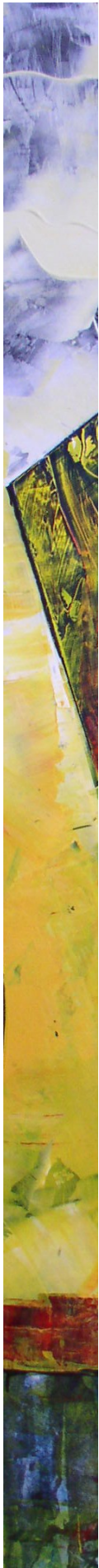


# Gleichstellungskonzept

der Justus-Liebig-Universität Gießen

Gießen, Juni 2008



## Inhalt

1.	<b>Einleitung/Vorbemerkung</b> .....	1
2.	<b>Informationen zur Justus-Liebig-Universität Gießen</b> .....	1
3.	<b>Bestandsaufnahme und Situationsanalyse</b> .....	2
3.1	Zum Stand gleichstellungspolitischer Entwicklungen an der Justus-Liebig-Universität Gießen .....	2
3.2	Bisher realisierte und laufende Maßnahmen .....	2
3.2.1	Institutionalisierte Frauenförderung/Frauenbeauftragte .....	2
3.2.2	Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in naturwissenschaftlichen Fächern .....	3
3.2.3	Maßnahmen zur Personal- und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	4
3.2.4	Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf ..	4
3.2.5	Maßnahmen zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre .....	5
3.3	Integration von Gleichstellungszielen in Instrumente der Hochschulsteuerung und des Qualitätsmanagements der Justus-Liebig Universität Gießen .....	6
3.4	Stärken-Schwächen-Analyse .....	6
3.5	Bilanzierung bisheriger Instrumente und Maßnahmen .....	9
4.	<b>Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung der Justus-Liebig-Universität Gießen</b> .....	10
4.1	Zielformulierungen, Zielgruppen und Schwerpunktsetzungen .....	10
4.2	Integration der Gleichstellungsziele in das Leitbild und die Profilbildung der Justus-Liebig Universität Gießen .....	11
5.	<b>Maßnahmenpaket</b> .....	12
5.1	Optimierung gleichstellungspolitischer Instrumente .....	12
5.2	Weiterentwicklung bisheriger Maßnahmen .....	14
5.3	Neue Maßnahmen .....	16

<b>6.</b>	<b>Qualitätsmanagement/Nachhaltigkeit .....</b>	<b>17</b>
6.1	Einbettung der Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Justus-Liebig-Universität Gießen .....	17
6.2	Evaluation und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen .....	17
<b>7.</b>	<b>Strukturelle Verankerung in der Universität .....</b>	<b>18</b>
<b>8.</b>	<b>Angestrebte Förderung .....</b>	<b>18</b>
<b>9.</b>	<b>Anhänge</b>	

**Anhang I: Statistische Daten**

**Anhang II: Instrumente und Maßnahmen zur Gleichstellung**

**Anhang I: Statistische Daten**

<b>Teil A: Repräsentanz von Frauen an der JLU</b> .....	1
Tabelle 1: Studierende .....	2
Tabelle 2: AbsolventInnen .....	4
a) AbsolventInnen pro Jahr	
b) AbsolventInnen kumuliert	
Tabelle 3: Promotionen .....	8
a) Promotionen pro Jahr	
b) Promotionen kumuliert	
Tabelle 4: Habilitationen .....	9
a) Habilitationen pro Jahr	
b) Habilitationen kumuliert	
Tabelle 5: Professuren (Köpfe) .....	11
Tabelle 6: Juniorprofessuren (Köpfe) .....	13
Tabelle 7: Vertretungsprofessuren .....	14
<b>Teil B: Wissenschaftliches Personal</b> .....	15
Tabelle 1: Personalbestand der JLU: Istbesetzung nach Geschlecht in Köpfen und Vollzeitäquivalenten (Fachbereiche 01-10) .....	16
a) Personalbestand der JLU 2008	
b) Personalbestand der JLU 2007	
c) Personalbestand der JLU 2006	
d) Personalbestand der JLU 2005	
e) Personalbestand der JLU 2004	
Tabelle 2: Neuberufungen .....	19
a) Neuberufungen gesamt	
b) Neuberufungen W3/C4	
c) Neuberufungen W2/C3	
Tabelle 3: Rufablehnungen .....	22
a) Rufablehnungen gesamt	
b) Rufablehnungen W3/C4	
c) Rufablehnungen W2/C3	
Tabelle 4: Kumulierte Betrachtung aller Stellenbesetzungen im hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (Fachbereiche 01-10) .....	25
a) Vollzeitäquivalente	
b) Köpfe	
Diagramm 1: Gesamtentwicklung und Schichtung der Personalkategorien bei der Frauenquote auf Landesstellen (Fachbereiche 01-10) .....	26
a) Gesamtentwicklung und Schichtung der Personalkategorien bei der Frauenquote auf Landesstellen (Vollzeitäquivalente)	
b) Gesamtentwicklung und Schichtung der Personalkategorien bei der Frauenquote auf Landesstellen (Köpfe)	

<b>Teil C: Qualifikationsverlauf</b> .....	27
Diagramm 1: Geschlechterquoten nach Qualifikationsstufe – Gesamt .....	28
a) Fachbereiche 01-10	
b) Universität – gesamt (Fachbereiche 01-11)	
Diagramm 2: Geschlechterquoten nach Qualifikationsstufe – Fachbereiche .....	29
a) Fachbereich 01 Rechtswissenschaft	
b) Fachbereich 02 Wirtschaftswissenschaften	
c) Fachbereich 03 Sozial- und Kulturwissenschaften	
d) Fachbereich 04 Geschichts- und Kulturwissenschaften	
e) Fachbereich 05 Sprache, Literatur, Kultur	
f) Fachbereich 06 Psychologie und Sportwissenschaft	
g) Fachbereich 07 Mathematik und Informatik, Physik, Geographie	
h) Fachbereich 08 Biologie und Chemie	
i) Fachbereich 09 Agrarwissenschaften, Ökotoxikologie und Umweltmanagement	
j) Fachbereich 10 Veterinärmedizin	
k) Fachbereich 11 Medizin	
Tabelle 1: Geschlechterquoten im Qualifikationsverlauf – gesamt .....	35
Tabelle 2: Zusammenfassung – Stärken-Schwächen-Analyse .....	36
<b>Teil D: Stipendien, Preise und Auszeichnungen</b> .....	40
Tabelle 1: Graduiertenstipendien der JLU und HWP-Stipendien für Naturwissenschaftlerinnen .....	41
Tabelle 2: Preise und Auszeichnungen .....	42
a) Gremienbesetzung	
b) Preisverleihungen	
<b>Teil E: Leitungsfunktionen in Gremien / akademischer Selbstverwaltung und wissenschaftlichen Einrichtungen</b> .....	43
Tabelle 1: Einrichtungen akademischer Selbstverwaltung .....	44
a) Präsidium	
b) Dekanate	
c) Senat und Fachbereichsräte	
Tabelle 2: Wissenschaftliche Zentren und Forschungsverbünde .....	46
Tabelle 3: Graduiertenzentren und -kollegs .....	47

## **Anhang II: Instrumente und Maßnahmen zur Gleichstellung**

- Anlage 1:** Frauenförderplan der Justus-Liebig-Universität Gießen
- Anlage 2:** Satzung der dezentralen Frauenbeauftragten der Fachbereiche / zentralen Einrichtungen der Justus-Liebig Universität Gießen
- Anlage 3:** Auszüge aus dem Entwicklungsplan und dem Zukunftskonzept der Justus-Liebig-Universität Gießen
- Anlage 4:** Auszüge aus der Zielvereinbarung zwischen dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und der Justus-Liebig-Universität Gießen für den Zeitraum 2006 bis 2010
- Anlage 5:** Auszüge aus den Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium der Justus-Liebig-Universität und den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen
- Anlage 6:** Auszüge aus den Anträgen des GCSC und des ECCPS im Rahmen der Exzellenzinitiative
- Anlage 7:** Frauenveranstaltungsverzeichnis
- Anlage 8:** Veranstaltungs- und Weiterbildungsprogramm für Frauen
- Anlage 9:** Informationen zum MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik an hessischen Hochschulen
- Anlage 10:** Informationen zum hessenweiten Pilotprojekt „ProProfessur“
- Anlage 11:** Informationen zum hessenweiten Projekt „SciMento“
- Anlage 12:** Informationen zum geplanten Gesamtkonzept „Nachwuchsförderung und akademische Personalentwicklung für Frauen an hessischen Hochschulen“
- Anlage 13:** Informationen zum Audit „Familiengerechte Hochschule“
- Anlage 14:** Informationen zum Modellprojekt „Studieren und Forschen mit Kind“
- Anlage 15:** Informationen zur Arbeitsstelle Gender Studies
- Anlage 16:** Informationen zum Angebot des hochschuldidaktischen Netzwerks Mittelhessen

## 1. Einleitung/Vorbemerkung

Die Justus-Liebig-Universität (JLU) gehört zu den deutschen Universitäten mit dem höchsten Studentinnen-Anteil. Die JLU begreift dies als Chance und Herausforderung für eine gleichstellungspolitische Offensive zur Förderung von Chancengleichheit und eine nachhaltige Integration von Frauen in das Wissenschaftssystem und begrüßt deshalb ausdrücklich die Initiative des BMBF nun endlich gleichstellungspolitisch zügiger voranzukommen.

Die JLU feiert in diesem Jahr das Jubiläum „100 Jahre Frauenstudium“ und möchte nicht zuletzt aus diesem Anlass einen besonderen Beitrag zur Erhöhung des Wissenschaftlerinnen-Anteils leisten. Das künftige gleichstellungspolitische Profil der Gießener Universität betont daher: Die Wissenschaftskultur des 21. Jahrhunderts wird egalitär sein.

Nach sorgfältiger Analyse aktueller Stärken und Schwächen und einem gründlichen, kontroversen, geschlechterpolitischen Diskussionsprozess möchte sich die JLU in einen gleichstellungspolitischen Wettbewerb – sowohl hochschulintern als auch mit anderen Universitäten – begeben.

Eine Universität, an der Zweidrittel aller Studierenden hoch motivierte junge Frauen sind, kann es sich nicht leisten, ihr Potenzial nicht angemessen zu fördern. Die JLU wird deshalb mit den vorgeschlagenen Maßnahmen eine neue institutionelle Kultur verankern, die der Ausbildung und Profilierung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie der Anerkennung aller Wissenschaftlerinnen verpflichtet ist. Die JLU ist sich darüber im Klaren, dass individuelle Förderung hoch begabter Frauen mit dem Abbau struktureller und fachkultureller Barrieren einhergehen muss, um die anspruchsvollen wissenschaftlichen Ziele zeitnah zu realisieren.

## 2. Informationen zur Justus-Liebig-Universität Gießen

Die JLU zählt mit ihren rund 19.500 Studierenden – davon inzwischen über 12.500 Frauen – bundesweit zu den Universitäten mittlerer Größe und ist die zweitgrößte Hochschule in Hessen. Sie zeichnet sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt ihrer über 400-jährigen Geschichte durch eine große und doch fokussierte thematische Breite in Forschung und Lehre aus. Dazu gehören als Schwerpunkte die Lebenswissenschaften und die Kulturwissenschaften. Zu den Lebenswissenschaften gehört die in Deutschland einmalige Fächerkonstellation der Medizin und Veterinärmedizin, der Agrar-, Haushalts- und Ernährungswissenschaften, der Biologie und Chemie. Zu den Kulturwissenschaften gehört ein weites Spektrum mit sozial- und erziehungswissenschaftlichen, literatur-, sprach- und kunstwissenschaftlichen Fächern. Rechts- und Wirtschaftswissenschaft, Psychologie, Sportwissenschaft, Mathematik, Physik und Geographie vervollständigen das Angebot der JLU.

Die Gießener Universität ist in ihrem breiten Angebot besonders durch die alle Lehrämter umfassende Lehrerbildung geprägt. Die Einführung von Studiengängen mit Bachelor- und Master-Abschluss und die Modularisierung der Lehramtsstudiengänge sind 2007 umgesetzt worden.

Die Universität setzt seit mehreren Jahren gezielt Akzente in der DoktorandInnenausbildung. Entsprechend dem Forschungsprofil der JLU wurde im Jahr 2001 das Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK) eingerichtet, ein in dieser Form in Deutschland einmaliges Projekt, das sich am Vorbild internationaler Graduate Schools orientiert. Auf dem Fundament des GGK baut seit Herbst 2006 das im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderte International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC) auf. In einem weiteren zentralen Entwicklungsbereich der Universität arbeitet seit 2007 die International Gießen Graduate School for Life Sciences/das Graduiertenzentrum Lebenswissenschaften (GGL). Zum Wintersemester 2002/03 wurde an der JLU ein Internationaler Promotionsstudiengang ‚Literatur- und Kulturwissenschaft‘ eingerichtet, der vom DAAD im Rahmen des Programms ‚Promovieren an Hochschulen in Deutschland‘ (PHD) gefördert wird.

Über die strukturierten DoktorandInnenprogramme hinausgehend setzen die sechs an der JLU koordinierten Graduiertenkollegs (darunter drei Internationale Graduiertenkollegs) sowie weitere Beteiligungen an DFG-Graduiertenkollegs wichtige Schwerpunkte in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in

den Natur- und Geisteswissenschaften. Des Weiteren sind seit 2005 bzw. 2006 zwei von der EU-Kommission bewilligte Marie-Curie Research Training Networks (RTN) etabliert.

Neben dem GCSC wurde der JLU auch in einem zweiten Bereich in der Förderlinie ‚Cluster‘ mit der Einrichtung des Exzellenzclusters Cardiopulmonary System (ECCPS) Exzellenz in der Forschung und damit eine internationale Spitzenstellung in den Lebenswissenschaften bescheinigt. Besondere Schwerpunkte in der Forschung setzen außerdem die insgesamt vier Sonderforschungsbereiche (SFB), ein SFB/Transregio sowie fünf DFG-Forschergruppen bzw. Klinische Forschergruppen.

Die JLU hat frühzeitig auf die neuen Herausforderungen für eine moderne Steuerung von Hochschulen mit einer Anpassung ihrer inneren Strukturen reagiert. Dazu zählt eine erfolgreich abgeschlossene Reformierung der Fachbereichsstruktur ebenso wie die Gründung großer wissenschaftlicher Zentren, wie z.B. des Interdisziplinären Forschungszentrums für biowissenschaftliche Grundlagen der Umweltsicherung und des sich im Aufbau befindlichen Biomedizinischen Forschungszentrums.

Die JLU arbeitet mit Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen in aller Welt zusammen. Mit rund 30 Universitäten und Hochschulen in Europa und Übersee ist die Gießener Universität durch Partnerschaften oder Kooperationsabkommen eng verbunden. Außerdem bestehen im Rahmen von EU-Programmen mehr als 130 zusätzliche Abkommen über Austausch und internationale Zusammenarbeit in Lehre und Forschung. In der Region Mittelhessen bestehen enge Kooperationsbeziehungen mit der Universität Marburg und der FH Gießen-Friedberg.

### **3. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse**

#### **3.1 Zum Stand gleichstellungspolitischer Entwicklungen an der Justus-Liebig-Universität Gießen**

Zu den Schwerpunkten des bisherigen gleichstellungspolitischen Profils der JLU gehört die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Bewusstsein ihres gesetzlichen Auftrages und ihrer Verantwortung zur Förderung von Frauen hat sich die Gießener Universität zum einen das Ziel gesetzt, die Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn zu erhöhen. Der Fokus liegt hier auf der Überwindung von Karrierehemmnissen durch eine bessere und flexiblere Abstimmung von beruflichen und familiären Anforderungen (Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf). Zum anderen hat sich die JLU zur Aufgabe gemacht, Maßnahmen zur Annäherung an eine geschlechtergerechte Verteilung der Beschäftigten auf alle Ämter, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Funktionen und Leitungspositionen durchzuführen und in die Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen zu integrieren. Mit Blick auf die bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb unterstreicht die JLU die Notwendigkeit einer Förderung im Post-Doc-Bereich, um Frauen die Qualifikation zur Professur gezielt zu ermöglichen.

#### **3.2 Bisher realisierte und laufende Maßnahmen**

##### **3.2.1 Institutionalisierte Frauenförderung/Frauenbeauftragte**

Die JLU war die erste Hochschule in Hessen, die Frauenförderung institutionalisiert hat. Im Rahmen eines Pilotprojekts wurden bereits 1989 zwei Frauenbeauftragte zunächst halbtags für die Dauer von zwei Jahren bestellt. Sie wurden als Referentinnen für Frauenfragen dem Präsidenten direkt zugeordnet. Nach Ablauf der Zweijahresfrist wurde das Pilotprojekt in eine Dauerlösung überführt. Seit 1994 ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) die Grundlage für die Frauenförderung in Hessen und damit auch der JLU. Wichtigste Neuerung, die das Gesetz brachte, war die Verpflichtung der Hochschulen, verbindliche Zielvorgaben für die verstärkte Einstellung von Frauen festzulegen, und zwar für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Nach dem Gleichberechtigungsgesetz müssen dort mindestens die Hälfte aller voraussichtlich freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, sofern es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt.



An der Universität Gießen ist eine Frauenbeauftragte (BAT Ib) nach dem HGIG ganztags bestellt, die dienstrechtlich dem Präsidenten der JLU zugeordnet ist. Das Büro der Frauenbeauftragten ist personell mit zwei Mitarbeiterinnen halbtags (BAT Vb und BAT Vlb) sowie einer wissenschaftlichen Projektmitarbeiterin (BAT IIa, befristet auf 5 Jahre) sowie einem jährlichen Betriebsmittelbudget in Höhe von 7.800,- Euro ausgestattet. Die Frauenbeauftragte arbeitet auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und des Frauenförderplans der JLU (seit 1995), in denen das Beteiligungsrecht und die Beratungs- und Kontrollfunktion in Berufungsverfahren sowie allen Einstellungsverfahren geregelt sind (vgl. Anhang II, Anlage 1). Des Weiteren sind etwa fünfzig dezentrale Frauenbeauftragte ehrenamtlich in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen tätig. Grundlage ihrer Arbeit bildet - neben den gesetzlichen Vorgaben und dem Frauenförderplan – die Satzung für die Frauenbeauftragten der Fachbereiche/zentralen Einrichtungen (vgl. Anhang II, Anlage 2).

Zu den weiteren Aufgabenfeldern der zentralen Frauenbeauftragten gehört die Koordination von Gleichstellungsprogrammen. Hierzu zählten in der Vergangenheit insbesondere die in Hessen im Rahmen des HWP aufgelegten Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen (vgl. Anhang I, Teil D, Tab. 1). Darüber hinaus werden folgende Projekte und Maßnahmen durchgeführt:

#### Frauenveranstaltungsverzeichnis

Einmal pro Semester gibt die Frauenbeauftragte der JLU eine Broschüre mit Informationen zu Forschungsprojekten, Workshops, Vorträgen und Lehrveranstaltungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowie zu gleichstellungspolitischen Fragen an der Gießener Universität heraus. Die Druckkosten werden von der JLU jährlich mit 2.000,- Euro bezuschusst.

#### Veranstaltungs- und Weiterbildungsprogramm für Frauen

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe der Frauenbeauftragten werden regelmäßig in jedem Semester eine Reihe unterschiedlicher Workshops, Seminare, Vortragsreihen und Vorträge, Konzerte, Lesungen und Tagungen mit frauenspezifischen Inhalten angeboten. Das Veranstaltungsprogramm wird mit 2.500,- Euro pro Jahr von der JLU gefördert.

#### Förderfonds Gender in Lehre und Forschung

Für die Förderung von genderbezogenen Lehraufträgen und kleineren Forschungsprojekten steht der Frauenbeauftragten jährlich ein Budget von 30.000,- Euro zur Verfügung.

#### Jubiläumsfeierlichkeiten an der Justus-Liebig-Universität „100 Jahre Frauenstudium 1908 bis 2008“

Aktuell ruft die JLU das historische Ereignis „100 Jahre Frauenstudium“ unter Federführung der Frauenbeauftragten mit einer Reihe von Feierlichkeiten in Erinnerung und positioniert das Thema auf diese Weise zentral in der inner- und außeruniversitären Öffentlichkeit. Das Präsidium der JLU stellt insgesamt 45.000,- Euro für das Jubiläum zur Verfügung.

### **3.2.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in naturwissenschaftlichen Fächern**

#### Girl's Day

Die JLU beteiligt sich an der bundesweiten Kampagne Girl's Day, an dem Mädchen motiviert und ermutigt werden sollen, sich auch für eine qualifizierte Ausbildung oder ein Studium in derzeit noch ‚frauenuntypischen‘ Berufsfeldern, insbesondere in techniknahen Berufen oder den Ingenieur- und Naturwissenschaften, zu entscheiden. An der Gießener Universität nehmen bislang vor allem die Fachbereiche Physik (FB 07) und Chemie (FB 08) regelmäßig an der Aktion teil.

*Zielgruppe: Schülerinnen; Laufzeit/Beginn: seit 2000; Beteiligte an der JLU: Fachbereiche 07 und 08*

Darüber hinaus gibt es an der Gießener Universität zahlreiche Veranstaltungen in naturwissenschaftlichen Fächern (z.B. ‚Physik im Blick‘), bei denen die Beteiligung von Schülerinnen hoch ist.

### 3.2.3 Maßnahmen zur Personal- und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

#### Beteiligung am MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Die JLU ist seit 2004 Mitglied im hessischen MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik. In einjährigen Mentoringprogrammen werden Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen von berufserfahrenen Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft begleitet und durch Trainingsangebote und Networking in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt.

*Zielgruppen: Studentinnen, Absolventinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen naturwissenschaftlicher Disziplinen; Laufzeit/Beginn: seit 2001 Gesamtbudget Hessen: 220.000,- Euro pro Jahr; Anteil JLU: 24.000,- Euro pro Jahr, Koordination JLU: zentrale Frauenbeauftragte*

#### Beteiligung am Pilotprojekt ProProfessur

Die JLU beteiligt sich an dem von der hessischen Landesregierung geförderten Pilotprojekt ProProfessur. Das Projekt richtet sich an Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die sich für eine Professur oder Führungsposition in der Wissenschaft qualifizieren wollen. Die JLU fördert derzeit fünf hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen aus den Fächern Recht, Sport, Mathematik, Biologie und Veterinärmedizin.

*Zielgruppen: Post-Docs, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, habilitierte Wissenschaftlerinnen; Beginn/Laufzeit: seit April 2008; Gesamtbudget Hessen: 187.000,- Euro pro Jahr; Anteil JLU in 2008: 25.000,- Euro; Koordination JLU: zentrale Frauenbeauftragte*

### 3.2.4 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

#### Audit „Familiengerechte Hochschule“

Im Rahmen einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung engagiert sich die JLU im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie“ und erhielt 2005 das Grundzertifikat zum „Audit Familiengerechte Hochschule“. Zur Förderung eines familienfreundlichen Arbeits- und Lernklimas wurden folgende Maßnahmen umgesetzt: Um die besonders kritische Prüfungsphase besser auf die Bedürfnisse studierender Eltern abzustimmen, hat der Senat der JLU im März 2007 die „Allgemeinen Bestimmungen der JLU für Prüfungsordnungen zur Herstellung der Chancengleichheit“ verabschiedet, die im April vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) genehmigt wurden. Für Studierende mit Kind werden in der vom Studentenwerk Gießen, der JLU und der Fachhochschule Gießen-Friedberg herausgegebenen Broschüre gebündelte Informationen zum Thema „Kind und Studium“ bereitgestellt. Zusätzlich wird – im Rahmen der Studieneinführungswoche – am Anfang jedes Semesters eine Informationsveranstaltung von der Studienberatung und dem Studentenwerk durchgeführt.

Für Beschäftigte im technisch-administrativen Bereich wurde das Gleitzeitguthaben auf 40 Stunden für Vollzeitbeschäftigte bzw. 20 Stunden für Teilzeitbeschäftigte erweitert und die Möglichkeit des Abbaus von Zeitguthaben an mehreren Tagen hintereinander geschaffen. Darüber hinaus können flexible Arbeitszeit/-ort-Regelungen beantragt werden. Im Zuge der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 18. April 2007, die der Mehrbelastung durch die Betreuung eines Kindes Rechnung trägt, können wissenschaftlich Beschäftigte eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer pro Kind um zwei Jahre beantragen.

Für Eltern, deren Erstwohnsitz sich nicht in Gießen befindet, die aber auf einen KiTa-Platz in einer städtischen Betreuungseinrichtung angewiesen sind, wurde auf Initiative der JLU vom Land Hessen eine gesetzliche Regelung auf den Weg gebracht, die in dieser Angelegenheit einen Finanzausgleich zwischen Städten und Kreisgemeinden vorsieht.

*Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte mit Kind; Beginn/Laufzeit: seit 2005; Projektleitung: Kanzler; Geschäftsführung/Koordination: zentrale Frauenbeauftragte*

#### Modellprojekt „Studieren und Forschen mit Kind“

Ziel des von der „hessenstiftung – familie hat zukunft“ geförderten Modellprojekts ist es, einen Mentalitätswechsel in der Vereinbarkeits- und Geschlechterfrage anzustoßen und eine zielgenaue Strukturentwicklung zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. weiterer wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung zu implementieren. In Kooperation mit dem Studentenwerk Gießen und „Beste Betreuung“ von Eltern helfen Eltern e.V. wurde zum 1. Oktober 2006 ein Tagesmütternetz eingerichtet. Die individuelle, qualifizierte und zeitlich flexible Betreuung durch das Tagesmütternetz ermöglicht eine Anpassung an die jeweiligen Anforderungen des Semesterplanes und soll den Eltern die Möglichkeit geben, ihr Studium/ihre Forschung mit ‚freiem Kopf‘ zu gestalten.

*Zielgruppen: Studierende und WissenschaftlerInnen mit Kind; Beginn/Laufzeit: November 2004 bis September 2008; Auftraggeberin: hessenstiftung – familie hat zukunft; Fördervolumen: 280.500,- Euro*

#### Programm „Promovieren mit Kind“ im Rahmen des GCSC

Das GCSC bietet promovierenden Eltern finanzielle Unterstützung durch Erstattung von Kinderbetreuungskosten bis zu 250.- Euro pro Kind/Monat sowie einen Familienzuschlag von 154.- Euro für StipendiatInnen. In struktureller Hinsicht werden DoktorandInnen mit Kind durch Kinderbetreuungsangebote bei Veranstaltungen des GCSC sowie durch die Einrichtung eines Arbeits- und Aufenthaltsplatzes (ab Juni 2008) unterstützt, der die Mobilität mit Kind erhöht und die Integration in den laufenden Forschungsbetrieb erleichtert.

*Zielgruppe: promovierende Eltern im GCSC; Beginn/Laufzeit: seit April 2008; Bereit gestellte Mittel: 40.000,- Euro pro Jahr*

### **3.2.5 Maßnahmen zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre**

#### Professuren mit Gender-Teil-Denominationen

Zur Förderung der – auch im Frauenförderplan geforderten – Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre hat die JLU 1995 im Fachbereich 03 Sozial- und Kulturwissenschaften eine Professur für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Frauenforschung eingerichtet.

#### Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung

Im Jahr 2005 wurde die Arbeitsstelle Gender Studies (AGS) als Forschungs- und Kooperationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung der JLU eingerichtet. Sie ist damit die ‚jüngste‘ von insgesamt sechs Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen. Zu den wissenschaftlichen Schwerpunkten der Arbeitsstelle gehören die Bereiche Wissenschaftsforschung, Demokratietheorie und -politik, Arbeitsforschung, kulturelle Konstruktionen von Geschlecht, Biopolitik sowie Bildung und Chancengleichheit. Die AGS initiiert und koordiniert fachspezifische und fächerübergreifende Aktivitäten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, führt interdisziplinäre Projekte in Forschung und Lehre durch, veranstaltet Vorträge, Workshops und Tagungen und kooperiert mit universitären und außeruniversitären Zentren und Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Seit Wintersemester 2006/07 werden regelmäßig Fortbildungen zum Thema „Gender und Schule“ durchgeführt, seit Wintersemester 2007/08 bietet die AGS Lehrveranstaltungen zum Thema „Gender-Kompetenz“ im Rahmen des Lehrangebots zu außerfachlichen Qualifikationen für BA/MA-Studiengänge an. Die AGS ist aus einem aus Mitteln des HMWK (HWP-Fachprogramm „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“) geförderten Forschungsprojekts zur „Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung“ der Interdisziplinären Arbeitsgruppe (IAG) Frauenforschung hervorgegangen. Seit Auslaufen des HWP-Programms Ende 2006 wird die AGS, die personell mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle (BAT IIa, 75%) und einer wissenschaftlichen Hilfskraftstelle (monatlich 82 Std.) ausgestattet ist, zunächst bis Dezember 2008 von der JLU gefördert und soll bei erfolgreicher Evaluation weitergeführt werden.

*Zielgruppen: Studierende und WissenschaftlerInnen; Beginn/Laufzeit: seit 2005; Finanzierung JLU: 66.500,- Euro pro Jahr*

### 3.3 Integration von Gleichstellungszielen in Instrumente der Hochschulsteuerung und des Qualitätsmanagements der Justus-Liebig-Universität Gießen

Gleichstellungspolitische Ziele sind ebenfalls in die Instrumente der Hochschulsteuerung und des Qualitätsmanagements der Gießener Universität integriert worden. Die in Abschnitt 3.1 skizzierten Schwerpunktsetzungen sind Teil der Zielvereinbarung zwischen dem HMWK und der JLU (vgl. Anhang II, Anlage 4), die Förderung von Frauen in der Wissenschaft ist als ein Entwicklungsschwerpunkt und Leistungsbereich in die Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fachbereichen/zentralen Einrichtungen der JLU aufgenommen worden (vgl. Anhang II, Anlage 5). Im Entwicklungsplan der JLU wird die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung ausgewiesen. Die Integration von Gleichstellungszielen in die strategischen Planungen zur Potenzialperspektive wird im Rahmen des Zukunftskonzepts der JLU um Planungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming als organisatorisches Konzept ergänzt und erweitert, das für alle künftigen Profil- und Prozessbereiche Relevanz besitzt (vgl. Anhang II, Anlage 3).

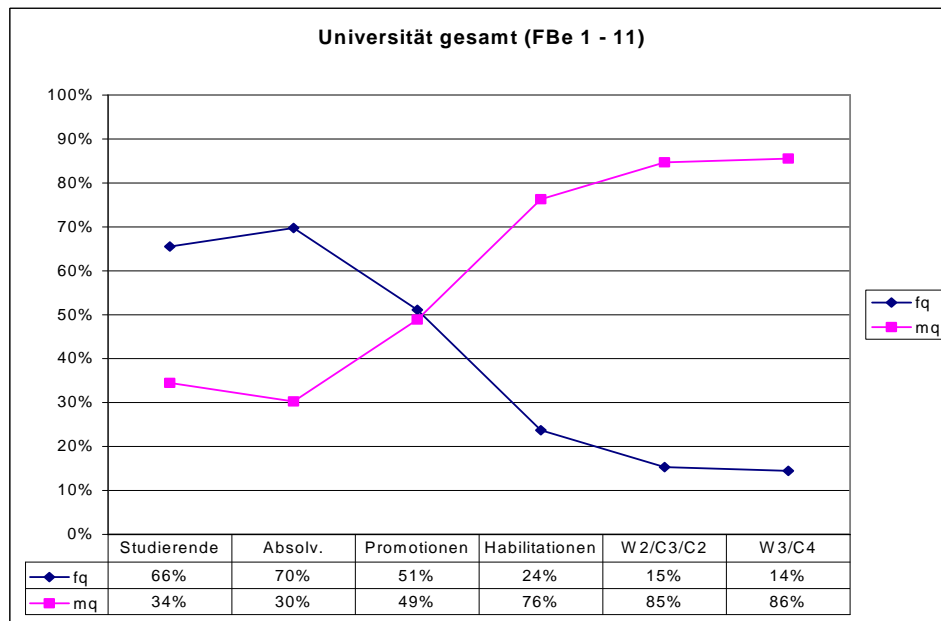
Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und entsprechende Zielformulierungen sind darüber hinaus in den Exzellenzbereichen der JLU (ECCPS und GCSC) verankert (vgl. Anhang II, Anlage 6).

### 3.4 Stärken-Schwächen-Analyse

Wie die aktuellen Daten zur Repräsentanz von Frauen an der JLU zeigen (vgl. Anhang I, Teil A) liegt der Anteil von Frauen bei den Studierenden mit 66% (WiSe 2007/08) und bei den AbsolventInnen mit 72% (2007) bei mehr als zwei Dritteln. Während sich die Frauenquote bei den Promotionen mit 50% (2007) im ‚Idealbereich‘ bewegt, halbiert sich der Frauenanteil bei den Habilitationen (25% in 2007) und verringert sich bei den Professuren auf 15% (Stand 01.02.2008)

Das Scherendiagramm zu den Geschlechterquoten im Qualifikationsverlauf<sup>1</sup> illustriert, dass die bisherigen Stärken der JLU vor allem im Bereich der Förderung von Frauen bis zur Promotion liegen, während die weitere Entwicklung auf Nachholbedarf im Post-Doc-Bereich sowie bei den Professuren verweist.

**Abb. 1: Geschlechterquoten im Qualifikationsverlauf – Universität gesamt<sup>2</sup>**

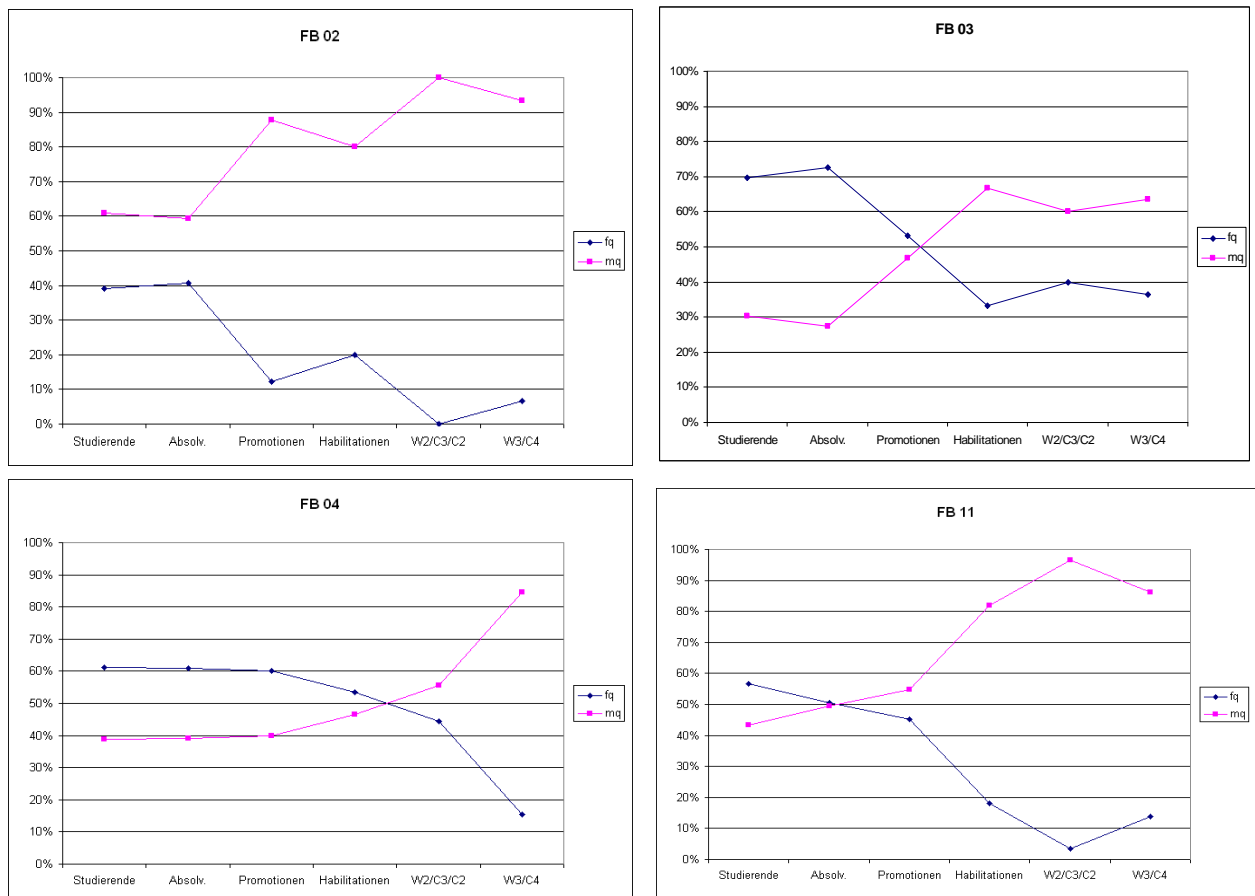


<sup>1</sup> Die Berechnung der Geschlechterquoten im Bereich „Studierende“ bezieht sich auf das WS 2007/08, im Bereich „AbsolventInnen“ auf die Jahre 2005 – 2007, im Bereich „Promotionen“ auf die Jahre 2005 – 2007, im Bereich „Habilitationen“ auf die Jahre 2003 – 2007. Die Berechnung der Geschlechterquoten im Bereich Professuren („W2/C3/C2 und W3/C4“) bezieht sich auf den aktuellen Stand (01.02.2008). Vgl. Anlage I, Teil C, Tab. 1.

<sup>2</sup> Unter Einbeziehung des Fachbereichs 11 (Medizin).

Wie die Scherendiagramme der Fachbereiche 02, 03, 04 und 11<sup>3</sup> exemplarisch verdeutlichen, sind für eine vertiefende Stärken-Schwächen-Analyse sowohl fächerübergreifende Gemeinsamkeiten als auch fachkulturspezifische Unterschiede in der Entwicklung der Geschlechterquoten zu berücksichtigen.

**Abb.2: Geschlechterquoten im Qualifikationsverlauf – ausgewählte Fachbereiche**



Die Analyse des vorliegenden statistischen Datenmaterials (vgl. Anhang I), das ein Licht auf die Gesamtentwicklung der letzten Jahre wirft, unterstreicht die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als einen Erfolg der Gießener Universität. Dies zeigt sich vor allem in der Frauenquote bei den Promotionen, die sich von 2003 bis 2004 von 47% auf 52% erhöhte und sich seitdem zwischen 50% und 52% bewegt (vgl. Anhang I, Teil A, Tab. 3a) und damit deutlich über der bundesweiten Quote von 40,9% (2006)<sup>4</sup> liegt. Darüber hinaus ist eine Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (VZÄ: von 33,6% 2004 auf 41,9% 2008) (vgl. Anhang I, Teil B, Tab. 4a) zu beobachten, die sich jedoch vor allem auf befristete Stellen bezieht (vgl. Anhang I, Teil B, Diagr. 1a). Ein weiterer Bereich, in dem in den vergangenen Jahren Fortschritte festzuhalten sind, ist die Steigerung der Frauenquote bei den Neuberufungen (vgl. Anhang I, Teil B, Tab. 2a). Diese positive Bilanz spiegelt sich ebenfalls in den CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten wider: Während die JLU bereits in der ersten Fortschreibung des Hochschulrankings in der Kategorie „Promotionen“ von der Mittelgruppe in die Spitzengruppe aufgerückt ist, konnte in der zweiten Fortschreibung eine ebensolche Entwicklung in den Kategorien „Steigerung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal“ sowie „Steigerung des Anteils von Frauen an den Professuren“ verzeichnet werden.<sup>5</sup> Die nach Geschlecht differenzierende Auswertung der Rufablehnungen an der Gießener Universität zeigt (vgl. An-

<sup>3</sup> FB 02 (Rechtswissenschaft), FB 03 (Sozial- und Kulturwissenschaften), FB 04 (Sprache, Literatur, Kultur), FB 11 (Medizin).

<sup>4</sup> Quelle: CEWS Statistikportal, <http://cews.org.statistik/> (letzter Zugriff: 05.06.2008).

<sup>5</sup> Vgl. CEWS (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews.publik.no5, Bonn, August 2003, S. 20, CEWS (2005): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 1. Fortschreibung. cews.publik.no7, Bonn, November 2005, S. 31 sowie CEWS (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2. Fortschreibung. cews.publik.no10, Bonn, Dezember 2007, S. 41, <http://www.cews.org/cews/cewspublik.php> (letzter Zugriff: 05.06.2008).

hang I, Teil B, Tab. 3a), dass gleichzeitig – auch mit Blick auf die hohe Konkurrenz um herausragende Wissenschaftlerinnen – Bedarf besteht, die Attraktivität von Professuren für Frauen (auf der Ebene der Unterstützung von Dual Career Couples und Kinderbetreuung einerseits und auf der Ebene der Anerkennungskultur andererseits) zu erhöhen.

Trotz der erfreulichen Entwicklung bei den Neuberufungen bestehen nach wie vor Defizite in einem der Kernbereiche egalitärer Wissenschaftspolitik: Die Auswertung der Daten für die Fachbereiche (vgl. Anhang 1, Teil C, Diagr. 2, a-k) zeigt, dass in allen Fachbereichen, selbst in jenen, in denen der Studentinnenanteil sogar noch über der aktuellen durchschnittlichen Quote der JLU von 66% liegt, der Professorinnenanteil gering ist. Mehr noch: In unmittelbarer Widerspiegelung der Beobachtungen des Wissenschaftsrats<sup>6</sup> muss auch für die JLU festgestellt werden, dass der Professorinnenanteil in jenen Fächern besonders niedrig ist, in denen der Studentinnenanteil besonders hoch ist. Den Extremfall stellt der Fachbereich 10 (Veterinärmedizin) dar; aber auch die Fachbereiche 06 (Psychologie und Sportwissenschaften) und 08 (Biologie und Chemie) schneiden in diesem hochschulinternen Vergleich nicht viel besser ab.<sup>7</sup> Obwohl sich der Frauenanteil bei den Professuren an der JLU mit 15% dem nationalen Durchschnitt angenähert hat (2006 lag die Frauenquote bundesweit bei 15,2%<sup>8</sup>) und die Steigerungsrate bei den Neuberufungen bemerkenswert ist (sie liegt im Zeitraum von 2001 bis 2008 für die JLU gesamt bei 26% und für das erste Quartal 2008 bei 40%, vgl. Anhang I, Teil B, Tab. 2a) besteht bei der Professorinnenquote unbedingter Handlungsbedarf. Dies gilt ebenfalls für den Frauenanteil bei Leitungsfunktionen in Gremien/akademischer Selbstverwaltung und wissenschaftlichen Einrichtungen (vgl. Anhang I, Teil E).

Wie zahlreiche aktuelle Studien verdeutlichen, liegt der Engpass bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in der Phase Promotion/Habilitation; dies gilt auch für die JLU und ist mit der Vereinbarkeitsproblematik nicht hinreichend zu erklären.<sup>9</sup> Auf der Grundlage der vorliegenden Daten lassen sich für die Fachbereiche jeweils klare Aussagen darüber machen, auf welcher Stufe des Qualifikationsprozesses sich die Geschlechterrelation zuungunsten von Frauen entwickelt. Je früher diese Trendumkehr einsetzt, desto problematischer sind die Chancen für eine egalitäre Fachkultur. Der ‚Kreuzungspunkt‘ Frauenquote/Männerquote liegt für die Fachbereiche 01 (Rechtswissenschaft), 06 (Psychologie und Sportwissenschaft), 07 (Mathematik und Informatik, Physik, Geographie) und 11 (Medizin) bereits vor der Promotion (und dies obwohl bei den Fachbereichen 06 und 07 zum einen der Frauenanteil bei den Absolventinnen höher liegt als bei den Studentinnen und zum anderen die Absolventinnenquote die Quote der Absolventen wesentlich übersteigt). Der Verlust akademischen Potenzials ist hier also besonders dramatisch. Beim FB 02 (Wirtschaftswissenschaften) geht die Schere sogar bereits mit dem Studienbeginn auf. Dies trifft sonst nur noch für den FB 07 zu, wenn dort die Lehramtsstudierenden nicht mitgezählt werden (vgl. Anhang I, Teil A, Tab. 1). Auf dem Weg von der Promotion zur Habilitation verzeichnen fast alle Fachbereiche (01, 03, 05-06, 08-11) eklatante Einbrüche bei der Frauenquote. Obgleich der durchschnittliche Frauenanteil der JLU gesamt bei den Habilitationen in den Jahren 2003-2007 bei 24% (vgl. Anhang I, Teil A, Tab. 4a) und damit über der für das Jahr 2006 vorliegenden bundesweiten Frauenquote von 22,2%<sup>10</sup> liegt, besteht hier – wie die nach dem Kaskadenmodell erstellte zusammenfassende Stärken-Schwächen-Analyse zeigt – ebenfalls dringender Handlungsbedarf (vgl. Anhang I, Teil C, Tab. 2).

<sup>6</sup> Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drs. 8036-97, Berlin, 13. Juli 2007, S. 22.

<sup>7</sup> Bei den Fachbereichen, deren Frauenanteil bei den Professuren unterhalb der Quote der Gesamtuniversität liegt, hat der FB 09 (Agrarwissenschaften, Ökotoxikologie und Umweltmanagement) die schlechteste Relation zwischen Professorinnenquote und Studentinnenquote mit 0,08, gefolgt von FB 08 (Biologie und Chemie) mit 0,15, gefolgt von FB 11 (Medizin) mit 0,21 und FB 06 (Psychologie und Sportwissenschaft) mit einem Verhältnis von 0,26.

<sup>8</sup> Quelle: CEWS Statistikportal, <http://cews.org.statistik/> (letzter Zugriff: 05.06.2008).

<sup>9</sup> Vgl. Lind, Inken (2006): Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn, S. 6ff..

<sup>10</sup> Quelle: CEWS Statistikportal, <http://cews.org.statistik/> (letzter Zugriff: 05.06.2008).

### 3.5 Bilanzierung bisheriger Instrumente und Maßnahmen

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Datenanalyse und der bestehenden Desiderate in Bezug auf die Frauenquote bei Professuren sowie in Bezug auf eine auf die spezifischen Problemlagen und Handlungsbedarfe in den verschiedenen Fachbereichen abgestimmte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist als Bilanz der bisherigen gleichstellungspolitischen Instrumente und Maßnahmen Folgendes festzuhalten: Im Rückblick auf die Erfahrungen der letzten 20 Jahre muss festgestellt werden, dass Gleichberechtigungsgesetze, Frauenförderpläne, Sonderprogramme und Zielvereinbarungen nur teilweise zu den gewünschten Ergebnissen geführt haben. Zu den Gründen für deren beschränkte Wirksamkeit und Effizienz gehört, dass die genannten Instrumente schon auf landespolitischer Ebene, vielmehr aber noch auf Hochschulebene, zu wenig kommuniziert, nicht in allen Punkten konsequent umgesetzt, nicht evaluiert und bei Nicht-Beachtung nicht oder kaum sanktioniert wurden.

Die Orientierung an Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft ist zwar in vielfältiger Weise sowohl in die Zielvereinbarungen zwischen dem HMWK und der JLU, im Entwicklungsplan sowie im Zukunftskonzept der Gießener Universität integriert, gleichwohl besteht die Notwendigkeit einer weiteren Profilierung und Akzentuierung von Gleichstellungszielen als Qualitätsmerkmal, das stärker als bisher im Leitbild und in der Organisationskultur der JLU verankert werden muss. Insbesondere bei den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der JLU ist bislang noch eine zu geringe Verbindlichkeit und Konkretisierung gleichstellungspolitischer Zielformulierungen zu verzeichnen. Dies erscheint umso bedeutsamer, als die Auswertung der statistischen Daten unterstreicht, dass zum Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren im Qualifikationsverlauf von Frauen gezielte strukturierte qualitative Maßnahmen notwendig sind, welche die Unterschiede in den jeweiligen Fachkulturen berücksichtigen. Da die multikausalen Wirkfaktoren auf die Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftssystem zudem nicht statisch sind, ist eine differenzierte Datenanalyse zur Begleitung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen erforderlich. Hinsichtlich der bisherigen gleichstellungspolitischen Schwerpunktsetzungen ist festzuhalten, dass im Vergleich zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren an der JLU unzureichend Berücksichtigung findet. Dies gilt ebenfalls für die Besetzung von Entscheidungsgremien, in denen Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert sind.

Diese Befunde sind ebenfalls für die Einschätzung der Stärken und Schwächen der bisher realisierten Gleichstellungsmaßnahmen bedeutsam: Wie die Bestandsaufnahme zeigt, gibt es an der Gießener Universität bereits eine Reihe von Fördermaßnahmen im Bereich des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>11</sup>, die es künftig fortzuführen und mit Blick auf die Datenlage – in gezielter Weise – auszubauen gilt: Während die Etappe Promotion einer nach Fachkulturen differenzierten Förderpolitik bedarf, muss die Etappe Habilitation fachbereichsübergreifend gestützt und gefördert werden. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich wissenschaftlicher Spitzenpositionen stellen ein weiteres zu optimierendes Handlungsfeld dar. Hier sind – über die Regelungen im Frauenförderplan hinausgehend – neue Initiativen zu entwickeln.

Ein anderes gleichstellungspolitisch relevantes Feld, in dem sich die JLU bereit in vielfältiger Weise engagiert, ist die Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Arbeit und Familie. Im Zusammenhang mit dem Audit „Familiengerechte Hochschule“, im Rahmen des Modellprojekts „Studieren und Forschen mit Kind“ sowie des Projekts „Promovieren mit Kind“ ist ein breites Spektrum von Maßnahmen entstanden, das es in Zukunft weiterzuführen und auszubauen gilt. Eine wichtige Voraussetzung für den Auf- und Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bildet die Gesetzesänderung zum Finanzausgleich zwischen Städten und Umlandgemeinden in Hessen, die auf die Initiative der JLU zurückgeht. Das Vorhaben eines flexiblen und bedarfsgerechten Angebots zur Kinderbetreuung steckt gleichwohl noch in den ‚Kin-

---

<sup>11</sup> Die hohe Frauenquote bei den Promotionen ist auch als ndiz dafür zu deuten, dass die strukturierten Graduiertenprogramme auch in Hinblick auf die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgreich sind. Diesbezügliche positive Effekte dieser Programme werden auch in den jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrats nahe gelegt. Vgl. Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drs. 8036-97, Berlin, 13. Juli 2007, S. 28.

derschuhen'. Hier sind weitere Anstrengungen notwendig, die an das bisher Erreichte anknüpfen und über die Modell- und Erprobungsphase hinausgehend verstetigen und erweitern.

Die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre ist ebenfalls von gleichstellungspolitischer Bedeutung: Frauen- und Geschlechterforschung trägt zum einen zu einer kritischen Reflektion einseitiger Sichtweisen und einer Erweiterung wissenschaftlicher Erkenntnisse über Prozesse und Mechanismen der (Re-)Produktion der Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Gesellschaft und Möglichkeiten ihrer Veränderung bei. Zum anderen sind Wissenschaftlerinnen in diesem Forschungsfeld besonders präsent. Die Verankerung von kritischen und innovativen Themen- und Fragestellungen aus dem Spektrum der Frauen- und Geschlechterforschung trägt nicht zuletzt dazu bei, dass Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ‚ihren‘ Ort in der Wissenschaft finden und zu eigenen Forschungen angeregt werden. Die Einrichtung der Arbeitsstelle Gender Studies im Jahr 2005 war ein wichtiger Schritt, um Frauen- und Geschlechterforschung an der JLU zu etablieren. Gleichwohl ist festzuhalten, dass sich der Grad der Institutionalisierung mit nur einer Professur in der Politikwissenschaft, die eine Teil-Denomination im Bereich Frauenforschung aufweist, im Vergleich zu anderen Hochschulen noch auf niedrigem Niveau bewegt.

## 4. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung der Justus-Liebig-Universität Gießen

### 4.1 Zielformulierungen, Zielgruppen und Schwerpunktsetzungen

Aus einer übergreifenden Perspektive, die die Gesamtentwicklung der Gleichstellungspolitik im Wissenschaftssystem in den Blick nimmt, trifft auch für die JLU die kritische Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen zu, die der Wissenschaftsrat 2007 vorgenommen hat: Trotz langjähriger Anstrengungen im Bereich individueller Frauenförderung steht Deutschland im internationalen Vergleich nicht günstig da. Diese Maßnahmen beschränkten sich auf eine Berufungspolitik, die ‚bei gleicher Qualifikation‘ zu einer sehr langsamen Erhöhung des Professorinnenanteils führte und eine Nachwuchspolitik, die in die persönliche Verantwortung der Professuren gestellt wurde.

Die wissenschaftssoziologische Forschung der vergangenen 15 Jahre<sup>12</sup> zeigt jedoch, dass die Strukturen des Wissenschaftssystems mit den klassischen Mitteln der Frauenförderung weder nachhaltig noch zeitnah zu verändern sind. Die strukturellen Barrieren sind zahlreich: Die Nachwuchsrekrutierung erfolgt nach dem Prinzip der Ähnlichkeit (Geschlecht, Bildungshintergrund, Schicht etc.); Männer sind im Unterschied zu Frauen auf allen Hierarchiestufen in vielfältige formelle und informelle Netzwerke eingebunden; diese versorgen ihre ‚Mitglieder‘ mit Kongressbeiträgen, Aufsätzen, Editionen, Medienzugängen, Gremienpositionen, Beratungsaufträgen etc.; im Karriereverlauf generieren Wissenschaftler im Unterschied zu Wissenschaftlerinnen dadurch eine vergleichsweise stärkere Profilierung (insbesondere beim zentralen Maßstab Publikationen); in Begutachtungsverfahren, die nicht mit dem double blind-Verfahren arbeiten, werden die gleichen Leistungen von Frauen schlechter bewertet als die von Männern.<sup>13</sup>

Aus den Erkenntnissen zum Einfluss struktureller Faktoren ergeben sich notwendig neue Strategien, die sich sowohl auf die Rekrutierungsverfahren als auch auf die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen beziehen. Es ist notwendig, dass Nachwuchsförderung ab sofort auf eine stärkere Integration von Frauen in die Strukturen des Wissenschaftssystems setzt, dass Berufungskommissionen den Begriff der ‚gleichen Qualifikation‘ kritisch prüfen und sorgfältig abwägen, inwieweit die jeweils eigene Fachkultur strukturelle Barrieren für Bewerberinnen erzeugt hat, die sich in den Bewerbungsunterlagen (meist deutlich erkennbar) abzeichnen. Diese im Vergleich zum bisherigen Instrumentarium ‚drastischen‘ Maßnahmen können nur dann hochschulintern auf Akzeptanz stoßen, wenn der Frauenanteil in allen Leitungsgremien

<sup>12</sup> Vgl. hierzu zusammenfassend: Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld, S. 96-112.

<sup>13</sup> Vgl. Lind, Inken (2006): Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn, S. 13.



und -funktionen erhöht wird und die Spitze der Universität für alle erkennbar den gleichstellungspolitischen Prozess leitet, anleitet, forciert und zu ihrem Anliegen macht.

Um den notwendigen Wandel der Organisationskultur einzuleiten, wird die JLU mit der Implementierung eines Gender Mainstreaming-Prozesses beginnen. Gleichstellung und Frauenförderung soll damit expliziter als bisher als Leitungsaufgabe sowie als Teil der Organisationsentwicklung im Sinne einer Querschnittsaufgabe definiert und entsprechend in der Universität kommuniziert werden. Zu diesem Prozess gehört ebenfalls die Erhöhung der Verbindlichkeit gleichstellungspolitischer Zielsetzungen, insbesondere auf der Ebene der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine der wichtigsten Aufgaben einer Universität; die Förderung der Chancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bildet daher einen zentralen Bestandteil des Gleichstellungskonzepts der JLU. Auf der Grundlage der vorliegenden Daten zur Entwicklung von Geschlechterquoten auf den verschiedenen Qualifikationsstufen sollen – auch mit Blick auf die fachbereichsspezifischen Desiderate – künftig ‚passgenauere‘ Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt und umgesetzt werden: Dies bezieht sich zum einen auf gezielte Fördermaßnahmen am Übergang vom Studienabschluss zur Promotion in Fächern, in denen sich die Geschlechterquote bereits zu diesem Zeitpunkt zuungunsten von Frauen entwickelt. Zum anderen soll in der Post-Doc-Phase durch Mentoring- und Coachingangebote, aber auch durch Förderinstrumente zur Anbahnung von Forschung oder Vorbereitung von Anträgen, die erfolgreiche Vorbereitung auf Habilitationen und auf Bewerbungen um Juniorprofessuren und Professuren unterstützt werden.

Durch eine solche Förderung wird jedoch nicht die Frauenquote an der eigenen Universität direkt beeinflusst. Der Erfolg dieser Maßnahmen besteht vielmehr darin, dass die aufnehmenden Universitäten hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen berufen können. Die Übernahme von Verantwortung in diesem Bereich ist von allen Hochschulen zu erwarten. In Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren setzt sich die JLU das ehrgeizige Ziel, bei künftigen Berufungen eine Quote von 50% zu erreichen. Mit dieser Zielsetzung will die Gießener Universität zugleich einen nachhaltigen Beitrag zur Steigerung der Frauenquote in Leitungs- und Entscheidungsgremien leisten, ein Beitrag, der über verstärkte Bemühungen um Einbeziehung von Frauen, die bereits an der JLU beschäftigt und zumeist ohnehin mit Gremienarbeit überlastet sind, allein nicht zu realisieren ist.

Zentrale Zielsetzungen und Schwerpunkte im Bereich ‚Familiengerechte Hochschule‘<sup>14</sup> bilden die Verstärkung und der weitere Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte an der JLU, Initiativen zur Unterstützung von Dual Career Couples sowie zur familienfreundlichen Ausgestaltung von Lern- und Arbeitsbedingungen. Ausdrücklich geht es dabei auch um die Förderung von Elternzeit für Väter und um ihre Einbindung in die Fürsorgeaufgaben für Kinder und unterstützungsbedürftige Familienangehörige im weiteren Lebensverlauf bei gleichzeitig anspruchsvoller Berufsarbeit in Lehre und Forschung. Lebensentwürfe qualifizierter junger Männer sehen heute eine aktive Vaterschaft und eine gleichberechtigte Arbeitsteilung vielfach vor, zumal sie immer häufiger Partnerinnen haben, die ebenfalls über sehr gute Ausbildungsabschlüsse verfügen. Solche Lebensplanungen haben allerdings nur dann Realisierungschancen, wenn entsprechende Möglichkeiten zu einer egalitären Work-Life-Balance auch in universitären Arbeitszusammenhängen eröffnet und durch einen Mentalitätswandel unterstützt werden.

#### **4.2 Integration der Gleichstellungsziele in das Leitbild und die Profilbildung der Justus-Liebig-Universität Gießen**

Auf der Grundlage der Stärken-Schwächen-Analyse, der Bilanzierung bisheriger Maßnahmen und Instrumente und den daraus abgeleiteten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen sind folgende Aspekte festzuhalten, die im Leitbild und in der Profilentwicklung der Justus-Liebig Universität deutlicher konturiert werden sollen: Über die erfolgreiche Nachwuchsförderung von Frauen im Bereich der Promotionen hinausgehend, wird sich die Gießener Universität künftig in verstärktem Maße für den Abbau geschlechtsspezifischer

---

<sup>14</sup> Im Rahmen der laufenden Re-Auditierung für das Zertifikat ‚Familiengerechte Hochschule‘ werden derzeit neue Zielvereinbarungen abgeschlossen, die aufgrund der zeitlichen Parallelität nicht in das vorliegende Gleichstellungskonzept aufgenommen werden können.

scher Barrieren in der Statuspassage zur Professur einsetzen. Dies bezieht sich gleichermaßen auf die Förderung der Berufungsfähigkeit von Wissenschaftlerinnen für entsprechende Positionen an anderen Hochschulen als auch auf neue Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren an der JLU.

Mit Blick auf das breite Fächerspektrum und die im Zukunftskonzept „Human Life and its Resources“ zusammengeführten kultur- und lebenswissenschaftlichen Schwerpunkte und Profildbereiche der Gießener Universität, werden die Unterschiede in den Fachkulturen, die in je spezifischer Weise zur Reproduktion des Phänomens der ‚leaky pipeline‘ beitragen, bei der Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen besonders berücksichtigt.

Schließlich soll der geschlechterpolitische Leitgedanke einer egalitären Wissenschaftskultur ebenso wie der einer ‚Familiengerechten Hochschule‘ auch in die übergeordneten politisch-strategischen Zielsetzungen aufgenommen und auf diese Weise als integraler Bestandteil der ‚Corporate Identity‘ der Gießener Universität sichtbar gemacht werden. In diesem Zusammenhang kommt der Vermittlung von Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation für Führungsaufgaben, Teamfähigkeit und die akademische Lehre eine besondere Bedeutung zu. Entsprechende Angebote werden in die im Entwicklungsplan vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen für WissenschaftlerInnen aufgenommen, um die Sensibilität für geschlechtsbezogene Selektionsmechanismen und -prozesse zu erhöhen.

## 5. Maßnahmenpaket

Im Rahmen des Maßnahmenpakets ist die Fortsetzung und Verstärkung der in Abschnitt 3.2. skizzierten laufenden Maßnahmen vorgesehen. Darüber hinaus ist eine Optimierung gleichstellungspolitischer Instrumente, der Ausbau bisheriger sowie die Durchführung neuer Maßnahmen mit dem Schwerpunkt auf die Zielbereiche der Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren, der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf geplant.

### 5.1 Optimierung gleichstellungspolitischer Instrumente

#### Trainings für Führungskräfte

Im Zuge der Implementierung von Gender Mainstreaming als Teil der Organisationsentwicklung ist die Durchführung von Trainings für Führungskräfte vorgesehen. Im Rahmen dieser Trainingsmaßnahmen, die als Weiterbildungsangebote im Personaldezernat der JLU angesiedelt werden, sollen Führungskräfte in der Universitätsverwaltung und im Wissenschaftsbereich über die Gleichstellungsziele und -aktivitäten der JLU informiert und für geschlechtsbezogene Benachteiligungen und die Vereinbarkeitsproblematik sensibilisiert werden.

*Zielgruppe: Führungskräfte der Universitätsverwaltung und im Wissenschaftsbereich; Beginn/Laufzeit: ab 2009; Verantwortlich: Personaldezernat*

#### Erhöhung der Verbindlichkeit hochschulinterner Zielvereinbarungen

Im Bereich der hochschulinternen Zielvereinbarungen wird das Präsidium die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen künftig auf verbindliche Ziele für alle Qualifikationsstufen (Soll-Zahlen mit Zeitangaben) verpflichten, die sich am Kaskadenmodell orientieren. Bei den Zielvereinbarungsgesprächen ist die zentrale Frauenbeauftragte zu beteiligen.

*Zielgruppe: DekanInnen, Leitung zentrale Einrichtungen; Beginn/Laufzeit: ab 2009; Verantwortlich: Stabsabteilung Planung und Controlling*

### Ideen-Wettbewerb zur Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen

Um Anreize zur Umsetzung der Ziele zu schaffen und die Verankerung der gleichstellungspolitischen Vision einer egalitären Wissenskultur zu unterstützen, wird ein hochschulinterner Ideen-Wettbewerb für qualitative Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen initiiert, der auf die Ebene der Fachkulturen zielt: Die JLU richtet hierzu einen zentralen Förderfonds für Pilotprojekte zur Frauenförderung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Gießener Universität ein, der mit 75.000,- Euro pro Jahr ausgestattet wird. Nach zwei Jahren erfolgt eine Prüfung der Übertragbarkeit der Pilotprojekte auf andere Zielgruppen und Fächer. Eine Verstetigung der Pilotprojekte nach erfolgreicher Evaluation wird anvisiert.

*Zielgruppe: Fachbereiche und zentrale Einrichtungen; Beginn/Laufzeit: ab 2009; Verantwortlich: neu einzurichtende Gleichstellungskommission; Programmkosten: 75.000,- Euro jährlich*

### Ausschreibung eines Frauenförderpreises der JLU

Die JLU richtet einen mit 5.000,- Euro dotierten Preis für Frauenfördermaßnahmen ein, mit dem alle zwei Jahre best-practice-Projekte ausgezeichnet werden sollen.

*Zielgruppe: Fachbereiche und zentrale Einrichtungen; Beginn/Laufzeit: ab 2009; Verantwortlich: neu einzurichtende Gleichstellungskommission; Kosten: 5.000,- Euro alle zwei Jahre*

### Monitoringsystem zur Dokumentation gleichstellungspolitischer Entwicklungen

In enger Verzahnung mit dem Qualitätsmanagement der Universität ist der Aufbau eines Monitoringsystems zur Dokumentation gleichstellungspolitischer Entwicklungen vorgesehen, das eine regelmäßige Berichterstattung zu Gleichstellungsfortschritten und eine Evaluation der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen ermöglicht.

*Zielgruppe: Präsidium, Dekanate, akademische Selbstverwaltung; Beginn/Laufzeit: Ende 2008; Verantwortlich: Stabsabteilung Planung und Controlling*

### Systematische Integration von Gleichstellungsaspekten in Controllingsysteme

Des Weiteren sollen Gleichstellungsaspekte systematischer als bisher in bestehende Controllingsysteme integriert werden: Die JLU wird künftig alle relevanten Daten nach Geschlecht erheben und zentral auswerten. Mit Blick auf die festzustellenden fachbereichsspezifischen bzw. fachkulturellen Differenzen in der Beteiligung von Frauen in Studium und Wissenschaft werden Daten zum Frauen- bzw. Männeranteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen auch nach Lehreinheiten erhoben. Ein weiteres für die Qualitätssicherung wichtiges Handlungsfeld ist die Evaluation von geschlechtsbezogenen Selektionsprozessen, z.B. im Rahmen der Einführung von BA/MA-Studiengängen. Geschlechtsdifferenzierende Daten zu Entwicklungen in diesem Bereich, aber auch in Bezug auf die Entwicklung der Geschlechterquote bei befristeten Stellen und Dauerstellen, Qualifikations- und Funktionsstellen, bei der Vergabe von Stipendien sowie in Hinblick auf die internationale Mobilität von WissenschaftlerInnen sind die Voraussetzung dafür, dass möglichen neuen Selektionsprozessen frühzeitig begegnet werden kann. Bedarf für eine differenzierte Datenerhebung ergibt sich ebenfalls für die Planung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf: Hier sollen weitere Datenquellen erschlossen werden (z.B. Personalbewirtschaftung, Zusatzmodule der DSW-Sozialerhebung, eigene Befragungen), um künftig die Situation bei Studierenden und Beschäftigten der JLU mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen kontinuierlich abbilden zu können.

*Zielgruppe: EntscheidungsträgerInnen in Verwaltung und akademischer Selbstverwaltung; Beginn/Laufzeit: Ende 2008; Verantwortlich: Stabsabteilung Planung und Controlling/Personaldierzernat*

### Leitfaden für Berufungsverfahren

Als zusätzliches Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren, das den in Abschnitt 4.1. skizzierten Erkenntnissen über bestehende strukturelle Barrieren für Frauen Rechnung tragen soll, wird

ein Leitfaden für Berufungsverfahren (auch für externe GutachterInnen) erstellt, in dem Kriterien zur Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte, z.B. in Bezug auf die Handhabung von Altersgrenzen, die Spezifika der Qualifikationsverläufe von Wissenschaftlerinnen etc. festgelegt sowie Informationen zum ‚gender bias‘ bei der Bewertung wissenschaftlicher Qualifikationen bereitgestellt werden. Eine Arbeitsgruppe zur Vorbereitung des Leitfadens (unter Beteiligung der Universitätsleitung und der zentralen Frauenbeauftragten) wurde bereits eingerichtet.

*Zielgruppen: Berufungskommissionen und externe GutachterInnen; Beginn/Laufzeit: Juni 2008; Verantwortlich: Präsidium*

#### Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren

Darüber hinaus wird die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren intensiviert: Die gezielte Recherche nach qualifizierten Bewerberinnen (z.B. über einschlägige Datenbanken) wird künftig als Element der Markterkundung bei Berufungsverfahren integriert. Wenn die Marktanalyse erwarten lässt, dass es nicht genügend Bewerberinnen gibt, greift ein aufschiebendes Veto des Präsidenten, um zu prüfen, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Bewerberinnenlage ergriffen werden können.

*Zielgruppe: Berufungskommissionen; Beginn/Laufzeit: ab 2009; Verantwortlich: DekanInnen*

## **5.2 Weiterentwicklung bisheriger Maßnahmen**

#### Förderung der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung

Die JLU strebt für bestimmte ausgeschriebene Professuren z.B. in den Bereichen Pädagogik, Medizin und Rechtswissenschaften Gender-Teil-Denominationen an, um die Institutionalisierung einer interdisziplinär ausgerichteten Frauen- und Geschlechterforschung an der Gießener Universität voranzutreiben und deren nachhaltige Verankerung in Forschung und Lehre zu unterstützen. Neben dem qualitativen Gewinn einer Erweiterung der Forschungsperspektiven in den entsprechenden Disziplinen, die wiederum eine Sensibilisierung für geschlechtsbezogene Ungleichheiten fördern, kann mit dieser Maßnahme ebenfalls ein Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren geleistet werden.

*Zielgruppe: EntscheidungsträgerInnen in der akademischen Selbstverwaltung; Beginn/Laufzeit: ab 2009; Verantwortlich: Präsidium*

#### Gender-Kompetenz in der Lehre

Die JLU baut im Rahmen des Hochschuldidaktischen Netzwerkes Mittelhessen (HDM) ihr Aus- und Weiterbildungsangebot aus. Dabei wird der Vermittlung von Gender-Kompetenz eine exponierte und bedeutsame Rolle in einem der neun, in den Grundsätzen des HDM festgehaltenen, Kompetenzfeldern der hochschuldidaktischen Ausbildung eingeräumt: Eine realisierte Chancengleichheit lebt von der Sensibilität und dem Bewusstsein der Beteiligten, wobei die Lehrenden in einer besonderen Verantwortung stehen. Ihnen die Befähigung zur Identifizierung unbilliger Bevorzugung, Benachteiligung und Diskriminierung zu vermitteln und Strategien zur Bewältigung solcher Situationen an die Hand zu geben, ist Ziel des „Kompetenzfeldes Chancengleichheit und Konfliktmanagement“. Derzeit werden zwei Kurse zum Thema „Gender in der Lehre“ angeboten.

*Zielgruppe: WissenschaftlerInnen aller Fachbereiche; Beginn/Laufzeit: seit SoSe 2008; Verantwortlich: Hochschuldidaktische Weiterbildung; Kosten: 6.000,- Euro jährlich, Anteil JLU: 2000,- Euro jährlich*

#### Beteiligung am hessenweiten Mentoring-Projekt „SciMento“

Die JLU wird sich am Projekt „SciMento“ (Mentoring in Science) beteiligen, das neben dem bestehenden Angebot des MentorinnenNetzwerks für Frauen in Naturwissenschaft und Technik und dem Programm ProProfessur, den dritten Baustein des geplanten Gesamtkonzepts zur Nachwuchsförderung von Frauen an hessischen Hochschulen bildet (vgl. Anhang II, Anlage 12). Zielgruppe des Projekts sind Doktorandinnen und Postdoktorandinnen naturwissenschaftlicher Disziplinen, die darin unterstützt werden, den

zukünftigen Beruf in den Naturwissenschaften zu suchen und sich vor allem in der Wissenschaft zu profilieren. Das Projekt wird durch Mittel des HMWK für drei Jahre (2008-2010) in Höhe von insgesamt 560.000,- Euro finanziert. Nach der Anschubphase soll das Projekt durch die Förderung der Hochschulen verstetigt werden.

*Zielgruppe: Doktorandinnen und Postdoktorandinnen naturwissenschaftlicher Disziplinen; Beginn/Laufzeit.: ab 2008; Zuständigkeit: zentrale Frauenbeauftragte*

#### Mentoring-Projekt für promovierende Eltern

Das vom GSCS durchgeführte Projekt „Promovieren mit Kind“ wird durch ein Mentoring-Projekt erweitert, welches Promovierende mit Kind, die eine Hochschulkarriere anstreben, mit Eltern vernetzt, die im beruflichen Werdegang bereits weiter fortgeschritten sind (ProfessorInnen, PrivatdozentInnen). Ein entsprechendes Konzept wird derzeit ausgearbeitet, erste Kontakte zu potentiellen MentorInnen bestehen bereits.

*Zielgruppe: Promovierende Eltern; Beginn/Laufzeit: ab SoSe 2009; Verantwortlich: GCSC*

#### Verstetigung und Ausbau des Tagesmütternetzwerks

Im Anschluss an das Modellprojekt „Studieren und Forschen mit Kind“, das bis September 2008 von der „hessenstiftung – familie hat zukunft“ finanziert wird, soll das Tagesmütternetz verstetigt und ausgebaut werden. Für das bestehende Tagesmütternetz, das einen Baustein des vom Studentenwerk Gießen entwickelten Konzepts zum Ausbau einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung an der JLU und der FH Gießen-Friedberg bildet, hat das HMWK bereits eine Weiterförderung in Aussicht gestellt. Darüber hinaus wird sich die JLU mit einem eigenen Beitrag zur Erweiterung des bisherigen Angebots beteiligen, um den mit der Modularisierung verbundenen ‚neuen‘ Vereinbarkeitsproblemen von Studierenden und WissenschaftlerInnen mit flexiblen Kinderbetreuungsangeboten Rechnung tragen zu können.

*Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte; Beginn/Laufzeit: WiSe 2008/09; Verantwortlich: Studentenwerk Gießen/JLU*

#### Schaffung zusätzlicher KiTa-Plätze

Zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation für Studierende und MitarbeiterInnen plant die JLU den Ankauf von 15 KiTa-Plätzen für unter 3-jährige in der geplanten städtischen Kindertagesstätte Schlängenzahl. Hierfür wird die JLU einen einmaligen Investitionskostenzuschuss von 200.000,- Euro bereitstellen.

*Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte; Verantwortlich: Kanzler; Kosten: 200.000,- Euro (einmaliger Investitionskostenzuschuss)*

#### Beratung und Förderung von Dual Career Couples

Ein weiteres Handlungsfeld im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet die Beratung und Förderung von Dual Career Couples, die die JLU künftig in Zusammenarbeit mit den beiden anderen mittelhessischen Hochschulen (Universität Marburg, FH Gießen-Friedberg) intensivieren wird. Diesbezügliche Kooperationsvereinbarungen sollen im Rahmen des Mittelhessenvertrages geschlossen werden.

*Zielgruppe: neu zu berufende ProfessorInnen; Beginn/Laufzeit: 2009; Verantwortlich: Präsidium, Forschungszernat*

#### Einführung familienfreundlicher Sitzungszeiten

Die JLU setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass Gremiensitzungen mit Rücksicht auf die Notwendigkeit von Kinderbetreuung geplant werden. Entsprechende Formulierungen werden in die jeweiligen Geschäftsordnungen aufgenommen.

*Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte mit Kindern; Beginn/Laufzeit: ab 2009; Verantwortlich: Präsidium*

### 5.3 Neue Maßnahmen

Ausgehend von der Situationsanalyse, die für die verschiedenen Qualifikationsstufen auf je spezifische (sowohl fachbezogene als auch fächerübergreifende) Förderbedarfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen verweist, sind folgende neue Maßnahmen geplant:

#### Programm zu Promotionsabschlussförderung (Schwerpunkt Laborfächer)

Die Universität Gießen vergibt Stipendien für den Abschluss der Promotion in Laborfächern als Ausgleich für Verlustzeiten, die durch geltende Arbeitsschutzbestimmungen während der Schwangerschaft entstehen. Die maximale Förderungsdauer beträgt ein Jahr, die Höhe der Förderung liegt bei 1.500,- Euro pro Monat. Als jährliches Gesamtvolumen zur Durchführung des Programms sind Mittel von 60.000,- Euro vorgesehen.

*Zielgruppe: Doktorandinnen in Laborfächern; Programmkosten: 60.000,- Euro jährlich*

#### Doktorandinnenprogramm (Fachbereiche 01-02, 06-07)

Im Rahmen dieses Programms sollen gezielt Doktorandinnen in jenen Fachbereichen gefördert werden, in denen die ‚Schere‘ bei den Geschlechterquoten bereits vor der Promotion zu beobachten ist (Fachbereiche 01-02, 06-07). Auch hier werden Stipendien in Höhe von 1.500,- Euro monatlich vergeben, die Förderungsdauer beträgt zwei Jahre, eine Verlängerung für ein weiteres Jahr kann beantragt werden. Um die Integration der Stipendiatinnen in Forschung und Lehre zu unterstützen, wird die Vergabe der Stipendien an die Verpflichtung der jeweiligen Fachbereiche gebunden, einen Arbeitsplatz, Sachmittel und Infrastruktur zu Verfügung zu stellen sowie Beschäftigungsmöglichkeiten als akademische Hilfskraft, Tutorin oder Lehrbeauftragte zu eröffnen. Das geplante jährliche Fördervolumen beträgt 100.000,- Euro.

*Zielgruppe: Absolventinnen der Fachbereiche 01-02, 06-07; Programmkosten: 100.000,- Euro jährlich*

#### Margarete-Bieber-Programm für Postdoktorandinnen (alle Fachbereiche)

Das Margarete-Bieber-Programm<sup>15</sup> richtet sich an Postdoktorandinnen aller Fachbereiche, die eine exzellente Promotion an der JLU abgeschlossen haben und entweder eine Habilitation oder die Bewerbung auf eine Juniorprofessur anstreben. Gefördert wird die Antragstellung von Forschungsprojekten (z.B. im DFG-Programm ‚Eigene Stelle‘), die Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit eröffnen, bereits zu einem frühen Zeitpunkt wissenschaftlich unabhängig Forschungsvorhaben durchzuführen und ihre Habilitation vorzubereiten. Die Förderung erfolgt (wie im Doktorandinnenprogramm) nach dem Modell ‚Stipendium plus‘, d.h. die Vergabe der Anforstipendien ist an die verbindliche Zusage der Fachbereiche gebunden, einen Arbeitsplatz, Sachmittel und Infrastruktur bereitzustellen und die Stipendiatinnen über die Vergabe von Lehraufträgen in der akademische Lehre zu integrieren. Die Höhe der Stipendien orientiert sich an den Regelsätzen der DFG. In Bezug auf Fördermodalitäten und -dauer sind zwei Modelle vorgesehen: Ist die Promotion auf einer Qualifikationsstelle erfolgt, wird nach Auslaufen der Stelle ein Überbrückungsstipendium (für die Fertigstellung des Antrags bis zur Entscheidung über den Antrags) max. für ein Jahr aus zentralen Mitteln vergeben (Modell 1). Wurde die Promotion im Rahmen eines Stipendiums abgeschlossen, beträgt die Förderdauer (für die Erstellung des Antrags bis zur Entscheidung über den Antrag) max. zwei Jahre. Die Förderung für das zweite Jahr ist an die Einreichung des Antrags gebunden. Die Finanzierung der Stipendien erfolgt zu 50% aus zentralen Mitteln und zu 50% aus Fachbereichsmitteln (Modell 2). Als jährliches Fördervolumen sind Mittel in Höhe von 150.000,- Euro vorgesehen. Darüber hinaus ist ein programmbegleitendes Seminarangebot geplant, das Informationen zur Drittmittelaquise, (Einzel-)Beratung zur Antragstellung und Coachingangebote zur Karriereplanung umfasst.

*Zielgruppe: promovierte Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche; Programmkosten: 150.000,- Euro jährlich*

---

<sup>15</sup> Die Archäologin und Kunsthistorikerin Margarete Bieber habilitierte 1919 an der Gießener Universität und war damit eine der ersten Frauen in Deutschland, die zur Habilitation zugelassen wurden. Sie war zugleich die erste Privatdozentin und Professorin in Gießen.

### „Feuerwehrfonds“ für gleichstellungspolitische Maßnahmen

Die JLU stellt zusätzlich Mittel für einen Fonds bereit, der als strategische Reserve für innovative Gleichstellungsmaßnahmen dient, um gezielt auf mögliche neue gleichstellungspolitisch relevante Entwicklungen und Handlungsbedarfe reagieren zu können.

*Verantwortlich: neu einzurichtende Gleichstellungskommission; Programmkosten insgesamt: 80.000,- Euro*

### Forschungsprojekt zur Analyse der Organisationskultur unter Gleichstellungsaspekten

Um den anvisierten Wandel der Organisationskultur nachhaltig fördern, begleiten und unterstützen zu können, bedarf es eines differenzierten und evidenzbasierten Wissens über die spezifischen geschlechterpolitischen Bedingungen an der Gießener Universität. Geplant ist daher die Einwerbung von Drittmitteln für eine methodenintegrative Organisationsstudie an der JLU, welche die Geschlechterkultur auf den verschiedenen Hierarchieebenen des Wissenschaftsbetriebes unter Einbeziehung der unterschiedlichen Fachkulturen untersucht. Im Anschluss an eine, das gesamte Lehr- (und Verwaltungs-)personal umfassende, standardisierte Online-Befragung sollen in einem zweiten Schritt mit dem akademischen Mittelbau anhand sozialwissenschaftlicher Gruppendiskussionsverfahren zentrale Ergebnisse der Umfrage im fachbereichsinternen Rahmen erörtert und vertieft werden. Die Gruppe der HochschullehrerInnen soll in qualitativen Einzelinterviews zu den Umfrageergebnissen als auch zu bedeutsamen Ereignissen ihrer bisherigen Tätigkeit an der JLU befragt werden, die zur Bilanzierung und Evaluation der Organisationskultur unter Gleichstellungsaspekten anregen. Die JLU unterstützt die Vorbereitung zur Antragstellung mit 40.000,- Euro.

*Geplante Projektlaufzeit: zwei Jahre; Anschubfinanzierung JLU: 40.000,- Euro*

## **6. Qualitätsmanagement/Nachhaltigkeit**

### **6.1 Einbettung der Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Justus-Liebig-Universität Gießen**

Im Wettbewerb der Hochschulen um die besten Studierenden und WissenschaftlerInnen stellt die Gleichstellungskultur nicht zuletzt einen wichtigen ‚weichen‘ Standortfaktor dar. Hinzu kommt, dass die Einflussfaktoren auf die Geschlechterverteilung und damit die Wirksamkeit und Effizienz der Maßnahmen laufenden Veränderungen unterliegen, die einer sensiblen Beobachtung bedürfen. Für die JLU bildet daher die kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung der gleichstellungspolitischen Instrumente einen wichtigen Bereich der Qualitätsentwicklung. In diesem Kontext soll die bisherige Einbettung von Gleichstellungsaspekten in das allgemeine Spektrum der QM-Aktivitäten und der Instrumente der Hochschulsteuerung (Akademisches Controlling, Zielvereinbarungen, Entwicklungs- und Strukturplanung) überprüft und erweitert werden. Das regelmäßige Monitoring der gleichstellungspolitischen Entwicklungen soll es ermöglichen, Fehlentwicklungen frühzeitig zu identifizieren und zu analysieren, um mit geeigneten Maßnahmen gegensteuern zu können. Die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Maßnahmen soll außerdem dadurch erhöht werden, dass sie besser in die Wissenschafts-, Arbeits- und Studienkulturen der Fächer integriert werden. Der gleichstellungspolitische Ansatz kann auf diese Weise gleichermaßen flexibilisiert und erweitert werden.

### **6.2 Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen**

Im Rahmen der vorgesehenen Evaluationen des Maßnahmenpakets soll die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen sowohl unter quantitativen als auch unter qualitativen Gesichtspunkten überprüft werden. Neben kurzfristigen Erfolgskriterien – wie z.B. Attraktivität der Förderprogramme, Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, Erfolgsquoten bei der Antragstellung für Anforshungsprojekte – sollen auch langfristige Wirkungen und Erfolge von Gleichstellungsmaßnahmen einbezogen werden. Hierzu gehören z.B. der Anteil von Frauen, die ihre wissenschaftliche Karriere fortsetzen sowie erfolgreiche Berufungen

von Gießener Wissenschaftlerinnen an andere Hochschulen, die über Verbleibstudien erfasst werden könnten.

## **7. Strukturelle Verankerung in der Universität**

Das Präsidium der JLU richtet eine ständige Gleichstellungskommission ein, in der ein Mitglied des Präsidiums, die zentrale Frauenbeauftragte, VertreterInnen der Fachbereiche/zentralen Einrichtungen sowie die Programmkoordinatorin (s.u.) vertreten sein werden. Die Kommission wird u.a. für die Bewertung der Anträge der Fachbereiche/zentralen Einrichtungen zum Ideenwettbewerb und zum Frauenförderpreis, die Bewertung des Monitoring der Gleichstellungsfortschritte, der Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen sowie für die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts zuständig sein. Über die Vergabe der Stipendien in den geplanten drei Förderprogrammen entscheidet das Präsidium auf Vorschlag der Gleichstellungskommission, die ihrerseits externe GutachterInnen heranzieht.

Zur Durchführung des neuen Maßnahmenpaktes wird eine zusätzliche Stelle für die Programmkoordination (BAT IIa) eingerichtet, die in der Präsidialabteilung angesiedelt und der zentralen Frauenbeauftragten zugeordnet wird. Zu den Aufgaben der Stelle gehören die Koordination der Programme für Doktorandinnen bzw. Postdoktorandinnen, des Ideenwettbewerbs und des Frauenförderpreises; die Konzeption und Koordination des begleitenden Coaching- und Seminarangebots im Post-Doc-Programm; die Konzeption und Organisation der Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der JLU, die Erstellung der Zwischenevaluation bzw. des Zwischenberichts zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (frühestens nach 2 Jahren bzw. 1 Jahr vor Ablauf des Programms) sowie die Geschäftsführung der Gleichstellungskommission. Für Öffentlichkeitsarbeit und die Durchführung des Seminarangebots stellt die JLU ein Sachmittelbudget von 20.000,- Euro zur Verfügung.

## **8. Angestrebte Förderung**

Die Justus-Liebig Universität strebt die Förderung von zwei Regelberufungen von Frauen für den Zeitraum von fünf Jahren an. Zur Umsetzung des im Gleichstellungskonzept beschriebenen Maßnahmenpaktes wird die Gießener Universität über die durch die angestrebte Förderung frei werdenden und die vom Land Hessen zur Verfügung gestellten Mittel hinausgehend zusätzliche Mittel in gleicher Höhe bereitstellen.



# Anhang I: Statistische Daten

## Teil A: Repräsentanz von Frauen an der JLU

**Tabelle 1: Studierende**

Fachbereich		WS 05/06			WS 06/07			WS 07/08		
		w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq
FB 01 Rechtswiss.	<i>ohne LA</i>	1.410	791	56%	1.342	786	59%	1.144	670	59%
	<i>nur LA</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	gesamt	1.410	791	56%	1.342	786	59%	1.144	670	59%
FB 02 Wirtschaftswiss.	<i>ohne LA</i>	1.830	715	39%	1.685	672	40%	1.465	573	39%
	<i>nur LA</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	gesamt	1.830	715	39%	1.685	672	40%	1.465	573	39%
FB 03 Sozial- u. Kulturwiss.	<i>ohne LA</i>	1.830	1.222	67%	1.948	1.293	66%	2.158	1.502	70%
	<i>nur LA</i>	473	274	58%	590	364	62%	1.230	860	70%
	gesamt	2.303	1.496	65%	2.538	1.657	65%	3.388	2.362	70%
FB 04 Gesch.- u. Kulturwiss.	<i>ohne LA</i>	351	198	56%	348	194	56%	322	190	59%
	<i>nur LA</i>	544	346	64%	549	343	62%	546	341	62%
	gesamt	895	544	61%	897	537	60%	868	531	61%
FB 05 Sprache, Literatur, Kultur	<i>ohne LA</i>	1.454	1.156	80%	1.654	1.330	80%	1.618	1.301	80%
	<i>nur LA</i>	1.553	1.236	80%	1.614	1.273	79%	1.464	1.137	78%
	gesamt	3.007	2.392	80%	3.268	2.603	80%	3.082	2.438	79%
FB 06 Psychologie u. Sportwiss.	<i>ohne LA</i>	1.022	704	69%	973	680	70%	943	664	70%
	<i>nur LA</i>	507	227	45%	462	199	43%	399	164	41%
	gesamt	1.529	931	61%	1.435	879	61%	1.342	828	62%
FB 07 Math.+Inf., Phys., Geogr.	<i>ohne LA</i>	595	147	25%	569	135	24%	568	150	26%
	<i>nur LA</i>	833	527	63%	902	578	64%	863	539	63%
	gesamt	1.428	674	47%	1.471	713	48%	1.431	689	48%
FB 08 Biologie u. Chemie	<i>ohne LA</i>	744	395	53%	753	389	52%	769	402	52%
	<i>nur LA</i>	531	396	75%	459	341	74%	440	319	72%
	gesamt	1.275	791	62%	1.212	730	60%	1.209	721	60%
FB 09 Agr., Ökotr., Umweltm.	<i>ohne LA</i>	1.818	1.533	84%	1.981	1.677	85%	1.870	1.513	81%
	<i>nur LA</i>	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%
	gesamt	1.818	1.533	84%	1.981	1.677	85%	1.870	1.513	81%
FB 10 Veterinärmedizin	<i>ohne LA</i>	1.336	1.152	86%	1.323	1.151	87%	1.145	991	87%
	<i>nur LA</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	gesamt	1.336	1.152	86%	1.323	1.151	87%	1.145	991	87%
FB 11 Medizin	<i>ohne LA</i>	2.542	1.392	55%	2.600	1.460	56%	2.427	1.374	57%
	<i>nur LA</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	gesamt	2.542	1.392	55%	2.600	1.460	56%	2.427	1.374	57%

<b>FB 1-10 Fachbereiche 1 - 10</b>	<i>ohne LA</i>	12.390	8.013	55%	12.576	8.307	55%	12.002	7.956	55%
	<i>nur LA</i>	4.440	3.006	0%	4.575	3.097	0%	4.942	3.360	0%
	<b>gesamt</b>	<b>16.830</b>	<b>11.019</b>	<b>65%</b>	<b>17.151</b>	<b>11.404</b>	<b>66%</b>	<b>16.944</b>	<b>11.316</b>	<b>67%</b>
<b>Gesamt Universität Gesamt</b>	<i>ohne LA</i>	14.932	9.405	55%	15.176	9.767	55%	14.429	9.330	55%
	<i>nur LA</i>	4.440	3.006	0%	4.575	3.097	0%	4.942	3.360	0%
	<b>gesamt</b>	<b>19.372</b>	<b>12.411</b>	<b>64%</b>	<b>19.751</b>	<b>12.864</b>	<b>65%</b>	<b>19.371</b>	<b>12.690</b>	<b>66%</b>

LA entspricht allen an der JLU angebotenen Lehramtsstudiengängen:

L1 Lehramt an Grundschulen

L2 Lehramt Haupt- u. Realschulen

L3 Lehramt an Gymnasien

L4 Lehramt an beruflichen Schulen

L5 Lehramt an Förderschulen

**Tabelle 2: AbsolventInnen**  
**a) AbsolventInnen pro Jahr**

Fachbereich			2003			2004			2005			2006			2007		
			m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	ohne LA	157	70	45%	163	82	50%	153	71	46%	144	79	55%	262	146	56%
		nur LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		gesamt	157	70	45%	163	82	50%	153	71	46%	144	79	55%	262	146	56%
FB 02	Wirtschaftswiss.	ohne LA	123	44	36%	115	36	31%	137	53	39%	152	54	36%	132	64	48%
		nur LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		gesamt	123	44	36%	115	36	31%	137	53	39%	152	54	36%	132	64	48%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	ohne LA	79	55	70%	80	55	69%	84	57	68%	87	58	67%	101	80	79%
		nur LA	38	23	61%	82	61	74%	62	41	66%	62	42	68%	155	122	79%
		gesamt	117	78	67%	162	116	72%	146	98	67%	149	100	67%	256	202	79%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	ohne LA	42	23	55%	30	14	47%	34	18	53%	24	11	46%	30	17	57%
		nur LA	43	37	86%	39	23	59%	40	29	73%	42	26	62%	45	30	67%
		gesamt	85	60	71%	69	37	54%	74	47	64%	66	37	56%	75	47	63%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	ohne LA	73	59	81%	86	73	85%	116	96	83%	126	100	79%	116	94	81%
		nur LA	194	170	88%	226	190	84%	254	219	86%	211	190	90%	369	316	86%
		gesamt	267	229	86%	312	263	84%	370	315	85%	337	290	86%	485	410	85%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	ohne LA	41	33	80%	80	59	74%	102	69	68%	90	72	80%	99	72	73%
		nur LA	46	22	48%	40	23	58%	59	34	58%	53	23	43%	74	43	58%
		gesamt	87	55	63%	120	82	68%	161	103	64%	143	95	66%	173	115	66%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	ohne LA	50	16	32%	41	10	24%	44	18	41%	46	13	28%	41	10	24%
		nur LA	70	50	71%	71	47	66%	109	76	70%	80	59	74%	129	102	79%
		gesamt	120	66	55%	112	57	51%	153	94	61%	126	72	57%	170	112	66%
FB 08	Biologie u. Chemie	ohne LA	51	25	49%	47	26	55%	63	44	70%	66	39	59%	62	34	55%
		nur LA	31	22	71%	52	31	60%	52	34	65%	65	47	72%	56	40	71%
		gesamt	82	47	57%	99	57	58%	115	78	68%	131	86	66%	118	74	63%
FB 09	Agr., Ökot., Umweltm.	ohne LA	183	139	76%	155	123	79%	304	249	82%	302	264	87%	441	384	87%
		nur LA	8	3	38%	10	10	100%	10	6	60%	17	15	88%	22	17	77%
		gesamt	191	142	74%	165	133	81%	314	255	81%	319	279	87%	463	401	87%
FB 10	Veterinärmedizin	ohne LA	192	160	83%	216	180	83%	196	169	86%	188	165	88%	205	174	85%
		nur LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		gesamt	192	160	83%	216	180	83%	196	169	86%	188	165	88%	205	174	85%
FB 11	Medizin	ohne LA	277	140	51%	255	132	52%	275	131	48%	259	130	50%	304	163	54%
		nur LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Gesamt	277	140	51%	255	132	52%	275	131	48%	259	130	50%	304	163	54%

<b>FB 1-10 Fachbereiche 1 - 10</b>	<i>ohne LA</i>	991	624	63%	1.013	658	65%	1.233	844	68%	1.225	855	70%	1.489	1.075	72%
	<i>nur LA</i>	430	327	76%	520	385	74%	586	439	75%	530	402	76%	850	670	79%
	<b>gesamt</b>	<b>1.421</b>	<b>951</b>	<b>67%</b>	<b>1.533</b>	<b>1.043</b>	<b>68%</b>	<b>1.819</b>	<b>1.283</b>	<b>71%</b>	<b>1.755</b>	<b>1.257</b>	<b>72%</b>	<b>2.339</b>	<b>1.745</b>	<b>75%</b>
<b>Gesamt Universität Gesamt</b>	<i>ohne LA</i>	1.268	764	60%	1.268	790	62%	1.508	975	65%	1.484	985	66%	1.793	1.238	69%
	<i>nur LA</i>	430	327	76%	520	385	74%	586	439	75%	530	402	76%	850	670	79%
	<b>gesamt</b>	<b>1.698</b>	<b>1.091</b>	<b>64%</b>	<b>1.788</b>	<b>1.175</b>	<b>66%</b>	<b>2.094</b>	<b>1.414</b>	<b>68%</b>	<b>2.014</b>	<b>1.387</b>	<b>69%</b>	<b>2.643</b>	<b>1.908</b>	<b>72%</b>

Ein Jahr entspricht dem im Vorjahr beginnenden Wintersemester und dem nachfolgenden Sommersemester; z.B.: Das Jahr 2003 entspricht WS 2002/03 und SoSe 2003.

## b) AbsolventInnen kumuliert

FB	Fachbereich		2003-2005			2004-2006			2005-2007		
			m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	ohne LA	473	223	47%	460	232	50%	559	296	53%
		nur LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		gesamt	473	223	47%	460	232	50%	559	296	53%
FB 02	Wirtschaftswiss.	ohne LA	375	133	35%	404	143	35%	421	171	41%
		nur LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		gesamt	375	133	35%	404	143	35%	421	171	41%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	ohne LA	243	167	69%	251	170	68%	272	195	72%
		nur LA	182	125	69%	206	144	70%	279	205	73%
		gesamt	425	292	69%	457	314	69%	551	400	73%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	ohne LA	106	55	52%	88	43	49%	88	46	52%
		nur LA	122	89	73%	121	78	64%	127	85	67%
		gesamt	228	144	63%	209	121	58%	215	131	61%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	ohne LA	275	228	83%	328	269	82%	358	290	81%
		nur LA	674	579	86%	691	599	87%	834	725	87%
		gesamt	949	807	85%	1.019	868	85%	1.192	1.015	85%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	ohne LA	223	161	72%	272	200	74%	291	213	73%
		nur LA	145	79	54%	152	80	53%	186	100	54%
		gesamt	368	240	65%	424	280	66%	477	313	66%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	ohne LA	135	44	33%	131	41	31%	131	41	31%
		nur LA	250	173	69%	260	182	70%	318	237	75%
		gesamt	385	217	56%	391	223	57%	449	278	62%
FB 08	Biologie u. Chemie	ohne LA	161	95	59%	176	109	62%	191	117	61%
		nur LA	135	87	64%	169	112	66%	173	121	70%
		gesamt	296	182	61%	345	221	64%	364	238	65%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	ohne LA	642	511	80%	761	636	84%	1.047	897	86%
		nur LA	28	19	68%	37	31	84%	49	38	78%
		gesamt	670	530	79%	798	667	84%	1.096	935	85%
FB 10	Veterinärmedizin	ohne LA	604	509	84%	600	514	86%	589	508	86%
		nur LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		gesamt	604	509	84%	600	514	86%	589	508	86%
FB 11	Medizin	ohne LA	807	403	50%	789	393	50%	838	424	51%
		nur LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		gesamt	807	403	50%	789	393	50%	838	424	51%

<b>FB 1-10 Fachbereiche 1 - 10</b>	<i>ohne LA</i>	3.237	2.126	66%	3.471	2.357	68%	3.947	2.774	70%
	<i>nur LA</i>	1.536	1.151	75%	1.636	1.226	75%	1.966	1.511	77%
	<b>gesamt</b>	4.773	3.277	69%	5.107	3.583	70%	5.913	4.285	72%
<b>Gesamt Universität Gesamt</b>	<i>ohne LA</i>	4.044	2.529	63%	4.260	2.750	65%	4.785	3.198	67%
	<i>nur LA</i>	1.536	1.151	75%	1.636	1.226	75%	1.966	1.511	77%
	<b>gesamt</b>	5.580	3.680	66%	5.896	3.976	67%	6.751	4.709	70%

**Tabelle 3: Promotionen**  
**a) Promotionen pro Jahr**

		2003			2004			2005			2006			2007		
Fachbereich		m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	26	12	46%	25	10	40%	26	13	50%	26	7	27%	33	15	45%
FB 02	Wirtschaftswiss.	13	4	31%	14	5	36%	10	-	0%	11	-	0%	12	4	33%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	16	6	38%	11	6	55%	13	7	54%	15	10	67%	19	8	42%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	13	8	62%	11	7	64%	8	7	88%	6	2	33%	6	3	50%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	8	5	63%	15	9	60%	12	8	67%	15	11	73%	18	12	67%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	6	3	50%	4	2	50%	10	6	60%	11	4	36%	12	4	33%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	22	1	5%	16	3	19%	17	2	12%	17	3	18%	14	-	0%
FB 08	Biologie u. Chemie	40	20	50%	24	8	33%	29	12	41%	25	13	52%	33	21	64%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	46	23	50%	43	24	56%	49	30	61%	10	6	60%	59	27	46%
FB 10	Veterinärmedizin	82	55	67%	72	55	76%	69	49	71%	99	74	75%	82	60	73%
FB 11	Medizin	168	68	40%	161	75	47%	151	68	45%	158	75	47%	144	62	43%
<b>FB 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	<b>272</b>	<b>137</b>	<b>50%</b>	<b>235</b>	<b>129</b>	<b>55%</b>	<b>243</b>	<b>134</b>	<b>55%</b>	<b>235</b>	<b>130</b>	<b>55%</b>	<b>288</b>	<b>154</b>	<b>53%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	<b>440</b>	<b>205</b>	<b>47%</b>	<b>396</b>	<b>204</b>	<b>52%</b>	<b>394</b>	<b>202</b>	<b>51%</b>	<b>393</b>	<b>205</b>	<b>52%</b>	<b>432</b>	<b>216</b>	<b>50%</b>

**b) Promotionen kumuliert**

		2003-2005			2004-2006			2005-2007		
Fachbereich		m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	77	35	45%	77	30	39%	85	35	41%
FB 02	Wirtschaftswiss.	37	9	24%	35	5	14%	33	4	12%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	40	19	48%	39	23	59%	47	25	53%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	32	22	69%	25	16	64%	20	12	60%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	35	22	63%	42	28	67%	45	31	69%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	20	11	55%	25	12	48%	33	14	42%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	55	6	11%	50	8	16%	48	5	10%
FB 08	Biologie u. Chemie	93	40	43%	78	33	42%	87	46	53%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	138	77	56%	102	60	59%	118	63	53%
FB 10	Veterinärmedizin	223	159	71%	240	178	74%	250	183	73%
FB 11	Medizin	480	211	44%	470	218	46%	453	205	45%
<b>FB 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	<b>750</b>	<b>400</b>	<b>53%</b>	<b>713</b>	<b>393</b>	<b>55%</b>	<b>766</b>	<b>418</b>	<b>55%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	<b>1.230</b>	<b>611</b>	<b>50%</b>	<b>1.183</b>	<b>611</b>	<b>52%</b>	<b>1.219</b>	<b>623</b>	<b>51%</b>



## Tabelle 4: Habilitationen

### a) Habilitationen pro Jahr

Fachbereich		2001			2002			2003			2004		
		m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	1	-	0%	-	-	-	1	-	0%	-	-	-
FB 02	Wirtschaftswiss.	2	-	0%	1	-	0%	-	-	-	2	1	50%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	3	1	33%	2	-	0%	-	-	-	1	1	100%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	4	1	25%	1	-	0%	1	1	100%	2	-	0%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	1	-	0%	2	2	100%	2	-	0%	2	1	50%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	-	-	-	-	-	-	2	-	0%	3	1	33%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	-	-	-	2	-	0%	1	1	100%	2	-	0%
FB 08	Biologie u. Chemie	2	-	0%	-	-	-	1	-	0%	2	1	50%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	3	1	33%	3	1	33%	6	1	17%	4	2	50%
FB 10	Veterinärmedizin	4	1	25%	5	1	20%	6	2	33%	3	2	67%
FB 11	Medizin	14	3	21%	17	3	18%	16	3	19%	11	2	18%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>43%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>21%</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>21%</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>22%</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>34%</b>

Fachbereich		2005			2006			2007		
		m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	1	-	0%	2	-	0%	2	-	0%
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	-	1	-	0%	2	-	0%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	1	-	0%	1	-	0%	-	-	-
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	7	4	57%	-	-	-	5	3	60%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	3	-	0%	7	2	29%	1	1	100%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	3	-	0%	1	1	100%	1	-	0%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	7	1	14%	1	1	100%	1	-	0%
FB 08	Biologie u. Chemie	4	2	50%	2	-	0%	1	-	0%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	3	-	0%	4	-	0%	3	-	0%
FB 10	Veterinärmedizin	-	-	-	2	-	0%	-	-	-
FB 11	Medizin	18	2	11%	21	5	24%	*	*	*
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>24%</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>19%</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>19%</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>21%</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>

\*Die Daten für den FB 11 lagen bei Redaktionsschluss nicht vor.

## b) Habilitationen kumuliert

Fachbereich		2001-2005			2002-2006			2003-2007		
		m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	3	-	0%	4	-	0%	6	-	0%
FB 02	Wirtschaftswiss.	5	1	20%	4	1	25%	5	1	20%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	7	2	29%	5	1	20%	3	1	33%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	15	6	40%	11	5	45%	15	8	53%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	10	3	30%	16	5	31%	15	4	27%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	8	1	13%	9	2	22%	10	2	20%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	12	2	17%	13	3	23%	12	3	25%
FB 08	Biologie u. Chemie	9	3	33%	9	3	33%	10	3	30%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	19	5	26%	20	4	20%	20	3	15%
FB 10	Veterinärmedizin	18	6	33%	16	5	31%	11	4	36%
FB 11	Medizin	76	13	17%	83	15	18%	66	12	18%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	106	29	<b>27%</b>	107	29	<b>27%</b>	107	29	<b>27%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	182	42	<b>23%</b>	190	44	<b>23%</b>	173	41	<b>24%</b>

**Tabelle 5: Professuren (Köpfe)**

Fachbereich			01.02.2006			01.02.2007			01.02.2008		
			m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	W3/C4	-	-	-	16	2	13%	17	2	12%
		W2/C3/C2	-	-	-	1	1	100%	1	1	100%
		gesamt	18	2	11%	17	3	18%	18	3	17%
FB 02	Wirtschaftswiss.	W3/C4	-	-	-	13	1	8%	15	1	7%
		W2/C3/C2	-	-	-	1	-	0%	1	-	0%
		gesamt	15	1	7%	14	1	7%	16	1	6%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	W3/C4	-	-	-	12	4	33%	11	4	36%
		W2/C3/C2	-	-	-	12	5	42%	15	6	40%
		gesamt	25	9	36%	24	9	38%	26	10	38%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	W3/C4	-	-	-	11	2	18%	13	2	15%
		W2/C3/C2	-	-	-	8	3	38%	9	4	44%
		gesamt	20	6	30%	19	5	26%	22	6	27%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	W3/C4	-	-	-	20	5	25%	21	5	24%
		W2/C3/C2	-	-	-	10	1	10%	11	2	18%
		gesamt	31	6	19%	30	6	20%	32	7	22%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	W3/C4	-	-	-	11	1	9%	11	1	9%
		W2/C3/C2	-	-	-	7	1	14%	7	1	14%
		gesamt	16	2	13%	18	2	11%	18	2	11%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	W3/C4	-	-	-	17	1	6%	17	1	6%
		W2/C3/C2	-	-	-	14	-	0%	15	-	0%
		gesamt	31	1	3%	31	1	3%	32	1	3%
FB 08	Biologie u. Chemie	W3/C4	-	-	-	15	1	7%	13	1	8%
		W2/C3/C2	-	-	-	11	1	9%	13	1	8%
		gesamt	28	2	7%	26	2	8%	26	2	8%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	W3/C4	-	-	-	19	5	26%	18	5	28%
		W2/C3/C2	-	-	-	16	2	13%	15	2	13%
		gesamt	37	7	19%	35	7	20%	33	7	21%
FB 10	Veterinärmedizin	W3/C4	-	-	-	13	-	0%	15	-	0%
		W2/C3/C2	-	-	-	9	1	11%	9	1	11%
		gesamt	25	1	4%	22	1	5%	24	1	4%
FB 11	Medizin	W3/C4	-	-	-	34	3	9%	36	5	14%
		W2/C3/C2	-	-	-	30	1	3%	28	1	4%
		gesamt	64	4	6%	64	4	6%	64	6	9%

<b>FBe 1-10 Fachbereiche 1-10</b>	W3/C4	-	-	-	147	22	15%	151	22	15%
	W2/C3/C2	-	-	-	89	15	17%	96	18	19%
	gesamt	246	37	15%	236	37	16%	247	40	16%
<b>Gesamt Universität Gesamt</b>	W3/C4	-	-	-	181	25	14%	187	27	14%
	W2/C3/C2	-	-	-	119	16	13%	124	19	15%
	gesamt	246	37	15%	300	41	14%	311	46	15%

*Die Daten entsprechen nicht der tatsächlichen Personenanzahl, sondern rechnerischen Einheiten.*

**Tabelle 6: Juniorprofessuren (Köpfe)**

Fachbereich		01.02.2006			01.02.2007			01.02.2008		
		m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	-	-		-	-		1	-	
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	1	-		1	-		1	-	
FB 10	Veterinärmedizin	-	-		-	-		1	-	
<b>Fachbereiche 1-10</b>										
<b>FBe 1-10</b>		1	-	0%	1	-	0%	3	-	0%
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	1	-	0%	1	-	0%	3	-	0%

**Tabelle 7: Vertretungsprofessuren (Köpfe)**

Fachbereich		01.02.2006			01.02.2007			01.02.2008		
		m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01	Rechtswiss.	-	-		1	-	0%	-	-	
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-		-	-		-	-	
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	5	2	40%	5	2	40%	9	4	44%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	1	-	0%	2	-	0%	2	-	0%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	2	-	0%	4	2	50%	3	1	33%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	-	-		1	-	0%	1	-	0%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	2	1	50%	2	1	50%	5	1	20%
FB 08	Biologie u. Chemie	-	-		-	-		2	1	50%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	1	-	0%	1	-	0%	3	1	33%
FB 10	Veterinärmedizin	3	-	0%	3	-	0%	-	-	
FB 11	Medizin	-	-		4	-	0%	5	-	0%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1-10</b>	14	3	21%	19	5	26%	25	8	32%
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	14	3	21%	23	5	22%	30	8	27%

## Teil B: Wissenschaftliches Personal

**Tabelle 1: Personalbestand der JLU: Istbesetzung nach Geschlecht in Köpfen und Vollzeitäquivalenten (Fachbereiche 01-10)**

**a) Personalbestand der JLU 2008**

(finanziert aus Landesmitteln, Stichtag 01.02.2008)

2008	männlich				weiblich				gesamt	
	Köpfe ♂		VZÄ ♂		Köpfe ♀		VZÄ ♀		Köpfe	VZÄ
Professoren und Professorinnen	207	83,81%	206,00	83,74%	40	16,19%	40,00	16,26%	247	246,00
Juniorprofessoren und -professorinnen	3	100,00%	3,00	100,00%	0	0,00%	0,00	0,00%	3	3,00
Hochschuldozenten und -dozentinnen	2	40,00%	2,00	40,00%	3	60,00%	3,00	60,00%	5	5,00
Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen	8	34,78%	8,00	39,29%	15	65,22%	12,36	60,71%	23	20,36
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauer	81	83,51%	80,50	84,96%	16	16,49%	14,25	15,04%	97	94,75
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Zeit	285	50,80%	184,26	53,53%	276	49,20%	159,94	46,47%	561	344,20
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	54	48,21%	43,17	50,56%	58	51,79%	42,21	49,44%	112	85,38
Gastprofessoren und -professorinnen	1	33,33%	1,00	45,45%	2	66,67%	1,20	54,55%	3	2,20
Vertretungsprofessoren und -professorinnen	17	68,00%	17,00	68,00%	8	32,00%	8,00	32,00%	25	25,00
Summe Wissenschaftliches Personal Land	658	61,15%	544,93	65,98%	418	38,85%	280,96	34,02%	1.076	825,89
Wissenschaftliches Personal Drittmittel	188	53,41%	116,93	55,30%	164	46,59%	94,51	44,70%	352	211,43
Summe Wissenschaftliches Personal gesamt	846	59,24%	661,86	63,80%	582	40,76%	375,47	36,20%	1.428	1.037,32

**b) Personalbestand der JLU 2007**

(finanziert aus Landesmitteln, Stichtag 01.02.2007)

2007	männlich				weiblich				gesamt	
	Köpfe ♂		VZÄ ♂		Köpfe ♀		VZÄ ♀		Köpfe	VZÄ
Professoren und Professorinnen	199	84,32%	198,00	84,26%	37	15,68%	37,00	15,74%	236	235,00
Juniorprofessoren und -professorinnen	1	100,00%	1,00	100,00%	0	0,00%	0,00	0,00%	1	1,00
Hochschuldozenten und -dozentinnen	4	50,00%	4,00	50,00%	4	50,00%	4,00	50,00%	8	8,00
Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen	12	46,15%	12,00	48,98%	14	53,85%	12,50	51,02%	26	24,50
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauer	86	83,50%	85,00	85,21%	17	16,50%	14,75	14,79%	103	99,75
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Zeit	267	51,54%	179,33	54,57%	251	48,46%	149,30	45,43%	518	328,63
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	48	48,00%	39,00	50,32%	52	52,00%	38,50	49,68%	100	77,50
Gastprofessoren und -professorinnen	3	75,00%	2,00	66,67%	1	25,00%	1,00	33,33%	4	3,00
Vertretungsprofessoren und -professorinnen	14	73,68%	13,60	73,12%	5	26,32%	5,00	26,88%	19	18,60
Summe Wissenschaftliches Personal Land	634	62,46%	533,93	67,08%	381	37,54%	262,05	32,92%	1.015	795,98
Wissenschaftliches Personal Drittmittel	164	54,85%	108,62	57,00%	135	45,15%	81,93	43,00%	299	190,55
Summe Wissenschaftliches Personal gesamt	798	60,73%	642,55	65,13%	516	39,27%	343,98	34,87%	1.314	986,53



### c) Personalbestand der JLU 2006

(finanziert aus Landesmitteln, Stichtag 01.02.2006)

2006	männlich				weiblich				gesamt	
	Köpfe ♂		VZÄ ♂		Köpfe ♀		VZÄ ♀		Köpfe	VZÄ
Professoren und Professorinnen	212	85,14%	210,60	85,06%	37	14,86%	37,00	14,94%	249	247,60
Juniorprofessoren und -professorinnen	1	100,00%	1,00	100,00%	0	0,00%	0,00	0,00%	1	1,00
Hochschuldozenten und -dozentinnen	7	58,33%	7,00	58,33%	5	41,67%	5,00	41,67%	12	12,00
Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen	27	60,00%	26,80	64,11%	18	40,00%	15,00	35,89%	45	41,80
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauer	100	78,13%	98,00	79,69%	28	21,88%	24,97	20,31%	128	122,97
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Zeit	243	52,71%	163,36	55,91%	218	47,29%	128,83	44,09%	461	292,19
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	47	51,09%	38,51	53,11%	45	48,91%	34,00	46,89%	92	72,51
Gastprofessoren und -professorinnen	1	50,00%	1,00	50,00%	1	50,00%	1,00	50,00%	2	2,00
Vertretungsprofessoren und -professorinnen	12	75,00%	9,60	76,19%	4	25,00%	3,00	23,81%	16	12,60
<b>Summe Wissenschaftliches Personal Land</b>	<b>650</b>	<b>64,61%</b>	<b>555,87</b>	<b>69,08%</b>	<b>356</b>	<b>35,39%</b>	<b>248,80</b>	<b>30,92%</b>	<b>1.006</b>	<b>804,67</b>
Wissenschaftliches Personal Drittmittel	177	55,66%	119,73	58,70%	141	44,34%	84,25	41,30%	318	203,98
<b>Summe Wissenschaftliches Personal gesamt</b>	<b>827</b>	<b>62,46%</b>	<b>675,60</b>	<b>66,98%</b>	<b>497</b>	<b>37,54%</b>	<b>333,05</b>	<b>33,02%</b>	<b>1.324</b>	<b>1.008,65</b>

### d) Personalbestand der JLU 2005

(finanziert aus Landesmitteln, Stichtag 01.10.2005)

2005	männlich				weiblich				gesamt	
	Köpfe ♂		VZÄ ♂		Köpfe ♀		VZÄ ♀		Köpfe	VZÄ
Professoren und Professorinnen	212	85,14%	206,60	85,16%	37	14,86%	36,00	14,84%	249	242,60
Juniorprofessoren und -professorinnen	1	100,00%	1,00	100,00%	0	0,00%	0,00	0,00%	1	1,00
Hochschuldozenten und -dozentinnen	7	58,33%	7,00	63,64%	5	41,67%	4,00	36,36%	12	11,00
Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen	34	59,65%	28,00	62,92%	23	40,35%	16,50	37,08%	57	44,50
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauer	100	78,13%	97,50	80,93%	28	21,88%	22,97	19,07%	128	120,47
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Zeit	232	50,33%	154,61	55,51%	229	49,67%	123,90	44,49%	461	278,51
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	45	47,37%	37,01	50,69%	50	52,63%	36,00	49,31%	95	73,01
Gastprofessoren und -professorinnen	1	50,00%	1,00	50,00%	1	50,00%	1,00	50,00%	2	2,00
Vertretungsprofessoren und -professorinnen	12	70,59%	10,00	71,43%	5	29,41%	4,00	28,57%	17	14,00
<b>Summe Wissenschaftliches Personal</b>	<b>644</b>	<b>63,01%</b>	<b>542,72</b>	<b>68,95%</b>	<b>378</b>	<b>36,99%</b>	<b>244,37</b>	<b>31,05%</b>	<b>1.022</b>	<b>787,09</b>

### e) Personalbestand der JLU 2004

(finanziert aus Landesmitteln, Stichtag 01.10.2004)

2004	männlich				weiblich				gesamt	
	Köpfe ♂		VZÄ ♂		Köpfe ♀		VZÄ ♀		Köpfe	VZÄ
Professoren und Professorinnen	219	85,88%	211,75	86,16%	36	14,12%	34,00	13,84%	255	245,75
Hochschuldozenten und -dozentinnen	8	66,67%	6,00	66,67%	4	33,33%	3,00	33,33%	12	9,00
Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen	44	62,86%	38,75	67,10%	26	37,14%	19,00	32,90%	70	57,75
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauer	106	79,70%	103,00	82,29%	27	20,30%	22,17	17,71%	133	125,17
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Zeit	236	53,27%	159,31	58,74%	207	46,73%	111,90	41,26%	443	271,21
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	42	43,75%	37,25	48,33%	54	56,25%	39,83	51,67%	96	77,08
Gastprofessoren und -professorinnen	1	100,00%	1,00	100,00%	0	0,00%	0,00	0,00%	1	1,00
Vertretungsprofessoren und -professorinnen	14	82,35%	13,00	86,67%	3	17,65%	2,00	13,33%	17	15,00
<b>Summe Wissenschaftliches Personal</b>	<b>670</b>	<b>65,24%</b>	<b>570,06</b>	<b>71,08%</b>	<b>357</b>	<b>34,76%</b>	<b>231,90</b>	<b>28,92%</b>	<b>1.027</b>	<b>801,96</b>

## Tabelle 2: Neuberufungen

### a) Neuberufungen gesamt

Fachbereich		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		1/08 - 3/08		Gesamt		
		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	fq ges.
FB 01	Rechtswiss.	1	-	2	1	2	-	-	-	2	-	1	1	1	-	2	1	11	3	27%
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	1	-	2	1	1	-	2	-	2	-	3	-	-	-	11	1	9%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	1	1	3	1	3	1	3	2	-	-	1	1	2	-	2	1	15	7	47%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	1	-	2	2	5	1	3	1	2	1	1	-	3	1	2	-	19	6	32%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	1	-	2	1	1	1	1	-	4	2	2	1	2	-	3	2	16	7	44%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	2	-	1	-	1	1	1	-	1	-	3	1	-	-	2	1	11	3	27%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	1	-	-	-	1	1	2	-	-	-	1	-	7	1	1	-	13	2	15%
FB 08	Biologie u. Chemie	2	-	3	-	1	-	3	-	2	-	1	-	3	-	1	1	16	1	6%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	-	-	-	-	2	1	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	5	1	20%
FB 10	Veterinärmedizin	-	-	1	-	2	-	4	1	-	-	2	-	3	-	-	-	12	1	8%
FB 11	Medizin	1	-	5	1	3	-	2	-	4	2	3	-	5	2	1	-	24	5	21%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	9	1	15	5	20	7	19	4	14	3	14	4	24	2	14	6	129	32	
	<i>fq FBe 1-10</i>	11%		33%		35%		21%		21%		29%		8%		43%		25%		
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	10	1	20	6	23	7	21	4	18	5	17	4	29	4	15	6	153	37	
	<i>fq Gesamt</i>	10%		30%		30%		19%		28%		24%		14%		40%		24%		

## b) Neuberufungen W3/C4

Fachbereich		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		1/08 - 3/08		Gesamt		
		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	fq ges.
FB 01	Rechtswiss.	1	-	2	1	2	-	-	-	2	-	-	-	1	-	2	1	10	2	20%
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	1	-	2	1	1	-	2	-	1	-	3	-	-	-	10	1	10%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	-	-	3	1	1	-	2	2	-	-	1	1	1	-	-	-	8	4	50%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	1	-	-	-	1	-	1	1	2	1	-	-	2	-	2	-	9	2	22%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	1	-	1	1	-	-	1	-	3	2	1	1	2	-	-	-	9	4	44%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	2	1	-	-	2	1	8	2	25%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4	1	-	-	5	1	20%
FB 08	Biologie u. Chemie	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0	0%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0%
FB 10	Veterinärmedizin	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	3	-	-	-	6	0	0%
FB 11	Medizin	-	-	2	1	1	-	1	-	3	1	1	-	4	2	-	-	12	4	33%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	6	-	9	3	9	1	8	3	11	3	5	3	16	1	6	2	70	16	
	<b>fq FBe 1-10</b>	0%		33%		11%		38%		27%		60%		6%		33%		23%		
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	6	-	11	4	10	1	9	3	14	4	6	3	20	3	6	2	82	20	
	<b>fq Gesamt</b>	0%		36%		10%		33%		29%		50%		15%		33%		24%		

### c) Neuberufungen W2/C3

Fachbereich		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	fq ges.	
		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		1/08 - 3/08		S U M M E	
FB 01	Rechtswiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1 1	100%
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1 0	0%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	1	1	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-	1	-	2	1	7 3	43%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	-	-	2	2	4	1	2	-	-	-	1	-	1	1	-	-	10 4	40%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	-	-	1	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	3	2	7 3	43%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3 1	33%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	1	-	3	-	1	-	8 1	13%
FB 08	Biologie u. Chemie	-	-	2	-	-	-	3	-	2	-	1	-	3	-	1	1	12 1	8%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	-	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4 1	25%
FB 10	Veterinärmedizin	-	-	1	-	-	-	3	1	-	-	2	-	-	-	-	-	6 1	17%
FB 11	Medizin	1	-	3	-	2	-	1	-	1	1	2	-	1	-	1	-	12 1	8%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	3	1	6	2	11	6	11	1	3	-	9	1	8	1	8	4	59 16	
	<i>fq FBe 1-10</i>	33%		33%		55%		9%		0%		11%		13%		50%		27%	
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	4	1	9	2	13	6	12	1	4	1	11	1	9	1	9	4	71 17	
	<i>fq Gesamt</i>	25%		22%		46%		8%		25%		9%		11%		44%		24%	

**Tabelle 3: Rufablehnungen**

**a) Rufablehnungen gesamt**

Fachbereich		2001		2002		2003		2004		2005	
		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w
FB 01	Rechtswiss.	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	1	-	2	1	-	-	-	-	-	-
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	1	1	-	-	-	-	1	-	1	1
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	-	-	-	-	1	-	-	-	3	1
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	-	-	4	-	1	1	-	-	-	-
FB 08	Biologie u. Chemie	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
FB 10	Veterinärmedizin	-	-	-	-	4	2	3	1	6	3
FB 11	Medizin	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	4	1	6	1	8	3	10	2	12	5
	<b>fq FBe 1-10</b>	25%		17%		38%		20%		42%	
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	4	1	7	1	9	3	11	2	13	5
	<b>fq Gesamt</b>	25%		14%		33%		18%		38%	

Fachbereich		2006		2007		1/08 - 3/08		Gesamt		
		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	fq ges.
FB 01	Rechtswiss.	-	-	1	-	-	-	4	0	0%
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	1	1	-	-	3	2	67%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	1	1	1	-	-	-	5	2	40%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	2	1	-	-	-	-	5	1	20%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	-	-	-	-	-	-	3	2	67%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	1	-	1	-	-	-	6	1	17%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	1	-	-	-	-	-	6	1	17%
FB 08	Biologie u. Chemie	2	-	2	-	2	2	9	2	22%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	1	-	3	-	-	-	5	0	0%
FB 10	Veterinärmedizin	3	1	3	2	2	-	21	9	43%
FB 11	Medizin	2	-	1	-	3	-	10	0	0%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	11	3	12	3	4	2	67	20	
	<b>fq FBe 1-10</b>	27%		25%		50%		30%		
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	13	3	13	3	7	2	77	20	
	<b>fq Gesamt</b>	23%		23%		29%		26%		

## b) Rufablehnungen W3/C4

	Fachbereich	2001		2002		2003		2004		2005	
		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w
FB 01	Rechtswiss.	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	1	-	2	1	-	-	-	-	-	-
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	1	1	-	-	-	-	1	-	1	1
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
FB 08	Biologie u. Chemie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 10	Veterinärmedizin	-	-	-	-	2	2	2	-	3	-
FB 11	Medizin	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	3	1	3	1	4	2	6	1	5	1
	<b>fq FBe 1-10</b>	33%		33%		50%		17%		20%	
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	3	1	4	1	4	2	7	1	5	1
	<b>fq Gesamt</b>	33%		25%		50%		14%		20%	

	Fachbereich	2006		2007		1/08 - 3/08		Gesamt		
		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	fq ges.
FB 01	Rechtswiss.	-	-	1	-	-	-	4	0	0%
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	1	1	-	-	3	2	67%
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	1	1	-	-	-	-	4	2	50%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	-	-	-	-	-	-	2	0	0%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	-	-	-	-	-	-	3	2	67%
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	1	-	1	-	-	-	2	0	0%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	1	-	-	-	-	-	2	0	0%
FB 08	Biologie u. Chemie	-	-	1	-	1	-	2	0	0%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	1	-	2	-	-	-	3	0	0%
FB 10	Veterinärmedizin	2	1	2	1	2	-	13	4	31%
FB 11	Medizin	1	-	-	-	1	-	4	0	0%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	6	2	8	2	3	-	38	10	
	<b>fq FBe 1-10</b>	33%		25%		0%		26%		
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	7	2	8	2	4	-	42	10	
	<b>fq Gesamt</b>	29%		25%		0%		24%		

### c) Rufablehnungen W2/C3

		2001		2002		2003		2004		2005	
Fachbereich		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w
FB 01	Rechtswiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	-	-	-	-	1	-	-	-	3	1
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	-	-	3	-	1	1	-	-	-	-
FB 08	Biologie u. Chemie	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
FB 10	Veterinärmedizin	-	-	-	-	2	-	1	1	3	3
FB 11	Medizin	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	1	-	3	-	4	1	4	1	7	4
	<b>fq FBe 1-10</b>	0%		0%		25%		25%		57%	
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	1	-	3	-	5	1	4	1	8	4
	<b>fq Gesamt</b>	0%		0%		20%		25%		50%	

		2006		2007		1/08 - 3/08		Gesamt		
Fachbereich		w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	fq ges.
FB 01	Rechtswiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	
FB 02	Wirtschaftswiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	-	-	1	-	-	-	1	-	0%
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	2	1	-	-	-	-	3	1	33%
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	-	-	-	-	-	-	-	-	
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	-	-	-	-	-	-	4	1	25%
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	-	-	-	-	-	-	4	1	25%
FB 08	Biologie u. Chemie	2	-	1	-	1	1	7	1	14%
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	-	-	1	-	-	-	2	-	0%
FB 10	Veterinärmedizin	1	-	1	1	-	-	8	5	63%
FB 11	Medizin	1	-	1	-	2	-	6	-	0%
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	5	1	4	1	1	1	29	9	
	<b>fq FBe 1-10</b>	20%		25%		100%		31%		
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	6	1	5	1	3	1	35	9	
	<b>fq Gesamt</b>	17%		20%		33%		26%		



**Tabelle 4: Kumulierte Betrachtung aller Stellenbesetzungen im hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (Fachbereiche 01-10)**

**a) Vollzeitäquivalente**

	2004			2005			2006			2007			2008		
	m+w	w	s_fq	m+w	w	s_fq	m+w	w	s_fq	m+w	w	s_fq	m+w	w	s_fq
WiMiaZ	271,21	111,90	20,7%	278,51	123,90	23,4%	292,19	128,83	23,7%	328,63	149,30	27,7%	344,20	159,94	28,9%
WissAss	57,75	19,00	3,5%	44,50	16,50	3,1%	41,80	15,00	2,8%	24,50	12,50	2,3%	20,36	12,36	2,2%
HDoz	9,00	3,00	0,6%	11,00	4,00	0,8%	12,00	5,00	0,9%	8,00	4,00	0,7%	5,00	3,00	0,5%
JrProf			0,0%	1,00	0,00	0,0%	1,00	0,00	0,0%	1,00	0,00	0,0%	3,00	0,00	0,0%
WiMiaD	125,17	22,17	4,1%	120,47	22,97	4,3%	122,97	24,97	4,6%	99,75	14,75	2,7%	94,75	14,25	2,6%
LfbA	77,08	39,83	7,4%	73,01	36,00	6,8%	72,51	34,00	6,3%	77,50	38,50	7,1%	85,38	42,21	7,6%
<b>Gesamt</b>	<b>540,21</b>	<b>195,90</b>	<b>36,3%</b>	<b>528,49</b>	<b>203,37</b>	<b>38,5%</b>	<b>542,47</b>	<b>207,80</b>	<b>38,3%</b>	<b>539,38</b>	<b>219,05</b>	<b>40,6%</b>	<b>552,69</b>	<b>231,76</b>	<b>41,9%</b>

**b) Köpfe**

	2004			2005			2006			2007			2008		
	m+w	w	s_fq	m+w	w	s_fq	m+w	w	s_fq	m+w	w	s_fq	m+w	w	s_fq
WiMiaZ	443,00	207,00	27,5%	461,00	229,00	30,4%	461,00	218,00	29,5%	518,00	251,00	33,2%	561,00	276,00	34,5%
WissAss	70,00	26,00	3,4%	57,00	23,00	3,1%	45,00	18,00	2,4%	26,00	14,00	1,9%	23,00	15,00	1,9%
HDoz	12,00	4,00	0,5%	12,00	5,00	0,7%	12,00	5,00	0,7%	8,00	4,00	0,5%	5,00	3,00	0,4%
JrProf			0,0%	1,00	0,00	0,0%	1,00	0,00	0,0%	1,00	0,00	0,0%	3,00	0,00	0,0%
WiMiaD	133,00	27,00	3,6%	128,00	28,00	3,7%	128,00	28,00	3,8%	103,00	17,00	2,2%	97,00	16,00	2,0%
LfbA	96,00	54,00	7,2%	95,00	50,00	6,6%	92,00	45,00	6,1%	100,00	52,00	6,9%	112,00	58,00	7,2%
<b>Gesamt</b>	<b>754,00</b>	<b>318,00</b>	<b>42,2%</b>	<b>754,00</b>	<b>335,00</b>	<b>44,4%</b>	<b>739,00</b>	<b>314,00</b>	<b>42,5%</b>	<b>756,00</b>	<b>338,00</b>	<b>44,7%</b>	<b>801,00</b>	<b>368,00</b>	<b>45,9%</b>

Drittmittelstellen sind nicht enthalten.

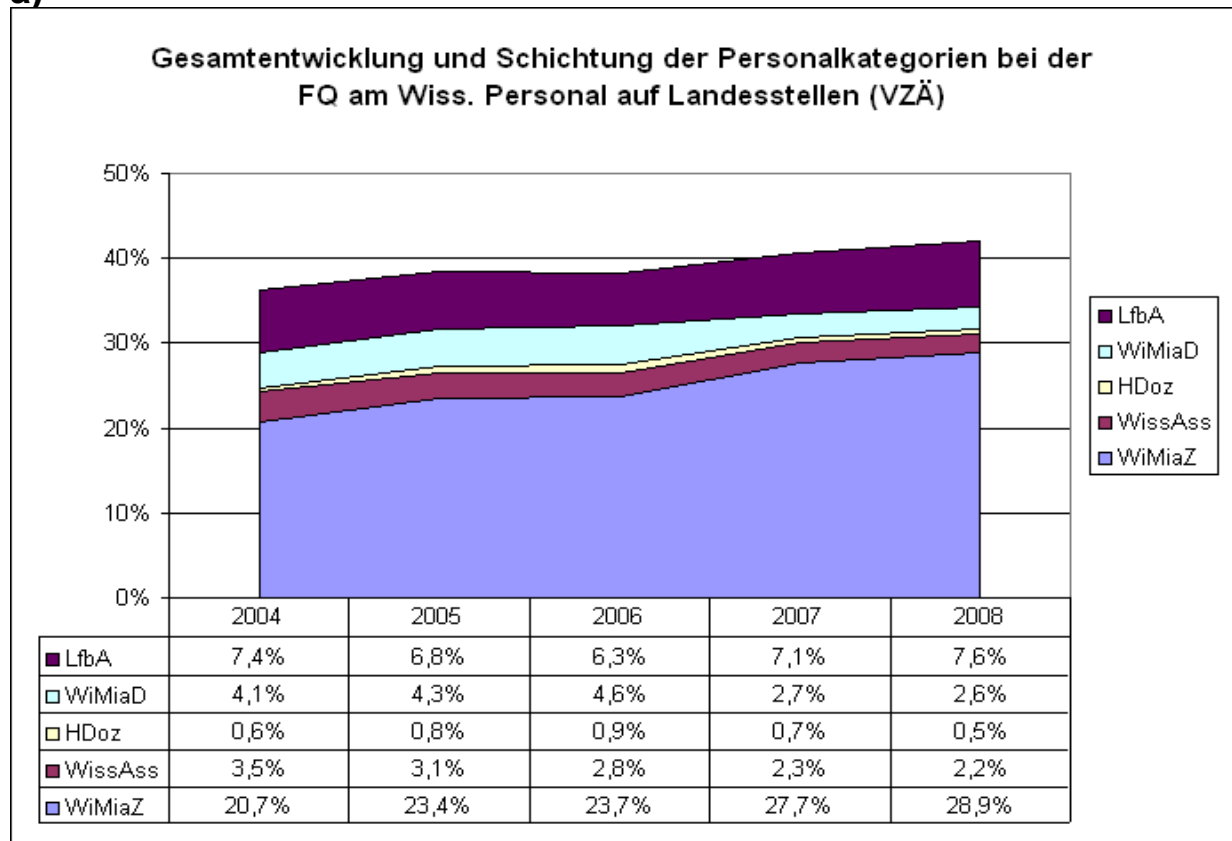
Stichtage: 1.10.2004, 1.10.2005, 1.10.2006, 1.2.2007, 1.2.2008

s\_fq =  $\frac{\text{Anzahl der Frauen auf einer Stellenkategorie}}{\text{Summe aller Beschäftigten im wissenschaftlichen Personal}}$

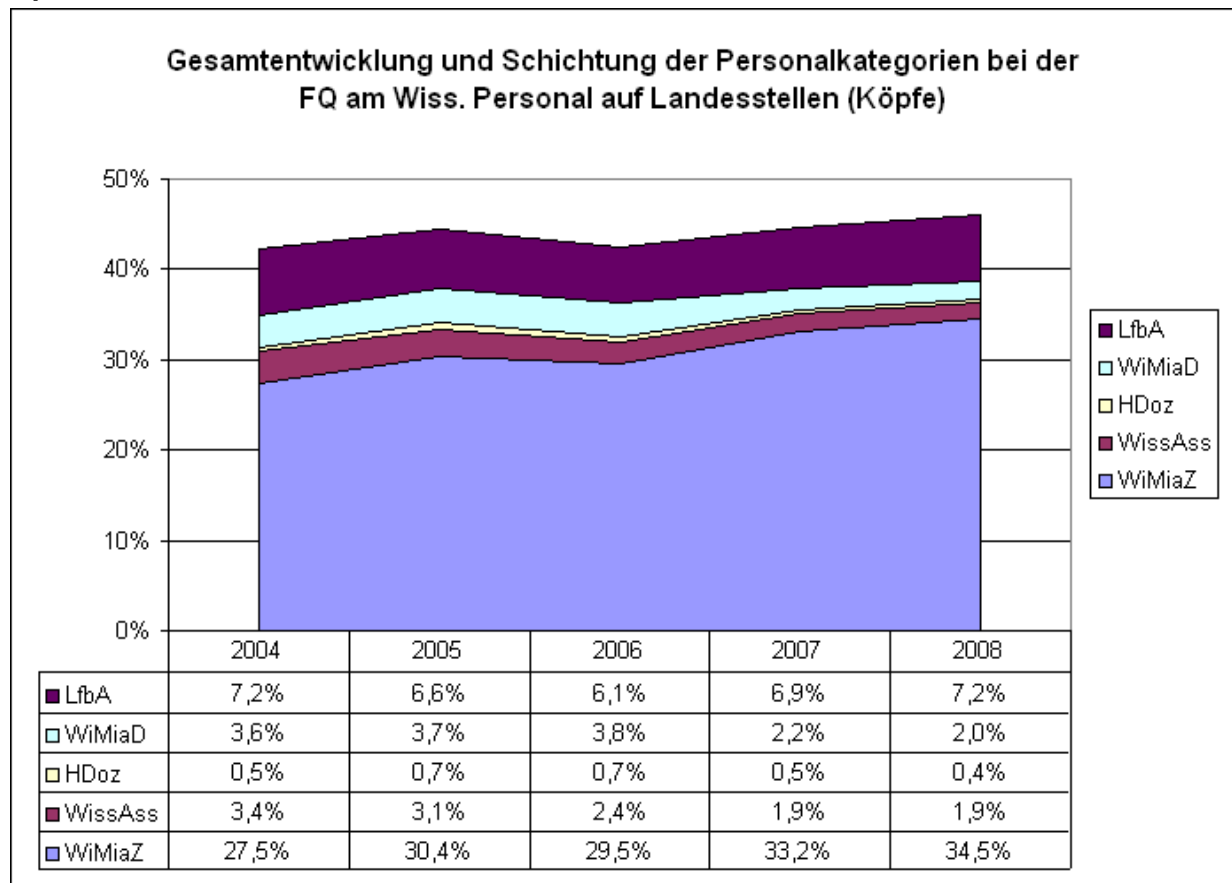
WiMiaZ      Wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf Zeit  
WissAss     Wissenschaftliche AssistentInnen  
HDoz        HochschuldozentInnen  
JrProf       Junior-ProfessorInnen  
WiMiaD     Wissenschaftliche MitarbeiterInnen  
LfbA        Lehrkräfte für besondere Aufgaben

**Diagramm 1: Gesamtentwicklung und Schichtung der Personalkategorien bei der Frauenquote auf Landesstellen (FBe 01-10)**

a)



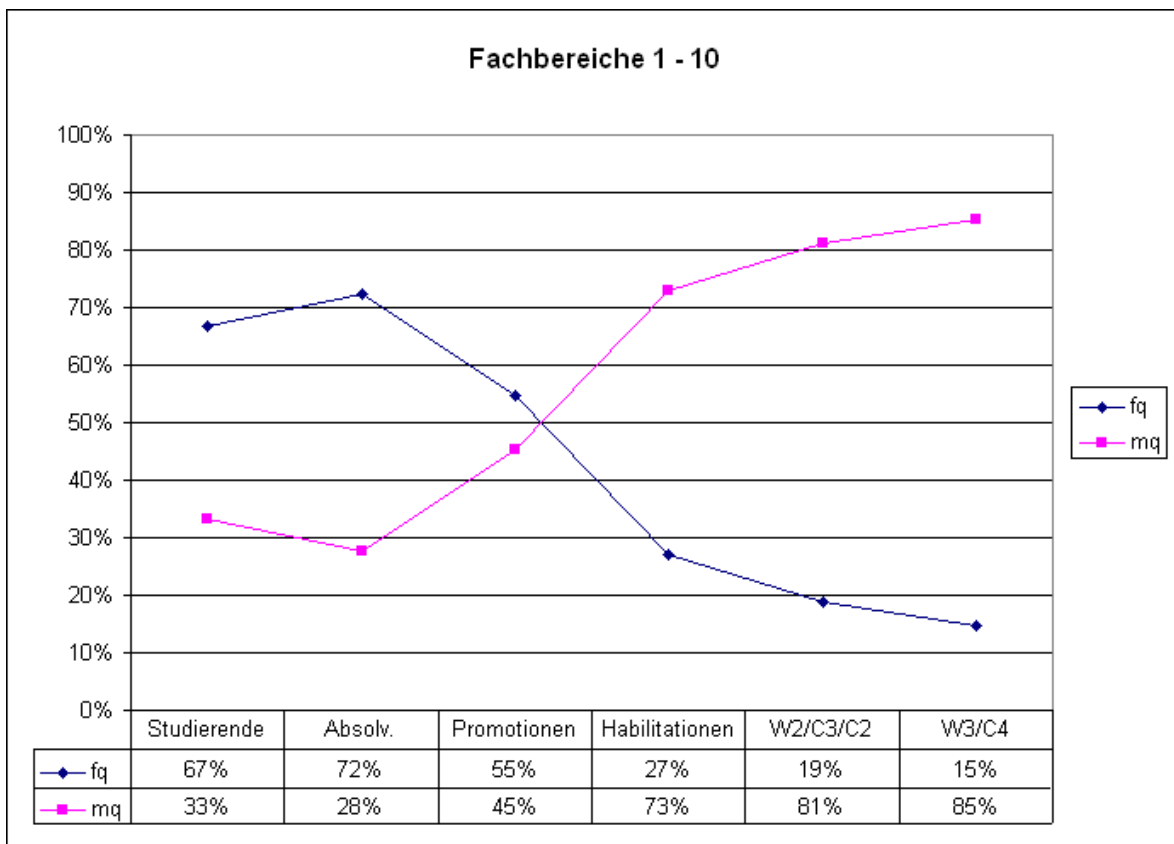
b)



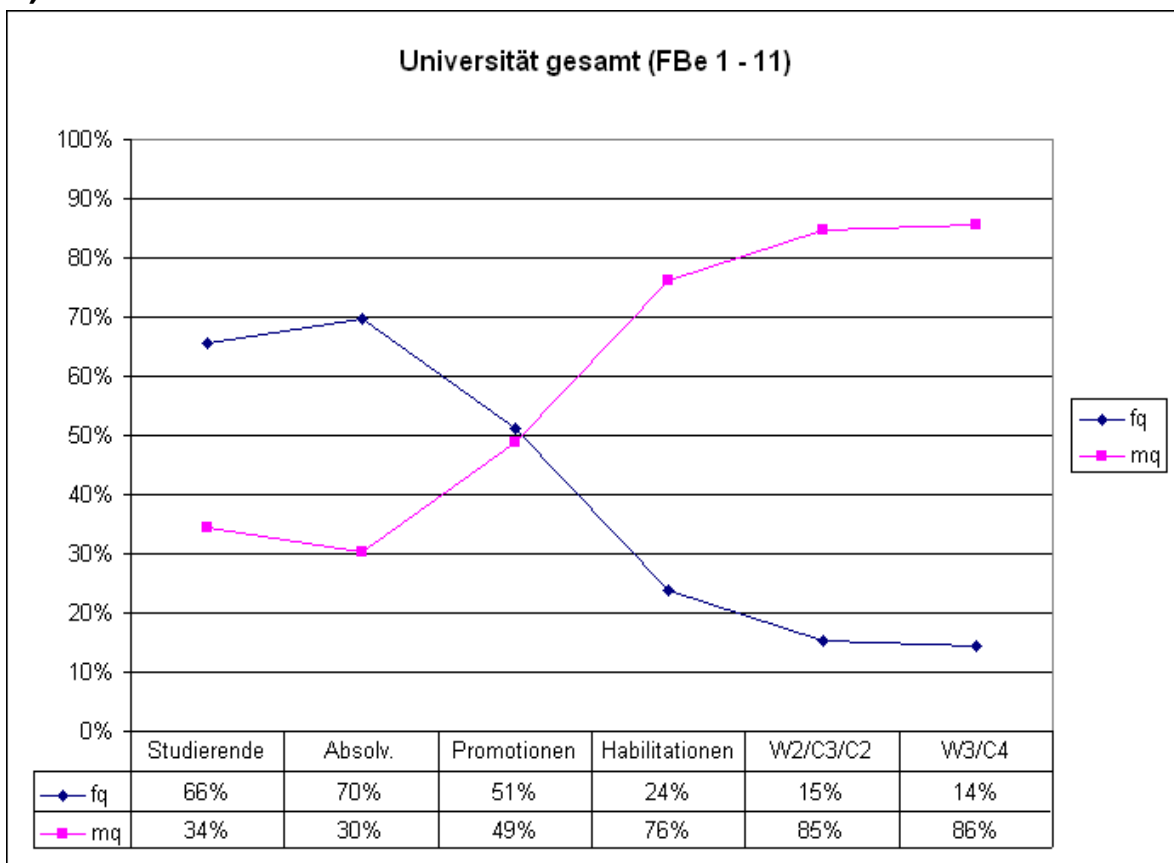
## Teil C: Qualifikationsverlauf

**Diagramm1: Geschlechterquoten nach Qualifikationsstufe – gesamt**

a)

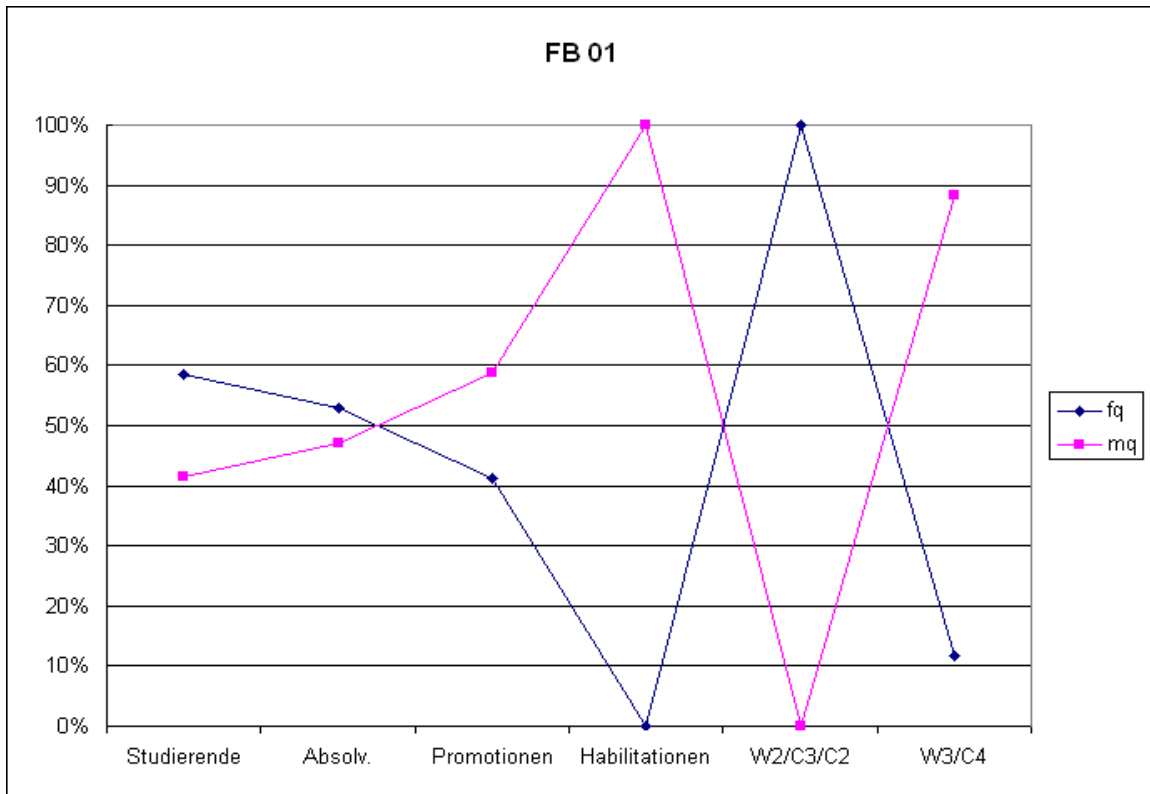


b)

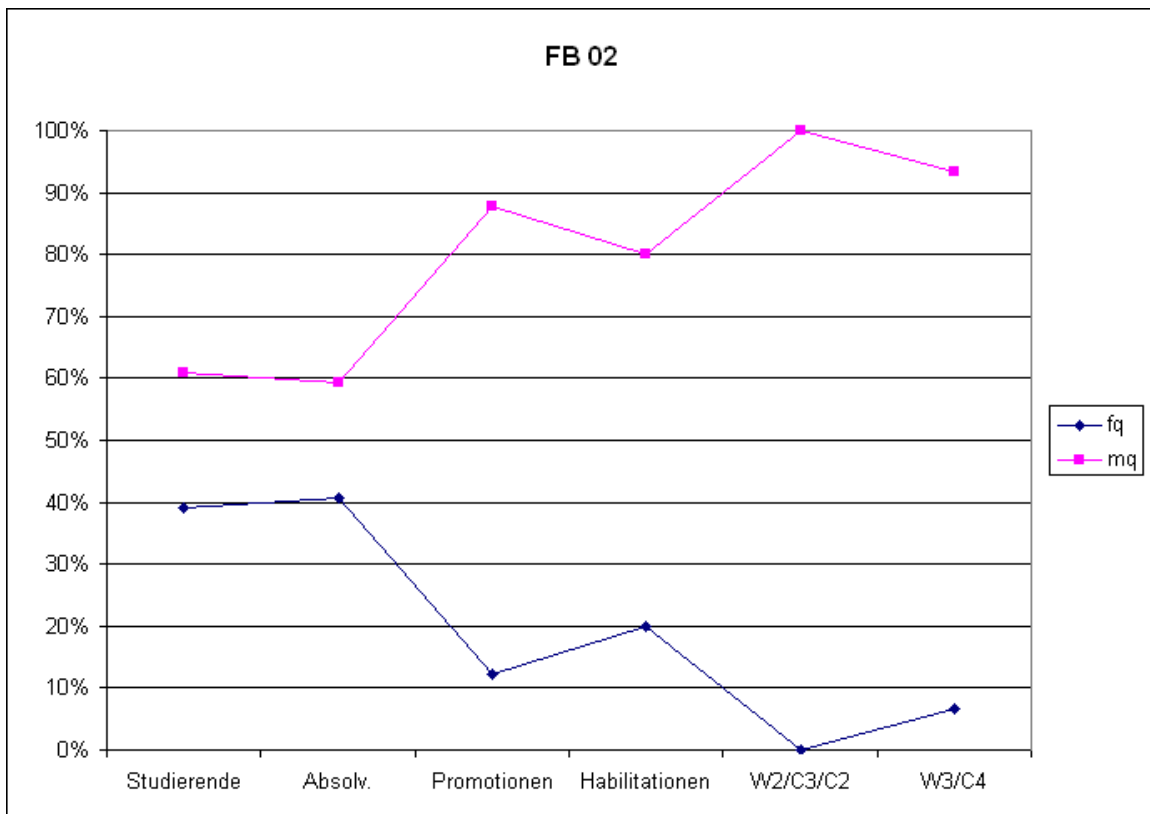


## Diagramm 2: Geschlechterquoten nach Qualifikationsstufe – Fachbereiche

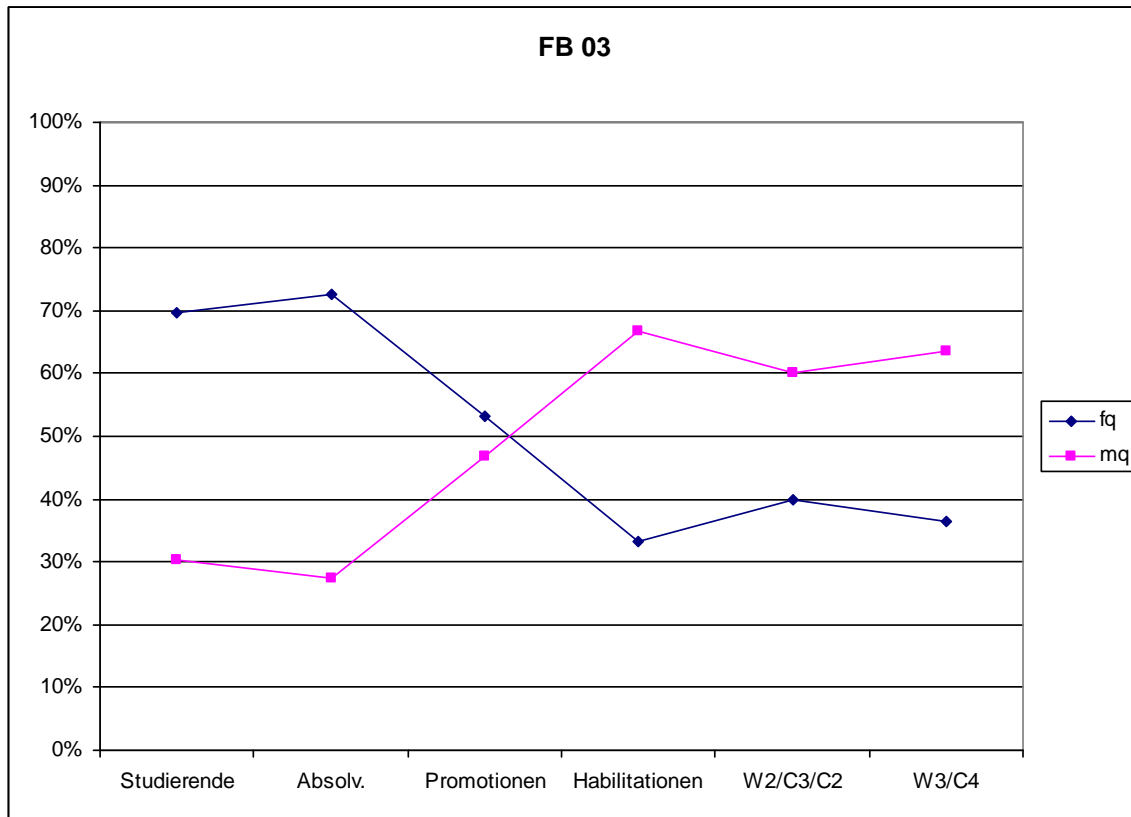
### a) Fachbereich 01 Rechtswissenschaft



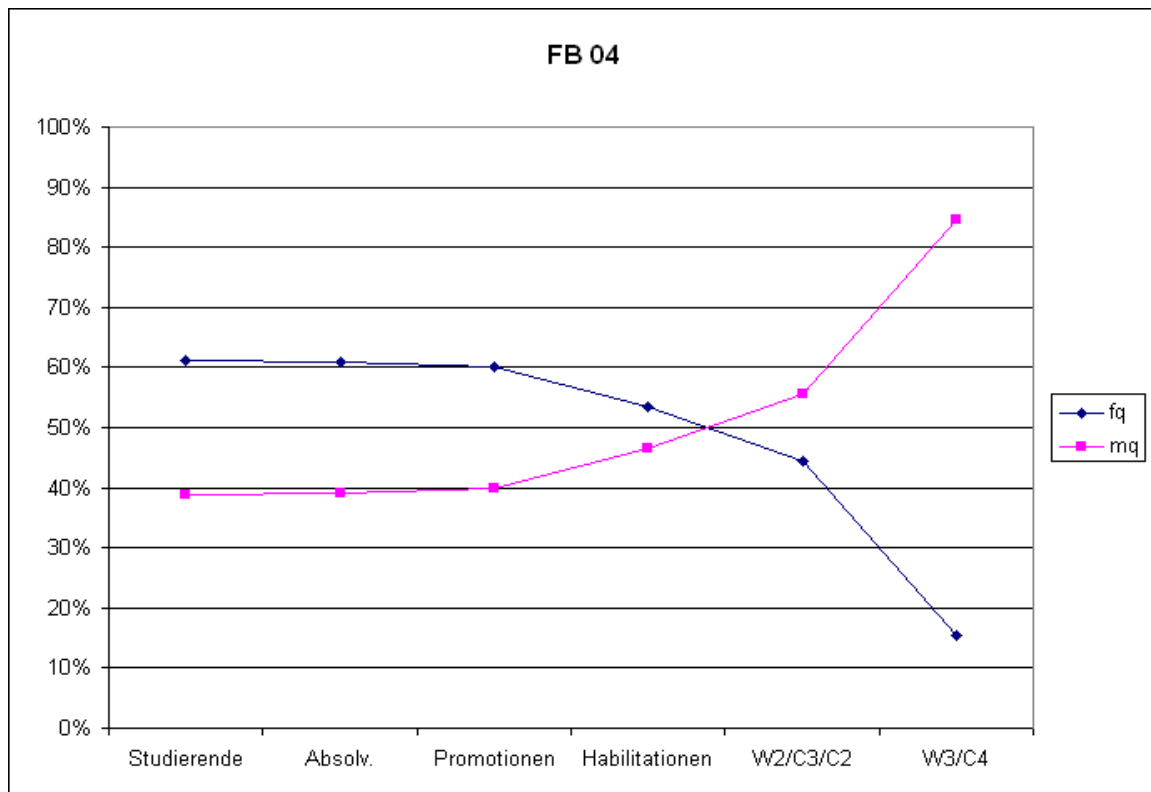
### b) Fachbereich 02 Wirtschaftswissenschaften



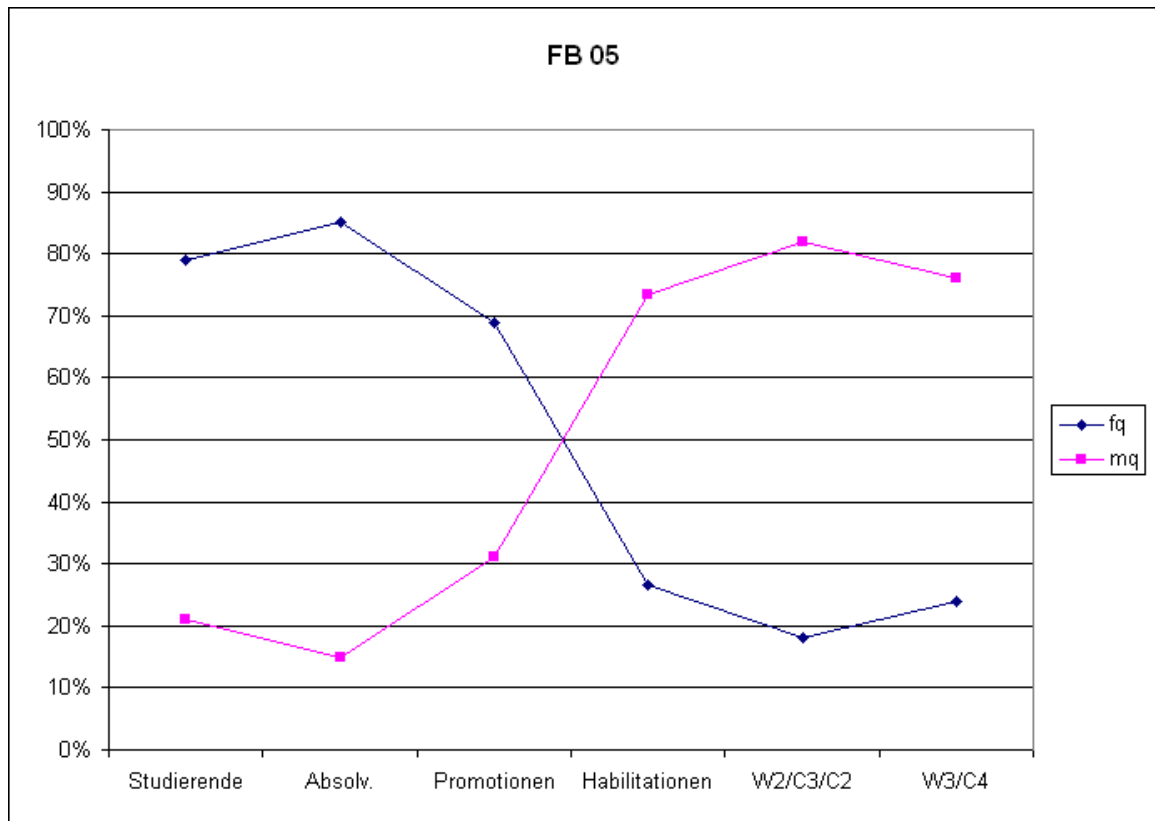
### c) Fachbereich 03 Sozial- und Kulturwissenschaften



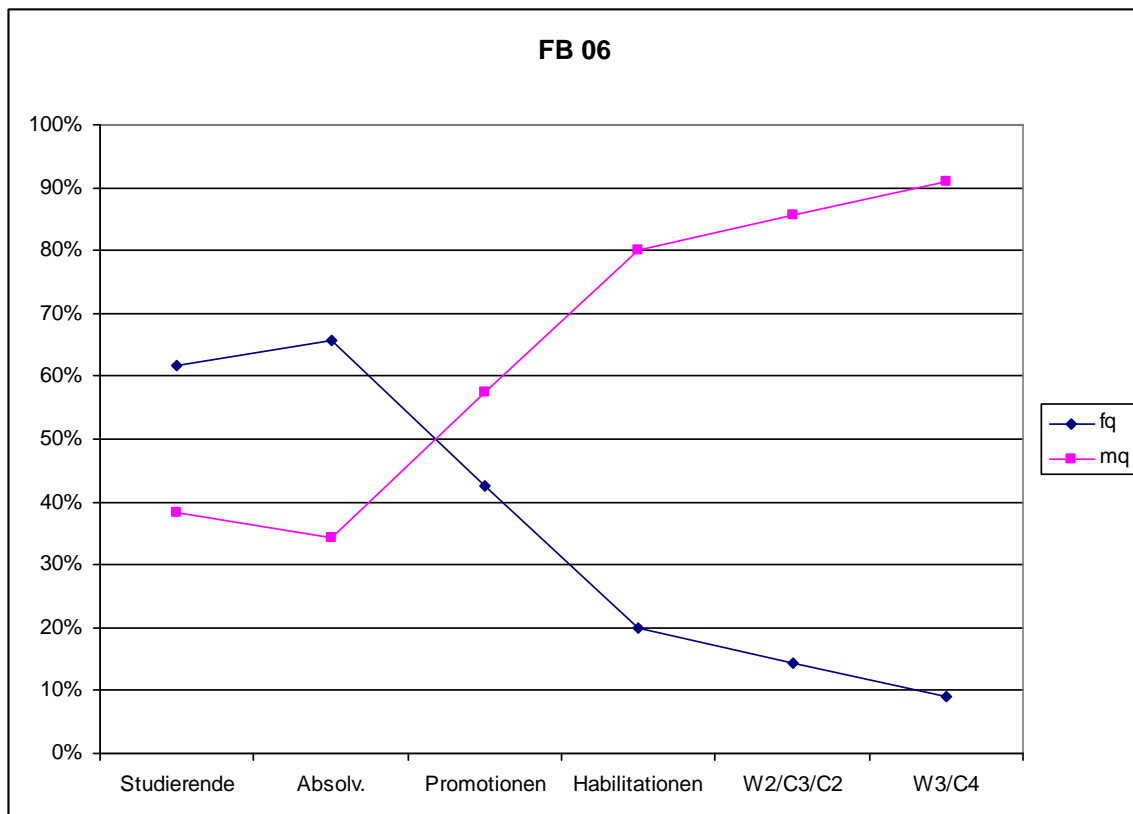
### d) Fachbereich 04 Geschichts- und Kulturwissenschaften



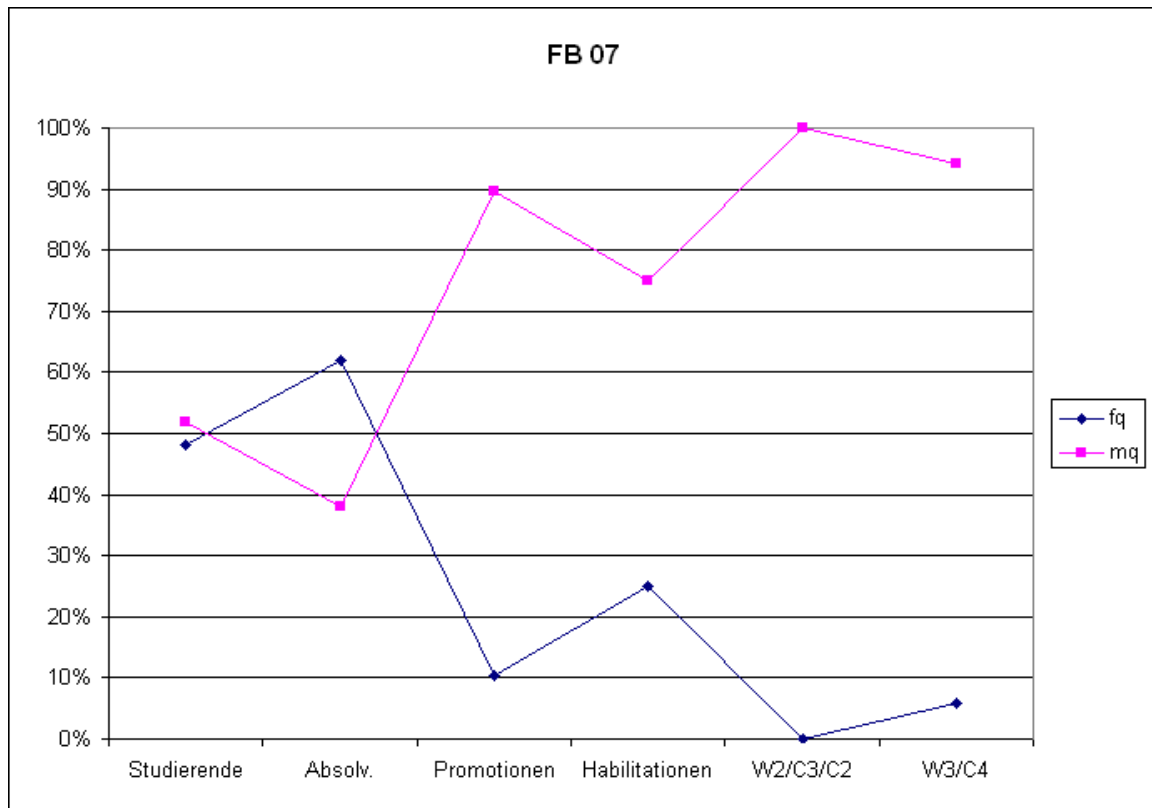
### e) Fachbereich 05 Sprache, Literatur, Kultur



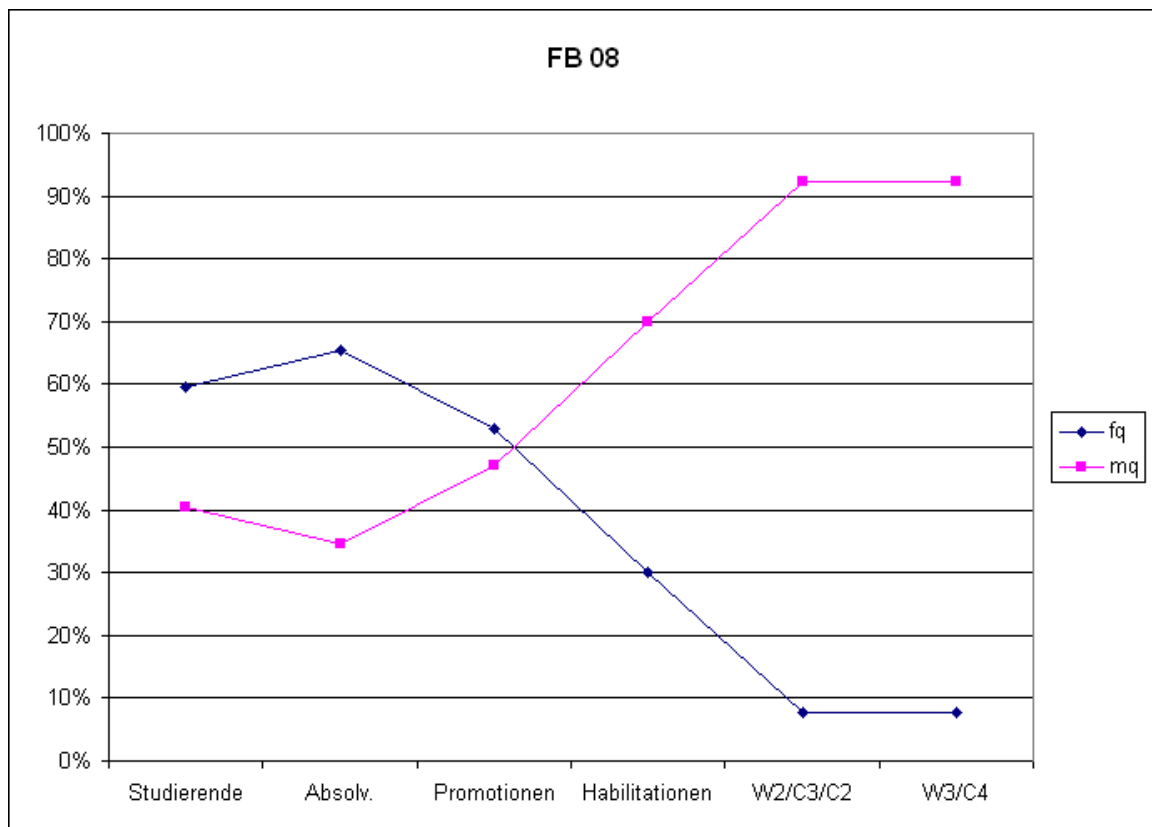
### f) Fachbereich 06 Psychologie und Sportwissenschaft



### g) Fachbereich 07 Mathematik und Informatik, Physik, Geographie

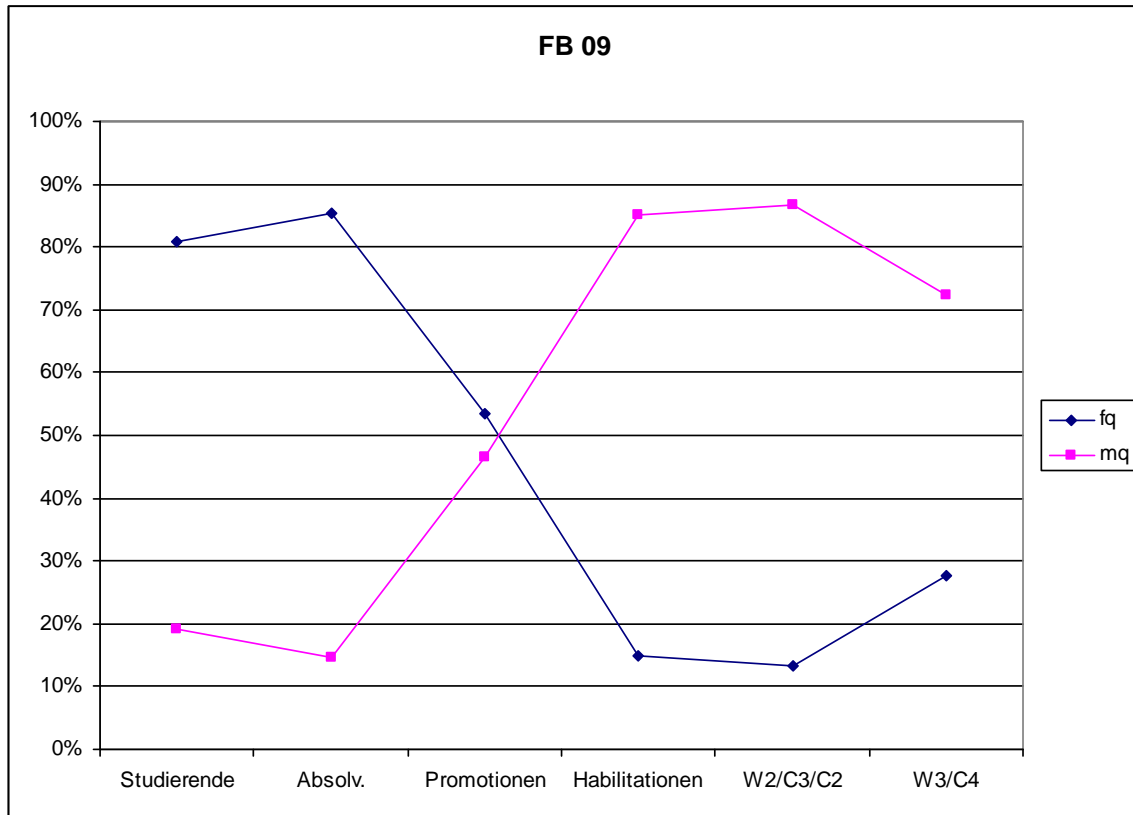


### h) Fachbereich 08 Biologie und Chemie

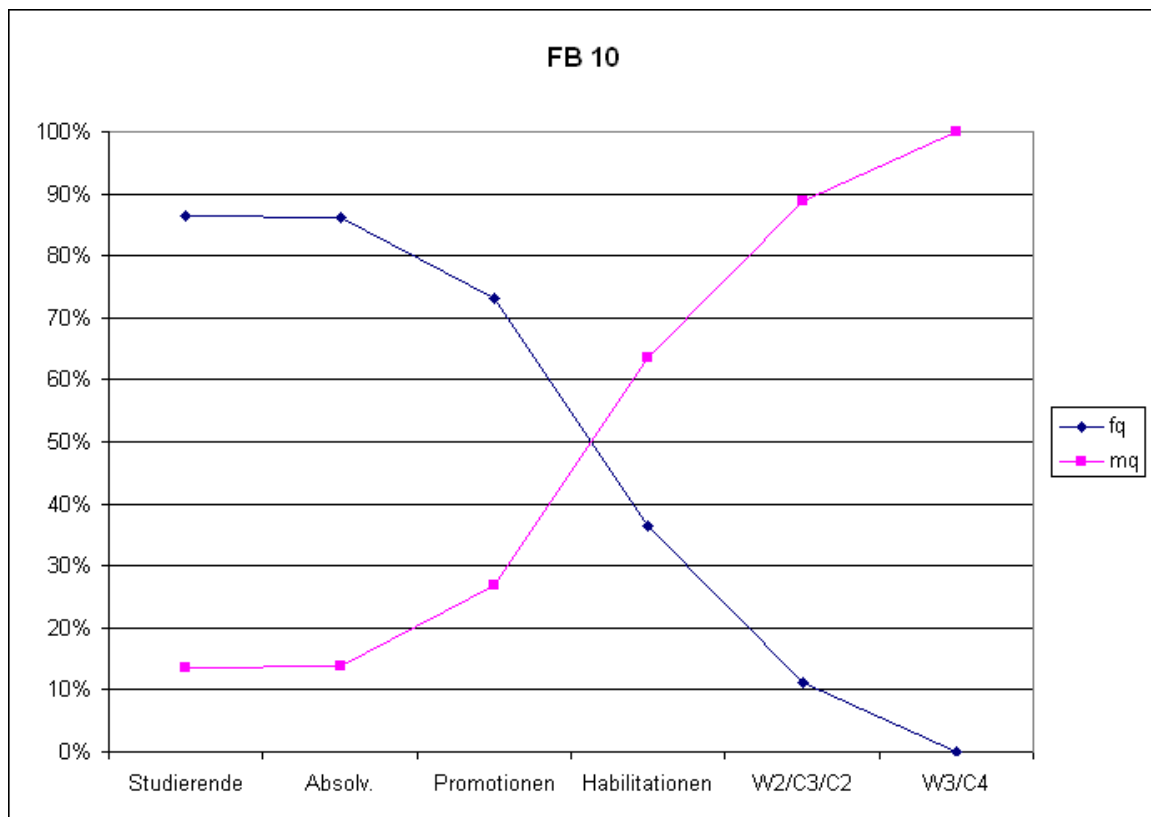




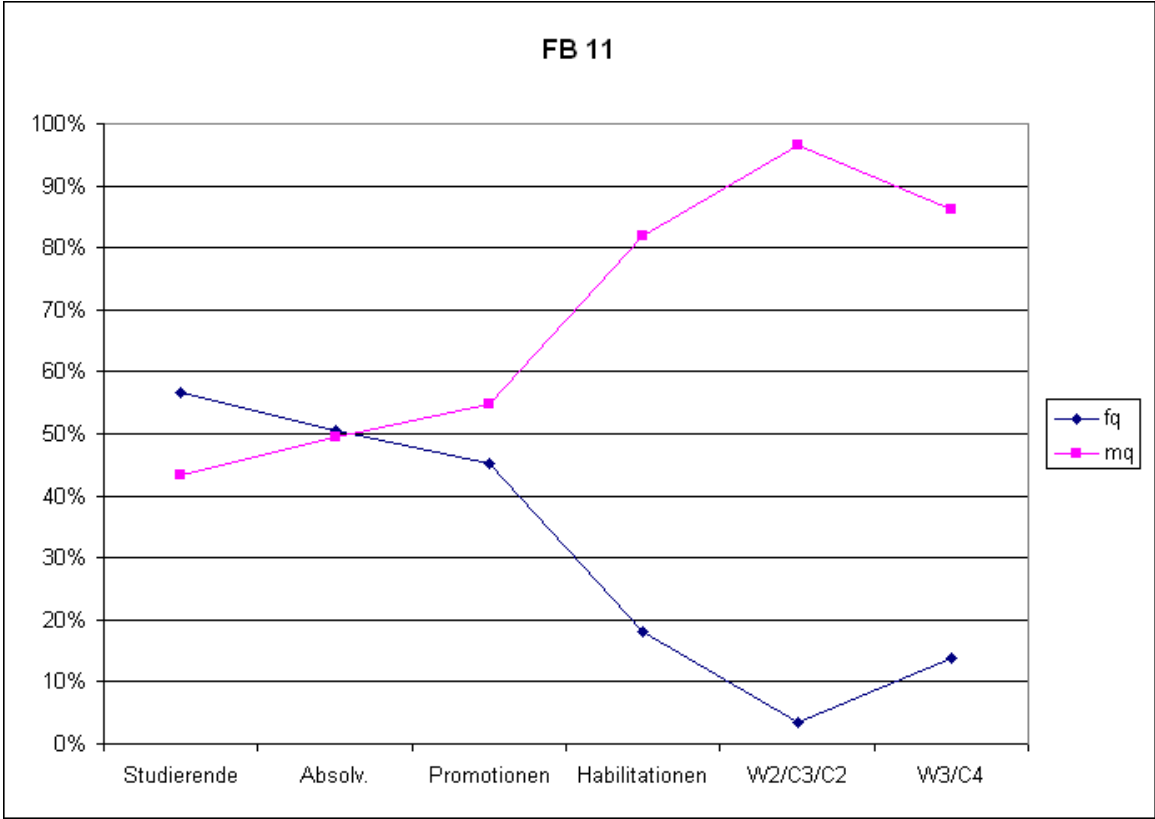
### i) Fachbereich 09 Agrarwissenschaften, Ökotoxikologie und Umweltmanagement



### j) Fachbereich 10 Veterinärmedizin



**k) Fachbereich 11 Medizin**



**Tabelle 1: Geschlechterquoten im Qualifikationsverlauf - gesamt**

	Studierende		Absolv.		Promotionen		Habilitationen		W2/C3/C2		W3/C4	
	fq	mq	fq	mq	fq	mq	fq	mq	fq	mq	fq	mq
FB 01	59%	41%	53%	47%	41%	59%	0%	100%	100%	0%	12%	88%
FB 02	39%	61%	41%	59%	12%	88%	20%	80%	0%	100%	7%	93%
FB 03	70%	30%	73%	27%	53%	47%	33%	67%	40%	60%	36%	64%
FB 04	61%	39%	61%	39%	60%	40%	53%	47%	44%	56%	15%	85%
FB 05	79%	21%	85%	15%	69%	31%	27%	73%	18%	82%	24%	76%
FB 06	62%	38%	66%	34%	42%	58%	20%	80%	14%	86%	9%	91%
FB 07	48%	52%	62%	38%	10%	90%	25%	75%	0%	100%	6%	94%
FB 08	60%	40%	65%	35%	53%	47%	30%	70%	8%	92%	8%	92%
FB 09	81%	19%	85%	15%	53%	47%	15%	85%	13%	87%	28%	72%
FB 10	87%	13%	86%	14%	73%	27%	36%	64%	11%	89%	0%	100%
FB 11	57%	43%	51%	49%	45%	55%	18%	82%	4%	96%	14%	86%
<b>FB 1-10</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>19%</b>	<b>81%</b>	<b>15%</b>	<b>85%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>15%</b>	<b>85%</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>

Datengrundlage der Scheren-Diagramme:

"Studierende" bezieht sich auf das WS 2007/08

"AbsolventInnen" bezieht sich auf die Jahre 2005 - 2007

"Promotionen" bezieht sich auf die Jahre 2005 - 2007

"Habilitationen" bezieht sich auf die Jahre 2003 - 2007

"W2/C3/C2 und W3/C4" bezieht sich auf den aktuellen Stand

## Tabelle 2: Zusammenfassung - Stärken-Schwächen-Analyse

Die Zielvorgaben werden entsprechend dem Kaskadenmodell vorgenommen.  
D.h. bei einer Unterrepräsentanz von Frauen soll mindestens der Frauenanteil der nächstunteren Qualifikationsstufe erreicht werden.

Bewertungen:

Abweichung von mehr als 5% bis zu 15% zwischen Zielvorgabe und aktueller Frauenquote  
Abweichungen von mehr als 15% zwischen Zielvorgabe und aktueller Frauenquote

Abweichungen von weniger als 2% werden nicht berücksichtigt (Bagatellabweichung)

### 1. Studium

#### 1.1 Studierende

	Fachbereich	fq Bezug	fq aktuell	Trend	Zielvorgabe	Bewertung
FB 01	Rechtswiss.	56%	59%	↑	50%	
FB 02	Wirtschaftswiss.	39%	39%	≈		
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	65%	70%	↑		
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	61%	61%	≈		
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	80%	79%	≈		
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	61%	62%	≈		
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	47%	48%	≈		
FB 08	Biologie u. Chemie	62%	60%	↓		
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	84%	81%	↓		
FB 10	Veterinärmedizin	86%	87%	≈		
FB 11	Medizin	55%	57%	≈		
<b>FBe 1-10</b>	<b>Fachbereiche 1 - 10</b>	65%	67%	↑		
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	64%	66%	≈		

fq Bezug. Studierende gesamt WS 05/06

fq aktuell: Studierende gesamt WS 07/08

Zielvorgabe 50%

## 1.2 AbsolventInnen

Fachbereich		fq Bezug	fq aktuell	Trend	Zielvorgabe	Bewertung
FB 01	Rechtswiss.	47%	53%	↑	50%	
FB 02	Wirtschaftswiss.	35%	41%	↑		
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	69%	73%	↑		
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	63%	61%	↓		
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	85%	85%	≈		
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	65%	66%	≈		
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	56%	62%	↑		
FB 08	Biologie u. Chemie	61%	65%	↑		
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	79%	85%	↑		
FB 10	Veterinärmedizin	84%	86%	≈		
FB 11	Medizin	50%	51%	≈		
<b>FBe 1-10</b>	<b>FBe 1-10</b>	69%	72%	↑		
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	66%	70%	↑		

fq Bezug: Absolvent/innen gesamt 2003-2005

fq aktuell: Absolvent/innen gesamt 2005-2007

Zielvorgabe 50%

## 2. Wissenschaftliche Qualifikationsphase

### 2.1 Qualifikationsstellen (Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Zeit Land + Drittmittel)

Fachbereich		fq Bezug	fq aktuell	Trend	Zielvorgabe	Bewertung
FB 01	Rechtswiss.	37%	36%	≈	50%	
FB 02	Wirtschaftswiss.	15%	22%	↑	41%	
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	50%	60%	↑	50%	
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	57%	43%	↓		
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	71%	67%	↓	50%	
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	53%	52%	≈		
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	18%	17%	≈	50%	
FB 08	Biologie u. Chemie	31%	37%	↑	50%	
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	48%	59%	↑	50%	
FB 10	Veterinärmedizin	42%	46%	↑		
FB 11	Medizin	-	48%	-	50%	
<b>FBe 1-10</b>	<b>FBe 1-10</b>	42%	46%	↑	50%	
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	-	47%	-	50%	

fq Bezug: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen 1.2.2006 in VZÄ

fq aktuell: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen 1.2.2008 in VZÄ

Zielvorgabe: Absolvent/innen gesamt 2005-2007

## 2.2 Promotionen

	Fachbereich	fq Bezug	fq aktuell	Trend	Zielvorgabe	Bewertung
FB 01	Rechtswiss.	45%	41%	↓	50%	
FB 02	Wirtschaftswiss.	24%	12%	↓	41%	
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	48%	53%	↑		
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	69%	60%	↓		
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	63%	69%	↑		
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	55%	42%	↓	50%	
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	11%	10%	≈	50%	
FB 08	Biologie u. Chemie	43%	53%	↑		
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	56%	53%	↓		
FB 10	Veterinärmedizin	71%	73%	≈		
FB 11	Medizin	44%	45%	≈	50%	
<b>FBe 1-10</b>	<b>FBe 1-10</b>	<b>53%</b>	<b>55%</b>	<b>≈</b>		
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	<b>50%</b>	<b>51%</b>	<b>≈</b>		

fq Bezug: Promotionen 2003-2005

fq aktuell: Promotionen 2005-2007

Zielvorgabe: Absolvent/innen gesamt 2005-2007

## 2.3 Habilitationen

	Fachbereich	fq Bezug	fq aktuell	Trend	Zielvorgabe	Bewertung
FB 01	Rechtswiss.	0%	0%	≈	41%	
FB 02	Wirtschaftswiss.	20%	20%	≈		
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	29%	33%		50%	
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	40%	53%			
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	30%	27%	↓	50%	
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	13%	20%		42%	
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	17%	25%			
FB 08	Biologie u. Chemie	33%	30%	↓	50%	
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	26%	15%	↓	50%	
FB 10	Veterinärmedizin	33%	36%		50%	
FB 11	Medizin	17%	18%	≈	45%	
<b>FBe 1-10</b>	<b>FBe 1-10</b>	<b>27%</b>	<b>27%</b>	<b>≈</b>	<b>50%</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	<b>23%</b>	<b>24%</b>	<b>≈</b>	<b>50%</b>	

fq Bezug: Habilitationen 2001-2005

fq aktuell: Habilitationen 2003-2007

Zielvorgabe: Promotionen 2005-2007

### 3. Professuren

Fachbereich		fq Bezug	fq aktuell	Trend	Zielvorgabe	Bewertung
FB 01	Rechtswiss.	11%	17%	↑	41%	
FB 02	Wirtschaftswiss.	7%	6%	≈	12%	
FB 03	Sozial- u. Kulturwiss.	36%	38%	↑	50%	
FB 04	Gesch.- u. Kulturwiss.	30%	27%	↓	50%	
FB 05	Sprache, Literatur, Kultur	19%	22%	↑	50%	
FB 06	Psychologie u. Sportwiss.	13%	11%	≈	42%	
FB 07	Math.+Inf., Phys., Geogr.	3%	3%	≈	10%	
FB 08	Biologie u. Chemie	7%	8%	≈	50%	
FB 09	Agr., Ökotr., Umweltm.	19%	21%	↑	50%	
FB 10	Veterinärmedizin	4%	4%	≈	50%	
FB 11	Medizin	l.n.v.	9%		45%	
<b>FBe 1-10</b>	<b>FBe 1-10</b>	15%	16%	≈	50%	
<b>Gesamt</b>	<b>Universität Gesamt</b>	l.n.v.	15%		50%	

fq Bezug: Professuren 1.2.2006 in VZÄ

fq aktuell: Professuren 1.2.2008 in VZÄ

Zielvorgabe: Promotionen 2005-2007

## Teil D: Stipendien, Preise und Auszeichnungen



**Tabelle 1: Graduiertenstipendien der JLU und HWP-Stipendien für Naturwissenschaftlerinnen**

	Graduiertenstipendien der JLU					HWP-Stipendien für Naturwissenschaftlerinnen			Gesamt	
	Eingegangene Anträge	Vergebene Stipendien				Eingegangene Anträge	Doppelbewerbungen	Vergebene Stipendien		fq
		w+m	m	w	fq					
2007	42	13	6	7	54%	k.A.			13	54%
2006	24	8	4	4	50%	k.A.			8	50%
2005	61	10	3	7	70%	34	30	3	13	77%
2004	40	12	3	9	75%	k.A.			12	75%
2003	69	11	8	3	27%	k.A.			11	27%
2002	50	11	6	5	45%	20	14	4	15	60%
2001		15	5	10	67%	k.A.			15	67%
<b>Gesamt</b>		80	35	45	56%			7	87	60%

k.A.: keine Ausschreibung

## Tabelle 2: Preise und Auszeichnungen

Nur zentral vergebene Preise

### a) Gremienbesetzung

	2003			2004			2005			2006			2007		
	m	w	fq	m	w	fq	m	w	fq	m	w	fq	m	w	fq
Preis der Justus-Liebig-Universität Gießen / Auszeichnung für Arbeiten zur Geschichte der JLU	5	1	17%	5	1	17%	5	1	17%	5	1	17%	4	2	33%
Ludwig-Schunk-Preis für Wirtschaftswissenschaften	5	-	0%	4	1	20%	4	1	20%	4	1	20%			
Röntgenpreis	5	-	0%	5	-	0%	5	-	0%	5	-	0%	5	-	0%
Dr.-Herbert-Stolzenberg-Preise	5	-	0%	5	-	0%	5	-	0%	5	-	0%	5	-	0%
DAAD-Preis	5	3	38%	5	3	38%	5	3	38%	5	3	38%	5	3	38%
Wolfgang-Mittermaier-Preis	11	3	21%	11	3	21%	11	3	21%	11	3	21%	13	1	7%
Dissertationsauszeichnungen	5	2	29%	5	2	29%	5	2	29%	5	2	29%	5	2	29%
Dissertationsauszeichnungen Stellvertreter	7	-	0%	5	2	29%	5	2	29%	5	2	29%	4	3	43%
Entwicklungsländerpreis	10	1	9%	10	1	9%	10	1	9%	10	1	9%	10	1	9%
Hessischer Hochschulpreis Exzellenz in der Lehre													25	10	29%
<b>Gesamt</b>	<b>58</b>	<b>10</b>	<b>15%</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>19%</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>19%</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>19%</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>22%</b>

Der Ludwig-Schunk-Preis wurde 2007 eingestellt. Der Hessische Hochschulpreis Exzellenz in der Lehre wurde erst 2007 eingeführt.

### b) Preisverleihungen

	m	w	m+w	fq
2000	6	8	14	57%
2001	14	3	17	18%
2002	7	8	15	53%
2003	11	5	16	31%
2004	8	8	16	50%
2005	8	8	16	50%
2006	15	5	20	25%
2007	18	3	21	14%
<b>Gesamt</b>	<b>87</b>	<b>48</b>	<b>135</b>	<b>36%</b>

2006 haben sich zwei Männer einen Preis geteilt, beide sind ausgewiesen.

Teil E: Leitungsfunktionen in Gremien /  
akademischer Selbstverwaltung  
und wissenschaftlichen Einrichtungen

**Tabelle 1: Gremien / akademische Selbstverwaltung**

**a) Präsidium**

	m	w
Präsident/in	1	0
Vizepräsident/innen	2	0
Kanzler/in	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

**b) Dekanate**

	Dekan/in		Prodekan/in		Studiendekan/in		Gesamt		fq
	m	w	m	w	m	w	m	w	
FB 01 Rechtswiss.	1	-	1	-	1	-	3	-	0%
FB 02 Wirtschaftswiss.	1	-	1	-	1	-	3	-	0%
FB 03 Sozial- u. Kulturwiss.	1	-	-	1	-	1	1	2	67%
FB 04 Gesch.- u. Kulturwiss.	-	1	1	-	-	1	1	2	67%
FB 05 Sprache, Literatur, Kultur	-	1	-	1	-	1	-	3	100%
FB 06 Psychologie u. Sportwiss.	1	-	1	-	1	-	3	-	0%
FB 07 Math+Inf, Phys., Geogr.	1	-	1	-	1	-	3	-	0%
FB 08 Biologie u. Chemie	1	-	1	-	1	-	3	-	0%
FB 09 Agr., Ökotr., Umweltm.	1	-	1	-	1	-	3	-	0%
FB 10 Veterinärmedizin	1	-	1	-	1	-	3	-	0%
FB 11 Medizin	1	-	1	-	1	-	3	-	0%
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	
	<b>Gesamt fq</b>								
		18%		18%		27%		21%	

### c) Senat und Fachbereichsräte

	Statusgruppe	Prof. I		Stud. II		WissMA III		ATMA IV		fq	fq_wiss
		m	w	m	w	m	w	m	w		
		Zentral	Senat	7	2	2	1	2	1		
FB 01	FBR Rechtswiss.	6	1	2	1	1	1	-	1	31%	22%
FB 02	FBR Wirtschaftswiss.	11	-	2	1	1	1	-	1	18%	8%
FB 03	FBR Sozial- u. Kulturwiss.	2	5	2	1	2	2	-	1	60%	64%
FB 04	FBR Gesch.- u. Kulturwiss.	7	1	3	1	2	-	1	1	19%	10%
FB 05	FBR Sprache, Literatur, Kultur	6	2	1	3	-	2	-	1	53%	40%
FB 06	FBR Psychologie u. Sportwiss.	6	1	2	1	1	1	1	-	23%	22%
FB 07	FBR Math+Inf, Phys., Geogr.	10	-	3	2	3	-	1	-	11%	0%
FB 08	FBR Biologie u. Chemie	6	1	1	2	2	-	-	1	31%	11%
FB 09	FBR Agr., Ökotr., Umweltm.	5	2	-	3	1	1	1	-	46%	33%
FB 10	FBR Veterinärmedizin	10	-	2	3	2	1	-	1	26%	8%
FB 11	FBR Medizin	12	1	5	1	4	-	-	2	16%	6%
<b>Gesamt</b>	<b>Gesamt</b>	88	16	23	20	21	10	6	9		
	<b>Gesamt fq</b>		15%		47%		32%		60%	30%	21%

## Tabelle 2: Wissenschaftliche Zentren und Forschungsverbände

Gem. Selbstdarstellung auf der Homepage, Stand 19.5.08

		Ltg.		sv.Ltg.		GF		Proj.Ltg.		Gesamt		fq
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
IFZ	Interdisz. Forschungsz.	1	-	-	2	1	-	-	-	2	2	50%
ZIL	Zf Interdisp. Lehraufg.	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	0%
ZFL	Zf Lehrerbildung	1	-	5	1	1	-	-	-	7	1	13%
ZEU	Zf int. Entw. u. Umweltf.	-	1	1	-	1	-	-	-	2	1	33%
GiZo	Gießener Zf Östl.Europ.	-	1	1	-	-	1	-	-	1	2	67%
ZMI	Zf Medien u. Interakt.	1	-	1	-	-	1	5	1	7	2	22%
CCPS	Exzellenzcl. CCPS	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	0%
GRID	Res.Cent. Infect. Disease	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%
SFB 299	Landnutzung periph. Reg.	1	-	-	-	1	-	23	2	25	2	7%
SFB 434	Erinnerungskulturen	1	-	-	-	-	-	17	3	18	3	14%
SFB 535	Inv.u.Replik.v. Krankheit.	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	0%
SFB 547	Kardiopulm. Gefäßsystem	1	-	2	-	-	-	3	-	6	-	0%
FOR 531	Chrom. Med. Decisions	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%
FOR 560	Wahrn. u. Handlung	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	0%
FOR 666	Mech. of Compatibility	4	1	-	-	-	-	10	1	14	2	13%
MEU	ForschSP Mensch u. Umw.	3	-	-	-	-	-	12	2	15	2	12%
FV EL	Forschverb. Educ. Ling.	9	2	-	-	-	-	-	-	9	2	18%
KFO 118	Lungenfibrose	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%
KFO 181	Malefactor infertility	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%
<b>Gesamt</b>	<b>Gesamt</b>	37	5	11	3	4	2	70	9	122	19	13%
	<b>Gesamt fq</b>		12%		21%		33%		11%		13%	

### Tabelle 3: Graduiertenzentren und –kollegs

Gem. Selbstdarstellung auf der Homepage, Stand 19.5.08

		Ltg.		sv.Ltg.		GF		Proj.Ltg.		Gesamt		fq
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
GGK	GZ Kulturwiss.	1	-	-	-	1	-	-	-	2	-	0%
GCSC	GZ Study of Culture	1	-	2	-	1	-	-	-	4	-	0%
IPP	Int.Prog.Lit.-u.Kulturwiss.	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%
GGL	GZ Lebenswiss.	1	-	2	-	-	-	-	-	3	-	0%
	GK Biol.Grundl.vask.Med.	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	0%
	GK Hadrons and Nuclei	1	-	-	-	-	-	8	-	9	-	0%
GK 455	GK Molek. Veterinärmed.	1	-	1	-	-	1	-	-	2	1	33%
	GK Klassiz.u.Romantik	2	-	-	-	-	-	9	-	11	-	0%
	GK NeuroAct	1	-	1	-	-	1	-	-	2	1	33%
	GK Tansnat. Medienereig.	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	0%
	PhD-Prog. FBe 10 u. 11	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	0%
SMLPD	GK Sign.Mech.in Lung Dis.	2	-	1	-	-	-	-	2	3	2	40%
<b>Gesamt</b>	<b>Gesamt</b>	17	-	8	-	2	2	17	2	44	4	8%
	<b>Gesamt fq</b>		0%		0%		50%		11%		8%	

Ltg. Oberste Führungsebene gem. Selbstdarstellung bzw. Sprecher/innen

sv.Ltg. Stellvertreter/innen in der obersten Führungsebene gem. Selbstdarstellung

GF Geschäftsführer/innen bzw. Koordinator/innen mit überwiegend wissenschafts-administrativen Aufgaben soweit ersichtlich

(nebenbei: alle männlichen GF führen einen Dokortitel, dies trifft auf die weiblichen GF i.a. nicht zu)

Proj.Ltg. Leitungsaufgaben in ausgewiesenen Teilprojekten