \*\* Gesamtnote nicht bekannt.

Tab. ergänzend zu Abb. A 2.4: ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	13.860	13.053	13.588	13.711	15.251	16.142	18.034	20.516	19.735	23.994	23.351	23.415
Sprach- und Kulturwissenschaften	7.914	7.277	7.159	7.324	7.363	8.107	9.358	10.944	12.243	12.547	11.720	11.413
Ingenieurwissenschaften	8.572	7.509	6.573	6.569	6.940	6.874	7.655	8.130	8.324	9.432	10.255	11.045
Mathematik, Naturwissenschaften	4.985	4.404	4.503	4.445	5.083	5.877	7.211	8.444	9.550	10.571	10.867	10.892
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	2.191	2.174	2.068	2.236	2.108	2.353	2.519	2.792	2.866	2.974	2.906	2.825
Kunst, Kunstwissenschaft	2.015	2.061	2.125	2.058	2.252	2.132	2.491	2.271	2.266	2.367	2.300	2.520
Sport	1.064	1.042	1.085	1.092	1.164	1.132	1.144	1.351	1.249	1.422	1.539	1.555
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	697	615	631	696	760	697	732	835	870	815	871	966

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu Abb. A 2.5: Erstabsolventen nach Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	7.269	6.651	6.822	6.716	7.240	7.640	8.483	9.769	9.486	11.288	10.775	11.075
Ingenieurwissenschaften	6.930	6.114	5.242	5.157	5.313	5.421	5.905	6.142	6.368	6.986	7.780	8.663
Mathematik, Naturwissenschaften	2.943	2.652	2.706	2.621	3.073	3.521	4.142	4.943	5.447	6.050	6.341	6.444
Sprach- und Kulturwissenschaften	2.138	1.888	1.868	1.855	1.908	1.995	2.147	2.649	2.832	2.963	2.706	2.707
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	1.136	1.085	949	1.074	1.018	987	977	1.122	1.044	1.045	1.027	1.019
Sport	479	521	554	556	629	622	592	717	696	816	923	975
Kunst, Kunstwissenschaft	695	752	762	736	817	738	839	791	803	833	791	908
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	236	235	236	259	261	244	261	292	274	272	269	317

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu Abb. A 2.6: Erstabsolventinnen nach Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	6.591	6.402	6.766	6.995	8.011	8.502	9.551	10.747	10.249	12.706	12.576	12.340
Sprach- und Kulturwissenschaften	5.776	5.389	5.291	5.469	5.455	6.112	7.211	8.295	9.411	9.584	9.014	8.706
Mathematik, Naturwissenschaften	2.042	1.752	1.797	1.824	2.010	2.356	3.069	3.501	4.103	4.521	4.526	4.448
Ingenieurwissenschaften	1.642	1.395	1.331	1.412	1.627	1.453	1.750	1.988	1.956	2.446	2.475	2.382
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	1.055	1.089	1.119	1.162	1.090	1.366	1.542	1.670	1.822	1.929	1.879	1.806
Kunst, Kunstwissenschaft	1.320	1.309	1.363	1.322	1.435	1.394	1.652	1.480	1.463	1.534	1.509	1.612
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	461	380	395	437	499	453	471	543	596	543	602	649
Sport	585	521	531	536	535	510	552	634	553	606	616	580

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu Abb. A 2.7: Frauenanteile an den ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	73,0%	74,1%	73,9%	74,7%	74,1%	75,4%	77,1%	75,8%	76,9%	76,4%	76,9%	76,3%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	66,1%	61,8%	62,6%	62,8%	65,7%	65,0%	64,3%	65,0%	68,5%	66,6%	69,1%	67,2%
Kunst, Kunstwissenschaft	65,5%	63,5%	64,1%	64,2%	63,7%	65,4%	66,3%	65,2%	64,6%	64,8%	65,6%	64,0%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	48,2%	50,1%	54,1%	52,0%	51,7%	58,1%	61,2%	59,8%	63,6%	64,9%	64,7%	63,9%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,6%	49,0%	49,8%	51,0%	52,5%	52,7%	53,0%	52,4%	51,9%	53,0%	53,9%	52,7%
Mathematik, Naturwissenschaften	41,0%	39,8%	39,9%	41,0%	39,5%	40,1%	42,6%	41,5%	43,0%	42,8%	41,6%	40,8%
Sport	55,0%	50,0%	48,9%	49,1%	46,0%	45,1%	48,3%	46,9%	44,3%	42,6%	40,0%	37,3%
Ingenieurwissenschaften	19,2%	18,6%	20,2%	21,5%	23,4%	21,1%	22,9%	24,5%	23,5%	25,9%	24,1%	21,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7: JuniorprofessorInnen nach Fächergruppen in Trägerschaft des Landes NRW 2011

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	7	10	17	41,2%
Ingenieurwissenschaften	6	16	22	27,3%
Kunst, Kunstwissenschaft	1	5	6	16,7%
Mathematik, Naturwissenschaften	24	48	72	33,3%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	16	54	70	22,9%
Sport	1	3	4	25,0%
Sprach- und Kulturwissenschaften	26	32	58	44,8%
Insgesamt (ohne Zentrale Einrichtungen)	81	168	249	32,5%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7.3: Habilitationen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
TU Dortmund	3	8	37,5%
RWTH Aachen	2	8	25,0%
U Duisburg-Essen	1	6	16,7%
U Bochum	0	4	0,0%
U Bonn	(-)	(-)	(-)
FernU Hagen	(-)	(-)	(-)
U Paderborn	(-)	(-)	(-)
U Siegen	0	3	0,0%
U Wuppertal	0	1	0,0%
Alle Universitäten	6	30	20,0%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen.



Tab. ergänzend zu A Kap. 7.6: Habilitationen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
U Bochum	1	2	50,0%
U Bonn	1	1	100,0%
TU Dortmund	1	2	50,0%
U Duisburg-Essen	1	1	100,0%
U Düsseldorf	0	1	0,0%
U Köln	0	1	0,0%
U Münster	1	1	100,0%
U Paderborn	1	1	100,0%
U Siegen	2	2	100,0%
U Wuppertal	1	1	100,0%
<i>Alle Universitäten</i>	<i>9</i>	<i>13</i>	<i>69,2%</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7.8: Habilitationen in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
U Bielefeld	(-)	(-)	(-)
U Bochum	1	1	100,0%
U Bonn	(-)	(-)	(-)
DSHS Köln	0	2	0,0%
TU Dortmund	(-)	(-)	(-)
U Duisburg-Essen	(-)	(-)	(-)
U Düsseldorf	(-)	(-)	(-)
U Münster	0	1	0,0%
U Paderborn	(-)	(-)	(-)
U Wuppertal	(-)	(-)	(-)
<i>Alle Universitäten</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>25,0%</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7.7: Habilitationen in der Fächergruppe Sport

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
U Bonn	4	7	57,1%
TU Dortmund	(-)	(-)	(-)
<i>Alle Universitäten</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>57,1%</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen.

Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV IV 2012–2013) und der Kunst- und Musikhochschulen (ZLV 2010–2015)

Thema	§§	Passus
<i>RWTH Aachen</i>		
Nachwuchsförderung	§ 5 (2)	Zudem existiert ein „Forum für Doktorandinnen“. Dies ist ein Projekt zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen an der RWTH Aachen und wendet sich an die weiblichen Promovierenden aller Fakultäten. Das Forum bietet ein informelles Netzwerk mit monatlichen Stammtischtreffen sowie ein abgestimmtes Seminar- und Workshopangebot. Dies ermöglicht den Doktorandinnen eine stärkere Vernetzung sowie den Austausch von Erfahrungen und dient der Stärkung ihrer Karriere in Wissenschaft und Forschung. Das Veranstaltungsprogramm für weibliche Promovierende soll in den kommenden Jahren, u. a. in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulstellen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte) ausgebaut werden.
	§ 5 (3)	Die RWTH Aachen führt die genannten Doktorandenprogramme während der Laufzeit der Zielvereinbarung fort. Sie fördert und unterstützt die Doktorandenprogramme im Vereinbarungszeitraum durch eine Vielzahl von Maßnahmen. Diese umfassen vor allem <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Förderung junger Wissenschaftlerinnen durch Beteiligung am „Forum für Doktorandinnen“,</li> <li>- die Förderung von Frauen durch Tandem-Programme der Hochschule,</li> <li>- die Unterstützung von WissenschaftlerInnen und DoktorandInnen mit Kindern durch das Eltern-Service-Büro,</li> <li>- die Gestaltung und Erweiterung familienbewusster Forschungs- und Arbeitsstrukturen.</li> </ul> <p>Zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung werden explizit auf die Bedürfnisse von PostdoktorandInnen zugeschnittene Qualifizierungsmaßnahmen (vornehmlich auf den Gebieten Forschungskompetenz, Führungsfähigkeit, Drittmittelinwerbung, Konfliktmanagement, Berufungsverhandlungen, Lehrkompetenz) sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache angeboten. Beispielsweise werden künftig zusätzliche geschlechtsspezifische Seminare zum Thema Drittmittelinwerbung entwickelt und angeboten.</p>
Gleichstellung	§ 7	Die RWTH Aachen versteht Gender Mainstreaming (und Diversity Management) als wichtigen Teil eines umfassenden Reorganisationsprozesses der Hochschule, welcher mittel- und langfristig eine kohärente Gender- und Diversity-Policy zur Folge hat. Strukturelle Chancengleichheit wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die durch die Entwicklung und Gestaltung von an Chancengleichheit orientierten Personalentwicklungsstrategien umgesetzt wird. Dabei werden die Aspekte der Organisationsentwicklung mit Gender- und Diversity-Ansätzen verknüpft und die Stärkung der Kooperation zwischen zentraler und dezentraler Personalverantwortung ins Zentrum gerückt. Neben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den unterschiedlichsten akademischen Stufen werden Gender- und Diversity-Aspekte in Lehre, Forschung und Personalentwicklung an der RWTH Aachen integriert. <p><b>Verstetigung der Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit: IGaD</b> Die im Zuge der Exzellenzinitiative eingerichtete Rektoratsstabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender und Diversity Management“ (IGaD) wird aus eigenen Ressourcen der Hochschule in angemessenem Maße weitergeführt, um neue, innovative Konzepte im Bereich der Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Gender und Diversity Management sowie Work-Life-Balance zu entwickeln und zu realisieren, die in der Stellungnahme der RWTH Aachen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG niedergelegt sind. Ebenso sollen die in der Exzellenzinitiative angestoßenen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit (z. B. Dual-Career-Programm, Starter Kits oder Professorinnen-Coaching) verstetigt werden.</p> <p><b>Aktivitäten zur Gleichstellung</b> Gleichstellungsbezogene Aktivitäten werden im Umfang von insgesamt 300.000 Euro jährlich im Rahmen des 200-Professorinnenprogramms gefördert, davon 150.000 Euro durch den Bund und 150.000 Euro als Gegenfinanzierung durch das Land NRW für bereits etablierte Maßnahmen (Mentoring-Programme, Karrieretrainings, femtec, Kinderbetreuung, Berufungsmittelzusagen). Folgende neue Maßnahmen werden im Rahmen des 200-Professorinnenprogramms durch die Bundesmittel umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoring von Projekten zur Gewinnung und Förderung von Frauen und weiteren Diversity-Gruppen (z. B. Sensibilisierungstrainings für Führungskräfte im Hinblick auf Gender- und Diversity-Fragen, u. a. in Berufungskommissionen)</li> <li>- Fakultäten und Fakultätsbeauftragte werden bei der gezielten Suche qualifizierter Frauen für ausgeschriebene Professuren durch ein Professorinnen-Recruiting unterstützt.</li> </ul> <p><b>Gleichstellungsbeauftragte</b> Mit der Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten wurde dieses Amt über die Freistellung von 2,5 Stellen personell gestärkt. Die von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten für verschiedene Zielgruppen angebotenen Projekte wie u. a. Karrieretrainings für Studentinnen, der Girls´ Day, MiTH - Mädchen in Technik und Handwerk, die auch das Ziel verfolgen, Mädchen und Frauen zu ermutigen, in beruflich technische Bereiche zu gehen bzw. erfolgreicher beruflich weiterzukommen, werden weitergeführt.</p> <p><b>(1)a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Ende 2008 betrug der Frauenanteil unter den Professuren 8,3 %. Die RWTH Aachen hat im Rahmen des Zukunftskonzepts festgelegt, dass ein Frauenanteil unter den Professuren von 20 % im Jahr 2020 angestrebt wird. Bereits 2012 sollen 15 % der Lehrstühle mit Frauen besetzt sein, was im Gleichstellungskonzept der RWTH und den Zielzahlen für personelle Gleichstellungsstandards, die von im Februar 2009 von der DFG abgefragt wurden, formuliert wurde (siehe auch: <a href="http://www.iqad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung_GSK_IGaD.pdf">www.iqad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung_GSK_IGaD.pdf</a>). Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Im Bereich der Medizin kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.</p>

**b) Frauenförderpläne**

Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

**(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren**

Die RWTH Aachen will die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Forschung vorantreiben. So ist seit 2007 laut Berufsordnung die „Fähigkeit, sich der Gender-Thematik im eigenen Fachgebiet aktiv anzunehmen“ ein Auswahlkriterium bei der Neueinstellung einer Professorin/eines Professors (Berufsordnung der RWTH Aachen, 2007, § 10). Um Gender- und Diversity-Perspektiven in die Forschung und Lehre an der Hochschule zu integrieren und damit der Berufsordnung Substanz zu verleihen, unterstützt und berät das IGaD die Fakultäten. Über die Etablierung von Professuren mit Teildenomination Gender werden Gender-Perspektiven in der interdisziplinären Forschung auch zukünftig stärkeres Gewicht verliehen. Dieser Prozess hat bereits begonnen. So wurde 2007 in der Soziologie eine W2-Professur mit Teildenomination Gender eingerichtet (Gender und Lebenslauforschung) und im Jahre 2009 eine W3-Professur für Neuropsychologische Geschlechterforschung in der Medizin. Diese Professuren werden während der Laufzeit der ZLV fortgeführt. Darüber hinaus hat sich die Hochschule in ihrem Gleichstellungskonzept verpflichtet, mittelfristig weitere Professuren mit Teildenomination Gender einzurichten.

**(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen**

Die Hochschule bemüht sich, den Anteil von Frauen in Vertretungsprofessuren auf 40 % zu erhöhen.

**(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Förderung einer Work-Life-Balance der Beschäftigten und Studierenden ist ein integraler Bestandteil zur Steigerung der Chancengleichheit innerhalb der RWTH Aachen. Ziel ist es, eine familiengerechte Hochschulkultur zu entwickeln, in der es gewünscht und ermöglicht wird, ein Studium oder eine wissenschaftliche Karriere mit Kind und anderen familiären Verpflichtungen erfolgreich zu bewerkstelligen. Die Vereinbarkeit von Familie und Studium, Lehre und Forschung steht im Mittelpunkt folgender Aktivitäten:

- Die im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ mit der berufundfamilie gGmbH formulierte Zielvereinbarung zur Etablierung und Stärkung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen, wird in den kommenden Jahren realisiert. Die Hochschulöffentlichkeit wird durch verschiedene Instrumente informiert und aktiv in den Wandlungsprozess eingebunden. Eine Re-Auditierung durch die berufundfamilie gGmbH ist für das Jahr 2012 vorgesehen.
- Im Kontext des „audit familiengerechte hochschule“ wird die Gestaltung familienbewusster Studien- und Arbeitsstrukturen kontinuierlich weiter ausgebaut, indem die gesonderten Anforderungen der Zielgruppen der Beschäftigten und Studierenden jeweils geprüft und angemessen umgesetzt werden. Schwerpunkte in diesem Handlungsfeld sind bis 2012 u. a. die Entwicklung folgender Instrumente: „Goldene Regeln einer familiengerechten Führung“, Weiterbildungsmodul zur familiengerechten Führung, Gesprächsleitfäden für Personalentwicklungsgespräche, Handreichung zur gleitenden Arbeitszeit sowie die Umsetzung des Wiedereinstiegskonzeptes für Beschäftigte in Elternzeit.
- Die stark nachgefragten Angebotsstrukturen des Familienservices mit dem etablierten Eltern-Service-Büro und der neu eingerichteten Koordinierungsstelle Pflege werden bedarfsgerecht ausgebaut. Ein Meilenstein der kommenden Jahre ist die Errichtung einer Betriebskindertagesstätte, die im Juni 2011 bezogen und zum 30. September offiziell eröffnet wird.
- Zudem werden auf Anfrage Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Rahmen der gepoolten Gendermittel eingerichtet, flexible Kinderbetreuungsangebote, die sich auch an Kinder unter 3 Jahren wenden, institutionalisiert, die Ferienbetreuung „Abenteuerspielplatz Uni“ wird auch 2012 und 2013 fortgeführt und weitere Angebote für Eltern geschaffen.
- Seit April 2010 werden systematisch Informations- und Beratungsangebote im Bereich Beruf bzw. Studium und Pflege durch die Koordinierungsstelle Pflege des Familienservices aufgebaut. Zudem werden in Zusammenarbeit mit kommunalen Anbietern und Anbieterinnen Kooperationsangebote geschaffen.
- Die Sozialberatung für Beschäftigte an der RWTH Aachen erhält sowohl im Bereich Beruf und Pflege als auch im Handlungsfeld der Sensibilisierung von Führungskräften eine Schlüsselrolle und wird ab 2012 personell und institutionell gestärkt (vgl. Personalentwicklungskonzept der RWTH Aachen, 2011).
- Die Einrichtung von Teilzeitprofessuren wird proaktiv über die Stellenausschreibungen vorangetrieben.

**(5) Einzelmaßnahmen**

Seit 2011 werden 50 % der von der DFG bereitgestellten Gendermittel für neu angeworbene Graduiertenkollegs und SFBs zentral durch das Gleichstellungsbüro unter Beteiligung des IGaD verwaltet, um die Entwicklung innovativer Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern und Synergie-Effekte zu nutzen. In den kommenden 2 Jahren werden diese Gelder insbesondere zum Ausbau der Kinderbetreuung, für Gender-Sensibilisierungsangebote sowie zur Karriereförderung durch Mentoring und Coaching verausgabt. Weitere Maßnahmen bis 2013:

- Entwicklung und Umsetzung eines Rekrutierungskonzeptes für Frauen auf Professuren an der RWTH Aachen (IGaD)
- Umsetzung des Konzeptes zur verstärkten Förderung von Frauen in Berufungsverfahren (Gleichstellungsbüro)
- Fortführung der TANDEM-Mentoringprogramme für Frauen in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Fachgebieten (IGaD)
- Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (vgl. Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der RWTH Aachen, 2009; Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der RWTH Aachen, 2011) (IGaD)

Universität Bielefeld		
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	<p>Die Universität Bielefeld ist sich der Bedeutung des Anliegens „Teilzeitstudium“ sehr wohl bewusst. In den vergangenen Jahren hat die Universität Bielefeld ihre diesbezüglichen Bemühungen auf Fragen des unechten Teilzeitstudiums konzentriert und sich darum bemüht, die Rahmenbedingungen für das Studium so zu gestalten, dass es auch für Studierende, die anderweitige Verpflichtungen haben (insbesondere Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Finanzierung des Lebensunterhaltes), studierbar ist. In diesem Sinne sind die Regelungen der Universität Bielefeld für Studierende mit Kindern zur Beurlaubung und zur Studienbeitragsbefreiung so großzügig wie an keiner anderen Hochschule in NRW ausgestaltet. Diese Bemühungen sind insbesondere vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Universität Bielefeld als familiengerechte Hochschule (re-)zertifiziert ist; sie orientieren sich an der besonderen persönlichen Situation der betreffenden Studierenden und erstrecken sich studiengangsun-spezifisch quer über das gesamte Studienangebot der Universität.</p> <p>Im Sinne dieser bisherigen Bemühungen wird die Universität Bielefeld weitere Elemente zur Unterstützung eines faktischen Teilzeitstudiums entwickeln (Realisierung eines Pilotprojekts „Pflichtveranstaltungen nur während der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen“ in einem Studiengang; bevorzugte Zulassung von Studierenden mit Kind nach deren Bedürfnissen und Wünschen bei Lehrveranstaltungen, die inhaltsgleich zu verschiedenen Zeiten angeboten werden).</p>
Gleichstellung	§ 7	<p>Die Verwirklichung von Chancengleichheit ist eines der wichtigsten strategischen Ziele der Universität Bielefeld. Gewachsene Gleichstellungsstrukturen, engagierte Gleichstellungsakteurinnen und -akteure sowie Kooperationen der verschiedenen Ebenen und Bereiche der Universität bei der Gleichstellungsarbeit gehören zur alltäglichen Gleichstellungspraxis. Bielefeld stellte als erste Hochschule des Landes Frauenförderpläne auf und richtete schon sehr früh eine Betriebskindertagesstätte ein. 2008 erhielt sie das Total E-Quality-Prädikat für vorbildlich chancengerechte Personalpolitik, im selben Jahr war sie mit ihrem Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder erfolgreich. 2010 und 2011 wurde die Universität Bielefeld für ihr ambitioniertes Konzept zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der DFG als „vorbildlich“ beurteilt und gehört damit zu den nunmehr 20 (von 68) Hochschulen, denen für ihre Gleichstellungsarbeit die höchste Qualitätsstufe attestiert wurde. Trotz dieser großen Erfolge ist Gender Equality noch nicht auf allen Ebenen erreicht und bleibt eine wichtige Querschnittsaufgabe der Universität. Die in der vorliegenden Vereinbarung formulierten quantitativen und qualitativen Gleichstellungsziele wurden in Übereinstimmung mit dem (auch bei der DFG eingereichten) Gleichstellungskonzept der Universität formuliert.</p> <p>Sowohl in der Forschung als auch in der Lehre sowie in der Hochschulsteuerung werden Genderaspekte berücksichtigt und gemäß dem Gender-Mainstreaming-Konzept in die Entscheidungsprozesse integriert. Die Universität Bielefeld ist bestrebt, auch in den nächsten Jahren diesen Prozess zu intensivieren. Zudem versucht die Universität Bielefeld auch weiterhin mit großem Engagement, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind – vom Studienbeginn bis zu akademischen Spitzenpositionen – nachhaltig zu erhöhen.</p> <p><b>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Im Zeitraum 2008 bis 2010 betrug die gemittelte Ernennungsquote 24,1 %. Ihrem Gleichstellungskonzept entsprechend zielt die Universität Bielefeld für den Vereinbarungszeitraum eine Ernennungsquote von 30 % und damit eine Steigerung um 5,9 Prozentpunkte an. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>(1b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Frauenförderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b> An der Universität existieren derzeit 5 Netzwerkprofessuren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- W2-Professur „Pädagogik mit dem Schwerpunkt pädagogische Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse“, Fakultät für Erziehungswissenschaften</li> <li>- W3-Professur „Umwelt und Gesundheit“, Fakultät für Gesundheitswissenschaften</li> <li>- W3-Professur „Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte“, Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie/Abteilung Geschichtswissenschaft</li> <li>- W2-Professur „Sozialwissenschaftliche Frauenforschung“, Fakultät für Soziologie</li> <li>- W2-Professur „Sozialwissenschaften, Berufsorientierung und Arbeitswelt/Geschlechterforschung“, Fakultät für Soziologie</li> </ul> <p>Die Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction“ (CITEC) mit Tenure Track wird bei Realisierung der Tenure-Track-Option in eine W2-Professur umgewandelt. Eine Mitarbeit der Stelleninhaberin im Netzwerk Frauenforschung NRW ist vorgesehen.</p> <p><b>(3) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden</b> In Anlehnung an das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld soll der Studentinnenanteil in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis Ende 2013 um 5 Prozentpunkte gesteigert werden.</p> <p><b>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen</b> Die Universität Bielefeld hat sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Bereich der Promotionen bis zum Jahr 2013 universitätsweit von 43,4 % im Jahr 2010 auf 45 % zu erhöhen.</p> <p><b>(5) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Um dieses Gleichstellungsziel zu erreichen, soll die Frauenquote bei Vertretungsprofessuren im Vereinbarungszeitraum um 14,7 Prozentpunkte von 25,3 % (in den Studienjahren 2007/08 bis 2009/10) auf 40 % gesteigert werden.</p>

**(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Gender Equality und familienfreundliche Strukturen gehören zu den strategischen Kernanliegen der Universität. Im Jahr 2006 wurde sie im Rahmen einer Auditierung als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule erfolgte 2009. Die Universität Bielefeld setzt im Bereich Vereinbarkeit derzeit 30 Maßnahmen zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation, Beratung und Kinderbetreuung um.

Um die strukturellen Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu verbessern, sind folgende zusätzliche Maßnahmen in Planung:

- Erweiterung des Familienservice-Angebots um das Thema Pflege
- Ausbau der Betriebskindertagesstätte für Beschäftigte (70 Plätze) um weitere 30 Plätze mit dem Ziel der Bedarfsdeckung
- Verankerung von Familiengerechtigkeit und Vereinbarkeitsförderung als Führungsaufgabe (Führungskräfteschulungen/-sensibilisierungen und Schulungen von Berufungskommissionsmitgliedern)
- Implementierung flexibler Arbeitsmodelle: Ausbau der bestehenden 20 Telearbeitsplätze

**(7) Einzelmaßnahmen**

An der Universität Bielefeld werden bis Ende 2013 insgesamt 174 Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt, davon 114 aus dem Bereich der strukturellen und 50 Maßnahmen aus dem Bereich der personellen Gleichstellungsstandards sowie 10 Maßnahmen, die in beiden Kategorien einschlägig sind. Die Universität investiert jährlich ca. 2,26 Millionen Euro in diese Gleichstellungsmaßnahmen. Sie lassen sich den Kategorien Implementierung von Gleichstellung in internen Strukturen und Prozessen, Umgang mit gleichstellungsbezogenen Daten, Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, gleichstellungsorientierte Personalentwicklung, gleichstellungsbezogenes Finanzmanagement und Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Hochschule zuordnen. Eine Beschreibung sämtlicher aktueller und geplanter Maßnahmen findet sich im Zwischenbericht an die DFG zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ([www.unibielefeld.de/gender/pdf/Zwischenbericht-Uni-Bielefeld-online-Version.pdf](http://www.unibielefeld.de/gender/pdf/Zwischenbericht-Uni-Bielefeld-online-Version.pdf)).

Universität Bochum

Gleichstellung

§ 7

**(1) Gleichstellungsstrategie**

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die RUB ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung. Das Rektorat betrachtet die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe und integriert sie in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse. Die Gleichstellungsstrategie der RUB folgt dem Rahmengleichstellungsplan. Auf seiner Grundlage werden mit allen Fakultäten spezifische Zielvereinbarungen geschlossen.

**(2) Frauenförderpläne**

Innerhalb der Laufzeit der ZLV IV werden die nach §§ 5a und 6 LGG NRW zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Erfolgt dies nicht, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

**(3) Steigerung des Anteils der Wissenschaftlerinnen**

In den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung werden mit allen Fakultäten quantitative Zielgrößen für alle Stufen der wissenschaftlichen Karriere festgelegt. In den Jahren 2010 bis 2012 stellt das Rektorat für Zielverfolgung und Zielerreichung 150.000 Euro p. a. bereit. Das Rektorat hat sich darauf festgelegt, mindestens jede 4. der bis 2013 planmäßig frei werdenden Professuren mit einer Frau zu besetzen, und seine strategische Freigabe- und Berufungspolitik dementsprechend ausgerichtet. Prozentual strebt die RUB dabei eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei den W3-/W2-Professuren auf 22% an. Eine Fixierung auf eine Erhöhung der absoluten Anzahl der zuletzt berufenen Professorinnen ist aufgrund der jährlich stark schwankenden Zahl von planmäßig frei werdenden Professuren sowie der unvorhersehbaren Zahl von ggf. außerplanmäßig frei werdenden Professuren nicht sachgerecht. Die RUB strebt zudem an, mindestens 40% der innerhalb der Laufzeit der ZLV zu besetzenden Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.

Die Kennzahl „Anzahl der Professorinnen“ ist der finanzwirksame Parameter der leistungsorientierten Mittelverteilung für den Bereich Gleichstellung. Im Bereich der Medizin kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.

**(4) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination**

Zentrale Triebfeder für die Förderung geschlechtsbezogener Aspekte in der Forschung an der RUB ist das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung. Dieses besteht im Kern aus 5 Professuren mit explizitem Genderprofil. Hinzu kommt eine Juniorprofessur mit Schwerpunkt „Gender Studies“, die je nach Besetzung einer fachlich affinen Fakultät zugeordnet ist.

1. W3-Professur für „Neuere und Neueste Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte“;
2. W2-Professur für „Neuere Kunstgeschichte mit dem Schwerpunkt Geschlechtergeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts“, zur Wiederbesetzung vorgesehen mit der Widmung „Kunstgeschichte der Moderne und Gegenwart mit einem möglichen Schwerpunkt Geschlechtergeschichte“;
3. W2-Professur für „Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender“;
4. W2-Professur für „Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter Berücksichtigung von Gender“;
5. W2-Professur für „Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht“;
6. W1-Professur für „Gender Studies“.

Zusätzlich besetzt die RUB seit 16 Jahren die Gastprofessur für Internationale Frauenforschung (Marie-Jahoda-Professur) semesterweise mit hochkarätigen ausländischen Gastwissenschaftler/-innen. Die RUB verfolgt ausdrücklich das Ziel, die Anzahl der Denominationen von Professuren mit explizitem Gender-Bezug beizubehalten und die Marie-Jahoda-Professur fortzuführen.

		<p><b>(5) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>          Bei der Gewinnung von Mitarbeiter/-innen und insbesondere von Professor/-innen spielen bei der Auswahlentscheidung von Bewerber/-innen zunehmend familienrelevante Aspekte eine ausschlaggebende Rolle. Die RUB setzt daher verstärkt auf Unterstützung und Beratung im familiären Umfeld, um High Potentials zu gewinnen oder zu binden. Dabei spielen in erster Linie Kinderbetreuungsangebote und die berufliche Neuorientierung der/des Partnerin/Partners eine herausragende Rolle. Die RUB wird innerhalb der Laufzeit der ZLV IV ihre eigene Kindertagesstätte eröffnen. Zudem strebt die RUB die erfolgreiche Re-Auditierung als „Familienfreundliche Hochschule“ an.          Die RUB setzt ihr Dual-Career-Konzept konsequent und erfolgreich um. Es ist mehrfach gelungen, Professor/-innen-Paare an die RUB zu berufen.</p>
Ausbau Kinderbetreuungsangebote	§ 13 (3)	<p>Konkret beabsichtigt die RUB, innerhalb der Laufzeit der ZLV IV insbesondere folgende infrastrukturellen Investitionen zu tätigen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bewerbung um mindestens einen weiteren Forschungsbau;</li> <li>1. Errichtung des Studierenden-Service-Centers;</li> <li>1. Inbetriebnahme der Kindertagesstätte „UniKids“.</li> </ol>
<b>Universität Bonn</b>		
Teilzeitstudiengänge	§ 4 A) (5)	Die Universität Bonn wird 4 Teilzeitstudiengänge etablieren, die zumindest teilweise im Vereinbarungszeitraum beginnen.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1)a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>          Unter Einbeziehung der in den nächsten 2 Jahren (bis 2013) neu zu besetzenden Professuren können, ausgehend vom aktuellen Stand, die nachfolgenden Ziele angestrebt werden.</p> <p>Sowohl die <i>Katholisch-Theologische Fakultät</i> als auch die <i>Evangelisch-Theologische Fakultät</i> haben einen Frauenanteil von 0 % bei den C3/W2-Professuren sowie einen Frauenanteil von 10 % bei den C4/W3-Professuren. Da es in den nächsten 2 Jahren voraussichtlich keine Vakanzen geben wird, kann keine Zielgröße für 2013 genannt werden.</p> <p><i>Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät</i>          Aktuell ist keine der C3/W2-Professuren mit einer Frau besetzt, die Zielvorgabe für 2013 liegt bei 22 %, dies entspricht einer Besetzung der Professuren mit 2 Bewerberinnen. Eine der C4/W3-Professuren ist mit einer Professorin besetzt, dies entspricht einem Prozentanteil von 2,5 %; bis 2013 sollen 2 weitere W3-Professorinnen berufen werden, dies entspräche einem Anteil von 7,5 %.</p> <p><i>Medizinische Fakultät</i>          Der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren beträgt aktuell 9 %, bis 2013 soll dieser 12 % betragen, von den C4/W3-Professuren sind 2 % mit Frauen besetzt, in 2013 soll die Besetzung bei 7 % liegen.</p> <p><i>Philosophische Fakultät</i>          Der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren beträgt 52 %, hier ist keine Zielvorgabe erforderlich. Bei den C4/W3-Professuren wird eine Erhöhung von derzeit 20 auf 30 % angestrebt.</p> <p><i>Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät</i>          Bei den C3/W2-Professuren liegt der Frauenanteil bei 3 %, bis 2013 werden 12 % angestrebt, der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren beträgt 10 %, die Zielvorgabe für 2013 liegt bei 15 %.</p> <p><i>Landwirtschaftliche Fakultät</i>          Von den C3/W2 Professuren sind aktuell 23 % mit Frauen besetzt, angestrebt wird eine Besetzung bis 2013 mit einem Frauenanteil von 30 %, bei den C4/W3-Professuren liegt der Frauenanteil bei 8 %, bis 2013 soll er bei 12 % liegen.</p> <p><i>Gesamtübersicht Universität</i>          Aktuell sind von den C3/W2-Professuren 14 % mit Frauen besetzt, die Zielvorgabe für 2013 liegt bei 20 %. C4/W3-Professuren, aktuell mit Frauen besetzt sind 10 %, die Zielvorgabe für 2013 liegt bei 15 %.          Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>Im Bereich der <i>Medizin</i> kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.</p> <p><b>b) Frauenförderpläne</b>          Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b>          Aktuell gibt es aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW die Professur „Psychosomatische Gynäkologie“ in der Medizinischen Fakultät. Diese Professur wird im Vereinbarungszeitraum weitergeführt.</p> <p><b>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b>          Bei jeder Lehrstuhlvertretung soll gezielt nach Wissenschaftlerinnen gesucht werden. Gegenüber den Dekanen muss nachgewiesen werden, dass geeignete Maßnahmen ergriffen wurden, eine Wissenschaftlerin als Vertretung zu gewinnen. Das Controlling wird vom Gleichstellungsbüro durchgeführt.</p>

**(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Seit 5 Jahren gibt es das Uni-Servicebüro für Eltern an der Universität Bonn. Neben der proaktiven Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung wurden die Konzepte für eine 2-gruppige Uni-KiTa, die im August 2010 eröffnet wurde, sowie für eine 4-gruppige Einrichtung, die Ende 2012 fertiggestellt sein soll, erstellt. Ebenso organisiert das Büro Ferienbetreuung für Grundschulkindern von Universitätsangehörigen während der Schulferien.

Ende 2009 wurde eine Kindertagespflegestelle für 5 Kinder von unter 3 Jahren im Raum Bonn-Endenich eingerichtet und wird im Vereinbarungszeitraum weitergeführt.

Weiter werden in diesem Zeitraum folgende Maßnahmen durchgeführt:

Durch finanzielle Maßnahmen werden Ausfallzeiten im Mutterschutz, insbesondere Vertretungen in der Lehre, ausgeglichen.

Die Universität praktiziert flexible Arbeitszeitmodelle, die es allen Universitätsangehörigen ermöglichen, Wissenschaft, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die Dual-Career-Agentur der Universität Bonn unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Stellensuche, der Suche nach Krippenplätzen, Tagesmüttern sowie geeigneten Schulen.

*TU Dortmund*

Profil der Hochschule	§ 2	Der erfolgreich beschrittene Weg zur Herstellung chancengleicher Studienbedingungen soll konsequent weiterverfolgt werden. Die Technische Universität Dortmund wendet sich insbesondere gegen die Benachteiligung von Frauen und lenkt bewusst Aufmerksamkeit auf deren Perspektiven in allen Bereichen des universitären Lebens. Im Prozess der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat sie sich bis 2013 vorgenommen, den Anteil von Professorinnen deutlich zu steigern.
-----------------------	-----	---

Angebote für „non-traditional students“	§ 4 (5)	Die Technische Universität Dortmund ist eine Präsenz-Universität, an der sich der Wissens- und Kompetenzerwerb im unmittelbaren Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden vollzieht. Gleichwohl sieht auch die Technische Universität Dortmund den steigenden gesellschaftlichen Bedarf nach nicht traditionellen Studienmöglichkeiten, zum Beispiel für Menschen, die neben dem Studium die Erziehung ihrer Kinder sicherstellen müssen, für Berufstätige, die sich weiterqualifizieren wollen, für behinderte Studierende oder Studierende mit Migrationshintergrund.
---	---------	--

Gleichstellung	§ 7	Gleichstellung der Geschlechter ist für die Technische Universität Dortmund nicht nur gesetzlicher Auftrag, sondern auch strategisches Ziel. Deshalb werden sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fakultäten und Einrichtungen spezifische Aktivitäten realisiert, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den unterschiedlichen universitären Gruppen zu erreichen. Der besonderen Bedeutung von Gleichstellung als strategische Leitungsaufgabe wurde durch die Einrichtung eines Prorektorats für Diversitätsmanagement im April 2011 Rechnung getragen. Bereits 2009 wurde in der Zentralverwaltung die Stabsstelle „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“ eingerichtet, die die Prorektorin Diversitätsmanagement dabei unterstützen wird, bis zum Ende der Laufzeit dieser Zielvereinbarung eine Diversity-Management-Strategie zu entwickeln. Die Technische Universität Dortmund setzt hierzu insbesondere den Prozess der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) fort. Mitte 2011 hat die DFG die Technische Universität Dortmund in diesem Prozess in die Spitzengruppe eingeordnet.
----------------	-----	--

**(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren/Frauenförderpläne**

Zurzeit sind an der Technischen Universität Dortmund ca. 18 % der Professuren mit Frauen besetzt. In den meisten Fakultäten sowie in den zentralen Einrichtungen liegt der Professorinnenanteil bei unter 50 %. Die Technische Universität Dortmund wird jede Möglichkeit nutzen, diese Quoten im Vereinbarungszeitraum zu erhöhen. Hierzu strebt sie für die 33 bis Ende des Jahres 2013 frei werdenden Professuren bei der Wiederbesetzung eine Frauenquote gemäß dem Kaskadenmodell der DFG an.

Die Technische Universität Dortmund wird im Zielvereinbarungszeitraum die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorlegen. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

**(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren**

Derzeit verfügt die Technische Universität Dortmund über 2 Professuren mit einer Gender-Denomination, die sie erhalten wird. In der Fakultät Raumplanung wurde 2009 eine genderdenominierte Professur nicht weitergeführt, sondern das Themenfeld Geschlechterforschung einer bereits bestehenden Professur der Fakultät zugeordnet. Auf die zentrale Geschlechterforschungsprofessur „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“ wurde 2006 ein Professor berufen, der den Fokus auf Männerforschung erweitert hat. Die zweite denominierte Genderprofessur besteht in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften. Neben weiteren 5 Professorinnen des Netzwerks Frauenforschung NRW haben sich auch Nachwuchswissenschaftler/-innen in der interdisziplinären Forschungsgruppe der Technischen Universität Dortmund „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ zusammengeschlossen. Außerdem werden Geschlechterthemen auch von anderen Fach-Professuren (z. B. Soziologie) bearbeitet.

**(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen**

Die Technische Universität Dortmund strebt an, den Anteil von Frauen bei Lehrstuhlvertretungen auf 40 % zu erhöhen. Dazu wird das Rektorat mit allen Fakultäten vereinbaren, bei der Vergabe von Lehrstuhlvertretungen insbesondere Frauen anzusprechen.

**(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Technische Universität Dortmund hat eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, damit sich Familie und wissenschaftliche Karriere besser in Einklang bringen lassen. Insbesondere setzt sie sich für einen Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein. Beispiele dazu sind:

- Die Kindertagesstätte auf dem Campus der Technischen Universität Dortmund, die im Februar 2011 ihren Betrieb aufgenommen hat.
- Eine Tagesbetreuung für Kinder unter 3 Jahren auf dem Campus der Technischen Universität Dortmund, in der Kinder von Wissenschaftler/-innen aus DFG-Projekten betreut werden.
- Die 2011 erstmalig angebotene Ferienbetreuung für Schulkinder aller Mitglieder der Technischen Universität Dortmund wird fortgesetzt (Sommerferien 2 Wochen, Herbst- und Osterferien je 1 Woche).
- Zudem trägt ein Familienportal als zentraler Bestandteil der Homepage der Technischen Universität Dortmund dazu bei, die familienorientierten Angebote der Technischen Universität Dortmund noch besser bekannt zu machen.
- Flexible Arbeitszeitmöglichkeiten sind für die Universitätsverwaltung und die Universitätsbibliothek in einer Dienstvereinbarung geregelt. Die Technische Universität Dortmund will diese Dienstvereinbarung aktualisieren, Kernarbeitszeiten sollen entfallen.

		<p>- Dual-Career-Unterstützung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Als Mitglied von windo e.V., der Arbeitsgemeinschaft der Dortmunder Wissenschaftseinrichtungen, engagiert sich die Technische Universität Dortmund mit ihren Partnerinstitutionen für den Ausbau Dortmunds zum familiengerechten Wissenschafts- und Forschungsstandort und fördert dabei insbesondere Dual-Career-Möglichkeiten. Die Technische Universität Dortmund ist außerdem Mitglied im Dual Career Netzwerk NRW und im Dual Career Netzwerk Deutschland.</li> <li>› Die Technische Universität Dortmund erhielt bereits 2005 das Total E-Quality-Prädikat und wurde 2008 von der Hertie-Stiftung als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die Technische Universität Dortmund strebt eine Re-Auditierung im Jahr 2012 an. Die Familienfreundlichkeit soll weiterhin verbessert werden.</li> </ul> <p><b>(5) Weitere Einzelmaßnahmen</b>          Die Technische Universität Dortmund will bis Ende 2013 ein systematisches Gleichstellungscontrolling aufbauen. Die Fortschreibung der Fakultätsfrauenförderpläne wird mit den Gleichstellungsstandards verzahnt. Die internen gleichstellungsrelevanten Steuerungsprozesse sollen effektiver und konsequenter genutzt werden.          Der Leitfaden für Berufungsverfahren wird auch mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit überarbeitet.          Das Projekt mentoring3 fördert Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zwischen Promotion und PostDocPhase. Es soll als eines von 4 Modulen im ScienceCareerNet Ruhr der UAMR weitergeführt werden.          Im Akkreditierungsverfahren für neue Studiengänge hat die Technische Universität Dortmund einen Gender Mainstreaming-Prozess etabliert. Eine vom Rektorat eingesetzte AG Gender Studies berät alle Fakultäten im Vorfeld der Akkreditierung zu Möglichkeiten, Genderaspekte in die Studieninhalte, die Studienorganisation oder als Kompetenzaufbau von Lehrenden und Lernenden zu integrieren. Dieses Verfahren soll beibehalten werden.</p>
<p>Übergang Schule/ Hochschule</p>	<p>§ 9 (1)</p>	<p>Folgende Projekte werden weiterhin angeboten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dortmund Wissenschaftstag</li> <li>- Schnupperuni</li> <li>- Do-Camping</li> <li>- Orientierungspraktikum in der Hochschule</li> <li>- SchülerUni</li> <li>- Schülerzirkel Mathematik</li> <li>- Girls´ Day</li> </ul>
<p>Universität Düsseldorf</p>		
<p>Gleichstellung</p>	<p>§ 7</p>	<p>Die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung von Wissenschaftlerinnen zur Erhöhung des Frauenanteils an der HHU und die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen Kernziele der HHU dar.</p> <p><b>(1)a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>          Die HHU strebt bis 2013 eine Steigerung des Frauenanteils an W3/W2-Professuren von derzeit 14 % (2010) auf 20 % sowie eine Steigerung des Frauenanteils an Juniorprofessuren von derzeit 21 % (2010) auf 30 % an. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Im Bereich der Medizin kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.</p> <p><b>b) Frauenförderpläne</b>          Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b>          2 Professuren mit Genderdenomination sind seit mehreren Jahren an der HHU etabliert (Netzwerk Frauenforschung NRW). Dabei handelt es sich um die Professur für Japanbezogene Frauen- und Geschlechterforschung von Frau Professorin Dr. Michiko Mae und die Professur für Rechtsmedizin von Frau Professorin Dr. Stefanie Ritz-Timme. An diesen Professuren wird die Universität nachhaltig festhalten und sie gezielt fördern.</p> <p><b>(3) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b>          Die Hochschule strebt an, 40 % der zu besetzenden Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>          Die Universität hat sowohl die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule als auch die Wiederbewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat in den Jahren 2010 und 2011 erfolgreich abgeschlossen. Die neue Kindertagesstätte „Grashüpfer“, die in enger Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und der Stadt Düsseldorf gebaut und in Betrieb genommen wurde, wird weiterhin unterstützt und wurde als Familienzentrum anerkannt. In diesem Rahmen bietet die HHU bereits Programme zur Unterstützung von alleinstehenden Eltern an (PALME-Projekt). In enger Kooperation mit der Stadt Düsseldorf und dem BLB wird versucht, eine weitere KiTa auf dem Campus zu errichten, um dem steigenden Bedarf an Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Rechnung zu tragen. Daneben wird die HHU im Zielvereinbarungszeitraum ein Projekt zur flexibleren Arbeitszeiterfassung (FLAZ) umsetzen. In diesem Zusammenhang wird an der HHU auch eine Dienstvereinbarung für die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen erarbeitet. Die Leistungserbringung erfolgt damit nach verschiedenen Arbeitserfordernissen, die auch Aspekte der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen einschließen-</p>



So soll z. B. Wissenschaftler/-innen, die Labortätigkeiten ausführen, die Möglichkeit gegeben werden, an ein paar Tagen in der Woche Auswertungen von Ergebnissen und verwaltungstechnische Tätigkeiten bei familiärem Bedarf von Zuhause aus zu verrichten. Darüber hinaus sparen Beschäftigte, die regelmäßig zwischen dem Wohnort und der Arbeitsstätte pendeln, wertvolle Zeit, die sie durch eine Umsetzung des Home-Office-Projekts für Familienaufgaben aufbringen können.

Das Universitätsklinikum wird in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten des UKD und der HHU die Möglichkeit für Home-Office-Arbeitsplätze mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 8 Stunden schaffen. Zudem werden die Betreuungsplätze der Betriebskindertagesstätte des UKDs durch einen Neubau, der im Zielvereinbarungszeitraum eröffnet werden wird, auf insgesamt 91 Plätze erhöht.

**(5) Einzelmaßnahmen**

Durch die Schaffung familiengerechter Lern- und Arbeitsbedingungen für Studierende und Beschäftigte, durch flexible Arbeitszeitmodelle, umfangreiche Beratungsmaßnahmen sowie spezifische Förder- und Wiedereinstiegsprogramme und Hilfestellung in Notfallsituationen sollen die Attraktivität und internationale Wettbewerbsfähigkeit der HHU gesteigert werden.

*Verstetigung der Familienfreundlichkeit*

Studierende Eltern sind zeitlich sehr stark in die Bachelor- und Masterprogramme eingebunden. Um ihnen die Verbindung von Studium und Familie zu erleichtern, soll das Projekt der kostenfreien Kinderbetreuung für Kinder unter 3 Jahren in der Universitätsbibliothek ausgebaut werden. Zusätzlich plant die Gleichstellungsbeauftragte, in allen auf dem Campus neu errichteten Gebäuden Elternzimmer für Wissenschaftlerinnen und Verwaltungsangehörige einzurichten, um Eltern mit Kindern unter 3 Jahren bei Betreuungsausfällen entsprechende Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Die Angebote des Familienberatungsbüros, wie beispielsweise Kinderfreizeiten, eine Babysittingbörse, eine Notfallbetreuungsvermittlung und professionelle Beratungen zur Elternzeit, wurden sehr gut angenommen und sollen daher zusätzlich ausgebaut und auf das Universitätsklinikum erweitert werden.

*Förderung von Frauen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg: Erweiterung des Mentoring-Programms*

Das SelmaMeyerMentoring-Programm unterstützt junge Wissenschaftlerinnen der HHU bei der Planung und Entwicklung ihrer akademischen Karriere und dem Aufbau von Netzwerken. Das Programm SelmaMeyerWISS für Doktorandinnen aller Fakultäten (außer der Medizin) erfreut sich großer Nachfrage. Eine zusätzliche Linie speziell für promovierte Wissenschaftlerinnen der Universität ist in Planung. Für die Medizin wurde mit SelmaMeyerMED eine speziell auf deren Belange zugeschnittene Programmweiterung vorgenommen (SelmaMeyerMED-Start für Medizinstudentinnen ab dem 9. Fachsemester und Promovendinnen naturwissenschaftlicher Fächer in der Medizin, SelmaMeyerMED-Pro für Ärztinnen in Weiterbildung und promovierte Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin). Für Doktorandinnen der DFG-finanzierten Graduiertenschulen und -kollegs sowie in Sonderforschungsbereichen wurde SelmaMeyerGRAD eingerichtet. SelmaMeyerGRAD+ für Postdocs startet in Kürze als Angebot für High Potentials. Das fakultätsübergreifende SelmaMeyerPROF-Mentoring für Habilitandinnen wird noch im WS 2011/2012 mit einer Laufzeit von 2 Jahren starten. Die verschiedenen SelmaMeyer-Programme sind mit den Aktivitäten der geplanten Graduierten-Akademie sowie dem Fortbildungsprogramm abzustimmen.

Ferner soll das im Jahr 2009 initiierte COMEBACK-Programm, das Eltern nach einer Familienphase eine zweijährige Wiedereinstiegsstelle zur Weiterqualifikation gewährt, künftig durch den Strategischen Forschungsfonds der HHU gefördert und verstetigt werden.

*Qualitätsmanagement*

Basierend auf der derzeit durchgeführten Evaluation der Gleichstellungsarbeit durch das Center of Excellence Women and Science in Bonn werden die Gleichstellungsmaßnahmen an der HHU im Jahr 2012 optimiert. Das im November 2011 gestartete Dual-Career-Netzwerk in der Region Düsseldorf wird im Zielvereinbarungszeitraum ausgebaut. Die Gleichstellungsbeauftragte wird die Einrichtung eines Welcome Centers für neue Mitglieder der Universität bis 2013 initiieren. Darüber hinaus sollen in den kommenden 2 Jahren Maßnahmen zum Gender Controlling eingeführt werden. In einem ersten Schritt soll eine solide Datenbasis erarbeitet werden, auf deren Grundlage die Möglichkeiten und Grenzen künftiger Gleichstellungsbemühungen gesteuert werden können.

*Genderforschung*

Der HHU ist es des Weiteren ein besonderes Anliegen, das Frauen-Kultur-Archiv als Genderforschungs-Transferstelle zu erhalten und mit angemessenen Mitteln zu unterstützen. Zudem sollen Gender-Aspekte und Forschungsergebnisse stärkeren Einzug in Studieninhalte haben. In der Medizin wurde daher das Wahlpflichtfach „Frauen und Männer als Ärzte und Patienten“ ausgearbeitet. Das Fach zeigt die unmittelbaren Auswirkungen von Gender-Aspekten auf das Arzt-Patientenverhältnis, die Diagnostik, Therapie und das Management auf.

<i>Universität Duisburg-Essen</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Die UDE betrachtet die Heterogenität ihrer Studierenden als Chance und fördert die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil.
Diversity-Aspekte in Lehre und Studium	§ 5(3)	<p><b>Erhebung und Auswertung von Diversity-Faktoren – Weiterentwicklung zum Monitoring</b></p> <p>Die UDE hat 2009 seitens des Prorektorats Diversity Management eine erste Diversity-Vollerhebung der Studierenden durchgeführt. Von besonderer Relevanz waren und sind hierbei die Diversity-Faktoren, die prägend und ausschlaggebend für die Studierendenschaft sind (vgl. § 5 (5)).</p> <p><b>Hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildung</b></p> <p>Der UDE ist es ein wichtiges Anliegen, die Diversity-Kompetenz für Beratende, Lehrende und Führungskräfte zu stärken. Dies soll u. a. durch das „UDE-Baukastensystem zur Professionalisierung der Diversity-Management-Kompetenz für Studium und Lehre“ geschehen, das gegenwärtig an der UDE entwickelt wird.</p>

Angebote für „non-traditional students“	§ 5 (5)	<p><b>(5) Angebote für nicht-traditionelle Studierende</b> Die umfangreiche Studierendenbefragung des Prorektors Diversity Management hat die Charakteristika der Studierendenstruktur der UDE deutlich gemacht. Die Analyse ergibt für die UDE handlungsrelevante Besonderheiten insbesondere in folgenden Feldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Über 50 % der Studierenden sind Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger aus Familien ohne akademischen Hintergrund.</li> <li>- Der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund liegt mit rund 25 % der Studierenden weit über dem Bundesdurchschnitt.</li> </ul> <p>Daraus ergeben sich gravierende Besonderheiten für die Studien- und Lebenssituation, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger gehen häufiger einer Erwerbsarbeit nach, um ihr Studium teilweise oder sogar ganz zu finanzieren.</li> <li>- Ein deutlicher Anteil muss auch für den Lebensunterhalt Anderer mit aufkommen.</li> <li>- Der artikulierte Beratungsbedarf dieser Studierenden liegt deutlich oberhalb des Durchschnittes und es gibt häufiger Zweifel, ob das Studium fortgeführt werden soll.</li> <li>- Der Anteil der Studierenden, die einen Auslandsaufenthalt einplanen können, ist vergleichsweise gering.</li> </ul> <p>Die genaueren Kenntnisse über ihre Studierendenschaft haben die UDE bereits zu Projekten, Angeboten und Personalaufstockungen veranlasst, u. a. in den Bereichen Mentoring, Tutoring, Diversity Management und Angebote für erwerbstätige Studierende. Aus den Ergebnissen der Befragung kann ein hoher Bedarf an flexiblen Studienangeboten abgeleitet werden, dem die UDE verstärkt nachkommen wird. Die Entwicklung von Studienangeboten für nicht-traditionelle Studierende und die Verbesserung der Studienbedingungen entsprechender Gruppen wird die UDE als eine zentrale Aufgabe bei der Weiterentwicklung ihres Studienangebots konsequent verfolgen. Die UDE ist sich der Verantwortung gegenüber der Heterogenität ihrer Studierenden bewusst und wird ihre vielfältigen, bereits existierenden diversitätsgerechten Angebote für Studierende und Promovierende weiterentwickeln und ausbauen. Das bundesweit einmalige Programm „Chance2“ der UDE, das darauf abzielt, Jugendliche mit Migrationshintergrund und Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger ab den Klassenstufen 9 und 10 bis zum Bachelorabschluss zu fördern, stellt ein Beispiel des Engagements der UDE auf dem Gebiet der nicht-traditionellen Studierenden dar. Die Mercator-Stiftung hat mit einer Zusage von 2,3 Mio. Euro die Finanzierung der ersten 7 Jahre übernommen. Die UDE legt einen besonderen Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Bildungsträgern der Region, um die Übergänge auch von nicht-traditionell Studieninteressierten in die Universität zu verbessern.</p>
Teilzeitstudiengänge	§ 5 (5.1.)	<p>Einen Beitrag zur Flexibilisierung des Studienangebots sieht die UDE in der ergänzenden Entwicklung von Teilzeitstudiengängen. Studierende mit familiären und beruflichen Verpflichtungen können so Studium und Familie leichter in Einklang bringen. Die UDE wird prüfen, ob eine Anpassung der Studienorganisation an die Bedürfnisse der Studierenden realisiert werden kann, z. B. durch Abend- und Wochenendveranstaltungen, Blockunterricht, Fernlernen, E-Learning, Blended Learning sowie die Möglichkeit, zwischen Vollzeit- und Teilzeitstudium zu wechseln.</p>
Nachwuchsförderung	§ 6 (2)	<p>Die UDE strebt die Steigerung des Frauenanteils an den Promotionen korrespondierend zum Anteil der Absolventinnen und Absolventen im jeweiligen Fach an (vgl. hierzu auch § 9). Normative Grundlage hierfür ist das Kaskadenmodell, wonach sich die Zielzahlen der Abschlüsse von Frauen an denen der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe orientieren.</p>
Diversity Management	§ 8	<p>Die UDE pflegt einen bewussten und wertschätzenden Umgang mit Diversität und begreift diese sowohl als Potential im Hinblick auf das gesellschaftliche Ziel einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit im Bildungssystem als auch als Qualitätsmerkmal im Hochschulwettbewerb und damit als Beitrag zur Exzellenz. Auf der Basis der freiwilligen Studierenden-Vollerhebung des Prorektors Diversity Management und einer sekundäranalytischen Auswertung bereits vorliegender Teilerhebungen (bspw. zu Studienverläufen und -abbrüchen) wird die UDE ein Indikatorensystem entwickeln, das zukünftig als Grundlage für ein periodisches DiM-Monitoring verwendet werden kann. So können Fortschritte im Feld des DiM überprüft und dokumentiert werden. Die UDE hat ein Förderprogramm mit dem Ziel aufgelegt, die Bildungschancen bildungsbenachteiligter Jugendlicher zu verbessern und die Bildungspotentiale der Region besser zur Entfaltung zu bringen (Chance2). Mit der Zweistufigkeit (Schule - Studium), die über die bisher bestehenden Programme anderer Institutionen hinausgeht, soll ein Grundstein für eine Förderkette in der Bildungsbiografie gelegt werden, deren spätere Ausweitung durch andere Akteure denkbar ist. Darüber hinaus soll eine adressatenspezifische Aufbereitung der Informationen zu den unterschiedlichen Studienmöglichkeiten und Unterstützungsangeboten die Transparenz in der Übergangsphase zwischen Schule/Berufswelt und Studium verbessern. Die UDE wird zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Lernbedarfe der jeweiligen Studierendengruppen spezielle Lehrangebote ausbauen (z. B. Sprach- und Schreibkurse). Die UDE wird u. a. spezifische Schulungsangebote für Lehrende und Beratende zum adäquaten Umgang mit heterogenen Studierendengruppen anbieten, die Heterogenität von Promovierenden bei der Gestaltung der Promotionsphase berücksichtigen und DiM-Monitoring einführen. Die Fakultäten werden sich mit fakultätsspezifischen Projekten an der Entwicklung des Diversity-Profiles der UDE beteiligen. Das Engagement der UDE im Bereich des DiM und der besseren Integration unterschiedlicher Studierendengruppen in die Universität wurde in der Forschung flankiert durch die organisatorische Neuaufstellung der „Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung“ (ZfTI; seit 2010 An-Institut der UDE) mit einer inhaltlichen Schwerpunktsetzung auf Migrationsstudien. Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) initiiert, vernetzt und koordiniert die Durchführung von disziplinärer und interdisziplinärer Geschlechterforschung an der UDE. Zu den aktuellen Vorhaben des Kollegs gehören der Ausbau des Bereichs Geschlechterordnungen im Wandel sowie die Stärkung der Kooperation mit dem Universitätsklinikum Essen im Bereich Geschlechter-Aspekte in biomedizinischer Forschung und klinischer Medizin. Das seit 2010 an der UDE verortete Koordinationsbüro des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW führt den erfolgreichen interdisziplinären Austausch der Frauenforscherinnen sowie die Verankerung der Frauenforschung in Hochschule und Wissenschaft durch die Förderung der Vernetzung der Frauenforschungsprofessuren in NRW fort.</p>

Gleichstellung	§ 9	<p>Die UDE wird den auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter erfolgreichen Weg der vergangenen Jahre (Verleihung des „TOTAL E-QUALITY Prädikats“) weiter verfolgen. Gleichstellung und Frauenförderung sind an der UDE bereits flächendeckend in die Instrumente der Hochschulentwicklung und -Steuerung integriert. Die UDE strebt eine deutlichere Ausgewogenheit der Männer- und Frauenanteile an. Die Implementierung des Gender Mainstreamings in die UDE wird konsequent fortgesetzt. Die Frauenförderpläne der Fakultäten sowie die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind zentrale Instrumente, um die festgehaltenen Ziele umzusetzen und zu erreichen.</p> <p><b>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>          Derzeit sind an der UDE 63 von 307 Professuren mit Frauen besetzt. Die Fakultäten haben große Anstrengungen unternommen, um den Frauenanteil an den Berufungen zu stärken. 2008 waren 39 % der Neuberufenen weiblich. Die UDE wird sich unter Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes bemühen, mindestens 50 % der im Vereinbarungszeitraum frei werdenden Professuren mit Frauen zu besetzen.          Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b>          An der Universität existieren gegenwärtig 3 Professuren mit Gender-Denomination:          „Soziologie mit dem Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Genderforschung“          „Erziehungswissenschaft - Weiterbildung und Frauenbildung“          „Sozialisationsforschung unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Sozialisation mit dem Schwerpunkt ausländischer Mädchen und Frauen“          Die UDE wird die Gender-Denominationen auch im Falle von Neubesetzungen der Professuren beibehalten.</p> <p><b>(3) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden</b>          Die UDE strebt in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Steigerung des Frauenanteils um 15 % an. Die UDE wird in den Fächern, in denen der Frauenanteil deutlich unter 50 % liegt, ihre Anstrengungen verstärken, um hier ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter herzustellen. In einigen Fächern, in denen die Studierenden überwiegend Frauen sind, wird sie Maßnahmen entwickeln, um männliche Studierende für diese Disziplinen zu gewinnen.</p> <p><b>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen</b>          Die UDE wird ihre Bemühungen fortsetzen, den Frauenanteil an den Promovierenden weiter zu erhöhen. In Fakultäten, in denen weniger als die Hälfte der Promotionen auf Frauen entfallen, wird eine Steigerung, analog zu den Zahlen der Absolventinnen, angestrebt. In der Medizin wurden im Jahr 2010 insgesamt 183 Promotionen erfolgreich abgeschlossen, davon 50 % von weiblichen Promovierenden. Aufgrund des gleichbleibend hohen Anteils sind keine Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote vorgesehen. Dagegen sollen gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Fortbildungsveranstaltungen und ein Mentorinnenprogramm zu einer Fortführung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn animiert werden.</p> <p><b>(5) Besetzung von 40 % der Lehrstuhlvertretungen mit Frauen</b>          Die UDE wird künftig 40 % der Lehrstuhlvertretungen mit Frauen besetzen, um so qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg zur Professur zu eröffnen. Entsprechend dem Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät wird angestrebt, dass sich in den nächsten 3 Jahren doppelt so viele Frauen pro Jahr habilitieren wie im Durchschnitt der letzten 10 Jahre (= 3,4 in den Jahren 1998–2007).</p> <p><b>(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Familiengerechte Hochschule)</b>          Die UDE wird zusätzliche Maßnahmen entwickeln, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf und die Familienfreundlichkeit zu verbessern. Im Jahr 2010 hat die UDE das Auditierungsverfahren „audit familiengerechte hochschule“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung durchlaufen und wurde am 31.08.2010 mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet. Im Rahmen des Auditierungsverfahrens wurde eine Zielvereinbarung abgeschlossen, die eine Reihe von einschlägigen Maßnahmen beinhaltet, die in den kommenden 3 Jahren umgesetzt werden sollen. Im Bereich Kinderbetreuung wurden in den letzten Jahren bereits die Angebote für studierende Eltern und Beschäftigte der UDE mit Kindern ausgebaut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- am Campus Duisburg können bis zu 24 Kinder unter 3 Jahren in der Tagespflegestelle im Rahmen eines flexiblen Betreuungskonzepts betreut werden;</li> <li>- am Campus Essen begann im Mai 2010 die Betreuung mit 9 teilbaren Plätzen; ein weiterer Ausbau um zusätzliche 18 Plätze wird zurzeit realisiert; die Eröffnung ist für Herbst 2011 geplant;</li> <li>- 2010 wurde ein sogenannter „Feuerwehrtopf“ eingerichtet, um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Kindern in ihrer Karriereentwicklung durch Kostenübernahme bei kurzfristigen Betreuungsbedarfen zu unterstützen.</li> </ul> <p>Überlegungen und Konzepte zum weiteren gezielten Ausbau der Kinderbetreuung auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse der diesbezüglichen Studierenden- und Beschäftigtenbefragung wurden im Rahmen einer Fach-AG und beim „audit familiengerechte hochschule“ erarbeitet.          Die Kapazität der Kindertagesstätte des Universitätsklinikums wurde 2010 um 45 Plätze erhöht, darunter 28 Plätze für Kinder unter 3 Jahren. Seit April 2009 steht allen Beschäftigten des Universitätsklinikums das Mitarbeiter-Service-Büro zu allen Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung. Es bietet Beratungsleistungen und aktive Unterstützung bei der Suche nach einer angemessenen Kinderbetreuung an.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 11 (1)	<p>Genderorientierte Angebote für Schülerinnen wie z. B. der Girls´ Day oder die Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften (S.U.N.1.) finden regelmäßig statt. Seit 2011 umfasst der Genderbereich auch ein Angebot Boys´ Day, an dem eher frauenspezifische Arbeitsfelder für Schüler vorgestellt werden.</p>

<i>FernUniversität Hagen</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Sie steht für Chancengerechtigkeit und leistet einen einzigartigen Beitrag in der modernen Wissensgesellschaft.
Gleichstellung	§ 7	<p>Die FernUniversität hat ein Gleichstellungskonzept verabschiedet, das die Thematik dieser Zielvereinbarung weitgehend abdeckt und entsprechende Ziele definiert.</p> <p><b>(1) a. Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>  Die FernUniversität hat einen Berufungsleitfaden zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten verabschiedet. Dort werden die Hürden für Frauen im Verfahren aufgezeigt, rechtliche Vorgaben zusammengestellt und konkrete Vorschläge und Verfahrenshinweise gegeben. Zudem hat die FernUniversität Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zur fachlichen Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren etabliert.  Am 01.10.2008 waren von 79 Professuren 72 besetzt, 7 wurden vertreten. Von den 72 tatsächlich ernannten Professuren waren 10 Frauen (= 13 %).  Die FernUniversität setzt sich zum Ziel, bis 2013 die Zahl der tatsächlich ernannten Professorinnen gegenüber 2008 um 15 %, d. h. um 2 Professorinnen, zu steigern.  Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>(1) b. Frauenförderpläne</b>  Zur Realisierung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedient sich die FernUniversität verschiedener Instrumente: Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern schafft einen hochschulweit gültigen Ordnungsrahmen. Im Gleichstellungskonzept sind darüber hinausgehend bereichsübergreifende Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie entsprechende Anreize verankert. Die Frauenförderpläne der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen. Gegenstand der Frauenförderpläne sind bereichsbezogene Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und zur Förderung der Gleichstellung sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.  Die Fakultäten, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes für ihre jeweiligen Bereiche regelmäßig alle 3 Jahre Frauenförderpläne. Die Aktualisierung und Fortschreibung der aktuellen Frauenförderpläne erfolgt in 2012.  Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b>  Aufgrund eines andauernden Prozesses der strukturellen Neuausrichtung bei gleichzeitig beschränkten Ressourcen besteht an der FernUniversität derzeit kein Spielraum für die Einrichtung einer Professur mit einer expliziten Gender-Denomination.  Die Hochschule fühlt sich jedoch der Förderung von genderspezifischen Aspekten verpflichtet und bringt dies in ihren Ausschreibungen zu Professuren zum Ausdruck. Zudem werden die Bewerberinnen und Bewerber gebeten, auch die genderspezifischen Aspekte in Forschung und Lehre in angemessener Weise zu berücksichtigen.</p> <p><b>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b>  Aktuell (Stand April 2011) werden an der Fernuniversität 10 Professuren vertreten, davon 7 von Frauen (= 70 %)  - Das im Februar 2010 in Kraft getretene Gleichstellungskonzept der FernUniversität sieht vor, dass Lehrstuhlvertretungen bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben werden.  - Die FernUniversität setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil der Vertretungsprofessuren unter Gender-Aspekten ausgewogen zu gestalten.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>  Die FernUniversität strebt Verbesserungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium an.  - An der FernUniversität wird eine Notfallkinderbetreuung eingerichtet.  - Der derzeit geltende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität wird bis Ende des Jahres 2011 grundlegend überarbeitet.</p>
<i>Universität zu Köln</i>		
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	Die Universität zu Köln prüft im Übrigen die Einrichtung von Teilzeitstudiengängen in den nächsten Jahren.
Nachwuchsförderung	§ 5 A)	Die Entwicklungsstrategie der Universität zu Köln im Bereich der Forschung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit zusammenhängender Aspekte der Lehre, der Internationalisierung und Gleichstellung ist im Zukunftskonzept im Rahmen der 3. Förderlinie der Exzellenzinitiative detailliert dargestellt („Meeting the Challenge of Change and Complexity: Strategies for Future Excellence in Research and Education“). Die Realisierung der Vorhaben im dort beschriebenen Zeitplan und Umfang ist jedoch nur möglich, wenn die Universität zu Köln entsprechende Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative erhält. Ohne diese Förderung kann eine Reihe von Maßnahmen nicht oder nur erheblich reduziert und weniger schnell umgesetzt werden.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) Frauenanteil Professuren/Frauenförderpläne a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>  Die Universität zu Köln konnte die Frauenanteile auf allen Ebenen in den letzten Jahren erheblich steigern. So beträgt (Stand: Wintersemester 2010/11) der Frauenanteil bei den Studierenden derzeit 59 %, bei den Promotionen liegt er bei nahezu 50 %. In den letzten Jahren wurden darüber hinaus erfolgreich Professorinnen berufen, insbesondere auch in „Mangelbereichen“ wie etwa den Naturwissenschaften.  Die Universität zu Köln wird in den nächsten Jahren bei der Besetzung von Stellen nach der sogenannten „qualifizierten Berufsquote“ verfahren, wird also bei Stellenbesetzungen eine Quote anstreben, die dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene entspricht. Die Qualifikationsebenen sind dabei: Studierende, Doktorandinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen (inkl. W1-Professuren), W2- und W3-Professuren (inkl. Vertretungen). Die Quoten werden fakultäts- bzw. fachspezifisch festgelegt. Die Erreichung der Quoten wird im Rahmen der in Absatz 5 diskutierten Zielvereinbarungen mit den Fakultäten an die Mittelzuweisung gekoppelt. Bei Nicht-Erfüllung der Quoten über einen mittleren Zeitraum von mindestens 3 Jahren werden ggf. externe Evaluationen zur weitergehenden Analyse herangezogen. Die Universität zu Köln hat sich auch in den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ zu dieser „qualifizierten Berufsquote“ verpflichtet.</p>

Die Universität zu Köln wird auch unter ihren Studentinnen und Doktorandinnen nach geeigneten Kandidatinnen suchen, die ein hohes Potential für eine akademische Laufbahn an der Universität haben. Diese sollen Angebote für zusätzliches Mentoring und Schulungen erhalten sowie eine individualisierte Laufbahnberatung und -unterstützung, die alle Fördermaßnahmen einbezieht, die an der Universität zu Köln bestehen, insbesondere Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Teilzeitbeschäftigung und Hilfe beim Wiedereinstieg.

Um den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen, wird die Universität zu Köln zudem aktiv die Rekrutierung von herausragenden Forschungsgruppenleiterinnen und Professorinnen fördern. Darüber hinaus werden die Fakultäten dazu ermutigt, auch dann nach herausragenden Kandidatinnen für die Besetzung von Führungspositionen zu suchen, wenn gerade keine entsprechenden Planstellen zur Verfügung stehen; eine Anzahl vakanter Professuren soll für solche Fälle reserviert werden, um vorzeitige Einstellungen – im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen – zu ermöglichen. Zur weiteren Steigerung des Erfolgs bei der Besetzung von Professuren mit Frauen soll außerdem eine systematische, gender-sensible Verfahrensweise bei Berufungsverfahren entwickelt werden, die, aufbauend auf Erkenntnissen aus einem Pilotprojekt mit der Medizinischen Fakultät, durch entsprechende universitätsweite Strukturen langfristig implementiert werden soll.

Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Im Bereich der Medizin kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.

#### **b) Frauenförderpläne**

Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

#### **c) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen**

Die Universität zu Köln wird sich bemühen, soweit es Vertretungsprofessuren betrifft, in derselben Weise zu verfahren wie unter Absatz 1 a) beschrieben („qualifizierte Berufsquote“).

#### **(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren; Zentrum für Gender Studies**

Zur Stärkung des Zentrums für Gender Studies der Universität zu Köln, das sich derzeit in Gründung befindet, wurde eine international ausgewiesene Persönlichkeit berufen. Die Universität zu Köln wird die Gender-Forschung in den nächsten Jahren weiter fördern. Auch die Förderung entsprechend denominierter Professuren wird in den nächsten Jahren fortgesetzt werden. Derzeit bestehen an der Universität zu Köln die folgenden Professuren, die im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW verbunden sind:

- Prof. Dr. Claudia Liebrand, Netzwerkprofessur, Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie
- Dr. Christiane König, Assoziierte Professor, Digitale Kulturen
- Prof. Dr. Beate Neumeier, Assoziierte Professur, Englisch
- Prof. Dr. Heike Behrend, Netzwerkprofessur, Geschichte und Kulturen Afrikas mit besonderer Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses
- Prof. Dr. Elke Kleinau, Assoziierte Professur, Historische Bildungsforschung mit dem Schwerpunkt Gender History
- Prof. Dr. Susanne Völker, Assoziierte Professur, Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung
- Prof. Dr. Ute Büchler-Römer, Assoziierte Professur, Musik

Darüber hinaus plant die Universität zu Köln die Einrichtung eines „Gender-Studienganges“ in 2013. Soweit von den rechtlichen und kapazitiven Rahmenbedingungen her möglich, ist angestrebt, diesen Studiengang als Teilzeitstudiengang anzubieten.

#### **(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die bestehende Arbeit des „Dual Career & Family Support“ der Universität wird mit einem zusätzlichen Maßnahmenkatalog unterstützt. Hierzu gehören die Ausweitung des Beratungsangebotes auf Fragestellungen pflegender Angehöriger, eine Zielgruppenausweitung im Dual-Career-Bereich, das Angebot einer Back-up-Betreuung, die Einführung eines Patenschaftsmodells für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit und Pflegezeit sowie die Qualitätsentwicklung der Babysitter-Börse. Darüber hinaus wird z. B. Frauen mit Kindern und Frauen während des Mutterschaftsurlaubs durch die Bereitstellung zusätzlicher Fördermittel eine größere Flexibilität gewährt. Diese Finanzhilfen können z. B. für eine personelle Unterstützung im Labor, für eine Tagesbetreuung der Kinder oder für Haushaltshilfen eingesetzt werden.

#### **(4) Einzelmaßnahmen**

##### *a) Pilotprojekt „Job-Sharing in Führungspositionen“*

Die Universität zu Köln wird, wie im Zukunftskonzept beschrieben, im Rahmen eines Modellversuchs ein Konzept zum Job-Sharing in Führungspositionen (Professuren, Leitungspositionen in der Verwaltung) entwickeln und einrichten. Abhängig vom Erfolg des Modells sollen entsprechende Angebote dauerhaft etabliert werden.

##### *b) Zielvereinbarungen mit den Fakultäten*

Die Universität zu Köln wird die Erreichung von Gleichstellungszielen durch jährliche, finanziell geförderte Zielvereinbarungen mit den Fakultäten weiter vorantreiben. Die Ziele sowie Kriterien und Zeitvorgaben für die Zielerreichung werden zwischen den Fakultäten, dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten zweijährlich vereinbart und es wird ein zugehöriger Bericht erstellt, der Auskunft über die erzielten Ergebnisse gibt. Die Zielerreichung wird mit einer Mittelzuweisung in Höhe von insgesamt 0,5 Mio. Euro an die Fakultäten verknüpft. Im Falle einer erfolgreichen Bewerbung in der 3. Förderlinie des Exzellenzwettbewerbes wird diese Summe um weitere 0,5 Mio. Euro aus Fördermitteln aufgestockt. Werden Ziele wiederholt nicht erreicht, werden im Rahmen von Evaluationen die Ursachen analysiert und Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen erarbeitet.

		<p>c) <i>Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten</i> Die Universität wird die Stellung der zwölf Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten stärken, beispielsweise durch Entlastung von anderen Aufgaben und finanzielle Ressourcen, damit in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere die Berufungsverfahren engmaschig und professionell begleitet werden können.</p> <p>d) <i>Einrichtung eines Referats für Gender-Qualitätsmanagement</i> Die Universität zu Köln hat ein Referat für Gender-Qualitätsmanagement eingerichtet, das von der dafür zuständigen Prorektorin geleitet wird. Es wird insbesondere Analysen und Empfehlungen bereitstellen, welche Maßnahmen für die verschiedenen Fakultäten und Fachbereiche besonders effektiv sind, und entwickelt ein systematisches, genderorientiertes Qualitätsmanagement.</p>
<b>DSHS Köln</b>		
Profil der Hochschule	§ 2	Die Deutsche Sporthochschule Köln erkennt der Gleichstellung von Frauen eine besondere Bedeutung für ihre wissenschaftlichen Arbeiten und für ihre eigene Organisationsentwicklung zu. Sie übernimmt gesellschaftliche Verantwortung, unterstützt Studierende sowie Beschäftigte mit Familienaufgaben und setzt sich für die Belange des Sports der Menschen mit Behinderung ein.
Profilschwerpunkte	§ 5 (1)	Die Deutsche Sporthochschule Köln wird zudem folgende, seit 2003 gegründete wissenschaftliche Zentren fortführen, evaluieren und in die neuen Strukturüberlegungen der Hochschule einbinden: Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS).
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1 a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Derzeit sind 2 Professuren an der Deutschen Sporthochschule Köln mit Frauen besetzt. Darüber hinaus arbeiten 3 außerplanmäßige Professorinnen an der Hochschule. Im Vereinbarungszeitraum werden über die bereits laufenden Verfahren hinaus voraussichtlich keine Professuren frei. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt. An der Deutschen Sporthochschule Köln ist der Frauenförderplan Teil des Gleichstellungsplans.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b> Die Deutsche Sporthochschule Köln wird die im Jahr 1996 eingerichtete Professur für Geschlechterforschung weiterführen. Ebenso wird das bereits unter § 5 (1) genannte Interdisziplinäre Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften fortgeführt.</p> <p><b>(3) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Die Hochschulleitung wird die Institute auffordern, im Vereinbarungszeitraum anstehende Vertretungen wenn möglich bevorzugt mit Professorinnen zu besetzen.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Deutsche Sporthochschule Köln hat das „audit familiengerechte hochschule“ erhalten. Zur Unterstützung der Universitätsmitglieder mit Kindern wird mithilfe eines privaten Investors bis 2013 ein Bewegungskindergarten errichtet.</p> <p><b>(5) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen</b> Der Frauenanteil an den Promotionen hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt (2007: 30 %   2008: 39 %   2009: 41 % / 2010 - 48 %). Die bereits existierenden Fördermaßnahmen wie Mentoring und Reisekostenförderung werden weiterhin angeboten und ausgebaut.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 9	Die Beteiligung an überregionalen und lokalen Informationskampagnen wie dem Girls' Day und der Kölner Schüleruniversität sind seit Langem selbstverständlich.
<b>Universität Münster</b>		
Gleichstellung	§ 7	<p>Die WWU weist darauf hin, dass die Laufzeit der ZLV zur Überprüfung einer signifikanten Verbesserung durch die eingeleiteten Maßnahmen zu kurz ist.</p> <p><b>(1 a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Hinsichtlich Bestandsaufnahme und Analyse wird auf den Bericht der WWU zur Erfüllung der DFG-Gleichstellungsstandards verwiesen. Ziel ist es, den Anteil der von Frauen besetzten Professuren insgesamt auf 22 % zu steigern. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>(1 b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt werden.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b> Die bereits vorhandenen Professuren mit Gender-Denomination in den Bereichen Katholische Theologie, Medizin und Politikwissenschaft werden für die Laufzeit der ZLV festgeschrieben.</p>

		<p><b>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>          Die WWU hat bereits Maßnahmen (Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, Dual Career, Auditierungen und Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten) ergriffen, um Frauen und Männern mit Kindern die Chance zu geben, Studium und wissenschaftliche Karriere mit den Anforderungen der Familie in Einklang zu bringen.          Die WWU führt Verhandlungen zur Bereitstellung zusätzlicher U3-Plätze. Die WWU wird mit dem Land in Verhandlungen über eine Reform des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) eintreten.</p>
<i>Universität Paderborn</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	<p>Die Universität Paderborn festigt ihr Profil, indem sie          [...] g) kulturelle Vielfalt anstrebt und lebt und eine geschlechter-gerechte Partizipation umsetzt.          h) als familiengerechte Organisation die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellt.</p>
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>          Die Universität Paderborn nimmt seit 2006 landesweit den Spitzenplatz beim Frauenanteil an den Professuren ein und hat damit eine sehr gute Ausgangslage. Ihr ehrgeiziges Ziel ist es, den Frauenanteil nicht nur zu halten, sondern ihn gezielt zu steigern und weiterhin eine landesweite Spitzenposition einzunehmen. Der Frauenanteil an den Professuren beträgt 29,4 % (Stand 01/2011). Bis zum Ende der Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013 sind regulär 9 frei werdende Professuren zu besetzen. Die Universität Paderborn ist bemüht, diese Stellen nach Möglichkeit mit Frauen zu besetzen, um langfristig den Frauenanteil an den Professuren auf 50 % zu erhöhen.          Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.          Darüber hinaus beteiligte sich die Universität Paderborn mit 3 beantragten Professuren erfolgreich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und zählte bundesweit zu den 12 Universitäten, die von der DFG im Hinblick auf ihr eingereichtes Gleichstellungskonzept als vorbildlich bewertet wurden. Ebenfalls wurde der Zwischenbericht der Universität Paderborn zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der DFG in die beste Kategorie 4 eingestuft.</p> <p><b>(1 b) Frauenförderpläne</b>          Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b>          Die Universität Paderborn ist aktuell mit 4 Professuren im Netzwerk Frauenforschung NRW vertreten. 2 der Professuren wurden in den letzten Jahren frei und wurden erneut mit einer Gender-Denomination ausgeschrieben. Die Professur „Entwicklungspsychologie und pädagogische Psychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung“ konnte gerade erfolgreich besetzt werden, bei der Professur „Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft (Komparatistik) unter Berücksichtigung der Gender Studies“ läuft zurzeit das Berufungsverfahren. Zudem wurde die im Professorinnenprogramm beantragte Vorgriffsprofessur „Allgemeine Soziologie“ mit einem Teilgebiet in der Genderforschung ausgeschrieben. Auf die Vorgriffsprofessur wurde eine Wissenschaftlerin mit einem ausgewiesenen Schwerpunkt in der Genderforschung berufen. Eine weitere Profilbildung in der Genderforschung ist das im vorigen Jahr gegründete Zentrum für Gender-Studien unter der Leitung einer Professorin aus dem Netzwerk Frauenforschung, das bereits in diesem Jahr eine internationale Tagung zum Thema: „Back to the boys – Brauchen wir eine Pädagogik für Jungen?“ mit hoher Beteiligung durchführte und regelmäßig Ringvorlesungen zu Gender-Themen veranstaltet. Ziel der Universität ist es, frei werdende Professuren, die im Netzwerk Frauenforschung involviert sind, erneut mit einer Gender-Denomination auszuscheiden und die Genderforschung an der Universität weiterhin zu stärken.</p> <p><b>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b>          Die Universität Paderborn strebt die Besetzung von Vertretungsprofessuren mit einem Anteil von 40 % Frauen an.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>          2005 wurde der Universität Paderborn als erster Universität in NRW das Grundzertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH verliehen. 2009 gelang die erfolgreiche Re-Auditierung. Die Universität Paderborn ist bestrebt, mithilfe dieses Audits den Prozess der familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule zu optimieren und zu erweitern. Im Kontext der ersten Auditierung wurden eine kostenlose Kinderkurzzeitbetreuung und ein Eltern-Service-Büro eingerichtet.          Zur Verbesserung der Betreuungssituation für Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurden 2009 an der Universität Paderborn 20 zusätzliche Plätze sowie eine Anzahl von flexiblen Plätzen für Neuberufene in der Kindertagesstätte Kunigunde in Kooperation mit dem Studentenwerk und der Stadt Paderborn geschaffen.          Neben diesem Ganztagesangebot umfasst das mehrstufige Betreuungskonzept auch eine kostenlose Kurzzeitbetreuung (PUKi, Paderborner Uni Kids), die Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten (Tagesmütter, Babysitter, Ersatzgroßeltern) durch das Eltern-Service-Büro, die Betreuung von 6- bis 12-jährigen Kindern in den Oster-, Sommer- und Herbstferien, Betreuungsangebote bei Tagungen und eingekaufte KiTa-Plätze für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler. Im Rahmen der Auditierung wurden zur Verbesserung der Arbeits- und Studienorganisation alternierende Telearbeit eingeführt und ein Teilzeitstudiengang in der Informatik eingerichtet. Daneben besteht eine sehr weitreichende Gleitzeitregelung für Beschäftigte.          Ziel der Universität ist es, in den nächsten Jahren die Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende mit Kindern zu optimieren und auszubauen, z. B. durch ein Unterstützungsangebot für Beschäftigte und Studierende mit zu pflegenden Angehörigen und einen Dual-Career-Service zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft.</p>



		<p><b>(5) Einzelmaßnahmen</b>          Folgende gleichstellungspolitische Einzelmaßnahmen sollen an der Universität Paderborn im Rahmen der Zielvereinbarungen fortgeführt werden:</p> <p><i>5.1 Förderprogramm zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs</i>          Während die Universität Paderborn bereits über einen im Bundes- und Landesvergleich hohen Professorinnenanteil verfügt, besteht im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ein erhöhter Handlungsbedarf. Die Universität Paderborn sieht es als zentrale gleichstellungspolitische Zielsetzung, in diesem Bereich den Frauenanteil wesentlich zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Universität Paderborn ein aus 3 Förderlinien bestehendes Förderprogramm implementiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderlinie 1: Personalmittelpool für Absolventinnen              Als Anschubfinanzierung für eine Promotion können die besten Absolventinnen eines Abschlussjahrgangs mit der Finanzierung von halben wissenschaftlichen Personalstellen für ein Jahr unterstützt werden. Die Förderung beinhaltet das Ziel, innerhalb dieses Jahres die Voraussetzungen für eine Weiterfinanzierung (Stipendium, Antrag für ein Forschungsprojekt) zu erarbeiten und zu sichern.</li> <li>- Förderlinie 2: Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Mittel              Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt.</li> <li>- Förderlinie 3: Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren              Bei Ruferteilung an eine Professorin können den Fakultäten auf Antrag zusätzlich 30.000 Euro für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Verfügung gestellt werden.</li> </ul> <p><i>5.2 Stipendien</i>          Zusätzlich zu ihren Graduiertenstipendien vergibt die Universität Paderborn zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses jährlich Gender- und Postdoc-Stipendien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Genderstipendien              Die Universität Paderborn vergibt jährlich zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung an der Universität Paderborn.</li> <li>- Postdoc-Stipendien              Die Universität Paderborn verleiht jährlich Postdoc-Stipendien. Mit diesem Programm wird Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion der Aufbau einer Nachwuchsgruppe in Kooperation mit einer etablierten Arbeitsgruppe der Universität Paderborn ermöglicht und eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre unterstützt.</li> </ul> <p><i>5.3 Zentrum für Gender-Studien</i>          Die Universität Paderborn hat ein Zentrum für Gender-Studien eingerichtet, um das bestehende Lehr- und Forschungsangebot im Bereich der Geschlechterforschung zu vernetzen und auszuweiten. Ziel ist es, Studierende und Lehrende darin zu bestärken, Frauen- und Geschlechterfragen zu fokussieren und neue theoretisch und empirisch ausgerichtete Forschungsprojekte auf den Weg zu bringen.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 9 (2)	<p>Im Rahmen des zu gründenden zdi-Zentrums „FIT.Paderborn“, das durch Universität, Stadt und Kreis, Schulen, HNF und zahlreiche Unternehmen der Region unterstützt wird, soll als wichtiger Bestandteil ein aufzubauendes und weiter zu entwickelndes Schülerlabor mit 200 Quadratmetern Fläche im Heinz Nixdorf Museumsforum (HNF) eingerichtet werden, weitere Laborstandorte stehen in der Universität zur Verfügung.</p> <p>Das interfakultativ organisierte Schülerlabor unter dem Namen „coolMINT Paderborn“ soll mithilfe des wissenschaftlichen und didaktischen Know-hows der Universität durch lebendig gestaltete Experimente Interesse und Begeisterung für die MINT-Fächer bei Kindern und Jugendlichen aller Schulformen wecken.</p> <p>Darüber hinaus kooperiert die Universität Paderborn mit den zdi-Zentren pro Mint Gütersloh, experiMint Bielefeld, Lippe.MINT und Natur und Technik Höxter im Rahmen des vom BMBF geförderten tasteMINT-Programms. Das Programm bietet Schülerinnen der Sekundarstufe II durch ein Potenzial-Assessment-Verfahren die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten für den MINT-Bereich auszuprobieren und eine profunde Rückmeldung zu ihren Fähigkeiten zu erhalten. Ein gemeinsam eingereicherter Projektantrag wurde in einem Wettbewerbsverfahren vom BMBF prämiert. Damit ist ebenfalls eine langfristige Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern beabsichtigt.</p>
<i>Universität Siegen</i>		
Qualitätsstrategie	§ 4 (3)	Die Qualitätsstrategie soll auch unter dem Diversity-Aspekt präzisiert werden.
Angebote für „non-traditional students“/Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	<p>Die Universität Siegen hat mit dem Konzeptentwurf zum Professional Center eine Strategie entwickelt, die die unterschiedlichen Phasen der Berufs- und Studienorientierung berücksichtigt. Um auf die verstärkte Nachfrage von diesen Studierenden zeitnah zu reagieren, wird die Universität Siegen den bereits begonnenen Weg weiterführen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duales Studium: Ausbau und Anpassung von dualen Studienangeboten (bisherige Angebote: Bachelor in Wirtschaftsinformatik, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik)</li> <li>- Studierende, die aus verschiedenen Gründen kein Vollzeitstudium absolvieren können: verstärkte Einführung von Teilzeitstudiengängen</li> <li>- Studierende, die sich nach ihrem Studienabschluss im Berufsleben weiterqualifizieren möchten: Ausbau der Weiterbildungsstudiengänge im Master-Bereich (bisherige Angebote: Städtebau NRW)</li> <li>- Etablierung des Executive MBA der Südwestfälischen Akademie für den Mittelstand</li> <li>- Einführung eines Weiterbildungsangebots für aktive Lehrerinnen und Lehrer</li> <li>- Intensivierung der Beratung und Betreuung von Bildungsausländern aus bislang unberücksichtigten Gebieten sowie von Bildungsbenachteiligten (Diversity-Strategie)</li> </ul>



<p>Gleichstellung</p>	<p>§ 7</p>	<p><b>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>          2008 betrug der Frauenanteil an neuberufenen Professuren insgesamt 19 %. Die höchsten Steigerungsraten hatten die Fakultät III mit 50 % und die Fakultät I mit 20 % zu verzeichnen, es folgte die Fakultät IV mit 14 %. In der Fakultät II wurde 2008 keine Frau berufen.          In den Jahren 2011–2013 strebt die Universität Siegen eine Erhöhung der Steigerungsrate von 2008 um 15 % an.          Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>(1 b) Frauenförderpläne</b>          Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b>          Die Universität Siegen verfügt gegenwärtig über 3 Professuren mit Gender-Denomination:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- C3-Professur mit der Denomination „Bildungs- und Erziehungsarbeit mit Frauen und Mädchen“ in der Fakultät II (Bildung - Architektur - Künste), die die Universität Siegen 1992 aus zusätzlich bereitgestellten Landesmitteln einrichten konnte und die 1999 verstetigt wurde.</li> <li>- W3-Professur mit der Denomination „Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung“ in der Fakultät I (Philosophische Fakultät), die 2006 besetzt wurde.</li> <li>- Juniorprofessur (Stiftungsprofessur) mit der Denomination „Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men’s Studies“, ebenfalls in der Fakultät I (Philosophische Fakultät), konnte 2009 besetzt werden.</li> </ul> <p>Darüber hinaus verfügt die Universität Siegen über 3 Professorinnen, die dem Netzwerk Frauenforschung NRW assoziiert sind.          Es ist geplant, in den nächsten 3 Jahren bis zu 3 Professuren mit Gender- und Diversityfragen zu befassen. Hierbei sollen die Fakultätsprofile berücksichtigt werden. Die Fakultäten unterbreiten dem Rektorat diesbezügliche Vorschläge.</p> <p><b>(3) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden</b>          Die Universität Siegen verzeichnete in den letzten Jahren eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden. Der Anteil an Studentinnen betrug im Wintersemester 2007/08 insgesamt 49 % und im Wintersemester 2009/10 bereits 50 %, wobei insbesondere in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern Studentinnen mit einem Anteil von über 70 % bereits überrepräsentiert sind.          Deutlich unterrepräsentiert sind Studentinnen in der Fakultät IV. Der Frauenanteil an den Studierenden betrug hier im Wintersemester 2007/08 28,5 %, im Wintersemester 2009/10 31,5 %. In der Fakultät III lag der Frauenanteil im Wintersemester 2007/08 bei 37 %, im Wintersemester 2009/10 bei 41 %. Die Universität Siegen ist bestrebt, den Frauenanteil an Studierenden in jenen Fächern, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, bis 2013 um 15 % zu erhöhen.          Hierzu wird bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die die Universität Siegen in den kommenden Jahren noch ausbauen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. regionale und überregionale Informationsveranstaltungen wie z. B. der Girls´ Day oder Schülerinnen- und Schülerpraktika</li> <li>ii. das Science Forum in der Chemie für Schülerinnen und Schüler verschiedener Altersgruppen</li> <li>iii. Roberta-Kurse in der Informatik für Mädchen der Jahrgangsstufen 7–10</li> <li>iv. frauenspezifische Angebote im Rahmen der Autumn School im Department Elektrotechnik und Informatik für die höheren Jahrgangsstufen</li> <li>v. bessere Vermittlung der Berufsbilder speziell im Hinblick auf Frauen etc.</li> </ul> <p>Die Universität Siegen wird darüber hinaus ein Mentoring-Programm für Studentinnen in den MINT-Fächern entwickeln, das diese gezielt in ihrer Berufs- und Karriereplanung unterstützen soll.</p> <p><b>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen</b>          Die Universität Siegen konnte in den letzten Jahren den Frauenanteil an Promotionen deutlich steigern.          Er lag 2007–2009 insgesamt bei durchschnittlich 30 %, in der Fakultät I bei 56 %, in der Fakultät II bei 32 %, in der Fakultät III bei 26 % und in der Fakultät IV bei 21 %. Gemessen am Anteil der Absolventinnen der Fakultäten in diesem Zeitraum (Fakultät I: 76 %; Fakultät II: 75 %; Fakultät III: 40 %; Fakultät IV: 33 %) ist der Frauenanteil an Promotionen in allen Bereichen zu gering.</p>
-----------------------	------------	--

Die Universität Siegen wird sich in den kommenden Jahren darum bemühen, den Frauenanteil an Promotionen korrespondierend zum Anteil der Absolventinnen weiter zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird sie bereits ergriffene Maßnahmen fortsetzen und weiterentwickeln:

- das Angebot eines Women Career Service
- die Bereitstellung von Übergangsförderungen für Promovendinnen und Habilitandinnen
- die Vergabe frauenspezifischer Stipendien
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Darüber hinaus baut die Universität Siegen gegenwärtig eine Nachwuchsforscherinnengruppe im Bereich MINT auf. Auch hat sie im Sommersemester 2010 das frauenspezifische Mentoring-Programm FraMeS für Nachwuchsforscherinnen gestartet, durch welches Selbstorganisation und Netzwerkbildung der Promovendinnen unterstützt und zudem die Möglichkeit geboten wird, überfachliche Schlüsselqualifikationen für eine wissenschaftliche Karriere zu erwerben.

**(5) Besetzung von 40 % der Lehrstuhlvertretungen mit Frauen**

In den Jahren 2007–2009 betrug der Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen im Durchschnitt 27 %. Dabei lag der Frauenanteil in der Fakultät I bei durchschnittlich 31 %, in der Fakultät II bei durchschnittlich 44 %, in der Fakultät III bei durchschnittlich 21 % und in der Fakultät IV bei durchschnittlich 8 %. Die Universität Siegen strebt an, in den Jahren 2011–2013 den Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen in der Fakultät II mindestens zu halten und in den übrigen Fakultäten, insbesondere der Fakultät IV, einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen.

**(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Im Sommersemester 2006 hat die Universität Siegen erstmals das „audit familiengerechte hochschule“ durchgeführt und das Grundzertifikat der berufundfamilie gGmbH erworben. Die erfolgreiche Re-Auditierung fand im Sommersemester 2009 statt.

Im Rahmen der Auditierung wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie geplant und größtenteils auch bereits umgesetzt. Ziel ist es, diese Maßnahmen fortzuführen:

- Familienservicebüro mit einer festen Mitarbeiterin
- verstärkte Einführung von Teilzeitstudiengängen für Studierende, die aus familiären Gründen kein Vollzeitstudium absolvieren können
- Eltern-Kind-Räume auf jedem Campus sowie ein Kinderzimmer, in dem Kinder u. a. durch Babysitter/-innen betreut werden können
- flexible Kinderbetreuung für die regelmäßige Kurzzeitbetreuung und die Notfallbetreuung von bis zu 12 Kindern im Alter von 1 bis 10 Jahren in Kooperation mit dem Studentenwerk
- seit dem Sommersemester 2008 wird jährlich eine Kinderferienbetreuung in den Sommerferien durchgeführt
- alternierende Telearbeit - flexible, individuelle Arbeitszeitgestaltung in vielen Bereichen der Hochschule
- Dual-Career-Service zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bei der Stellensuche bzw. weiteren Karriereplanung für den Partner/die Partnerin befindet sich im Aufbau

Weitere Maßnahmen aus den mit der berufundfamilie gGmbH geschlossenen Zielvereinbarungen von 2009 wird die Universität Siegen bis 2012 umsetzen:

- eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit
- eine aktive Kommunikation der Angebote der familiengerechten Hochschule in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen
- die Ausarbeitung allgemeiner Führungsgrundsätze unter Berücksichtigung einer familienbewussten Personalführung
- die Aufnahme des Themas familienbewusste Personalführung in die Module des Führungskräfteentwicklungsprogramms für die Verwaltung
- die Berücksichtigung des Vereinbarkeitsthemas in der Entwicklung des Qualitätsmanagements der Hochschule

Fachhochschule Aachen

Gleichstellung

§ 7

**(1) a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren**

In 2012 sollen voraussichtlich 9 Stellen neu oder wiederbesetzt besetzt werden. Es soll versucht werden, die auszuschreibenden Stellen soweit möglich mit Professorinnen zu besetzen. Um gezielt Bewerberinnen anzusprechen, werden finanzielle Mittel bereitgestellt, die es den Fachbereichen ermöglichen, Headhunter einzuschalten, die sich speziell mit der Suche nach geeigneten Frauen befassen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.

**b) Frauenförderpläne**

Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Absatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

**Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden**

Der Frauenanteil unter den Studierenden soll um 15 % in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, gesteigert werden. Dies betrifft insbesondere die Fächer Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau und Mechatronik, Luft- und Raumfahrttechnik, Medizintechnik und Technomathematik.

**(2) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen**

Die FH Aachen hat derzeit keine Vertretungsprofessorinnen. Die Hochschule strebt eine entsprechende Besetzung an.

		<p><b>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Das Zertifikat beim „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH, welches die FH 2009 erhalten hat, läuft im April 2012 ab. Die Re-Auditierung wird angestrebt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium wird durch hochschulweite Maßnahmen, beispielsweise durch Erweiterung flexibler Arbeitszeitmodelle, Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc., getragen.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 9 (1)	Neben der „Allgemeinen Studienberatung“ übernimmt seit 2009 eine Mitarbeiterin die Projektkoordination im Gleichstellungsbereich zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den Fachbereichen Elektrotechnik und Informationstechnik, Luft- und Raumfahrttechnik sowie Maschinenbau und Mechatronik.
<i>Fachhochschule Bielefeld</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Besondere Profilmerekmale der Hochschule sind Chancengleichheit und Durchlässigkeit; auf diesen Gebieten hat die Fachhochschule Bielefeld eine Vorreiterstellung.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Der Frauenanteil an Professuren soll im Zeitraum 2011–2013 von derzeit 29 % auf mindestens 30 % angehoben werden. Zur Verbesserung der Chancen von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Professuren ist beabsichtigt, das Lehrbeauftragtenprogramm für Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, aus Mitteln des Strukturfonds und des Haushalts fortzuführen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>(1b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b> Die Hochschule plant, im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik aus Mitteln des Strukturfonds eine Genderprofessur im Umfang von 0,5-Stellen für 2 Jahre einzurichten. Im Fachbereich Sozialwesen soll die Professur „Gesellschaftstheorien mit dem Schwerpunkt Genderstudies“ fortgeführt werden.</p> <p><b>(3) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden</b> Im MINT-Bereich sind weibliche Studierende weiterhin unterrepräsentiert. Die Hochschule beabsichtigt, den Frauenanteil in diesem Bereich um 5 % zu steigern. Zur Nachwuchsgewinnung richtet sie das Angebot des Schülerlabors gendergerecht aus. Das Projekt „Unternehmenspatenschaften“, das Studentinnen Unternehmenskontakte und Praktika bietet, soll fortgeführt werden. Die Fachhochschule Bielefeld ist bereit, sich an der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern für den technischen Bereich an Berufskollegs und Gymnasien zu beteiligen (siehe § 4 Abs. 4), und verspricht sich davon eine Steigerung der Zahl weiblicher Studierender im MINT-Bereich.</p> <p><b>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen</b> Zur Förderung von Promovendinnen im MINT-Bereich ist vorgesehen, aus Mitteln des Strukturfonds 4 Qualifikationsstellen zur Verfügung zu stellen.</p> <p><b>(5) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren werden mit Frauen besetzt werden.</p> <p><b>(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Hochschule bereitet gegenwärtig die Auditierung als „familienfreundliche Hochschule“ vor.</p> <p><b>(7) Einzelmaßnahmen</b> Die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern, ist ein wesentliches Ziel der Hochschule. Um dieses Ziel zu erreichen, ergreift sie verschiedene Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durch die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitmodells, zunächst für die Verwaltung, werden individuelle Gestaltungsspielräume eröffnet.</li> <li>- Die Hochschule unterhält einen Betriebskindergarten.</li> <li>- Durch Qualitätsverbesserungsmittel finanziert, soll eine Kinderbetreuung für die Kinder von Studierenden weiterhin angeboten werden.</li> <li>- In den Schulferien ist außerdem eine Betreuung für Schulkinder vorgesehen.</li> <li>- Über das Angebot der Fachhochschule Bielefeld zur Vereinbarkeit von Familie und Studium informiert eine spezielle Broschüre.</li> </ul>
<i>Hochschule Bochumw</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Die Einbeziehung des Gender Mainstreamings in die strategischen Planungen und die gelebte Hochschulkultur stärken und bereichern die Hochschule Bochum. Für die Entwicklung der Hochschule Bochum brauchen wir mehr Studentinnen in technischen Studiengängen und mehr Frauen in Lehre und Forschung.
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	Aufbauend auf den Erfahrungen der dualen Studiengänge wird die Hochschule Bochum auch reine Teilzeitstudiengänge anbieten. In diesen Fällen wird es für die Studierenden in jedem Semester wenigstens 2 Wochentage geben, an denen keine Veranstaltungen der Hochschule Bochum stattfinden. Welche beiden Wochentage das sind, liegt im Vorfeld fest, sodass eine verlässliche Planung möglich ist. Diese Variante richtet sich an Studierende, die in erheblichem Umfang neben dem Studium arbeiten müssen oder wollen, und an Studierende, die einen deutlichen Anteil ihrer persönlichen Zeit der Erziehung von Kindern bzw. der Pflege von Angehörigen widmen wollen oder müssen. Dabei wird eine Verlängerung der Studienzeiten bis hin zur Verdopplung in Kauf genommen. Falls sich die persönlichen Lebensumstände ändern, ist ein Wechsel in den traditionellen Vollzeitstudiengang möglich.

<p>Gleichstellung</p>	<p>§ 7</p>	<p><b>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>          In den Jahren 2012–2013 werden an der Hochschule Bochum in Abhängigkeit von Mittelbereitstellungen aus Qualitätsverbesserungsmitteln, Förderprogrammen und dem Hochschulpakt 2 sowie durch altersbedingtes Ausscheiden zahlreiche Professuren neuberufen. Die Hochschule Bochum strebt an, 25 % der Stellen mit Frauen zu besetzen. Dazu werden Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen ergriffen. Für Interessentinnen und Bewerberinnen im Bereich der Lehre wird spezifisches Informationsmaterial erstellt, u. a. zu den Bewerbungsmodalitäten an der Hochschule Bochum. Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b>          Die Hochschule Bochum fordert Lehrende auf, Vorschläge und Ideen zur Integration von Gender-aspekten in Lehre und Forschung zu entwickeln. Die Hochschule Bochum bietet in Kooperation mit den Fachbereichen und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen mindestens einmal jährlich Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Gender in Lehre und Forschung“ für Lehrende und andere Hochschulmitglieder und -angehörige an. Die Hochschule Bochum strebt die Einrichtung einer Professur/Teilzeitprofessur mit der (Teil-)Denomination „Gender &amp; Diversity“ an.</p> <p><b>(3) Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden</b>          Neue interdisziplinäre Bachelor-Studienangebote sollen besonders Studieninteressentinnen ansprechen. Es werden Teilzeitstudiengänge eingerichtet. Besonders für Studierende mit Kindern bietet ein Teilzeitstudium ein realistisches Ausbildungspensum. Die Fachbereiche organisieren und führen Maßnahmen zur verstärkten Akquisition von Schülerinnen durch. Die bestehenden Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen (Girls´ Day, Roberta-Projekt usw.) werden verstetigt. Die Hochschule Bochum hat hierzu den Vertrag mit der Fraunhofer Gesellschaft zum Betrieb eines Roberta-Regio-Zentrums im Jahr 2010 verlängert. Es sind 2 Lösungen möglich: a) Ziel ist es, mindestens den entsprechenden Landesdurchschnitt an Studentinnen zu erreichen; b) alternativ legen die Fachbereiche Quoten für einen anzustrebenden Anteil an Studentinnen fest.</p> <p><b>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen</b>          Die Hochschule Bochum will ihren Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit zu kooperativen Promotionen geben. Die Promotion qualifizierter Frauen wird verstärkt gefördert. Die Betreuerin oder der Betreuer der Hochschule Bochum erhält finanzielle Unterstützung pro Doktorandin in einem kooperativen Promotionsverfahren. Die Höhe des Zuschusses wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.</p> <p><b>(5) Vertretungsprofessuren</b>          Die Hochschule Bochum strebt trotz nur geringer Anzahl die Erhöhung des Frauenanteils bei Vertretungsprofessuren an. Geeignete Kandidatinnen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt. Bewerberinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. 2 Vertretungsprofessuren, die mit Frauen besetzt werden können, werden bezuschusst. Die Höhe der Zuschüsse wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.</p> <p><b>(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>          Die Hochschule Bochum hat im April 2008 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ erhalten. Die Re-Auditierung ist 2011 erfolgreich durchgeführt worden. Der Großteil der festgelegten Maßnahmen ist bereits umgesetzt und verstetigt. Weitere familiengerechte Maßnahmen sollen aus den Erfahrungen der Re-Auditierung entwickelt werden. So wird es auch künftig verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle geben. Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung besteht eine unbefristete Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten gibt es individuelle Lösungen. Telearbeit wird für alle angeboten und genutzt. Die Kinderbetreuung für die Studierenden wird mit der Kindertagesstätte des AKAFÖ (Studentenwerk Bochum) unterstützt. Kinder ab 6 Monaten werden ggf. durch eine Elterninitiative der benachbarten Ruhr-Universität Bochum) betreut. Zusätzlich bietet die Hochschule Bochum eine Kinderferienbetreuung an. Zur weiteren Unterstützung ihrer Beschäftigten und Studierenden bei familiären Aufgaben hat die Hochschule Bochum einen Vertrag mit einem Dienstleister geschlossen, der auf Kosten der Hochschule Bochum in Fragen der Kinderbetreuung berät, Betreuungsplätze vermittelt und in Fragen der Seniorenpflege berät.</p> <p><b>(7) Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses</b>          Zur Unterstützung wissenschaftlicher Laufbahnen werden geeignete Studentinnen in Masterstudiengängen von den Fachbereichen besonders gefördert. Zu diesem Zweck können etwa Fortbildungskosten bezuschusst werden. Es wird angestrebt, Studentinnen verstärkt in solche Abschlussarbeiten einzubinden, die zu Drittmittelprojekten führen können. Damit erhalten die Absolventinnen die Möglichkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Die Hochschule Bochum stellt dafür den Antrag stellenden Bereichen zusätzliche Mittel zur Verfügung. Die Höhe der Zuschüsse wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.</p> <p><b>(8) Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten</b>          Das Präsidium stellt für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten jährlich Mittel zur Verfügung. Die Höhe des Zuschusses wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.</p> <p><b>Zentrales Ziel in diesem Handlungsfeld:</b>          Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen der Hochschule Bochum, in denen sie noch unterrepräsentiert sind.</p>
-----------------------	------------	--

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg		
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren.</b> Die Bestandsaufnahme und Analyse der vorhandenen Professuren in Bezug auf den Professorinnenanteil hat ergeben, dass derzeit 25% der Stellen mit Professorinnen besetzt sind. Im Betrachtungszeitraum sind 25 Stellen zu besetzen. Hiervon sollen mehr als 50% (13 Stellen) mit Frauen besetzt werden, um so den Professorinnenanteil im Betrachtungszeitraum auf 30% zu erhöhen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Frauenförderpläne nach Abs. 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Die Hochschule strebt weiterhin eine Steigerung des Anteils der mit Frauen zu besetzenden Vertretungsprofessuren von mindestens 40% an.</p> <p><b>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden auf der Basis des Audits der Hertie-Stiftung fortgeführt.</p> <p><b>(4) Einzelmaßnahmen</b> Die Hochschule wird die Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch geeignete Einzelmaßnahmen fördern: - Ferienfreizeit Try It für Hochschulkinder in den Oster- und Herbstferien - „Komm mach MINT“-Projekt in der Gleichstellungsstelle - Roberta-Zentrum - Beteiligung am zdi Schülerlabor - Genderveranstaltungsreihe</p>
Fachhochschule Dortmund		
Gleichstellung	§ 7	<p>Die FH Dortmund stattet das Gleichstellungsbüro gemäß dem Frauenförderplan angemessen mit Personalstellen aus. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird durch weitere Mittelbereitstellung mindestens im bisherigen Umfang unterstützt.</p> <p><b>(1) a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Die Hochschule ist bestrebt, im Vertragszeitraum die tatsächlichen Ernennungen von Professorinnen deutlich zu steigern.</p> <p><b>b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Netzwerkprofessuren</b> Die an der FH Dortmund bestehenden Netzwerkprofessuren werden weitergeführt und evtl. ausgebaut.</p> <p><b>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Die im Berichtszeitraum einzurichtenden Vertretungsprofessuren sollen nach Möglichkeit so besetzt werden, dass eine annähernd paritätische Besetzung erreicht wird. Voraussetzung hierfür ist, dass die Bewerbungssituation den Kommissionen eine Auswahlmöglichkeit nach fach-inhaltlichen Kriterien erlaubt.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Fachhochschule hat im März 2011 die Re-Auditierung zur familiengerechten Hochschule durch die berufundfamilie gGmbH erfolgreich durchlaufen. Für den Auditierungszeitraum 2011–2014 wurde eine Zielvereinbarung abgeschlossen, die die Umsetzung eines Zielkatalogs vorsieht (wie z. B. Einrichtung einer festen „audit-AG“, eine Bedarfsanalyse zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem bestehenden Arbeitszeitmodell, Informationsveranstaltungen über die Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeit von zu Hause, in einer Führungswerkstatt wird das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als Querschnittsthema aufgenommen, es wird ein Leitfaden für die Themen der Vereinbarkeit erstellt usw.).</p>

Fachhochschule Düsseldorf		
Profil der Hochschule	§ 2	Die Hochschule fördert die Wahrnehmung und Anerkennung der Vielfalt von Personen, deren Kulturen, Erfahrungen, Interessen, Kompetenzen und der familiären Lebensformen und -verläufe. Sie postuliert den Grundsatz der Chancengleichheit für ihre Hochschulangehörigen.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die Hochschule strebt eine Steigerung des Professorinnenanteils an. Der Anteil der C-besetzten Professorinnen liegt bei 15 %, der Anteil der seit Einführung der W-Besoldung berufenen Professorinnen liegt bereits bei 34 %, sodass ihr Gesamtanteil bei 21 % liegt. Es wird angestrebt, diesen Anteil im Vereinbarungszeitraum auf 25 % zu steigern. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Frauenförderpläne nach Abs. 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b> Die erfolgreiche nebenberufliche Drittelprofessur mit dem Lehrgebiet „Gender Media Design“ im Fachbereich Design wurde in eine unbefristete halbe hauptamtliche Stelle umgewandelt. Im Vereinbarungszeitraum wird diese Stelle aufrechterhalten.</p> <p><b>(3) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Der Anteil der Frauen an den Vertretungsprofessuren beträgt aktuell 53 % (Stand: Juli 2011). Die Fachhochschule Düsseldorf strebt an, einen Anteil von 50 % zu halten.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Fachhochschule Düsseldorf ist seit August 2011 als familiengerechte Hochschule bei der Hertie-Stiftung zertifiziert. Bis 2013 soll das folgende Maßnahmenbündel umgesetzt werden: Einführung der flexiblen Arbeitszeit, Entwicklung eines Zahlenspiegels zum Controlling der Maßnahmen, Aufbau von Internet- und Intranetseiten rund um das Thema familiengerechte Hochschule, Angebote zum Thema Work-Life-Balance in den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Hochschule sowie Ausbau eines Familienbüros als Servicestelle für das Thema Familie und Kind und Pflege und Betreuung von Angehörigen.</p> <p><b>(5) Einzelmaßnahmen</b> Weiterhin konnte seit 2009 erreicht werden, dass in 4 der 7 Fachbereiche Frauen Mitglied der Dekanate sind. 2011 wurden 2 Dekaninnen gewählt. Dieser Prozess soll bei Neubesetzungen von Dekanaten fortgesetzt werden. In Leitungsfunktionen der Verwaltung (Dezernats-, Team- und Stabstellenleitungen) wird ein Frauenanteil von 50 % angestrebt. Dazu soll mindestens eine weitere Dezernatsleitung mit einer Frau besetzt und bei der Auswahl der Teamleitungen auf diese Quote hingewirkt werden.</p>
Westfälische Hochschule		
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	Darüber hinaus sollen Teilzeitstudiengänge angeboten werden, die der Lebensrealität vieler Studierender besser gerecht werden.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die Fachhochschule Gelsenkirchen bemüht sich, die Zahl der Berufungen von Professorinnen um 15 % zu erhöhen (Bezugsgröße: 2008). Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich Gleichstellung.</p> <p><b>Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b> Netzwerkprofessorin der Fachhochschule Gelsenkirchen ist Vizepräsidentin Prof. Dr. Hansen. Die Gender-Denomination dieser Professur bleibt erhalten.</p> <p><b>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Die Fachhochschule Gelsenkirchen setzt sich zum Ziel, 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Fachhochschule Gelsenkirchen behält die flexiblen Arbeitszeitmodelle bei. Der Vertrag der Fachhochschule Gelsenkirchen mit dem Kinderhaus Rasselbande e.V. legt die Betreuung von 9 Kindern von Beschäftigten und Studierenden der Fachhochschule Gelsenkirchen im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren fest. Die Betreuung erfolgt im Kinderhaus Rasselbande am Standort Gelsenkirchen und am Standort Recklinghausen. Entsprechend geänderter Bedarfslagen werden jährlich im Januar neue Betreuungszahlen verhandelt.</p>

<i>Hochschule für Gesundheit</i>		
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren und Frauenförderpläne</b></p> <p><b>a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die genannte Bezugsgröße – Ernennungen in 2008 – ist für die Hochschule für Gesundheit wegen des Gründungszeitpunkts, dem 01.11.2009, nicht anzusetzen. Unter Berücksichtigung der möglichen Bezugsgröße der Hochschule, der Zahl der bisherigen Ernennungen, stellt sich die Quotierung wie folgt dar: Zum Berichtszeitpunkt wurden 8 Professorinnen und 4 Professoren ernannt. Damit liegt der Anteil der weiblichen Besetzung von Professuren bei 66 %. Eine weitere Steigerung der Frauenquote ist nicht vorgesehen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b> Die Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren ist an der Hochschule im Vereinbarungszeitraum nicht vorgesehen.</p> <p><b>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Derzeit sind keine Vertretungsprofessuren besetzt. Da sich die Hochschule während des Vereinbarungszeitraums noch im Aufbau befinden wird, können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussagen über Vertretungsprofessuren gemacht werden.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die hsg hat als kleinere Hochschule intern nur begrenzte Möglichkeiten und Ressourcen, um Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen. Daher baut die hsg enge Netzwerke zu anderen Bochumer Hochschulen auf, um Projekte in Kooperation zu initiieren bzw. von bestehenden Angeboten profitieren zu können. Innerhalb der Hochschule umsetzbare Möglichkeiten, wie flexible Arbeitszeitregelungen, Berücksichtigung entsprechender Räumlichkeiten (Kinderbetreuung) bei der Neubauplanung etc. werden bereits jetzt von der hsg umgesetzt.</p>
<i>Hochschule Hamm-Lippstadt</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Die Hochschule verfolgt das Ziel, ein aktives Diversity Management, nicht nur bezogen auf die Herkunft, sondern auch bezogen auf die unterschiedlichen Wissensstände aller Studierenden, umzusetzen. Ziel ist es, alle Bevölkerungsschichten und -gruppen vermehrt an ein ingenieurwissenschaftliches Studium heranzuführen und die Absolvent/-innenquote zu steigern.
Angebote für „non-traditional students“	§ 4 (3)	Mit dem Bachelorstudiengang Mechatronik bietet die HSHL bereits einen dualen Studiengang an. Die HSHL plant, weitere duale Studiengänge in 2 verschiedenen Ausprägungen aufzubauen. Bei der ersten Variante wird neben dem Studium eine Ausbildung in einem Partnerunternehmen absolviert. Bei der zweiten Variante finden in einem Partnerunternehmen während der vorlesungsfreien Zeit und in den Praxisphasen Praktika und das Anfertigen von Projektarbeiten statt. Bei beiden Varianten steht also die praxisnahe Ausgestaltung des Studiums im Vordergrund, die die Studierenden optimal auf das spätere Berufsleben vorbereiten soll. Die konkreten Planungen hinsichtlich der neuen Studiengänge sind bereits so weit fortgeschritten, dass Arbeitstitel und Zielgruppen bereits feststehen: Einer der 2 geplanten Studiengänge trägt den Arbeitstitel „Fügetechnik“, der andere den Titel „Licht und Gestaltung“. Da der Anteil der weiblichen Studierenden in den angebotenen und geplanten technischen Fächern gesteigert werden soll, wurde insbesondere bei dem zuletzt genannten Arbeitstitel Wert darauf gelegt, dass Studientitel und -inhalte bei Frauen Interesse wecken. Der Studienstart ist für das Jahr 2013 geplant.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die HSHL strebt an, in der Laufzeit dieser ZLV 4 neue Professuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p><b>(2) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden</b> Die HSHL hat sich das Ziel gesetzt, die Anzahl der weiblichen Studierenden in MINT-Fächern von 103 (WS 2010/11) auf 150 weibliche Studierende im WS 2011/12 sowie auf 200 weibliche Studierende im WS 2012/13 zu steigern.</p> <p><b>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die HSHL will ein flexibles Arbeitszeitmodell einführen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.</p> <p><b>(4) Einzelmaßnahmen</b> Eine zwischen der Stadt Hamm und der Hochschule getroffene Kooperationsvereinbarung sieht vor, dass das städtische Familienbüro für alle familienbedingten Fragen (z. B. auch Suche nach Betreuungsplätzen für Kinder) den Studierenden und Hochschulangehörigen zur Verfügung steht. Die Hochschule plant die Einrichtung von Eltern-/Kinderzimmern in den Neubauten. Die HSHL ist eine Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. aus Bielefeld eingegangen, um erfolgversprechende Maßnahmen zur zielgruppenorientierten Ansprache insbesondere von jungen Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge auf den Weg zu bringen sowie die HSHL zu einer gendersensiblen Hochschule zu entwickeln.</p>

Fachhochschule Köln		
Profil der Hochschule	§ 2	Gleichstellung ist ein integraler Bestandteil von Lehre und Forschung. Daher sorgt die Fachhochschule Köln für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung. Sie achtet auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. von Beruf und Familie im Sinne einer familiengerechten Hochschule.
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (4)	Die Fachhochschule Köln wird in den nächsten Jahren und in den Bereichen, in denen es realisierbar ist, ein Teilzeitstudium anbieten, um flexibler auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können. Zur Umsetzung von Teilzeitangeboten wird die Fachhochschule Köln Organisationsstrukturen und mögliche generelle Studienverlaufspläne in einem fakultätsübergreifenden Projekt bis 2013 erarbeiten.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>  <b>(a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b>            Die Fachhochschule Köln hat das Ziel, bis 2013 den Anteil der neuberufenen Professorinnen, bezogen auf 2008, im Mittel um 15 % zu steigern. Zum 01.04.2008 waren an der Fachhochschule Köln 55 Professorinnen beschäftigt. In den Ingenieurwissenschaften wird eine überproportionale Steigerung angestrebt.            Die Kennzahl „Anteil der weiblich besetzten Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich Gleichstellung.</p> <p><b>(b) Frauenförderpläne</b>            Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b>            Die Fachhochschule Köln verfügt über 3 Professuren im Netzwerk Frauenforschung (Professorin für Zivil- und Sozialrecht, Professorin für Sozialpsychologie, Professorin für Gender und Design), die besetzt sind und im Vereinbarungszeitraum fortgeführt werden.            Darüber hinaus sind dem Institut für Geschlechterstudien in der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften weitere 4 Professuren über den Vereinbarungszeitraum hinaus zugeordnet.            Das Institut für Geschlechterstudien verknüpft die Ergebnisse der Frauenforschung und der Frauenprojektstudien mit den neueren Entwicklungen in der Geschlechterforschung.</p> <p><b>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b>            Vertretungsprofessuren, die für einen längeren Zeitraum als 1 Jahr besetzt werden sollen, werden grundsätzlich ausgeschrieben, um den Anteil an Bewerberinnen und die Anzahl der Vertretungsprofessorinnen kontinuierlich erhöhen zu können.            Das hochschulinterne Programm zur Gewinnung von qualifizierten weiblichen Lehrbeauftragten in den Ingenieurwissenschaften wird im Vereinbarungszeitraum weitergeführt.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>            Die Fachhochschule Köln schließt in 2011 das „audit familiengerechte hochschule“ ab und wird die darin entwickelten Ziele und Maßnahmen ab dem Jahr 2012 schrittweise umsetzen.            Zu den geplanten Maßnahmen gehören u. a.: Erweiterung der Teilzeitstudienangebote, Aufnahme der Vereinbarkeit von Studium und Familie in die Prüfungsordnungen, Berücksichtigung familiärer Belange in der Veranstaltungs- und Besprechungskultur, Verbesserung der Heimarbeitsmöglichkeiten, Einrichten eines zentralen „Familien-Service-Büros“, Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Studium/Arbeit mit Familie“, Optimierung des Informationsflusses zu familienbezogenen Themen, Möglichkeiten zum Angebot von flexibler Kinderbetreuung.            Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist weiterhin auch zentraler Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts der Fachhochschule Köln.</p> <p><b>(5) Einzelmaßnahmen</b>            Die Fachhochschule Köln hat in den letzten Jahren bereits eine Reihe von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Familie und Studium eingeführt. Hierzu gehören u. a.: flexible Arbeitszeitgestaltung in der Hochschulverwaltung, Vertrauensarbeitszeit in den wissenschaftlichen Einrichtungen, Angebot eines VRS-Großkudentickets, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, Heimarbeitsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement, Kinderbetreuungsplätze in externen Kita-Einrichtungen für Studierende und Beschäftigte, Berücksichtigung von familiären Belangen bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Still- und Wickelräume, mobile Spielkiste, Kinder-Ecke sowie Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Dual Career Service für neuberufene Professorinnen.            Die Einzelmaßnahmen werden in das Gesamtkonzept „Familiengerechte Hochschule“ integriert und im Vereinbarungszeitraum weiter durchgeführt.</p>



Fachhochschule Münster		
Profil der Hochschule	§ 2	Das Leitbild drückt das Selbstverständnis der Hochschule aus. Seine Umsetzung erfolgt auf allen Ebenen und in allen Handlungsfeldern. Ein kooperativer Führungsstil ist dabei Ausdruck unseres demokratischen Selbstverständnisses. Auf dieser Grundlage verfolgt die Hochschule im Bewusstsein ihrer sozialen Verantwortung 5 Maximen: Anwendungsnähe, Interdisziplinarität, Interkulturalität, Chancengleichheit und Serviceverpflichtung.
Gleichstellung	§ 7	<p>Wie im Leitbild festgehalten, erfährt die Hochschule die Verschiedenartigkeit der Menschen als Bereicherung. So betrachtet sie auch die Gleichberechtigung von Männern und Frauen als selbstverständliches Postulat und wird auch in Zukunft daran arbeiten, den Anteil der Frauen in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen der Hochschule zu erhöhen.</p> <p><b>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die Hochschule hat bereits jetzt mit etwa 18 % einen überdurchschnittlichen Anteil von Professorinnen im Lehrkörper; sie wird diesen Anteil auch weiterhin erhöhen und sich bis zum Jahr 2013 für eine Erhöhung der Ernennungen gegenüber dem Basisjahr 2008 um 15 % einsetzen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>(1 b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden</b> Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt aktuell schon 39,1 %; allerdings ist er in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen deutlich niedriger. Die Hochschule wird sich auch zukünftig anstrengen, diesen Wert deutlich zu verbessern. Die Hochschule wird ihre Bemühungen fortsetzen, Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich zu interessieren. Als längerfristig wirksame Maßnahme soll die Ausbildung von Techniklehrer/-innen erfolgen, um frühzeitig das Interesse von weiblichen Studieninteressenten an diesen Fächern zu wecken.</p> <p><b>(3) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen</b> Die Hochschule engagiert sich stark im Aufbau eines eigenen Promotionskollegs; hier baut sie ein spezielles Förderprogramm für Promovendinnen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten auf.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Hochschule bietet Notfallbetreuungsangebote, die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern eine Kinderbetreuung ermöglichen, falls aus Gründen des Studienverlaufs, aus Krankheitsgründen o. ä. die Betreuung nicht selbst durchgeführt werden kann. Daneben bietet die Hochschule zielgruppenorientierte Beratung in Problemsituationen; diese Beratung erfasst auch den Umgang mit psychischen und sozialen Umfeldbelastungen. Die Hochschule stellt in allen Gebäuden sicher, dass Mutter-Kind-gerechte räumliche Angebote vorgehalten werden (Wickelräume, Stillräume).</p>
Hochschule Niederrhein		
Teilzeitstudiengänge	§ 2	Die Hochschule Niederrhein wird in Zukunft verstärkt flexible Studienmodelle anbieten, die eine bessere Vereinbarkeit mit Familie und einer Berufstätigkeit erlauben oder aber auch eine fachliche Neuorientierung ermöglichen. Darüber hinaus wird die HN ihre starke bundesweite Stellung in den dualen Studiengängen konsequent ausbauen und entwickeln.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) a. Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Ende des Jahres 2008 betrug der prozentuale Anteil der Professuren, die mit Frauen besetzt waren, 17,7 % (36 von 203 Stellen waren mit Frauen besetzt). Bis zum Beginn des Jahres 2011 stieg der Frauenanteil auf 24 %, da es gelungen war, auf die Hälfte aller in den Jahren 2009 und 2010 zu besetzenden Stellen Frauen zu berufen (54 von 225 Stellen waren 2010 mit Frauen besetzt). Diese äußerst positive Entwicklung soll während der Geltungsdauer der Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV fortgesetzt werden, mit dem Ziel, gut ein Viertel aller Professorenstellen mit Frauen zu besetzen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>b. Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Die geschlechterparitätische Besetzung der Vertretungsprofessuren wird angestrebt. Derzeit gibt es keine Vertretungsprofessur an der Hochschule Niederrhein.</p> <p><b>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Hochschule Niederrhein hat im Jahr 2010 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH verliehen bekommen. Im Rahmen der hierbei getroffenen Vereinbarungen wurden 2 Schwerpunkte für die Arbeit in den nächsten 3 Jahren festgelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verstärkung des Familienservices für Beschäftigte und Studierende</li> <li>- Gründung und Betrieb einer Kindertagesstätte am Campus Krefeld</li> </ul> <p>Eine erneute Zertifikatserteilung für das Jahr 2013 wird angestrebt.</p>

**(4) Einzelmaßnahmen**

*Steigerung des Studentinnen-Anteils in MINT-Fächern*

Verteilt über die gesamte Hochschule besteht über viele Jahre hinweg ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden. In den technisch und wirtschaftswissenschaftlich orientierten Fachbereichen sind weibliche Studierende deutlich unterrepräsentiert. Um dies auszugleichen, haben die Fachbereiche ihre Anstrengungen deutlich erhöht. Alle Fachbereiche nehmen am Girls´ Day teil und gehen in die Schulen, um im Besonderen Mädchen anzusprechen. Die Einrichtung einer „Mädchen-Herbst-Uni“ ist in Planung.

*Unterstützung bei der Kinderbetreuung*

- Erstellung eines Kinderbetreuungsgesamtkonzeptes für die Hochschule Niederrhein
- Gewährleistung von Randzeitenbetreuung für Kinder
- Kinderferienprogramme
- Stundenweise Betreuungsangebote durch eine Tagesmutter am Campus Krefeld-Süd

*Flexibilisierung der persönlichen Gestaltung des Arbeitsalltags*

- Ausweitung der flexiblen Arbeitszeit auf alle Bereiche der Hochschule

*Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben*

- Spezielle Seminar-, Workshop-, Fortbildungs- und Coachingangebote

Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Gleichstellung

§ 7

**(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren**

Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.

In Abhängigkeit von den Mittelbereitstellungen sowie durch altersbedingtes Ausscheiden werden einige Professuren neuberufen. Die Hochschule OWL strebt an, möglichst viele dieser Stellen mit Frauen zu besetzen. Die Bestandsaufnahme und Analyse ergab, dass in den Jahren 2012–2017 insgesamt 17 Professuren frei werden und neu zu besetzen sind. Die Hochschule strebt an, auf mindestens 3 der neu zu besetzenden Stellen im Zeitraum 2012–2017 Frauen zu berufen, um damit den Anteil der Professorinnen auf 20 % zu erhöhen. Sie wird eine neue Berufsordnung verabschieden, in der die Aspekte der Gleichstellung in stärkeren Maße als bisher berücksichtigt werden.

**(1b) Frauenförderpläne**

Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

**(2) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden**

Die Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen ist ein besonderes Interesse der Hochschule OWL. Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen Maßnahmenkatalog zur Gewinnung von Studentinnen in Ingenieurstudiengängen und unterstützt – in Zusammenarbeit mit dem Hochschulmarketing – die Fachbereiche bei der Umsetzung. Die Hochschule unterstützt die zdi-Aktivitäten in den Kreisen Lippe und Höxter zur Gewinnung von Studienanfängerinnen in den Ingenieurstudiengängen. Die Hochschule führt Hochschulmarketing-Maßnahmen speziell für Frauen durch. Insbesondere schafft sie Angebote für Schülerinnen am Girls´ Day und beteiligt sich an der Mädchen-Messe in Detmold und dem Frauenpowertag der Firma Phoenix Contact in Blomberg. Die Hochschule beteiligt sich am taste MINT OWL und wird mindestens einmal jährlich ein Potential-Assessment an der Hochschule anbieten. Sie finanziert das Arbeitsmaterial und stellt geschultes Personal.

**(3) Steigerung des Frauenanteils der wiss. Mitarbeitenden**

Die Hochschule ist bestrebt, den Frauenanteil der wiss. Mitarbeitenden bis 2013 zu steigern.

**(4) Besetzung von Vertretungsprofessuren mit Frauen**

Die Hochschule OWL ist bestrebt, den Frauenanteil bei den Vertretungsprofessuren zu steigern. Bei gleicher Qualifikation der Bewerber/-innen werden Frauen bevorzugt eingestellt.

**(5) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Hochschule unterstützt die Kinderbetreuungseinrichtung „Paulinchen“ am Standort Detmold.

Die Hochschule prüft bis Ende 2012 bedarfsgerechte Kinderbetreuungskonzepte für die Standorte Lemgo und Höxter. Bis Ende 2014 sollen die Kinderbetreuungskonzepte umgesetzt werden. Die Hochschule wird die Möglichkeit der Einführung alternierender Telearbeit bis Ende des Jahres 2012 prüfen und ggf. eine Dienstvereinbarung zu alternierender Telearbeit abschließen, mit der Zielsetzung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Die Hochschule wird bis Mitte des Jahres 2012 ein Informationskonzept erstellen, um den Kontakt zu Beschäftigten während längerer Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten und zu optimieren.

Hochschule Rhein-Waal		
Übergang Schule/ Hochschule	§ 4 (2)	Die Hochschule veranstaltet Tage der Offenen Tür, jeweils terminlich getrennt nach Campi. Sie beteiligt sich an der Studienorientierungswoche und am Girls´/Boys´ Day, darüber hinaus an hochschulübergreifenden Studienorientierungsaktivitäten wie z. B. studienwahl-nrw.de.
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die Hochschule bemüht sich mit Nachdruck, einen hohen Anteil an Professorinnen zu berufen.</p> <p><b>(2) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Die Hochschule Rhein-Waal bemüht sich, 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p><b>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b> Die Hochschule Rhein-Waal hat die Gleitzeit eingeführt, um selbst in der schwierigen Aufbauphase von Anfang an eine gewisse Flexibilität der Arbeitszeit zu ermöglichen. Sie wird im Vereinbarungszeitraum weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung prüfen. Hinsichtlich der Kinderbetreuung steht die Hochschule von Anfang an in engem Kontakt mit dem Studentenwerk Düsseldorf und den Kommunen Kleve und Kamp-Lintfort.</p> <p><b>(4) Einzelmaßnahmen</b> Die Hochschule Rhein-Waal arbeitet auch zukünftig mit einem Dienstleistungsunternehmen zusammen, das Studierenden und Bediensteten Kinderbetreuungsmöglichkeiten der unterschiedlichsten Arten vermittelt.</p>
Hochschule Ruhr-West		
Angebote für „non-traditional students“/ Diversity Management	§ 5 (3)	<p>Die Hochschule verpflichtet sich dazu, sicherzustellen, dass alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung die Angebote der Hochschule zum Studium oder zur Beschäftigung nutzen können. Die Teilnahme am CHE-Projekt „Vielfalt als Chance“ eröffnet der HRW den Zugriff auf umfangreiche Daten und aktualisierte Bedarfserhebungen. Darauf basierend können konkrete Maßnahmen geplant werden.</p> <p>Bisher steht die Entwicklung traditioneller Studiengänge im Fokus. Daneben sind erste duale Studiengänge errichtet worden, weitere duale Studiengänge sollen folgen, da die Wirtschaft großen Bedarf angemeldet hat. Erste Verträge mit der örtlichen Wirtschaft liegen vor. Qualitätssichernde Standards hierfür werden bis zum Ende des Wintersemesters 2012/13 erarbeitet.</p> <p>Die HRW wird Studiengänge auch als Teilzeitstudium anbieten. Die konkrete Entwicklung und Umsetzung wird spätestens zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarung im Rahmen der Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule angestrebt. Die Ausgestaltung der Ideen erfolgt bereits mit Unterstützung durch die berufundfamilie gGmbH.</p> <p>Die HRW wendet sich in besonderem Maße an Studierende mit Migrationshintergrund. Um diese Zielgruppe in die Hochschule zu bringen, wird insbesondere mit der Stadt Bottrop modellhaft eine gemeinsame Strategie entwickelt. Im Hinblick darauf ist die Etablierung einer großen Heterogenität auch in der Professorenschaft Teil der Berufsstrategie. Der Erfolg der Maßnahmen wird durch regelmäßige Evaluationen überprüft.</p>
Gleichstellung	§ 8	<p><b>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren und Frauenförderplan</b>  <b>a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die Hochschule wird den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren so weit erhöhen, dass er in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50, in den MINT-Fächern auf 40 vom Hundert erhöht werden kann. Darüber hinaus wird ein Anteil von 50 % Frauen im gesamten wissenschaftlichen Bereich angestrebt. Dabei wird die Quote über die ganze Hochschule berechnet. Ein Ansatz von 50 % ist in den MINT-Fächern zwar unbestritten wünschenswert, jedoch noch nicht realistisch. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen dort wird angestrebt, dass die Quote pro Institut nicht unter 40 % beträgt. In Kombination mit einer expliziten Unterstützung von kooperativen Promotionen soll auf diese Weise der wissenschaftliche weibliche Nachwuchs gefördert werden.</p> <p><b>b) Frauenförderpläne</b> Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt.</p> <p><b>(2) Einrichtung von Professuren mit Gender-Denomination</b> Die HRW wird bis zum Ende der Laufzeit dieser Zielvereinbarung 2 Professuren mit einer entsprechenden Teildenomination ausgeschrieben haben.</p> <p><b>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Zertifizierung der HRW als familienfreundliche Hochschule ist angestoßen und wird voraussichtlich spätestens mit Ende des Jahres 2012 erfolgen. Beim Aufbau wird das Thema Familienfreundlichkeit für alle Bereiche mitbedacht. Realisiert ist schon das Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Der Aufbau von Kinderbetreuungsnetzwerken wird im Gespräch mit den Städten erörtert. Konkrete Maßnahmen werden sich daraus ergeben. Die Kooperation mit einer Vermittlungs- und Beratungsagentur für Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist bereits vertraglich vereinbart worden.</p> <p><b>(4) Einzelmaßnahmen</b> Bei der Werbung von Studierenden wird die Zielgruppe „Frauen“ mit spezifischen Angeboten angesprochen. Ziel ist es, in jedem Studiengang einen Anteil von weiblichen Studierenden nicht unter 20 % zu haben. Für die betriebswirtschaftlichen Studiengänge wird eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter angestrebt.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 10 (3)	Es gibt feste Kontakte zu Arbeitsagenturen der umliegenden Städte (Mülheim, Bottrop, Oberhausen) und auch schon erste Verträge über Kooperationen. Neben dem inhaltlichen Austausch wurde bereits gemeinsam mit der Agentur für Arbeit in Oberhausen der Girls´Day organisiert. Eine weitere Intensivierung der gemeinsamen Zusammenarbeit wird angestrebt.

<i>Fachhochschule Südwestfalen</i>		
Gleichstellung	§ 7	<p><b>(1)a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren</b> Die Fachhochschule Südwestfalen strebt an, die Anzahl der Frauen bei neuberufenen Professuren bezogen auf das Jahr 2010 zu steigern. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p><b>b) Frauenförderplan</b> Im Zielvereinbarungszeitraum wird der nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellende Frauenförderplan vorgelegt. Liegt zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung kein Förderplan nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p><b>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren</b> Die Fachhochschule Südwestfalen verfügt über eine Professur im Netzwerk Frauenforschung NRW (Maschinenbau: Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte). Die Professur ist besetzt.</p> <p><b>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen</b> Die Hochschule bemüht sich, 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p><b>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie stellt für die Fachhochschule Südwestfalen eine grundlegende Voraussetzung für die Chancengleichheit dar. Es ist geplant, in 2011 zu evaluieren, inwieweit der Bedarf für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich einer Kinderbetreuung besteht. Es werden zudem Kontakte zu Kindergärten/Kindertagesstätten in der Nachbarschaft der Hochschule hergestellt, bei denen im Bedarf die Betreuung erfolgen kann. Die Hochschule wird sich der Akkreditierung als „Familienfreundliche Hochschule“ unterziehen.</p>
<i>Kunstakademie Düsseldorf</i>		
Gleichstellung	§ 4	Die Hochschule wird bei der Besetzung frei werdender Stellen ein verstärktes Augenmerk auf die Erhöhung des Frauenanteils legen. Diese Zielsetzung wurde bereits bei den zuletzt erfolgten Neubesetzungen von Professuren erfolgreich angegangen, da 60 % der Neuberufungen an Professorinnen ergingen. Es gelang so, den bisherigen Anteil der Professorinnen von 7 % auf 15 % zu steigern. Dieser Anteil soll weiter erhöht werden. Dies gilt auch für die zentralen künstlerischen Einrichtungen, wo der Frauenanteil derzeit 28 % beträgt. Zudem werden während der Laufzeit dieser Vereinbarung Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen erarbeitet.
<i>Kunsthochschule für Medien Köln</i>		
Gleichstellung	§ 5	Chancengleichheit, Nachhaltigkeit und eine familienfreundliche Infrastruktur sind die Voraussetzungen für die Entwicklung des Potentials einer Hochschule und ihrer Angehörigen. Die KHM fühlt sich diesen Zielen verpflichtet. Die Perspektive der Gleichstellung wird daher in alle Entscheidungsprozesse der Hochschule miteinbezogen. Seit 2005 ist der Anteil der Professorinnen leicht gestiegen, er liegt 2009 trotzdem nur bei 20 %. Um den Anteil der Professorinnen weiter zu erhöhen, wird die KHM in den kommenden 4 Jahren mindestens 50 % der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzen. Durch die Professur Medien und Kulturwissenschaften (Gender) sind Gender Studies ein essentieller Bestandteil der Lehre an der KHM. Darüber hinaus strebt die Kunsthochschule für Medien an, Themen der Gender Studies in möglichst zahlreichen Lehrveranstaltungen zu behandeln. Zur Förderung der Gleichstellung stellt die Kunsthochschule für Medien jährlich Mittel in Höhe von zurzeit 10.000 Euro zur Verfügung. Diese Mittel werden für die laufende Arbeit des Gleichstellungsteams und zur Durchführung einzelner Projekte verwendet und auch weiterhin bereitgestellt. Die KHM wird im Kontakt mit den Gleichstellungsbeauftragten der Kölner Hochschulen an einem Beratungskonzept und Ideen für hochschulübergreifende, den Ressourcen der einzelnen Hochschulen entsprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten arbeiten. Um eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreamings in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, plant die KHM, die verschiedenen Gremien und Arbeitsbereiche der Hochschule für die Aufgaben des Gender Mainstreamings zu sensibilisieren und die damit verbundenen Strategien nachhaltig zu implementieren. Das Rektorat plant regelmäßige Informations-/Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming, besonders für Führungskräfte.
<i>Hochschule für Musik und Tanz Köln</i>		
Gleichstellung	§ 6	Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 Abs. 2 KunstHG setzt sich die Hochschule für Musik und Tanz Köln folgende Ziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dank der positiven Bewertung unseres Gleichstellungskonzeptes geht die Hochschule davon aus, bis zu 3 von Bund und Ländern finanzierte Professuren mit Frauen als Vorgriffs- oder als Regelprofessuren zu besetzen. Ziel ist es, in den kommenden Jahren den Frauenanteil von bisher 28 % an der gesamten Professorenschaft deutlich zu erhöhen. Auch bei der Besetzung von Lehraufträgen soll auf Geschlechterparität geachtet werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Fächer gelegt, in denen bisher Frauen unterrepräsentiert sind.</li> <li>- Der Anteil weiblicher Studierender entspricht an der Hochschule zahlenmäßig dem der männlichen Studierenden. Daher sind allgemeine Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender nicht erforderlich. Wohl aber ist es wichtig, in den oben genannten Fächern durch gezielte Förderung (Coaching, Seminare) die Erfolge von Frauen im späteren Berufsleben zu erhöhen, um möglichst durch Besetzung von Professuren mit Frauen der nachwachsenden Generation weibliche Vorbilder zu schaffen.</li> <li>- In den Modulen der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge sind künftig als Wahlfächer Veranstaltungen im Bereich Genderkompetenz geplant, wie sie bereits in den Lehramtsstudiengängen angeboten werden.</li> <li>- Die Hochschule wird sich für eine angemessene Betreuung der Kinder von Studierenden und Beschäftigten einsetzen.</li> </ul>

<i>Hochschule für Musik Detmold</i>		
Gleichstellung	§ 5	Die Hochschule wird ihr Profil als familienfreundliche Hochschule weiterentwickeln. Insbesondere soll Studierenden mit Kindern sowie Lehrenden und Verwaltungsmitgliedern mit Kindern ein ungehinderter Studienverlauf bzw. eine ungehinderte Wahrnehmung ihres Berufes an der Hochschule ermöglicht werden. Hierzu wird die Hochschule u. a. zum Sommersemester 2011 einen Musikkindergarten auf dem Campus mit 10 Plätzen für Kleinkinder unter 3 Jahren und 5 Plätzen für Kinder ab 3 Jahren errichten. Des Weiteren werden bereits jetzt räumliche Möglichkeiten für stillende Mütter (Stillraum) sowie für die Kinderpflege (Wickelraum) geschaffen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegt der Anteil der Professorinnen insgesamt bei ca. 27,5 %, der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben bei ca. 42 %. Im Verwaltungsbereich liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen – mit Ausnahme der Laufbahn des Höheren Dienstes – bei deutlich über 50 %. Die Hochschule wird in den genannten Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weitere geeignete Anstrengungen unternehmen, um auch dort einen dem Gesetzesauftrag des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechenden Frauenanteil in Höhe von mindestens 50 % zu erreichen.
<i>Folkwang Universität der Künste</i>		
Gleichstellung	§ 6	Der Anteil von Frauen bei den Studierenden (inklusive Promovierenden) an der Folkwang Universität der Künste beträgt 53 Prozent. Bei Professuren und Lehraufträgen sowie beim künstlerisch/wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil bei 28 Prozent. Die Folkwang Universität der Künste strebt an, diesen Anteil nachhaltig zu erhöhen. Des Weiteren wird die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie stärker gefördert. Es ist das Ziel, wie bisher allen Wünschen auf Teilzeitarbeit zu entsprechen, dabei jedoch Einschränkungen im Service und in der Erreichbarkeit zu vermeiden. Die Folkwang Universität der Künste wird in Zusammenarbeit mit dem Personalrat Strategien zur weiteren Verbesserung der Situation entwickeln. Hierzu werden Maßnahmen gehören, die den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienpause erleichtern. Um Studierenden mit Kindern das Studium zu erleichtern, wird die Zusammenarbeit mit den örtlichen Trägern von Einrichtungen zur Kinderbetreuung mit dem Ziel intensiviert, spezielle Angebote für Kinder von Studierenden und Mitarbeitern zu schaffen.
<i>Robert Schumann Hochschule Düsseldorf</i>		
Gleichstellung	§ 5	Durch die im Rahmenplan zum Frauenförderplan vom 02.05.2001 zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf geregelten Maßnahmen und im Hinblick auf die dort definierten Ziele ist die Hochschule bestrebt, bei gleicher Eignung den Frauenanteil in der Lehre deutlich zu erhöhen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Fächer gelegt, in denen bislang Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. im Institut für Musik und Medien). Derzeit beträgt der Frauenanteil bei den haupt- und nebenberuflichen Professorinnen und Professoren 19,15 %, bei den Lehrbeauftragten 26,0 %, bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben 40 %. Der Anteil der Frauen in der Verwaltung liegt bereits über 50 %. Des Weiteren soll durch verstärkte Kooperation der Hochschulleitung mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie durch Information in Hochschulgremien zu diesem Thema die generelle Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Hochschule als Aufgabenstellung vertieft und als Strategemaßnahme gefördert werden. Die Hochschule strebt eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an. Ziel ist es, im Bereich der Informations- und Kommunikationspolitik den internen und externen Informationsservice der Hochschule zum Thema Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu optimieren. Die Hochschule wird hier entsprechend geeignete Maßnahmen treffen. Der Service für Familien sowie Informationen über Betreuungsplätze für Kinder verschiedener Altersgruppen soll künftig besser vermittelt werden. Zudem soll die Informations- und Kommunikationspolitik für Hochschulmitglieder mit pflegebedürftigen Angehörigen durch entsprechende Maßnahmen verbessert werden. Im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule soll die Einrichtung eines kindgerechten Campus gefördert werden. Im Verwaltungsvollzug sollen flexible Teilzeitregelungen sowohl in Bezug auf die Reduzierung als auch bei der Aufstockung von Arbeitszeiten (sofern haushaltsrechtlich darstellbar) auch in höheren Funktionen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern. Darüber hinaus soll die Akzeptanz von Elternzeit im Allgemeinen, aber auch speziell für Lebenspartner bzw. Väter – auch in Führungspositionen – in der Verwaltung und im künstlerischen Bereich der Hochschule thematisiert bzw. gefördert werden.
<i>Kunstakademie Münster</i>		
Gleichstellung	§ 5	Die Hochschule wird auch weiterhin auf der Grundlage des ständig fortzuschreibenden Frauenförderplans versuchen, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Konkret wird während der Laufzeit der Zielvereinbarung versucht, den Anteil von Professorinnen auf über 30 % zu steigern, was der Hochschule in diesem Bereich eine Spitzenposition verschaffen würde. Insbesondere im Bereich der Werkstätten wird versucht, den Anteil der künstlerisch-technischen Lehrerinnen und Lehrer zu erhöhen, da hier aufgrund der traditionell handwerklich ausgerichteten Inhalte Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht es die Hochschule als Aufgabe, durch Schaffung entsprechend flexibler und individueller Arbeitszeitformen spürbare Ergebnisse zu erzielen. Außerdem wird durch eine gemeinsame Aktion der Hochschulen am Standort Münster, dem Studentenwerk Münster und der Stadt Münster versucht, zusätzliche Betreuungsplätze für Hochschulmitglieder dadurch zu schaffen, dass im Zuge der Baumaßnahmen des Studentenwohnheims Boeselager Straße eine neue Kita entsteht, in der 3 U-3-Gruppen und eine altersgemischte Gruppe mit insgesamt 50 Kindern betreut werden.

Tab. ergänzend zu C Kap. 3.4.3: Diskriminierungserfahrungen nach Geschlecht und Fächern

Diskriminierung nach Geschlecht und Fächern	Professorinnen				Professorinnen				Gesamt (n = 367)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 126)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 83)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 52)	Ingenieurwissenschaften (n = 39)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 24)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 33)	Sport (n = 4)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 6)	Häufigkeit	Prozent
	Prozent				Prozent					
Nein, noch nie	54,0%	57,8%	51,9%	66,7%	62,5%	69,7%	50,0%	83,3%	214	58,3%
<i>Diskriminierung erlebt. Ja, aufgrund von ...</i>										
Geschlecht	23,8%	25,3%	40,4%	23,1%	29,2%	6,1%	0,0%	0,0%	90	24,5%
Alter	18,3%	20,5%	19,2%	10,3%	8,3%	12,1%	50,0%	16,7%	63	17,2%
Elternschaft	14,3%	9,6%	15,4%	2,6%	8,3%	12,1%	0,0%	0,0%	41	11,2%
Herkunft	4,0%	6,0%	3,8%	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14	3,8%
Wissenschaftlicher Schulbildung	3,2%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6	1,6%
Religion	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5	1,4%
Weltanschauung/ politischer Ansichten	1,6%	1,2%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4	1,1%
Behinderung	0,8%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2	0,5%
Krankheit	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0,3%
Sexueller Orientierung	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0,3%
Hautfarbe	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0,3%
Anderem	5,6%	8,4%	0,0%	0,0%	8,3%	15,2%	0,0%	0,0%	21	5,7%

Diskriminierung nach Geschlecht und Fächern	Professoren				Professoren				Gesamt (n = 1.171)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 279)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 135)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 260)	Ingenieurwissenschaften (n = 352)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 35)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 80)	Sport (n = 19)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 11)	Häufigkeit	Prozent
	Prozent				Prozent					
Nein, noch nie	71,0%	72,6%	83,8%	81,8%	80,0%	80,0%	73,7%	72,7%	916	78,2%
<i>Diskriminierung erlebt. Ja, aufgrund von ...</i>										
Geschlecht	14,7%	11,9%	5,8%	7,1%	11,4%	11,3%	5,3%	0,0%	111	9,5%
Alter	11,1%	7,4%	5,0%	6,3%	2,9%	3,8%	15,8%	27,3%	86	7,3%
Herkunft	2,2%	3,7%	1,5%	2,0%	2,9%	1,3%	0,0%	9,1%	25	2,1%
Elternschaft	1,1%	0,7%	1,5%	0,6%	2,9%	1,3%	0,0%	0,0%	12	1,0%
Religion	2,2%	1,5%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9	0,8%
Wissenschaftlicher Schulbildung	0,4%	2,2%	0,8%	0,3%	2,9%	1,3%	0,0%	0,0%	9	0,8%
Weltanschauung/ politischen Ansichten	1,4%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6	0,5%
Behinderung	0,7%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3	0,3%
Sexueller Orientierung	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0,1%
Anderem	3,9%	5,2%	2,7%	4,3%	2,9%	2,5%	5,3%	0,0%	44	3,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 30: „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund einer der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ (Mehrfachnennungen möglich. Tabelle berücksichtigt ausschließlich Antworten, die über Diskriminierung berichten).

Tab. ergänzend zu C Kap. 3.7: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächern und Geschlecht

Förderliche Faktoren nach Geschlecht und Fächern	Professorinnen				Professorinnen				Gesamt (n = 371)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 129)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 85)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 55)	Ingenieurwissenschaften (n = 39)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 22)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 31)	Sport (n = 4)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 6)		
	Prozent				Prozent				Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	34,1%	38,8%	23,6%	30,8%	36,4%	25,8%	50,0%	50,0%	123	33,2%
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	27,9%	32,9%	32,7%	23,1%	27,3%	16,1%	25,0%	66,7%	107	28,8%
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	24,0%	12,9%	20,0%	23,1%	13,6%	16,1%	25,0%	50,0%	74	19,9%
Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	18,6%	25,9%	14,5%	0,0%	13,6%	12,9%	75,0%	16,7%	65	17,5%
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	14,0%	10,6%	18,2%	23,1%	22,7%	6,5%	0,0%	0,0%	53	14,3%
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	18,6%	10,6%	10,9%	12,8%	22,7%	3,2%	0,0%	0,0%	50	13,5%
Unterstützung von Vorgesetzten und KollegInnen (außerhalb und innerhalb der Uni)/kollegiales Umfeld	14,0%	9,4%	12,7%	7,7%	22,7%	3,2%	50,0%	16,7%	45	12,1%
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/Auslandsaufenthalte	9,3%	11,8%	12,7%	15,4%	27,3%	9,7%	0,0%	0,0%	44	11,9%
Erfolgreiche Publikationen	16,3%	9,4%	7,3%	5,1%	13,6%	6,5%	25,0%	16,7%	42	11,3%
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	7,8%	5,9%	10,9%	28,2%	4,5%	22,6%	0,0%	0,0%	40	10,8%
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	10,1%	12,9%	16,4%	7,7%	0,0%	9,7%	0,0%	0,0%	39	10,5%
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	7,8%	5,9%	9,1%	17,9%	0,0%	25,8%	25,0%	0,0%	36	9,7%

	Professoren				Professoren				Gesamt (n = 1.127)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften (n = 259)	Sprach- und Kulturwissen- schaften (n = 147)	Mathematik, Naturwissen- schaften (n = 249)	Ingenieur- wissen- schaften (n = 343)	Humanmedizin, Gesundheits- wissenschaften (n = 32)	Kunst, Kunstwissen- schaften (n = 69)	Sport (n = 17)	Agrar-, Forst- und Ernäh- rungswissen- schaften (n = 11)		
	Prozent				Prozent				Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	25,9%	28,6%	26,1%	26,2%	21,9%	21,7%	23,5%	54,5%	296	26,3%
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	17,0%	25,9%	17,7%	17,5%	15,6%	23,2%	17,6%	18,2%	212	18,8%
Erfolgreiche Publikationen	22,8%	21,1%	21,3%	14,9%	9,4%	7,2%	35,3%	18,2%	210	18,6%
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	16,6%	19,0%	22,5%	16,9%	21,9%	5,8%	23,5%	18,2%	202	17,9%
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/ praktische Arbeitserfahrungen	14,3%	5,4%	7,6%	25,4%	3,1%	30,4%	0,0%	0,0%	173	15,4%
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	16,2%	14,3%	10,4%	12,8%	15,6%	23,2%	11,8%	18,2%	158	14,0%
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	17,4%	8,8%	10,8%	14,9%	18,8%	14,5%	5,9%	9,1%	154	13,7%
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/Auslandsaufenthalte	12,4%	9,5%	18,5%	9,3%	18,8%	13,0%	5,9%	18,2%	142	12,6%
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	15,8%	8,8%	11,6%	9,9%	15,6%	7,2%	29,4%	0,0%	132	11,7%
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	13,5%	8,2%	9,6%	12,0%	6,3%	15,9%	5,9%	0,0%	126	11,2%
Fleiß/Leistungsbereitschaft/harte Arbeit	11,6%	10,9%	11,6%	6,7%	15,6%	10,1%	11,8%	18,2%	114	10,1%
Erfolg/Erfahrung in der Forschung	7,3%	8,2%	12,0%	10,8%	3,1%	7,2%	0,0%	9,1%	105	9,3%

Quelle: Online-Befragung, Frage 43: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich. In der Tabelle sind die zwölf am häufigsten genannten Antworten enthalten, sortiert nach Rangfolge insgesamt).



Tab. ergänzend zu C Kap. 3.8: Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächergruppen und Geschlecht

Hinderliche Faktoren nach Geschlecht und Fächern	Professorinnen				Professorinnen				Gesamt (n = 368)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 130)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 82)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 56)	Ingenieurwissenschaften (n = 37)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 23)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 31)	Sport (n = 3)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 6)		
	Prozent				Prozent				Häufigkeit	Prozent
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	26,9%	22,0%	37,5%	29,7%	47,8%	9,7%	33,3%	33,3%	102	27,7%
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	10,8%	19,5%	19,6%	24,3%	26,1%	6,5%	0,0%	16,7%	59	16,0%
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	17,7%	19,5%	12,5%	16,2%	4,3%	6,5%	66,7%	0,0%	57	15,5%
Hindernisse persönlicher Art	8,5%	22,0%	10,7%	18,9%	17,4%	29,0%	0,0%	16,7%	56	15,2%
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	13,8%	19,5%	14,3%	13,5%	8,7%	12,9%	33,3%	16,7%	55	14,9%
Das „falsche“ Geschlecht/Frauenförderung	12,3%	13,4%	12,5%	16,2%	13,0%	19,4%	0,0%	0,0%	49	13,3%
Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/ eingeschränkte Mobilität/Pendeln	14,6%	6,1%	5,4%	10,8%	17,4%	6,5%	0,0%	0,0%	37	10,1%
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	8,5%	7,3%	8,9%	2,7%	17,4%	9,7%	0,0%	0,0%	30	8,2%
Neid, Missgunst	7,7%	12,2%	1,8%	5,4%	4,3%	6,5%	0,0%	0,0%	26	7,1%
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	8,5%	8,5%	5,4%	2,7%	4,3%	6,5%	0,0%	0,0%	25	6,8%
Zu wenig publiziert/wenig gute Publikationen	10,8%	4,9%	7,1%	5,4%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	25	6,8%

	Professoren				Professoren				Gesamt (n = 1.091)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 251)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 144)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 238)	Ingenieurwissenschaften (n = 330)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 32)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 67)	Sport (n = 18)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 11)	Häufigkeit	Prozent
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	15,5 %	18,1 %	19,7 %	13,3 %	18,8 %	14,9 %	11,1 %	18,2 %	176	16,1 %
Hindernisse persönlicher Art	8,8 %	18,8 %	14,7 %	9,7 %	3,1 %	17,9 %	16,7 %	0,0 %	132	12,1 %
Fehlende Unterstützung durch Doktormentor/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	10,8 %	11,1 %	13,4 %	10,6 %	12,5 %	1,5 %	27,8 %	18,2 %	122	11,2 %
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	10,0 %	7,6 %	14,3 %	7,3 %	18,8 %	9,0 %	11,1 %	36,4 %	112	10,3 %
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	8,4 %	11,1 %	9,2 %	7,6 %	9,4 %	14,9 %	11,1 %	27,3 %	102	9,3 %
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	7,2 %	16,7 %	12,6 %	5,2 %	6,3 %	9,0 %	16,7 %	0,0 %	100	9,2 %
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	7,6 %	4,2 %	12,2 %	9,4 %	12,5 %	10,4 %	5,6 %	0,0 %	97	8,9 %
Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen	8,0 %	7,6 %	6,7 %	12,1 %	3,1 %	7,5 %	5,6 %	9,1 %	95	8,7 %
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	10,8 %	5,6 %	7,6 %	9,7 %	6,3 %	4,5 %	0,0 %	18,2 %	92	8,4 %
Zu wenig Stellen	5,6 %	9,0 %	10,9 %	5,5 %	6,3 %	4,4 %	5,6 %	27,3 %	80	7,3 %
Zu wenig Fördermittel/schlechte Ausstattung	4,8 %	2,8 %	8,8 %	9,7 %	9,4 %	4,5 %	11,1 %	27,3 %	80	7,3 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert nach Rangfolge insgesamt).

Tabelle C 3.31: Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächergruppen und Geschlecht

Hinderliche Faktoren nach Geschlecht und Fächern

	Professorinnen				Professorinnen				Gesamt (n = 380)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 130)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 84)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 57)	Ingenieurwissenschaften (n = 39)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 23)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 37)	Sport (n = 4)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 6)	Häufigkeit	Prozent
	Prozent				Prozent					
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	31,5%	27,4%	24,6%	20,5%	13,0%	21,6%	50,0%	16,7%	100	26,3%
Transparenz im Verfahren	25,4%	31,0%	24,6%	15,4%	39,1%	18,9%	25,0%	16,7%	97	25,5%
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	25,4%	20,2%	28,1%	23,1%	34,8%	13,5%	25,0%	33,3%	91	23,9%
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/ Unabhängigkeit der Berufungskommission	23,8%	21,4%	17,5%	23,1%	21,7%	21,6%	0,0%	16,7%	82	21,6%
Berufungsordnung/fester Berufungsleitfaden der Hochschulen, klare, festgelegte Vorlagen/ Standards/Regeln für das Bewerbungsverfahren	22,3%	8,3%	12,3%	25,6%	21,7%	13,5%	0,0%	33,3%	65	17,1%
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/ gewissenhaft/sorgfältig)	13,1%	16,7%	10,5%	20,5%	17,4%	8,1%	25,0%	33,3%	55	14,5%
Beteiligung (unabhängiger) externer GutachterInnen	11,5%	17,9%	12,3%	10,3%	21,7%	8,1%	25,0%	16,7%	51	13,4%
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	13,8%	15,5%	8,8%	7,7%	8,7%	21,6%	0,0%	0,0%	49	12,9%
Beteiligung externer/ortsfremder GutachterInnen	9,2%	15,5%	10,5%	17,9%	13,0%	8,1%	75,0%	0,0%	47	12,4%
BewerberInnen einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der BewerberInnen, Bestenförderung	9,2%	16,7%	15,8%	10,3%	13,0%	8,1%	0,0%	0,0%	45	11,8%
Beachtung der Lehrfähigkeiten der BewerberInnen/Lehrproben/ Probevorlesungen	10,8%	17,9%	8,8%	7,7%	0,0%	8,1%	25,0%	0,0%	41	10,8%
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/ BewerberInnen, das Vorstellungsgespräch	10,8%	11,9%	10,5%	5,1%	8,7%	18,9%	0,0%	0,0%	41	10,8%

	Professoren				Professoren				Gesamt (n = 1.139)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften (n = 265)	Sprach- und Kulturwissen- schaften (n = 147)	Mathematik, Naturwissen- schaften (n = 244)	Ingenieur- wissen- schaften (n = 347)	Humanmedizin, Gesundheits- wissenschaften (n = 31)	Kunst, Kunstwissen- schaften (n = 76)	Sport (n = 18)	Agrar-, Forst- und Ernäh- rungswissen- schaften (n = 11)	Häufigkeit	Prozent
Transparenz im Verfahren	26,0%	29,9%	26,6%	24,8%	32,3%	27,6%	27,8%	45,5%	305	26,8%
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	23,8%	21,1%	21,7%	24,5%	12,9%	26,3%	44,4%	36,4%	268	23,5%
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/ Unabhängigkeit der Berufungskommission	20,0%	18,4%	19,7%	19,3%	29,0%	32,9%	27,8%	27,3%	237	20,8%
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	15,8%	18,4%	19,3%	17,3%	25,8%	21,1%	5,6%	18,2%	203	17,8%
BewerberInnen einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der BewerberInnen, Bestenförderung	12,5%	15,6%	20,1%	18,2%	12,9%	18,4%	0,0%	18,2%	188	16,5%
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	15,8%	18,4%	16,4%	12,1%	12,9%	26,3%	11,1%	0,0%	177	15,5%
Beachtung der Lehrfähigkeiten der BewerberInnen/Lehrproben/ Probevorlesungen	5,3%	10,2%	2,0%	0,9%	0,0%	3,9%	5,6%	0,0%	167	14,7%
Beteiligung (unabhängiger) externer GutachterInnen	14,0%	21,1%	20,1%	9,2%	16,1%	2,6%	27,8%	9,1%	162	14,2%
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/ gewissenhaft/sorgfältig)	14,0%	17,0%	7,4%	11,2%	9,7%	13,2%	11,1%	9,1%	135	11,9%
Berufungsordnung/fester Berufungsleitfaden der Hochschulen, klare/festgelegte Vorlagen/ Standards/Regeln für das Bewerbungsverfahren	12,1%	7,5%	8,2%	14,1%	3,2%	15,8%	0,0%	18,2%	127	11,2%
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/ BewerberInnen, das Vorstellungsgespräch	9,8%	10,2%	7,8%	8,6%	6,5%	9,2%	16,7%	0,0%	102	9,0%
Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz der BewerberInnen beachten	4,2%	8,2%	11,9%	9,2%	9,7%	14,5%	5,6%	18,2%	101	8,9%

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert nach Rangfolge insgesamt).