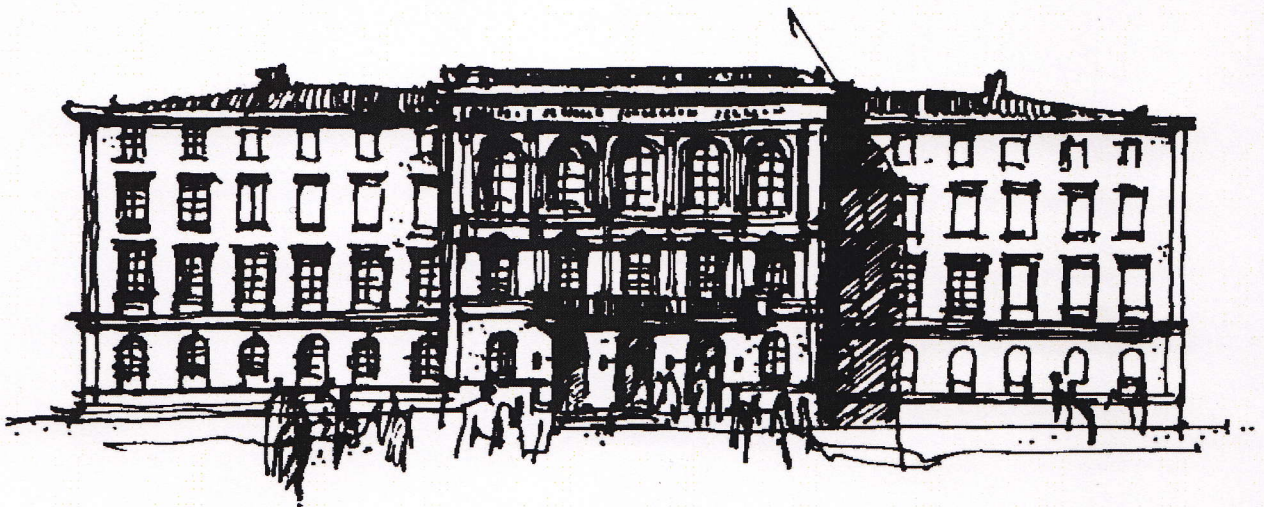


Frauenförderplan

der Justus-Liebig-Universität Gießen

2011 bis 2017



Gliederung des Frauenförderplanes (2011 bis 2017) der Justus-Liebig-Universität Gießen

1. Instrumente und Strukturen der Gleichstellungspolitik der JLU

- 1.1 Frauenförderung
- 1.2 Frauenförderpläne und Zielvorgaben
- 1.3 Frauenbeauftragte und Frauenbeauftragte der Fachbereiche
- 1.4 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung
- 1.5 Zielvereinbarungen
- 1.6 Vereinbarung Gleichstellung
- 1.7 Gender Mainstreaming
- 1.8 Gleichstellungskonzept der JLU
- 1.9 Gleichstellungskommission
- 1.10 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
- 1.11 Audit Familiengerechte Hochschule

2. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Personalplanung der JLU

- 2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen
- 2.2 Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren
- 2.3 Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten
- 2.4 Kinderbetreuung
- 2.5 Sicherheitsvorkehrungen für Frauen
- 2.6 Schutz vor sexueller Belästigung
- 2.7 Gleichbehandlung in Sprache und Bild
- 2.8 Besetzung von Gremien

3. Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im administrativ-technischen Bereich

- 3.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen
- 3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- 3.3 Fort- und Weiterbildung

4. Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft, Lehre und Studium

- 4.1 Professorinnen
- 4.2 Nachwuchsförderung
- 4.3 Forschung
- 4.4 Lehre und Studium
- 4.5 Fort- und Weiterbildung

5. Implementierung von Gender Mainstreaming

- 5.1 Gender Mainstreaming als Leitungs- und Querschnittsaufgabe
- 5.2 Vermittlung von Gender-Knowhow
- 5.3 Öffentlichkeitsarbeit
- 5.4 Qualitätssicherung und Evaluation

Gliederung des Frauenförderplanes (2011 bis 2017) der Justus-Liebig-Universität Gießen

6. Quantitativer Teil des Frauenförderplanes (administrativ-technisches Personal)

- 6.1 IST-Besetzung administrativ-technisches Personal (**Tarifpersonal**) am 01.10.2011
 - 6.1.1 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.09.2013 freiwerdenden Stellen gemäß 6.1 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
 - 6.1.2 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2013 bis 30.09.2015 freiwerdenden Stellen gemäß 6.1 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
- 6.2 IST-Besetzung administrativ-technisches Personal (**Beamte**) am 01.10.2011
 - 6.2.1 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.09.2013 freiwerdenden Stellen gemäß 6.2 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
 - 6.2.2 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2013 bis 30.09.2015 freiwerdenden Stellen gemäß 6.2 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
- 6.3 IST-Besetzung Auszubildende am 01.10.2011

7. Quantitativer Teil des Frauenförderplanes (Wissenschaftliches Personal)

- 7.1 IST-Besetzung **Professuren** am 01.10.2011
 - 7.1.1 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.09.2013 freiwerdenden Professuren sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
 - 7.1.2 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2013 bis 30.09.2015 freiwerdenden Professuren sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
- 7.2 IST-Besetzung **befristetes** Wissenschaftliches Personal am 01.10.2011
 - 7.2.1 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.09.2013 freiwerdenden Stellen gemäß 7.2 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
 - 7.2.2 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2013 bis 30.09.2015 freiwerdenden Stellen gemäß 7.2 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
- 7.3 IST-Besetzung **unbefristetes** Wissenschaftliches Personal am 01.10.2011
 - 7.3.1 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.09.2013 freiwerdenden Stellen gemäß 7.3 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
 - 7.3.2 Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2013 bis 30.09.2015 freiwerdenden Stellen gemäß 7.3 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen

Anlage zur Präsidiumsvorlage zur abschließenden Lesung am 05.09.2012

Frauenförderplan der Justus-Liebig-Universität Gießen

2. Fortschreibung, 2011 bis 2017

hier: qualitativer Teil

31.08.2012

Präambel

Die Justus-Liebig-Universität verpflichtet sich zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule. Mit ihrem materiellen Frauenförderplan vom 28. Juni 1995 hat sich die Universität Richtlinien gegeben und Handlungsfelder benannt, die bis heute wesentliche Grundlage für die Umsetzung von Frauenförderung geblieben sind.

Es hat sich jedoch gezeigt, dass die darin formulierten Strategien zwar Besserungen bewirkten, nicht aber zu dem erhofften deutlichen Abbau von Ungleichheit zwischen Männern und Frauen führten. Trotz langjähriger Anstrengungen im Bereich individueller Frauenförderung sind Frauen nach wie vor in den hoch dotierten Stellen in der Wissenschaft und in den Führungspositionen und -gremien der Universität unterrepräsentiert. Auch weitere strukturelle Maßnahmen wie die Verankerung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen in den Zielvereinbarungen der JLU und die Übernahme von Frauenförderkriterien als Indikatoren für die erfolgsorientierte Mittelverteilung brachten zwar Fortschritte, aber nicht den gleichstellungspolitischen Durchbruch an der JLU.

Gleichzeitig hat sich seit Formulierung des Frauenförderplans 1995 das Wissenschafts- und Hochschulsystem in Deutschland grundlegend verändert und auch der Ansatz in der Gleichstellungspolitik hat sich erweitert. Heute versteht die JLU Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht nur als eine Kategorie im Rahmen der Frauenförderung, sondern sehr viel umfassender als ein Qualitätsmerkmal und ein wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung im Kontext ihrer Bemühungen um nachhaltige Effizienz und Exzellenz in Forschung, Lehre und Verwaltung. Entsprechend verfolgt die JLU mit der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplans folgende Ziele:

- Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen der JLU
- Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter geschlechterkategorialen Gesichtspunkten
- Stärkung einer Kultur der Geschlechtergerechtigkeit, die auf eine Verbesserung der Arbeits-, Weiterbildungs-, Ausbildungs- und Studienbedingungen zielt. Hierzu zählen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium wie auch der Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- Implementierung von Gender Mainstreaming als Leitungs- und Querschnittsaufgabe.

Um diese Ziele zu erreichen, bedient sich die JLU zweier gleichstellungspolitischer Instrumente, die sich im Verlauf der letzten zwei Jahrzehnte als effektivste Strategien

herausgebildet haben. Mit den Maßnahmen der Frauenförderung sollen Karrierehemmnisse und die Unterrepräsentanz von Frauen in Studium, Forschung und Lehre sowie im technisch-administrativen Bereich weiter abgebaut und Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Das zweite Instrument ist der Prozess des Gender Mainstreaming, der sich als Organisationsprinzip an die gesamte Universität richtet und Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe in allen Entscheidungs- und Steuerungsprozessen innerhalb der Universität etabliert.

Die vorliegende zweite Fortschreibung des qualitativen Teils des Frauenförderplans der JLU nennt alle Maßnahmen, die die JLU verbindlich festlegt, um ihre genannten gleichstellungspolitischen Ziele zu erreichen. Nach Kapitel 1, das die Instrumente und Strukturen der Gleichstellungspolitik der JLU vorstellt, folgt in Kapitel 2 die Auflistung der im Rahmen einer gleichstellungsorientierten Personalplanung für alle Beschäftigten geltenden Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der JLU. Die Kapitel 3 und 4 beschreiben die spezifischen Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer im administrativ-technischen Bereich (Kap. 3) und in Forschung, Lehre und Studium (Kap. 4). Kapitel 5 erläutert das Konzept des Gender Mainstreaming und benennt Schritte um Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe an der JLU zu implementieren.

Der vorliegende Frauenförderplan basiert auf dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung in der Fassung vom 31. August 2007 (zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. September 2011). Er ersetzt den Frauenförderplan der Justus-Liebig-Universität aus dem Jahr 1995 und dessen Fortschreibung im Jahr 2002 und gilt für sechs Jahre.

1. Instrumente und Strukturen der Gleichstellungspolitik der JLU

1.1 Frauenförderung

Seit 31. Dezember 1993 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 für die Bereiche festzulegen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Nach dem geltenden Gleichberechtigungsgesetz muss mindestens die Hälfte aller voraussichtlich freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, sofern es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt. Die Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen ist grundsätzlich die Zuständigkeit der Dienststelle.

1.2 Frauenförderplan und Zielvorgaben

Der Frauenförderplan ist das Regelwerk, in dem die von der jeweiligen Universität beschlossenen Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung festgelegt werden. Ziel des Frauenförderplans ist es, die Dienststellen zu gezielter, Frauen fördernder Personalentwicklung und Personalentwicklungsplanung anzuhalten. Dabei ist es Aufgabe der JLU, den Frauenförderplan unter Beachtung der inhaltlichen Vorgaben durch das HGIG zu erstellen. Ein zentrales Instrument, um Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, ist der quantitative Frauenförderplan, in dem auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme der jeweils aktuellen Verteilung der Geschlechter auf Entgelt- und Besoldungsgruppen verbindliche Zielvorgaben für jeweils zwei Jahre formuliert werden.

An der JLU wurden auf der Grundlage einer IST-Analyse Zielvorgaben ermittelt. Diese orientieren sich an den Vorgaben des HGIG, d.h. für Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die befristet besetzt werden, gilt das Kaskadenmodell. Für Professuren und für unbefristet zu besetzende Stellen des wissenschaftlichen Dienstes gilt eine Quote von 50 Prozent. In den Folgejahren werden

in zweijährigen Schritten die Erfolge bei der Erreichung der Zielvorgaben überprüft und die Vorgaben wenn nötig den veränderten Gegebenheiten angepasst. Für die Beschäftigten des technisch-administrativen Bereichs gilt ebenfalls die 50 Prozent Quote.

Im hier vorliegenden qualitativen Frauenförderplan werden zusätzliche, auf die spezifischen Belange der Universität und ihrer verschiedenen Personengruppen zugeschnittene Maßnahmen der Förderung von Frauen formuliert.

1.3 Frauenbeauftragte und Frauenbeauftragte der Fachbereiche

Die Frauenbeauftragte arbeitet auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, des Frauenförderplans der JLU, des Gleichstellungskonzepts und der Vereinbarung Gleichstellung. Sie überwacht deren Durchführung und unterstützt als Expertin in Gleichstellungsfragen die Dienststellenleitung bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben. Sie ist bei allen Besetzungs- und Beförderungsverfahren einzubeziehen und hat das Recht, Widerspruch einzulegen, wenn die Erfüllung des Frauenförderplans ihres Erachtens gefährdet ist. Die Frauenbeauftragte ist zudem Mitglied der Gleichstellungskommission, die das Präsidium bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts berät, ist Koordinatorin von Gleichstellungsprogrammen wie z.B. ProProfessur oder das MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik und sie ist Geschäftsführerin des audit familiengerechte hochschule.

Etwa fünfzig Frauenbeauftragte sind an der JLU in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen tätig. Sie überwachen in Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten die Durchführung des HGIG und des Frauenförderplans und unterstützen die Fachbereichs- bzw. Zentrumsleitungen bei der Umsetzung. Die Grundlage ihrer Arbeit ist neben o.g. Vorgaben, die Satzung für die Frauenbeauftragten der Fachbereiche/zentralen Einrichtungen.

1.4 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

Die JLU strebt eine noch stärkere Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fachbereichen und wissenschaftlichen Zentren an und setzt bei der Besetzung von Professuren hierbei bereits im Freigabeverfahren an. Sie ist sich des Stellenwerts einer in Forschung und Lehre integrierten Frauen- und Geschlechterforschung bewusst: Frauen- und Geschlechterforschung trägt zur Vielfalt von Forschungsperspektiven und einer Erweiterung wissenschaftlicher Erkenntnisse über die Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden bei. Die Berücksichtigung von Gender-Aspekten ist deshalb ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung. Weiterhin sind gerade 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.

1.5 Zielvereinbarungen

Seit 2003 werden an der JLU Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den einzelnen Fachbereichen und Einrichtungen geschlossen. Als ein zentrales Instrument der Hochschulsteuerung sollen sie die Profilbildung der Universität und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern. Das Leistungsspektrum der Zielvereinbarungen der Justus-Liebig-Universität umfasst die Bereiche Lehre, Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Wissens- und Technologietransfer, Gleichstellung und Internationalisierung. Zusätzlich werden fachliche und strukturelle Entwicklungsziele sowie Beschlüsse zu Qualitätsmanagement und Evaluation genannt.

1.6 Vereinbarung Gleichstellung

Um die Verbindlichkeit der Zielvereinbarungen zu erhöhen, wurden im März 2010 im Zuge der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG Ergänzungen zu den bestehenden Zielvereinbarungen erarbeitet. In der „Vereinbarung Gleichstellung“ legen Fachbereiche und zentrale Einrichtungen in Zielmarken fest, welche Frauenanteile auf den Ebenen Nachwuchsgruppen, Professuren (inkl. Juniorprofessuren) und Leitungspositionen bis zum Jahr 2013 erreicht werden sollen. Auch werden konkrete Maßnahmen, wie die Zielmarken erreicht werden können, genannt. Über den Erfolg der Maßnahme wird die Auswertung im Rahmen des Abschlussberichts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der JLU im Jahr 2013 urteilen.

1.7. Gender Mainstreaming

Mit den klassischen Mitteln der Frauenförderung allein lassen sich die Strukturen des Wissenschaftssystems weder nachhaltig noch zeitnah verändern. Dies zeigt die Erfahrung und die wissenschaftssoziologische Forschung der vergangenen 15 Jahre. Die JLU hat sich bereits 2008 in ihrem Gleichstellungskonzept (S. 11) dazu bekannt, Gender Mainstreaming als organisatorisches Konzept einzuführen und dies im Hochschulpakt 2011 – 2015 (S.3) erneut bekräftigt. Auch in ihrem Entwicklungsplan „JLU 2020“ wird die Fortsetzung der Umsetzung des von ihr begonnenen Gender Mainstreaming-Prozesses bestätigt (S. 38f). Mit der Implementierung von Gender Mainstreaming wird die JLU einen Organisationsveränderungsprozess einleiten, der tief in die Strukturen und Kultur der Organisation Hochschule eingreift und sowohl die strukturelle Ebene, die inhaltliche Ebene der fachlichen Arbeit und die individuelle Ebene der MitarbeiterInnen und StudentInnen betrifft. Ziel ist die Herstellung einer egalitären Wissenschafts- und Organisationskultur an der Universität, in der gleiche Teilhabechancen für Frauen und Männer auf allen Ebenen der Universität und in allen Phasen der beruflichen bzw. wissenschaftlichen Karriere eine Selbstverständlichkeit sind.

1.8 Gleichstellungskonzept der JLU

Seit der erfolgreichen Bewerbung der Justus-Liebig-Universität Gießen im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder im Jahr 2008 ist das Gleichstellungskonzept der JLU in Kraft. Das Konzept listet eine Reihe von Maßnahmen auf, die einerseits mehr Chancengleichheit im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten bewirken, andererseits verstärkt Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der JLU verankern sollen. Die einzelnen Maßnahmen sind nach thematischer Zugehörigkeit in die Kapitel dieses Frauenförderplans integriert bzw. gelten zusätzlich zu den hier genannten.

1.9 Gleichstellungskommission

Im März 2009 wurde an der Justus-Liebig-Universität eine ständige Gleichstellungskommission unter Vorsitz des Präsidenten eingerichtet, die das Präsidium bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts berät. Mitglieder der Gleichstellungskommission sind neben dem Präsidenten die zentrale Frauenbeauftragte sowie Vertreterinnen und Vertreter der Fachbereiche und der zentralen Einrichtungen.

1.10 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Im Sommer 2008 hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft für ihre Mitglieder strukturelle und

personelle „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ vereinbart und deren Einhaltung mit der Bewilligung von Forschungsmitteln verknüpft. Als Mitglied der DFG hat sich auch die JLU zur Umsetzung und Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ verpflichtet.

1.11 Audit Familiengerechte Hochschule

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie setzt die Justus-Liebig-Universität Gießen auf eine familienfreundliche Politik für ihre Beschäftigten und Studierenden. Seit 2005 ist die Universität als familiengerechte Hochschule zertifiziert und hat inzwischen zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um Beschäftigten und Studierenden mit Kindern das Arbeiten und Studieren zu erleichtern. Weitere Maßnahmen, die in der Zielvereinbarung zur Erlangung des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule festgelegt wurden, werden noch umgesetzt.

Die Justus-Liebig-Universität hat sich zudem das Ziel gesetzt, die Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn für Frauen zu erhöhen und Karrierehemmnisse für Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben durch eine bessere und flexiblere Abstimmung von beruflichen und familiären Anforderungen abzubauen. Auch ist es erklärtes Ziel der Justus-Liebig-Universität, die Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben im technisch-administrativen Bereich für die Hochschule zu erhalten und zu fördern (Zielvereinbarungen JLU/HMWK 2011-2015).

2. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Personalplanung der JLU

Die JLU verfolgt im Rahmen des Qualitätsmanagements eine systematische Personalentwicklung, um die Ziele und Grundsätze ihrer Gleichstellungspolitik zu verwirklichen. Dabei werden spezielle Maßnahmen ergriffen, um Chancengleichheit für Frauen und Männer sicher zu stellen.

Die nachfolgenden Regelungen gelten sinngemäß auch für Ausschreibungen und Besetzungen von ProfessorInnen-, DozentenInnen- und wissenschaftlichen AssistentInnenstellen und die Besetzung von Stellen im Wege der Beförderung. Bei Berufungsverfahren von Professuren gelten zusätzlich „der Leitfaden der JLU Gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Durchführung von Berufungsverfahren“ sowie „die Empfehlungen der KHU für Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“.

2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen

2.1.1

Die Dienststelle weist die Beteiligten in Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren in geeigneter Form (z.B. durch entsprechende Hinweise auf der homepage) auf die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten in den vorgenannten Verfahren hin.

2.1.2

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die zur Besetzung bzw. Wiederbesetzung vorgesehenen Planstellen und Stellen (Personalstellen des Landes im Sinne der Landeshaushaltsordnung) öffentlich auszuschreiben.

2.1.2.1

Auf die öffentliche Ausschreibung kann mit Zustimmung der zentralen Frauenbeauftragten verzichtet werden.

2.1.2.2

Frauenbeauftragte im Sinne dieses Frauenförderplanes ist die zentrale Frauenbeauftragte der Justus-Liebig-Universität. Sie kann sich von dezentralen Frauenbeauftragten unterstützen lassen.

Aufgaben, Rechte und Pflichten der dezentralen Frauenbeauftragten regelt die „Satzung für die dezentralen Frauenbeauftragten an der JLU Gießen“.

2.1.2.3

Die zentrale und die zuständigen dezentralen Frauenbeauftragte/n sind an Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen für Personalstellen ihres Bestimmungsbereiches zu beteiligen. Dies gilt auch für Berufungsverfahren.

2.1.3

Vor Ausschreibung einer Stelle erhält die zuständige dezentrale Frauenbeauftragte Gelegenheit, zu dem betreffenden Ausschreibungstext Stellung zu nehmen. Ist keine dezentrale Frauenbeauftragte bestellt, übernimmt die zentrale Frauenbeauftragte diese Funktion.

<p>2.1.3.1 Zur Wahrnehmung ihres Beteiligungsrechtes bei der Besetzung von Professuren werden ihr die von der Dienststelle gefertigten Entwürfe von Stellenausschreibungen übersandt.</p> <p>Im Übrigen leiten die jeweiligen Einrichtungen die Entwürfe von Stellenausschreibungen der zuständigen Frauenbeauftragten zu.</p>
<p>2.1.3.2 Hat die Frauenbeauftragte Bedenken gegen einen Ausschreibungstext, teilt sie diese der Dienststelle schriftlich innerhalb von zwei Wochen, in dringenden Fällen innerhalb einer Woche, mit.</p>
<p>2.1.4 Stellenausschreibungen haben dem verfassungsrechtlichen Gebot der Gleichberechtigung von Mann und Frau auch sprachlich Rechnung zu tragen. In den Ausschreibungstexten sind die Aufgaben der jeweiligen Stelle und die hierfür erforderlichen Voraussetzungen zu nennen. Während eines laufenden Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens dürfen die Anforderungen nicht verändert und/oder ergänzt werden. Ist aufgrund dessen eine Stellenbesetzung nicht möglich, muss die Stelle mit geändertem Anforderungsprofil neu ausgeschrieben werden. Die bisherigen Bewerberinnen und Bewerber sind auf die geänderte Ausschreibung hinzuweisen.</p>
<p>2.1.5 Alle Stellenausschreibungen für leitende Positionen und Professuren erhalten die folgenden Zusätze: „Die Justus-Liebig-Universität Gießen strebt einen höheren Anteil von Frauen im Wissenschaftsbereich an; deshalb bitten wir qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich, sich zu bewerben. Die JLU bekennt sich mit Nachdruck zur gesetzlichen Verpflichtung, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Justus-Liebig-Universität verfolgt auch das Ziel einer verstärkten Gewinnung von Führungskräften mit Gender- und Familienkompetenz. Die Justus-Liebig-Universität versteht sich als familiengerechte Hochschule. Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern sind willkommen.“</p>
<p>2.1.5.1 In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten die Stellenausschreibungen den Zusatz: „Die JLU bekennt sich mit Nachdruck zur gesetzlichen Verpflichtung, den Frauenanteil zu erhöhen.“</p>
<p>2.1.5.2 Alle Stellenausschreibungen für Ganztagsstellen erhalten die folgenden Zusätze: „Eine Teilung der Stelle in zwei Halbtagsstellen ist nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz grundsätzlich möglich.“ Sollte bei einer Ganztagsstelle nur ein Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, ist der folgende Zusatz aufzunehmen: „Eine Teilung der Stelle in zwei Halbtagsstellen ist nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz grundsätzlich möglich, wenn die ausgeschriebene Position vormittags und nachmittags besetzt werden kann.“</p>
<p>2.1.6 Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält die zuständige Frauenbeauftragte von der Dienststelle bzw. von der von ihr beauftragten Stelle eine Liste mit den Namen der eingegangenen Bewerberinnen und Bewerber.</p>
<p>2.1.7 Bei Berufungsverfahren von Professuren gelten zusätzlich die ggf. gesondert erlassenen Regelungen der JLU für Berufungsverfahren.</p>

2.2 Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren

Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) enthält das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation). Bei diesem als „Bestenauslese“ bezeichneten Grundsatz besteht ein Anspruch der Bewerberinnen und Bewerber auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Bewerbung. In den Stellenbesetzungsverfahren sind u.a. das allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und die Schutzvorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen in §§ 81 ff. SGB IX zu beachten.

2.2.1

Bei der Personalauswahl sind alle (an der Personalauswahl und -einstellung) beteiligten Einrichtungen und Personen verpflichtet, auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und/oder des Familienstandes zu verhindern.

Es wird für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, angestrebt, die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen mit Frauen zu besetzen. Bei Stellen des wissenschaftlichen Dienstes ergibt sich die anzustrebende Quote des Frauenanteils aus dem Kaskadenmodell. Bei der Neubesetzung von Professuren wird die Zielvorgabe eines Frauenanteils von 50 Prozent angestrebt.

2.2.1.1

Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder – nach ärztlichem Zeugnis – pflegebedürftigen Angehörigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, sollen bei den Auswahlentscheidungen berücksichtigt werden, soweit sie der Dienststelle bekannt sind und ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.2.1.2

Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen bei Auswahlentscheidungen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.2.1.3

Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen bei den Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung, die durch die Familienarbeit bedingt sind, dürfen nicht nachteilig bewertet werden (z. B. als Unterbrechung der Berufstätigkeit).

2.2.2

Die Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Stellen sollen – sofern zur Erarbeitung eines Auswahlvorschlags zielführend - nach Durchführung von persönlichen Vorstellungsgesprächen getroffen werden

2.2.2.1

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen bei der Vorauswahl alle für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen sowie die in der Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllt sind.

2.2.2.2

Fragen nach der Familienplanung oder einer bestehenden Schwangerschaft oder danach, wie die Kinderbetreuung neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden soll, sind unzulässig.

<p>2.2.3 Sofern in einem konkreten Stellenbesetzungsverfahren eine Auswahlkommission zur Vorbereitung der Auswahlentscheidung gebildet wurde, ist eine angemessene Beteiligung von Frauen sicherzustellen.</p>
<p>2.2.3.1 Sofern Auswahlkommissionen für Stellenbesetzungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals gebildet wurden, sollen ihnen mindestens zwei stimmberechtigte Wissenschaftlerinnen angehören.</p>
<p>2.2.3.2 Unabhängig von der Bildung einer Auswahlkommission im Einzelfall richtet sich die Beteiligung der Frauenbeauftragten nach dem HGIG.</p>
<p>2.2.4 Die zentrale Frauenbeauftragte hat das Recht, an allen Auswahl- und Besetzungsverfahren beteiligt zu werden. Dazu wird sie von der Einrichtung, der die zu besetzende Personalstelle zugeordnet ist, rechtzeitig zu den Auswahlverfahren eingeladen, insbesondere sind ihr Zeit und Ort der Vorstellungsgespräche rechtzeitig mitzuteilen.</p>
<p>2.2.4.1 Soweit sie es für erforderlich hält, nimmt sie am Auswahlverfahren teil; dabei hat sie Rede- und Antragsrecht. Nimmt die Frauenbeauftragte nicht am Auswahlverfahren teil, verwirkt sie damit nicht ihr Beteiligungsrecht. Sie ist über die Entscheidung der Kommission schriftlich zu informieren.</p>
<p>2.2.4.2 Die Punkte 2.2.4 und 2.2.4.1 gelten sinngemäß auch für die dezentralen Frauenbeauftragten.</p>
<p>2.2.5 Kann für die Besetzung einer Personalstelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerberin vorgeschlagen werden, ist von der einstellenden Stelle zu begründen, warum Bewerberinnen letztlich nicht berücksichtigt werden konnten.</p>
<p>2.3 Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten</p>
<p>2.3.1 Die JLU fördert weiterhin das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle. Dazu verpflichtet sie sich, eingehende Anträge zu prüfen und im Dialog mit allen Beteiligten bedarfsorientierte Lösungen zu erarbeiten. Über die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung wird auf der homepage informiert.</p>
<p>2.3.1.1 Die JLU entspricht Anträgen auf Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeit, wenn sie aus familiären Gründen gestellt worden sind und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.</p>
<p>2.3.1.2 In Absprache mit den Vorgesetzten können flexible Arbeitszeiten und Formen dezentraler Arbeit beantragt werden.</p>

<p>2.3.1.3 Die JLU setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass Gremiensitzungen zeitlich Rücksicht auf die Notwendigkeit einer Kinderbetreuung nehmen.</p>
<p>2.3.2 Für Teilzeitbeschäftigte werden in der Regel keine Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches begründet.</p>
<p>2.3.2.1 Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.</p>
<p>2.3.2.2 Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.</p>
<p>2.3.2.3 Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie Mutterschutzzeiten wird in der Regel ein personeller Ausgleich vorgenommen.</p>
<p>2.3.2.4 Die JLU strebt an, Teilzeitbeschäftigten oder Beurlaubten, die vor Ablauf ihrer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung eine vorzeitige Rückkehr in ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis wünschen, gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten.</p>
<p>2.3.2.5 Beschäftigte, die in der Vergangenheit aus familiären Gründen (Familienarbeit im Sinne von Punkt 2.2.1.1.) ihre Vollzeitstelle gekündigt haben und stattdessen ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eingegangen sind, werden bei Stellenbesetzungen – unter Beachtung von Eignung, Leistung und Befähigung – bevorzugt berücksichtigt.</p>
<p>2.3.2.6 Die JLU informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten einer Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexiblen Arbeitszeit aus familiären Gründen. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, werden vom Personaldezernat in allgemeiner Form auf mögliche negative Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen.</p>
<p>2.3.3 Die sogenannte ‚familienpolitische Komponente‘ nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eröffnet eine Verlängerungsoption für die JLU und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus. Sie hat den Zweck, eine Mehrbelastung des Arbeitnehmers durch die Betreuung eines Kindes zu berücksichtigen. Die JLU strebt an, diese Möglichkeit – soweit finanziell tragbar – zu nutzen.</p>
<p>2.4 Kinderbetreuung</p>
<p>2.4.1 In Kooperation mit dem Studentenwerk bietet die JLU für die Beschäftigten der Universität Eltern-Kind-Räume, Wickelmöglichkeiten in vielen Räumlichkeiten der JLU, eine KiTa für Kinder der Studierenden sowie Ferienbetreuungsmaßnahmen (JustusKids) für Kinder von Beschäftigten und Studierenden während der Überschneidungszeiten von Schulferien und Vorlesungszeit, an. Die</p>

<p>Familien-Servicestelle beim Studentenwerk berät Studierende der JLU und informiert zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Entsprechende Informationen erhalten Beschäftigte der JLU durch die Servicestelle „familiengerechte Hochschule“ (Büro der Frauenbeauftragten). Weitere Maßnahmen zur Verstärkung der familienbewussten Infrastruktur werden ergriffen.</p>
<p>2.4.2 Die JLU strebt an, weitere am Bedarf aller MitarbeiterInnen (und Studierenden) orientierte Maßnahmen zur Kinderbetreuung zu entwickeln und durchzuführen.</p>
<p>2.4.2.1 Zu diesen Maßnahmen gehört z.B. die Beteiligung an städtischen Kindertagesstätten oder an Einrichtungen freier Träger rund um die Campi der JLU.</p>
<p>2.4.3 Die Arbeitszeiten von Beschäftigten mit Kindern werden unter Ausschöpfung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle gestaltet. Dabei werden die Arbeitszeiten – soweit keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen – auf Wunsch so festgelegt, dass sie in Einklang mit kindgerechten Betreuungszeiten stehen.</p>
<p>2.5 Sicherheitsvorkehrungen für Frauen</p>
<p>2.5.1 Die JLU verpflichtet sich, Gefahren für die persönliche Sicherheit von Frauen zu eruieren und ihnen entgegenzuwirken. Gefahren für die persönliche Sicherheit können z.B. bauliche Strukturen und räumliche Anlagen der Universität Gießen darstellen. Der Campus und die Anlagen und Gebäude sollen so gestaltet werden, dass die Gefahrenquellen minimiert werden.</p>
<p>2.5.1.1 Das Dezernat Liegenschaften der JLU richtet eine Arbeitsgruppe ein, die in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat die universitären Gebäude auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen untersucht und entsprechende Verbesserungen vorschlägt. Die Dienststelle strebt an, die Vorschläge dieser Arbeitsgruppe umgehend umzusetzen.</p>
<p>2.6 Schutz vor sexueller Belästigung</p>
<p>2.6.1 Die JLU hat ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung an Arbeitsplatz und Studienplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.</p>
<p>2.6.1.1 Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz und von Studierenden am Studienplatz verletzt. Dazu gehören</p> <ul style="list-style-type: none"> - sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, - sonstige unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, - unerwünschte, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, - abfällige oder abwertende Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie - Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
<p>2.6.1.2 Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen im Sinne der Hessischen Disziplinarordnung.</p>

<p>2.6.2. Die betroffenen Personen haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der JLU (Präsident oder Präsidentin, Personalrat, Frauenbeauftragte) zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten oder anderen Mitgliedern und Angehörigen der Universität oder von Dritten sexuell belästigt im Sinne von Punkt 2.6.1 fühlen.</p>
<p>2.6.2.1 Die JLU hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.</p>
<p>2.6.2.2 Vorgesetzte sind verpflichtet, ihnen bekannt gewordene sexuelle Belästigungen im Sinne von Punkt 2.6.1 der Präsidentin oder dem Präsidenten mitzuteilen. Die Präsidentin oder der Präsident, der Personalrat und die Frauenbeauftragte sind verpflichtet, jedem Hinweis auf sexuelle Belästigungen nachzugehen.</p>
<p>2.6.3 Die JLU hat bei sexueller Belästigung von MitarbeiterInnen oder Studierenden die im Einzelfall</p> <ul style="list-style-type: none"> - angemessenen rechtlichen Maßnahmen wie Verwarnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen und/oder - erforderlichen rechtlichen Maßnahmen wie Verweis, Geldbuße, Gehaltskürzung, Versetzung, Entfernung aus dem Dienst, Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung, Hausverbot in die Wege zu leiten.
<p>2.6.4 Die belästigten Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.</p>
<p>2.6.5 Die JLU räumt belästigten Personen die Möglichkeit einer sofortigen juristischen und psychologischen Beratung ein.</p>
<p>2.7. Gleichbehandlung in Sprache und Bild</p>
<p>2.7.1 Die JLU beachtet in ihrem Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Formularen und Vordrucken den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern und verwendet deshalb geschlechtsneutrale oder die weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen. Es gelten die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache.</p>
<p>2.7.2 Die JLU verleiht Frauen die akademischen Grade in der weiblichen Sprachform. Diplome, Urkunden und Zeugnisse werden entsprechend ausgestellt.</p>
<p>2.8. Besetzung von Gremien</p>
<p>2.8.1 Die JLU bemüht sich nachhaltig um die Steigerung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien. Für Berufungskommissionen gelten die Regelungen des Leitfadens „Gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Durchführung von Berufungsverfahren“.</p>

<p>3. Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im technisch-administrativen Bereich der JLU</p>
<p>Die JLU verpflichtet sich, zusätzlich zu den in Kapitel 2 genannten allgemeinen Maßnahmen, zu weiteren Maßnahmen für die weiblichen Beschäftigten des technisch-administrativen Bereichs, die die besondere Situation von Frauen und ihre berufliche Förderung berücksichtigen.</p>
<p>3.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen</p>
<p>3.1.1 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen, soweit es sich nicht um Ausbildungsgänge handelt, in denen der Staat ausschließlich ausbildet. Um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in den Berufen mit Unterrepräsentanz hinzuweisen und sie zu einer Bewerbung zu ermutigen, werden geeignete Maßnahmen (z.B. Durchführung eines girls day) ergriffen.</p>
<p>3.1.2 Bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung werden Frauen, die an der Universität Gießen ihre Ausbildung abschließen, solange bevorzugt übernommen, bis die Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Bereich aufgehoben ist.</p>
<p>3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen</p>
<p>3.2.1 Die JLU erkennt die Notwendigkeit an, die Tätigkeit der technisch-administrativen Verwaltungsangestellten angemessen zu bewerten und zu vergüten.</p>
<p>3.2.2 Die JLU wirkt darauf hin, Arbeitsplätze in technischen Werkstätten und Arbeitsplätze, die körperliche Belastungen beinhalten, durch technische Hilfsmittel so zu gestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können. Sie stellt verstärkt Mischarbeitsplätze zur Verfügung.</p>
<p>3.3 Fort- und Weiterbildung</p>
<p>3.3.1 Die JLU bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten für weibliche Beschäftigte allgemeine und besondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an.</p>
<p>3.3.1.1 Die allgemeine Fort- und Weiterbildung ist so zu gestalten, dass weibliche Beschäftigte zur Teilnahme motiviert werden. Dies wird durch formale und inhaltliche Faktoren erreicht, wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - durch eine besondere Ankündigung, die Frauen ausdrücklich als Zielgruppe anspricht, - durch die Berücksichtigung von familiären Belastungen der Frauen (ortsnahe Fort- und Weiterbildungsangebote, Angebote mit Kinderbetreuung, Angebote für Teilzeitbeschäftigte, Angebote in Form von Blockseminaren o. ä.), - durch den verstärkten Einsatz von Lehrgangsführerinnen und Referentinnen, - durch Veranstaltungen, die sich mit dem Thema Work-Life-Balance auseinandersetzen, - durch Veranstaltungen über aktuelle Themen der Frauenförderungs- und

<p>Gleichstellungspolitik an der Hochschule, - durch Veranstaltungen zum Arbeits- und Sozialrecht.</p>
<p>3.3.1.2 Ziel der besonderen (beruflichen) Fort- und Weiterbildung soll es sein, die berufliche Qualifikation der weiblichen Beschäftigten zu verbessern und zu erweitern und dadurch auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und auf Tätigkeiten mit Führungsverantwortung vorzubereiten.</p>
<p>3.3.2 Für alle beurlaubten Beschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten, die ihren Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereiten und erleichtern sollen.</p>
<p>3.3.3 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen generell während der Arbeitszeit stattfinden; ist dies nicht möglich, ist entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.</p>
<p>3.3.4 Unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder von nach ärztlichen Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, die durch die Teilnahme an dienstlichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen entstehen, werden auf Antrag vom Hessischen Ministerium des Innern erstattet. Dies gilt auch für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung, die dem Erhalt und der Verbesserung der beruflichen Qualifikation dienen.</p>
<p>3.3.5 Im Rahmen der Fort- und Weiterbildung informiert die JLU in regelmäßigen Abständen über frauenrelevante Fragen aus dem Dienst-, Arbeits- und Sozialrecht, in Renten- und Steuerangelegenheiten.</p>
<p>3.3.6 Die JLU strebt an, die für allgemeine und besondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung stehenden Mittel auch künftig kontinuierlich bereit zu stellen. Sie wird im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit eine adäquate Mittelbereitstellung sicher stellen.</p>

4. Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft, Lehre und Studium

Die Universität Gießen fördert die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriereleiter und des wissenschaftlichen Betriebs. Sie hat sich in ihrem Frauenförderplan, in ihrer Zielvereinbarung mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2011 bis 2015) und zuletzt in ihrem Gleichstellungskonzept verpflichtet, eine institutionelle Kultur zu verankern, die der Ausbildung und Profilierung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie der Anerkennung aller Wissenschaftlerinnen verpflichtet ist.

4.1 Professorinnen

Die JLU verstärkt ihre Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Dabei setzt sie auf folgende Fördermaßnahmen:

4.1.1

Es wird angestrebt, bei allen Berufungen eine Quote von 50 Prozent Frauenanteil zu erreichen.

4.1.1.1

Qualifizierte Bewerberinnen werden aktiv gesucht. Die gezielte Recherche nach qualifizierten Bewerberinnen (z.B. über einschlägige Datenbanken) als Element der Markterkundung ist im Berufungsverfahren nachzuweisen.

4.1.1.2

Die Berufungsverfahren werden unter Beachtung der gesondert erlassenen Regelungen der JLU für Berufungsverfahren transparent, strukturiert und formalisiert durchgeführt, um auch auf diese Weise Gleichstellung zu sichern.

4.1.2

Im Rahmen ihrer Bemühungen um familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, wird die JLU weitere Maßnahmen umsetzen, sofern dies die Ressourcensituation erlaubt. So wird sich die JLU z.B. am Gemeinschaftsprojekt mit der Universität Marburg und der Fachhochschule Gießen-Friedberg zur Beratung und Unterstützung von Dual Career Couples in geeigneter Weise beteiligen.

4.2 Nachwuchsförderung

Die Justus-Liebig-Universität setzt sich dafür ein, den Frauenanteil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen. Die Förderung der Chancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bildet daher einen zentralen Bestandteil der Gleichstellungsmaßnahmen der JLU.

4.2.1

Die JLU nimmt an hessenweiten Förderprogrammen, wie z.B. dem MentorinnenNetzwerk, SciMento – hessenweit und ProProfessur teil. Die akademische Karriereentwicklung von Absolventinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen wird zudem mit fachspezifischen Initiativen zur Frauenförderung unterstützt.

4.2.2

Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der JLU werden mit Blick auf die fachbereichsspezifischen Desiderate entwickelt und umgesetzt. Es soll der Übergang vom Studienabschluss zur Promotion in Fächern, in denen sich die Geschlechterquote bereits zu diesem Zeitpunkt zuungunsten von Frauen entwickelt, gefördert werden. In der Post-Doc-Phase werden

Nachwuchswissenschaftlerinnen fachbereichsübergreifend durch Mentoring- und Coachingangebote sowie durch Förderinstrumente zur Anbahnung von Forschung oder zur Vorbereitung von Anträgen unterstützt. Die JLU hat diese Kriterien in zwei Nachwuchsförderprogrammen für junge Wissenschaftlerinnen umgesetzt, die in einem Zeitraum von fünf Jahren regelmäßig ausgeschrieben werden (bis 2013).

4.2.3

Das Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der JLU wird unter Berücksichtigung der besonderen Situation des weiblichen Nachwuchses fortgeschrieben. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit gewährleistet ist.

4.2.4

Die JLU begrüßt den Quer- und Wiedereinstieg von Frauen in die wissenschaftliche Laufbahn nach einer Berufs- oder Familienphase. Um die Frauen zu unterstützen entwickelt die JLU passende Maßnahmen wie z.B. ein verbessertes Betreuungsangebot für Kleinkinder.

4.2.4.1

Eine weitere Maßnahme ist das Promotionsabschlussförderprogramm der JLU für Frauen und Männer, das auf den Ausgleich für Verlustzeiten durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben zielt. Das Programm wird bis 2013 regelmäßig ausgeschrieben.

4.2.5

Die JLU setzt den Aufbau einer strukturierten DoktorandInnenausbildung in den Graduiertenzentren und Promotionskollegs der Universität fort. Dabei sollen die besonderen Erfordernisse von Nachwuchswissenschaftlerinnen berücksichtigt werden.

4.2.5.1

Hierzu gehören Programme zur Vereinbarkeit von Promotion und Familie. Ein Programm „Promovieren mit Kind“, wie es am International Graduate Center for the Study of Culture (GCSC) der JLU angeboten wird, soll auch von anderen Graduiertenzentren eingeführt werden.

4.2.6

Die JLU verbessert die Betreuung für Doktorandinnen, die nicht in die strukturierte DoktorandInnenausbildung eingebunden sind. Sie berücksichtigt dabei besonders die spezifische Situation weiblicher Promovierender.

4.2.7

Die Fachbereiche und Einrichtungen informieren insbesondere auch Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung und motivieren sie, diese wahrzunehmen.

4.2.8

Die JLU strebt an, Stipendien und Projektförderungen in einer Anzahl an Frauen zu vergeben, die mindestens der fachspezifischen Absolventinnenquote entspricht. Dabei ist das Prinzip der Bestenauslese zu beachten.

4.3 Forschung

Da Frauen als Forscherinnen unterrepräsentiert sind, anerkennt die JLU, dass zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit auch im Bereich der Forschung die Teilhabe von Frauen und Männern geschlechtersensibel überprüft und ggf. gleichstellungspolitische Maßnahmen ergriffen werden. Dabei geht es auch um die Anerkennung und Förderung der spezifischen Inhalte und Forschungsweisen der Frauen- und Geschlechterforschung.

4.3.1

In ihrer Forschungsberichterstattung, die den Hochschulen vom Wissenschaftsrat empfohlen wurde, wird die JLU in Zukunft systematisch das Geschlecht der Forschenden in Projekten und Publikationen berücksichtigen sowie Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung als solche ausweisen.

4.3.2

Die wissenschaftlichen Begutachtungsverfahren an der JLU werden auf einen eventuellen Geschlechterbias hin überprüft und, wenn notwendig, unter Berücksichtigung von Genderkriterien neu organisiert.

4.3.3

Die JLU wird den Auf- und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung sowie ihre Institutionalisierung an der JLU weiter fördern.

4.3.3.1

Die JLU wird für ausgeschriebene Professuren z.B. in den Bereichen Erziehungswissenschaften, Medizin, Rechtswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften, Kulturwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften Gender-Teil-Denominationen ermöglichen, um die Institutionalisierung einer interdisziplinär ausgerichteten Frauen- und Geschlechterforschung an der Gießener Universität voranzutreiben und deren nachhaltige Verankerung in Forschung und Lehre zu unterstützen.

4.3.3.2

Berufungskommissionen sollen Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung bei Bewerberinnen und Bewerbern positiv würdigen, soweit diese Gegenstand der Ausschreibung sind.

4.3.3.3

Die Fachbereiche und Einrichtungen der JLU sind aufgefordert, Fragestellungen zu methodologischen und inhaltlichen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion zu ermöglichen.

4.4 Lehre und Studium

Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sollen die besondere Situation von Frauen, die Vereinbarkeit von Familie und Studium und ihre wissenschaftliche und berufliche Förderung berücksichtigen.

4.4.1

Inhalte und Formen von Lehre und Studium können traditionelle Geschlechterverhältnisse reproduzieren, aber auch dazu beitragen, dass sich diese verändern. Um diesen Prozess zu unterstützen wird die JLU Maßnahmen zu den folgenden Themenbereichen verstärken:

- Steigerung des Anteils der Studentinnen in den naturwissenschaftlichen Studiengängen,
- Entwicklung und Realisierung von Konzepten und Modellvorhaben an der Schnittstelle Schule-Universität in enger Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden und beruflichen Schulen,

Unterstützung von Projekten zur Studien- und Berufsorientierung (z.B. Girls' Day).

<p>4.4.2 Bei der Akkreditierung neuer Studiengänge ist sicherzustellen, dass, soweit möglich, die für das jeweilige Fach relevanten Genderaspekte berücksichtigt werden.</p>
<p>4.4.3 Die in Punkt 2.4 genannten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf stehen auch den Studierenden zur Verfügung. Die JLU hat ihr Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium noch weiter ausgebaut.</p>
<p>4.4.3.1 In den „Allgemeinen Bestimmungen der JLU für Prüfungsordnungen zur Herstellung der Chancengleichheit“ sind Regelungen zur Familienfreundlichkeit der Prüfungsordnungen festgelegt. Diese werden auf die Bedürfnisse studierender Eltern abgestimmt.</p>
<p>4.4.4 Die Fachbereiche der JLU fördern Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie Lehrveranstaltungen, die Genderaspekte in ihre wissenschaftlichen Fragestellungen mit aufnehmen.</p>
<p>4.4.4.1 Die Fachbereiche sind aufgefordert, bei der Strukturplanung Arbeitsgebiete und Lehrangebote zum Thema Frauen- und Geschlechterforschung zu berücksichtigen und in den Studien- und Prüfungsordnungen zu verankern.</p>
<p>4.4.5 Die JLU strebt an, die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften angesetzten Landesmittel mindestens mit dem Anteil für eine Beschäftigung von Frauen zu verwenden, den diese an den Studierenden der jeweiligen Lehreinheit stellen.</p>
<p>4.5 Fort- und Weiterbildung</p>
<p>4.5.1 Die JLU baut im Rahmen des Hochschuldidaktischen Netzwerkes Mittelhessen (HDM) ihr Fort- und Weiterbildungsangebot zum Thema „Gender und Lehre“ aus. Im Kompetenzfeld „Chancengleichheit und Konfliktmanagement“ des HDM wird der Vermittlung von Gender-Kompetenz eine exponierte und bedeutsame Rolle innerhalb der hochschuldidaktischen Ausbildung eingeräumt. Ziel ist es, den Lehrenden die Befähigung zur Identifizierung unbilliger geschlechtsspezifischer Bevorzugung, Benachteiligung und Diskriminierung zu vermitteln und Strategien zur Bewältigung solcher Situationen an die Hand zu geben.</p>
<p>4.5.2 Das neue Zentrum für Kompetenzentwicklung (ZfK) der JLU dient der fachbereichsübergreifenden Kompetenzentwicklung von Studierenden und Lehrenden. In den Bereichen „Außerfachliche Kompetenzen“ und „Hochschuldidaktik“ wird die Vermittlung von Gender-Kompetenz als berufsfeldbezogene Schlüsselqualifikation in besonderem Maße berücksichtigt.</p>

5. Implementierung von Gender Mainstreaming

Seit 1999 ist Gender Mainstreaming von der EU im Amsterdamer Vertrag für alle Mitgliedsstaaten als Organisationsprinzip für Politik und Verwaltung festgeschrieben. Auch die Bundesregierung hat sich diesem Prinzip verpflichtet. Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um durchgängig sicherzustellen, dass Gleichstellung als Staatsaufgabe insbesondere von allen Akteurinnen und Akteuren der öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird. Dies gilt auch für die Hochschulen des Landes. Für sie bedeutet eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein zukunftsfähiges und nachhaltiges Qualitätsmerkmal, das als Wettbewerbsvorteil zukünftig von wachsender Bedeutung sein wird.

Die vollständige Implementierung von Gender Mainstreaming an der JLU wird mehrere Jahre in Anspruch nehmen. Zuerst geht es um die Entwicklung eines Konzeptes, wie der Prozess an der Universität in allen Bereichen umgesetzt werden kann. Dieses basiert auf einer umfassenden Gender-Analyse, die verdeutlicht, welche Rolle Geschlecht im organisationalen Geschehen spielt.

5.1 Gender Mainstreaming als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

5.1.1

Die JLU wird den Prozess der Entwicklung eines Gender Mainstreaming-Konzepts unter Leitung des Präsidiums und in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten, der Gleichstellungskommission, den DekanInnen, den LeiterInnen der Wissenschaftlichen Zentren und den DezernentInnen und ggf. Unterstützung eines externen Expertenteams durchführen. Dabei kann auf die Ergebnisse des von der JLU in Auftrag gegebenen Forschungsprojekts zur „Analyse der Organisationskultur unter Gleichstellungsaspekten“ aufgebaut werden. Schon bestehende Gleichstellungsmaßnahmen auf allen Ebenen der JLU sowie die Maßnahmen zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind in das zu entwickelnde Konzept einzubinden.

5.1.2

Gender Mainstreaming erfasst als Querschnittsaufgabe alle Ebenen der Hochschule. Akteure/innen sind nicht einzelne, sondern alle Mitglieder der Hochschule, Männer und Frauen. Die Verantwortung für die Durchführung der Gender Mainstreaming Maßnahmen liegt allerdings bei der Leitungs- und Führungsebene der Universität, die unmissverständlich den gleichstellungspolitischen Prozess zu ihrem Anliegen macht und entsprechende Impulse an die Dezernate, Dekanate und zentrale Einrichtungen der Hochschule weiterleitet.

5.2 Vermittlung von Gender-Knowhow

5.2.1

Mit Gender Mainstreaming sollen Veränderungen im Geschlechterverhältnis bewirkt werden, um Diskriminierung zu verhindern. Bei allen Arbeitsschritten, Maßnahmen und Entscheidungen sollen im Vorfeld Unterschiede zwischen den Geschlechtern identifiziert werden, um Nachteile, die sich aus diesen Unterschieden ergeben, beseitigen zu können. Dieser Identifizierungsprozess verlangt ein spezifisches Wissen um Geschlechterverhältnisse, ein sog. „Gender-Knowhow“, das allen Akteuren und Akteurinnen der Hochschule, die Entscheidungsprozesse vorbereiten, durchführen und kontrollieren, mit Hilfe von Trainings und speziellen Programmen an die Hand gegeben werden muss. Das Wissen um die sozialen Unterschiede zwischen den Geschlechtern wird Teil des notwendigen Fachwissens.

5.2.2

Die JLU bietet Führungskräften Trainingsmaßnahmen in Gender-Fragen an. Im Rahmen dieser Trainingsmaßnahmen 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.

5.2.3

In die im Entwicklungsplan der JLU vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen für WissenschaftlerInnen wird die Vermittlung von Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation für Führungsaufgaben, Teamfähigkeit und die akademische Lehre aufgenommen, um die Sensibilität für geschlechtsbezogene Selektionsmechanismen und -prozesse zu erhöhen.

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

5.3.1

Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Teil des spezifischen Profils der Universität und damit ein bedeutender Wettbewerbsfaktor für die JLU. Die JLU wird die Zielsetzungen und Maßnahmen ihrer Gleichstellungspolitik stärker in Leitbild und Profil sowie in die gesamte Innen- und Außendarstellung der Universität integrieren, um so ihr gleichstellungspolitisches Selbstverständnis deutlicher zu kommunizieren.

Die Frauenbeauftragte ist in ihrer internen und externen Öffentlichkeitsarbeit durch die Hochschulleitung und die Presseabteilung zu unterstützen.

5.3.2

Die JLU übermittelt den Leitungen der Fachbereiche und weiteren Einrichtungen alle relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften, die die Gleichstellung und Frauenförderung betreffen. Diese sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu geben.

5.3.3

In den Schriften und Publikationen der Universität wird auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern geachtet, d. h. der Beitrag der Frauen im Universitätsleben und ihre Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung werden in den Medien (uniforum, Universitätsblätter, Spiegel der Forschung, Homepage, Berichte u.a.) der Justus-Liebig-Universität Gießen sichtbar gemacht. Gleiches gilt für Berichte und Mitteilungen der Frauenbeauftragten.

5.4. Qualitätssicherung und Evaluation

5.4.1

Um transparent Gleichstellung zu sichern, wird die JLU fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn erheben und regelmäßig für den dienstlichen Gebrauch zur Verfügung stellen. Bei Evaluationsverfahren sind Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufzunehmen. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, hat eine geschlechtsspezifische Betrachtung zu erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht.

5.4.2

Die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen ist sowohl unter quantitativen als auch unter qualitativen Gesichtspunkten zu überprüfen. Neben kurzfristigen Erfolgskriterien – wie z.B. Attraktivität der Förderprogramme, Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, Erfolgsquoten bei der Antragstellung für Anforschungsprojekte – 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.

5.4.3

Die JLU wird künftig Gleichstellungsaspekte in ihre Qualitätssicherungssysteme und Evaluationsmaßnahmen integrieren.

5.4.4

Die Frauenbeauftragte der JLU ist bei den Zielvereinbarungen, den Entwicklungs- und Strukturplanungen sowie bei der Verfassung oder Überarbeitung der Grundordnung der JLU zu beteiligen.

Abschlussprüfungen

Ebene: Fachbereiche

Fachbereich	2008			2009			2010			2008 - 2010		
	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01 Rechtswiss.	108	68	63%	148	80	54%	163	91	56%	419	239	57%
FB 02 Wirtschaftswiss.	192	80	42%	197	74	38%	283	126	45%	672	280	42%
FB 03 Sozial- u. Kulturwiss.	357	266	75%	371	295	79%	900	724	80%	1.628	1.284	79%
FB 04 Gesch.- u. Kulturwiss.	102	69	67%	108	73	68%	111	74	67%	321	216	67%
FB 05 Sprache, Literatur, Kultur	389	329	85%	376	307	82%	422	353	84%	1.188	989	83%
FB 06 Psychologie u. Sportwiss.	171	118	69%	149	92	62%	337	253	75%	656	463	71%
FB 07 Math+Inf, Phys., Geogr.	214	122	57%	212	113	53%	269	131	49%	695	366	53%
FB 08 Biologie u. Chemie	144	95	66%	161	104	65%	517	316	61%	822	515	63%
FB 09 Agr., Ökotr., Umweltm.	530	461	87%	494	430	87%	683	578	85%	1.707	1.469	86%
FB 10 Veterinärmedizin	197	166	84%	192	163	85%	196	178	91%	585	507	87%
FB 11 Medizin	317	177	56%	321	185	58%	328	199	61%	966	561	58%
ZPhil Philosophie	6	2	27%	4	2	50%	6	4	61%	17	8	45%
Promotionen gesamt	2.727	1.952	72%	2.733	1.919	70%	4.215	3.026	72%	9.675	6.897	71%

Gewichtete Prüfungsfälle (z.B. bei 3-Fächer-Studiengängen jedes Fach zu 1/3 gezählt); aufgrund der Rundungen können sich Abweichungen ergeben.

Ebene: Lehreinheiten

Lehreinheit	2008			2009			2010			2008 - 2010		
	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
1011 Rechtswissenschaft	108	68	63%	148	80	54%	163	91	56%	419	239	57%
1021 Wirtschaftswissenschaften	192	80	42%	197	74	38%	283	126	45%	672	280	42%
1031 Gesellschaftswissenschaften	73	39	54%	56	26	47%	196	113	58%	325	179	55%
1033 Kunstpädagogik	23	21	93%	15	13	85%	15	13	85%	52	46	88%
1034 Musikpäd.wiss.	13	9	74%	12	7	59%	14	7	54%	38	24	62%
1037 Inst. für Erziehungswissenschaften	13	7	54%	10	8	85%	119	89	75%	142	104	74%
1038 Inst. für Heil- und Sonderpädagogik	100	80	80%	87	69	79%	101	79	78%	288	228	79%
1039 Inst. für Schulpädagogik	135	109	81%	191	171	90%	456	423	93%	782	703	90%
1041 Evangelische Theologie	25	21	84%	28	24	87%	23	19	83%	76	65	85%
1042 Katholische Theologie	11	9	83%	16	12	79%	10	7	70%	36	28	77%
1043 Geschichtswissenschaften	56	31	56%	55	30	55%	60	34	57%	171	96	56%
1044 Kunstgeschichte	5	4	81%	2	2	83%	3	2	87%	10	8	83%
1045 Altertumswissenschaften	4	2	48%	7	4	57%	14	10	75%	25	16	65%
1047 Turkologie	1	1	75%	0	0	100%	0	0	100%	2	2	83%
1048 Osteuropäische Geschichte	1	1	67%	0	-	0%	-	-	-	1	1	51%
1051 Germanistik	183	157	86%	166	139	84%	160	138	86%	509	435	85%
1052 Anglistik	136	114	83%	131	102	77%	156	125	80%	424	341	80%
1053 Romanistik	43	37	87%	52	46	89%	76	69	91%	170	153	90%
1054 Slavistik	12	11	94%	12	12	100%	8	8	96%	33	32	97%
1055 Theaterwissenschaften	15	10	67%	15	8	53%	22	12	55%	52	30	58%
1061 Psychologie	101	82	81%	62	51	82%	235	187	80%	398	319	80%
1062 Sportwissenschaften	70	36	52%	87	41	48%	102	66	65%	259	144	56%
1071 Mathematik und Informatik	123	85	69%	125	81	64%	118	81	69%	366	247	67%
1072 Physik	36	8	23%	38	6	16%	92	18	19%	165	32	19%
1073 Geographie	55	28	52%	49	27	54%	60	32	54%	164	87	53%
1081 Biologie	113	75	67%	122	84	69%	399	250	63%	634	409	65%
1082 Chemie	31	20	63%	39	20	50%	118	67	56%	188	106	56%
1096 Agrarwissenschaften	109	65	60%	83	45	54%	97	60	62%	289	170	59%
1097 Ernährungswissenschaften	104	97	93%	98	93	95%	161	149	93%	363	339	93%
1098 Umwelt- und Ressourcenmanagement	7	4	57%	11	7	64%	78	46	59%	96	57	59%
1099 Ökotoxikologie/A&E.-Ökonomie	310	295	95%	302	285	94%	347	323	93%	959	903	94%
1101 Veterinärmedizin	197	166	84%	192	163	85%	196	178	91%	585	507	87%
1111 Medizin	273	153	56%	280	162	58%	257	154	60%	810	469	58%
1113 Zahnmedizin	44	24	55%	41	23	56%	71	45	63%	156	92	59%
1211 Zentrum für Philosophie	6	2	27%	4	2	50%	6	4	61%	17	8	45%
Promotionen gesamt	2.727	1.952	72%	2.733	1.919	70%	4.215	3.026	72%	9.675	6.897	71%

Gewichtete Prüfungsfälle (z.B. bei 3-Fächer-Studiengängen jedes Fach zu 1/3 gezählt); aufgrund der Rundungen können sich Abweichungen ergeben.

Promotionen

Ebene: Fachbereiche

Fachbereich	2008			2009			2010			2008 - 2010		
	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01 Rechtswiss.	23	7	30%	30	11	37%	18	5	28%	71	23	32%
FB 02 Wirtschaftswiss.	9	1	11%	10	4	40%	11	4	36%	30	9	30%
FB 03 Sozial- u. Kulturwiss.	17	9	53%	10	5	50%	8	6	75%	35	20	57%
FB 04 Gesch.- u. Kulturwiss.	8	4	50%	3	1	33%	4	3	75%	15	8	53%
FB 05 Sprache, Literatur, Kultur	25	17	68%	10	6	60%	7	3	43%	42	26	62%
FB 06 Psychologie u. Sportwiss.	15	9	60%	14	8	57%	17	10	59%	46	27	59%
FB 07 Math+Inf, Phys., Geogr.	22	6	27%	23	5	22%	19	6	32%	64	17	27%
FB 08 Biologie u. Chemie	40	21	53%	46	25	54%	39	21	54%	125	67	54%
FB 09 Agr., Ökotr., Umweltm.	44	25	57%	54	21	39%	55	26	47%	153	72	47%
FB 10 Veterinärmedizin	90	77	86%	89	69	78%	85	67	79%	264	213	81%
FB 11 Medizin	167	73	44%	182	96	53%	164	86	52%	513	255	50%
ZPhil Philosophie	2	-	0%	2	1	50%	-	-	-	4	1	25%
Promotionen gesamt	462	249	54%	473	252	53%	427	237	56%	1.362	738	54%

Ebene: Lehreinheiten

Lehreinheit	2008			2009			2010			2008 - 2010		
	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
1011 Rechtswissenschaft	23	7	30%	30	11	37%	18	5	28%	71	23	32%
1021 Wirtschaftswissenschaften	9	1	11%	10	4	40%	11	4	36%	30	9	30%
1031 Gesellschaftswissenschaften	16	8	50%	7	3	43%	6	5	83%	29	16	55%
1033 Kunstpädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1034 Musikpäd./wiss.	1	1	100%	1	1	100%	-	-	-	2	2	100%
1037 Inst. für Erziehungswissenschaften	-	-	-	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
1038 Inst. für Heil- und Sonderpädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1039 Inst. für Schulpädagogik	-	-	-	1	-	0%	1	-	0%	2	-	0%
1041 Evangelische Theologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1042 Katholische Theologie	-	-	-	1	-	0%	-	-	-	1	-	0%
1043 Geschichtswissenschaften	4	2	50%	2	1	50%	3	2	67%	9	5	56%
1044 Kunstgeschichte	2	1	50%	-	-	-	-	-	-	2	1	50%
1045 Altertumswissenschaften	2	1	50%	-	-	-	-	-	-	2	1	50%
1047 Turkologie	-	-	-	-	-	-	1	1	100%	1	1	100%
1048 Osteuropäische Geschichte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1051 Germanistik	5	4	80%	4	2	50%	1	1	100%	10	7	70%
1052 Anglistik	18	11	61%	1	1	100%	4	1	25%	23	13	57%
1053 Romanistik	2	2	100%	3	2	67%	-	-	-	5	4	80%
1054 Slavistik	-	-	-	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
1055 Theaterwissenschaften	-	-	-	1	-	0%	1	-	0%	2	-	0%
1061 Psychologie	10	7	70%	12	6	50%	15	9	60%	37	22	59%
1062 Sportwissenschaften	5	2	40%	2	2	100%	2	1	50%	9	5	56%
1071 Mathematik und Informatik	4	2	50%	5	-	0%	2	1	50%	11	3	27%
1072 Physik	14	2	14%	15	5	33%	10	2	20%	39	9	23%
1073 Geographie	4	2	50%	3	-	0%	7	3	43%	14	5	36%
1081 Biologie	27	15	56%	34	21	62%	30	20	67%	91	56	62%
1082 Chemie	13	6	46%	12	4	33%	9	1	11%	34	11	32%
1096 Agrarwissenschaften	31	14	45%	44	14	32%	45	17	38%	120	45	38%
1097 Ernährungswissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1098 Umwelt- und Ressourcenmanagement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1099 Ökotrophologie/A&E.-Ökonomie	13	11	85%	10	7	70%	10	9	90%	33	27	82%
1101 Veterinärmedizin	90	77	86%	89	69	78%	85	67	79%	264	213	81%
1111 Medizin	150	66	44%	166	87	52%	146	77	53%	462	230	50%
1113 Zahnmedizin	17	7	41%	16	9	56%	18	9	50%	51	25	49%
1211 Zentrum für Philosophie	2	-	0%	2	1	50%	-	-	-	4	1	25%
Promotionen gesamt	462	249	54%	473	252	53%	427	237	56%	1.362	738	54%

Habilitationen

Ebene: Fachbereiche

Fachbereich	2006			2007			2008			2009			2010			2006 - 2010		
	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
FB 01 Rechtswiss.	2	-	0%	2	-	0%	2	1	50%	-	-	-	-	-	-	6	1	17%
FB 02 Wirtschaftswiss.	1	-	0%	2	-	0%	-	-	-	3	-	0%	-	-	-	6	-	0%
FB 03 Sozial- u. Kulturwiss.	1	-	0%	-	-	-	1	-	0%	2	1	50%	1	1	100%	5	2	40%
FB 04 Gesch.- u. Kulturwiss.	-	-	-	4	3	75%	-	-	-	3	-	0%	1	-	0%	8	3	38%
FB 05 Sprache, Literatur, Kultur	7	2	29%	1	1	100%	4	3	75%	2	1	50%	-	-	-	14	7	50%
FB 06 Psychologie u. Sportwiss.	1	1	100%	1	-	0%	1	-	0%	2	1	50%	1	-	0%	6	2	33%
FB 07 Math+Inf, Phys., Geogr.	1	1	100%	1	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	50%
FB 08 Biologie u. Chemie	2	-	0%	1	-	0%	2	-	0%	1	-	0%	1	1	100%	7	1	14%
FB 09 Agr., Ökot., Umweltm.	4	-	0%	3	-	0%	3	-	0%	4	-	0%	3	-	0%	17	-	0%
FB 10 Veterinärmedizin	2	-	0%	-	-	-	-	-	-	2	-	0%	1	1	100%	5	1	20%
FB 11 Medizin	21	5	24%	18	2	11%	21	-	0%	20	3	15%	11	3	27%	91	13	14%
ZPhil Philosophie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Habilitationen gesamt	42	9	21%	33	6	18%	34	4	12%	39	6	15%	19	6	32%	168	31	18%

Ebene: Lehrinheiten

Lehrinheit	2006			2007			2008			2009			2010			2006 - 2010		
	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq	m+w	w	fq
1011 Rechtswissenschaft	2	-	0%	2	-	0%	2	1	50%	-	-	-	-	-	-	6	1	17%
1021 Wirtschaftswissenschaften	1	-	0%	2	-	0%	-	-	-	3	-	0%	-	-	-	6	-	0%
1031 Gesellschaftswissenschaften	1	-	0%	-	-	-	1	-	0%	1	-	0%	-	-	-	3	-	0%
1033 Kunstpädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1034 Musikpäd./wiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1037 Inst. für Erziehungswissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1038 Inst. für Heil- und Sonderpädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100%	-	-	-	1	1	100%
1039 Inst. für Schulpädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100%	1	1	100%
1041 Evangelische Theologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1042 Katholische Theologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1043 Geschichtswissenschaften	-	-	-	2	2	100%	-	-	-	3	-	0%	-	-	-	5	2	40%
1044 Kunstgeschichte	-	-	-	2	1	50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	50%
1045 Altertumswissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%	1	-	0%
1047 Turkologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1048 Osteuropäische Geschichte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1051 Germanistik	4	1	25%	-	-	-	1	-	0%	1	-	0%	-	-	-	6	1	17%
1052 Anglistik	2	1	50%	1	1	100%	1	1	100%	-	-	-	-	-	-	4	3	75%
1053 Romanistik	-	-	-	-	-	-	2	2	100%	1	1	100%	-	-	-	3	3	100%
1054 Slavistik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1055 Theaterwissenschaften	1	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%
1061 Psychologie	1	1	100%	-	-	-	1	-	0%	1	1	100%	1	-	0%	4	2	50%
1062 Sportwissenschaften	-	-	-	1	-	0%	-	-	-	1	-	0%	-	-	-	2	-	0%
1071 Mathematik und Informatik	1	1	100%	1	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	50%
1072 Physik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1073 Geographie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1081 Biologie	2	-	0%	1	-	0%	1	-	0%	-	-	-	1	1	100%	5	1	20%
1082 Chemie	-	-	-	-	-	-	1	-	0%	1	-	0%	-	-	-	2	-	0%
1091 Agrarwiss.	4	-	0%	3	-	0%	2	-	0%	4	-	0%	2	-	0%	15	-	0%
1092 Ern.- u. Haush.wiss.	-	-	-	-	-	-	1	-	0%	-	-	-	1	-	0%	2	-	0%
1101 Veterinärmedizin	2	-	0%	-	-	-	-	-	-	2	-	0%	1	1	100%	5	1	20%
1110 Medizin	21	5	24%	18	2	11%	21	-	0%	20	3	15%	11	3	27%	91	13	14%
1211 Zentrum für Philosophie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Habilitationen gesamt	42	9	21%	33	6	18%	34	4	12%	39	6	15%	19	6	32%	168	31	18%

Administrativ-technisches Personal (TV-H)
Ist-Besetzung am 01.10.2011

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
<u>Technisch- und administratives Personal - Beschäftigte (TV-H - Vergütung)</u>				
Entgelt-Gr.	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
E15	7,00	1,00	6,00	14,29%
E14	26,95	10,95	16,00	40,63%
E13	41,22	17,97	23,25	43,60%
E12	11,50	1,50	10,00	13,04%
E11	42,67	9,17	33,50	21,49%
E10	33,55	7,55	26,00	22,50%
E9	337,83	223,95	113,88	66,29%
E8	206,18	153,66	52,52	74,53%
E7	53,24	2,50	50,74	4,70%
E6	324,89	231,09	93,80	71,13%
E5	206,41	114,54	91,87	55,49%
E4	11,00	1,00	10,00	9,09%
E3	27,80	18,67	9,13	67,16%
E2 UE	18,83	18,33	0,50	97,34%
E2	147,73	144,02	3,71	97,49%
Summe	1.496,80	955,90	540,90	63,86%

Administrativ-technisches Personal (TV-H)
Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2011 - 30.09.2013 freiwerdenden Stellen gemäß 6.1

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
<u>Administrativ-technisches Personal - Beschäftigte (TV-H - Vergütung)</u>				
Entgelt-Gr.	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
E15	-	-	-	50,00%
E14	2,00	-	2,00	50,00%
E13	5,42	4,92	0,50	50,00%
E12	-	-	-	50,00%
E11	-	-	-	50,00%
E10	5,00	2,00	3,00	50,00%
E9	10,77	7,47	3,30	50,00%
E8	9,67	6,50	3,17	50,00%
E7	2,12	-	2,12	50,00%
E6	23,20	13,20	10,00	50,00%
E5	21,74	12,74	9,00	50,00%
E4	-	-	-	50,00%
E3	3,19	1,92	1,27	50,00%
E2 UE	1,00	0,50	0,50	50,00%
E2	7,12	7,12	-	50,00%
Summe	91,23	56,37	34,86	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u>				
(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
<u>Administrativ-technisches Personal - Beschäftigte (TV-H - Vergütung)</u>				
Entgelt-Gr.	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
E15	1,00	-	1,00	50,00%
E14	4,50	2,50	2,00	50,00%
E13	4,13	3,13	1,00	50,00%
E12	-	-	-	50,00%
E11	-	-	-	50,00%
E10	1,00	-	1,00	50,00%
E9	16,50	11,50	5,00	50,00%
E8	10,20	5,20	5,00	50,00%
E7	-	-	-	50,00%
E6	12,00	9,50	2,50	50,00%
E5	15,34	8,84	6,50	50,00%
E4	-	-	-	50,00%
E3	-	-	-	50,00%
E2 UE	0,50	0,50	-	50,00%
E2	6,01	6,01	-	50,00%
Summe	71,18	47,18	24,00	50,00%

Administrativ-technisches Personal (Beamte)
Ist-Besetzung am 01.10.2011

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
<u>Technisch- und administratives Personal - Beamte</u>				
Bes.-Gr.	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16	2,00	-	2,00	0,00%
A15	4,80	3,00	1,80	62,50%
A14	11,05	4,05	7,00	36,65%
A13 h.D.	3,00	1,00	2,00	33,33%
A13 g.D.	6,00	2,00	4,00	33,33%
A12	11,90	4,90	7,00	41,18%
A11	11,17	8,17	3,00	73,14%
A10	19,49	15,49	4,00	79,48%
A9 g.D.	6,50	2,50	4,00	38,46%
A9 m.D.	1,00	-	1,00	0,00%
A8	3,68	2,68	1,00	72,83%
A7	3,50	3,50	-	100,00%
A6	1,50	1,50	-	100,00%
A5	1,92	-	1,92	0,00%
Summe	87,51	48,79	38,72	55,75%

Administrativ-technisches Personal (Beamte)
Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2011 - 30.09.2013 freiwerdenden Stellen gemäß 6.2

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
<u>Technisch- und administratives Personal - Beamte</u>				
Bes.-Gr.	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	1,00	-	1,00	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D.	-	-	-	50,00%
A13 g.D.	-	-	-	50,00%
A12	-	-	-	50,00%
A11	-	-	-	50,00%
A10	-	-	-	50,00%
A9 g.D.	-	-	-	50,00%
A9 m.D.	-	-	-	50,00%
A8	-	-	-	50,00%
A7	-	-	-	50,00%
A6	-	-	-	50,00%
A5	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
<u>Technisch- und administratives Personal - Beamte</u>				
Bes.-Gr.	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	1,00	-	1,00	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D.	1,00	-	1,00	50,00%
A13 g.D.	1,00	-	1,00	50,00%
A12	-	-	-	50,00%
A11	-	-	-	50,00%
A10	0,50	0,50	-	50,00%
A9 g.D.	-	-	-	50,00%
A9 m.D.	-	-	-	50,00%
A8	-	-	-	50,00%
A7	-	-	-	50,00%
A6	-	-	-	50,00%
A5	-	-	-	50,00%
Summe	3,50	0,50	3,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
<u>Auszubildende</u>					
Ausbildungsberuf	Landesmittel				Zielvorgabe
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.	
Bürokaufmann/frau	1,00	1,00	-	100,00%	50,00%
Chemielaborant/in	9,00	4,00	5,00	44,44%	50,00%
Elektroniker/in Geräte&Systeme	2,00	-	2,00	0,00%	50,00%
Fachangestellte/r Bürokomm.	12,00	12,00	-	100,00%	50,00%
Fachangestellte/r Info/Medien B	6,00	4,00	2,00	66,67%	50,00%
Fachinformatiker/in	3,00	-	3,00	0,00%	50,00%
Feinwerkmechaniker/in	15,00	-	15,00	0,00%	50,00%
Gärtner/in	2,00	1,00	1,00	50,00%	50,00%
Gebäudereiniger/in	1,00	1,00	-	100,00%	50,00%
Inspektoranwärter/in	5,00	3,00	2,00	60,00%	50,00%
IT-System-Elektroniker/in	6,00	-	6,00	0,00%	50,00%
Landwirt/in	7,00	2,00	5,00	28,57%	50,00%
Mechatroniker/in	1,00	-	1,00	0,00%	50,00%
Metallbauer/in Metallgestaltung	3,00	-	3,00	0,00%	50,00%
Referendar/in	2,00	1,00	1,00	50,00%	50,00%
Tiermedizin. Fachangestellte/r	14,00	13,00	1,00	92,86%	50,00%
Tierpfleger/in	11,00	5,00	6,00	45,45%	50,00%
Summe	100,00	47,00	53,00	47,00%	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaft				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	-	-	-	-
C4	8,00	1,00	7,00	12,50%
W1	-	-	-	-
W2	-	-	-	-
W3	7,00	1,00	6,00	14,29%
Summe	15,00	2,00	13,00	13,33%
<i>nachrichtlich</i>				
<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	<i>3,00</i>	<i>-</i>	<i>3,00</i>	<i>0,00%</i>

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaft				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	4,00	-	4,00	50,00%
Summe	4,00	-	4,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaft				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	1,00	-	1,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		3,00	1,00	2,00	33,33%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	3,00	1,00	2,00	33,33%
A13 (PäMi)		-	-	-	-
E13 (WiMi)		25,25	9,00	16,25	35,64%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	22,25	8,50	13,75	38,20%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	3,00	0,50	2,50	16,67%
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		28,25	10,00	18,25	35,40%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaften**Wissenschaftliches Personal - befristet**

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
419,00	239,00	180,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	2,00	1,00	1,00		57,04%
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	15,58	5,50	10,08		57,04%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		57,04%
Summe	17,58	6,50	11,08		57,04%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
71,00	23,00	48,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	3,00	0,50	2,50		32,39%
Summe	3,00	0,50	2,50		32,39%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaften**Wissenschaftliches Personal - befristet**

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
419,00	239,00	180,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
A13 h.D._auf Zeit	1,00	-	1,00		57,04%
E13 (WiMi)_Promotion	6,67	4,00	2,67		57,04%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		57,04%
Summe	7,67	4,00	3,67		57,04%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
71,00	23,00	48,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
E13 (WiMi)_Habilitation	-	-	-		32,39%
Summe	-	-	-		32,39%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikations- phase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		-	-	-	-
A13 h.D. (auf Dauer)		-	-	-	-
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		-	-	-	-
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		-	-	-	-

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 01 - Rechtswissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 02 - Wirtschaftswissenschaften				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	-	-	-	-
C4	5,00		5,00	0,00%
W1	-	-	-	-
W2	1,00	-	1,00	0,00%
W3	8,00	1,00	7,00	12,50%
Summe	14,00	1,00	13,00	7,14%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>-</i>	<i>100,00%</i>
-------------------------------------	-------------	-------------	----------	----------------

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 02 - Wirtschaftswissenschaften				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	3,00	1,00	2,00	50,00%
Summe	3,00	1,00	2,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 02 - Wirtschaftswissenschaften				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 02 - Wirtschaftswissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		3,00	-	3,00	0,00%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	3,00	-	3,00	0,00%
A13 (PäMi)		-	-	-	-
E13 (WiMi)		31,33	9,92	21,41	31,66%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	30,00	9,92	20,08	33,07%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	1,33	-	1,33	0,00%
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		34,33	9,92	24,41	28,90%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: **02 - Wirtschaftswissenschaften**

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				672,00	280,00	392,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
<i>A13 h.D. _auf Zeit</i>	3,00	-	3,00		41,67%	
<i>E13 (WiMi)_Promotion</i>	23,83	7,50	16,33		41,67%	
<i>Lehr_E13 (LfbA)</i>	-	-	-		41,67%	
Summe	26,83	7,50	19,33		41,67%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				30,00	9,00	21,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
<i>E13 (WiMi)_Habilitation</i>	0,33	-	0,33		30,00%	
Summe	0,33	-	0,33		30,00%	

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: **02 - Wirtschaftswissenschaften**

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				672,00	280,00	392,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
A13 h.D._auf Zeit	-	-	-		41,67%	
E13 (WiMi)_Promotion	6,50	2,42	4,08		41,67%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		41,67%	
Summe	6,50	2,42	4,08		41,67%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				30,00	9,00	21,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
E13 (WiMi)_Habilitation	1,00	-	1,00		30,00%	
Summe	1,00	-	1,00		30,00%	

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 02 - Wirtschaftswissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		1,00	1,00	-	100,00%
A13 h.D. (auf Dauer)		-	-	-	-
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		-	-	-	-
Lehr_E13 (LfbA)		1,00	-	1,00	0,00%
Summe		2,00	1,00	1,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 02 - Wirtschaftswissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 02 - Wirtschaftswissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	5,00	2,00	3,00	40,00%
C4	3,00	1,00	2,00	33,33%
W1	-	-	-	-
W2	5,00	2,00	3,00	40,00%
W3	9,00	3,00	6,00	33,33%
Summe	22,00	8,00	14,00	36,36%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	12,00	6,00	6,00	50,00%
-------------------------------------	-------	------	------	--------

<i>Gastprofessoren/innen</i>	2,50	1,50	1,00	60,00%
------------------------------	------	------	------	--------

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	3,00	2,00	1,00	50,00%
W3	5,00	3,00	2,00	50,00%
Summe	8,00	5,00	3,00	50,00%

Fachbereich 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften
Abschätzung der im Zeitraum vom 01.10.2013 bis 30.09.2015 freiwerdenden Professuren

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	1,00	-	1,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		3,00	-	3,00	0,00%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	3,00	-	3,00	0,00%
A13 (PäMi)		3,75	1,50	2,25	40,00%
E13 (WiMi)		21,25	13,25	8,00	62,35%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	15,50	11,50	4,00	74,19%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	5,75	1,75	4,00	30,43%
Lehr_E13 (LfbA)		2,00	1,50	0,50	75,00%
Summe		30,00	16,25	13,75	54,17%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: **03 - Sozial- und Kulturwissenschaften**

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				1627,00	1284,00	343,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
A13 h.D. <i>_auf Zeit</i>	1,00	-	1,00		78,92%	
A13 (PäMi)	3,75	1,50	2,25		78,92%	
E13 (WiMi) <i>_Promotion</i>	10,00	9,00	1,00		78,92%	
Lehr_E13 (LfbA)	1,00	0,50	0,50		78,92%	
Summe	15,75	11,00	4,75		78,92%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				35,00	20,00	15,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
E13 (WiMi) <i>_Habilitation</i>	4,75	1,75	3,00		57,14%	
Summe	4,75	1,75	3,00		57,14%	

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: **03 - Sozial- und Kulturwissenschaften**

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				1627,00	1284,00	343,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
A13 h.D._auf Zeit	2,00	-	2,00		78,92%	
E13 (WiMi)_Promotion	3,00	1,00	2,00		78,92%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		78,92%	
Summe	5,00	1,00	4,00		78,92%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				35,00	20,00	15,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
E13 (WiMi)_Habilitation	2,00	-	2,00		57,14%	
Summe	2,00	-	2,00		57,14%	

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		6,00	2,00	4,00	33,33%
A13 h.D. (auf Dauer)		4,50	3,50	1,00	77,78%
E15		-	-	-	-
E14		1,00	1,00	-	100,00%
E13 (WiMi)		1,00	1,00	-	100,00%
Lehr_E13 (LfbA)		8,50	3,50	5,00	41,18%
Summe		21,00	11,00	10,00	52,38%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	1,50	1,50	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	1,50	1,50	-	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	5,00	2,00	3,00	40,00%
C4	8,00	2,00	6,00	25,00%
W1	-	-	-	-
W2	2,00	1,00	1,00	50,00%
W3	4,00	-	4,00	0,00%
Summe	19,00	5,00	14,00	26,32%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	<i>6,00</i>	<i>3,00</i>	<i>3,00</i>	<i>50,00%</i>
-------------------------------------	-------------	-------------	-------------	---------------

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	2,00	2,00	-	50,00%
W3	4,00	1,00	3,00	50,00%
Summe	6,00	3,00	3,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	2,00	-	2,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	2,00	-	2,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		1,00	1,00	-	100,00%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	1,00	1,00	-	100,00%
A13 (PäMi)		1,00	0,50	0,50	50,00%
E13 (WiMi)		16,50	5,50	11,00	33,33%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	10,00	4,50	5,50	45,00%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	6,50	1,00	5,50	15,38%
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		18,50	7,00	11,50	37,84%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: **04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften**

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				321,00	216,00	105,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
A13 h.D. <i>_auf Zeit</i>	2,00	1,00	1,00		67,29%	
A13 PÄMi	0,50	-	0,50		67,29%	
E13 (WiMi) <i>_Promotion</i>	8,00	3,00	5,00		67,29%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		67,29%	
Summe	10,50	4,00	6,50		67,29%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				15,00	8,00	7,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
E13 (WiMi) <i>_Habilitation</i>	3,50	1,00	2,50		53,33%	
Summe	3,50	1,00	2,50		53,33%	

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: 04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				321,00	216,00	105,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
A13 h.D. <i>_auf Zeit</i>	-	-	-	67,29%	67,29%	
A13 P&Mi	0,50	0,50	-		67,29%	
E13 (WiMi) <i>_Promotion</i>	1,50	1,50	-		67,29%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		67,29%	
Summe	2,00	2,00	-		67,29%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				15,00	8,00	7,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
E13 (WiMi) <i>_Habilitation</i>	-	-	-	53,33%	53,33%	
Summe	-	-	-		53,33%	

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungsgruppe	ggf. Qualifikations- phase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		-	-	-	-
A13 h.D. (auf Dauer)		2,00	2,00	-	100,00%
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		0,50	-	0,50	0,00%
Lehr_E13 (LfbA)		0,50	0,50	-	100,00%
Summe		3,00	2,50	0,50	83,33%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	0,50	-	0,50	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	0,50	-	0,50	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 04 - Geschichts- und Kulturwissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	6,00	-	6,00	0,00%
C4	7,50	2,00	5,50	26,67%
W1	-	-	-	-
W2	4,00	3,00	1,00	75,00%
W3	12,00	5,00	7,00	41,67%
Summe	29,50	10,00	19,50	33,90%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	2,50	-	2,50	0,00%
-------------------------------------	------	---	------	-------

<i>Gastprofessoren/innen</i>	1,00	1,00	-	100,00%
------------------------------	------	------	---	---------

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	1,00	-	1,00	50,00%
C4	1,00	1,00	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	1,00	1,00	-	50,00%
W3	6,50	3,00	3,50	50,00%
Summe	9,50	5,00	4,50	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	1,00	-	1,00	50,00%
C4	1,00	-	1,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	2,00	-	2,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		2,50	1,50	1,00	60,00%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	2,50	1,50	1,00	60,00%
A13 (PäMi)		1,00	0,50	0,50	50,00%
E13 (WiMi)		29,04	19,50	9,54	67,15%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	25,04	17,50	7,54	69,89%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	4,00	2,00	2,00	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)		8,08	6,08	2,00	75,25%
Summe		40,62	27,58	13,04	67,90%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
1188,00	989,00	199,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
A13 h.D. <i>_auf Zeit</i>	1,00	-	1,00		83,25%	
A13 PÄMi	0,50	0,50	-		83,25%	
E13 (WiMi) <i>_Promotion</i>	15,64	11,50	4,14		83,25%	
Lehr_E13 (LfbA)	5,00	3,50	1,50		83,25%	
Summe	22,14	15,50	6,64		83,25%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
42,00	26,00	16,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
E13 (WiMi) <i>_Habilitation</i>	4,50	2,50	2,00		61,90%	
Summe	4,50	2,50	2,00		61,90%	

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur**Wissenschaftliches Personal - befristet**

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
1188,00	989,00	199,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
A13 h.D._auf Zeit	1,50	1,50	-		83,25%
A13 PämI	0,50	-	0,50		83,25%
E13 (WiMi)_Promotion	8,25	5,25	3,00		83,25%
Lehr_E13 (LfbA)	1,00	1,00	-		83,25%
Summe	11,25	7,75	3,50		83,25%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
42,00	26,00	16,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
E13 (WiMi)_Habilitation	-	-	-		61,90%
Summe	-	-	-		61,90%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		4,00	-	4,00	0,00%
A13 h.D. (auf Dauer)		9,50	7,00	2,50	73,68%
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		1,50	1,00	0,50	66,67%
Lehr_E13 (LfbA)		8,75	7,25	1,50	82,86%
Summe		23,75	15,25	8,50	64,21%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	1,00	1,00	-	50,00%
Summe	1,00	1,00	-	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 05 - Sprache, Literatur, Kultur				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	1,00	-	1,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 06 - Psychologie und Sportwissenschaften				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	2,00	-	2,00	0,00%
C4	1,00	-	1,00	0,00%
W1	4,00	2,00	2,00	50,00%
W2	2,00	1,00	1,00	50,00%
W3	13,00	3,00	10,00	23,08%
Summe	22,00	6,00	16,00	27,27%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	2,00	1,00	1,00	50,00%
-------------------------------------	------	------	------	--------

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 06 - Psychologie und Sportwissenschaften				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	3,00	1,00	2,00	50,00%
W2	1,00	1,00	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	4,00	2,00	2,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 06 - Psychologie und Sportwissenschaften				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	1,00	-	1,00	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	1,00	1,00	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	2,00	1,00	1,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 06 - Psychologie und Sportwissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Verg.Gr.	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		8,00	3,00	5,00	37,50%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	1,00	1,00	-	100,00%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	7,00	2,00	5,00	28,57%
A13 (PäMi)		0,50	-	0,50	0,00%
E13 (WiMi)		19,50	12,50	7,00	64,10%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	12,50	8,00	4,50	64,00%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	7,00	4,50	2,50	64,29%
Lehr_E13 (LfbA)		1,83	1,00	0,83	54,64%
Summe		29,83	16,50	13,33	55,31%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: **06 - Psychologie und Sportwissenschaften**

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
656,00	463,00	193,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
<i>A13 h.D. _auf Zeit</i>	5,00	2,00	3,00		70,58%
<i>E13 (WiMi)_Promotion</i>	10,50	7,00	3,50		70,58%
<i>Lehr_E13 (LfbA)</i>	1,83	1,00	0,83		70,58%
Summe	17,33	10,00	7,33		70,58%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
46,00	27,00	19,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
<i>E13 (WiMi)_Habilitation</i>	4,50	3,00	1,50		58,70%
Summe	4,50	3,00	1,50		58,70%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: **06 - Psychologie und Sportwissenschaften**

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
656,00	463,00	193,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.
A13 h.D._auf Zeit	4,00	2,00	2,00		70,58%
E13 (WiMi)_Promotion	2,50	1,50	1,00		70,58%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		70,58%
Summe	6,50	3,50	3,00		70,58%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
46,00	27,00	19,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.
E13 (WiMi)_Habilitation	1,00	1,00	-		58,70%
Summe	1,00	1,00	-		58,70%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 06 - Psychologie und Sportwissenschaften					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		3,00	-	3,00	0,00%
A13 h.D. (auf Dauer)		3,00	1,00	2,00	33,33%
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		-	-	-	-
Lehr_E13 (LfbA)		6,92	1,75	5,17	25,29%
Summe		12,92	2,75	10,17	21,28%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 06 - Psychologie und Sportwissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	1,00	-	1,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	2,00	-	2,00	50,00%
Summe	3,00	-	3,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 06 - Psychologie und Sportwissenschaften				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	9,00	-	9,00	0,00%
C4	8,00	-	8,00	0,00%
W1	1,00	-	1,00	0,00%
W2	7,00	-	7,00	0,00%
W3	8,00	1,00	7,00	12,50%
Summe	33,00	1,00	32,00	3,03%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	2,00	1,00	1,00	50,00%
-------------------------------------	------	------	------	--------

<i>Gastprofessoren/innen</i>	1,00	-	1,00	0,00%
------------------------------	------	---	------	-------

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	4,00	-	4,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	2,00	1,00	1,00	50,00%
Summe	6,00	1,00	5,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	1,00	-	1,00	50,00%
C4	2,00	-	2,00	50,00%
W1	1,00		1,00	50,00%
W2	2,00	-	2,00	50,00%
W3	1,00	-	1,00	50,00%
Summe	7,00	-	7,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A14 PÄMi		1,00	-	1,00	0,00%
A13 (WiMi)		3,00	-	3,00	0,00%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	3,00	-	3,00	0,00%
A13 (PÄMi)		1,00	-	1,00	0,00%
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		31,75	10,25	21,50	32,28%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	22,25	6,25	16,00	28,09%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	9,50	4,00	5,50	42,11%
Lehr_E13 (LfbA)		1,00	-	1,00	0,00%
Summe		37,75	10,25	26,50	27,15%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: 07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
695,00	366,00	329,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
A13 h.D. <i>_auf Zeit</i>	2,00	-	2,00		52,66%	
A13 PÄMi	1,00	-	1,00		52,66%	
E13 (WiMi) <i>_Promotion</i>	17,75	4,75	13,00		52,66%	
Lehr_E13 (LfbA)	2,00	-	2,00		52,66%	
Summe	22,75	4,75	18,00		52,66%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
64,00	17,00	47,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern			
E13 (WiMi) <i>_Habilitation</i>	6,50	3,00	3,50		26,56%	
Summe	6,50	3,00	3,50		26,56%	

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: **07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.**

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
695,00	366,00	329,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	1,00	-	1,00		52,66%
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	3,50	2,00	1,50		52,66%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		52,66%
Summe	4,50	2,00	2,50		52,66%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
64,00	17,00	47,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	3,00	1,00	2,00		26,56%
Summe	3,00	1,00	2,00		26,56%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		1,00	-	1,00	0,00%
A14		7,00	-	7,00	0,00%
A13 h.D. (auf Dauer)		11,00	4,00	7,00	36,36%
E15		-	-	-	-
E14		3,00	-	3,00	0,00%
E13 (WiMi)		-	-	-	-
Lehr_E13 (LfbA)		2,00	-	2,00	0,00%
Summe		24,00	4,00	20,00	16,67%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u>				
(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	1,00	-	1,00	50,00%
A14	1,00	-	1,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	2,00	-	2,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 07 - Mathem. u. Inform., Physik, Geogr.				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	5,00	1,00	4,00	20,00%
C4	9,00	1,00	8,00	11,11%
W1	1,00	-	1,00	0,00%
W2	7,00	1,00	6,00	14,29%
W3	6,00	1,00	5,00	16,67%
Summe	28,00	4,00	24,00	14,29%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	2,00	-	2,00	0,00%
-------------------------------------	------	---	------	-------

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	1,00	-	1,00	50,00%
W1	1,00	-	1,00	50,00%
W2	1,00	-	1,00	50,00%
W3	1,00	-	1,00	50,00%
Summe	4,00	-	4,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	2,00	-	2,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	2,00	-	2,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		3,00	-	3,00	0,00%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	3,00	-	3,00	0,00%
A13 (PäMi)		1,50	-	1,50	0,00%
E15		0,12	-	0,12	0,00%
E14		1,00	-	1,00	0,00%
E13 (WiMi)		42,25	22,00	20,25	52,07%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	32,75	18,75	14,00	57,25%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	9,50	3,25	6,25	34,21%
Lehr_E13 (LfbA)		1,00	1,00	-	100,00%
Summe		48,87	23,00	25,87	47,06%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie**Wissenschaftliches Personal - befristet**

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
822,00	515,00	307,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
A13 h.D. <i>_auf Zeit</i>	3,00	-	3,00		62,65%
A13 PÄMi	1,50	-	1,50		62,65%
E13 (WiMi) <i>_Promotion</i>	29,75	16,25	13,50		62,65%
Lehr_E13 (LfbA)	1,00	1,00	-		62,65%
Summe	35,25	17,25	18,00		62,65%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
125,00	67,00	58,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
E13 (WiMi) <i>_Habilitation</i>	7,50	2,25	5,25		53,60%
Summe	7,50	2,25	5,25		53,60%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie**Wissenschaftliches Personal - befristet**

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
822,00	515,00	307,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	-	-	-		62,65%
E15	0,12	-	0,12		62,65%
E14	1,00	-	1,00		62,65%
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	3,00	2,50	0,50		62,65%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		62,65%
Summe	4,12	2,50	1,62		62,65%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
125,00	67,00	58,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	2,00	1,00	1,00		53,60%
Summe	2,00	1,00	1,00		53,60%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- und Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikations- phase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		14,00	1,00	13,00	7,14%
A13 h.D. (auf Dauer)		11,70	5,70	6,00	48,72%
E15		-	-	-	-
E14		1,00	-	1,00	0,00%
E13 (WiMi)		2,00	-	2,00	0,00%
Lehr_E13 (LfbA)		0,50	-	0,50	0,00%
Summe		29,20	6,70	22,50	22,95%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	1,00	-	1,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	0,50	-	0,50	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	1,50	-	1,50	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 08 - Biologie und Chemie				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	2,00	-	2,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	2,00	-	2,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	11,00	1,00	10,00	9,09%
C4	14,00	4,00	10,00	28,57%
W1	1,00	-	1,00	0,00%
W2	2,00	-	2,00	0,00%
W3	5,00	1,00	4,00	20,00%
Summe	33,00	6,00	27,00	18,18%
<i>nachrichtlich</i>				
<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	1,00	1,00	-	100,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	1,00	-	1,00	50,00%
C4	1,00	-	1,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	1,00	1,00	-	50,00%
Summe	3,00	1,00	2,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	4,00	1,00	3,00	50,00%
C4	2,00	-	2,00	50,00%
W1	1,00	-	1,00	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	1,00	-	1,00	50,00%
Summe	8,00	1,00	7,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		2,75	0,75	2,00	27,27%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	2,75	0,75	2,00	27,27%
A13 (PäMi)		-	-	-	-
E13 (WiMi)		45,11	28,80	16,31	63,84%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	30,85	23,42	7,43	75,92%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	14,26	5,38	8,88	37,73%
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		47,86	29,55	18,31	61,74%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
1707,00	1469,00	238,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.
<i>A13 h.D. _auf Zeit</i>	2,75	0,75	2,00		86,06%
<i>E13 (WiMi)_Promotion</i>	19,85	15,17	4,68		86,06%
<i>Lehr_E13 (LfbA)</i>	-	-	-		86,06%
Summe	22,60	15,92	6,68		86,06%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
153,00	72,00	81,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.
<i>E13 (WiMi)_Habilitation</i>	13,01	6,63	6,38		47,06%
Summe	13,01	6,63	6,38		47,06%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)

Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement

Wissenschaftliches Personal - befristet

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
1707,00	1469,00	238,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	-	-	-		86,06%	
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	7,25	5,25	2,00		86,06%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		86,06%	
Summe	7,25	5,25	2,00		86,06%	

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
153,00	72,00	81,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	1,00	-	1,00		47,06%	
Summe	1,00	-	1,00		47,06%	

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		1,00	-	1,00	0,00%
A14		8,50	3,50	5,00	41,18%
A13 h.D. (auf Dauer)		8,00	-	8,00	0,00%
E15		-	-	-	-
E14		3,00	-	3,00	0,00%
E13 (WiMi)		1,50	0,50	1,00	33,33%
Lehr_E13 (LfbA)		1,00	1,00	-	100,00%
Summe		23,00	5,00	18,00	21,74%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	1,00	-	1,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 09 - AgrarW, Ökotroph. u. Umweltmanagement				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	1,00	-	1,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	4,00	-	4,00	0,00%
C4	12,00	-	12,00	0,00%
W1	1,00	-	1,00	0,00%
W2	6,00	2,00	4,00	33,33%
W3	4,00	1,00	3,00	25,00%
Summe	27,00	3,00	24,00	11,11%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	1,00	1,00	-	100,00%
-------------------------------------	------	------	---	---------

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	1,00	-	1,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	1,00	-	1,00	50,00%
Summe	2,00	-	2,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	3,00	-	3,00	50,00%
W1	1,00	-	1,00	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	4,00	-	4,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		1,00	-	1,00	0,00%
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	1,00	-	1,00	0,00%
A13 (PäMi)		-	-	-	-
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		68,88	50,88	18,00	73,87%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	34,55	27,05	7,50	78,29%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	34,33	23,83	10,50	69,41%
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		69,88	50,88	19,00	72,81%

Abschätzung freiwerdende Stellen						
(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)						
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin						
Wissenschaftliches Personal - befristet						
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				585,00	507,00	78,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	-	-	-		86,67%	
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	28,55	22,05	6,50		86,67%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		86,67%	
Summe	28,55	22,05	6,50		86,67%	
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				264,00	213,00	51,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	27,33	19,33	8,00		80,68%	
Summe	27,33	19,33	8,00		80,68%	

Abschätzung freiwerdende Stellen						
(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)						
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin						
Wissenschaftliches Personal - befristet						
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				585,00	507,00	78,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	1,00	-	1,00		86,67%	
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	4,00	3,00	1,00		86,67%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		86,67%	
Summe	5,00	3,00	2,00		86,67%	
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				264,00	213,00	51,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	7,00	6,50	0,50		80,68%	
Summe	7,00	6,50	0,50		80,68%	

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		3,00	-	3,00	0,00%
A14		10,50	0,50	10,00	4,76%
A13 h.D. (auf Dauer)		7,00	4,00	3,00	57,14%
E15		1,00	-	1,00	0,00%
E14		2,00	1,00	1,00	50,00%
E13 (WiMi)		-	-	-	-
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		23,50	5,50	18,00	23,40%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u>				
(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 10 - Veterinärmedizin				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	1,00	-	1,00	50,00%
A14	2,00	1,00	1,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	3,00	1,00	2,00	50,00%

Fachbereich 11 - Medizin
Ist-Besetzung Professuren am 01.10.2011

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: 11 - Medizin				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	5,00	-	5,00	0,00%
C4	2,00	1,00	1,00	50,00%
W1	-	-	-	-
W2	5,00	2,00	3,00	40,00%
W3	6,00	1,00	5,00	16,67%
Summe	18,00	4,00	14,00	22,22%
<i>nachrichtlich</i>				
<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	-	-	-	-

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 11 - Medizin				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	1,00	-	1,00	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 11 - Medizin				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 11 - Medizin					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikations-phase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A13 (WiMi)		-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	-	-	-	-
A13 (PäMi)		-	-	-	-
E15		1,00	-	1,00	0,00%
E14		4,13	2,88	1,25	69,73%
E13 (WiMi)		35,34	23,44	11,90	66,33%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	<i>14,78</i>	<i>10,88</i>	<i>3,90</i>	<i>73,61%</i>
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	<i>20,56</i>	<i>12,56</i>	<i>8,00</i>	<i>61,09%</i>
Lehr_E13 (LfbA)		0,75	-	0,75	0,00%
Summe		41,22	23,44	12,65	56,87%

Abschätzung freiwerdende Stellen						
(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)						
Fachbereich: 11 - Medizin						
Wissenschaftliches Personal - befristet						
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				966,00	561,00	405,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	-	-	-		58,07%	
E15	1,00	-	1,00		58,07%	
E14	3,13	1,88	1,25		58,07%	
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	13,53	9,63	3,90		58,07%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		58,07%	
Summe	17,66	11,51	6,15		58,07%	
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				513,00	255,00	258,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	17,41	10,41	7,00		49,71%	
Summe	17,41	10,41	7,00		49,71%	

Abschätzung freiwerdende Stellen						
(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)						
Fachbereich: 11 - Medizin						
Wissenschaftliches Personal - befristet						
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				966,00	561,00	405,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	-	-	-		58,07%	
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	1,00	1,00	-		58,07%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		58,07%	
Summe	1,00	1,00	-		58,07%	
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				513,00	255,00	258,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	3,50	2,50	1,00		49,71%	
Summe	3,50	2,50	1,00		49,71%	

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: 11 - Medizin					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikations- phase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		2,50	1,50	1,00	60,00%
A13 h.D. (auf Dauer)		2,00	1,00	1,00	50,00%
E15		5,75	2,00	3,75	34,78%
E14		14,25	4,75	9,50	33,33%
E13 (WiMi)		3,00	1,00	2,00	33,33%
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		27,50	10,25	17,25	37,27%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: 11 - Medizin				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	1,00	-	1,00	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: 11 - Medizin				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	1,00	-	1,00	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
UKGM				
<u>Professoren</u>				
Verg.Gr.	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	2,00	-	2,00	0,00%
C3	10,00	-	10,00	0,00%
C4	13,00	-	13,00	0,00%
W1	-			-
W2	7,00	1,00	6,00	14,29%
W3	15,00	4,00	11,00	26,67%
Summe	47,00	5,00	42,00	10,64%

nachrichtlich

<i>Vertretungsprofessoren/innen</i>	-	-	-	-
-------------------------------------	---	---	---	---

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
UKGM				
<u>Professoren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Verg.Gr.	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	4,00	-	4,00	50,00%
C4	3,00	-	3,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	1,00	-	1,00	50,00%
Summe	8,00	-	8,00	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
UKGM				
<u>Professoren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Verg.Gr.	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	2,00	-	2,00	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	1,00	1,00	-	50,00%
Summe	3,00	1,00	2,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>				
Fachbereich: Zentrum für Philosophie				
<u>Professuren</u>				
Besoldungsgruppe	Landesmittel			
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
C2	-	-	-	-
C3	1,00	-	1,00	0,00%
C4	-	-	-	-
W1	-	-	-	-
W2	-	-	-	-
W3	2,00	-	2,00	0,00%
Summe	3,00	-	3,00	0,00%
<i>nachrichtlich</i>				
Vertretungsprofessoren/innen	-	-	-	-

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: Zentrum für Philosophie				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	-	-	-	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: Zentrum für Philosophie				
<u>Professuren</u> <i>(inkl. bislang von Vertretungsprofessoren/innen vertretene Stellen)</i>				
Besoldungsgruppe	Bedienstete aus Landesmitteln			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männer	Frauenanteil in v. H.
C2	-	-	-	50,00%
C3	1,00	-	1,00	50,00%
C4	-	-	-	50,00%
W1	-	-	-	50,00%
W2	-	-	-	50,00%
W3	-	-	-	50,00%
Summe	1,00	-	1,00	50,00%

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: Zentrum für Philosophie					
<u>Wissenschaftliches Personal - befristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikationsphase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A14 PÄMi		0,25	0,25	-	100,00%
A13 (WiMi)		-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Promotionsphase</i>	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	<i>Habilitationsphase</i>	-	-	-	-
A13 (PÄMi)		-	-	-	-
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		3,50	-	3,50	0,00%
<i>davon befristet</i>	<i>Promotionsphase</i>	1,50	-	1,50	0,00%
<i>davon befristet</i>	<i>Habilitationsphase</i>	2,00	-	2,00	0,00%
Lehr_E13 (LfbA)		0,50	-	0,50	0,00%
Summe		4,25	-	4,00	0,00%

Abschätzung freiwerdende Stellen

(Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)

Fachbereich: Zentrum für Philosophie**Wissenschaftliches Personal - befristet**

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Absolventen/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
17,00	8,00	9,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
A14 PÄMi	0,25	0,25	-		47,06%
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	-	-	-		47,06%
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	1,00	-	1,00		47,06%
Lehr_E13 (LfbA)	0,50	-	0,50		47,06%
Summe	1,75	0,25	1,50		47,06%

Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.

Promovenden/innen (2008-2010)

insgesamt	davon Frauen	davon Männer
4,00	1,00	3,00

**gem. § 5 VII HGIG
folgt daraus**

Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe	Frauenanteil in v. H.
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	2,00	-	2,00		25,00%
Summe	2,00	-	2,00		25,00%

Abschätzung freiwerdende Stellen						
(Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)						
Fachbereich: Zentrum für Philosophie						
Wissenschaftliches Personal - befristet						
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Absolventinnen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Absolventen/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				17,00	8,00	9,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
A13 h.D. <i>auf Zeit</i>	-	-	-		47,06%	
E13 (WiMi) <i>Promotion</i>	0,50	-	0,50		47,06%	
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-		47,06%	
Summe	0,50	-	0,50		47,06%	
Bei den nachfolgend genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen richtet sich die Zielvorgabe gem. § 5 VII HGIG nach dem Anteil an Promovierten, den sie an Promovierten des jeweiligen Fachbereichs stellen.				Promovenden/innen (2008-2010)		
				insgesamt	davon Frauen	davon Männer
				4,00	1,00	3,00
				gem. § 5 VII HGIG folgt daraus		
Verg.Gr.	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe		
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern		Frauenanteil in v. H.	
E13 (WiMi) <i>Habilitation</i>	-	-	-		25,00%	
Summe	-	-	-		25,00%	

<u>Istbesetzung zum Stichtag 01.10.2011</u>					
Fachbereich: Zentrum für Philosophie					
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>					
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	ggf. Qualifikations-phase	Landesmittel			
		insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen in v. H.
A16		-	-	-	-
A15		-	-	-	-
A14		-	-	-	-
A13 h.D. (auf Dauer)		-	-	-	-
E15		-	-	-	-
E14		-	-	-	-
E13 (WiMi)		-	-	-	-
Lehr_E13 (LfbA)		-	-	-	-
Summe		-	-	-	0,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2011 - 30.09.2013)				
Fachbereich: Zentrum für Philosophie				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%

<u>Abschätzung freiwerdende Stellen</u> (Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2015)				
Fachbereich: Zentrum für Philosophie				
<u>Wissenschaftliches Personal - unbefristet</u>				
Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe	Bedienstete aus Landesmittel			Zielvorgabe
	insgesamt	bisher besetzt mit Frauen	bisher besetzt mit Männern	Frauenanteil in v. H.
A16	-	-	-	50,00%
A15	-	-	-	50,00%
A14	-	-	-	50,00%
A13 h.D. <i>auf Dauer</i>	-	-	-	50,00%
E15	-	-	-	50,00%
E14	-	-	-	50,00%
E13 (WiMi)	-	-	-	50,00%
Lehr_E13 (LfbA)	-	-	-	50,00%
Summe	-	-	-	50,00%