

Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät

Institut für Sozialwissenschaften

Lehrbereich Wissenschaftsforschung



Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland

Projektbericht

Humboldt-Universität zu Berlin

Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät

Institut für Sozialwissenschaften

Lehrbereich Wissenschaftsforschung

Unter der Linden 6

10099 Berlin

<https://www.sowi.hu-berlin.de/de/lehrbereiche/wissenschaftsforschung>

Projektbericht

Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland

Projektlaufzeit

2014 - 2016

AutorInnen

Franziska Leischner, Anne K. Krüger, Johannes Moes, Anna Schütz

Unter der Mitarbeit von Norma Möllers und Volkan Sayman.

Das diesem Bericht zugrundeliegende Forschungsprojekt wurde mit den Mitteln der Max-Traeger-Stiftung gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den AutorInnen.

Executive Summary

Ausgangssituation

In der Diskussion um einen „Wettbewerb um die klügsten Köpfe“ (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2013) für Wissenschaft und Forschung ist bislang vor allem über die Anwerbung dieser „Köpfe“ diskutiert worden. Dagegen wurde kaum in den Blick genommen, welche Perspektiven man WissenschaftlerInnen mittel- und langfristig bieten will, um sie auch im System halten zu können. Stattdessen vollzieht sich eine Entwicklung hin zu einer immer umfassenderen Praxis der befristeten Beschäftigung von WissenschaftlerInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013). In Bezug auf die Personalstruktur seines Wissenschaftssystems nimmt Deutschland damit eine Sonderstellung ein: Im internationalen Vergleich betrachtet zeigt sich, dass im deutschen System unbefristete Beschäftigungsverhältnisse lediglich gering ausgeprägt und damit einhergehend eine langfristige Karriere- und Forschungsplanung kaum möglich sind (vgl. Kreckel et al. 2014).

Zwar geraten die aktuellen Beschäftigungsbedingungen und eine damit zusammenhängende Personalpolitik zunehmend in den Fokus hochschulpolitischer Aufmerksamkeit (GEW 2012; HRK 2012; Wissenschaftsrat 2014). Jedoch wird in aktuellen Studien vor allem die individuelle Perspektive der WissenschaftlerInnen in den Blick genommen. Die hier vorgelegte Studie untersuchte dagegen vergleichend die 45 größten Universitäten in Deutschland im Hinblick darauf,

- a) welche Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlich Beschäftigte an diesen Hochschulen vorfinden und
- b) welche personalpolitischen Maßnahmen die untersuchten Hochschulen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen ergreifen.

Ergebnisse im Überblick

Planbarkeit und Transparenz von beruflichen Karrieren

Planbarkeit und Transparenz sind in der Phase der Promotion nicht gegeben – für eine angemessene Finanzierung dieser Qualifizierungsphase übernehmen die Universitäten keine Verantwortung und eine Standardisierung von Unterstützungsangeboten oder Qualifizierungsbedingungen kommt höchstens langsam in einem eher freiwilligen Transformationsprozess in Gang. Auch nach der Promotionsphase stellen sich Tenure Tracks, die als zentrales Mittel zur Verbesserung der Karriereplanung von promovierten WissenschaftlerInnen etabliert wurden, in der Realität kaum als Weg zu einer langfristigen Planbarkeit dar. Denn Universitäten, die über unmittelbare und transparente Verfahren verfügen, schreiben dennoch kaum unmittelbare Tenure Track-Verfahren aus. Doch zeigt sich anhand weniger Einzelbeispiele, dass mittlerweile immerhin an einzelnen Universitäten die Einrichtung unbefristeter Stellen im Mittelbau angedacht wird.

1. Nur wenige Universitäten sichern die Promotionsphase strukturell hinsichtlich einer Finanzierung über den gesamten Zeitraum der Promotion ab, so dass die Finanzierung der Promotionsphase für die Universitäten eine offenbar untergeordnete Rolle spielt, obwohl sie ein entscheidender Faktor für das Gelingen der Promotion ist (vgl. auch Jaksztat, 2012). Die Vertragslaufzeiten sind oftmals nicht kongruent mit der Promotionsdauer. Eine Ausnahme bildete bisher schon die TU Berlin. Sie bietet Promovierenden in der Regel Fünf-Jahres-Verträge (S. 15). Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom März 2016 zielt darauf, die Vertragsdauer den Qualifikations- bzw. Projektzeiträumen anzupassen – eine Folgeuntersuchung mit einem mehrjährigen Abstand müsste hier deutlich andere Ergebnisse zeigen, wenn die Intention der Gesetzesreform greift.
2. Im Gegensatz zu kurzfristigen Finanzierungsformen der meisten Universitäten, die hauptsächlich auf die Überbrückungs- bzw. Anschubfinanzierung eigener Forschungsprojekte abzielen, war bei sechs Universitäten (U Bochum, TU München, TU Berlin, U Göttingen, KIT, U Potsdam) erkennbar, dass personalpolitische Konzepte entwickelt wurden, um die beruflichen Perspektiven für Promovierte planbarer zu gestalten (S. 16).
3. 17 der 31 Hochschulen mit öffentlich zugänglichen Richtlinien für Tenure Track-Verfahren sehen ein unmittelbares, verlässliches und transparentes Verfahren vor (S.26). Mit Ausnahme der LMU München und der TU München schreiben alle befragten Universitäten aber nur einen Teil ihrer Juniorprofessuren mit Tenure Track aus. Bei den beiden Münchner Universitäten wurden die Tenure Track-Richtlinien für W2-Professuren ausgearbeitet. Das bedeutet, dass alle W2-Professuren befristet, aber mit Tenure Track ausgeschrieben werden (S.28). Auch wenn Universitäten über ein unmittelbares Tenure Track-Verfahren verfügen, schreiben sie wesentlich seltener eine Juniorprofessur mit Tenure Track als ohne Tenure Track aus (S.18).

Befristungswesen

Die Varianz in der Befristungspraxis zwischen den Universitäten ist erheblich. Sie ist nicht allein mit unterschiedlichen Finanzierungsmodellen oder unterschiedlichen Fachkulturen zu erklären.

4. Im Durchschnitt werden 75,9% der Arbeitsverhältnisse an den Universitäten im Sample befristet (S. 22). Damit liegt die Befristungsquote fast um das Zehnfache höher als im öffentlichen Dienst (7,8%, ohne Wissenschaft) und mehr als das Elffache höher als die Quote für Beschäftigte in der Privatwirtschaft (6,6%) in Deutschland im Jahr 2013 (Berechnung von Hohendanner et al., 2015 auf Grundlage des IAB-Betriebspanels).
5. Umso mehr Lehrstühle die Universitäten in den technisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen besitzen, umso höher ist auch ihre Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse (S.26). Auch Drittmittel beeinflussen, in welchem Maß die befragten Hochschulen ihre Beschäftigungsverhältnisse befristen, d.h. die Universitäten im Sample mit hohen Bewilligungszahlen befristen mehr als jene Hochschulen mit geringeren Bewilligungszahlen (S.27). Jedoch wird auch deutlich, dass keine offensichtliche systematische Beziehung zwischen Drittmittelfinanzierung und Vertragslaufzeit existiert. Der Umgang mit Befristung erfolgt damit unabhängig von der Drittmittelstärke einer Universität (S.25).
6. Ein Großteil der befristeten hauptberuflich Beschäftigten unterhalb der Professur ist mit einer Vertragslaufzeit von 1 bis 3 Jahren angestellt. Doch zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Befristungspraxis zwischen den Universitäten. So beschäftigt zum Beispiel die Universität Göttingen (54,2%) fast 50 Prozentpunkte mehr Personal auf befristeten

Verträgen mit einer Laufzeit von mindestens 3 Jahren als die Universität Kassel (5,5%) (S.25).

7. Unterteilt nach den einzelnen Personalkategorien zeigt sich, dass die befragten Hochschulen ihre wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (wiMis) im Durchschnitt zu 86,8% befristet beschäftigen. Es zeigt sich jedoch auch eine starke Varianz zwischen den Universitäten (S. 27). So zeigte sich in unserem Sample, dass beispielsweise die Universität Tübingen eine vergleichsweise niedrige Befristungsquote bei ihren wiMis (66,1%) aufweist. Im Gegensatz dazu befristet die Universität Heidelberg ihre wiMis zu 87,4% (S. 26).
8. Der Anteil der befristeten Professuren liegt bei durchschnittlich 9,3% und gleicht damit der Befristungsquote von Beschäftigungsverhältnissen außerhalb der Wissenschaft. Die Freie Universität Berlin weist mit einem Anteil von 29,3% als Ausreißer die insgesamt höchste Befristungsquote für Professuren auf (S. 23).
9. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbAs) liegt die durchschnittliche Befristung mit 61,2% niedriger als bei den wiMis. Jedoch weist das Mittelfeld mit Anteilen zwischen 38,3% und 86,7% befristeter Beschäftigung eine wesentlich höhere Varianz als bei den wiMis auf (S. 23).

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ in der Wissenschaft ist befristet und zudem für die Hälfte der Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung, vielleicht auch nur eine ‚Teilbezahlung‘. Diese ‚Normalität‘ wiederum hat große Auswirkungen auf die Karriere von WissenschaftlerInnen, aber vor allem auch auf Gleichstellungsfragen.

10. Im Mittel befinden sich 40,5% der hauptberuflich Beschäftigten an den befragten Universitäten in einem Arbeitsverhältnis in Teilzeit, wobei zwischen den Universitäten diesbezüglich eine große Varianz auffällt (S. 29). So beschäftigt die TU Berlin (26,61%) ihr hauptberufliches wissenschaftliches Personal zu ca. 30% weniger auf Teilzeitstellen als die U Kiel (56,52%). Dagegen fallen die Zahlen zur Teilzeitarbeit bei allen in Deutschland Erwerbstätigen mit 29,6% deutlich geringer aus.
11. Es zeigte sich ein mäßiger negativer Zusammenhang zwischen der fachlichen Ausrichtung der Hochschulen und ihrem Anteil an Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit. Universitäten mit einer höheren Zahl an technisch-naturwissenschaftlichen Lehrstühlen besitzen weniger Beschäftigte in Teilzeit als Hochschulen mit einer stärker geisteswissenschaftlichen Ausrichtung (S. 30). Dies hängt auch von der Ausstattung mit Drittmittelgeldern und Haushaltsstellen ab (S. 31).

Gleichstellung

Die üblicherweise schriftlich fixierten und online verfügbaren Gleichstellungskonzepte der Universitäten besitzen nur geringe Aussagekraft über die reale Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft (S. 40). Denn der Hauptanteil des weiblichen Personals befindet sich lediglich auf den unteren Karrierestufen und in den weniger karriererelevanten Stellenkategorien sowie, bei den Professuren, in befristeten Positionen.

12. Alle Universitäten im Sample verfügen über ein Gleichstellungskonzept. Dies umfasst bei allen Universitäten Angebote zu Beratung, Mentoring, Coaching und Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen (S. 31).

13. An den 45 Hochschulen im Sample sind beim wissenschaftlich hauptberuflichen Personal durchschnittlich 38,1% Frauen und 61,9% Männer beschäftigt. Auch hier findet sich eine große Varianz zwischen den Universitäten, die vor allem in der großen Differenz zwischen Männern und Frauen in der Kategorie der Professuren begründet liegt (S. 31f.). So differieren die Anteile von Männern und Frauen an den Universitäten Gießen und Köln nur schwach (um ca. 6 Prozentpunkte), während an der TU Darmstadt oder der Universität Stuttgart über 50 Prozentpunkte mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.
14. Insgesamt fällt auf, dass die fachliche Ausrichtung der Hochschulen durchaus in einem Zusammenhang mit dem Geschlechterverhältnis steht (S. 32). Doch auch jenseits dessen weisen die Universitäten im Sample eine große Varianz auf.
15. Während unter den Promovierenden der Anteil der Männer den der Frauen noch zu 12,9 Prozentpunkten übersteigt, liegt der Anteil männlicher Beschäftigter bei den wiMis schon mit 20,2 Prozentpunkten und bei den ProfessorInnen mit 57,2 Prozentpunkten über dem Anteil weiblicher Beschäftigter. Allein in der Kategorie der LfbAs sind zu durchschnittlich 9,9 Prozentpunkten mehr Frauen als Männer beschäftigt. Diese Zahlen lassen den Schluss zu, dass Frauen nicht nur größtenteils in den unteren Karrierestufen, sondern auch in den weniger karriererelevanten¹ Stellenkategorien zu finden sind (S. 33f.).
16. Im Durchschnitt sind die männlichen Beschäftigten an den befragten Hochschulen mit einer Differenz von 13,7 Prozentpunkten häufiger unbefristet und in Vollzeit angestellt als ihre weiblichen Kolleginnen (S. 35).
17. Die Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern tritt am deutlichsten bei den Professuren hervor, wo Frauen nicht nur seltener auf einer solchen Position sitzen, sondern auch seltener eine unbefristete Vollzeitprofessur innehaben. Gleichzeitig variieren die Universitäten in den Anteilen an Frauen, die eine unbefristeten Vollzeitprofessur innehaben, wesentlich stärker untereinander als bei den verbleibenden Personalkategorien. So liegt die Differenz zwischen Männern und Frauen auf einer unbefristeten Vollzeitprofessur an der Universität Bonn bei 69,16 Prozentpunkten, während sie an der FU Berlin nur 25,57 Prozentpunkte beträgt (S. 39f.).

Qualifizierungsbedingungen

18. Der Schwerpunkt der Angebote für die Promovierenden liegt auf deren fachlicher und arbeitsbezogener Qualifizierung. Nahezu alle Universitäten im Sample haben zentrale Strukturen für die Qualifizierung in der Promotion aufgebaut – dies variiert dabei zwischen einzelnen Zuständigen („Promotionsbüros“) in der Forschungsverwaltung bis hin zu personalstarken Graduiertenzentren, die direkt der Universitätsleitung unterstellt sind (S. 42f.). Die Gründung dieser Einrichtungen wurde oft durch die Bewerbungen in der Exzellenzinitiative motiviert, damit beginnt die Geschichte der meisten Einrichtungen zwischen 2005 und 2010, vielfach sind sie bis heute stark auf Drittmittel (oft der Exzellenzinitiative) angewiesen (S. 44).
19. Promotionsbüros oder Graduiertenzentren wirken mittlerweile mehr oder weniger formal verantwortlich bei der Weiterentwicklung von Promotionsordnungen der Fakultäten, bei der Einführung von Promotionsvereinbarungen oder dem Aufbau von Strukturen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis mit. Ebenso als Standard etabliert hat sich ein zentrales Angebot nicht-fachlicher („transferable skills“) Weiterbildungsangebote für Pro-

¹ Siehe Abschnitt 3.4.3 für Gründe, warum wir die Stellenkategorie „LfbA“ als wenig karriererelevant einschätzen.

movierende, das mehr und mehr auch für Postdocs geöffnet wird. Die Einrichtungen unterstützen durch Qualifizierungs-, Coaching- oder Mentoringangebote die Promovierenden (S.45).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von allen Universitäten anerkannt, jedoch wirkt sich dieser Anspruch nicht auf entscheidende Unterstützungsangebote wie Flexibilisierung der Arbeitszeit oder finanzielle Unterstützung z.B. in der Wiedereinstiegs- oder Abschlussförderung oder Kinderbetreuung aus. Es besteht zudem ein eindeutiges Spannungsverhältnis zwischen dem zertifizierten Anspruch der Vereinbarkeit und der hohen Befristungspraxis, die Probleme in der Vereinbarkeit schafft.

20. Alle Universitäten in unserem Sample gaben auf ihren Websites an, ein Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu besitzen (S. 46).
21. Es zeigte sich, dass alle Hochschulen unseres Samples unterschiedlichste Beratungsangebote zu Fragen um die Elternschaft, aber auch zur Pflege von Familienangehörigen bereitstellen. Außerdem verfügen alle Universitäten über Angebote zur Kinderbetreuung. Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung z.B. in der Wiedereinstiegs- oder Abschlussförderung oder Kinderbetreuung werden dagegen nur von 4 und für familienfreundliche Arbeitsbedingungen nur von 14 Universitäten bereitgestellt (S. 48).
22. Das Missverhältnis zwischen Befristungsquote und familienfreundlichen Angeboten zeigt, dass die bisherigen Maßnahmen längerfristige berufliche Perspektiven bislang nicht als familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen in den Blick nehmen (S. 50).
23. Die fehlende Anwendungspraxis der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zeigt, dass hier eine Verlässlichkeit kaum gegeben ist und die Praxis in starker Abhängigkeit zur Finanzierungsform der Stelle steht (S. 50f.).

Sonderfall Exzellenzinitiative?

Es lässt sich kein Nachweis finden, dass eine zeitlich begrenzte Förderinitiative wie die Exzellenzinitiative als nachhaltige Strukturentwicklung verstanden werden könnte, die zur Steigerung der Attraktivität von Beschäftigungsbedingungen beiträgt.

24. Trotz größerer finanzieller Spielräume durch die Exzellenzinitiative unterscheiden sich die Beschäftigungsbedingungen an den Exzellenzuniversitäten nicht von denen des Gesamtsamples. Dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass sich das Exzellenzprädikat weder an den Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Konzepten von und für WissenschaftlerInnen orientiert noch die gesonderte finanzielle Förderung bisher zu einer Steigerung der Attraktivität von Beschäftigungsbedingungen an den betreffenden Universitäten beigetragen hat (S. 52).

Inhalt

Tabellenverzeichnis	iii
1 Einleitung	1
1.1 Forschungsstand.....	3
1.2 Fragestellung und Ziel	4
2 Methoden und Operationalisierung	5
2.1 Sample.....	7
2.2 Öffentliche Daten	9
2.2.1 Statistisches Bundesamt.....	9
2.2.2 Dokumentenanalyse.....	10
2.3 Befragung	11
2.3.1 Rücklauf der Befragung	13
2.4 Telefoninterviews.....	13
2.5 Erhebungszeiträume	13
3 Ergebnisse	14
3.1 Planbarkeit und Transparenz für berufliche Karrieren.....	14
3.1.1 Promovierende	15
3.1.2 Promovierte.....	15
3.1.3 Diskussion: Planbarkeit und Transparenz.....	21
3.2 Beschäftigungsverhältnis (befristet/unbefristet)	21
3.2.1 Befristung	22
3.2.2 Befristung nach Unityp	26
3.2.3 Befristung nach Drittmitteln	27
3.2.4 Diskussion: Befristung	27
3.3 Beschäftigungsstatus (Teilzeit/Vollzeit)	29
3.3.1 Teilzeitbeschäftigung.....	29
3.3.2 Beschäftigungsstatus nach Unityp.....	30
3.3.3 Diskussion: Beschäftigungsstatus	31
3.4 Gleichstellung.....	31
3.4.1 Anteil Frauen an wissenschaftlichem Personal und über alle Personalkategorien.....	32
3.4.2 Anteil Frauen an Normalarbeitsverhältnissen (unbefristet/Vollzeit)	34
3.4.3 Diskussion: Gleichstellung	39

3.5	Qualifizierungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.....	40
3.5.1	Zentrale Dachstrukturen und ihre Zielgruppen	41
3.5.2	Weiterbildungsangebote und Erweiterung des Aufgabenspektrums	42
3.5.3	Promotionsvereinbarungen, Betreuung und Konfliktvermittlung.....	44
3.5.4	Mitbestimmung der Promovierenden	45
3.5.5	Diskussion: Qualifizierungsbedingungen	46
3.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	46
3.6.1	Familienfreundliche Konzepte versus Befristung	47
3.6.2	Familienpolitische Komponente versus Drittmittel	50
3.7	Beschäftigungsbedingungen und Exzellenzinitiative.....	51
3.7.1	Beschäftigungsverhältnis und berufliche Perspektiven an Exzellenzuniversitäten	52
3.7.2	Beschäftigungsqualität an Exzellenzuniversitäten.....	52
3.7.3	Familienfreundliche Konzepte an den Exzellenzuniversitäten	53
3.7.4	Fazit: Beschäftigungsbedingungen an Exzellenzuniversitäten	53
4	Ausblick	54
5	Literaturverzeichnis	55
	Anhang	61
A.	Fragebogen.....	61
B.	Fragenkatalog Graduiertenzentren	62
C.	Personalkategorien nach Bundesländern (LHG).....	63
D.	Tabellen	65
E.	Einzelprofile der Universitäten.....	82

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Operationalisierung: ‚Beschäftigungsbedingungen‘ und ‚Personalpolitik‘	6
Tabelle 2:	Sample der untersuchten Hochschulen	8
Tabelle 3:	Daten aus den Beständen des Statistischen Bundesamtes	9
Tabelle 4:	Daten aus den Online-Auftritten der Hochschulen	10
Tabelle 5:	Andere Datenquellen	11
Tabelle 6:	Daten aus der Befragung	12
Tabelle 7:	An der Befragung teilgenommene Hochschulen	13
Tabelle 8:	Entfristungsmöglichkeiten für Promovierte neben der Professur	16
Tabelle 9:	Klassifizierung der Tenure Track-Verfahren der Hochschulen	18
Tabelle 10:	Verhältnis von Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track	20
Tabelle 11:	Anteil der befristet Beschäftigten am hauptberuflichen Personal	22
Tabelle 12:	Anteil der befristet Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Personalkategorien	23
Tabelle 13:	Laufzeit befristeter Verträge an Einzelbeispielen	25
Tabelle 14:	Laufzeit befristeter Verträge mit Angabe des Befristungsgrundes nach WissZVG und TzBefrG	26
Tabelle 15:	Anteile der hauptberuflich Beschäftigten in Voll- und Teilzeitbeschäftigung	29
Tabelle 16:	Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter am hauptberuflichen Personal	32
Tabelle 17:	Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung	34
Tabelle 18:	Unterschiede beim Anteil männlicher und weiblicher Beschäftigter in Vollzeitbeschäftigung und unbefristeter Beschäftigung (in Prozentpunkten)	36
Tabelle 19:	Anteil männlicher und weiblicher ProfessorInnen in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung	38
Tabelle 20:	Konzepte zur Familienfreundlichkeit	47
Tabelle 21:	Universitäten mit Maßnahmen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und mit finanziellen Unterstützungsangeboten	48
Tabelle 22:	Gewährung von Arbeitsvertragsverlängerungen aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben	50

Anhang D

Anhang D-Tabelle 1:	Förderung von Promovierenden	65
Anhang D-Tabelle 2:	Finanzierungsmöglichkeiten für Promovierte	69
Anhang D-Tabelle 3:	Anteile der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung	72
Anhang D-Tabelle 4:	Anteile der Lehrkräfte für besondere Aufgaben in Voll- und Teilzeitbeschäftigung	73

Anhang D-Tabelle 5:	Anteile des hauptberuflichen Personals in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht.....	74
Anhang D-Tabelle 6:	Anteil männlicher und weiblicher DoktorandInnen.....	75
Anhang D-Tabelle 7:	Anteil männlicher und weiblicher wissenschaftlicher MitarbeiterInnen	76
Anhang D-Tabelle 8:	Anteil männlicher und weiblicher Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	77
Anhang D-Tabelle 9:	Anteil männlicher und weiblicher ProfessorInnen.....	78
Anhang D-Tabelle 10:	Anteil männlicher und weiblicher wissenschaftlicher MitarbeiterInnen in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung	79
Anhang D-Tabelle 11:	Anteil männlicher und weiblicher Lehrkräfte für besondere Aufgaben in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung	80

1 Einleitung

Die Expertenkommission Forschung und Innovation hat ein eindeutiges Urteil gefällt. In ihrem am 26. Februar 2014 der Bundesregierung übergebenen Bericht heißt es:

„Deutschland muss, um seine Position im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler und Erfinder zu verbessern und um stärker von deren Mobilität zu profitieren, konsequent und massiv die bestehenden Stärken des Forschungssystems ausbauen und weiterentwickeln, so dass es im Spitzensegment international wettbewerbsfähige Forschungs- und Arbeitsbedingungen ermöglicht.“ (Expertenkommission Forschung und Innovation, 2014, S. 105)

Diese Empfehlung verweist auf eine Debatte, die auf zwei Aspekte abzielt: zum einen auf die Frage der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands als Standort für exzellente Forschung; zum anderen auf den Umstand, dass in der Wissenschaft – vor allem in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern – zunehmend die Arbeitsbedingungen als entscheidender Faktor für Attraktivität und damit als Grundlage für herausragende Forschung (und Lehre) in den Blick genommen werden.

Die Intention, Deutschland zu einem attraktiven Land für WissenschaftlerInnen aus aller Welt zu machen, spiegelt sich bereits in unterschiedlichen Initiativen im „Wettbewerb um die klügsten Köpfe“ (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2013) wider. Dabei erstaunt jedoch, dass in diesem Zusammenhang bislang vor allem die *Anwerbung* dieser „Köpfe“ diskutiert wurde, etwa in der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ins Leben gerufenen Rückkehrerinitiative „GAIN - German Academic International Network“ (vgl. <http://www.gain-network.org/>). Dagegen wurde kaum in den Blick genommen, welche *Perspektiven* man den aufwendig angeworbenen WissenschaftlerInnen mittel- und langfristig bieten will, um sie auch im System halten zu können. Zwar gibt es inzwischen erste Förderprogramme, um attraktivere Bedingungen herzustellen (vgl. hierzu auch die Empfehlungen der Studie von Briedis, Jaksztat, Schneider, Schwarzer & Winde, 2013 zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs). Jedoch wird gerade auch mit dem bevorstehenden Auslaufen der zweiten Runde der Exzellenzinitiative deutlich, dass bislang keine konkreten Perspektiven vorhanden sind, wohin solche zeitlich begrenzten Förderprogramme langfristig führen bzw. wie sie zu einer kontinuierlichen und nachhaltigen Qualitätssteigerung der Wissenschaftslandschaft in Deutschland beitragen sollen.

Stattdessen gibt es – u.a. aufgrund des 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZVG) – eine Entwicklung hin zu einer immer umfassenderen Praxis der befristeten Beschäftigung von WissenschaftlerInnen mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten, wie sie u.a. die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nachgewiesen hat (vgl. Jongmanns, 2011). Darüber hinaus zeigt sich, dass Deutschland auch in Bezug auf die Personalstruktur seines Wissenschaftssystems eine Sonderstellung einnimmt. In keinem Land, das Wissenschaft zu einem wichtigen Standortfaktor erklärt, sind die Möglichkeiten einer unbefristeten Beschäftigung und einer damit einhergehenden langfristigen Karriere- und Forschungsplanung derart gering wie in Deutschland (vgl. Kreckel, 2008, 2012). Eine langfristige Planung von sowohl individuell beruflichen als auch inhaltlichen Perspektiven ist im deutschen Wissenschaftssystem bislang nicht möglich. Der oder die einzelne WissenschaftlerIn erscheint als jederzeit ersetz- und austauschbar; der nachhaltige Aufbau von Expertise wird strukturell ebenso wenig gestützt, wie risikoreicher Forschung und Entwicklung eine verlässliche Basis geboten wird.

Als eines der schlagkräftigsten Argumente, das diese Entwicklung rechtfertigen soll, wird angeführt, dass nur durch „Wettbewerb um Ressourcen“ zwischen WissenschaftlerInnen die „Sicherung der

Qualität wissenschaftlicher Leistungen und der Effizienz des Wissenschaftssystems“ gewährleistet werden kann (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2014b). Würde diese Logik auf Arbeitsbereiche außerhalb des Wissenschaftssystems übertragen werden, dann ließe sich angesichts der Zahlen der Rückschluss ziehen, dass Leistung und Effizienz in diesen Bereichen kaum sichergestellt seien. Denn den 75,9% der in dieser Studie befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen stehen lediglich 7,8% bzw. 6,6% befristet Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (ohne Wissenschaft) und der Privatwirtschaft gegenüber (Hohendanner, Ostmeier & Lobato, 2015: 34, Zahlen für das Jahr 2013).

Das Defizit deutscher Hochschulen, kaum eine langfristige Karriere- und Forschungsplanung zu gewährleisten, gerät zunehmend in den Fokus von Wissenschaftsorganisationen, aber auch von Bund und Ländern. So hat der Wissenschaftsrat im Rahmen seiner Empfehlungen zur „Zukunft des Wissenschaftssystems in Deutschland“ erste Vorschläge gemacht, um „Berufe in der Wissenschaft attraktiver [zu] machen“ (Wissenschaftsrat, 2013: 45 ff.), denen im Juli 2014 ausführliche Empfehlungen zum Thema „Karrierezielen und –wegen an Universitäten“ folgten (Wissenschaftsrat, 2014). Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat 2012 „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ verabschiedet. Ihnen folgte im Mai 2014 ein „Orientierungsrahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“. In ähnlicher Weise hat die Leibniz-Gemeinschaft 2013 „Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ vorgelegt. Der Deutsche Bundestag hat 2013 den Beschluss „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“ gefasst (vgl. Deutscher Bundestag, 2012). Im selben Jahr folgte die Koalitionsvereinbarung von CDU, CSU und SPD mit dem Ziel, „planbare und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“ zu schaffen (CDU/CSU und SPD, 2013: 21). Als erstes Land hat Brandenburg 2014 Mindestvertragslaufzeiten im Landeshochschulgesetz verankert (vgl. Brandenburgisches Hochschulgesetz [BbgHG], 2014: 36). Das Gleiche hat Hamburg in seinem Hochschulgesetz umgesetzt (Hamburgisches Hochschulgesetz [HmbHG], 2014: 21). Nordrhein-Westfalen möchte seine Hochschulen auf bessere Beschäftigungsbedingungen verpflichten und hat dazu mit Hochschulen und Landespersonalräten den Rahmenkodex „Gute Arbeit“ im Sommer 2015 entwickelt (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, 2015). Der Debatte vorausgegangen war das 2010 von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vorgelegte Templiner Manifest mit Eckpunkten für eine „Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung“ (vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2010; siehe auch Himpele, Keller & Ortmann, 2011), dem 2012 ein Vorschlag der GEW für einen Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ folgte (vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2012; siehe auch Keller, Pöschl & Schütz, 2013). Auch NachwuchswissenschaftlerInnen-Organisationen wie die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (vgl. Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur, 2013) sowie die Junge Akademie (vgl. Junge Akademie, 2013) haben Empfehlungen vorgelegt. Insgesamt wächst die Bereitschaft, Maßnahmen für die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen und zur Reform der Personalstruktur zu ergreifen. Die Politik der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), grundsätzlich mehr als nur halbe Stellen zu vergeben, ist in diesem Kontext zu sehen. Die Ausgestaltung von Graduiertenzentren als Ansatz zur Verbesserung der Qualifizierungsbedingungen für Promovierende sowie Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit (z.B. das Audit Familienfreundliche Hochschule) verweisen ebenfalls auf Bestrebungen, den Arbeitsplatz Hochschule für WissenschaftlerInnen attraktiver zu gestalten.

Gerade aber im föderal strukturierten Wissenschaftssystem Deutschlands stellt sich die Frage, wie und von wem diese Maßnahmen konkret durch- und umgesetzt werden können. Die Kompetenz zur Hochschulgesetzgebung liegt seit der Föderalismusreform 2006 ausschließlich bei den Ländern – sogar die Rahmengesetzgebungskompetenz wurde abgeschafft. Der Bund besitzt wiederum die Kompetenz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Beide Akteure können außerdem über die Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen Einfluss auf die Ausgestaltung von Beschäftigungsbedingungen nehmen. Daneben können in einem bestimmten Umfang Arbeitgeber und Gewerkschaften über Tarifverträge die Beschäftigungsbedingungen von Hochschulbeschäftigten regulieren – auch wenn dem die Tarifsperre des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes enge Grenzen gesetzt hat. Gleichzeitig wurde seit Ende der 1990er Jahre durch eine Novellierung der Landeshochschulgesetze eine Deregulierung und Stärkung der Hochschulautonomie unternommen. Als Folge dieser gewonnenen Freiräume auch in Haushalts-, Wirtschafts- und Personalangelegenheiten kommt aber den Hochschulen selbst eine wachsende Bedeutung in der Personalpolitik insbesondere für den wissenschaftlichen Bereich zu.

Angesichts dessen zielte die vorliegende Studie darauf ab, die einzelnen Hochschulen als zentrale Akteure in den Blick zu nehmen und festzustellen, wie Hochschulen in Deutschland die Beschäftigungsbedingungen ihrer wissenschaftlich beschäftigten ausgestalten und welche personalpolitischen Maßnahmen sie dafür ergreifen.

1.1 Forschungsstand

Im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen haben die beiden von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Bundesberichte Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) eine umfassende Bestandsaufnahme vorgenommen, die die einschlägigen Forschungsbefunde und Daten ausgewertet hat (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2008; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Der Fokus des zweiten Bundesberichts 2013 lag dabei erstens auf Fragen der Ausgestaltung der Personalstruktur in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen. Zweitens wurde auf die Entwicklung der Juniorprofessur und des Tenure Track-Modells eingegangen sowie drittens die unterschiedlichen Qualifizierungswege und Beschäftigungsmodelle auf dem Weg zur Professur untersucht. Zu diesen Punkten liegen auch Studien des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (vgl. Huber, Schelling & Hornbostel, 2012; Böhmer & Hornbostel, 2009; Böhmer, Hornbostel & Meuser, 2008), des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (vgl. Buchholz, Gülker, Knie & Simon, 2009) und des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (vgl. Quaißer & Burkhardt, 2013; Bloch et al., 2011; Bloch & Burkhardt, 2010) vor. Diese Untersuchungen konzentrieren sich jedoch insgesamt darauf, einen allgemeinen Überblick über die Lage von WissenschaftlerInnen jenseits der Professur im Wissenschaftssystem insgesamt zu generieren.

Das hier vorgestellte Projekt zielt dagegen darauf ab, den Trend zur Stärkung der Autonomie von Hochschulen als bedeutende Rahmung der Personalpolitik ernst zu nehmen und zu untersuchen, wie die Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen konkret an den einzelnen Hochschulen ausgestaltet werden. Eine solche Analyse auf Hochschulebene ermöglicht erstens ein differenziertes Bild über die jeweilige Ausgestaltung von Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Maßnahmen, die vor Ort geboten werden und die Karrierewege und -möglichkeiten von WissenschaftlerInnen entscheidend beeinflussen. Zweitens ermöglicht eine solche Herangehensweise einen Ver-

gleich der Hochschulen untereinander mit Blick auf die jeweils gegebenen Bedingungen und vor Ort getroffenen Anstrengungen im Kontext der jeweiligen Rahmenbedingungen.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt der Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) für das Jahr 2013 (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014). Der Index beruht im Kern auf einer Zufriedenheitsbefragung von Beschäftigten. In diesem Zusammenhang wurde an der Universität Göttingen eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt (vgl. Mußmann, Riethmüller & Epstein, 2013). Ein Vergleich dieser einer Universität mit anderen Hochschulen wurde jedoch nicht vorgenommen; auch fehlt eine Analyse der Beschäftigungsbedingungen sowie der Personalpolitik der Hochschule über die individuelle Einschätzung der Beschäftigten hinaus. Ein zweites Projekt mit einem dezidierten Fokus auf die Hochschulebene ist das Hochschulranking des CEWS (Center of Excellence Women and Science), in dessen Rahmen zuletzt 2013 ein Bericht vorgelegt wurde (vgl. Löther, 2013). Es berücksichtigt jedoch nur den Aspekt der Gleichstellung, der im Kern in Form des Frauenanteils in den jeweiligen Disziplinen und Positionen als Output von (fehlender) Gleichstellungspolitik gemessen wird. Die konkreten Maßnahmen der jeweiligen Hochschulen werden hier dagegen nicht erhoben. Verschiedene weitere Studien (Schomburg/Flöther/Wolf 2012, INCHER 2011: KOAB-Absolventenstudie) haben sich zudem mit der allgemeinen Karrieresituation und -zufriedenheit von WissenschaftlerInnen beschäftigt. Hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen zeichnen sie ein problematisches Bild der Lage. Punkte wie Familienfreundlichkeit, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit und die Planbarkeit der Karriere werden als wichtig eingeschätzt, aber als nur gering vorhanden betrachtet (siehe BuWiN 2013: 306). Hier gehen die gewünschten Beschäftigungsbedingungen und die Wirklichkeit am Arbeitsplatz Universität auseinander.

Zudem weisen diese Studien eine Gemeinsamkeit auf: Sie resultieren aus Ergebnissen von Befragungen von WissenschaftlerInnen: Sie fokussieren damit auf die Mikroebene der Akteure. Vor dem Hintergrund taucht aber auch die Frage auf, was bereits dafür getan wird, um die teils aufwendig angeworbenen Personen zu halten? Das Projekt zielt deshalb darauf ab, auf der Ebene der einzelnen Hochschule die Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen jenseits der Professur sowie personalpolitische Maßnahmen zu analysieren, um auf diese Weise zu Aussagen über die Attraktivität des Arbeitsplatzes Universität zu gelangen.

1.2 Fragestellung und Ziel

Jenseits der Bedingungen des WissZVGs und des jeweiligen Landeshochschulgesetzes fällt die Frage von Beschäftigungs- und Personalpolitik in den Bereich der Hochschulautonomie. Deshalb richtet sich unser Fokus auf die Mesoebene der jeweiligen Ausgestaltung an den Hochschulen. Das Ziel ist es nicht, die Wahrnehmung der Akteure zu ermitteln, sondern die vorliegenden strukturellen Bedingungen an den Universitäten zu erheben: Wie gestalten die Universitäten in Deutschland ihre Arbeitsplätze für WissenschaftlerInnen aus und inwieweit können diese Arbeitsplätze als attraktiv bewertet werden?

Im Fokus stehen deshalb erstens die Beschäftigungsbedingungen: Welche Bedingungen finden wissenschaftlich Beschäftigte an Hochschulen in Deutschland vor? Zweitens geht es um die Frage der Personalpolitik: Welche personalpolitischen Maßnahmen werden ergriffen?

Es geht also darum, einerseits den Ist-Zustand der Beschäftigungsbedingungen zu erfassen und andererseits Fragen zu zukünftigen Beschäftigungsbedingungen im Rahmen einer Personalpolitik zu untersuchen. Im Fokus steht die hochschulpolitische Handlungsarena der einzelnen Universität: Wie

unterscheiden sich die Beschäftigungsbedingungen für WissenschaftlerInnen an ausgewählten Universitäten? Welche personalpolitischen Maßnahmen haben sie bisher ergriffen?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden nicht wie bisher WissenschaftlerInnen befragt, sondern die Bedingungen an den Hochschulen selbst wurden mittels eines Fragebogens und öffentlicher Daten (Statistisches Bundesamt, Webauftritte) erhoben. Das Projekt zielt hierbei darauf ab, nicht nur einen übergreifenden Bericht mit den Ergebnissen über alle in der Studie untersuchten Hochschulen zu verfassen, sondern auch Einzelprofile mit den betreffenden Beschäftigungsbedingungen der untersuchten Hochschule zu erstellen. Durch dieses Vorgehen lassen sich die Beschäftigungsbedingungen jeder einzelnen Hochschule anhand der Ergebnisse des Gesamtsamples vergleichen und einordnen.

Im Ergebnis werden zum einen der Ist-Zustand der gegenwärtigen Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Maßnahmen an den einzelnen Hochschulen festgehalten. Zum anderen werden Varianzen zwischen den Universitäten aufgezeigt. Auf diese Weise soll nicht nur ein Gesamtüberblick gegeben, sondern vielmehr auch verdeutlicht werden, welche Unterschiede zwischen den einzelnen Universitäten bestehen, um auf diese Weise ihre Handlungsspielräume hervorzuheben. Dadurch kann ein wesentlicher Beitrag zur aktuellen Debatte um die Attraktivität von Karrieren an deutschen Universitäten geleistet werden.

2 Methoden und Operationalisierung

Um die Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Maßnahmen an Hochschulen in Deutschland zu untersuchen, wurden die Begriffe ‚Beschäftigungsbedingungen‘ und ‚Personalpolitik‘ anhand von 10 Kriterien operationalisiert, die nach spezifischen Forschungsfragen aufgefächert wurden (siehe **Tabelle 1**). Die 10 Kriterien orientieren sich hier an Studien, die ähnliche Faktoren untersucht bzw. als relevant für die beruflichen Karrieren von WissenschaftlerInnen festgestellt haben. Diese Studien waren eingangs bereits erwähnt worden bzw. werden im Weiteren aufgeführt. Erstens wurden die Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Maßnahmen in unterschiedlichen Beschäftigungs- bzw. Qualifikationsphasen (Promotion, Postdoc-Phase; siehe I. und II.) in den Blick genommen. Des Weiteren wurde nach der Art der Beschäftigungsverhältnisse (siehe III. – V.) gefragt. Zudem wurde die Umsetzung von Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeitsmaßnahmen (siehe VI. und VII.) erhoben. Mit den Kriterien I. bis VII. wurde beabsichtigt, den Ist-Zustand der Beschäftigungsbedingungen an den Universitäten festzustellen, wie oben in den Zielen formuliert. Darüber hinaus umfassten die Kriterien Fragen zu Personalentwicklungskonzepten, Mitbestimmungsmöglichkeiten, und selbstauferlegten Kodizes für gute Arbeit (siehe VIII. – X.). Sie sollten Antwort darauf geben, ob Hochschulen bereits selbst die Ausgestaltung von Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven als relevante personalpolitische Aufgabe für die Steigerung der Attraktivität von wissenschaftlichen Arbeitsplätzen anerkennen und diese in adäquaten Maßnahmen umsetzen.

Tabelle 1: Operationalisierung: ‚Beschäftigungsbedingungen‘ und ‚Personalpolitik‘

I. Gestaltung der Promotionsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ist das Verhältnis von Stipendien und Arbeitsverträgen? • Gibt es Promotionsvereinbarungen? • Gibt es Graduiertenzentren, zu denen alle Promovierenden Zugang haben?
II. Karriereperspektiven für Promovierte	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Tenure Track-Modelle und wie sehen diese aus? • Sind wissenschaftliche Karrierewege neben der Professur vorhanden? • Gibt es Weiterbildungs- und Karriereförderungsprogramme speziell für den Bereich der Promovierten?
III. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Welchen Anteil haben befristete Arbeitsverträge, und welche durchschnittliche Laufzeit haben befristete Arbeitsverträge? • Gibt es Mindestlaufzeiten für Qualifizierungs- und Projektstellen? • Werden die Höchstbefristungsdauern von 6+6 Jahren gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgeschöpft? • Wie viele Lehrkräfte für besondere Aufgaben gibt es und zu welchem Anteil sind sie befristet?
IV. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ist das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung je nach Qualifikationsstand? • Gibt es einen Anspruch auf eigene Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit, und wenn ja in welchem Umfang?
V. Nebenberufliche Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Wie viele Lehraufträge werden vergeben und welchen Anteil haben sie an der Lehre? • Welcher Anteil der Lehraufträge wird vergütet, und wie werden sie vergütet? • Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ und wenn ja mit wie vielen Beschäftigungen?
VI. Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen	<ul style="list-style-type: none"> • Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit und setzt sie es um? • Wird die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes genutzt? • Werden auch Drittmittelverträge bei Mutterschutz und Elternzeit verlängert?
VII. Chancengleichheit von Frauen und Männern	<ul style="list-style-type: none"> • Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept und wie setzt sie es um? • Welches Verhältnis von Männern und Frauen gibt es differenziert nach Personalkategorien und Karrierestufen?
VIII. Personalentwicklung, -planung und -management	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? • Werden diese evaluiert?
IX. Mitbestimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten haben StipendiatInnen und Lehrbeauftragte?
X. Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Vereinbarungen (Kodizes) für gute Beschäftigungsbedingungen? • Wird die Einhaltung kontrolliert?

Zur Beantwortung der anhand der Kriterien ausdifferenzierten Forschungsfragen wurden öffentlich verfügbare Daten von 45 Universitäten in Deutschland erhoben und eine Fragebogenerhebung, an der dieselben 45 Universitäten teilnahmen, durchgeführt. Die Recherche der öffentlich zugänglichen Daten setzte sich zum einen aus der Erhebung von Daten aus den Beständen des statistischen Bundesamtes und zum anderen aus einer Dokumentenanalyse zusammen. Letztere umfasste Dokumente von den Webseiten der 45 Hochschulen, die Landeshochschulgesetze und ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten für das Jahr 2013 (siehe 2.2.2). Die anschließende Fragebogenerhebung

verfolgte das Ziel, jene Informationen zu erfragen, die nicht durch die öffentlich zugänglichen Daten ermittelt werden konnten (siehe 2.3).

Die Datenauswertung und -aufbereitung erfolgte auf zwei unterschiedlichen Wegen. Um die Varianz unter den Universitäten abbilden zu können, wurde zum ersten die Verteilung der 45 Universitäten für jedes der untersuchten Kriterien einzeln betrachtet. Hierbei wurde die Verteilung der erhobenen Daten für jedes untersuchte Kriterium in vier Quartile unterteilt, wobei das Ende des 2. Quartil den Median einer jeden Verteilung darstellt. Die Daten jener Universitäten, die zwischen dem 1. und 3. Quartil lagen, wurden als Mittelfeld definiert. Als Ausreißer wurden solche Universitäten bestimmt, deren Wert mehr als das 1,5-fache des Interquartilsabstandes (Q1 bis Q3) vom oberen (Q3) oder unteren Quartil (Q1) entfernt lagen. Die Verteilung jedes untersuchten Kriteriums wurde in einer Tabelle zusammengefasst, in der Mittelfeld und Median farblich markiert wurden (siehe Abschnitt 3 Ergebnisse). Zweitens wurde zu jeder Universität ein Einzelprofil erstellt. Diese Profile erlauben es, jede Universität in jedem der untersuchten Kriterien anhand des ermittelten Medians der Gesamtverteilung aller 45 Hochschulen zu vergleichen. Auf diese Weise lässt sich eine grundlegende Bewertung und Einordnung der gegenwärtigen Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Maßnahmen für jede einzelne Hochschule im Sample vornehmen.

Die Datenerhebung berücksichtigte aufgrund der Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit statistischer Daten im Projektzeitraum allein das Jahr 2013. Dies umfasste für die Recherchen der Daten des statistischen Bundesamtes den Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2013. Ebenso wurden die Hochschulen innerhalb der Fragebogenerhebung gebeten, die gestellten Fragen zu den Kriterien I. bis VII. nur mit Blick auf die Situation zum Stichtag 31.12.2013 zu beantworten. Die Datenrecherche mittels der Webauftritte der Universitäten im Sample konnte dagegen nicht konkret auf das Jahr 2013 eingegrenzt werden, da die Onlineauftritte der Hochschulen fortwährenden Aktualisierungen unterliegen und die Recherche erst ab November 2014 begann (siehe 2.5).

2.1 Sample

Die Datenerhebung erfolgte an einem Sample von 45 Universitäten², die gemessen an der Höhe ihrer Studierendenzahlen die 45 größten Universitäten Deutschlands darstellen (siehe **Tabelle 2**). Es wurde dabei davon ausgegangen, dass die Höhe der Studierendenzahl grundsätzlich auch die Bedeutung der Hochschule widerspiegelt. Aufgrund einer besseren Vergleichbarkeit der erhobenen Kriterien wurden nur staatliche Universitäten in das Sample aufgenommen.

² Im Folgenden werden wir die ausgewählten Universitäten auch als Hochschulen bezeichnen. Beide Begriffe werden in diesem Bericht also synonym verwandt.

Tabelle 2: Sample der untersuchten Hochschulen | Quelle: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013

	Hochschulen	Studierende	Hauptberuflich wissenschaftliches Personal
1	Fernuniversität in Hagen	80.464	480
2	Universität zu Köln	52.315	4.771
3	Ludwig-Maximilians-Universität München	47.959	7.045
4	Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	44.332	4.243
5	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	41.994	5.333
6	Ruhr-Universität Bochum	41.496	3.109
7	Universität Hamburg	41.019	5.093
8	RWTH Aachen	40.356	6.289
9	Universität Duisburg-Essen	38.934	3.898
10	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	36.610	5.318
11	Johannes Gutenberg-Universität Mainz	35.910	2.421
12	Technische Universität München	35.761	6.651
13	Technische Universität Dresden	35.118	4.690
14	Freie Universität Berlin	33.245	2.749
15	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	31.878	4.649
16	Humboldt-Universität zu Berlin	31.654	2.553
17	Technische Universität Berlin	31.490	2.950
18	Technische Universität Dortmund	31.095	2.068
19	Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	30.334	5.563
20	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	27.777	3.167
21	Eberhard Karls Universität Tübingen	27.437	4.390
22	Justus-Liebig-Universität Gießen	26.825	2.035
23	Universität Leipzig	26.607	3.252
24	Georg-August-Universität Göttingen	26.586	4.360
25	Julius-Maximilians-Universität Würzburg	26.577	3.840
26	Universität Stuttgart	26.052	3.493
27	Technische Universität Darmstadt	25.114	2.668
28	Philipps-Universität Marburg	24.991	2.015
29	Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	24.396	2.148
30	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	24.157	4.911
31	Karlsruher Institut für Technologie	23.946	3.345
32	Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	23.135	2.698
33	Universität Kassel	22.691	1.691
34	Universität Bielefeld	21.552	1.614
35	Universität Regensburg	20.482	2.541
36	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	20.384	2.700
37	Universität Potsdam	19.994	1.781
38	Universität Paderborn	19.312	1.333
39	Universität Augsburg	19.006	1.136
40	Friedrich-Schiller-Universität Jena	19.002	3.581
41	Universität Siegen	18.760	1.141
42	Bergische Universität Wuppertal	18.755	1.113
43	Universität Bremen	18.687	2.196
44	Universität des Saarlandes	17.806	2.695
45	Technische Universität Braunschweig	17.194	2.092

2.2 Öffentliche Daten

Die öffentlich zugänglichen Daten wurden aus folgenden Quellen ermittelt: (1) Statistisches Bundesamt, (2) Online-Auftritte der Hochschulen, (3) CEWS-Ranking, (4) Landeshochschulgesetze. Details zur Frage, welche Daten mittels der einzelnen Quellen erhoben wurden, werden im Folgenden gegeben.

2.2.1 Statistisches Bundesamt

Die Ermittlung der Daten des statistischen Bundesamtes erfolgte über die ICEland-Datenbank der Länderministerien. In **Tabelle 3** sind die Daten aufgelistet, die aus der ICEland-Datenbank generiert wurden.

Tabelle 3: Daten aus den Beständen des Statistischen Bundesamtes

Kategorie	Daten	Einheit	Quelle	Jahr
Personalstruktur	Studierende	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
	Personal nach Personalgruppen	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
Promotionsphase	Immatrikulierte DoktorandInnen	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
Beschäftigungsverhältnis (unbefristet/befristet)	Befristete und unbefristete Beschäftigte nach Personalgruppen und Geschlecht	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
Beschäftigungsstatus (Vollzeit/Teilzeit)	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte nach Personalgruppen und Geschlecht	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
Beschäftigungsintensität (hauptberuflich/nebenberuflich)	Haupt- und nebenberufliche Beschäftigte nach Geschlecht	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
	Lehrbeauftragte	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
	Wissenschaftliche Hilfskräfte	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
Chancengleichheit	Immatrikulierte DoktorandInnen nach Geschlecht	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach Geschlecht	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
	Lehrkräfte für bes. Aufgaben nach Geschlecht	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013
	ProfessorInnen nach Geschlecht	Anzahl	Stat. Bundesamt	2013

Für die Differenzierung der unterschiedlichen Personalkategorien beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal wie auch die Unterscheidung von haupt- und nebenberuflich Beschäftigten wurde das Klassifikationssystem des Statistischen Bundesamtes übernommen. Das Bundesamt für Statistik klassifiziert das wissenschaftliche und künstlerische Personal in haupt- und nebenberuflich tätiges Personal (Statistisches Bundesamt, 2014a: 12f.). Die Bestimmungen sind im Hochschulrahmengesetz geregelt.

1. Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal umfasst:

- ProfessorInnen (ordentliche und Juniorprofessur)
- DozentInnen und AssistentInnen (Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure, wissenschaftliche bzw. künstlerische Assistenten)³

³ Die Gruppe der HochschuldozentInnen und -assistentInnen wurde in der Darstellung der Personalstruktur berücksichtigt (siehe die Einzelprofile der Hochschulen, Anhang E). Allerdings wird diese Gruppe bei der Aufschlüsselung der Personalkategorien im Rahmen der Ergebnisdarstellung der einzelnen untersuchten Kriterien nicht genannt, da ihre Zahl an

- wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (Akademische Räte, Oberräte und DirektorInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis)
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LehrerInnen und FachlehrerInnen im Hochschuldienst, LektorInnen, sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben)

2. Das nebenberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal umfasst:

- Gast-/ProfessorInnen, Emeriti,
- Lehrbeauftragte (einschl. HonorarprofessorInnen, PrivatdozentInnen, außerplanmäßige ProfessorInnen)
- Wissenschaftliche (oder künstlerische) Hilfskräfte (einschl. TutorInnen, ab 1997 ohne studentische Hilfskräfte)

2.2.2 Dokumentenanalyse

Neben den Daten vom Statistischen Bundesamt wurden weitere Informationen über die Universitäten im Sample durch eine Dokumentenanalyse ermittelt. Als Dokumente für die Auswertung wurden Selbstauskünfte der Hochschulen von deren Internetseiten aufgenommen, wie z.B. Beschlüsse, Leitlinienpapiere, Berufungsordnungen. In **Tabelle 4** sind die Informationen dargestellt, die über die Webseiten gesammelt wurden. Für die recherchierten Internetdokumente kann aufgrund des begrenzten Zugangs bestimmter Webseiten einzelner Hochschulen oder auch der geringen Differenziertheit dargestellter Inhalte keine Vollständigkeit gewährleistet werden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Selbstauskünfte der Hochschulen vorrangig den konzeptionellen Anspruch der Hochschulen widerspiegeln, woraus sich jedoch keine eindeutigen Rückschlüsse auf die praktische Umsetzung ziehen lassen können.

Tabelle 4: Daten aus den Online-Auftritten der Hochschulen

Kategorie	Daten	Datentyp	Quelle	Jahr
Promotionsphase	Förderung von Promotionsvereinbarungen	Text	Websites	ohne Jahr (o.J.)
	Förderangebote für Promovierende	Text	Websites	o.J.
	Zugang zu Graduiertenzentren	Text	Websites	o.J.
Promovierte	Personalentwicklungskonzepte für Promovierte	Text	Websites	o.J.
	Finanzielle Unterstützungsangebote für Promovierte	Text	Websites	o.J.
	Tenure Track-Modelle für Juniorprofessuren	Text	Websites	o.J.
	Entfristungsanforderungen für Juniorprofessuren	Text	Websites	o.J.
Familienfreundlichkeit	Konzepte für Familienfreundlichkeit	Text	Websites	o.J.
	Zertifikat „familiengerechte hochschule“	Text	Websites	o.J.
	CHE-Charta-Ratifizierung	Text	Websites	o.J.
Chancengleichheit	Gleichstellungskonzepte	Text	Websites	o.J.

den Universitäten des Samples sehr gering ist (durchschnittlich 31 DozentInnen/AssistentInnen pro Universität) und zum Teil für diese Gruppe auch unvollständige Angaben (z.B. befristete Beschäftigungsverhältnisse) durch das Statistische Bundesamt vorliegen.

Als weitere Quellen wurden die Landeshochschulgesetze der Bundesländer für die Auswertung herangezogen. Sie dienten insbesondere der Sondierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Promotions- und Promoviertenphase, innerhalb derer die Universitäten die Möglichkeit erhalten, Freiraum für Qualifizierung zu geben und Karriereperspektiven z.B. in Form von Tenure Track-Modellen zu schaffen.

Darüber hinaus wurden Daten über die Hochschulen aus einem Ranking des CEWS ermittelt. Das CEWS führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in **Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen** eingeteilt, wobei hierfür ausschlaggebend ist, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen (Löther, 2013). Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet. Für das Projekt wurden nicht die Gesamtbewertungen übernommen, sondern die Einzelbewertungen nach Promotionen, Habilitationen, wissenschaftlichen Beschäftigten (Mittelbau), und Professuren. In **Tabelle 5** sind die erhobenen Inhalte im Einzelnen dargestellt.

Tabelle 5: Andere Datenquellen

Kategorie	Daten	Datentyp	Quelle	Jahr
Promotionsphase	Rechtliche Möglichkeit von Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit	Text	LHG	o.J.
Promovierte	Rechtliche Möglichkeit und Bedingungen für Tenure Track	Text	LHG	o.J.
Chancengleichheit	Einstufung laut CEWS-Ranking	Text	CEWS Report	2013

2.3 Befragung

Die Befragung erhob Informationen, die weder aus den Beständen des Statistischen Bundesamtes, noch aus den Internetauftritten der Hochschulen zu ermitteln waren. Für die Befragung wurde ein Fragebogen entwickelt. Dieser gliederte sich entsprechend der 10 operationalisierten Kriterien in verschiedene thematische Abschnitte, in denen insbesondere die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven des promovierten und nicht-promovierten wissenschaftlichen Personals unterhalb der ordentlichen Professur für das Jahr 2013 erfragt wurden. In **Tabelle 6** sind die abgefragten Informationen im Einzelnen aufgeführt. Darüber hinaus wurden jeder Universität die bereits erhobenen öffentlichen Daten zu ihrer Einrichtung im Anhang des Fragebogens bereitgestellt und die Möglichkeit gegeben, die Daten zu kommentieren und ggf. zu ergänzen.

An der Befragung wurden sowohl die Universitätsleitungen als auch die Personalräte für das wissenschaftlich-künstlerische Personal beteiligt, d.h. die Fragebögen wurden zeitgleich an beide Akteure verschickt. Ziel dessen war, von beiden Seiten eine Einschätzung der Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Maßnahmen zu erhalten.

Tabelle 6: Daten aus der Befragung

Kategorie	Daten	Datentyp	Quelle	Jahr
Promotionsphase	DoktorandInnen auf Promotionsstellen nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht	Anzahl	Befragung	2013
	DoktorandInnen auf Projektstellen nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht	Anzahl	Befragung	2013
	DoktorandInnen auf Stipendien nach Geschlecht	Anzahl	Befragung	2013
	Regelung der Hochschule zu Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit	Text	Befragung	o.J.
	Mitbestimmung von StipendiatInnen	Text	Befragung	o.J.
Promovierte	Promoviertes Personal (ohne ordentliche Professur) nach Personalgruppen, Befristung, Beschäftigungsgrad und Geschlecht	Anzahl	Befragung	2013
	Juniorprofessuren nach Tenure Track-Option und Geschlecht	Anzahl	Befragung	2013
	Berufungsvoraussetzungen für Juniorprofessuren	Text	Befragung	o.J.
	Entfristungsverfahren für Juniorprofessuren	Text	Befragung	o.J.
	Zielstellen für Juniorprofessuren	Text	Befragung	o.J.
	Tenure Track-Modelle für Mittelbaustellen	Text	Befragung	o.J.
Beschäftigungsverhältnis (unbefristet/befristet)	Laufzeiten der befristeten Verträge (ohne Professuren) nach gesetzlicher Grundlage	Anzahl	Befragung	2013
	Wissenschaftliche Beschäftigte in nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen nach Befristung, Beschäftigungsgrad und Geschlecht	Anzahl	Befragung	2013
	Mindestlaufzeiten für Qualifizierungsstellen	Text	Befragung	o.J.
	Mindestlaufzeiten für Projektstellen	Text	Befragung	o.J.
	Höchstbefristungsdauer nach WissZVG	Text	Befragung	o.J.
Beschäftigungsstatus (Vollzeit/Teilzeit)	Beschäftigte in „Zwangsteilzeit“	Anzahl	Befragung	2013
Beschäftigungsintensität (hauptberufl./nebenberufl.)	Erteilte Lehraufträge	Anzahl	Befragung	2013
	Vergütete Lehraufträge	Anzahl	Befragung	2013
	Anteil der Lehraufträge an der gesamten Lehre in SWS	Anzahl	Befragung	2013
	Abschlüsse der Lehrbeauftragten	Anzahl	Befragung	2013
	Abschlüsse der WHK	Anzahl	Befragung	2013
	Vergütung von Lehraufträgen	Text	Befragung	o.J.
	Vergütung von Prüfungsaufgaben	Text	Befragung	o.J.
	Mitbestimmung von Lehrbeauftragten	Text	Befragung	o.J.
Familienfreundlichkeit	Anwendung der familienpolit. Komponente des WissZVG	Text	Befragung	o.J.
	Verlängerung von Drittmittelverträge bei Mutterschutz/Elternzeit	Text	Befragung	o.J.
Personalentwicklung	Konzepte für Personalentwicklung/-planung/-management	Text	Befragung	o.J.
	Evaluation von Personalentwicklung/-planung/-management	Text	Befragung	o.J.
	Ausdifferenzierung von Fort- und Weiterbildungsangeboten	Text	Befragung	o.J.
Kodex	Gestaltung Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen	Text	Befragung	o.J.
	Kontrolle und Sanktionierungen des Kodex	Text	Befragung	o.J.
	Reformkonzept nach der Empfehlung der HRK	Text	Befragung	o.J.

2.3.1 Rücklauf der Befragung

Aus dem Sample der 45 Universitäten sendeten 9 Universitäten einen ausgefüllten Fragebogen zurück. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 20%. Bei 4 der 9 Universitäten beantworteten sowohl der Personalrat als auch die Unileitung die Fragen, während bei den restlichen Universitäten sich nur einer der beiden Akteure an der Befragung beteiligte (siehe **Tabelle 7**).

Da die Rücklaufquote als gering eingestuft wurde, stützt sich der Großteil der Ergebnisse auf die Analysen der öffentlich zugänglichen Daten. Die Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung werden als konkrete Fallbeispiele behandelt, die einzelne Aspekte eingehender beleuchten helfen sollen. Dabei wird nicht der Anspruch erhoben, dass die Aussagen der antwortenden Universitäten eine generelle Tendenz für alle 45 Hochschulen im Sample widerspiegeln oder eine repräsentative Auswertung ermöglichen.

Für die Einzelfalldarstellung in den Ergebnissen wurden die Angaben der Hochschulleitungen und Personalräte gleichermaßen berücksichtigt und sind diesbezüglich nach Personalrat und Hochschulleitung getrennt aufgeführt.

Tabelle 7: An der Befragung teilgenommene Hochschulen

Hochschulen	Personalrat	Universitätsleitung
Humboldt-Universität zu Berlin	x	x
Universität Göttingen		x
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)		x
Universität Kassel	x	x
Universität Potsdam		x
Universität Halle-Wittenberg	x	x
Universität Bremen	x	x
Universität Wuppertal	x	
Universität Siegen	x	

2.4 Telefoninterviews

Für die ausführlichere Erhebung der Entwicklung und des Angebotsspektrums von Graduiertenzentren und anderen zentralen Dachstrukturen, die für die Promotionsphase verantwortlich zeichnen, wurden zwischen November 2015 und Mai 2016 insgesamt 16 strukturierte Interviews mit Mitgliedern der Geschäftsführung dieser Einrichtungen geführt (zu Einrichtungen und InterviewpartnerInnen sowie Fragenkatalog s. Anhang). Die Interviews dauerten jeweils mind. 90 Minuten und umfassten einen Katalog von 21 Fragen. Die Erkenntnisse zu den befragten Graduiertenzentren ergänzen die Ergebnisse der Webrecherche, die für die Angebote aller Universitäten im Sample durchgeführt wurde.

2.5 Erhebungszeiträume

Die Daten des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2013 wurden in der Zeit von November 2014 bis März 2015 erhoben. Die Daten über die Internetauftritte der Universitäten wurden in den Zeiträumen November 2014 bis März 2015 und Juli bis November 2015 ermittelt. Die Befragung der Universitäten, die zusätzliche Auskünfte über Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik für das Jahr 2013 ermittelte, lief von Mai bis September 2015.

3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse unserer Studie dargelegt. Diese zielen zum einen darauf ab, die Varianz zwischen den Universitäten des Samples in Bezug auf die untersuchten Kriterien offenzulegen und hierbei den Ist-Zustand durch das Herausstellen von Mittelfeld, Median und Ausreißern zu verdeutlichen (siehe Abschnitt Methoden und Operationalisierung). Zum anderen sollen anhand der Ergebnisse offene Widersprüche aufgezeigt werden, die Aussagen über die Passung des gegenwärtigen Zustands mit den von uns definierten Faktoren wie Planbarkeit, Transparenz und Vereinbarkeit zulassen, die die Attraktivität von Arbeitsbedingungen für WissenschaftlerInnen mitbestimmen. Darüber hinaus wurden in Abschnitt 3.7 die untersuchten Kriterien allein an den Exzellenzuniversitäten des Samples betrachtet, um festzustellen, inwieweit diese Universitäten bessere bzw. ‚exzellentere‘ Beschäftigungsbedingungen und personalpolitische Maßnahmen bereitstellen als die restlichen Universitäten des Samples.

3.1 Planbarkeit und Transparenz für berufliche Karrieren

Eine Befragung von Jaksztat, Schindler und Briedis unter promovierenden und promovierten WissenschaftlerInnen kam bereits 2010 zu dem Ergebnis, dass für die Befragten mehr Planungssicherheit und bessere Zukunftsperspektiven entscheidende Aspekte sind, die zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation beitragen würden (S. 19f.). Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Entscheidung über einen Verbleib in der Wissenschaft, d.h. den Wechsel auf eine unbefristete Stelle und damit mehrheitlich auf eine Professur, im deutschen Wissenschaftssystem erst sehr spät fällt.⁴ Dies ist einerseits durch fehlende unbefristete Stellen neben der Professur, andererseits durch den Mangel an berechenbaren und transparenten Karrierewegen charakterisiert (Wissenschaftsrat, 2014). Daher wird seit dem Erscheinen des ersten Bundesberichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN 2008) immer wieder dazu ermahnt „frühzeitig berechenbare Karriereperspektiven anzubieten“ (ebd. S. 2), um die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland unter deutschen und ausländischen Nachwuchskräften zu erhalten bzw. zu steigern (BuWiN, 2008, 2013).

Auch wenn häufig unter den Aspekt des Angebots frühzeitiger Karriereperspektiven für den ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ die Zeit nach der Promotion gefasst wird, so sollte doch auch die Phase der Promotion selbst ins Blickfeld der Betrachtung rücken und die Frage aufgeworfen werden: Wie sollte neben der Betreuungssituation insbesondere auch der zeitliche und finanzielle Rahmen ausgestaltet sein, um zu einem erfolgreichen Abschluss der Promotion beizutragen? Denn wie eine Befragung unter Promovierenden von Jaksztat, Preßler und Briedis ergab, stimmt die Länge der Finanzierungsangebote von in der Regel drei Jahren nicht mit der Länge der Promotionen überein, die im Durchschnitt etwas über vier Jahre benötigen. Die Autoren gaben daher zu bedenken: „Da ungeklärte Finanzierungsfragen zugleich den Fortgang der Promotionen beeinträchtigen bzw. sogar ein Faktor für den Abbruch des Vorhabens darstellen können, ist fraglich, ob die Regelförderungsdauer von drei Jahren dem Promotionsvorhaben zuträglich ist“ (S. 13). Denn wie in der Studie angemerkt, spielen neben mangelnder Betreuung oder Eignung etc. für 25% der Befragten auch eine unzureichende Finanzierung eine Rolle bei der Überlegung, die Promotion abubrechen (S. 51). Transparenz und Verlässlichkeit bei den zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Promotion sind damit Grundstein und Voraussetzung für jeden weiterführenden wissenschaftlichen Karriereweg.

⁴ Die Erstberufung auf eine W2- bzw. W3-Professur lag 2010 bei 41,4 bzw. 42,3 Jahren (BuWiN, 2013: 178).

Vor dem Hintergrund der Forderungen um die Reform der Karriereperspektiven für promovierende und promovierte WissenschaftlerInnen haben wir untersucht, inwiefern die Hochschulen unseres Samples dieser Aufgabe durch entsprechende Konzepte und Förderangebote nachkommen. Die Ergebnisse dazu werden im Folgenden aufgeführt.

3.1.1 Promovierende

Im Hinblick auf die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für Promovierende setzt sich die Förderung der Universitäten unseres Samples aus unterschiedlichen Angeboten zusammen. Entsprechend den Angaben auf den Webseiten der Hochschulen besteht ein Großteil dieses Angebots in der Information über mögliche Finanzierungsquellen. So weisen fast alle Universitäten auf eine Finanzierung durch eine Haushalts- oder Drittmittelstelle und externe Stipendien hin. Ein Teil der Universitäten stellen darüber hinaus universitätseigene Promotionsstipendien zur Verfügung, die vorwiegend im Rahmen von strukturierten Promotionsprogrammen vergeben werden (siehe **Anhang D-Tabelle 1**). Ein wesentlich größeres Augenmerk in der Förderung ihrer Promovierenden liegt für die Hochschulen auf der Bereitstellung von Qualifizierungs-, Coaching- oder Mentoringangeboten, die mit Ausnahme von zwei Universitäten von allen anderen auf ihren Webseiten angeführt werden. Dies erweckt den Eindruck, dass die Finanzierung der Promotion nur eine untergeordnete Rolle für die Universitäten des Samples spielt und dabei ebenfalls wenig in den Blick genommen wird, ob die zur Verfügung gestellten Finanzierungsformen in einem zeitlich realistischen Verhältnis zur erforderlichen Qualifizierungsdauer der Promovierenden steht. So werden z.B. universitätseigene wie auch externe Stipendien fast ausschließlich für einen Zeitraum von max. drei Jahren gewährt. Wie weiter oben in der Studie von Jaksztat et al. (2012) schon erwähnt, ergeben Befragungen unter promovierenden WissenschaftlerInnen eine tatsächliche durchschnittliche Promotionsdauer von etwas mehr als vier Jahren. Eines der wenigen Beispiele, in dem diese Diskrepanz 2015 durch eine Reform seiner Stellenplanung aufgegriffen wurde, ist die TU Berlin (siehe Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der TU Berlin, 2015). Hier wurde zur Verbesserung der Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen für das promovierende und promovierte Personal festgelegt, dass in der Regel die Dauer von befristeten Arbeitsverhältnissen fünf Jahre betragen soll und damit wesentlich näher an die tatsächliche Promotionsdauer heranreicht.

3.1.2 Promovierte

3.1.2.1 *Finanzielle Förderung und Perspektiven*

Anhand der Internetauftritte der Universitäten unseres Samples wurde überhaupt nur bei 38 Hochschulen klar ersichtlich, dass sie bei ihrem ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ zwischen DoktorandInnen und PostdoktorandInnen unterscheiden. Für 24 dieser 38 Hochschulen zeigte sich, dass sie finanzielle Unterstützungsangebote für PostdoktorandInnen zur Verfügung stellen (siehe **Anhang D-Tabelle 2**). Hierbei wurden die Angebote erfasst, die vorrangig darauf ausgelegt sind, die Promovierten in der Schaffung einer beruflichen Perspektive – sei sie auch nur kurzfristig – zu unterstützen; punktuelle finanzielle Hilfen wie z.B. für Konferenzen, Workshops oder Forschungsaufenthalte wurden daher für die Studie nicht berücksichtigt. Die Angebote der Hochschulen umfassen zum einen Anschub- und Überbrückungsfinanzierungen, die sich häufig in einem Zeitraum von sechs bis 12 Monaten bewegen. Zum anderen werden Stipendien, Stellen und Projektfördergelder bereitgestellt, die mehrheitlich auf 24 Monate ausgerichtet sind und in Einzelfällen auf vier Jahre, wie z.B. die Projektförderlinie an der

Universität Bremen. Alle Förderraten haben gemein, dass sie auf Drittmittelakquise bzw. eine projektorientierte Förderung zur Stärkung des Forschungsprofils der Promovierten abzielen und sich dabei den kurzfristigen zeitlichen Rhythmen projektorientierter Finanzierung anpassen.

Im Gegensatz zu den kurzfristigen Finanzierungsformen war bei sechs Universitäten (U Bochum, TU München, TU Berlin, U Göttingen, KIT, U Potsdam) erkennbar, dass personalpolitische Konzepte entwickelt wurden, um die beruflichen Perspektiven für Promovierte planbarer zu gestalten. Diese Maßnahmen umfassen zum einen die Verbesserung von Beschäftigungsregelungen und zum anderen Entfristungsmöglichkeiten. Die TU Berlin, die Universität Göttingen und die Universität Potsdam greifen beide Aspekte gleichermaßen in ihren Konzepten auf. Hierbei kann allerdings allein die TU Berlin mit ihrem Postdoc-Konzept verbindliche und konkrete personalpolitische Maßnahmen vorlegen. So will die Universität zum Beispiel durch attraktivere Arbeitsvertragsgestaltung, d.h. Verträge mit einer Vollbeschäftigung und einer Laufzeit von in der Regel fünf Jahren, mehr Planbarkeit für promovierte WissenschaftlerInnen schaffen. Gleichzeitig sollen durch eine gezielte Steuerung der Personalstruktur 11% der Haushaltsstellen als unbefristete PostdoktorandInnen-Stellen zur Verfügung gestellt werden. Gegenüber diesem ausbalancierteren Modell von Arbeitsvertragsgestaltung und Entfristung wurden an der TU München, dem KIT und der Universität Bochum Tenure Track-Modelle ausgearbeitet, die neben den Juniorprofessuren mit Tenure Track-Verfahren (siehe 3.1.2.2) auf Entfristungsmöglichkeiten für NachwuchsgruppenleiterInnen, akademische RätInnen auf Zeit bzw. generell Promovierte fokussieren. In einem Tenure Track-Verfahren erhalten WissenschaftlerInnen die Möglichkeit, nach einem fest definierten Zeitraum, in dem sie sich durch die Erbringung vereinbarter wissenschaftlicher Leistungen bewährt haben, auf eine unbefristete Stelle bzw. Professur zu wechseln. In der nachfolgenden **Tabelle 8** sind die einzelnen Entfristungsmodelle der Universitäten aufgeführt. Darüber hinaus enthält die Tabelle jedoch auch Universitäten, bei denen nicht unmittelbar erkennbar ist, dass ihre Entfristungsmöglichkeiten für Stellenkategorien neben der Juniorprofessur in ein Personalentwicklungsmodell eingebunden sind (z.B. U Bremen).

Tabelle 8: Entfristungsmöglichkeiten für Promovierte neben der Professur | Quellen: Webseiten der Universitäten, Rechercheschluss: 30.11.2015 und Fragebogenstudie, Einsendeschluss: 30.09.2015

Hochschule	Entfristungsmöglichkeiten neben der Juniorprofessur
Technische Universität München	Entfristung auf eine W3-Professur von eigenständig geförderten Nachwuchsgruppenleitern, die sich bereits in externen Begutachtungsverfahren (z.B. DFG, EU) wettbewerblich durchgesetzt haben
Karlsruher Institut für Technologie	Nach positiver Evaluierung gibt es für Nachwuchsgruppenleiter folgende Optionen: - unbefristete W3-Professur - Dauerstelle auf mittlerer Leitungsebene
Universität Bremen	unbefristete Universitätslektorate im akademischen Mittelbau
Ruhr-Universität Bochum	Entfristung auf eine W2-Professur für Postdocs, akademische Räte auf Zeit und Nachwuchsgruppenleiter, deren herausragende wissenschaftliche Leistungen und besondere Befähigung zu selbstständiger Forschung und Lehre positiv evaluiert wurden
RWTH Aachen	MitarbeiterInnen des akademischen Mittelbaus können einen unbefristeten Vertrag als RWTH-Lecturer für hervorragende Leistungen erhalten
Technische Universität Berlin	In ihrem Postdoc-Konzept hat die TU Berlin festgelegt, 11% der Haushaltsstellen als unbefristete Stellen für Promovierte vorzuhalten

3.1.2.2 Perspektive: Tenure Track-Professur

2014 plädierte der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ dafür, die Juniorprofessur systematisch zur Tenure Track-Professur weiterzuentwickeln (Wissenschaftsrat, 2014: 11). Der Vorteil in der Schaffung von Tenure Track-Professuren wird darin gesehen, dass den StelleninhaberInnen verlässliche und transparente Karriereperspektiven und eine frühe wissenschaftliche Eigenständigkeit gewährt werden. Darüber hinaus weist der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen auf folgenden entscheidenden Aspekt hin: „Unbefristete Beschäftigung (bzw. die Aussicht darauf im Rahmen des Tenure Track) in Kombination mit wissenschaftlicher Selbstständigkeit ist die Grundbedingung dafür, dass von der für die Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems notwendigen Forschungsfreiheit erfolgreich Gebrauch gemacht werden kann. Erst diese Kombination erleichtert das selbstbewusste Vertreten eigener Meinungen, den öffentlichen Widerspruch zu Autoritäten und die Bearbeitung risikobehafteter Themen“ (Wissenschaftsrat, 2014: 77f.). Angesichts der Vorteile von Tenure Track für die Planbarkeit, Transparenz und Unabhängigkeit wissenschaftlicher Karrieren haben wir erhoben, inwieweit die 45 Hochschulen unseres Samples Richtlinien zu Tenure Track-Verfahren besitzen, wie diese Richtlinien ausgestaltet sind und wie häufig bei der Ausschreibung von Juniorprofessuren Tenure Track-Verfahren überhaupt Anwendung finden.

Die Mindestvoraussetzungen für eine Juniorprofessur orientieren sich bei allen Universitäten an den Hochschulgesetzen der Länder, d.h. ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine hervorragende Promotion, eine pädagogische Eignung und Promotions- und Beschäftigungsphasen vor und nach der Promotion von zusammen nicht mehr als 6 bzw. 9 (Medizin) Jahren werden gefordert. Darüber hinaus entscheiden einige Hochschulen über die Eignung des Bewerbers oder der Bewerberin anhand von Auslandserfahrung (TU München), einer Promotion, die nicht mehr als 4 (U Saarbrücken) bzw. 5 Jahre (HU Berlin, U Bochum) zurückliegen darf, oder den bisherigen Fachveröffentlichungen (TU München, U Saarbrücken).

Insgesamt 31 der 45 Hochschulen stellten auf ihren Internetseiten ihre Richtlinien für Tenure Track-Verfahren bei Juniorprofessuren öffentlich zugänglich zur Verfügung (Quellen siehe Anhang E, Einzelprofile der Universitäten). Für die restlichen 14 Universitäten ließen sich entweder nur Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren mit Tenure Track, aber keine Verfahrensrichtlinien (N = 9), oder nichts dergleichen finden (N = 5, siehe **Tabelle 9**). Die Verfahrensregeln der 31 Universitäten, bei denen diese zugänglich waren, wurden klassifiziert nach ihrer

- a) Verlässlichkeit: mittelbares vs. unmittelbares (echtes) Tenure Track⁵
- b) Transparenz: transparente vs. intransparente Verfahrensbeschreibung

Als unmittelbare und transparente Tenure Track-Verfahren sind solche klassifiziert, bei denen schon in der Ausschreibung der Juniorprofessur (JP) die Möglichkeit der Entfristung benannt wird und es zu keiner Ausschreibung jener Stelle kommt, die nach Auslaufen der befristeten Juniorprofessur für die Entfristung vorgesehen ist – vorausgesetzt der / die KandidatIn hat sich bei der Zwischen- und Endevaluierung bewährt. Hier ist hinzuzufügen, dass die Landeshochschulgesetze in allen Bundesländern die Möglichkeit eines Tenure Tracks, d.h. die Nicht-Ausschreibung der zu entfristenden Stelle, vorsehen. Demzufolge knüpfen die Hochschulen in einem unmittelbaren Verfahren die Bedingung einer

⁵ Die Unterscheidung und Klassifizierung nach unmittelbarem vs. mittelbarem Verfahren wurde aus Preißler (2006) entnommen.

Entfristung an die Eignung des oder der KandidatIn, die in einer Zwischen- und Abschlussequalierung festgestellt wird. Die typische Bezeichnung Tenure Track-Option, wie sie in den Stellenausschreibungen zu finden ist, meint also bei unmittelbaren Verfahren, dass die entsprechende Evaluierung der KandidatInnen über ihre Entfristung entscheidet.

Bei mittelbaren Verfahren besitzen die KandidatInnen dagegen noch keinerlei Sicherheit über die Entfristung ihrer Stelle nach Auslaufen der Juniorprofessur. Dies erfolgt entweder deshalb, weil die Universität ein reguläres Berufungsverfahren für die zu entfristende Stelle vorsieht, d.h. die Stelle wird ausgeschrieben, so dass sich der oder die JuniorprofessorIn mit anderen BewerberInnen einem offenen Auswahlverfahren unterziehen muss (z.B. Universität Bremen oder RWTH Aachen). Oder es erfolgt, weil durch die Universität noch nicht über die Bereitstellung einer unbefristeten Stelle nach Beendigung der Juniorprofessur entschieden wurde (z.B. Universität Köln).

Bei 17 der 31 Hochschulen wurde das Tenure Track-Verfahren als unmittelbares und transparentes Verfahren eingestuft. Hierunter wurden auch solche Hochschulen gezählt, die sowohl unmittelbare als auch mittelbare Verfahren vorsehen (z.B. RWTH Aachen). Wichtig war hier, dass sie diese verschiedenen Möglichkeiten in ihren jeweiligen Richtlinien transparent darlegen. Bei 13 der 31 Universitäten war entweder ein ausschließlich mittelbares Verfahren vorgesehen (z.B. U Bremen) oder die Verfahrensregeln waren intransparent, d.h. die Nicht-Ausschreibung der zu entfristenden Tenure Track-Stelle war mit einer ‚kann‘-Bestimmung versehen oder der Aspekt wurde nicht detailliert ausgeführt, so dass offen bleibt, ob die zu entfristende Tenure Track-Stelle einer regulären Ausschreibung unterliegt oder darauf verzichtet wird. Für die Universität Heidelberg waren die Angaben zu ungenau, um eine Klassifizierung vorzunehmen; auch der von uns versandte Fragebogen wurde durch die Universität Heidelberg nicht ausgefüllt (siehe 2.3.1).

Tabelle 9: Klassifizierung der Tenure Track- (TT-) Verfahren der Hochschulen | Webseiten der Universitäten, Recherche-schluss: 30.11.2015

Hochschule	Verfügbarkeit der TT-Richtlinien	Verlässlichkeit	Transparenz
Fernuniversität in Hagen	Keine Angaben		
Universität zu Köln	verfügbar	mittelbares + unmittelbares TT	intransparent
Ludwig-Maximilians-Universität München	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	Stellenausschreibungen		
Universität Hamburg	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Universität Duisburg-Essen	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Ruhr-Universität Bochum	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
RWTH Aachen	verfügbar	mittelbares + unmittelbares TT	transparent
Technische Universität Dresden	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Freie Universität Berlin	Keine Angaben		

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Technische Universität München	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Technische Universität Berlin	Stellenausschreibungen		
Humboldt-Universität zu Berlin	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	verfügbar	nicht klassifizierbar	nicht klassifizierbar
Technische Universität Dortmund	Stellenausschreibungen		
Universität Leipzig	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Justus-Liebig-Universität Gießen	Keine Angaben		
Georg-August-Universität Göttingen	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Eberhard Karls Universität Tübingen	Stellenausschreibungen		
Technische Universität Darmstadt	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Stellenausschreibungen		
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Karlsruher Institut für Technologie	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Philipps-Universität Marburg	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Universität Stuttgart	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	Keine Angaben		
Universität Kassel	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Universität Potsdam	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Friedrich-Schiller-Universität Jena	Keine Angaben		
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Universität Regensburg	Stellenausschreibungen		
Universität Bielefeld	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Universität Bremen	verfügbar	mittelbares TT	transparent
Universität des Saarlandes	verfügbar	unmittelbares TT	transparent
Universität Paderborn	Stellenausschreibungen		
Universität Augsburg	Stellenausschreibungen		
Bergische Universität Wuppertal	Stellenausschreibungen		
Universität Siegen	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent
Technische Universität Braunschweig	verfügbar	unmittelbares TT	intransparent

Mit Ausnahme der LMU München und der TU München schreiben alle befragten Universitäten nur einen Teil ihrer Juniorprofessuren mit Tenure Track aus. Bei den beiden Münchner Hochschulen kommt dagegen die Besonderheit zu tragen, dass die Tenure Track-Richtlinien für W2-Professuren ausgearbeitet wurden. Das bedeutet, dass alle W2-Professuren befristet, aber mit Tenure Track ausgeschrieben werden.⁶ Demzufolge arbeiten JuniorprofessorInnen an diesen Universitäten zwar in einer höheren Besoldungsstufe, doch befinden sie sich mit der befristeten W2-Professur in einer Bewährungssituation, während eine solche Professur an anderen Hochschulen ein sicheres unbefristetes Arbeitsverhältnis darstellt.

Zur Frage, wie oft Juniorprofessuren mit Tenure Track ausgeschrieben werden, wird mit Blick auf die Antworten der Universitäten, die an der Befragung teilgenommen haben, folgendes deutlich (siehe **Tabelle 10**):⁷ An den Universitäten, die ein unmittelbares Verfahren vorsehen, wurden Juniorprofessuren ohne Tenure Track 2- bis 3-fach häufiger ausgeschrieben und besetzt als Juniorprofessuren mit Tenure Track. An der Universität Potsdam lag das Verhältnis sogar bei 19:1. Bei der Universität (U Bremen), an der ein mittelbares Verfahren für Tenure Track vorherrscht, gab es dagegen mehr als doppelt so viele Besetzungen auf Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option. Dieses Ergebnis zeigt, dass offensichtlich die Universitäten, die über unmittelbare Tenure Track-Verfahren verfügen, dennoch wesentlich seltener eine Juniorprofessur mit als ohne Tenure Track ausschreiben. Zudem provoziert es die Frage, ob sich dieses Ergebnis auch unter den restlichen, nicht antwortenden Hochschulen fortsetzen würde. Eine Befragung der Jungen Akademie (2015) an 52 deutschen Hochschulen, die fast alle Universitäten unseres Samples⁸ miteinschlossen, lässt eine Fortsetzung dieses Musters vermuten. So besaßen an den 52 Hochschulen nur 13% der 1561 Juniorprofessuren einen Tenure Track.

Tabelle 10: Verhältnis von Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track | Quellen: Webseiten der Universitäten, Recherchechluss: 30.11.2015 und Fragebogenstudie, Einsendeschluss: 30.09.2015

Hochschule	JP mit TT	JP ohne TT	TT-Verfahren
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2	6	unmittelbares TT
Universität Potsdam	1	19	unmittelbares TT
Karlsruher Institut für Technologie	4	12	unmittelbares TT
Georg-August-Universität Göttingen	13	25	unmittelbares TT
Universität Kassel	3	6	unmittelbares TT
Universität Bremen	7	2	mittelbares TT

⁶ Die TU München gibt an, dass sie die Juniorprofessuren zugunsten von befristeten W2-Professuren aufgeben will, was in dieser Form nicht explizit von der LMU geäußert wird. Dies könnte bedeuten, dass an der TU München alle WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur zwar weiterhin eine 6-jährige befristete Bewährungsprobe mit Chance auf Entfristung haben, jedoch für mehr Gehalt. An der LMU scheint es dagegen der Fall, dass eine zusätzliche Befristungskategorie oberhalb der Juniorprofessur eingeführt wurde.

⁷ Die HU Berlin konnte keine Daten dazu ermitteln.

⁸ Mit Ausnahme der Universitäten Siegen, Wuppertal, Augsburg, Paderborn, Bielefeld, Düsseldorf, Stuttgart, Kiel, Bochum und der Fernuniversität Hagen.

3.1.3 Diskussion: Planbarkeit und Transparenz

Insgesamt ist festzuhalten, dass zwar mittlerweile seit längerem Forderungen nach berechenbaren Karriereperspektiven für WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur bestehen, diese sich jedoch nur begrenzt in konkreten Maßnahmen und Angeboten an den Universitäten unseres Samples niederschlagen. So lag der Schwerpunkt der Angebote für die Promovierenden auf der Qualifizierung, wobei die Finanzierung der Promotionsphase eine untergeordnete Rolle spielte, obwohl sie ein entscheidender Faktor für das Gelingen der Promotion ist (Jaksztat, 2012). Ähnlich zeigt sich für die promovierten WissenschaftlerInnen, dass die Universitäten vorrangig kurzfristige Finanzierungsangebote für wenige Monate bereitstellen, die hauptsächlich auf die Überbrückung bzw. Anschiebung eigener Forschungsprojekte abzielen. Auch besitzen die Hochschulen bisher nur wenig unmittelbare und transparente Tenure Track-Verfahren für Juniorprofessuren, und wenn es diese gibt, so machen die Antworten der teilnehmenden Hochschulen unseres Samples deutlich, dass sie selten angewendet werden.

Diesem Ergebnis steht eine Befragung unter WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur gegenüber, die ergab, dass die befragten WissenschaftlerInnen dem Tenure Track positive Auswirkungen auf folgende Aspekte zuschreiben: die Verbesserung der Planbarkeit, Erhöhung der Sicherheit, Steigerung der Motivation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Reduktion der psychischen Belastung (Berndt, Burkhardt & Rathmann, 2014; Nickel & Rathmann, 2014). In Abschnitt 3.1.2.2. wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Wissenschaftsrat die Einführung von Tenure Track-Professuren empfiehlt, da befristete und unsichere Positionen die wissenschaftliche Eigenständigkeit ihrer Stelleninhaber gefährden. Demzufolge bergen Tenure Track-Verfahren nicht nur Vorteile für die eben erwähnten Faktoren bzw. die Planbarkeit und Transparenz von Wissenschaftskarrieren, sondern gewährleisten auch wissenschaftliche Unabhängigkeit und damit Forschungsqualität. Angesichts der Tatsache, dass Forschungsfreiheit und Forschungsqualität zwei Aspekte sind, die durch die Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen beeinflusst werden, lässt sich fragen, inwieweit sich die Universitäten dieses Umstands bewusst sind. Diese Frage scheint berechtigt, da nur bei sechs Universitäten unseres Samples überhaupt erkennbar wurde, dass sie die Schaffung von beruflichen Perspektiven für WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur auf Basis ausgearbeiteter Personal-konzepte als zentrale Aufgabe anerkennen. Die TU Berlin hatte dabei als einzige Universität sowohl die Gruppe der Promovierenden als auch der Promovierten gleichermaßen im Blick.

3.2 Beschäftigungsverhältnis (befristet/unbefristet)

In der bereits in Abschnitt 3.1 erwähnten Studie von Jaksztat et al. (2010) wurde festgestellt, dass neben den Tätigkeitseinhalten die Planbarkeit der Karriere ein wesentlicher Faktor für eine allgemeine berufliche Zufriedenheit von WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur ist. Die Studie stellte ebenfalls fest, dass die Zufriedenheit mit Tätigkeitseinhalten bei den WissenschaftlerInnen bereits hoch ist, jedoch die Planbarkeit der Karriere aufgrund der hohen Befristung von Stellen unterhalb der Professur ein Problem darstellt (siehe auch Bloch & Burkhardt, 2010). So gaben die in der Studie befragten WissenschaftlerInnen auch an, dass zuallererst die Schaffung unbefristeter Stellen ihre berufliche Situation positiv verändern würde (Jaksztat et al., 2010: 18ff.). Dementsprechend erscheint die Eindämmung des Befristungswesens, das in den letzten Jahren weiter zunahm (Gülker, 2011), als eine der wichtigsten Aufgaben, um die wie eingangs erwähnten Spitzenkräfte in Forschung und Entwicklung für Deutschland zu gewinnen und auch im deutschen Wissenschaftssystem zu halten.

Ange­sichts dieser Auf­gabe wird im Fol­gen­den dar­ge­stellt, wel­chen An­teil be­fristete Be­schäf­ti­gungs­ver­hält­nisse an den Hoch­schu­len un­se­res Sam­ples ein­neh­men, wie sich die Ver­trags­lauf­zei­ten ge­stal­ten und in­wie­fern Fak­to­ren wie Drittmittel und Fächer­struk­tur das Be­fristungs­we­sen an den un­ter­such­ten Uni­ver­si­tä­ten be­ein­flus­sen.

3.2.1 Befristung

Im Durch­schnitt wer­den 75,9% der Ar­beits­ver­hält­nisse an den be­frag­ten Uni­ver­si­tä­ten be­fristet (siehe **Tabelle 11**). Das Mit­tel­feld der Uni­ver­si­tä­ten ran­giert da­bei zwi­schen 73,4% und 79,3%, wäh­rend sich die Uni­ver­si­tä­ten Wup­per­tal, Ha­gen und Tü­bingen mit ver­gleichs­weise nie­dri­gen Be­fristungs­quo­ten als Aus­rei­ßer vom rest­li­chen Sam­ple ab­he­ben.

Tabelle 11: Anteil der befristet Beschäftigten am hauptberuflichen Personal | Quelle: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013

Hochschule	Hauptberuflich Beschäftigte ⁹	Davon befristet
RWTH Aachen	6.280	87,36%
Technische Universität Berlin	2.949	84,98%
Technische Universität München	6.646	84,89%
Technische Universität Dortmund	2.068	83,56%
Technische Universität Darmstadt	2.668	83,55%
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	5.331	83,21%
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	4.909	82,30%
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	3.345	82,27%
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	5.558	80,46%
Technische Universität Braunschweig	2.043	79,78%
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	2.652	79,52%
Freie Universität Berlin	2.748	79,29%
Universität Stuttgart	3.493	78,59%
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	3.814	78,08%
Universität Bielefeld	1.613	77,68%
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	5.113	77,49%
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	4.200	77,29%
Ludwig-Maximilians-Universität München	6.758	77,23%
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	2.143	76,81%
Universität Paderborn	1.333	76,59%
Ruhr-Universität Bochum	3.073	76,18%
Universität zu Köln	4.761	76,03%
Technische Universität Dresden ¹⁰	4.683	75,81%
Universität Kassel	1.683	75,76%
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	4.639	75,68%
Universität Bremen	2.188	75,59%
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	3.121	75,58%
Georg-August-Universität Göttingen	4.319	75,41%
Universität Potsdam	1.772	74,66%

⁹ Die Auf­stellung er­folgt ohne Hoch­schul­do­zentIn­nen, da für diese Per­sonal­ka­te­go­rie aus Grün­den der Anonymisierung keine Un­ter­schiedung nach be­fristeten und un­be­fristeten Stel­len durch das sta­tis­tische Bun­desamt ge­troffen wurde.

¹⁰ In der obigen und in den fol­gen­den Ta­bel­len stellt die farblich blau her­vor­ge­hobene Uni­ver­si­tät den Me­dian in der Ver­tei­lung dar. Die grau ein­ge­färbten Uni­ver­si­tä­ten re­prä­sen­tieren das Mit­tel­feld der Ver­tei­lung.

Universität Hamburg	5.092	74,55%
Justus-Liebig-Universität Gießen	1.997	74,46%
Philipps-Universität Marburg	1.997	74,16%
Friedrich-Schiller-Universität Jena	3.571	74,15%
Universität Duisburg-Essen	3.773	73,44%
Universität des Saarlandes	2.694	73,42%
Humboldt-Universität zu Berlin	2.539	73,30%
Universität Regensburg	2.429	72,46%
Universität Leipzig	3.248	71,80%
Universität Augsburg	1.095	71,69%
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	2.411	70,10%
Universität Siegen	1.141	68,71%
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2.664	64,04%
Bergische Universität Wuppertal	1.113	63,79%
Fernuniversität in Hagen	467	63,17%
Eberhard Karls Universität Tübingen	4.243	59,34%
Arithmetisches Mittel	2.506	75,87%

Unterteilt nach den einzelnen Personalkategorien (siehe **Tabelle 12**) zeigt sich, dass die befragten Hochschulen ihre wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (wiMis) im Durchschnitt zu 86,8% befristet beschäftigen. Das Mittelfeld bewegt sich hier zwischen 84,7% und 90,3%, wobei auch hier wieder die Universitäten Hagen (75,3%) und Tübingen (66,1%) im Verhältnis zu den anderen Universitäten unerwartet niedrige Befristungsquoten aufweisen, ebenso wie die Universität Halle-Wittenberg (75,6%). Der Anteil der befristeten Professuren liegt bei durchschnittlich 9,3%, der damit als einziger unter allen Personalkategorien der Befristungsquote von Beschäftigungsverhältnissen außerhalb der Wissenschaft gleicht. Diese lag 2013 bei 9,4% für abhängig Erwerbstätige ohne Auszubildende in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2014c). Das Mittelfeld der Universitäten rangiert zwischen 5,1% und 12,3% befristeter Professuren, während die Freie Universität Berlin mit einem Anteil von 29,3% als Ausreißer die insgesamt höchste Befristungsquote für Professuren besitzt. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbAs) liegt die durchschnittliche Befristung mit 61,2% wesentlich niedriger als bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, obgleich das Mittelfeld mit Anteilen zwischen 38,3% und 86,7% befristeter Beschäftigung eine wesentlich höhere Varianz als bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen aufweist.

Tabelle 12: Anteil der befristet Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Personalkategorien | Quelle: Stat. Bundesamt, Stich-tag: 31.12.2013

Hochschule	Anteil befristeter Profes-soren	Anteil befristeter wiMis	Anteil befristeter LfbAs
Technische Universität Berlin	13,71%	94,91%	61,54%
Technische Universität Dortmund	6,33%	94,57%	99,86%
RWTH Aachen	9,19%	94,07%	64,00%
Freie Universität Berlin	29,39%	93,53%	21,05%
Technische Universität Darmstadt	13,18%	92,87%	86,67%
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	11,31%	92,36%	98,64%
Universität Kassel	16,72%	91,91%	76,22%
Technische Universität München	1,69%	91,30%	90,45%

Universität Bielefeld	8,37%	91,03%	92,59%
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	7,41%	90,48%	72,73%
Humboldt-Universität zu Berlin	20,80%	90,46%	27,27%
Universität Paderborn	8,52%	90,31%	89,92%
Karlsruher Institut für Technologie	6,13%	90,04%	91,67%
Technische Universität Braunschweig	1,38%	89,82%	55,26%
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	11,58%	89,40%	98,39%
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	7,11%	89,11%	0,00%
Ruhr-Universität Bochum	14,13%	88,02%	71,33%
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	14,19%	87,95%	72,38%
Philipps-Universität Marburg	9,18%	87,89%	65,18%
Universität Potsdam	14,98%	87,86%	7,46%
Justus-Liebig-Universität Gießen	11,28%	87,75%	80,21%
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	3,06%	87,57%	86,03%
Universität Bremen	4,42%	87,47%	26,92%
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	10,70%	87,39%	0,00%
Universität Augsburg	3,94%	87,23%	86,24%
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	4,90%	86,50%	88,42%
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	11,89%	86,31%	27,78%
Ludwig-Maximilians-Universität München	3,47%	86,17%	79,72%
Universität Siegen	7,11%	85,70%	100,00%
Georg-August-Universität Göttingen	12,00%	85,49%	44,17%
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	5,11%	85,19%	81,82%
Universität zu Köln	12,33%	84,85%	84,02%
Universität Stuttgart	7,81%	84,76%	42,86%
Technische Universität Dresden	4,52%	84,76%	33,93%
Universität Regensburg	1,23%	84,68%	69,83%
Universität Hamburg	18,74%	84,34%	10,29%
Universität Leipzig	12,34%	83,63%	38,39%
Universität Duisburg-Essen	7,87%	83,40%	67,44%
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	14,50%	83,19%	64,29%
Friedrich-Schiller-Universität Jena	6,34%	82,96%	10,00%
Universität des Saarlandes	7,88%	82,58%	48,19%
Bergische Universität Wuppertal	6,75%	80,12%	90,32%
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2,14%	75,62%	42,86%
Fernuniversität in Hagen	2,47%	75,34%	88,24%
Eberhard Karls Universität Tübingen	11,34%	66,08%	17,31%
Arithmetisches Mittel	9,32%	86,82%	61,15%

Die statistische Analyse erbrachte, dass die Position der Unis im aufgeführten Ranking der **Tabelle 11** in einem starken Zusammenhang mit der Befristung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ($r = .86$), nicht jedoch in einem Zusammenhang mit dem Anteil befristeter Professuren oder LfbAs steht. Das heißt, die Position im Ranking ist vorrangig ein Ausdruck für die Befristungspraxis der Universitäten bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, wie der Vergleich mit dem Ranking in **Tabelle 12** deutlich macht.

3.2.1.1 Laufzeiten befristeter Verträge

Bisher ist bis auf einzelne Ausnahmen wenig über die Anzahl und Laufzeit befristeter Verträge an Hochschulen bekannt. Die Evaluation des WissZVG durch Jongmanns (2011) ergab zum Beispiel, dass

mehr als 50% der Verträge in der Promotionsphase und die Hälfte aller Verträge in der Postdoc-Phase Laufzeiten von unter einem Jahr besitzen (Jongmanns, 2011: 3). Des Weiteren erbrachte eine Anfrage der Abgeordneten Schillhaneck (GRÜNE) an das Berliner Abgeordnetenhaus vom August 2015, dass an den Berliner Hochschulen¹¹ im Jahr 2014 die durchschnittliche Erstvertragslaufzeit von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 40 Monaten lag, jedoch 35% der Erstverträge in dieser Personalkategorie eine Mindestvertragslaufzeit von weniger als drei Jahren besaßen.

Wir haben innerhalb unserer Befragung die Universitäten gebeten, Angaben zu den Laufzeiten der befristeten Verträge ihrer hauptberuflich Beschäftigten unterhalb der Professur zu machen (siehe Anhang A, Frage 12 des Fragebogens). Hier lässt sich ein Blick auf die Universitäten werfen, die an der Fragebogenerhebung teilgenommen haben und über die Laufzeiten ihrer befristeten Verträge Auskunft geben konnten (siehe **Tabelle 13**).¹² Es zeigt sich, dass der Großteil der befristeten hauptberuflich Beschäftigten unterhalb der Professur mit einer Vertragslaufzeit von ein bis drei Jahren angestellt ist. In dieser Aufstellung wird außerdem deutlich, dass es starke Gegensätze bei der Befristungspraxis zwischen den Universitäten gibt, insbesondere bei Verträgen mit einer Laufzeit von mindestens 3 Jahren. So beschäftigt zum Beispiel die Universität Göttingen fast 50% mehr Personal auf befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von mindestens drei Jahren als die Universität Kassel, die deutlich darunter liegt.

Tabelle 13: Laufzeit befristeter Verträge an Einzelbeispielen | Quelle: Fragebogenstudie, Einsendeschluss: 30.09.2015

Hochschulen	Unter 1 Jahr	1 bis 3 Jahre	Mind. 3 Jahre
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	38,89%	40,85%	20,26%
Karlsruher Institut für Technologie	22,48%	65,42%	12,11%
Georg-August-Universität Göttingen	6,03%	39,79%	54,18%
Universität Kassel	14,79%	79,74%	5,47%
Humboldt-Universität zu Berlin	20,15%	43,45%	36,40%
Arithmetisches Mittel	20,47%	53,85%	25,68%

Bei der Frage, nach welcher gesetzlichen Grundlage die Verträge befristet werden (siehe **Tabelle 14**), zeigt sich, dass die relativ langen Vertragslaufzeiten in Göttingen (mindestens 3 Jahre) bzw. die kürzeren (1-3 Jahre) in Kassel immer nach Absatz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZVG) befristet sind. Es wird dadurch nicht ersichtlich, wie viele der Arbeitsverträge aufgrund von Drittmittelfinanzierung bzw. nach der 6+6 Jahres-Regel befristet wurden, die unabhängig von Mitteln Dritter eine sachgrundlose Befristung zulässt. Hinzu kommt, dass die Universität Göttingen im Jahr 2013 mit 95,9 Mio. Euro über wesentlich mehr Drittmittel verfügte als die Universität Kassel (53 Mio. Euro). Dennoch befristet sie unter 5% ihrer Arbeitsverträge nach Absatz 2 des WissZVG. Kassel befristet dagegen knapp 30% seiner Verträge nach dieser Klausel. Deutlich wird hierbei, dass offensichtlich keine systematische Beziehung zwischen Drittmittelfinanzierung und Vertragslaufzeit existiert. Das wirft die Frage auf, inwiefern hier beide Universitäten unabhängig von Drittmitteln eine unterschiedliche Befristungspolitik fahren, die sich auf konkrete Beschäftigungsbedingungen auswirkt wie die reine Vertragsdauer oder auch die Vertragsverlängerung durch die Anwendung der familienpoliti-

¹¹ Darunter sind die Freie Universität, die Humboldt-Universität, die Technische Universität und die Universität der Künste gefasst.

¹² Vier der neun antwortenden Universitäten machten keine konkreten Angaben zu dieser Frage.

schen Komponente. Diese kann zum Beispiel nur angewendet werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis nach WissZVG Absatz 1 befristet wurde.

Tabelle 14: Laufzeit befristeter Verträge mit Angabe des Befristungsgrundes nach WissZVG und TzBefrG¹³ | Quelle: Fragebogenstudie, Einsendeschluss: 30.09.2015

Hochschulen	Unter 1 Jahr			1 bis 3 Jahre			Mind. 3 Jahre		
	WissZVG §2 Abs. 1	WissZVG §2 Abs. 2	TzBefrG	WissZVG §2 Abs. 1	WissZVG §2 Abs. 2	TzBefrG	WissZVG §2 Abs. 1	WissZVG §2 Abs. 2	TzBefrG
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	16,92%	18,55%	3,42%	18,89%	19,83%	2,14%	13,25%	5,98%	1,03%
Karlsruher Institut für Technologie	20,02%	1,58%	0,88%	61,10%	2,74%	1,58%	9,71%	0,41%	1,99%
Georg-August-Universität Göttingen	5,43%	0,11%	0,49%	36,32%	0,76%	2,71%	47,23%	3,96%	2,99%
Universität Kassel	9,74%	3,42%	1,62%	58,72%	19,32%	1,71%	1,11%	4,27%	0,09%
Arithmetisches Mittel	13,03%	5,91%	1,60%	43,76%	10,66%	2,03%	17,83%	3,66%	1,52%

Im Zusammenhang mit der Vertragsbefristung stellt sich auch die Frage, inwiefern Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen (sog. Kodizes für ‚Gute Arbeit‘) an Universitäten einen positiven Effekt auf Vertragslaufzeiten haben können, z.B. auf die Eindämmung sehr kurzer Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr. Ein solcher Zusammenhang ließ sich hier aufgrund der geringen Zahl der an der Befragung teilnehmenden Universitäten nicht klären.

3.2.2 Befristung nach Unityp

Wie aus **Tabelle 11** ersichtlich wird, liegen alle im Sample befindlichen Technischen Universitäten mit Ausnahme der TU Dresden im 4. Quartil der Verteilung. Das heißt, sie verfügen über mehr befristete Arbeitsverhältnisse als 75% der befragten Hochschulen. Eine Korrelationsanalyse ergab diesbezüglich einen mäßigen positiven Zusammenhang ($\eta = .37$) zwischen dem Anteil an befristeter Beschäftigung und der fachlichen Ausrichtung der Hochschulen: Umso mehr Lehrstühle die Universitäten in den technisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen besitzen, umso höher ist auch ihre Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse.¹⁴

¹³ Die HU Berlin konnte keine Differenzierung der befristeten Beschäftigungen nach WissZVG/TzBefrG vornehmen.

¹⁴ Bei der Bestimmung der fachlichen Ausrichtung der Hochschulen wurde die Anzahl der Professuren in den jeweiligen Fachbereichen für das Jahr 2013 zugrunde gelegt (Statistisches Bundesamt, Auswertung über ICEland-Datenbank). Hochschulen, bei denen mehr als 66% der Professuren in den Geistes-, Rechts-, Sozial-, Wirtschaftswissenschaften und Kunst lagen, wurden als Universitäten mit geisteswissenschaftlicher Ausrichtung klassifiziert (N=6). Hochschulen, deren Professuren zu mehr als 66% im Bereich der Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Mathematik lagen, wurden als technisch ausgerichtete Universitäten definiert (N=8). Hochschulen, deren Professuren weder in den geisteswissenschaftlichen noch in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen über der 66% Marke lagen, wurden zur ‚Uni generale‘ gruppiert (N=31).

3.2.3 Befristung nach Drittmitteln

Ein gängiger Grund, Beschäftigungsverhältnisse zu befristen, ist die Einwerbung von Drittmitteln, die nur für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung stehen und für die Hochschulen als Finanzierungsquelle immer mehr an Bedeutung gewinnen (Vogt, 2014). Um Anhaltspunkte darüber zu erhalten, ob Drittmittelgelder in einem Zusammenhang mit der Befristungspraxis an den Universitäten des Samples stehen, wurden die DFG-Bewilligungen der Jahre 2011 bis 2013 (Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2015) mit dem Anteil befristet Beschäftigter korreliert. Hier zeigt sich ein mäßiger positiver Zusammenhang ($r = .48$, $p = .001$), der angibt, dass die bewilligungsstärkeren Universitäten auch eine größere Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse besitzen. Eine anschließende Regression legt nahe, dass allein die DFG-Drittmittel zu ca. 23% beeinflussen, in welchem Maß die befragten Hochschulen ihre Beschäftigungsverhältnisse befristen, d.h. die Universitäten im Sample mit hohen Bewilligungszahlen befristen mehr als jene Hochschulen mit geringeren Bewilligungszahlen ($\beta = .48$, $R^2 = .23$, $p = .001$).¹⁵ Dieses Ergebnis könnte als Indikator dafür herangezogen werden, dass die Drittmitelquote einer Hochschule durchaus Einfluss auf ihre Befristungspraxis besitzt.

3.2.4 Diskussion: Befristung

Wie in den Ergebnissen dargestellt liegt die durchschnittliche Befristungsquote an den Universitäten des Samples bei knapp 76%. Damit liegt sie fast um das Zehnfache höher als die Befristungsquote im öffentlichen Dienst (7,8%, ohne Wissenschaft) und mehr als das Elffache höher als die Quote für Beschäftigte in der Privatwirtschaft (6,6%) im Jahr 2013 in Deutschland (Berechnung von Hohendanner et al., 2015 auf Grundlage des IAB-Betriebspanels). Es lässt sich damit festhalten, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse an den von uns untersuchten Hochschulen um ein Vielfaches häufiger vorkommen als in anderen Branchen.

Übereinstimmend mit vorhergehenden Studien wird die hohe Befristungsquote von knapp 76% vorrangig durch die hohe Befristung des wissenschaftlichen Mittelbaus, insbesondere der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, verursacht (Bloch & Burkhardt, 2010; Gülker, 2011; Schomburg, Flöther & Wolf, 2012). Was in den vorherigen Studien jedoch weniger Beachtung fand, ist der Umstand, dass eine relativ große Varianz in der Befristungspraxis zwischen den Universitäten herrscht. So zeigte sich in unserem Sample, dass beispielsweise die Universität Tübingen eine unerwartet niedrige Befristungsquote bei ihren wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (66,1%) aufweist. Im Gegensatz dazu befristet die Universität Heidelberg ihre wiMis zu 87,4%. Trotz dieses Unterschieds in den Befristungszahlen von mehr als 20 Prozentpunkten gestalten sich die verschiedenen Faktoren, die die unterschiedliche Befristungsquote an beiden Hochschulen wesentlich beeinflussen könnten, recht ähnlich.

Erstens kann davon ausgegangen werden, dass die Befristungspraxis jeder Hochschule im Zusammenhang mit ihrer finanziellen Haushaltslage steht, d.h. also mit der Frage, ob es sich eine Hochschule leisten kann, ihr Personal unbefristet zu beschäftigen. Im Zuge der Deregulierung der Hochschulen seit Ende der 1990er Jahre setzte sich neben der Grundfinanzierung der Hochschulen eine neue Form des Anreizsystems durch, die sog. leistungsorientierte Mittelvergabe (Burkhardt & Quaißer, 2005;

¹⁵ Das Ergebnis kann nur als Richtwert verstanden werden, da die Berechnung zum einen auf einer einfachen linearen Regression beruht und mehrere Variablen auf die Befristungspraxis einer Hochschule Einfluss nehmen. Zum anderen flossen in die Berechnung nur die Bewilligungszahlen der DFG für die Jahre 2011 bis 2013 ein. Jedoch können die Universitäten über Drittmittel weiterer Drittmittelgeber verfügen, die die gefundene Korrelation verstärken oder abschwächen könnten.

Fischer, König & Quaißer, 2012; Leszczensky & Orr, 2004). Die Ausgestaltung von Grundfinanzierung und leistungsorientierter Mittelverteilung gestaltet sich unterschiedlich zwischen den Bundesländern und kann demzufolge den Vergleich der Beschäftigungspraxis von Hochschulen in verschiedenen Bundesländern verzerren. Aufgrund ihrer geographischen Lage im Bundesland Baden-Württemberg ist dies für den Vergleich zwischen den Universitäten Heidelberg und Tübingen nicht der Fall, da beide Hochschulen gleichen Bedingungen in der Ausgestaltung der Hochschulfinanzierung durch das Bundesland unterliegen. Auch mit Blick auf die Gesamteinnahmen der beiden Hochschulen für das Jahr 2013 zeigt sich, dass in Relation zu ihren Beschäftigtenzahlen die Finanzlage an beiden Universitäten vergleichbar ist. So verfügte die Universität Heidelberg im Jahr 2013 über 337,1 Mio. Euro Gesamteinnahmen¹⁶ (Jahresbericht 2013 der Universität Heidelberg, 2014) und Tübingen über 266,8 Mio. (Jahresbericht 2013 der Universität Tübingen, 2014). Von den 337,1 Mio. Gesamteinnahmen der Universität Heidelberg waren 35,5% Drittmittel (119,7 Mio.). In die Gesamteinnahmen der Universität Tübingen flossen dagegen zu 26,6% Drittmittel (71 Mio.) ein, womit die Universität Heidelberg mit einer Differenz von 8,9 Prozentpunkten mehr Drittmittel im Jahr 2013 besaß. Auch wenn nun – wie unter 3.2.3 gezeigt – die Drittmittelquote der Hochschulen ihre Befristungspraxis beeinflusst, können die um 8,9 Prozentpunkte höheren Drittmittel der Universität Heidelberg nicht direkt ihre mehr als 20 Prozentpunkte höhere Befristungsquote erklären. Zweitens kann wie in 3.2.2 dargelegt die Fächerstruktur einer Hochschule Einfluss auf ihre Befristungsquote nehmen. Allerdings besitzen beide Hochschulen eine ähnliche Verteilung von Lehrstühlen in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern auf der einen (Heidelberg: 181, Tübingen: 207) und technisch-naturwissenschaftlichen auf der anderen Seite (Heidelberg: 146, Tübingen: 148; Statistisches Bundesamt, Auswertung über ICEland-Datenbank). Auch dieser Faktor kann also nicht eindeutig zur Klärung beitragen, warum eine derartige Differenz in der Anzahl befristeter Verträge zwischen beiden Hochschulen besteht. Es stellt sich daher die Frage, ob die unterschiedliche Befristungsquote neben der finanziellen Lage der Hochschulen, ihren Drittmittelquoten und fachlichen Ausrichtungen auch durch andere Faktoren wie eine unterschiedliche Personalpolitik verursacht wird. Ein interessanter Punkt, der Auswirkungen auf die Personalpolitik beider Hochschulen besitzen könnte, ist die Umwandlung der Universitäten in Landesbetriebe nach §26 der Landeshaushaltsordnung. Die Universität Heidelberg unternahm schon 2003 diesen Schritt (siehe Jahresbericht 2003 der Universität Heidelberg), während die Universität Tübingen bis 2015 kein Landesbetrieb war (siehe beratende Äußerung des Rechnungshofes Baden-Württemberg 2015). „Mit der Umwandlung zum Landesbetrieb sind neben der Einführung der kaufmännischen Buchführung und einer Rechnungslegung auf der Grundlage von Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung weitere Flexibilitäten in der Haushaltsführung und Zuständigkeiten verbunden“ (Müller-Arens, 2006: 98). Welche konkreten Auswirkungen diese veränderten Formen der Wirtschaftsführung und Verwaltung, die den Wirtschaftlichkeitsgrundsatz einer Universität als zentrales Moment in den Vordergrund rücken, auf personalpolitische Entscheidungen innerhalb der Hochschulen besitzen und wie sie möglicherweise bisherige Denkweisen und Konzepte der Stellenbewirtschaftung von Hochschulen verändern, wäre ein wichtiger Untersuchungsgegenstand für weitere Arbeiten.

¹⁶ Gesamteinnahmen der Universität ohne die medizinischen Fakultäten. Gleiches gilt für die Zahl der Gesamteinnahmen bei der Universität Tübingen.

3.3 Beschäftigungsstatus (Teilzeit/Vollzeit)

Im Hinblick auf die beruflichen Karrieren von WissenschaftlerInnen wies der Wissenschaftsrat 2007 darauf hin, dass insbesondere Teilzeitstellen, die häufig mit Befristung einhergehen (vgl. auch BuWiN, 2013), sich oft nachteilig auf die Aufstiegschancen von WissenschaftlerInnen auswirken, weil diese Stellen einerseits häufig mit weniger Mitteln (z.B. Hilfskräften) ausgestattet sind und andererseits weniger Zeit für Forschung oder die Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen lassen (Wissenschaftsrat, 2007) – Faktoren also, die für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang entscheidend sind.

Darüber hinaus stellten befragte WissenschaftlerInnen in einer Studie von Leischner & Rüthemann (2015) ihre Teilzeitbeschäftigung in einen direkten Zusammenhang mit unbezahlter Mehrarbeit, die dadurch zustande kommt, dass auf den Teilzeitstellen häufig durch die Arbeit an der Qualifikation bzw. andere Zuarbeiten mehr gearbeitet wird als vertraglich geregelt ist (S. 46f.).

Angesichts der Risiken und Nachteile, die Teilzeitarbeit für die berufliche Perspektive und die Arbeitsbedingungen von WissenschaftlerInnen mit sich bringt, wird im Folgenden aufgeschlüsselt, wie sich das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung an den Hochschulen unseres Samples gestaltet.

3.3.1 Teilzeitbeschäftigung

Im Mittel befinden sich 40,5% der hauptberuflich Beschäftigten an den befragten Universitäten in einem Arbeitsverhältnis in Teilzeit. Im Mittelfeld der Verteilung liegen die Hochschulen, deren Anteil an Teilzeitbeschäftigung sich zwischen 35% und 43,8% bewegt (siehe **Tabelle 15**). Es wird ebenfalls deutlich, dass recht starke Unterschiede zwischen den Universitäten herrschen. So beschäftigt die TU Berlin mit einer Differenz von 30 Prozentpunkten ihr hauptberufliches wissenschaftliches Personal seltener auf Teilzeitstellen als die Universität Kiel.

Tabelle 15: Anteile der hauptberuflich Beschäftigten in Voll- und Teilzeitbeschäftigung | Quelle Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013

Hochschule	hauptberuflich Beschäftigte	Vollzeit	Teilzeit
Technische Universität Berlin	2.950	73,39%	26,61%
RWTH Aachen	6.289	72,11%	27,89%
Universität Stuttgart	3.493	71,23%	28,77%
Technische Universität Darmstadt	2.668	69,64%	30,36%
Karlsruher Institut für Technologie	3.345	69,45%	30,55%
Universität Paderborn	1.333	68,79%	31,21%
Technische Universität Braunschweig	2.092	67,35%	32,65%
Technische Universität München	6.651	66,50%	33,50%
Universität des Saarlandes	2.695	66,38%	33,62%
Universität Duisburg-Essen	3.898	66,24%	33,76%
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	5.318	65,66%	34,34%
Technische Universität Dortmund	2.068	64,99%	35,01%
Fernuniversität in Hagen	480	64,79%	35,21%
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	2.698	63,94%	36,06%
Universität Augsburg	1.136	63,29%	36,71%
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	5.563	62,99%	37,01%
Universität Siegen	1.141	62,05%	37,95%
Universität zu Köln	4.771	61,37%	38,63%

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2.700	61,00%	39,00%
Universität Regensburg	2.541	61,00%	39,00%
Bergische Universität Wuppertal	1.113	60,56%	39,44%
Universität Bremen	2.196	60,29%	39,71%
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	4.243	59,91%	40,09%
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	3.167	59,39%	40,61%
Ruhr-Universität Bochum	3.109	58,93%	41,07%
Universität Hamburg	5.093	58,61%	41,39%
Ludwig-Maximilians-Universität München	7.045	58,61%	41,39%
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	3.840	58,44%	41,56%
Technische Universität Dresden	4.690	58,27%	41,73%
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	4.649	57,65%	42,35%
Eberhard Karls Universität Tübingen	4.390	57,31%	42,69%
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	4.911	56,51%	43,49%
Universität Bielefeld	1.614	56,32%	43,68%
Humboldt-Universität zu Berlin	2.553	56,21%	43,79%
Friedrich-Schiller-Universität Jena	3.581	55,91%	44,09%
Universität Kassel	1.691	54,64%	45,36%
Freie Universität Berlin	2.749	54,57%	45,43%
Universität Leipzig	3.252	50,40%	49,60%
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	5.333	48,45%	51,55%
Justus-Liebig-Universität Gießen	2.035	47,08%	52,92%
Georg-August-Universität Göttingen	4.360	46,40%	53,60%
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	2.421	46,14%	53,86%
Universität Potsdam	1.781	45,65%	54,35%
Philipps-Universität Marburg	2.015	43,72%	56,28%
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	2.148	43,48%	56,52%
Arithmetisches Mittel	3.285	59,46%	40,54%

Der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und LfbAs (siehe Anhang D-Tabelle 3 und 4) verhält sich ähnlich der Teilzeitquote für alle hauptberuflich Beschäftigten. Der durchschnittliche Anteil an Teilzeitbeschäftigung liegt bei den wiMis und LfbAs bei 47,1% bzw. 42,9%. Das Mittelfeld beider Verteilungen liegt zwischen 40% und 53% bzw. zwischen 33% und 53,6%. Gegenüber den wiMis und LfbAs kommt Teilzeitbeschäftigung in der Gruppe der ProfessorInnen mit durchschnittlich 3,1% nur selten vor. Das Mittelfeld liegt hier zwischen 1% und 2,9% wobei die Universitäten Münster und Siegen mit 15,8% bzw. 29,3% Teilzeitbeschäftigung klare Ausreißer der Verteilung darstellen.

3.3.2 Beschäftigungsstatus nach Unityp

Ähnlich wie schon bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen zeigt sich, dass alle technischen Universitäten des Samples, mit Ausnahme der TU Dortmund, auch beim Beschäftigungsstatus im 4. Quartil der Verteilung liegen (siehe **Tabelle 15**). Dementsprechend besitzen sie weniger Teilzeitbeschäftigte als 75% der befragten Hochschulen. Es zeigt sich, dass ein mäßiger negativer Zusammenhang zwischen der fachlichen Ausrichtung der Hochschulen und ihrem Anteil an Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit vorliegt ($\eta = .42$). Universitäten mit einer höheren Zahl an technisch-naturwissenschaftlichen Lehrstühlen besitzen weniger Beschäftigte in Teilzeit als Hochschulen mit einer stärker geisteswissenschaftlichen Ausrichtung.

3.3.3 Diskussion: Beschäftigungsstatus

Unsere Auswertung zeigte, dass im Durchschnitt 40,5% der hauptberuflich Beschäftigten an den Universitäten unseres Samples in Teilzeit tätig sind. Eine ähnlich hohe Teilzeitquote (41,6%) liegt im Jahr 2013 für den gesamten öffentlichen Dienst in Deutschland vor (eigene Berechnung, Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014b). Dagegen fallen die Zahlen zur Teilzeitarbeit bei allen in Deutschland Erwerbstätigen mit 29,6% deutlich geringer aus. Es zeigt sich also, dass es neben häufigeren befristeten Beschäftigungsverhältnissen auch öfter zu Teilzeitarbeit an den von uns untersuchten Hochschulen kommt als im gesellschaftlichen Durchschnitt.

Eine höhere Zahl an Vollzeitarbeitsverhältnissen an technisch-naturwissenschaftlich ausgerichteten Universitäten wurde bisher auch in einer Untersuchung von Quaißer & Burkhardt (2013) festgestellt, allerdings nur mit Blick auf die Hamburger Universitäten, und lässt sich in zweierlei Hinsicht interpretieren. Einerseits ist der Anteil an männlichen Beschäftigten an diesen Hochschulen höher, wie im folgenden Kapitel gezeigt wird (siehe 3.4). In vorhergehenden Arbeiten wurde bereits dargestellt, dass Männer häufiger in Vollzeit arbeiten als ihre weiblichen Kolleginnen (BuWiN, 2013; Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2015; Quaißer & Burkhardt, 2013). Zu entsprechenden Ergebnissen kommt auch unsere Studie (siehe **Anhang D-Tabelle 5**). Andererseits kann als ein weiterer Grund für die geringere Teilzeitquote an den technischen Universitäten die Fächerstruktur in Frage kommen. In der Studie von Quaißer und Burkhardt (2013) gaben sowohl VertreterInnen von Hochschulleitungen, Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten als auch Hochschulbeschäftigte zu bedenken, dass z.B. in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern die Universitäten mit der Wirtschaft im Wettbewerb um gut ausgebildete AbsolventInnen liegen, so dass hier schon ab der Qualifikationsphase (Promotion) Vollzeit- anstatt Teilzeitstellen vergeben werden. Darüber hinaus wurde von den Befragten jedoch auch angeführt, dass die Ausstattung der Professuren eine Rolle spielt und Professuren zunehmend weniger als eine volle Mitarbeiterstelle zur Verfügung stünden (ebd., S. 48). Demzufolge hängt die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitstellen vom jeweiligen Fachgebiet und der Frage ab, wie gut Professuren mit Drittmittelgeldern und Haushaltsstellen ausgestattet sind, wobei angesichts der vorliegenden Zahlen eine Verknappung von Mitteln vorrangig dort einsetzt, wo die Hochschulen weniger mit anderen Branchen konkurrieren müssen (z.B. in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern).

3.4 Gleichstellung

Entsprechend den Angaben der Hochschulen in ihren Webauftritten verfügen alle Universitäten im Sample über ein Gleichstellungskonzept (Quellen siehe **Anhang E**, Einzelprofile der Universitäten). Dies umfasst bei allen Universitäten Angebote zu Beratung, Mentoring, Coaching und Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen. Zudem besitzt die Hälfte von ihnen finanzielle Förderangebote für Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professur. 18 Hochschulen setzen sich außerdem aktiv für eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen und insbesondere bei der Professur ein.

Im Hinblick auf das Ergebnis, dass alle Universitäten ein Gleichstellungskonzept besitzen, stellt sich die Frage, wie verlässlich diese Konzepte sind und inwieweit sich der Gleichstellungsanspruch auch konkret in den Beschäftigungszahlen von Frauen und Männern niederschlägt. Im Folgenden wird daher das Geschlechterverhältnis über die verschiedenen Personalkategorien und in Abhängigkeit von Beschäftigungsverhältnis und -status aufgeführt.

3.4.1 Anteil Frauen an wissenschaftlichem Personal und über alle Personalkategorien

An den 45 Hochschulen im Sample sind beim wissenschaftlich hauptberuflichen Personal durchschnittlich 38,1% Frauen und 61,9% Männer beschäftigt. Das heißt, es sind mit knapp 24 Prozentpunkten mehr Männer als Frauen tätig; im Mittelfeld sind es mit 13,2 bis 34,1 Prozentpunkten mehr Männer als Frauen. Dies kann als recht große Varianz gewertet werden, was – wie weiter unten dargestellt – vorrangig in der großen Differenz zwischen Männern und Frauen in der Kategorie der ProfessorInnen begründet liegt.

Über die gesamte Verteilung der befragten Universitäten betrachtet, variiert das Verhältnis von Männern und Frauen stark (siehe **Tabelle 16**). So differieren die Anteile von Männern und Frauen an den Universitäten Gießen und Köln nur schwach (ca. 6 Prozentpunkte), während an der TU Darmstadt oder der Universität Stuttgart zu über 50 Prozentpunkten mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Insgesamt fällt auf, dass die fachliche Ausrichtung der Hochschulen durchaus in einem Zusammenhang mit dem Geschlechterverhältnis steht. Insbesondere an den Technischen Universitäten übersteigt der Anteil männlicher Beschäftigter mit 34 bis 52 Prozentpunkten den der weiblichen Beschäftigten und liegt damit höher als bei 75% der Hochschulen im Sample. Eine Korrelationsanalyse bestätigte diese Beobachtung durch einen starken positiven Zusammenhang ($\eta = .74$).¹⁷ Augenfällig wird auch hier die Varianz unter den Technischen Universitäten. So liegt die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten an der TU Darmstadt um fast 20 Prozentpunkte höher als an der TU Dortmund.

Jedoch zeigen Universitäten wie die Universität Gießen oder die Universität Köln im Vergleich zu jenen in Stuttgart oder Hannover, dass nicht nur die fachliche Gesamtausrichtung der Universität entscheidend für das Geschlechterverhältnis ist. Mit einem Unterschied von rund 45 bzw. 35 Prozentpunkten mehr männlicher als weiblicher Beschäftigter wird deutlich, dass auch unabhängig von der fachlichen Ausrichtung eine große Varianz vorherrscht.

Tabelle 16: Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter am hauptberuflichen Personal | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Hochschule	hauptberuflich Beschäftigte	davon Frauen	davon Männer	Differenz (in Prozentpunkten)
Justus-Liebig-Universität Gießen	2.035	47,17%	52,83%	5,65
Universität zu Köln	4.771	46,59%	53,41%	6,81
Freie Universität Berlin	2.749	46,27%	53,73%	7,46
Ludwig-Maximilians-Universität München	7.045	45,42%	54,58%	9,16
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	4.243	45,13%	54,87%	9,73
Universität Leipzig	3.252	44,65%	55,35%	10,70
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	3.167	44,62%	55,38%	10,77
Universität Potsdam	1.781	44,24%	55,76%	11,51
Universität Hamburg	5.093	44,08%	55,92%	11,84
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2.700	43,85%	56,15%	12,30
Philipps-Universität Marburg	2.015	43,57%	56,43%	12,85

¹⁷ Die Universität Stuttgart, auf dem vorletzten Platz der Verteilung, stellt hierbei keine Ausnahme dar, sondern fällt mit 216 technisch-naturwissenschaftlichen Lehrstühlen (im Verhältnis zu 45 Professuren in den Geistes- und Sozialwissenschaften) unter die technischen Universitäten.

Universität Duisburg-Essen	3.898	43,36%	56,64%	13,29
Universität Bielefeld	1.614	42,44%	57,56%	15,12
Eberhard Karls Universität Tübingen	4.390	42,16%	57,84%	15,67
Humboldt-Universität zu Berlin	2.553	42,15%	57,85%	15,71
Georg-August-Universität Göttingen	4.360	41,74%	58,26%	16,51
Friedrich-Schiller-Universität Jena	3.581	41,19%	58,81%	17,62
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	5.563	41,09%	58,91%	17,81
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	3.840	41,07%	58,93%	17,86
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	5.333	40,99%	59,01%	18,02
Universität des Saarlandes	2.695	40,78%	59,22%	18,44
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	4.649	40,74%	59,26%	18,52
Universität Regensburg	2.541	40,42%	59,58%	19,17
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	4.911	40,03%	59,97%	19,93
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	2.421	39,07%	60,93%	21,85
Universität Bremen	2.196	38,75%	61,25%	22,50
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	2.148	38,27%	61,73%	23,46
Universität Kassel	1.691	38,02%	61,98%	23,95
Universität Paderborn	1.333	37,13%	62,87%	25,73
Fernuniversität in Hagen	480	36,67%	63,33%	26,67
Ruhr-Universität Bochum	3.109	36,02%	63,98%	27,95
Bergische Universität Wuppertal	1.113	34,77%	65,23%	30,46
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	5.318	33,75%	66,25%	32,49
Technische Universität Dortmund	2.068	32,98%	67,02%	34,04
Technische Universität München	6.651	32,07%	67,93%	35,86
Universität Augsburg	1.136	31,51%	68,49%	36,97
Universität Siegen	1.141	31,29%	68,71%	37,42
RWTH Aachen	6.289	31,28%	68,72%	37,45
Technische Universität Dresden	4.690	30,77%	69,23%	38,46
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	2.698	29,61%	70,39%	40,77
Technische Universität Braunschweig	2.092	29,49%	70,51%	41,01
Technische Universität Berlin	2.950	26,17%	73,83%	47,66
Karlsruher Institut für Technologie	3.345	24,90%	75,10%	50,19
Universität Stuttgart	3.493	24,25%	75,75%	51,50
Technische Universität Darmstadt	2.668	24,06%	75,94%	51,87
Arithmetisches Mittel	3.285	38,10%	61,90%	23,79

Wie durch vorangegangene Studien bereits festgestellt wurde (Center of Excellence Women and Science - CEWS, 2015; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013: 243ff.; Lind, 2007), zeigt sich auch in der gegenwärtigen Verteilung eine Unterrepräsentanz von Frauen mit steigender Karrierestufe (Geschlechterverhältnis nach Personalkategorien und Qualifikationsstufe siehe Anhang D-Tabelle 6 bis 9). Während unter den Promovierenden der Anteil der Männer den der Frauen noch zu 12,9 Prozentpunkten übersteigt, liegt der Anteil männlicher Beschäftigter bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen schon mit 20,2 Prozentpunkten und bei den ProfessorInnen mit 57,2 Prozentpunkten über dem Anteil weiblicher Beschäftigter. Allein in der Kategorie der LfbAs sind zu durchschnittlich 9,9 Prozentpunkten mehr Frauen als Männer beschäftigt. Diese Zahlen lassen

den Schluss zu, dass Frauen nicht nur größtenteils in den unteren Karrierestufen, sondern auch in den weniger karriererelevanten¹⁸ Stellenkategorien zu finden sind.

3.4.2 Anteil Frauen an Normalarbeitsverhältnissen (unbefristet/Vollzeit)

Im Durchschnitt sind die männlichen Beschäftigten an den befragten Hochschulen mit einer Differenz von 13,7 Prozentpunkten häufiger unbefristet und in Vollzeit angestellt als ihre weiblichen Kolleginnen. Auch an Universitäten, die sich im Mittelfeld der Verteilung bewegen, sind die männlichen Beschäftigten zwischen 9,8 und 17,8 Prozentpunkten häufiger in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung. Wie aus **Tabelle 17** hervorgeht, unterscheidet sich der Anteil von Männern und Frauen in unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen an technisch-naturwissenschaftlich ausgerichteten Hochschulen weniger als bei eher sozial- und geisteswissenschaftlichen Universitäten (was sich in einer mäßigen negativen Korrelation niederschlug, $\eta = .44$). Ungeachtet der fachlichen Ausrichtung zeigt sich jedoch an allen befragten Hochschulen, dass die weiblichen Beschäftigten weiter von einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung entfernt sind als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 17: Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung¹⁹ | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Hochschule	Hauptberufl. beschäftigte Frauen	davon unbefristet und in Vollzeit	Hauptberufl. beschäftigte Männer	davon unbefristet und in Vollzeit	Differenz (in Prozentpunkten)
Technische Universität Berlin	771	10,77%	2.178	15,75%	4,98
Universität Paderborn	495	18,79%	838	25,06%	6,27
Universität Siegen	357	18,21%	784	24,74%	6,54
Technische Universität Dortmund	682	10,26%	1.386	18,54%	8,28
Technische Universität München	2130	8,08%	4.516	16,39%	8,31
Freie Universität Berlin	1271	15,11%	1.477	23,76%	8,66
Humboldt-Universität zu Berlin	1070	19,44%	1.469	28,11%	8,68
RWTH Aachen	1964	5,45%	4.316	14,27%	8,82
Universität Potsdam	787	18,04%	985	27,21%	9,16
Technische Universität Darmstadt	642	8,57%	2.026	18,07%	9,50
Ruhr-Universität Bochum	1109	15,60%	1.964	25,31%	9,71
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	780	11,28%	1.872	21,15%	9,87
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	2185	7,64%	3.146	17,61%	9,97
Technische Universität Dresden	1442	14,29%	3.241	24,50%	10,21
Technische Universität Braunschweig	606	11,22%	1.437	21,99%	10,77
Karlsruher Institut für Technologie	833	8,16%	2.512	19,11%	10,95
Universität Leipzig	1450	16,62%	1.798	27,92%	11,30
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	1966	8,75%	2.943	20,80%	12,05
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	2282	10,04%	3.276	22,56%	12,52
Universität Kassel	638	13,17%	1.045	25,74%	12,58

¹⁸ Siehe Abschnitt 3.4.3 für Gründe, warum wir die Stellenkategorie ‚LfbA‘ als wenig karriererelevant einschätzen.

¹⁹ Berechnung erfolgte ohne HochschuldozentInnen, da für diese Personalkategorie keine Angaben zum Beschäftigungsverhältnis durch das Statistische Bundesamt gemacht wurden.

Universität Bremen	849	14,13%	1.339	26,81%	12,68
Universität Augsburg	344	15,12%	751	28,50%	13,38
Georg-August-Universität Göttingen	1808	10,95%	2.511	24,61%	13,66
Universität Stuttgart	847	8,97%	2.646	22,79%	13,82
Bergische Universität Wuppertal	387	24,81%	726	38,98%	14,17
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	944	15,89%	1.467	30,54%	14,65
Universität Hamburg	2245	13,76%	2.847	28,91%	15,14
Philipps-Universität Marburg	870	14,60%	1.127	29,90%	15,30
Universität Duisburg-Essen	1652	14,77%	2.121	30,60%	15,83
Universität Bielefeld	684	12,28%	929	28,31%	16,03
Friedrich-Schiller-Universität Jena	1472	12,70%	2.099	29,87%	17,17
Universität zu Köln	2218	12,22%	2.543	29,57%	17,35
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	1744	9,40%	3.369	26,77%	17,37
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	1899	11,32%	2.301	29,07%	17,75
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	1556	9,83%	2.258	27,86%	18,02
Universität des Saarlandes	1.098	11,93%	1596	30,76%	18,83
Eberhard Karls Universität Tübingen	1.773	16,24%	2470	35,22%	18,98
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	1.172	22,53%	1492	41,62%	19,10
Ludwig-Maximilians-Universität München	3.090	10,42%	3668	29,53%	19,10
Universität Regensburg	988	13,36%	1441	32,89%	19,53
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	1.891	9,84%	2748	29,62%	19,79
Justus-Liebig-Universität Gießen	944	13,24%	1053	33,05%	19,81
Fernuniversität in Hagen	171	21,05%	296	40,88%	19,83
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	821	9,74%	1322	29,80%	20,06
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	1.398	10,16%	1723	30,82%	20,66
Arithmetisches Mittel	1.252	13,08%	2001	26,80%	13,71

In der Einzelbetrachtung der Geschlechterverteilung nach Vollzeitbeschäftigung einerseits und unbefristeten Beschäftigungen andererseits (siehe **Tabelle 18**) sind die Unterschiede zwischen dem Anteil männlicher und weiblicher Beschäftigter beim Beschäftigungsstatus höher als bei den Beschäftigungsverhältnissen. Während mit einer durchschnittlichen Differenz von 20,9 Prozentpunkten mehr männliche als weibliche Beschäftigte einem Vollzeitarbeitsverhältnis nachgehen, sind die männlichen Beschäftigten dagegen zu nur 11,7 Prozentpunkten häufiger in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Dabei zeigt sich auch, dass die Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsstatus an den befragten Universitäten in keinem Zusammenhang zu ihrer Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsverhältnis steht. Mit anderen Worten, die Unterschiede in den Vollzeitbeschäftigungen an den einzelnen Universitäten lassen keine Aussagen über ihre Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten bei den unbefristeten Beschäftigungen zu. Die Varianz zwischen den Universitäten ist jedoch bei den Vollzeitbeschäftigungen mit 14 Prozentpunkten ähnlich groß wie bei den unbefristeten Beschäftigungen (19 Prozentpunkte), wobei die TU Braunschweig bei den Vollzeitbeschäftigun-

gen einen Ausreißer darstellt und mit einer Differenz von ca. 10 Prozentpunkten mehr männliche Beschäftigte in Vollzeit besitzt als der Mittelwert der Verteilung über alle untersuchten Universitäten.

Tabelle 18: Unterschiede beim Anteil männlicher und weiblicher Beschäftigter in Vollzeitbeschäftigung und unbefristeter Beschäftigung (in Prozentpunkten) | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Beschäftigung in Vollzeit		Unbefristete Beschäftigung ²⁰	
Hochschule	Differenz Vollzeit	Hochschule	Differenz unbefristete Beschäftigung
Universität Potsdam	12,00	Technische Universität Berlin	4,71
Humboldt-Universität zu Berlin	13,78	Technische Universität Dresden	6,00
Universität Leipzig	13,91	Universität Paderborn	6,06
Universität Siegen	14,07	Technische Universität München	6,06
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	14,74	Humboldt-Universität zu Berlin	6,42
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	15,68	Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	7,03
Bergische Universität Wuppertal	16,38	Ruhr-Universität Bochum	7,08
Philipps-Universität Marburg	16,53	Freie Universität Berlin	7,49
Universität Regensburg	16,58	Technische Universität Dortmund	7,90
Universität Augsburg	16,96	RWTH Aachen	8,10
Freie Universität Berlin	16,98	Technische Universität Braunschweig	8,33
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	17,89	Karlsruher Institut für Technologie	8,74
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	18,24	Technische Universität Darmstadt	8,75
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	18,30	Universität Leipzig	8,84
Technische Universität Berlin	18,70	Universität Potsdam	9,47
Georg-August-Universität Göttingen	19,00	Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	9,58
Universität Hamburg	19,10	Universität Siegen	10,07
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	19,84	Johannes Gutenberg-Universität Mainz	10,32
Universität zu Köln	20,24	Universität Stuttgart	10,50
Ruhr-Universität Bochum	20,37	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	10,61
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	20,71	Universität Bremen	10,63
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	21,01	Universität Augsburg	10,76
Technische Universität Darmstadt	21,15	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	10,77
Technische Universität Dortmund	21,27	Universität Kassel	10,77
Eberhard Karls Universität Tübingen	21,28	Philipps-Universität Marburg	11,77
Ludwig-Maximilians-Universität München	21,38	Bergische Universität Wuppertal	11,93
Justus-Liebig-Universität Gießen	21,48	Georg-August-Universität Göttingen	12,71
Fernuniversität in Hagen	21,56	Universität Duisburg-Essen	13,11
Universität des Saarlandes	21,59	Eberhard Karls Universität Tübingen	13,26
Friedrich-Schiller-Universität Jena	21,86	Universität Hamburg	13,26

²⁰ Berechnung ohne HochschuldozentInnen.

RWTH Aachen	22,67	Universität des Saarlandes	13,65
Universität Duisburg-Essen	22,92	Friedrich-Schiller-Universität Jena	13,69
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	23,15	Universität Bielefeld	14,89
Universität Bremen	23,27	Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	15,51
Technische Universität München	24,00	Universität zu Köln	15,58
Universität Bielefeld	24,26	Fernuniversität in Hagen	15,67
Universität Paderborn	25,06	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	15,72
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	25,55	Julius-Maximilians-Universität Würzburg	16,07
Karlsruher Institut für Technologie	26,71	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	16,22
Universität Stuttgart	26,93	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	16,23
Technische Universität Dresden	27,17	Universität Regensburg	16,57
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	27,81	Ludwig-Maximilians-Universität München	18,11
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	27,87	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	18,18
Universität Kassel	30,45	Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	18,44
Technische Universität Braunschweig	31,39	Justus-Liebig-Universität Gießen	18,70
Arithmetisches Mittel	20,93	Arithmetisches Mittel	11,65

Die Auswertung der Geschlechterverteilung gegliedert nach Personalkategorien zeigt (wiMis und LfbAs siehe Anhang D-Tabelle 10 und 11, Professoren siehe im Folgenden **Tabelle 19**), dass sich die Unterschiede zwischen dem Anteil von männlichen und weiblichen Beschäftigten am stärksten bei den Professuren niederschlagen. In dieser Kategorie arbeiten durchschnittlich männliche Beschäftigte mit einer Differenz von 54 Prozentpunkten häufiger in einer unbefristeten Vollzeittätigkeit als weibliche Beschäftigte. Unter den wiMis sind es dagegen zu nur 5,4 Prozentpunkten mehr männliche Beschäftigte, während sich bei den LfbAs das Verhältnis umkehrt und mehr Frauen (3,3 Prozentpunkte) als Männer einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Setzt man dieses Ergebnis ins Verhältnis zum Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Personalkategorien, lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den wiMis und den ProfessorInnen erkennen. Obwohl sich unter den wiMis mit einer Differenz von 20,2 Prozentpunkten mehr männliche als weibliche Beschäftigte befinden, sind die Anteile an den unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen recht ähnlich verteilt (Männer: 8,2%, Frauen: 2,7%). Auch zeigt sich hier keine große Varianz zwischen den Universitäten des Samples. Bei den Professuren sind dagegen die Anteile von männlichen und weiblichen Beschäftigten an einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung im Durchschnitt genauso ungleich verteilt, wie die Anteile bei den Professuren insgesamt. Demzufolge sitzen mit einer Differenz von 57,2 Prozentpunkten nicht nur weniger Frauen als Männer an den befragten Hochschulen auf einer Professur, sondern Frauen befinden sich auch seltener (53,7 Prozentpunkte) auf einer unbefristeten Vollzeitprofessur als die männlichen Beschäftigten. Zudem unterscheiden sich die Zahlen zwischen den Universitäten in dieser Personalkategorie stark (siehe **Tabelle 19**). So liegt z.B. der Anteil männlicher Professoren, die eine unbefristete Vollzeitprofessur besitzen, an der Universität Augsburg mit ca. 30 Prozentpunkten höher als an der Universität Siegen bei einem verhältnismäßig geringen Unterschied in der Anzahl an Professuren (U Siegen: 253, U Augsburg: 203).

Tabelle 19: Anteil männlicher und weiblicher ProfessorInnen in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung | Quelle: Stat. Bundesamt, Stichtag 31.12.2013

Hochschule	ProfessorInnen	davon Männer unbefristet und in Vollzeit	davon Frauen unbefristet und in Vollzeit	Differenz (in Prozentpunkten)
Freie Universität Berlin	524	47,71%	22,14%	25,57
Universität Siegen	253	47,83%	15,81%	32,02
Universität Paderborn	223	62,33%	27,80%	34,53
Universität Hamburg	683	59,44%	20,64%	38,80
Humboldt-Universität zu Berlin	476	58,82%	19,33%	39,50
Universität Kassel	323	60,99%	19,20%	41,80
Universität Potsdam	247	63,56%	21,46%	42,11
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	619	57,67%	15,51%	42,16
Georg-August-Universität Göttingen	525	64,00%	20,38%	43,62
Philipps-Universität Marburg	316	66,77%	22,47%	44,30
Universität Bremen	294	69,73%	24,49%	45,24
Universität Leipzig	397	63,22%	17,63%	45,59
Justus-Liebig-Universität Gießen	328	66,77%	21,04%	45,73
Ruhr-Universität Bochum	460	66,09%	19,13%	46,96
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	412	66,26%	18,93%	47,33
Universität Bielefeld	263	69,20%	21,67%	47,53
Bergische Universität Wuppertal	252	69,44%	21,83%	47,62
Universität zu Köln	576	67,19%	19,44%	47,74
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	585	67,86%	17,26%	50,60
Fernuniversität in Hagen	81	74,07%	23,46%	50,62
Universität Duisburg-Essen	470	71,28%	20,00%	51,28
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	324	71,60%	19,44%	52,16
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	338	66,57%	14,20%	52,37
Technische Universität Dortmund	300	72,67%	18,67%	54,00
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	408	74,02%	18,38%	55,64
Eberhard Karls Universität Tübingen	476	72,69%	15,55%	57,14
Technische Universität Berlin	350	71,71%	14,29%	57,43
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	486	73,46%	15,23%	58,23
Ludwig-Maximilians-Universität München	720	76,81%	17,64%	59,17
Technische Universität Braunschweig	217	79,72%	18,43%	61,29
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	354	74,86%	13,28%	61,58
Universität Augsburg	203	76,35%	14,29%	62,07
Technische Universität Darmstadt	311	73,63%	10,61%	63,02
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	373	80,70%	17,16%	63,54
Universität des Saarlandes	292	77,40%	13,01%	64,38
Technische Universität München	473	80,76%	15,43%	65,33
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	571	79,68%	14,19%	65,50
RWTH Aachen	479	77,45%	11,06%	66,39
Friedrich-Schiller-Universität Jena	363	80,17%	12,95%	67,22
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	425	82,35%	14,12%	68,24

burg				
Karlsruher Institut für Technologie	310	80,32%	11,29%	69,03
Universität Regensburg	324	83,33%	14,20%	69,14
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	548	81,75%	12,59%	69,16
Technische Universität Dresden	487	82,14%	12,11%	70,02
Universität Stuttgart	269	82,16%	9,29%	72,86
Arithmetisches Mittel	394	70,95%	17,27%	53,68

3.4.3 Diskussion: Gleichstellung

Angesichts der Tatsache, dass alle Universitäten unseres Samples ein Gleichstellungskonzept besitzen, spiegeln sich diese Konzepte kaum in unseren quantitativen Daten wider. In Übereinstimmung mit vorhergehenden Studien (Center of Excellence Women and Science - CEWS, 2015; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013: 243ff.; Lind, 2007) zeigen unsere Ergebnisse, dass Frauen mit steigender Karrierestufe unterrepräsentiert und von unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen weiter entfernt sind als ihre männlichen Kollegen. Hierbei wird auch deutlich, dass Frauen mit einem Unterschied von knapp 10 Prozentpunkten häufiger auf weniger karriererelevanten LfA-Stellen beschäftigt sind als Männer. Wir haben diese Stellenkategorie aus zwei Gründen als wenig karriererelevant eingestuft. Erstens wird entsprechend der Statistik zu den Erstberufungen auf W2-/W3-Professuren an Universitäten deutlich (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2014a: Tabelle 5.4), dass eine wissenschaftliche Karriere die Habilitation (46,8%), habilitationsadäquate Leistungen (35,1%) oder die Juniorprofessur (14,5%) voraussetzt. Entsprechend der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes (2014a: 294) wurden die 1567 Habilitationen des Jahres 2013 nur im Ausnahmefall von LfAs erworben (5), häufiger dagegen von DozentInnen/AssistentInnen (113) bzw. in der Regel von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (927).

Die Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern tritt am deutlichsten bei den Professuren hervor, wo Frauen nicht nur seltener auf einer solchen Position sitzen, sondern auch seltener eine unbefristete Vollzeitprofessur innehaben. Gleichzeitig variieren die Universitäten in den Anteilen an Frauen, die einer unbefristeten Vollzeitprofessur nachgehen, wesentlich stärker untereinander als bei den verbleibenden Personalkategorien – und dies nicht nur nach ihrem Fächerzuschnitt, d.h. ein deutliches Indiz für differierende Kulturen der Personalpolitik. Wie oben bereits erwähnt, befinden sich an der Universität Augsburg mit einer Differenz von 30 Prozentpunkten mehr Männer auf einer unbefristeten Vollzeitprofessur als an der Universität Siegen. Berücksichtigt man unterschiedliche Faktoren, die diese Differenz beeinflussen könnten, ergibt sich folgendes Bild: Wie in **Tabelle 16** ersichtlich, ist der Anteil der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal für beide Hochschulen fast identisch (U Siegen: 31,3% Frauen von 1141 Beschäftigten, U Augsburg: 31,5% Frauen von 1136 Beschäftigten). Beide Universitäten besitzen zudem keinen medizinischen Fachbereich, in dem der Professorinnenanteil (17%) gemessen am Anteil weiblicher Studierender (68%) generell niedrig ist (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2014a: Tabelle 1.6). Genauso besitzen beide Universitäten fast gleich viele Lehrstühle in den Geistes- und Sozialwissenschaften (U Augsburg: 137, U Siegen: 144) und weisen keine großen Unterschiede bei den naturwissenschaftlich-technischen Professuren auf (U Augsburg: 64, U Siegen: 106). Doch gerade wenn man den Faktor mit einberechnet, dass in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern generell mehr Männer beschäftigt sind, zeigt sich, dass die Universität Siegen trotz der ca. 40 Lehrstühle, die sie in den technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen mehr besitzt, einen größeren Frauenanteil an unbefristeten Vollzeitprofessuren aufweisen kann

als die Universität Augsburg. Auch muss dazu gesagt werden, dass in den die Universitäten betreffenden Bundesländern Bayern und Nordrhein-Westfalen der Anteil an Frauen bei den Professuren ein Indikator bei der Zuweisung von Mitteln durch die leistungsorientierte Mittelvergabe ist (Fischer et al., 2012). Demzufolge dürften beide Universitäten ähnlichen finanziellen Anreizen unterliegen, den Anteil an Frauen bei ihren Professuren zu erhöhen. Zusammenfassend heißt das, dass sich die möglichen aufgeführten Einflussfaktoren an beiden Universitäten ähnlich verhalten und dennoch eine deutliche Differenz bei den Geschlechterverhältnissen auftritt. Wie auch schon bei dem Kriterium ‚Befristung‘ (siehe 3.2) stellt sich daher die Frage, inwiefern eine unterschiedliche Personalpolitik der beiden Hochschulen die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie in den Gleichstellungskonzepten der Hochschulen beschrieben werden, beeinflusst und damit die festgestellte Differenz zwischen Siegen und Augsburg in Teilen erklären könnte. Dabei ist jedoch nicht nur zu fragen, inwieweit eine auf Gleichstellung ausgerichtete Personalpolitik die konkrete Umsetzung der in den Gleichstellungskonzepten beschriebenen Maßnahmen verfolgt, sondern auch auf die von Lind (2007) angesprochenen strukturellen Barrieren für Frauen einwirkt und diese mindert. Zu den strukturellen Barrieren zählte Lind u.a. den „geringen Formalisierungsgrad von Stellenbesetzungsverfahren und der Nachwuchsrekrutierung, ungünstige Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen gegenüber Frauen, der geringere formale Status von Frauen zu Beginn der Laufbahn und eine ungünstige Bestätigungs- und Wertschätzungskultur gegenüber Wissenschaftlerinnen“ (ebd., S. 75). Weitere Arbeiten sollten daher ihren Fokus mehr auf die Rolle der Personalpolitik von Universitäten für die Ausgestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen lenken, auch aufgrund dessen, dass die propagierten Gleichstellungskonzepte der Universitäten nur geringe Aussagekraft über die reale Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft zu besitzen scheinen.

3.5 Qualifizierungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Neben den Beschäftigungsbedingungen spielen für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft auch die Qualifizierungsbedingungen eine große Rolle, die eine mehr oder weniger erfolgreiche Promotion (als Mindestvoraussetzung einer Karriere in der Wissenschaft) oder Postdoc-Qualifizierung (auch als Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur bzw. Vorbereitung der Berufungsfähigkeit) ermöglichen. Methodisch stößt jede Untersuchung dieser Qualifizierungsbedingungen aber an enge Grenzen, wenn die Universitäten als Betrachtungsebene gewählt werden. Denn zum einen liegt die Verantwortung für die Promotion (und in zahlenmäßig geringerem Maße auch für die Habilitation) formal bei den Fächern und Fakultäten, faktisch oder traditionell sogar bei den einzelnen ‚Doktorvätern‘ bzw. seltener ‚-müttern‘. Die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Promotionen oder Postdoc-Qualifizierungen lassen sich also nur schwer auf der Ebene einer ganzen Universität beschreiben oder gar verändern. Hinzu kommt zum anderen auch eine weitgehende Ungewissheit über die faktischen Ergebnisse der Qualifizierung: Zwar wird die Zahl der abgeschlossenen Promotionen (und Habilitationen) statistisch erhoben, aber über den Weg zur Promotion gibt es nur sehr wenig Aufschluss. Weder wird die Zahl begonnener Promotionen zentral erfasst (und so kann es auch keine Klarheit über Abbruchquoten im Promotionsbereich geben), noch werden – über einzelne empirische Stichprobenbefragungen hinaus – standardisiert und verlässlich Daten zur Dauer, Qualität der Betreuung, Art der Finanzierung o.ä. gesammelt. Durch Gesetzesnovellen (z.B. des Landeshochschulrechts Baden-Württemberg 2014, aber bundesweit aktuell durch die Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes 2016) wird dieser Mangel künftig behoben oder gemildert, und die Universitäten reagieren auf diese Initiativen oder haben sie zum Teil antizipiert (Datenbanken werden z.B. in Jena, an der TU

München oder in Nürnberg-Erlangen aufgebaut). Aber zum jetzigen Zeitpunkt werden Neuerungen und Reformen noch meist nicht von Faktenwissen, sondern von Ansichten abgeleitet. Deswegen wurde (s.o.) als methodisches Vorgehen, das das Fehlen vorhandener statistischer Fakten ausgleichen muss, eine webbasierte Recherche mit Interviews mit den zentralen Verantwortlichen der jeweiligen Dachstrukturen verknüpft. Im Folgenden finden sich entsprechend – anders als in den anderen Kapiteln – statt tabellarischer Darstellungen der Universitäten im Vergleich Beschreibungen der sich herauskristallisierenden Standards und die Verknüpfung mit einigen verbreiteten oder auch davon abweichenden Praxen.

3.5.1 Zentrale Dachstrukturen und ihre Zielgruppen

Die Recherche nach zentralen Dachstrukturen für die Nachwuchsqualifizierung hat schnell verdeutlicht, dass die bloße Existenz einer solchen Einrichtung wenig für einen Vergleich der Qualifizierungsbedingungen einer Universität aussagt. Denn bei allen untersuchten Universitäten lassen sich, prominent auf den Webseiten platziert, zentrale Verantwortlichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs oder die Promotionsphase finden. Zunächst markiert dies eine nahezu alle Universitäten betreffende strukturelle Veränderung der letzten zehn Jahre, denn in den geführten Interviews wurde auch deutlich, dass viele dieser Institutionen zwischen 2006 und 2012 als Ergebnis von Förderanträgen im Rahmen der Exzellenzinitiative eingerichtet wurden. Die Strukturänderung betrifft nicht nur die 14 mit Zukunftskonzepten geförderten Universitäten oder 45 Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative, sondern auch die Universitäten mit erfolglos gebliebenen Anträgen. Das bedeutet, dass die Universitäten (d.h. ihre Leitungsgremien) auch ohne die Unterstützung durch externe Mittel die Notwendigkeit einer zentralen Einrichtung für die Promotion bzw. Nachwuchsqualifizierung (s.u.) anerkennen. Zum Teil ist dies ganz pragmatisch auch dadurch motiviert (wie es in Interviews formuliert wurde), sich für andere Fördermittel zu qualifizieren, wie etwa für die (aktuell 200 geförderten) DFG-Graduiertenkollegs oder die Nachwuchsförderung im Rahmen der (aktuell ca. 250 geförderten) DFG-Sonderforschungsbereiche. Das im April 2016 beschlossene Ende der Förderung von Graduiertenschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative wird ab 2018 vielerorts einen Rückschritt, aber nicht das Aus für diese Einrichtungen bewirken. Ihre spezifische Ausstattung, ihr Charakter und ihr Aufgabenspektrum hängen aber von der jeweiligen Universität und dem jeweiligen Entwicklungsstadium ab; für die Analyse ist daher ein detaillierterer Blick erforderlich.

Unter dem Institutionalisierungsaspekt lassen sich idealtypisierend drei Varianten unterscheiden: Variante 1 besteht aus einem (starken) Graduiertenzentrum, Variante 2 besteht aus mehreren Graduiertenzentren (u.U. mit einer schwachen Dachstruktur) und Variante 3 aus einem zentralen Promotionsbüro. Real verschwimmt diese Differenzierung, wenn z.B. ein starkes Graduiertenzentrum fach- und themenbezogene strukturierte Promotionsprogramme organisiert bzw. ein gewachsenes Netz von Programmen eine gemeinsame Dachstruktur aufbaut – für die Entwicklungsgeschichte und die Durchsetzungsfähigkeit der Strukturen bedeutet es aber deutliche Unterschiede. Ein zentrales Graduiertenzentrum haben beispielsweise unter den Exzellenzuniversitäten der dritten Runde die TU München (TUM Graduate School), die TU Dresden (Graduate Academy), oder die Freie Universität (Dahlem Research School) und die Humboldt-Universität (Humboldt Graduate School) in Berlin eingerichtet, aber auch z.B. die Universitäten in Leipzig (Research Academy Leipzig) oder Hannover (Graduiertenakademie). Mehrere Graduiertenzentren oder -schulen, die meist zeitlich nacheinander bzw. oft nach dem Vorbild der ersten gegründet und dann ‚föderal‘ durch eine eher schwache Verbundstruktur verbunden werden, finden sich an den Universitäten Düsseldorf, Würzburg, Frankfurt

am Main, Gießen oder auch Göttingen. Das Modell, das die vorhandenen Strukturen am wenigsten verändert, ist die Einrichtung oder Verstärkung eines ‚Promotionsbüros‘, das meist als Teil der Verwaltung (etwa in der Forschungsabteilung) institutionalisiert ist. Diesen Charakter haben eher die Einrichtungen an ingenieurwissenschaftlich ausgerichteten Unis wie in Erlangen-Nürnberg, an der TU Berlin, der RWTH Aachen, aber auch an nicht-technischen Universitäten wie der LMU in München oder der Universität Freiburg. Nicht durchgängig, aber wenigstens tendenziell hat der Typ der Institutionalisierung auch Konsequenzen für die (personelle) Ausstattung und das Aufgabenspektrum: nur wenige Graduiertenzentren erreichen eine Gesamtgröße des Personals – und damit Aufgabenbreite – wie die TUM Graduate School, oder die Dahlem Research School mit jeweils über 10 Vollzeitäquivalenten. Gegenbeispiele lassen sich selbstverständlich auch finden. So verfügt z.B. die Internationale Graduiertenakademie (INGRA) der Universität Halle-Wittenberg über weniger als zwei Stellen. Eine Universität mit mehreren Graduiertenschulen nimmt dagegen Aufgaben weniger arbeitsteilig, sondern mehr fachbezogen und näher an der Fakultätsstruktur wahr, während ein Promotionsbüro (mit selten mehr als drei MitarbeiterInnen) meist stärker in die Verwaltungsabläufe integriert ist und dadurch häufiger bei der Erstellung von Promotionsordnungen (z.B. in Nürnberg) oder der Vergabe von Stipendien (der Landesgraduiertenförderung, z.B. in Freiburg) eingebunden ist.

In der Frage ihrer Zielgruppe unterscheiden sich die Einrichtungen der Universitäten zum Teil deutlich, auch wenn klare Abgrenzungen im Laufe ihrer Entwicklung oft verschwimmen. Manche Graduiertenzentren werden in erster Linie als Dachstruktur für die strukturierten Promotionsprogramme gegründet und verstehen es als Qualitätsausweis, nur Promovierende und BetreuerInnen dieser Programme zu integrieren (wie die Humboldt Graduate School oder die Dahlem Research School). Diese ‚Gatekeeping‘-Funktion lässt sich aber oft nicht durchhalten; später weicht (den Interviews zufolge) dieser exklusive Anspruch u.U. auf, und z.B. das Kursprogramm (s.u.) wird für die sogenannten ‚Individualpromovierenden‘ geöffnet, oder einzelne Graduiertenschulen wollen z.B. alle Promovierenden einer Fakultät einbeziehen – letzteres ist verständlicherweise häufiger bei Universitäten mit mehreren Graduiertenschulen aufzufinden (z.B. Bielefeld, Düsseldorf, Gießen, Göttingen). Einen Automatismus, mit der Anmeldung einer Promotion gleichzeitig Mitglied eines Graduiertenzentrums zu werden, hat neben einigen fakultätsspezifischen Graduiertenschulen (z.B. Medizin in Düsseldorf) als universitätsweites Graduiertenzentrum laut den Interviews und der Recherche bisher nur die TUM Graduate School in München eingeführt. Wenn Gesetzesnovellen der Länder (Baden-Württemberg 2014) oder des Hochschulstatistikgesetzes (2016) nunmehr eine genauere Erfassung der Promovierenden vorsehen, dann dürfte sich dieser Trend einer automatischen Mitgliedschaft verstärken. Eine neuere Entwicklung in Bezug auf die Zielgruppen ist die Adressierung von PostdoktorandInnen in mehr und mehr Aufgabenbereichen der Graduiertenschulen, exemplarisch zeigt sich das an der Dahlem Research School bereits schon im Zuge der zweiten Phase der Exzellenzinitiative.

3.5.2 Weiterbildungsangebote und Erweiterung des Aufgabenspektrums

Zum Aufgabenspektrum einer jeden Zentraleinrichtung für Promovierende gehört mindestens ein Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten einer überfachlichen Qualifizierung (auch als Schlüsselkompetenzen, ‚transferable skills‘ o.ä. bezeichnet). Das thematische Spektrum bewegt sich dabei von Entscheidungshilfen zur Promotion über Projektmanagement, Publikations- und Präsentationstechniken bis hin zu Trainings zum Netzwerken für die Postdoc-Karriere. Die Themen und der Zuschnitt der Workshops werden dabei sowohl voneinander als auch von ausländischen Vorbildern (oft genannt: Großbritannien) übernommen. Auch hier ist die wesentliche Entwicklung der letzten zehn

Jahre wiederum, dass mittlerweile die Existenz eines Kursangebotes zum bundesweiten Standard und sein Fehlen erklärungsbedürftig geworden ist. Auch an der TU Berlin als einer der wenigen Universitäten ohne eigenes Kursprogramm listet das Nachwuchsbüro Kurse anderer Anbieter an der Universität auf.

Unterschiede zwischen Universität liegen sicherlich in der Quantität des Angebots (das Programm kann zwischen 10 und 100 Angeboten pro Jahr variieren) und seiner Qualität, die zunimmt, wenn pädagogisch ausgebildete Kräfte über Jahre einen Stamm an externen DozentInnen aufbauen und die Akzeptanz bei der Zielgruppe evaluieren können. In den Interviews wurde deutlich, dass das Kursangebot zum Teil darauf angewiesen ist, dass drittmittelfinanzierte strukturierte Promotionsprogramme oder auch die einzelnen Forschungsschwerpunkte es bei einem zentralen Dienstleister ‚bestellen‘ und finanzieren. Die Teilnahme kann – zumindest für Individualpromovierende – dann kostenlos sein, wenn zentrale Mittel dafür zur Verfügung gestellt werden. Dies führt allerdings häufig zu Verbindlichkeitsproblemen bei der Teilnahme. Auf der anderen Seite sind kostendeckende Gebühren eher nicht realisierbar. Interessant ist, dass zum Teil ein Mindestcurriculum (verpflichtendes Auftaktseminar an der TU München) oder auch nur Kurse in guter wissenschaftlicher Praxis (vor dem Hintergrund der Plagiatsdiskussion) zum ausfinanzierten Mindestangebot werden und darüber hinausgehende Angebote von der Finanzierung der strukturierten Programme oder Forschungseinrichtungen abhängig sind.

Über das Kursangebot hinaus dürfte als weiteres Aufgabengebiet das Angebot von Promotionsberatung zum Standard geworden sein – sei es zur Planung der Vorhaben, Unterstützung in Krisen oder zur Beratung von Finanzierungsanträgen. Verbreitet sind in den zentralen Graduiertenzentren auch (häufig drittmittelfinanzierte) Vernetzungsprogramme mit Angehörigen derselben („Buddying“ oder selbstorganisierte Arbeitsgruppen wie in Bremen, Frankfurt/Main oder Gießen) oder einer höheren Qualifizierungsstufe („Mentoring“). Buddy-Programme beziehen sich oft auf die spezielle Zielgruppe internationaler Promovierender (in Kooperation mit den International Offices und finanziert aus DAAD-Mitteln), Mentoring-Angebote oft auf Promovendinnen oder Postdoktorandinnen als Karriereunterstützung, zum Teil finanziert aus Bundesländerprogrammen oder Stiftungsmitteln.

Nicht unmittelbar direkt an den wissenschaftlichen Nachwuchs gerichtete Angebote werden je nach organisatorischer Ausrichtung der Graduiertenzentren oder Promotionsbüros wahrgenommen. Dazu gehört ein Controlling im Sinne einer Evaluierung der strukturierten Promotionsprogramme und zunehmend auch des Berichtswesens und der Registrierung der Promovierenden. Einen Extrabereich bildet hier die Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, deren eigene strukturierte Promotionsprogramme (z.B. die 60 Research Schools der Max-Planck-Gesellschaft) auf die Zusammenarbeit mit den Universitäten angewiesen sind. In Neuregelungen von Promotionsordnungen werden die zentraluniversitären Einrichtungen umso verpflichtender integriert, je mehr sie Teil der Verwaltung sind. Unterschiedlich fällt auch der Grad der Beteiligung an einer spezifischen Öffentlichkeitsarbeit aus. Die Möglichkeit, sich als Promovierende freiwillig für einen mindestens vierteljährlichen elektronischen Newsletter einzutragen, hat sich nur bei einem Teil entwickelt (so in Freiburg, FU Berlin, Hannover Heidelberg, Leipzig, LMU und TUM München, nicht aber in Bremen, Nürnberg und an der HU und der TU Berlin). Mit ihrer steigenden Etablierung werden Graduiertenzentren oder Promotionsbüros über die Jahre in die universitären Abläufe und Selbstdarstellungen integriert und werden ein Teil des ‚Selbstbildes‘ einer Universität.

3.5.3 Promotionsvereinbarungen, Betreuung und Konfliktvermittlung

Die Qualität der Betreuung während der Promotionsphase lässt sich nur schwer bestimmen, weil kaum geklärt ist, was ein Standard der Promotionsbetreuung umfassen müsste. Promotions- oder Betreuungsvereinbarungen sollen als ein (nicht oder wenig justiziable) Vertrag die Beziehung zwischen und die jeweiligen Verpflichtungen von PromovendInnen und ihren BetreuerInnen regeln. Die Vereinbarungen sind in DFG-Graduiertenkollegs und ähnlichen Zusammenhängen entwickelt bzw. von ausländischen Vorbildern übertragen worden. Sie verfolgen das Ziel, die oft impliziten Erwartungen an eine Betreuung durch den Doktorvater oder die Doktormutter explizit und somit ‚verhandelbar‘, wenn schon nicht einklagbar zu machen, und andererseits den Erwartungshorizont der BetreuerInnen an ihre DoktorandInnen zu klären. In der Einschätzung der Interviewpartner zielen sie eher auf einen ‚Kulturwandel‘ in der Betreuung ab, anstatt umfassende Vorschriften zu machen. Es gibt aber an keiner Universität gesicherte Erkenntnisse, ob die zugeschriebenen Erwartungen erfüllt werden. Das Instrument breitet sich derweil über verschiedene Wege aus. Zum Teil ist der Abschluss von Promotionsvereinbarungen in allen strukturierten Programmen Pflicht (z.B. in denen der Dahlem Research School der FU Berlin) bzw. Voraussetzung zur Antragsstellung (für Graduiertenkollegs an der Universität Düsseldorf) oder Pflicht bei Abschluss oder Verlängerung von Arbeitsverträgen bei Qualifizierungsstellen (an der FAU Nürnberg) oder in die Promotionsordnungen aufgenommen worden (etwa an der juristischen Fakultät der Universität Bremen). Dies bedeutet aber nicht unbedingt, dass diese Verpflichtung zum Abschluss von Vereinbarungen dann auch konsequent umgesetzt wird; abhängig von Fach oder BetreuerIn wird die Maßgabe auch ignoriert. Wie sehr das verhältnismäßig neue Instrument der Promotionsvereinbarung bereits jetzt zum Standard geworden ist, zeigt auch seine Aufnahme in die neuen Landeshochschulgesetze von Nordrhein-Westfalen (§67, 2) und Baden-Württemberg (§38, 5). In letzterem werden sogar fünf Anforderungen an eine Promotionsvereinbarung formuliert: Fortzuschreibende Zeitpläne, individuelles Studienprogramm, Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, Regeln zur Lösung von Streitfällen und Festlegung der Begutachtungszeit. Damit müssten 18 der untersuchten Universitäten künftig den Abschluss von Promotionsvereinbarungen sicherstellen. Aktuell werden Vereinbarungen aber nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner vorgeschrieben – für manche Programme oder Stipendien oder einzelne Fakultäten gibt es dann vielleicht eine erweiterte Version. Betreuungsvereinbarungen, die über einen minimalen Standard hinausgehen, formulieren, welche zusätzlichen Leistungen neben der Dissertation erbracht werden (Seminare, Workshops, Konferenzbeiträge oder Veröffentlichungen) bzw. welche promotionsfernen Beschäftigungen zur eigentlichen Promotion hinzukommen. Und für ihre Wirksamkeit dürfte entscheidend sein, ob die Einrichtung in irgendeiner Weise an der Vereinbarung beteiligt wird (dritte Unterschrift einer RepräsentantIn des Kollegs, des Graduiertenzentrums, der Fakultät) und ob die Vereinbarung regelmäßig überprüft und ggf. angepasst wird. Solche ‚weitergehenden‘ Vereinbarungen finden sich nur selten. Aber auch von den überwiegend sehr kurzen und allgemein gehaltenen Mustervereinbarungen im Netz kann man sich schon einen Kulturwandel in der Betreuung erhoffen, in der mehr Aspekte der Betreuung direkt ins Gesichtsfeld der Beteiligten geraten – die Hoffnung auf diesen Kulturwandel, der deutlich über die recht simpel gehaltene Vereinbarung hinausgeht, wurde in den Interviews mehrfach betont. Demgegenüber ist das Verständnis (noch) selten, dass Betreuung gelernt, in Kursen trainiert oder laufend supervidiert werden kann (Kurse für BetreuerInnen werden z.B. seit Kurzem an der LMU München angeboten). Viel Aufmerksamkeit wird seit der deutschen Plagiatsdiskussion dagegen auf den Ausnahmefall der Betreuung, d.h. Konflikte zwischen BetreuerInnen und Betreuten, verwandt. Für Konflikte im Promotionsprozess bieten viele Graduierteneinrichtungen Beratung an, und Kurse zur guten wissenschaftlichen Praxis für Promovierende

gehören oder werden aktuell zum Standardangebot. Die Struktur der Ombudspersonen, die in Konflikten um gute Praxis ansprechbar sind, läuft dagegen eher außerhalb der Graduiertenstrukturen (im Landeshochschulgesetz Baden-Württembergs §38 ist eine Regelung zu Ombudspersonen allerdings verbindlicher Inhalt der Promotionsordnungen).

3.5.4 Mitbestimmung der Promovierenden

Mit Graduiertenzentren, -schulen und -kollegs sind Strukturen entstanden, die quer zu der etablierten Logik von Instituten, Fachbereichen / Fakultäten und ihren Entscheidungsgremien liegen. Außerdem finden sich Promovierende ebenso in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter wieder wie (ohne Arbeitsvertrag mit der Universität) in der großen Gruppe der Studierenden. Die Vertretung des Mittelbaus in akademischen Gremien und Personalräten rekrutiert sich aufgrund der langen Legislaturperioden und der nur befristeten Perspektiven überproportional aus den zahlenmäßig wenigen unbefristet Beschäftigten. Eine Repräsentation der Promovierenden – noch schwieriger im Falle der Postdocs – ist aus diesen Gründen in den etablierten Strukturen kaum möglich. Eine eigene Fragestellung in Interviews und Webrecherche war daher, ob und wie sich neue Vertretungsstrukturen herausbilden, in denen Promovierende (oder auch Postdocs) ihre Interessen formulieren, einbringen und vielleicht durchsetzen können.

Auch hier sind die DFG-Graduiertenkollegs standardsetzend gewesen. In ihrem überschaubaren Kreis ist es üblich, VertreterInnen der Promovierenden zu wählen, die dann in die Gremien der Kollegs eingebunden werden können. Entsprechend sind auch in den Leitungsgremien oder Beiräten von Graduiertenschulen und -zentren eine Minderheit der Plätze DoktorandInnenvertreterInnen vorbehalten – zum Teil werden sie aber nicht besetzt, oder es werden mangels eines funktionierenden Vertreterwahlprocedere einzelne Promovierende von den anderen Beiratsmitgliedern ad hoc benannt. In den Interviews wird vor allem auf praktische Probleme und das fehlende Engagement der Promovierenden selbst verwiesen, um das Fehlen einer Vertretungsstruktur zu erklären. Mangels Übersicht über die Gruppe der Promovierenden sind bislang Wahlen nur als Versammlung denkbar (nur von der FAU Nürnberg-Erlangen wird eine Briefwahl als Verfahren genannt), oder es wird ein Entsendeprinzip der strukturierten Programme angewandt. Es braucht Jahre, um eine turnusmäßige Wahl von RepräsentantInnen der Promovierenden mit einer nennenswerten Beteiligung zu etablieren – dieser Prozess läuft bestenfalls gerade (wie z.B. die erst zum zweiten Mal stattfindende Wahl zum Doktorandenkonvent 2016 an der Graduiertenakademie der TU Dresden zeigt). In Sachsen gibt es allerdings schon seit 2010 den PromovierendenRat der Universität Leipzig, so dass sich dieses Vertretungskonzept über die Jahre regional (in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) verbreitet hat. Unter Umständen kollidieren die Repräsentationslogiken der Promotionsprogramme mit der Struktur der Fächer und Fakultäten. Bei einer freiwilligen Mitgliedschaft in der Graduiertenzentrumsstruktur werden die nicht-assoziierten Promovierenden nicht vertreten. ‚Doktorandenkonvente‘ sind demgegenüber in der Namensgebung des neuen Baden-Württembergischen Landeshochschulgesetzes (§38,7) verpflichtend einzurichtende Vertretungsstrukturen auf Fakultäts- oder Universitätsebene, denen eine beratende Stimme in den entsprechenden Gremien eingeräumt werden kann und die zu Änderungen der Promotionsordnungen gehört werden müssen – auch hier beginnt jetzt erst die Umsetzung (in Freiburg auf Fakultäts- und in Stuttgart auf Universitätsebene). Bisher werden DoktorandenvertreterInnen faktisch nur selten in Diskussionen z.B. des akademischen Senats einbezogen; eine bekannte Ausnahme bildet hier die TU München, in deren Senat ein/e DoktorandInnenvertreterIn Rederecht besitzt.

3.5.5 Diskussion: Qualifizierungsbedingungen

In den letzten zehn Jahren haben sich die Universitäten grundlegend verändert: die Qualifizierung der Promovierenden ist als eine gesamtuniversitäre Aufgabe anerkannt worden und hat sich in entsprechenden neuartigen, zentralen Institutionen und Zuständigkeiten wie Graduiertenzentren und Promotionsbüros niedergeschlagen. Hier werden Trainingsangebote und Workshops zur Qualifizierung in ‚Schlüsselkompetenzen‘ organisiert; Promovierende und zum Teil auch Postdocs finden hier Beratung, Mentoring und ggf. auch Konfliktmediation. Außerdem bilden die Einrichtungen ein vernetzendes und repräsentierendes Dach für die strukturierten Promotionsprogramme bzw. auch die Promotionsbüros oder Graduiertenschulen der Fächer und ggf. die DoktorandInnenvertretungen. Mittlerweile ist es also die Regel und nicht mehr die Ausnahme, dass alle Promovierenden an der Universität und manchmal sogar die Postdocs auch einen institutionellen Ort haben. Die Graduiertenzentren haben aber (noch) nicht die Stellung, um ‚heißere‘ Themen wie Betreuungsqualität, Belastung durch promotionsferne Tätigkeiten, das Fehlen einer ‚kritischen Masse‘ von Forschung und Nachwuchs in einzelnen Fächern oder die Auswahl der Promovierenden auf Haushaltsstellen zu beeinflussen. Schon der sich herausbildende Standard von Angeboten und Aufgaben wird an den untersuchten Universitäten in unterschiedlichem Maße ausgefüllt. Auch hier zeigt sich bei der Betrachtung von Universitäten als Untersuchungseinheit, dass ihre Autonomie sich auf eine Differenzierung der zentralen Ausgestaltung der Promotionsphase auswirkt. Aus den ausführlichen Interviews wurde zusätzlich die Bedeutung einzelner engagierter Individuen als ‚institutional entrepreneurs‘ deutlich. Änderungen in der Landes- oder auch Bundesgesetzgebung (bei Registrierung, Betreuungsvereinbarungen, Konventen, s.o.) vollziehen dann legalistisch nach, was von einzelnen Universitäten bereits umgesetzt ist. Dort, wo die Etablierung von Standards auf einer bloß formalen Ebene steckenbleibt, wird das Ziel einer Veränderung der universitären Kultur verfehlt, wie gerade das Beispiel der Promotionsvereinbarungen zeigt. Zeitlicher Vorsprung und lokale Besonderheiten sorgen außerdem für individuelle Entwicklungspfade. Für einen Abgleich des Status Quo oder auch eine Angleichung der Praxen im Detail sorgen die Vernetzungsinitiativen, die sich auf regionaler (mehrere Bundesländer treffen von Graduiertenzentren), bundesweiter (UniWind) oder europäischer (EUA-CDE, LERU) Ebene etabliert haben. Nicht zu unterschätzen ist hier der Einfluss der Förderprogramme (Exzellenzinitiative, aber auch DFG Graduiertenkollegs etc.), die Standards auch dort verbreiten, wo zunächst die Voraussetzungen für eine Förderung optimiert werden sollen. Zu erwarten ist, dass jedoch das Ende der Exzellenzinitiativen-Förderung von Graduiertenschulen diese Dynamik verringern wird. In den nächsten Jahren wird aber auch eine durchgehende Registrierung von Promovierenden (und nicht mehr nur von abgeschlossenen Promotionen) zu vergleichbaren Daten der Promotionsintensität und des -erfolgs führen. Womöglich verschiebt dies die aktuell zu diagnostizierende freundliche ‚Kooperation‘ unter den Universitäten von der Kooperation in Richtung eines stärkeren Wettbewerbs. Angesichts der insgesamt im Bereich der Nachwuchsqualifizierung eher bescheidenen Veränderungsdynamik der Universitäten könnte dieser sich vielleicht sogar positiv auswirken.

3.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die CEWS-Studie von Kunadt et al. (2014) definiert die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft bzw. Beruf als „die Möglichkeit, sich zugleich Beruf bzw. Ausbildung einerseits und dem Leben in der Familie mit den einhergehenden Fürsorgepflichten andererseits zu widmen“ (Kunadt et al, 2014: 9). Der BuWiN (2013: 34) kommt in diesem Punkt zu dem Ergebnis, dass die Mehrheit des promovierten wissenschaftlichen Personals mit ihrer beruflichen Situation, d.h. insbesondere mit ihrem Tätigkeitsinhalt, zufrieden ist, sie jedoch neben anderen Aspekten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als

nicht zufriedenstellend betrachtet. Diesbezüglich haben sich verschiedene Wissenschaftsorganisationen für eine Verbesserung von Familie und Beruf in der Wissenschaft ausgesprochen (z.B. Hochschulrektorenkonferenz, 2003; Wissenschaftsrat, 2012). Auch die Hochschulen unternehmen im Rahmen von Konzepten zur Familienfreundlichkeit seit längerem verschiedene Anstrengungen, Strukturen und Maßnahmen zu entwickeln, die eine bessere Vereinbarkeit gewährleisten sollen. Wir haben uns die Konzepte zur Vereinbarkeit an den 45 Hochschulen des Samples dahingehend angeschaut, inwieweit sie an den Universitäten überhaupt existieren und welche Schwerpunkte in den entwickelten Maßnahmen durch die Hochschulen gesetzt werden. Diese Ergebnisse werden anschließend kritisch den oben aufgeführten Zahlen zur befristeten Beschäftigung und dem Drittmittelaufkommen der Hochschulen gegenübergestellt.

3.6.1 Familienfreundliche Konzepte versus Befristung

Alle Universitäten in unserem Sample gaben auf ihren Websites an, ein Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu besitzen (Quellen siehe **Anhang E**, Einzelprofile der Universitäten). 68,9% der Hochschulen nehmen zudem am Audit ‚familiengerechte hochschule‘ teil und 11,1% haben die CHE-Charta ‚Familie in der Hochschule‘ ratifiziert (siehe **Tabelle 20**).

Tabelle 20: Konzepte zur Familienfreundlichkeit | Quelle: Webseiten der Universitäten, Rechercheschluss: 30.11.2015

Hochschule	Konzept für Familienfreundlichkeit	Audit	CHE-Charta
Eberhard Karls Universität Tübingen	Ja	Ja	Ja
Karlsruher Institut für Technologie	Ja	Ja	Ja
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	Ja	Ja	Ja
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	Ja	Ja	Nein
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	Ja	Ja	Nein
Universität Hamburg	Ja	Ja	Nein
Universität Duisburg-Essen	Ja	Ja	Nein
Ruhr-Universität Bochum	Ja	Ja	Nein
RWTH Aachen	Ja	Ja	Nein
Technische Universität Dresden	Ja	Ja	Nein
Freie Universität Berlin	Ja	Ja	Nein
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Ja	Ja	Nein
Technische Universität Berlin	Ja	Ja	Nein
Humboldt-Universität zu Berlin	Ja	Ja	Nein
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	Ja	Ja	Nein
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	Ja	Ja	Nein
Justus-Liebig-Universität Gießen	Ja	Ja	Nein
Georg-August-Universität Göttingen	Ja	Nein	Ja
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Ja	Ja	Nein
Technische Universität Darmstadt	Ja	Ja	Nein
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Ja	Ja	Nein
Universität Stuttgart	Ja	Ja	Nein
Universität Kassel	Ja	Ja	Nein
Universität Potsdam	Ja	Ja	Nein
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	Ja	Ja	Nein
Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ja	Nein	Ja
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Ja	Ja	Nein
Universität Bielefeld	Ja	Ja	Nein
Universität Bremen	Ja	Ja	Nein

Universität des Saarlandes	Ja	Ja	Nein
Universität Paderborn	Ja	Ja	Nein
Universität Siegen	Ja	Ja	Nein
Technische Universität Braunschweig	Ja	Ja	Nein
Fernuniversität in Hagen	Ja	Nein	Nein
Universität zu Köln	Ja	Nein	Nein
Ludwig-Maximilians-Universität München	Ja	Nein	Nein
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	Ja	Nein	Nein
Technische Universität München	Ja	Nein	Nein
Technische Universität Dortmund	Ja	Nein	Nein
Universität Leipzig	Ja	Nein	Nein
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	Ja	Nein	Nein
Philipps-Universität Marburg	Ja	Nein	Nein
Universität Regensburg	Ja	Nein	Nein
Universität Augsburg	Ja	Nein	Nein
Bergische Universität Wuppertal	Ja	Nein	Nein

Um festzustellen, worin die familienfreundlichen Maßnahmen bestehen, wurden die in den Vereinbarkeitskonzepten enthaltenen Angebote kategorisiert. Hierfür wurden die Kategorien einer CEWS-Studie zur Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen von Kunadt et al. (2014: 14ff.) übernommen, die folgende Handlungsfelder umfassten: familienfreundliche Arbeitsbedingungen²¹ (z.B. Telearbeit oder flexible Arbeitszeitmodelle), Infrastruktur (Kinderbetreuung, Familienzimmer, Familiensport etc.), Beratung und finanzielle Förderung (z.B. Nachwuchsförderung, Wiedereinstiegsprogramm, Kinderbetreuungszuschuss etc.). Es zeigte sich, dass alle Hochschulen unseres Samples unterschiedlichste Beratungsangebote zu Fragen um die Elternschaft aber auch zur Pflege von Familienangehörigen bereitstellen. Außerdem verfügen alle Universitäten über Angebote für eine familienfreundliche Infrastruktur, insbesondere die Angebote zur Kinderbetreuung sind zahlreich. Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung werden dagegen nur von 4 und familienfreundliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nur von 14 Universitäten bereitgestellt (siehe **Tabelle 21**).

Tabelle 21: Universitäten mit Maßnahmen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und mit finanziellen Unterstützungsangeboten | Quelle: Webseiten der Universitäten, Rechercheschluss: 30.11.2015

Hochschule	Familienfreundliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	Finanzielle Unterstützung
Fernuniversität in Hagen	Flexible Arbeitszeitregelungen, Möglichkeit der Telearbeit, familienorientierte Besprechungszeiten	
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Möglichkeit der alternierenden Telearbeit, familienpolitische Vertragsverlängerung im Sinne des WissZVG	
Technische Universität Berlin	Flexibilisierung der Arbeitszeit, Möglichkeit der Telearbeit	

²¹ Die Kategorie ‚familienfreundliche Arbeitsbedingungen‘ wurde von Kunadt et al. (2014) dem Handlungsfeld ‚Organisationsentwicklung‘ zugeordnet, das zudem die Maßnahmen Erhebung und Analyse, Organisation und Vernetzung, familienfreundliche Studienbedingungen sowie Personalentwicklung und Führung umfasste. Aufgrund der Fragestellung der gegenwärtigen Untersuchung wurde allein das Kriterium ‚familienfreundliche Arbeitsbedingungen‘ für die Kategorisierung herangezogen.

Humboldt-Universität zu Berlin		Wiedereinstiegs-, Überbrückungs-, Abschluss-Stipendien-Programm "Caroline von Humboldt"
Universität Leipzig	Möglichkeit der Teilnahme an flexibler Arbeitszeit	
Georg-August-Universität Göttingen	Möglichkeit für flexible Arbeitszeiten und Telearbeit	familienfreundliche Abschlussstipendien der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Flexible Arbeitszeitmodelle: variable Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, alternierende Telearbeit, Sabbatjahr-Modell	
Technische Universität Darmstadt		Finanzielle Unterstützung für Promovierende bei der Kinderbetreuung durch den Prof. Sorin Huss Fonds
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Möglichkeit der Tele-/Wohnraumarbeit	
Karlsruher Institut für Technologie	Möglichkeit der Tele- und Teilzeitarbeit	
Philipps-Universität Marburg	Möglichkeit der Telearbeit	
Universität Stuttgart	Möglichkeit der Tele- und Teilzeitarbeit	
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	Möglichkeit der alternierenden Telearbeit	Programm zur Förderung von Promotionsabschlüssen bei Verzögerung durch familiäre Gründe
Universität Kassel	Möglichkeit der Teilzeitarbeit	
Universität Augsburg	Möglichkeit alternierender Telearbeit	
Universität Siegen	Möglichkeit der Telearbeit	

In Anbetracht der Zahl verschiedener Konzepte und Angebote scheint das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Universitäten angekommen. Es wird jedoch deutlich, dass Angebote zur familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung und finanziellen Unterstützung kaum im Fokus der familienfreundlichen Maßnahmen der Universitäten stehen. Allerdings wurde in der Studie von Kunadt et al. (2014), die eine Befragung des wissenschaftlichen Personals an vier Hochschulen zur Wichtigkeit verschiedener familienfreundlicher Maßnahmen beinhaltet, durch die befragten WissenschaftlerInnen insbesondere die Schaffung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit 87% als wichtigstes Kriterium angesehen. Als drittwichtigste Maßnahme (81%) wurde aus Sicht der Beschäftigten die Schaffung langfristiger beruflicher Perspektiven erachtet. Diese Einschätzung steht ebenfalls in einem scharfen Kontrast mit den Befunden unserer Studie, denn obwohl alle Universitäten ein Konzept zur Familienfreundlichkeit besitzen und mehr als 60% mit einem Audit zertifiziert sind, beträgt die durchschnittliche Befristungsquote an den Hochschulen unseres Samples 75,9%. An Einzelbeispielen sticht diese Diskrepanz besonders hervor. Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) oder auch die Leibniz Universität Hannover sind zwei von drei Universitäten, die ein Konzept für Familienfreundlichkeit besitzen, mit dem Audit ‚familiengerechte hochschule‘ ausgezeichnet sind und die CHE-Charta ratifiziert haben. Dennoch sind am KIT und der Hochschule Hannover 82,3% bzw. 79,5% des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt und damit häufiger als 75% des wissenschaftlichen Personals der verbleibenden Universitäten im Sample. Dieses Missverhältnis zwischen Befristungsquote und familienfreundlichen Angeboten zeigt, dass die bisherigen Maßnahmen den eigentlichen Kern zur Schaffung familienfreundlicher Beschäftigungsbedingungen, nämlich längerfristige berufliche Perspektiven, bislang verfehlen (siehe auch GEW-Ratgeber zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung).

3.6.2 Familienpolitische Komponente versus Drittmittel

In Abschnitt 6 unseres Fragebogens wurde ermittelt (siehe Anhang A), ob Vertragsverlängerungen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten Anwendung finden und wie sich die Verlängerungen ausgestalten. Mit Blick auf die Hochschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, ergibt sich folgendes Bild: Zwei der neun antwortenden Universitäten gaben an, dass keine hochschulweiten Regelungen zur Anwendung der familienpolitischen Komponente existieren (siehe dazu auch **Tabelle 22**). Bei der Frage, wie oft die Vertragsverlängerungen gewährt werden, gaben aber mit Ausnahme der Universität Göttingen alle Universitäten an, die Verlängerungen immer oder in der Regel zu gewähren. Beim Terminus ‚in der Regel‘ wird jedoch deutlich, dass eine Verlängerung nicht garantiert ist, sondern auch abgelehnt werden kann, weil sie an Fragen der Finanzierbarkeit geknüpft ist, wie die HU Berlin einräumte. Die konkreten Bedingungen für eine Verlängerung sind damit nicht transparent.

Eine ähnliche Abhängigkeit von Fragen der Finanzierbarkeit zeigt sich bei der Verlängerung von Drittmittelverträgen bei Mutterschutz oder Elternzeit (siehe ebenfalls **Tabelle 22**).²² Hier gibt die Mehrheit der Universitäten an, die Verträge kaum zu verlängern bzw. stark an eine Einigung mit dem Drittmittelgeber gebunden zu sein. Angesichts der stark gestiegenen und weiterhin steigenden Bedeutung von drittmittelfinanzierter Forschung (Vogt, 2014) und der damit steigenden Anzahl an Drittmittelverträgen ist fraglich, inwiefern eine weitgehende Durchsetzung von Vertragsverlängerungen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit der Beschäftigten wie auf Haushaltsstellen gewährleistet werden kann.

Tabelle 22: Gewährung von Arbeitsvertragsverlängerungen aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben | Quelle: Fragebogenstudie, Einsendeschluss: 30.09.2015

	Gibt es hochschulweit geltende Festlegungen zur Anwendung der fampolit. Komponente nach WissZVG?	Wie oft wird Vertragsverlängerung gewährt?	In welchem Umfang werden Drittmittelverträge bei Mutterschutz/Elternzeit verlängert?
U Göttingen	Nein	Selten	Unileitung: Selten
KIT	Ja	In der Regel	Unileitung: Nie
U Kassel	Ja	Immer	Unileitung: Selten (sofern Mittel d. Geldgebers z. V. stehen) PR: In der Regel
U Potsdam	nein	Immer	Unileitung: Immer
U Halle-Wittenberg	Ja	In der Regel	Unileitung: In der Regel (Versuch den Geldgeber zu beteiligen, ansonsten auch Overhead o. Landeszuschuss)
U Bremen	Ja	Immer	Unileitung: Selten (Sofern Mittel d. Geldgebers z. V. stehen)

²² Im Gegensatz zu Haushaltsstellen werden wie im Fall von Drittmitteln oftmals nach §2(2) WissZVG abgeschlossene Verträge nicht automatisch um Mutterschutz und Elternzeit verlängert.

U Wuppertal	Ja	Immer	PR: Immer
U Siegen	Ja	In der Regel	PR: In der Regel (Da in der Regel auch drittmittelfinanzierte Verträge nach WissZVG §2 Abs. 1 geschlossen werden, gelten die Regelungen über Verlängerungsansprüche.)
HU Berlin	Unileitung: Ja PR: Nein	Unileitung: In der Regel (wobei die Abteilung anmerkt, dass sie auf Nichtgewährung einer Verlängerung wegen Unterfinanzierung keinen Einfluss nehmen kann) PR: Selten (Die Grenzen werden nicht immer ausgeschöpft. Größenordnung 5-10 Fälle pro Jahr)	Unileitung: In der Regel PR: in der Regel (Unileitung schließt vor Ablauf der 6+6-Jahre nach Möglichkeit Verträge nach WissZVG §2(1) auch bei Drittmittelbeschäftigten. Die Verlängerung ist dann gesichert.)

Ebenso wie bei der hohen Zahl befristeter Verträge macht sich also auch im Zusammenhang mit der gestiegenen Bedeutung der Drittmittelfinanzierung ein klarer Widerspruch deutlich: Einerseits erheben die Universitäten den Anspruch ein Arbeitgeber zu sein, der für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsteht, doch andererseits können sie verlässliche Perspektiven, die von wissenschaftlich Beschäftigten als am dringlichsten für eine wirksame Familienpolitik eingeschätzt werden, aufgrund ihrer gegenwärtigen Finanzierungspraxis nicht gewährleisten.

3.7 Beschäftigungsbedingungen und Exzellenzinitiative

Wie eingangs erwähnt ist eine der zentralen Empfehlungen der Expertenkommission Forschung und Innovation die Forschungs- und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft konsequent zu verbessern, um Deutschland als wettbewerbsfähigen Wissenschaftsstandort zu etablieren. Die Exzellenzinitiative ist seit 2005 eines der Kernelemente, um den deutschen Hochschul- und Wissenschaftsbereich zu einem exzellenten Forschungsstandort auszubauen. Dabei wird immer wieder hervorgehoben, dass Spitzenforschung und insgesamt die Qualität der Forschung zu fördern sei. Von dieser Rhetorik häufig unberührt ist die Frage, inwieweit diese Förderung auch eine Steigerung der Attraktivität von Beschäftigungsbedingungen, die ausschlaggebend für eine exzellente Forschung sein können, miteinschließt. Mit anderen Worten: Wirkt sich die gesonderte finanzielle Förderung der Exzellenzinitiative auch positiv auf die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals aus? Wir haben angesichts dieser Frage die zehn in unserem Sample befindlichen Exzellenzuniversitäten entsprechend den Punkten Befristungswesen, Karriereperspektiven, Beschäftigungsqualität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesondert ausgewertet. Dieses Vorgehen sollte Aufschluss geben, ob sich diese zehn Exzellenzuniversitäten positiv in der Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Maßnahmen vom restlichen Sample abheben. Diese zehn Exzellenzuniversitäten sind: Universität Köln, Ludwig-Maximilians-Universität München, RWTH Aachen, TU Dresden, Freie Universität Berlin, TU München, Humboldt-Universität Berlin, Universität Heidelberg, Universität Tübingen, Universität Bremen

3.7.1 Beschäftigungsverhältnis und berufliche Perspektiven an Exzellenzuniversitäten

An den Exzellenzuniversitäten unseres Samples befinden sich durchschnittlich 76,9% der hauptberuflich Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Zum Vergleich: Bei allen 45 Hochschulen lag der Durchschnitt bei 75,9%. Unterteilt nach Personalkategorien zeigt sich, dass die ProfessorInnen an den Exzellenzunis zu 10,8%, die wiMis zu 86,6% und die LfbAs zu 44,5% befristet beschäftigt sind. Über das gesamte Sample betrachtet lag die Quote der befristet Beschäftigten bei den Professuren bei 9,3%, bei den wiMis bei 86,8% und den LfbAs bei 61,2%. Dementsprechend befinden sich bei den Exzellenzuniversitäten nur in der Kategorie der LfbAs wesentlich mehr Beschäftigte (16,7 Prozentpunkte) in einer unbefristeten Anstellung als beim Gesamtsample. Bei den Professuren gibt es dagegen sogar weniger unbefristete Stellen.

Für ihre Promovierenden und Promovierten verfügen die Exzellenzuniversitäten mehrheitlich über universitätseigene Angebote. So können sich die Promovierenden und Promovierten an 7 bzw. 8 Universitäten um universitätseigene Stipendien und Projektfördergelder für einen begrenzten Zeitraum bewerben (siehe **Anhang D-Tabelle 1** und **2**).

Bei sieben der zehn Exzellenzuniversitäten lagen öffentlich zugängliche Richtlinien für Tenure Track-Verfahren vor. Bei der Universität Tübingen waren keine Angaben über Verfahrensregeln zu finden, allerdings schreibt die Universität Juniorprofessuren mit Tenure Track aus. Die FU Berlin besitzt dagegen keine Richtlinien und schreibt auch keine Juniorprofessuren mit Tenure Track aus. Für die Universität Heidelberg ließ sich, wie oben schon angemerkt, keine weitere Klassifizierung vornehmen, da die Angaben zu ungenau waren. Von den verbleibenden sieben Hochschulen konnten allein bei vier die Tenure Track-Verfahren als unmittelbare und transparente Verfahren eingestuft werden (LMU München, RWTH Aachen, TU Dresden, HU Berlin; siehe **Tabelle 9**).

3.7.2 Beschäftigungsqualität an Exzellenzuniversitäten

Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal der Exzellenzuniversitäten befindet sich zu durchschnittlich 39,2% in einer Beschäftigung in Teilzeit. Vergleichend dazu sind an den insgesamt 45 Hochschulen 40,5% des Personals in einer Teilzeit-Beschäftigung angestellt. Unter den wiMis und LfbAs sind 45% bzw. 38,8% in einer Beschäftigung in Teilzeit. Demgegenüber gehen 47,1% der wiMis und 42,9% der LfbAs an den Hochschulen des Gesamtsamples einer Teilzeitbeschäftigung nach. Damit sind mit einer Differenz von 4,1 Prozentpunkten lediglich bei den LfbAs weniger Beschäftigte in Teilzeit an den Exzellenzuniversitäten angestellt.

An den Exzellenzuniversitäten sind unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal durchschnittlich 39,7% Frauen und 60,3% Männer beschäftigt. Diese Verteilung unterscheidet sich somit kaum von jener des gesamten Samples (Frauen: 38,1%; Männer: 61,9%). Ein ähnliches Bild wie beim Gesamtsample ergibt sich bei der Berechnung der Geschlechterverteilung über die Personalkategorien. So zeigt sich auch hier eine Dominanz männlicher Beschäftigter in den Personalkategorien, die mit steigender Karrierestufe zunimmt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten liegt mit 17,1% und bei den Professuren mit 55,6% über dem Anteil weiblicher Beschäftigter. Eine Ausnahme von diesem Trend ist wiederum die Kategorie der LfbAs, in der mit einer Differenz von 17,6 Prozentpunkten mehr weibliche als männliche Beschäftigte tätig sind. Während sich die Verteilung zwischen den Exzellenzuniversitäten und dem Gesamtsample bei den wiMis und Professuren (wiMis: 20,2 Prozentpunkte; Professuren: 57,2%) ähnlich verhält, liegt der Anteil von Frauen bei der unattraktiveren Stellenkategorie der LfbAs an den Exzellenzuniversitäten um knapp 8 Prozentpunkte höher als beim Gesamtsample (9,9 Prozentpunkte).

An den Exzellenzuniversitäten befinden sich mit einer durchschnittlichen Differenz von 12,4 Prozentpunkten mehr männliche als weibliche Beschäftigte in einer unbefristeten Vollzeittätigkeit. Damit ist die Differenz zwischen beiden Beschäftigtengruppen nur unwesentlich geringer als beim Gesamtsample (13,7 Prozentpunkte). Auch in der Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Personalkategorien unterscheiden sich Exzellenzuniversitäten und Gesamtsample mit Ausnahme der LfbAs kaum: Bei den Professuren liegt der Anteil männlicher Professoren in unbefristeter Vollzeittätigkeit um 53,4 Prozentpunkte höher als bei den Frauen (53,7 Prozentpunkte im Gesamtsample) und bei den WiMIs um 4,8 Prozentpunkte (5,4 Prozentpunkte im Gesamtsample). Bei den LfbAs liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 9,4 Prozentpunkten über dem der männlichen Beschäftigten (im Gesamtsample mit 3,3 Prozentpunkten).

Es lassen sich damit bei der Beschäftigungsqualität insgesamt – abgesehen von den LfbAs – keine deutlichen Unterschiede zwischen den Exzellenzuniversitäten und dem restlichen Sample feststellen.

3.7.3 Familienfreundliche Konzepte an den Exzellenzuniversitäten

Insgesamt besitzen alle Exzellenzuniversitäten ein Konzept für Familienfreundlichkeit. 70% nimmt zudem am Audit ‚familienfreundliche hochschule‘ teil. Die Universität Tübingen hat als einzige auch die CHE-Charta ‚Familie in der Hochschule‘ ratifiziert. Damit ist die Verteilung über die an den Exzellenzuniversitäten unternommenen Programme zur Familienfreundlichkeit nahezu identisch zur Verteilung im Gesamtsample. Auch im Hinblick auf die Ausgestaltung der familienfreundlichen Konzepte zeigt sich ein sehr ähnliches Bild zum Gesamtsample. So besitzen alle Exzellenzuniversitäten Infrastrukturangebote (z.B. Kinderbetreuung, Familienzimmer etc.) und Beratungsmöglichkeiten für Familien. Allerdings besitzt nur die HU Berlin finanzielle Unterstützungsangebote für WissenschaftlerInnen mit Kind (siehe **Tabelle 21**) und bei keiner der Exzellenzuniversitäten ließen sich Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Form flexibler Arbeitszeitmodelle bei der Dokumentenanalyse finden.

3.7.4 Fazit: Beschäftigungsbedingungen an Exzellenzuniversitäten

Trotz größerer finanzieller Spielräume durch die Exzellenzinitiative unterscheiden sich die Beschäftigungsbedingungen an den Exzellenzuniversitäten nicht von denen des Gesamtsamples. Weder liegt die Befristungsquote bei den Exzellenzuniversitäten niedriger, noch besitzen alle von ihnen transparente und unmittelbare Tenure Track-Modelle zur Schaffung längerfristiger Karriereperspektiven für das promovierte wissenschaftliche Personal. Auch zeichnen sich die Exzellenzuniversitäten nicht durch eine höhere Zahl an Vollzeitbeschäftigten oder eine ausgeglichene Geschlechterverteilung innerhalb der Personalkategorien aus, was eine größere Chancengleichheit implizieren würde. Genauso bieten sie keine vermehrte finanzielle Unterstützung oder familienfreundlichere Arbeitsbedingungen als andere Universitäten. Dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass sich das Exzellenzprädikat weder an den Beschäftigungsbedingungen und personalpolitischen Konzepten von und für WissenschaftlerInnen orientiert noch die gesonderte finanzielle Förderung bisher zu einer Steigerung der Attraktivität von Beschäftigungsbedingungen an den betreffenden Universitäten beigetragen hat. Demzufolge kann die Frage gestellt werden: Lässt sich exzellente Spitzenforschung losgelöst von attraktiven Beschäftigungsbedingungen betrachten, insbesondere wenn auf eine Anwerbung der ‚besten Köpfe‘ abgezielt wird?

4 Ausblick

Der Ausgangspunkt dieser Studie war die Beobachtung, dass in der Diskussion um einen „Wettbewerb um die klügsten Köpfe“ (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2013) für Wissenschaft und Forschung bislang vor allem über die Anwerbung dieser „Köpfe“ diskutiert worden ist. Personalpolitik und Beschäftigungsbedingungen geraten dagegen erst langsam in das Blickfeld in einem Bereich, in dem zurzeit eine Entwicklung hin zu einer immer umfassenderen Praxis der befristeten Beschäftigung von WissenschaftlerInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013) zu verzeichnen ist.

Oftmals wird argumentiert, dass die Fragen von Personalpolitik und Beschäftigungsbedingungen allein abhängig seien von Landeshochschulgesetzen, dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und den gegenwärtigen Finanzierungsstrukturen, die vor allem durch die Einwerbung von Drittmitteln gekennzeichnet sind. Die Ergebnisse der Studie sind jedoch ein wichtiges Indiz dafür, dass auch bei den Universitäten selbst Handlungsspielräume bestehen, personalpolitische Konzepte zu entwerfen und damit Beschäftigungsbedingungen aktiv auszugestalten. Die große Varianz zwischen den 45 Universitäten in unserem Sample im Hinblick auf die von uns untersuchten Punkte der Planbarkeit und Transparenz von beruflichen Karrieren in Form der Absicherung der Promotionsphase und Tenure Track-Modellen, der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen und deren Ausgestaltung in Teilzeit oder Vollzeit sowie der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann nicht allein auf unterschiedliche Fächerkulturen und Drittmittelquoten zurückgeführt werden.

Die Zunahme von Kodizes und Dienstvereinbarungen für gute Arbeit in der Wissenschaft nicht zuletzt in Reaktion auf die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist bereits ein Anzeichen dafür, dass diese Handlungsspielräume von den Universitäten erkannt werden. Jedoch deuten die Ergebnisse der vorliegenden Studie darauf hin, dass sich auf der Ebene von Konzepten und Absichtserklärungen bislang deutlich mehr getan hat, als sich anhand der vorliegenden Daten in Bezug auf Konsequenzen für die einzelnen Beschäftigten tatsächlich zeigen lässt. So zeugt die große Varianz in den Beschäftigungsbedingungen an den 45 Universitäten – trotz großer Einheitlichkeit im Hinblick auf das Vorhandensein von Konzepten für bspw. Vereinbarkeit oder Gleichstellung oder Tenure-Track – von einer Abkopplung der Darstellungs- von der Umsetzungsebene. Nachfolgende Studien müssen nun zeigen, ob die jüngst lancierten Maßnahmen sich tatsächlich auch in konkreten Zahlen niederschlagen und damit tatsächlich die Forderung nach einer Personalpolitik zur Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen ernst genommen wird. Denn damit steht oder fällt die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf.

5 Literaturverzeichnis

- Berndt, S., Burkhardt, A. & Rathmann, A. (2014). „Ein tolles Sprungbrett ... in einen leeren Pool?“ *Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung im Meinungsbild von Postdocs*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 15.03.2016. Verfügbar unter http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/juniorprofessur_erste-befunde.pdf
- Bloch, R. & Burkhardt, A. (2010). *Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte* (Arbeitspapier Nr. 207), Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 10.11.2015. Verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf
- Bloch, R., Burkhardt, A., Franz, A., Kieslich, C., Kreckel, R., Schuster, R. et al. (2011). Personalreform zwischen föderaler Möglichkeit und institutioneller Wirklichkeit. In P. Pasternack (Hrsg.), *Hochschulen nach der Föderalismusreform* (S. 155-214). Leipzig.
- Böhmer, S. & Hornbostel, S. (2009). *Postdocs in Deutschland. Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich* (iFQ-Working Paper Nr. 6). Zugriff am 10.11.2015. Verfügbar unter http://www.forschungsinfo.de/publikationen/Download/working_paper_6_2009.pdf
- Böhmer, S., Hornbostel, S. & Meuser, M. (2008). *Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy Noether-Programms* (iFQ-Working Paper Nr. 3). Zugriff am 10.11.2015. Verfügbar unter http://www.forschungsinfo.de/publikationen/download/working_paper_3_2008.pdf
- Brandenburgisches Hochschulgesetz. (2014). Verfügbar unter http://bravors.brandenburg.de/br2/sixcms/media.php/76/GVBl_I_18_2014.pdf
- Briedis, K., Jaksztat, S., Schneider, J., Schwarzer, A. & Winde, M. (2013). *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven - eine empirische Bestandsaufnahme* (HIS: Projektbericht). Zugriff am 15.03.2016. Verfügbar unter http://www.dzhw.eu/pdf/22/projektbericht_personalentwicklung.pdf
- Buchholz, K., Gülker, S., Knie, A. & Simon, D. (2009). *Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich. Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme?*, Berlin. Zugriff am 10.11.2015. Verfügbar unter http://www.e-fi.de/fileadmin/Studien/StuDIS2009/EFI-Bericht-WZB_rev_Febr09.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2008). *Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)*, Bonn. Zugriff am 10.11.2015. Verfügbar unter http://buwin.de/site/assets/files/1004/buwin_08.pdf
- Burkhardt, A. & Quaißer, G. (2005). *Leistungsorientierte Mittelverteilung im Spiegel der Landeshochschulgesetze*, Institut für Hochschulforschung (HoF). Zugriff am 12.01.2016. Verfügbar unter http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/lhg_budget.htm
- CDU/CSU und SPD. (2013). *Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode*. Zugriff am 15.01.2016. Verfügbar unter <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>
- Center of Excellence Women and Science - CEWS. (2015). *The leaky pipeline: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf 2014*. Zugriff am 19.11.2015. Verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/thematische->

- suche/detailanzeige/select_category/189/article/the-leaky-pipeline-frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf-2014/
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.). (2015). *Förderatlas 2015. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland*, Weinheim. Zugriff am 20.03.2016. Verfügbar unter http://www.dfg.de/sites/flipbook/foerderatlas_2015/
- Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur. (2013). *Positionen der DGJ*. Zugriff am 06.11.2015. Verfügbar unter <http://www.juniorprofessur.org/positionen-der-dgj>
- Deutscher Bundestag. (2012). *Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln. Bundestags-Drucksache 17/9396 vom 24.04.2012*. Antrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP, am 27.06.2013 vom Plenum des Deutschen Bundestages beschlossen. Zugriff am 06.11.2015. Verfügbar unter <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/093/1709396.pdf>
- Deutscher Gewerkschaftsbund. (2014). *DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2013. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen*. Zugriff am 10.11.2015. Verfügbar unter https://www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de/DGB-Index_Gute_Arbeit_-_Report_2013.pdf
- Expertenkommission Forschung und Innovation. (2014). *Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands*. Verfügbar unter http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten_2014/EFI_Gutachten_2014.pdf
- Fischer, A., König, K. & Quaißer, G. (2012). *Vertragsförmige Vereinbarungen und Modelle der Leistungsorientierten Mittelvergabe in der externen Hochschulsteuerung. Bundesweite Übersicht*, Institut für Hochschulforschung (HoF). Zugriff am 21.01.2016. Verfügbar unter <http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/vertrag2012/uebersicht.htm>
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2013). *Strategie der Wissenschaftsminister/innen von Bund und Ländern für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland. Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 12. April 2013*. Zugriff am 06.11.2015. Verfügbar unter http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_04_12-Strategiepapier-Internationalisierung-Hochschulen.pdf
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2014a). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (Nr. 40). Zugriff am 02.12.2015. Verfügbar unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-40-Chancengleichheit.pdf>
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2014b). *Pakt für Forschung und Innovation - Fortschreibung 2016-2020. Stellungnahme*. Zugriff am 18.11.2015. Verfügbar unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/PFI-III-2016-2020.pdf>
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2015). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (Nr. 45). Zugriff am 19.01.2016. Verfügbar unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf>
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. (2010). *Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung*. Zugriff am 06.11.2015. Verfügbar unter <http://www.gew.de/templiner-manifest/>

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. (2012). *Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen*. Zugriff am 06.11.2015. Verfügbar unter <http://www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex/>
- Gülker, S. (2011). *Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf*. Frankfurt am Main: GEW.
- Hamburgisches Hochschulgesetz. (2014). Verfügbar unter <http://www.hamburg.de/contentblob/4351324/data/hmbhg.pdf>
- Himpele, K., Keller, A. & Ortmann, A. (Hrsg.). (2011). *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung* (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Bd. 117). Bielefeld: Bertelsmann.
- Hochschulrektorenkonferenz. (2003). *Zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule. Empfehlung des 200. Plenums am 8. Juli 2003*. Zugriff am 24.11.2015. Verfügbar unter <http://www.hrk.de/positionen/gesamtlste-beschluesse/position/convention/zur-familienfreundlichen-gestaltung-der-hochschule/>
- Hochschulrektorenkonferenz. (2012). *Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlungen der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012*. Zugriff am 16.03.2016. Verfügbar unter http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012_04.pdf
- Hochschulrektorenkonferenz. (2014). *Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main*. Zugriff am 06.11.2015. Verfügbar unter http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf
- Hohendanner, C., Ostmeier, E. & Lobato, P. R. (2015). *Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung* (IAB Forschungsbericht Nr. 12). Zugriff am 15.03.2016. Verfügbar unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf>
- Huber, N., Schelling, A. & Hornbostel, S. (2012). *Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation* (iFQ-Working Paper Nr. 12). Zugriff am 10.11.2015. Verfügbar unter http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_12_2012.pdf
- ICEland. (1999-2005). *Projekt der Wissenschaftsministerien der Länder*: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH.
- Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich* (HIS: Forum Hochschule Nr. 15). Zugriff am 29.01.2016. Verfügbar unter http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf
- Jaksztat, S., Schindler, N. & Briedis, K. (2010). *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses* (HIS: Forum Hochschule Nr. 14). Zugriff am 29.01.2016. Verfügbar unter http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf

- Jongmanns, G. (2011). *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung* (Forum Hochschule, Bd. 4).
- Junge Akademie. (2013). *Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten*. Zugriff am 06.11.2015. Verfügbar unter http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Personalstruktur_2013.pdf
- Keller, A., Pöschl, D. & Schütz, A. (Hrsg.). (2013). *Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten* (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Bd. 120). Gütersloh: Bertelsmann.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2013). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, Bielefeld. Zugriff am 10.11.2015. Verfügbar unter http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf
- Kreckel, R. (Hrsg.). (2008). *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt. Zugriff am 15.11.2015. Verfügbar unter <http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/Zwischen-Promotion-und-Professur.pdf>
- Kreckel, R. (2012). Habilitation versus Tenure. Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. *Forschung & Lehre*, 19 (1), 12-14.
- Leibniz-Gemeinschaft. (2013). *Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft*. Zugriff am 06.11.2015. Verfügbar unter http://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Karriere-Leitlinien_Leibniz-Gemeinschaft_Maerz_2013.pdf
- Leischner, F. & Rüthemann, J. (2015). *Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfeldes an Hochschulen. Deutscher Beitrag zum internationalen Forschungsprojekt des Forschungsinstituts der Bildungsinternationale (Education International Research Institute): „Creating a Supportive Working Environment in European Higher Education“* (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hrsg.).
- Leszczensky, M. & Orr, D. (2004). *Staatliche Hochschulfinanzierung durch indikatorgestützte Mittelvergabe - Dokumentation und Analyse der Verfahren in 11 Bundesländern*, Hochschulinformationssystem (HIS). Zugriff am 12.01.2016. Verfügbar unter http://www.dzhw.eu/pdf/pub_kia/kia200402.pdf
- Lind, I. (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln* (S. 59-86).
- Löther, A. (2013). *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013* (cews.publik, Bd. 17). Köln.
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. (2015). Rahmenkodex "Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal". Verfügbar unter http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Rahmenkodex_3_Juni_2015.pdf

- Müller-Arens, H.-J. (2006). Hochschulfinanzierung und -steuerung in Baden-Württemberg. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 28 (1), 92-102.
- Mußmann, F., Riethmüller, M. & Epstein, H. (2013). Exzellente Wissenschaft - Gute Arbeit? Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeiterbeteiligung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit an der Georg-August-Universität Göttingen. In A. Keller, D. Pöschl & A. Schütz (Hrsg.), *Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten* (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Bd. 120, S. 119-135). Gütersloh: Bertelsmann.
- Nickel, S. & Rathmann, A. (2014). Die Juniorprofessur - Bewährungsprobe bestanden. Empirische Erkenntnisse und Reformanregungen. *Forschung & Lehre*, 21 (9), 718-720.
- Preißler, U. (2006). *Die Juniorprofessur mit tenure track* (Verein zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts e. V., Hrsg.) (Tagung vom 12. bis 14. Oktober 2006 in Potsdam zum Thema „Dienst- und Arbeitsrecht der Professoren – Neue Steuerungsmodelle und Entwicklungstendenzen“). Zugriff am 03.09.2015. Verfügbar unter https://www.unimuenster.de/imperia/md/content/agfortbildung/prei_ler_potsdam_06.pdf
- Quaißer, G. & Burkhardt, A. (2013). *Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung* (HoF-Arbeitsberichte, Bd. 2013,4). Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung.
- Rechnungshof Baden-Württemberg. (2015). *Beratende Äußerung Landesbetriebe. Beratende Äußerung Landesbetriebe Bericht nach §88 Landeshaushaltsordnung*. Zugriff am 12.01.2016. Verfügbar unter http://www.rechnungshof.baden-wuerttemberg.de/media/978/Ber2108B%C4GAU_Landesbetriebe_Neu_gesch%FCtzt.pdf
- Schillhaneck, A. (2015). *Beschäftigungszeiten des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Schriftliche Anfrage beim Abgeordnetenhaus Berlin am 05. August 2015*. Zugriff am 05.09.2015. Verfügbar unter <http://www.anja-schillhaneck.de/wp-content/uploads/2015/11/s17-16738.pdf>
- Schomburg, H., Flöther, C. & Wolf, V. (2012). *Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen - Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden*. Zugriff am 20.09.2015. Verfügbar unter http://www.hrk-nexus.de/uploads/media/HRK_nexus_LESSI.pdf
- Statistisches Bundesamt. (2014a). *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2013* (Fachserie 11, Reihe 4.4), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2014b). *Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes 2013* (Fachserie 14, Reihe 6), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2014c). *Mikrozensus 2013. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland* (Fachserie 1, Reihe 4.1.2), Wiesbaden.
- TU Berlin. (2015). *Konzept zur Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses an der Technischen Universität Berlin*. Zugriff am 27.02.2016. Verfügbar unter http://www.tu-berlin.de/fileadmin/f22/Postdoc-Konzept_TU-Berlin_2015.pdf
- Universität Heidelberg. (2003). *Jahresbericht 2003*. Zugriff am 12.01.2016. Verfügbar unter <http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/rektorat/03/index.html>

- Universität Heidelberg. (2014). *Jahresbericht 2013*. Zugriff am 12.01.2016. Verfügbar unter https://www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/rektorat/jahresbericht_2013.pdf
- Universität Tübingen. (2014). *Jahresbericht 2013*. Zugriff am 12.01.2016. Verfügbar unter https://www.uni-tuebingen.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1452695812&hash=74ed7e45de57d55c7d84e9b5f45ce1e5903d2c38&file=fileadmin/Uni_Tuebingen/Allgemein/Dokumente/Jahresberichte/rb_13.pdf
- Vogt, G. (2014). Der Druck wächst. Drittmittelfinanzierung der Hochschulen. *Forschung & Lehre*, 21 (2), 96-99.
- Wissenschaftsrat. (2007). *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*, Berlin. Zugriff am 13.01.2016. Verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>
- Wissenschaftsrat. (2012). *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Zugriff am 24.11.2015. Verfügbar unter <https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/wissenschaftsrat-2012>
- Wissenschaftsrat. (2013). *Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems*, Braunschweig. Zugriff am 20.11.2015. Verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3228-13.pdf>
- Wissenschaftsrat. (2014). *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*, Dresden. Zugriff am 20.11.2015. Verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

Anhang

A. Fragebogen (im Folgenden Abschnitt mit eigener Seitenzählung)

Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland

Forschungsprojekt | gefördert von der Max-Traeger-Stiftung
Humboldt-Universität zu Berlin
Institut für Sozialwissenschaften | Lehrbereich Wissenschaftsforschung



Vielen Dank, dass Sie an unserer Befragung zu Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an deutschen Hochschulen teilnehmen. Damit leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur aktuellen hochschulpolitischen Diskussion über die Gestaltung wissenschaftlicher Karrierepfade.

Für unser Projekt haben wir bereits Daten aus den Beständen des statistischen Bundesamtes erhoben, sowie Daten von der Website Ihrer Hochschule. Entsprechend gliedert sich der Fragebogen in zwei Teile. Im ersten Teil fragen wir Sie nach Daten zu den Beschäftigungsbedingungen, die wir weder den Bestandsdaten des Statistischen Bundesamtes, noch der Website Ihrer Hochschule entnehmen konnten. Im zweiten Teil haben Sie die Gelegenheit, die bereits von uns erhobenen Daten zu Ihrer Hochschule zu kommentieren, und diese ggf. zu ergänzen oder zu korrigieren.

Der Fragebogen gliedert sich in acht thematische Abschnitte, in denen wir nach verschiedenen Beschäftigungsaspekten an Ihrer Hochschule fragen. Diese thematischen Abschnitte beziehen sich auf die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven des nicht-promovierten und promovierten Personals, auf die Arbeitsbedingungen des nebenberuflichen Personals, sowie auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unsere Fragen fokussieren auf das wissenschaftliche Personal jenseits der ordentlichen Professur und auf das akademische Jahr 2013.

Bitte beantworten Sie nach Möglichkeit jede Frage. Bei einigen Fragen werden wir Sie darüber bitten, weitere Dokumente anzufügen (z.B. Richtlinien oder Beschlüsse). Sie können den Fragebogen jederzeit zwischenspeichern, und die Beantwortung zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen.

Wir sichern Ihnen zu, dass wir keine personenbezogenen Daten erheben, und Ihre Kontaktdaten getrennt von Ihren Antworten aus der Befragung gespeichert werden. Für Rückfragen zum Datenschutz können Sie sich natürlich jederzeit an uns wenden.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen bis zum **15. Juli 2015** per Email an personalpolitik@hu-berlin.de, oder per Post an

Humboldt-Universität zu Berlin
Institut für Sozialwissenschaften
Lehrbereich Wissenschaftsforschung
Forschungsprojekt „BePHo“
Unter den Linden 6
10999 Berlin

Bevor Sie uns den ausgefüllten Fragebogen übersenden, teilen Sie uns bitte noch mit, welche Organisationseinheiten an der Beantwortung des Fragebogens mitgewirkt haben:

--

Bearbeitende Organisationseinheit(en) (z.B. Personaldezernat, Personalrat)

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

In diesem Abschnitt interessieren wir uns für die Beschäftigungsbedingungen der DoktorandInnen bzw. des nicht-promovierten Personals an Ihrer Hochschule. Aus dem Bestand des statistischen Bundesamtes und der Website Ihrer Hochschule haben wir dazu bereits folgende Daten erhoben:

- Anzahl der immatrikulierten DoktorandInnen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht;
- Informationen zum Einsatz von Promotionsvereinbarungen an Ihrer Hochschule;
- Informationen zu Graduiertenzentren an Ihrer Hochschule, sowie deren Zugangsmodalitäten;
- Informationen dazu, ob und in welchem Umfang das für Ihre Hochschule geltende Landeshochschulgesetz eine Qualifizierung innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ermöglicht.

Um ein besseres Bild der Beschäftigungsbedingungen der DoktorandInnen bzw. des nicht-promovierten Personals zu erhalten, bitten wir Sie in diesem Abschnitt darüber hinaus um Angaben zu den Finanzierungsquellen der DoktorandInnen und des nicht-promovierten Personals, zu Regelungen Ihrer Hochschule über Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit, sowie zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten von StipendiatInnen (DoktorandInnen, die nicht ordentliche Mitglieder der Hochschule sind).

1. Wie viele nicht-promovierte hauptberufliche wissenschaftliche Beschäftigte an Ihrer Hochschule waren 2013 auf Haushaltsstellen angestellt, bei denen als Befristungsgrund „Qualifizierung“ angegeben war („Promotionsstellen“)?

- Bitte nach Beschäftigungsgrad (Voll-/Teilzeit) und Geschlecht gliedern

DoktorandInnen auf Promotionsstellen 2013					
Anzahl					
Vollzeit			Teilzeit		
insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich

Falls Sie zu Frage 1 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar:

2. Wie viele der DoktorandInnen an Ihrer Hochschule haben 2013 ihre Promotion überwiegend auf der Basis von Drittmitteln (Projektstellen) finanziert?

- Bitte nach Beschäftigungsgrad (Voll-/Teilzeit) und Geschlecht gliedern

DoktorandInnen auf drittmittelfinanzierten Stellen 2013					
Anzahl					
Vollzeit			Teilzeit		
insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich

Falls Sie zu Frage 2 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar:

3. Gibt es hochschulweit geltende Festlegungen über einen vertraglichen Anspruch auf Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit (z.B. Dienstvereinbarungen, Gremienbeschlüsse, Zielvereinbarungen o.Ä.)?

Ja ☐

► Wenn ja, welche Umfang haben diese Qualifizierungszeiten?

Nein ☐

4. Wie viele der DoktorandInnen an Ihrer Hochschule promovierten 2013 auf der Basis von Stipendien, die von Ihrer Hochschule ausgeschrieben wurden (z.B. hochschuleigene Stipendien, Stipendien im Rahmen von Graduiertenschulen)?

- Bitte nach Geschlecht gliedern

DoktorandInnen auf Stipendien 2013		
Anzahl		
insgesamt	männlich	weiblich

Falls Sie zu Frage 4 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

5. Haben StipendiatInnen Möglichkeiten zur Mitbestimmung (z.B. durch Einrichtung von DoktorandInnengremien)?

Ja ☐

► Wenn ja, welche Form der Mitbestimmung haben sie?

Nein ☐

Haben Sie noch Kommentare oder Ergänzungen zu den Beschäftigungsverhältnissen von DoktorandInnen an Ihrer Hochschule?

Abschnitt 2: Karriereperspektiven des promovierten Personals

In diesem Abschnitt geht es um die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven des promovierten Personals an Ihrer Hochschule. Von der Website Ihrer Hochschule haben wir dazu bereits folgende Daten erhoben:

- Informationen dazu, ob Ihre Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren hat, wie dieses ggf. ausgestaltet ist, ob alle Juniorprofessuren mit Tenure-Track ausgeschrieben werden, und ggf. welche Anforderungen Ihre Hochschule für die Entfristung einer Juniorprofessur spezifiziert.

Hier ist die Datenlage leider besonders lückenhaft. Um ein besseres Bild der Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven des promovierten Personals zu erhalten, bitten wir Sie in diesem Abschnitt daher um die Zahlen des promovierten Personals an Ihrer Hochschule, Angaben zu den Voraussetzungen für die Berufung auf eine Juniorprofessur und deren Entfristungsverfahren, Angaben zu den Stellen, in denen eine Juniorprofessur an Ihrer Hochschule mündet, und schließlich Angaben dazu, ob Ihre Hochschule Entfristungsmöglichkeiten für Stellenkategorien außerhalb der Professur hat.

6. Wie viele der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (ohne Professuren aber mit habilitierten Personal unterhalb der Professur) verfügten 2013 an Ihrer Hochschule über eine abgeschlossene Promotion?

- Bitte nach Personalgruppe (wiss. MitarbeiterInnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, etc.), Befristung (befristet/unbefristet), Beschäftigungsgrad (Voll-/Teilzeit) und Geschlecht gliedern

Promoviertes Personal unterhalb der Professur 2013											
Anzahl											
Promovierte DozentInnen (Hochschul-/UniversitätsdozentInnen, AssistentInnen, (Ober-)IngenieurInnen)											
befristet						unbefristet					
Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit		
insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.

Promoviertes Personal unterhalb der Professur 2013											
Anzahl											
Promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen (wissenschaftliche/künstlerische/akademische MitarbeiterInnen, akademische RätInnen, DirektorInnen)											
befristet						unbefristet					
Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit		
insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.

Promoviertes Personal unterhalb der Professur 2013											
Anzahl											
Promovierte Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LektorInnen, StudienrätInnen, FachlehrerInnen, techn. LehrerInnen, sonstige LfBA)											
befristet						unbefristet					
Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit		
insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.

6.1. Bitte geben Sie gesondert dazu an, wie viele der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis an Ihrer Hochschule 2013 promoviert waren.

- Bitte nach Befristung (befristet/unbefristet), Beschäftigungsgrad (Voll-/Teilzeit) und Geschlecht gliedern

Promoviertes Personal unterhalb der Professur 2013											
Anzahl											
Promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis											
befristet						unbefristet					
Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit		
insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.

Falls Sie zu Frage 6 und/oder 6.1 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

7. Wie viele Juniorprofessuren gab es 2013 an Ihrer Hochschule, und wie viele davon wurden mit Tenure-Track besetzt?

- Unter „Tenure-Track“ wird hier eine vertraglich festgelegte Option auf unbefristete Weiterbeschäftigung als WissenschaftlerIn verstanden (z.B. Professur, MitarbeiterInnenstelle)
- Bitte nach Geschlecht gliedern

JuniorprofessorInnen 2013					
Anzahl					
mit Tenure-Track (vertragl. Entfristungsmöglichkeit)			ohne Tenure-Track (keine Entfristung vorgesehen)		
insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.

Falls Sie zu Frage 7 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

8. Gibt es Mindestvoraussetzungen an Ihrer Hochschule hinsichtlich vorheriger Arbeitserfahrung für die Berufung auf eine Juniorprofessur mit Tenure-Track (z.B. eine Mindestanzahl an Jahren Arbeitserfahrung nach der Promotion)?

9. Beschreiben Sie bitte die Entfristungsverfahren von Juniorprofessuren an Ihrer Hochschule

- z.B. Berufungsverfahren ohne erneute Ausschreibung, Berufungsverfahren mit Außenkonkurrenz (reguläre Ausschreibung), von Fall zu Fall unterschiedlich. Bitte auch die Kriterien angeben, nach denen über eine Entfristung entschieden wird.

10. Falls an Ihrer Hochschule eine Juniorprofessur entfristet wird, in was für einer Stelle mündet sie?

W3 Professur ☐

W2-Professur ☐

Unbefristete Stelle als wissenschaftl. MitarbeiterIn ☐

Sonstiges, und zwar: _____

Ist von Fall zu Fall unterschiedlich ☐

Haben Sie noch Ergänzungen dazu?

11. Gibt es an Ihrer Hochschule Tenure-Track-Modelle bzw. Entfristungsmöglichkeiten für Stellenkategorien außerhalb der Juniorprofessur (z.B. für Lecturer, NachwuchsgruppenleiterInnen)?

Ja ☐

Nein ☐

Wenn ja, benennen Sie bitte die Stellenkategorien, und beschreiben die Entfristungsvoraussetzungen, -kriterien und -verfahren

Haben Sie noch weitere Kommentare oder Ergänzungen zu den Beschäftigungsverhältnissen des promovierten Personals an Ihrer Hochschule?

In diesem Abschnitt interessieren wir uns für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an Ihrer Hochschule. Aus dem Bestand des statistischen Bundesamtes haben wir dazu bereits folgende Daten erhoben:

- Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, gegliedert nach Personalgruppen und Geschlecht.

Zusätzlich dazu bitten wir Sie in diesem Abschnitt um Angaben zu den Laufzeiten befristeter Verträge an Ihrer Hochschule, Angaben zur Befristung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) in nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen, sowie dazu, ob Ihre Hochschule eigene Regelungen über die Befristung ihres wissenschaftlichen Personals entwickelt hat.

12. Welche Laufzeiten hatten die befristeten Verträge des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur zum Stichtag 31.12.2013?

- Bitte gliedern nach „unter einem Jahr“ / „1 bis unter 3 Jahre“ / „mind. 3 Jahre“
- Bitte gliedern nach gesetzlicher Grundlage (WissZVG §2 Abs. 1 / WissZVG §2 Abs. 2 / TzBefrG)

Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2013								
Anzahl								
unter 1 Jahr			1 bis unter 3 Jahre			mind. 3 Jahre		
WissZVG §2 Abs. 1	WissZVG §2 Abs. 2	TzBefrG	WissZVG §2 Abs. 1	WissZVG §2 Abs. 2	TzBefrG	WissZVG §2 Abs. 1	WissZVG §2 Abs. 2	TzBefrG

Falls Sie zu Frage 12 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

13. Gibt es hochschulweit geltende Festlegungen über Mindestlaufzeiten für Qualifizierungsstellen (z.B. Dienstvereinbarungen, Gremienbeschlüsse, Zielvereinbarungen o.Ä.)?

Ja ☐ ► Wenn ja, welchen Umfang haben diese Mindestlaufzeiten?

Nein ☐

14. Gibt es hochschulweit geltende Festlegungen über Mindestlaufzeiten für Projektstellen (z.B. Dienstvereinbarungen, Gremienbeschlüsse, Zielvereinbarungen o.Ä.)?

Ja ☐ ► Wenn ja, welchen Umfang haben diese Mindestlaufzeiten?

Nein ☐

15. Wie viele der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten waren 2013 in nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen angestellt (in Verwaltungseinrichtungen und Zentraleinrichtungen, wie z.B. International Office u.Ä.)

- Bitte gliedern nach Einrichtung, Befristung (befristet/unbefristet), Beschäftigungsgrad (Voll-/Teilzeit) und Geschlecht

Wissenschaftliche Beschäftigte in nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen 2013												
Anzahl												
Einrichtung	befristet						unbefristet					
	Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit		
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.

Falls Sie zu Frage 15 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

16. Wird Ihrer Einschätzung nach die Höchstbefristungsdauer gemäß WissZVG ausgeschöpft?

Ja ☐

Nein ☐

Haben Sie noch weitere Kommentare oder Ergänzungen zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen an Ihrer Hochschule?

Abschnitt 4: Nebenberufliche Beschäftigung

In diesem Abschnitt geht es um die Beschäftigungsbedingungen des nebenberuflichen Personals an Ihrer Hochschule. Zur Beschäftigungsintensität haben wir aus dem Bestand des statistischen Bundesamtes bereits folgende Daten erhoben:

- Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals, gegliedert nach Geschlecht;
- Anteil der Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK) am gesamten wissenschaftlichen Personal.

Um ein besseres Bild der Arbeitsbedingungen des nebenberuflichen Personals und über die Personalpolitik Ihrer Hochschule hinsichtlich nebenberuflicher Beschäftigung zu erhalten, bitten wir Sie zusätzlich um Angaben zur Vergütung der Lehraufträge, dem Anteil der Lehraufträge an der gesamten Lehre, zum Qualifikationsniveau der Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Hilfskräfte, sowie zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Lehrbeauftragten.

17. Wie viele Lehraufträge wurden an Ihrer Hochschule 2013 (SoSe 2013/WiSe 2013/14) insgesamt erteilt?

18. Wie viele Lehraufträge wurden an Ihrer Hochschule 2013 (SoSe 2013/WiSe 2013/14) insgesamt vergütet?

Falls Sie zu Frage 17 und/oder 18 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

19. Welchen Anteil hatten Lehraufträge an Ihrer Hochschule 2013 (SoSe 2013/WiSe 2013/14) am gesamten Lehrangebot?

- Bitte in Semesterwochenstunden (SWS) angeben

Anteil der Lehraufträge an der Lehre 2013	
Semesterwochenstunden (SWS)	
Gesamte Lehre	Lehraufträge

Falls Sie zu Frage 19 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

20. Mit wieviel Euro pro SWS werden Ihrer Einschätzung nach Lehraufträge an Ihrer Hochschule üblicherweise vergütet?

- Falls Ihre Hochschule dazu Richtlinien über Mindestvergütungen hat, legen Sie diese bitte bei

21. Werden Ihrer Einschätzung nach von Lehrbeauftragten durchgeführte Prüfungsarbeiten (Seminararbeiten, BA-Arbeiten, MA-Arbeiten u.Ä.) an Ihrer Hochschule regelmäßig vergütet?

Ja ☐ ► Wenn ja, schätzen Sie bitte ein, mit wieviel Euro pro Prüfungsarbeit diese vergütet werden

Nein ☐

- Falls Ihre Hochschule dazu Richtlinien über Mindestvergütungen hat, legen Sie diese bitte bei

22. Bitte geben Sie an, über welche höchsten Abschlüsse die Lehrbeauftragten 2013 (SoSe 2013/WiSe 2013/14) verfügten.

Lehrbeauftragte 2013			
Anzahl			
B.A.-Abschluss	M.A./Diplom/Magister	Promotion	Habilitation

Falls Sie zu Frage 22 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

23. Bitte geben Sie an, über welche höchsten Abschlüsse die wissenschaftl. Hilfskräfte 2013 (SoSe 2013/WiSe 2013/14) verfügten.

Wissenschaftliche Hilfskräfte 2013	
Anzahl	
B.A.-Abschluss	M.A. / Diplom / Magister

Falls Sie zu Frage 23 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

24. Haben Lehrbeauftragte an Ihrer Hochschule Möglichkeiten zur Mitbestimmung?

Ja ☐ ► Wenn ja, welche Form der Mitbestimmung haben sie?

Nein ☐

Haben Sie noch weitere Kommentare oder Ergänzungen zum nebenberuflichen Personal an Ihrer Hochschule?

In diesem Abschnitt geht es um die Teilzeitbeschäftigung an Ihrer Hochschule. Zu Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung haben wir aus dem Bestand des statistischen Bundesamtes bereits folgende Daten erhoben:

- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung des wissenschaftlichen Personals, gegliedert nach Personalgruppen und Geschlecht.

Um ein besseres Bild über die Personalpolitik Ihrer Hochschule hinsichtlich Teilzeitbeschäftigung zu erhalten, bitten wir Sie zusätzlich um Angaben dazu, in welchem Umfang die Teilzeitbeschäftigung an Ihrer Hochschule regulär oder auf Antrag erfolgt.

25. Wie viele Beschäftigte des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) an Ihrer Hochschule arbeiteten 2013 auf eigenen Antrag (freiwillig) in Teilzeit?

- Bitte nach Geschlecht gliedern

Teilzeitverträge auf Antrag 2013		
Anzahl		
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal unterhalb der Professur		
insgesamt	männlich	weiblich

Falls Sie zu Frage 25 nichts angegeben haben, geben Sie bitte den Grund an.

Wir möchten dazu keine Angaben machen ☐

Daten sind nicht zu ermitteln ☐

Sonstiges, und zwar: _____

Haben Sie noch Kommentare oder Ergänzungen zur Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung an Ihrer Hochschule?

In diesem Abschnitt geht es um die Möglichkeiten, die Ihre Hochschule dem wissenschaftlichen Personal zur familienfreundlichen Gestaltung ihrer Karrierewege bietet. Hierzu haben wir von der Website Ihrer Hochschule bereits folgende Daten erhoben:

- Informationen, ob ihre Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit hat, und wie dieses ggf. ausgestaltet ist;
- Informationen, ob Ihre Hochschule am Audit „familiengerechte hochschule“ teilnimmt, oder die CHE-Charta „Familie in der Hochschule“ ratifiziert hat.

Um ein besseres Bild über die Personalpolitik Ihrer Hochschule hinsichtlich Familienfreundlichkeit zu erhalten, bitten wir Sie zusätzlich um Angaben dazu, wie Ihre Hochschule die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nutzt; sowie um Angaben zur Verlängerung von Drittmittelverträgen bei Mutterschutz und Elternzeit.

26. Gibt es hochschulweit geltende Festlegungen zur Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZVG?

Ja ☐ ► Wenn ja, beschreiben Sie bitte kurz diese Festlegung, und/oder legen sie dem Fragebogen bei
Nein ☐

27. Wie oft wird Ihrer Einschätzung nach an Ihrer Hochschule eine Vertragsverlängerung aufgrund der familienpolitischen Komponente des WissZVG gewährt?

immer ☐
in der Regel ☐
selten ☐
nie ☐

Haben Sie dazu noch Ergänzungen oder Erläuterungen?

28. In welchem Umfang werden Ihrer Einschätzung nach an Ihrer Hochschule auch Drittmittelverträge bei Mutterschutz und Elternzeit verlängert?

immer ☐
in der Regel ☐
selten ☐
nie ☐

Haben Sie dazu noch Ergänzungen oder Erläuterungen?

Haben Sie noch weitere Kommentare oder Ergänzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Ihrer Hochschule?

In diesem Abschnitt geht es um Maßnahmen und Instrumente zur mittel- und langfristigen Personalentwicklung, -planung, und/oder -management an Ihrer Hochschule. Hierzu bitten wir Sie um Angaben dazu, ob Ihre Hochschule dazu Konzepte entwickelt hat, wie diese ggf. ausgestaltet sind, und wie ihre Umsetzung und Effektivität evaluiert und sichergestellt wird. Darüber hinaus bitten wir Sie um Angaben zur Ausdifferenzierung des Fort- und Weiterbildungsangebots Ihrer Hochschule.

29. Hat Ihre Hochschule Konzepte für Personalentwicklung, -planung und/oder -management?

Ja ☐

Nein ☐ ► weiter mit Frage 30.

Beschreiben Sie bitte die Grundzüge dieser Konzepte (Ziele, Maßnahmen, Adressaten).

Gibt es Evaluationen von Maßnahmen zu Personalentwicklung, -planung, und/oder -management?

Ja ☐ ► Wenn ja, wie und durch wen (intern/extern) werden diese Maßnahmen evaluiert?

Nein ☐

30. Hat Ihre Hochschule Karriereförderungs- oder Fort-/Weiterbildungsangebote für das wissenschaftliche Personal?

Ja ☐

Nein ☐ ► weiter mit Frage 31.

Wenn ja, auf welche Bereiche erstrecken sich diese Angebote?

Forschung ☐

Lehre ☐

Wissenschaftsmanagement ☐

Haben Sie noch Kommentare oder Ergänzungen zu Personalentwicklung, -planung, und -management an Ihrer Hochschule?

Die Bedeutung von Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals für Exzellenz in Forschung und Lehre rückt vermehrt in den Fokus der Wissenschaftsorganisationen wie z.B. des Wissenschaftsrats oder der Hochschulrektorenkonferenz. Einige Hochschulen haben auch bereits in Selbstverpflichtungen Standards für Beschäftigungsverhältnisse an ihrer Hochschule festgelegt. In diesem Abschnitt geht es um solche „Kodizes für gute Beschäftigungsbedingungen“: wir bitten Sie um Angaben, ob Ihre Hochschule eine solche Selbstverpflichtung entwickelt hat, was diese vorsieht, und wie sie kontrolliert und evaluiert wird.

31. Gibt es hochschulweit geltende Festlegungen für gute Beschäftigungsbedingungen (Kodizes, Code of Conduct, Dienstvereinbarungen, Gremienbeschlüsse o.Ä.)?

Ja ☐ ► legen Sie diese bitte bei.

Nein ☐ ► weiter mit Frage 32.

Wie und durch wen wird die Einhaltung dieser Kodizes für gute Beschäftigungsbedingungen kontrolliert?

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert?

Ja ☐ ► Wenn ja, in welcher Form?

Nein ☐

32. Wenn es keine solchen Kodizes für gute Beschäftigungsbedingungen gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung?

Ja ☐

Nein ☐

33. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat in ihrem Orientierungsrahmen vom 13.5.2014 die Hochschulen aufgefordert, bis Frühjahr 2015 ein Reformkonzept zur „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ zu entwickeln. Beabsichtigt Ihre Hochschule, der Aufforderung der HRK nachzukommen?

Ja ☐ ► legen Sie das Konzept bitte bei.

Nein ☐ ► weiter mit Frage 34.

Wenn ein solches Reformkonzept noch in Bearbeitung ist, legen Sie bitte dessen Grundzüge dar.

34. Wenn ein solches Reformkonzept weder vorliegt noch geplant ist: welche Gründe lassen sich Ihrer Einschätzung nach dafür aufführen?

Haben Sie noch weitere Kommentare oder Ergänzungen zu Kodizes über gute Beschäftigungsbedingungen an Ihrer Hochschule?

B. Fragenkatalog Graduiertenzentren

1. Seit wann gibt es die Einrichtung / wie hat sie sich entwickelt (Dynamik, Hauptthemen, mikropolitische Aspekte)?
2. Wie ist der Ist-Stand der Ausstattung (Personal Köpfe / VZÄ, Räume, Sachmittel)?
3. Was sind heute / in diesen Jahren die Hauptaktivitäten (ggf. erwähnenswerte künftige Pläne)?
4. An welche Zielgruppen richten sich die Angebote (exklusiv nur Strukturierte Programme / alle Promovierenden / Postdocs / Fächerspezifika)?
5. Existieren Promotionsvereinbarungen, gibt es ein oder mehrere Modelle, wie detailliert sind sie, wie wird deren Verbreitung und Wirkung (Kulturänderung, Transparenz von Konflikten, Einklagbarkeit) eingeschätzt?
6. Existiert ein Kursangebot (für wen)?
7. Werden Angebote zu Mentoring / Konfliktberatung gemacht?
8. Gibt es in irgendeiner Form eigene finanzielle Förderlinien, was wird gefördert, in welcher Größenordnung?
9. Existiert ein Newsletter, wie viele Adressen sind drauf, können die Zielgruppen über die Uni angesprochen werden, gibt es eine regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit, mit eigenen Ressourcen?
10. Existieren Angebote zur Familienfreundlichkeit, bzw. gibt es Kooperationen mit entsprechenden Stellen der Universität? Was sind / was könnten zu diesem Thema Angebote sein, auf welche Probleme würden diese antworten?
11. Gibt es etablierte Formen der Mitbestimmung durch die Promovierenden – werden auch außerhalb der Graduiertenkollegs VertreterInnen gewählt, wenn ja in welcher Form / auf welcher Legitimationsbasis – gibt es eine Versammlung der Promovierenden – und wo haben VertreterInnen ggf. Mitsprache- / Stimmrecht?
12. Wie laufen die Kooperationen mit anderen Akteuren der Universität, welche Hauptakteure sind zu nennen, gab es Produkte der Kooperation – und kennt man an der Uni die eigene Einrichtung?
13. Hat die Einrichtung in irgendeiner Form Einfluss auf die Weiterentwicklung der Promotionsordnungen?
14. Gibt es irgendein sinnvolles Anreizsystem zur Steigerung des Promotionserfolgs (schneller / Besser / mehr in der Arbeitszeit / während der Finanzierungslaufzeit)?
15. Gibt es Maßnahmen zur Stärkung der Internationalisierung und wenn ja welche?
16. Gibt es Formen der / Überlegungen zur Einbindung von Postdocs – ist das sinnvoll, oder welche Alternativen gibt es?
17. In welche nationalen oder internationalen Netzwerke der (strukturierten) Promotion ist die Einrichtung eingebunden (UniWind, CDE, UNICA)?
18. Wen sehen Sie als Vorbilder für die eigene Einrichtung, oder andernfalls „wer spielt in derselben Liga“?
19. Hat die eigene Einrichtung im Vergleich irgendein Alleinstellungsmerkmal / best practice? Macht sie einen Unterschied für die Promovierenden, oder hängen deren Promotionsbedingungen hauptsächlich von Faktoren jenseits des Einflusses der Einrichtung (Fächer, BetreuerInnen, Finanzierung) ab?
20. Gibt es – neben der Website – Artikel / graue Literatur über die Einrichtung?
21. Gibt es jenseits der eigenen Einrichtung in letzter Zeit an der Universität relevante Entwicklungen für den Nachwuchsbereich / Selbstverpflichtungen / Kodizes / Gesetzesänderungen, von denen wir wissen sollten?

C. Personalkategorien nach Bundesländern (LHG)

Anhang C-Tabelle 1: Personalkategorien nach Bundesländern (BuWiN, 2013)

Personal			
Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg
Hauptberufliches Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Dozent/-innen akadem. Mitarb. (inkl. Lektor/-innen) Sonstiges Personal Honorarprof. Privatdozent/-innen Gastprofessor/-innen Lehrbeauftragte Wiss. u. student. Hilfskräfte (Lehrass.)	Hauptberufliches Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. (inkl. Lektor/-innen) Nebenberufliches Personal Honorarprofessor/-innen Privatdozent/-innen, außerplanmäßige Professor/-innen Lehrbeauftragte sonstige nebenberufl. Wiss. u. künstl. Tätige u. Hilfskräfte	Hauptberufliches Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Hochschuldozent/-innen Wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. Nebenberufliches Personal Honorarprofessor/-innen Außerplanmäßige Professor/-innen u. Privatdozent/-innen Lehrbeauftragte Student. Hilfskräfte	Hauptberufliches Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen (gilt nicht für FH) Akadem. Mitarb. (inkl. Wiss. u. künstl. Mitarb.; Lehrkräfte für bes. Aufg.) Nebenberufliches Personal Nebenberufl. Professor/-innen Honorarprofessor/-innen außerplanmäßige Professor/-innen Privatdozent/-innen Lehrbeauftragte Wiss. u. künstl. Hilfskräfte
Bremen	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern
Wiss. u. künstl. Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. (inkl. Universitätslektor/-innen) Honorarprofessor/-innen Lehrbeauftragte student. Hilfskräfte Sonstige Mitarb. im techn. Dienst in der Hochschulverwaltung im Verwaltungs-, Bibliotheks- oder Betriebsdienst im technischen oder sonstigen Dienst für Lehre und Forschung	Wiss. u. künstl. Personal, Unterrichtstutoren Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrbeauftragte Unterrichtstutor/-innen Nebenberufl. Professor/-innen in künstl. Studiengängen	Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Wiss. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. Honorarprofessor/-innen Professor/-innen ehrenhalber Lehrbeauftragte (nebenberufl.) Wiss. und student. Hilfskräfte (nebenberufl.)	Hauptberufliches wiss. u. künstl. Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Wiss. u. künstl. Mitarb. (einschließl. Lehrkräfte für bes. Aufgaben) Dem wiss. u. künstl. Personal außerdem zugehöriges Personal Privatdozent/-innen außerplanmäßige Professor/-innen Honorarprofessor/-innen Professorvertreter/-innen Gastprofessor/-innen nebenberufl. künstler. Professor/-innen Lehrbeauftragte Wiss. Hilfskräfte

Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland
Hauptberufliches Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. (inkl. Lektor/-innen) Nebenberufliches Personal Nebenberufl. Professor/-innen in künstl. Studiengängen Wiss. und künstl. Hilfskräfte Student. Hilfskräfte Nicht näher bezeichnetes Personal Honorarprofessor/-innen Außerplanmäßige Professor/-innen Gastwissenschaftler/-innen Lehrbeauftragte	Hochschullehrer Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Sonstiges Personal Honorarprofessor/-innen Außerplanmäßige Professor/-innen Lehrkräfte für bes. Aufg. (Lecturer mögl.) Lehrbeauftragte Wiss. u. künstl. Mitarb. an Uni und FH Wiss. und künstl. Hilfskräfte Weitere Mitarb.	Hauptberufliches Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. Nebenberufliches Personal Habilitierte Außerplanmäßige Professor/-innen Honorarprofessor/-innen Lehrbeauftragte Wiss. u. künstl. Hilfskräfte	Hauptberufliches Personal Professor/-innen Juniorprofessor/-innen Wiss. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. Sonstiges Personal Honorarprofessor/-innen Privatdozent/-innen Außerplanmäßige Professor/-innen Professor/-innen für bes. Aufg. (Teilzeitprofessoren) Gastprofessor/-innen Lehrbeauftragte Wiss. u. student. Hilfskräfte

In der Hochschulstatistik werden seit 1997 keine studentischen Hilfskräfte mehr aufgenommen, weil diese nicht meldepflichtig sind (Statistisches Bundesamt, 2014a: 11).

D. Tabellen

Anhang D-Tabelle 1: Förderung von Promovierenden | Quelle: Webseiten der Universitäten, Rechercheschluss: 30.11.2015

Universität	Angaben zur Förderung von Promovierenden
Fernuniversität in Hagen	Promotionen laufen i.d.R. als "nebenberuflich" ab; zudem gibt es ein Promotionskolleg und strukturierte Promotionsprogramme
Quelle:	http://www.fernuni-hagen.de/forschung/wissenschaftlicher_nachwuchs/promotion.shtml
Universität zu Köln	keine konkreten Angaben zu einzelnen Finanzierungsformen; Informationen zu Promotionsprogrammen, Betreuung, Weiterbildungen
Quelle:	http://www.amgc.uni-koeln.de/9617.html
Ludwig-Maximilians-Universität München	a) Informationsangebote zu Betreuung, Workshops etc. b) für Finanzierung wird auf Stellen, externe Stipendien* und mögliche Stipendien/Stellen in strukturierten Promotionsprogrammen verwiesen
Quelle:	http://www.graduatecenter.uni-muenchen.de/index.html
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	a) Beratungsangebote, Mentorin, Weiterbildung b) für Finanzierung wird auf externe Stipendien und Stipendien in mit der Universität assoziierten Promotionsprogrammen hingewiesen
Quelle:	http://www.uni-frankfurt.de/39286546/wissenschaftlicher_nachwuchs#promovierende
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	a) Beratungsangebote b) Hinweise für Finanzierung auf externe Förderer und mögliche Stipendien/Stellen in strukturierten Promotionsprogrammen
Quelle:	https://www.uni-muenster.de/forschung/nachwuchs/index.html
Universität Hamburg	a) Beratungsangebote b) Hinweise für Finanzierung auf externe Förderer, Mitarbeiterstellen und mögliche Stipendien/Stellen in strukturierten Promotionsprogrammen
Quelle:	https://www.uni-hamburg.de/forschung/nachwuchs/promotion.html
Universität Duisburg-Essen	a) Beratungsangebote, Mentoring, Weiterbildung b) für Finanzierung wird auf externe Stipendien und Mitarbeiterstellen verwiesen
Quelle:	https://www.uni-due.de/de/promovierende.php
Ruhr-Universität Bochum	a) Beratungsangebote, Weiterbildung b) für Finanzierung Verweis auf externe Stipendien, Preise
Quelle:	http://www.research-school.rub.de/
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	a) Beratungsangebote, Weiterbildung, Coaching b) zur Finanzierung wird auf externe Stipendien und Förderer verwiesen
Quelle:	http://www.wiss-nachwuchs.uni-mainz.de/index.php
RWTH Aachen	a) überfachliche Qualifizierungsangebote b) zur Frage der Finanzierung wird auf externe Förderer verwiesen und verschiedene Stipendien, die durch die RWTH vergeben oder vermittelt werden
Quelle:	http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Studium/Nach-dem-Studium/~ejw/Promotion/
Technische Universität Dresden	a) Karriereförderung, Weiterbildung b) es wird auf verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten über Beschäftigung, externe und universitätseigene Stipendien, Industriepromotion und Selbstfinanzierung hingewiesen
Quelle:	https://tu-dresden.de/wiss_karriere/promotion/index.html
Freie Universität Berlin	a) Weiterqualifizierung im Rahmen der Karriereentwicklung (Training, Mentoring, Coaching, Transferable Skills Training)

	b) für Finanzierung wird auf wiMi-Stellen, externe Stipendien und interne Stipendien in strukturierten Promotionsprogrammen verwiesen
Quelle:	http://www.fu-berlin.de/sites/promovieren/promotion/index.html
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	a) Beratungsangebote und Weiterbildungen b) zur Finanzierung wird auf externe Stipendien und Qualifikationsstellen verwiesen
Quelle:	http://www.promotion.uni-erlangen.de/promotion/
Technische Universität München	a) Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramme b) für Finanzierung wird auf Mitarbeiterstellen und externe Stipendien verwiesen
Quelle:	https://www.gs.tum.de/promovieren-an-der-technischen-universitaet-muenchen/
Technische Universität Berlin	a) verschiedene Qualifikations- und Weiterbildungsangebote in den Feldern: Vernetzung, Soft Skills, Promotion, Karriereplanung und Kompetenzerweiterung b) hinsichtlich der Frage nach Beschäftigungsformen und der Finanzierung der Promotionsphase wird auf befristete wiMi-Stellen (Qualifikationsstellen, Drittmittelstellen), auf externe Promotionsstipendien und Drittmittelprojekte hingewiesen
Quelle:	https://www.tudoc.tu-berlin.de/menue/promovierende/willkommen/
Humboldt-Universität zu Berlin	a) Weiterbildungen, Mentoring und Orientierung sowie die Unterstützung in Konfliktfällen b) für die Finanzierung wird auf externe Stipendien, Stipendien in strukturierten Promotionsprogrammen und Stellen verwiesen
Quelle:	https://www.hu-berlin.de/de/promovierende
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	a) Förder- und Weiterqualifizierungsangebote für Promovierende b) für die Finanzierung der Promotionsphase wird auf verschiedene universitätseigene und externe Stipendien hingewiesen, sowie Promotionsstellen
Quelle:	https://www.uni-bonn.de/forschung/promotion
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	a) diverse Weiterqualifizierungsangebote b) für Finanzierung wird auf externe Stipendien, Stipendien in Promotionsprogrammen und wiMi- bzw. Drittmittelstellen hingewiesen
Quelle:	http://www.graduateacademy.uni-heidelberg.de/promotion/
Technische Universität Dortmund	a) Weiterbildung, Coaching über ‚ScienceCareerNet Ruhr‘ b) für Finanzierung wird auf universitätseigenes Promotionsstipendium hingewiesen, bei den Promotionskollegs und -programmen bleibt unklar, inwieweit sie Stipendien vergeben
Quelle:	http://www.tu-dortmund.de/uni/studierende/studienangebot/promotion/index.html , http://www.tu-dortmund.de/uni/Forschung/Nachwuchs/index.html
Universität Leipzig	a) Qualifizierungsangebote b) für Finanzierung wird auf externe Stipendien und ein universitätseigenes Stipendienprogramm 'Doktorandenförderplatz' hingewiesen
Quelle:	https://www.zv.uni-leipzig.de/forschung/ral/informationen-zur-research-academy.html
Justus-Liebig-Universität Gießen	a) keine Angaben zu Qualifizierungsangeboten b) zur Finanzierung wird auf externe Förderer hingewiesen und universitätseigenes Graduiertenstipendium verwiesen, über die fachspezifischen Graduiertenzentren sind keine eigenen Stipendienprogramme ausgewiesen
Quelle:	https://www.uni-giessen.de/forschung/nawuwi
Georg-August-Universität Göttingen	a) diverse Qualifikationsangebote, Workshops zur Karriereentwicklung b) zur Frage der Finanzierung wird auf Begabtenförderwerke und Stipendien hingewiesen, für weiblichen wiss. Nachwuchs gibt es das universitätseigene

	Dorothea-Schlözer-Stipendienprogramm
Quelle:	http://www.uni-goettingen.de/de/alle-promotionsprogramme-und--studieng%C3%A4nge/449242.html https://www.uni-goettingen.de/de/220602.html
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	a) diverse Qualifizierungsangebote b) für Finanzierung wird auf Stipendien und Stellen in den Promotionsprogrammen und externe Förderer verwiesen
Quelle:	https://www.graduiertenzentrum.uni-kiel.de/de
Eberhard Karls Universität Tübingen	a) überfachliches Qualifizierungsprogramm b) für Finanzierung wird auf Stellen und externe Stipendien verwiesen
Quelle:	https://www.uni-tuebingen.de/forschung/graduiertenakademie.html
Technische Universität Darmstadt	a) Qualifikationsangebote b) zur Frage nach der Finanzierung wird auf Stipendien und Stellenangebote hingewiesen
Quelle:	http://www.tu-darmstadt.de/forschen/wiss_nachwuchs/promotion_tu/index.de.jsp
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	a) Qualifikationsangebote durch fachlich verschiedene Graduiertenschulen b) für Finanzierung wird auf externe Stipendien verwiesen
Quelle:	http://www.graduateschools.uni-wuerzburg.de/startseite/
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	a) überfachliches Qualifizierungsprogramm b) für Finanzierung wird auf Förderberatung verwiesen
Quelle:	http://www.frs.uni-freiburg.de/abteilungen/iga
Karlsruher Institut für Technologie	a) Weiterqualifizierung (Forschung&Kommunikation, Lehre, Management, Promotion, Sprachkurse), Netzwerke und Veranstaltungen b) für die Finanzierung wird auf externe Stipendien und Stellen/Stipendien in den strukturierten Promotionsprogrammen verwiesen
Quelle:	http://www.khys.kit.edu/index.php
Philipps-Universität Marburg	a) diverse Weiterqualifizierungsangebote b) zur Frage der Finanzierung wird auf universitätseigene Promotionsstipendien, Drittmittelstellen und Stellen als WiMi, sowie externe Stipendien verwiesen
Quelle:	https://www.uni-marburg.de/forschung/wissnachwuchs/promovierende/foerderung
Universität Stuttgart	a) Individualcoaching und Weiterqualifizierung, Mentoring für Frauen b) zur Frage der Finanzierung wird auf externe Stipendien und Stellen/Stipendien in den Promotionsprogrammen verwiesen
Quelle:	http://www.gradus.uni-stuttgart.de/
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	a) überfachlich Qualifizierungsangebote, Weiterbildung zur Förderung der Employability b) für Finanzierung wird auf universitätseigene Stipendien (insbesondere auch für weibliche Promovierende), externe Stipendien und Stipendien in den Promotionsprogrammen verwiesen
Quelle:	http://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/graduiertenakademie.html
Universität Kassel	a) es existiert ein "Konzept zur Förderung des wiss. Nachwuchses": Ziel der Schaffung von Qualifikationsstellen mit einer Laufzeit von 5 Jahren b) überfachliche Qualifizierungsangebote c) für die Finanzierung wird auf universitätseigene und externe Stipendien verwiesen
Quelle:	http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/fileadmin/datas/einrichtungen/graduiertenakademie/Formulare_und_Pruefungsordnungen/Nachwuchskonzept_P-615_12-10-

	08.pdf, http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/graduertenakademie/startseite.html
Universität Potsdam	a) überfachliches Qualifizierungsangebot, Netzwerkveranstaltungen, Mentoring b) für Finanzierung wird auf externe Stipendien verwiesen
Quelle:	https://www.pogs.uni-potsdam.de/
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	a) überfachliche Weiterbildung/Qualifizierung, Karriere-Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen b) für Finanzierung wird auf externe Stipendien hingewiesen, Möglichkeit von Stellen innerhalb der strukturierten Promotionsprogramme
Quelle:	http://www.hera.hhu.de/
Friedrich-Schiller-Universität Jena	a) Beratung, Qualifizierung zu "Grundfragen der Wissenschaft, Forschungsmethoden, Präsentieren und Publizieren, Kommunikation, Führung und Management, Karriereplanung und Bewerbung, Sprachen und Lehrqualifikation." b) für Finanzierung wird auf Stellen als wiMi, externe Stipendien und eine berufsbegleitende Promotion hingewiesen
Quelle:	http://www.jga.uni-jena.de/promotion.html
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	a) überfachliche Qualifizierungsveranstaltungen, diverse Veranstaltungen des Career Centers zur Förderung der Employability b) keine Hinweise zur Frage der Finanzierung.
Quelle:	http://www.ingra.uni-halle.de/
Universität Regensburg	keine Informationen über Qualifizierungsangebote bzw. finanzielle Fördermöglichkeiten zu finden
Quelle:	http://www.uni-regensburg.de/forschung/graduierenzentrum/index.html
Universität Bielefeld	a) Angebote zur Karriereentwicklung durch Beratung, Coachings, Mentoring etc. b) für Finanzierung wird auf Stellenausschreibungen, Frauenförderung, externe Stipendien und Stipendien/Stellen in den strukturierten Programmen verwiesen
Quelle:	http://www.uni-bielefeld.de/nachwuchs/index.html
Universität Bremen	a) überfachliche Qualifizierungsangebote, Netzwerkveranstaltungen b) zu Fragen der Finanzierung wird auf Stellen, externe und universitätseigene Stipendien verwiesen
Quelle:	http://www.uni-bremen.de/forschung/junge-talente/promotionszentrum-universitaet-bremen-proub.html
Universität des Saarlandes	a) wenige fachspezifische Qualifizierungsangebote b) für Finanzierung wird auf die Förderung durch externe Stipendien verwiesen
Quelle:	http://www.uni-saarland.de/forschung/gradus/foerdermoeglichkeiten/promotionsstipendien.html
Universität Paderborn	a) teilweise Qualifizierungsangebote durch Fakultäten, spezielle Mentoringprogramme für Doktorandinnen b) für die Finanzierung wird auf universitätseigene Stipendien, externe Stipendien und Stellenausschreibungen verwiesen
Quelle:	https://zsb.uni-paderborn.de/promotion/ , http://www.uni-paderborn.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/promotionsfoerderung/
Universität Augsburg	a) teilweise Qualifizierungsangebote durch Promotionsprogramme b) für Finanzierung wird auf externe Stipendien verwiesen
Quelle:	https://www.uni-augsburg.de/forschung/

Bergische Universität Wuppertal	a) überfachliche Qualifizierungsangebote, Workshops, Vernetzungsangebote b) zur Finanzierung wird auf externe Stipendien verwiesen
Quelle:	http://www.zgs.uni-wuppertal.de/promotionsberatung/buw.html
Universität Siegen	a) keine Informationen zu Qualifizierungsmöglichkeiten b) für Finanzierung wird auf universitätseigene Promotionsstipendien und externe Stipendien verwiesen
Quelle:	http://www.uni-siegen.de/start/forschung/nachwuchsfoerderung/doktoranden/?lang=de
Technische Universität Braunschweig	a) Beratung und Training durch Career-Center, überfachliche Workshops für strukturiert Promovierende b) zur Frage der Finanzierung gibt es keine Informationen
Quelle:	https://www.tu-braunschweig.de/forschung/graduiertenschulen

*unter externen Stipendien wird auch die Förderung über Landesgraduierstipendien gefasst

Anhang D-Tabelle 2: Finanzierungsmöglichkeiten für Promovierte | Quelle: Webseiten der Universitäten, Recherche-schluss: 30.11.2015

Hochschule	Anschub-/ Überbrückungsfinanzierung	Zeitraum	Stipendien, Stellen, Projektförder-gelder	Zeitraum
Ludwig-Maximilians-Universität München			"LMU Research Fellowships" : Förderung von Forschungsprojekten	24 Monate
Quelle:	http://www.uni-muenchen.de/ueber_die_lmu/auszeichnungen/lmu_excellent/zukunftskonzept/wiss_nachwuchs/academic_career/research_fellowship/index.html			
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	Finanzielle Förderung eigenständiger Drittmittel-anträge	max. 12 Monate	Etablierung von Nachwuchsgruppen externer KandidatInnen	flexibel
Quelle:	https://www.uni-frankfurt.de/49155417/Foerderlinien-im-Ueberblick			
Universität Duisburg-Essen	"Programm zur Förderung des exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses": Förderung zur Einwerbung von Drittmitteln	max. 12 Monate		
Quelle:	https://www.uni-due.de/ssc/foer/hj_index.php			
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	Anschubfinanzierung	unbestimmt	Mittel für Projekte	unbestimmt
Quelle:	https://www.uni-mainz.de/forschung/Dateien/Foerderlinien.pdf			
RWTH Aachen	"RWTH-Start-Up": personenbezogene Projektförderung zur Anschubfinanzierung von Drittmittelprojekten	max. 12 Monate		
Quelle:	http://www.rwth-aachen.de/go/id/gxyx			
Technische Universität Dresden			„Support the best“: Finanzielle Projektförderung für besonders "forschungsaktive WissenschaftlerInnen auf allen Qualifikationsstufen"	unbestimmt
Quelle:	https://tu-dresden.de/exzellenz/zukunftskonzept/docs/handout_support_the_best.pdf			
Freie Universität Berlin			a) "HONORS Fellowships": Projektförderung für Nachwuchswissenschaftler b) "Incoming Postdoc Fellowships": Projektförderung	12 Monate unbestimmt

Quelle:	http://www.fu-berlin.de/sites/promovieren/drs/drs_fellowships/honors_program/index.html http://www.fu-berlin.de/en/sites/promovieren/drs/drs_fellowships/drs_incoming_fellowships/index.html			
Technische Universität Berlin	a) "Postdoc-Förderung": Finanzierung einer Vollzeitstelle für Antragstellung einer drittmittelgeförderten Stelle b) Anschubfinanzierung für Personal- und Sachmittel	12 Monate 9 Monate		
Quelle:	https://www.tu-berlin.de/?id=67446			
Humboldt-Universität zu Berlin	a) "Post-Doc-Scholarships": Finanzielle Unterstützung bei der Beantragung eines Drittmittelantrages, der die Finanzierung der eigenen Stelle einschließt b) Anschubfinanzierung von Drittmittelvorhaben und Brückenfinanzierung von Drittmittelprojekten	6 Monate 6 - 12 Monate		
Quelle:	https://www.exzellenz.hu-berlin.de/de/foerderlinien/youth-development/humboldt-post-doc-scholarships https://www.hu-berlin.de/de/forschung/services/info_foerderung/anschub.pdf			
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	a) "Annemarie Schimmel Stipendium": Unterstützung weiblicher Nachwuchswissenschaftler für Beantragung eines Forschungsvorhabens b) Anschubfinanzierung für Nachwuchsgruppen in Medizin	12 Monate 12 Monate	verschiedene Postdoc-Stipendien	2-5 Jahre
Quelle:	https://www.uni-bonn.de/forschung/promotion/finanzierung/universitaet-bonn			
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg			"Startprofessur": Überbrückende Stellenfinanzierung bis zur ordentlichen Professur	unbestimmt
Quelle:	https://www.uni-heidelberg.de/exzellenzinitiative/zukunftskonzept/nachwuchswissenschaftler.html			
Justus-Liebig-Universität Gießen	"Forschungsbeihilfen": Startfinanzierung für aussichtsreiche Forschungsprojekte von Post-Docs	unbestimmt	„Just'us PostdoktorandInnenprogramm“: Vergabe von Stipendien zur Schaffung von Freiräumen für Forschungsprojekte	24 Monate
Quelle:	https://www.uni-giessen.de/forschung/nawuwi/foerd/foerd_jlu/nawuwifoerderung https://www.uni-giessen.de/forschung/nawuwi/foerd/foerd_jlu/justus			
Georg-August-Universität Göttingen	Anschubfinanzierung für NachwuchswissenschaftlerInnen zur Vorbereitung eines Forschungsantrages	6 Monate		
Quelle:	https://www.uni-goettingen.de/de/anschubfinanzierung-f%C3%BCr-nachwuchswissenschaftlerinnen-fristen-1510--155/445480.html			
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Anschubfinanzierung für weibliche Postdocs	unbestimmt	Gleichstellungsförderung: 6+4-Programm zur Verlängerung des Arbeitsvertrages nach erfolgreicher Habilitation oder Juniorprofessur	max. 4 Jahre
Quelle:	http://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/foerdermoeglichkeiten			
Eberhard Karls Universität Tübingen	a) "Bridging Funds": 65% E13-Stelle b) „Projektförderung für NachwuchswissenschaftlerInnen“: Anlauffinanzie-	max. 6 Monate 12 Monate		

	rung für Projekte mit Aussicht auf Drittmittel-förderung			
Quelle:	https://www.uni-tuebingen.de/fakultaeten/philosophische-fakultaet/forschung/interne-ausschreibungenexzellenzinitiative.html			
Philipps-Universität Marburg	Gleichstellungsstipendien: Abschluss- und Brückenstipendien	6-12 Monate	Anschubfinanzierung zur Förderung von größeren, kooperativen Forschungsprojekten	max. 24 Monate
Quelle:	https://www.uni-marburg.de/mara/finanzierung/gleichstellungsstipendien https://www.uni-marburg.de/forschung/forfoerderung/forfoernat/fffond			
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	"Wege in die Forschung I": Anschubfinanzierung für Drittmittelprojekte	6 Monate	"Wege in die Forschung II": Projektförderung für Nachwuchswissenschaftler	max. 24 Monate
Quelle:	https://www.dezernat4.uni-hannover.de/wif1.html?&L=1 https://www.dezernat4.uni-hannover.de/wif2.html?&L=1			
Universität Kassel			"UNIKAT-Fellowship": Vollzeit-Stelle	max. 12 Monate
Quelle:	https://www.uni-kassel.de/einrichtungen/graduierternakademie/finanzierung/promotionsstipendien20/unikat-fellowship.html			
Universität Potsdam	"Brückenprogramm": Finanzierung zur Überbrückung eines Zeitraums der Antragsbegutachtung	6 Monate		
Quelle:	https://www.pogs.uni-potsdam.de/article/postdoc-foerderung/Postdoc-Foerderung.html			
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf			Strategischer Forschungsfonds: Projektförderung	unbestimmt
Quelle:	http://www.forschung.uni-duesseldorf.de/forschungsservice/strategischer-forschungsfonds.html			
Universität Bielefeld	a) Karrierebrücke Promotion-Postdoc b) Anschubfinanzierung zur Vorbereitung eines Drittmittelantrags	max. 12 Monate max. 12 Monate		
Quelle:	http://www.uni-bielefeld.de/nachwuchs/finanzierung_und_foerderung/postdoktoranden/nachwuchsfonds.html			
Universität Bremen			a) "Early Career Post-Doc Stellen": Vollzeitstelle und Sachmittel b) "Eigene Projekte für Post-Docs": "Post-DoktorandInnen-Stelle und Sachmittel	24 Monate 48 Monate
Quelle:	http://www.uni-bremen.de/forschung/junge-talente/post-docs.html			
Universität Paderborn			Postdoc-Stipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	24 (+6) Monate
Quelle:	https://www.uni-paderborn.de/universitaet/gleichstellungsbeauftragte-der-universitaet-paderborn/angebote/angebote-fuer-nachwuchswissenschaftlerinnen/postdoc-stipendien/			
Universität Siegen	a) Übergangsfinanzierung für den Abschluss von Habilitationen für Habilitandinnen b) Anschubfinanzierung von Drittmittelprojekten	max. 6 Monate unbestimmt	Habilitationsstipendien für weibliche Promovierte	12 Monate
Quelle:	http://www.uni-siegen.de/start/forschung/nachwuchsfoerderung/postdoktoranden/postdoktorandefoerderung_universitaet_.html?lang=de			

Anhang D-Tabelle 3: Anteile der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung | Quelle: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013

Hochschule	wiMi	Vollzeit	Teilzeit
RWTH Aachen	5751	70,06%	29,94%
Technische Universität Berlin	2573	70,00%	30,00%
Universität Stuttgart	3203	69,19%	30,81%
Karlsruher Institut für Technologie	3023	66,75%	33,25%
Technische Universität Darmstadt	2342	66,14%	33,86%
Technische Universität München	5974	63,39%	36,61%
Technische Universität Braunschweig	1788	62,98%	37,02%
Universität des Saarlandes	2319	62,96%	37,04%
Universität Paderborn	991	62,26%	37,74%
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	4283	61,22%	38,78%
Universität Duisburg-Essen	3174	60,84%	39,16%
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	5058	59,65%	40,35%
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	2207	59,49%	40,51%
Universität Siegen	853	58,73%	41,27%
Fernuniversität in Hagen	369	56,64%	43,36%
Universität zu Köln	3941	56,31%	43,69%
Technische Universität Dortmund	1068	55,90%	44,10%
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	2755	54,41%	45,59%
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2186	54,25%	45,75%
Universität Bremen	1868	54,23%	45,77%
Technische Universität Dresden	4140	53,53%	46,47%
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	3510	52,79%	47,21%
Universität Augsburg	783	52,75%	47,25%
Universität Regensburg	1926	52,65%	47,35%
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	4501	52,61%	47,39%
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	3210	52,52%	47,48%
Ludwig-Maximilians-Universität München	5895	52,38%	47,62%
Universität Hamburg	4341	52,36%	47,64%
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	4025	51,88%	48,12%
Eberhard Karls Universität Tübingen	3715	51,60%	48,40%
Ruhr-Universität Bochum	2470	51,42%	48,58%
Friedrich-Schiller-Universität Jena	3158	50,85%	49,15%
Bergische Universität Wuppertal	830	48,43%	51,57%
Universität Bielefeld	1215	47,74%	52,26%
Universität Kassel	1175	46,30%	53,70%
Humboldt-Universität zu Berlin	1898	45,42%	54,58%
Universität Leipzig	2627	45,03%	54,97%
Freie Universität Berlin	2148	43,44%	56,56%
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	4491	43,40%	56,60%
Georg-August-Universität Göttingen	3674	39,09%	60,91%
Justus-Liebig-Universität Gießen	1477	35,75%	64,25%
Universität Potsdam	1458	35,46%	64,54%
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	1855	35,20%	64,80%
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	1727	32,48%	67,52%
Philipps-Universität Marburg	1569	32,12%	67,88%
Arithmetisches Mittel	2745	52,95%	47,05%

Anhang D-Tabelle 4: Anteile der Lehrkräfte für besondere Aufgaben in Voll- und Teilzeitbeschäftigung | Quelle: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013

Hochschule	LfbA	Vollzeit	Teilzeit
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	0	0,00%	0,00%
Technische Universität München	199	86,43%	13,57%
Technische Universität Berlin	26	80,77%	19,23%
Bergische Universität Wuppertal	31	80,65%	19,35%
Freie Universität Berlin	76	80,26%	19,74%
Universität Siegen	35	80,00%	20,00%
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	28	78,57%	21,43%
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	105	71,43%	28,57%
Universität Paderborn	119	68,07%	31,93%
Universität Augsburg	109	67,89%	32,11%
Universität Potsdam	67	67,16%	32,84%
Ludwig-Maximilians-Universität München	143	66,43%	33,57%
Universität Hamburg	68	66,18%	33,82%
RWTH Aachen	50	66,00%	34,00%
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	179	65,92%	34,08%
Technische Universität Dortmund	700	64,86%	35,14%
Universität Duisburg-Essen	129	62,79%	37,21%
Universität Regensburg	179	62,01%	37,99%
Humboldt-Universität zu Berlin	165	61,21%	38,79%
Technische Universität Braunschweig	38	57,89%	42,11%
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	105	57,14%	42,86%
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	66	56,06%	43,94%
Universität des Saarlandes	83	55,42%	44,58%
Eberhard Karls Universität Tübingen	52	53,85%	46,15%
Technische Universität Darmstadt	15	53,33%	46,67%
Universität zu Köln	244	53,28%	46,72%
Fernuniversität in Hagen	17	52,94%	47,06%
Ruhr-Universität Bochum	143	52,45%	47,55%
Friedrich-Schiller-Universität Jena	50	52,00%	48,00%
Technische Universität Dresden	56	51,79%	48,21%
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	221	50,68%	49,32%
Universität Bielefeld	135	50,37%	49,63%
Universität Bremen	26	50,00%	50,00%
Philipps-Universität Marburg	112	46,43%	53,57%
Georg-August-Universität Göttingen	120	45,83%	54,17%
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	259	45,17%	54,83%
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	14	42,86%	57,14%
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	121	41,32%	58,68%
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	144	40,97%	59,03%
Universität Leipzig	224	40,18%	59,82%
Universität Kassel	185	38,92%	61,08%
Justus-Liebig-Universität Gießen	192	38,54%	61,46%
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	62	25,81%	74,19%
Universität Stuttgart	21	23,81%	76,19%
Karlsruher Institut für Technologie	12	16,67%	83,33%
Arithmetisches Mittel	114	54,90%	42,88%

Anhang D-Tabelle 5: Anteile des hauptberuflichen Personals in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht | Quelle:
Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013

Hochschule	Hauptberufl. beschäftigte Frauen	davon in Vollzeit	davon in Teilzeit	Hauptberufl. beschäftigte Männer	davon in Vollzeit	davon in Teilzeit
Fernuniversität in Hagen	176	51,14%	48,86%	304	72,70%	27,30%
Universität zu Köln	2223	50,56%	49,44%	2548	70,80%	29,20%
Ludwig-Maximilians-Universität München	3200	46,94%	53,06%	3845	68,32%	31,68%
Johann Wolfgang Goethe- Universität Frankfurt am Main	1915	47,21%	52,79%	2328	70,36%	29,64%
Westfälische Wilhelms- Universität Münster	2186	39,75%	60,25%	3147	54,50%	45,50%
Universität Hamburg	2245	47,93%	52,07%	2848	67,03%	32,97%
Universität Duisburg-Essen	1690	53,25%	46,75%	2208	76,18%	23,82%
Ruhr-Universität Bochum	1120	45,89%	54,11%	1989	66,26%	33,74%
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	946	34,99%	65,01%	1475	53,29%	46,71%
RWTH Aachen	1967	56,53%	43,47%	4322	79,20%	20,80%
Technische Universität Dresden	1443	39,02%	60,98%	3247	66,83%	33,17%
Freie Universität Berlin	1272	45,44%	54,56%	1477	62,42%	37,58%
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	1795	47,97%	52,03%	3523	74,68%	25,32%
Technische Universität München	2133	50,02%	49,98%	4518	74,28%	25,72%
Technische Universität Berlin	772	59,59%	40,41%	2178	78,28%	21,72%
Humboldt-Universität zu Berlin	1076	48,23%	51,77%	1477	62,02%	37,98%
Rheinische Friedrich-Wilhelms- Universität Bonn	1894	45,20%	54,80%	2755	66,21%	33,79%
Ruprecht-Karls-Universität Hei- delberg	2286	50,79%	49,21%	3277	71,50%	28,50%
Technische Universität Dort- mund	682	50,73%	49,27%	1386	72,01%	27,99%
Universität Leipzig	1452	42,70%	57,30%	1800	56,61%	43,39%
Justus-Liebig-Universität Gießen	960	35,73%	64,27%	1075	57,21%	42,79%
Georg-August-Universität Göt- tingen	1820	35,33%	64,67%	2540	54,33%	45,67%
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	822	26,28%	73,72%	1326	54,15%	45,85%
Eberhard Karls Universität Tü- bingen	1851	45,00%	55,00%	2539	66,29%	33,71%
Technische Universität Darm- stadt	642	53,58%	46,42%	2026	74,73%	25,27%
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	1577	47,69%	52,31%	2263	65,93%	34,07%
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	1966	45,78%	54,22%	2945	63,67%	36,33%
Karlsruher Institut für Technolo- gie	833	49,22%	50,78%	2512	76,15%	23,85%
Philipps-Universität Marburg	878	34,40%	65,60%	1137	50,92%	49,08%
Universität Stuttgart	847	50,65%	49,35%	2646	77,82%	22,18%
Gottfried Wilhelm Leibniz Uni- versität Hannover	799	47,56%	52,44%	1899	70,83%	29,17%
Universität Kassel	643	35,77%	64,23%	1048	66,22%	33,78%
Universität Potsdam	788	38,96%	61,04%	993	50,96%	49,04%
Heinrich-Heine-Universität	1413	48,41%	51,59%	1754	68,24%	31,76%

Düsseldorf						
Friedrich-Schiller-Universität Jena	1475	43,05%	56,95%	2106	64,91%	35,09%
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	1184	52,20%	47,80%	1516	67,88%	32,12%
Universität Regensburg	1027	51,12%	48,88%	1514	67,70%	32,30%
Universität Bielefeld	685	41,90%	58,10%	929	66,95%	33,05%
Universität Bremen	851	45,59%	54,41%	1345	69,59%	30,41%
Universität des Saarlandes	1099	53,59%	46,41%	1596	75,19%	24,81%
Universität Paderborn	495	52,73%	47,27%	838	78,28%	21,72%
Universität Augsburg	358	51,68%	48,32%	778	68,64%	31,36%
Bergische Universität Wuppertal	387	49,87%	50,13%	726	66,25%	33,75%
Universität Siegen	357	52,38%	47,62%	784	66,45%	33,55%
Technische Universität Braunschweig	617	45,22%	54,78%	1475	76,61%	23,39%
Arithmetisches Mittel	1263	46,39%	53,61%	2021	67,32%	32,68%

Anhang D-Tabelle 6: Anteil männlicher und weiblicher DoktorandInnen | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Hochschule	DoktorandInnen	davon Frauen	davon Männer	Differenz (in Prozentpunkten)
Freie Universität Berlin	4450	56,38%	43,62%	-12,76
Justus-Liebig-Universität Gießen	1147	55,80%	44,20%	-11,60
Ludwig-Maximilians-Universität München	2969	54,77%	45,23%	-9,53
Universität zu Köln	3626	52,54%	47,46%	-5,07
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	1972	51,98%	48,02%	-3,96
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	2099	51,83%	48,17%	-3,67
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	1322	51,66%	48,34%	-3,33
Universität Hamburg	3883	51,43%	48,57%	-2,86
Humboldt-Universität zu Berlin	3677	50,69%	49,31%	-1,39
Universität Leipzig	1577	50,41%	49,59%	-0,82
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	1781	49,80%	50,20%	0,39
Friedrich-Schiller-Universität Jena	1359	49,74%	50,26%	0,52
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	2583	49,13%	50,87%	1,74
Philipps-Universität Marburg	1301	48,65%	51,35%	2,69
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	2935	48,65%	51,35%	2,69
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	3735	48,41%	51,59%	3,19
Georg-August-Universität Göttingen	3882	47,96%	52,04%	4,07
Eberhard Karls Universität Tübingen	2035	47,71%	52,29%	4,57
Universität Kassel	339	47,20%	52,80%	5,60
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	1486	46,97%	53,03%	6,06
Universität Regensburg	677	46,82%	53,18%	6,35
Universität Bremen	1173	46,04%	53,96%	7,93
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	1402	45,93%	54,07%	8,13
Universität Potsdam	1799	45,80%	54,20%	8,39
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	4658	45,77%	54,23%	8,46
Universität Bielefeld	1513	44,68%	55,32%	10,64
Ruhr-Universität Bochum	3345	42,24%	57,76%	15,52

Universität Duisburg-Essen	2056	41,88%	58,12%	16,25
Bergische Universität Wuppertal	1034	39,46%	60,54%	21,08
Universität Siegen	777	39,25%	60,75%	21,49
Universität des Saarlandes	1406	38,12%	61,88%	23,76
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	1207	37,95%	62,05%	24,11
Technische Universität Dresden	3009	37,82%	62,18%	24,36
Universität Augsburg	414	37,68%	62,32%	24,64
Universität Paderborn	802	37,53%	62,47%	24,94
Technische Universität Dortmund	1906	37,15%	62,85%	25,71
Karlsruher Institut für Technologie	880	34,66%	65,34%	30,68
Fernuniversität in Hagen	396	34,34%	65,66%	31,31
Technische Universität Berlin	2767	34,04%	65,96%	31,91
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	2303	33,61%	66,39%	32,78
Technische Universität Braunschweig	1398	31,62%	68,38%	36,77
RWTH Aachen	4452	31,27%	68,73%	37,47
Technische Universität München	1794	30,77%	69,23%	38,46
Universität Stuttgart	1744	27,12%	72,88%	45,76
Technische Universität Darmstadt	1442	26,70%	73,30%	46,60
Arithmetisches Mittel	2056	43,56%	56,44%	12,89

Anhang D-Tabelle 7: Anteil männlicher und weiblicher wissenschaftlicher MitarbeiterInnen | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Hochschule	wiMis	davon Frauen	davon Männer	Differenz (in Prozentpunkten)
Justus-Liebig-Universität Gießen	1515	50,56%	49,44%	-1,12
Universität zu Köln	3951	48,87%	51,13%	2,25
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	3553	48,52%	51,48%	2,96
Ludwig-Maximilians-Universität München	6182	48,11%	51,89%	3,79
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2222	47,93%	52,07%	4,14
Freie Universität Berlin	2149	47,70%	52,30%	4,61
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	2801	47,27%	52,73%	5,46
Universität Hamburg	4342	46,59%	53,41%	6,82
Universität Potsdam	1467	46,35%	53,65%	7,29
Philipps-Universität Marburg	1587	46,25%	53,75%	7,50
Universität Leipzig	2631	46,07%	53,93%	7,87
Universität Duisburg-Essen	3299	45,53%	54,47%	8,94
Universität Bielefeld	1216	45,07%	54,93%	9,87
Eberhard Karls Universität Tübingen	3862	44,67%	55,33%	10,67
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	3236	44,31%	55,69%	11,37
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	4035	44,06%	55,94%	11,87
Friedrich-Schiller-Universität Jena	3168	43,78%	56,22%	12,44
Georg-August-Universität Göttingen	3715	43,66%	56,34%	12,68
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	5063	43,20%	56,80%	13,61
Universität des Saarlandes	2320	43,10%	56,90%	13,79
Universität Regensburg	2038	43,08%	56,92%	13,84
Humboldt-Universität zu Berlin	1912	43,04%	56,96%	13,91

Westfälische Wilhelms-Universität Münster	4493	42,87%	57,13%	14,27
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	4503	41,73%	58,27%	16,54
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	1732	41,51%	58,49%	16,97
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	1865	40,54%	59,46%	18,93
Universität Bremen	1876	40,41%	59,59%	19,19
Universität Kassel	1183	39,64%	60,36%	20,71
Fernuniversität in Hagen	382	37,43%	62,57%	25,13
Ruhr-Universität Bochum	2506	37,03%	62,97%	25,94
Bergische Universität Wuppertal	830	36,99%	63,01%	26,02
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	4488	35,18%	64,82%	29,63%
Universität Paderborn	991	34,71%	65,29%	30,58
Technische Universität München	5979	33,67%	66,33%	32,66
Universität Siegen	853	33,65%	66,35%	32,71
Universität Augsburg	824	33,37%	66,63%	33,25
Technische Universität Dortmund	1068	32,68%	67,32%	34,64
RWTH Aachen	5760	32,45%	67,55%	35,10
Technische Universität Dresden	4147	32,22%	67,78%	35,57
Technische Universität Braunschweig	1837	30,10%	69,90%	39,79
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	2253	30,00%	70,00%	39,99
Technische Universität Berlin	2574	26,61%	73,39%	46,78
Karlsruher Institut für Technologie	3023	26,10%	73,90%	47,80
Universität Stuttgart	3203	25,13%	74,87%	49,73
Technische Universität Darmstadt	2342	24,89%	75,11%	50,21
Arithmetisches Mittel	2777	39,93%	60,07%	20,15

Anhang D-Tabelle 8: Anteil männlicher und weiblicher Lehrkräfte für besondere Aufgaben | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Hochschule	LfbAs	davon Frauen	davon Männer	Differenz (in Prozentpunkten)
Fernuniversität in Hagen	17	76,47%	23,53%	-52,94
Freie Universität Berlin	76	71,05%	28,95%	-42,11
Technische Universität Dresden	56	67,86%	32,14%	-35,71
Eberhard Karls Universität Tübingen	52	67,31%	32,69%	-34,62
Universität Leipzig	224	66,96%	33,04%	-33,93
Humboldt-Universität zu Berlin	165	65,45%	34,55%	-30,91
Technische Universität Berlin	26	65,38%	34,62%	-30,77
Universität Paderborn	119	64,71%	35,29%	-29,41
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	14	64,29%	35,71%	-28,57
Friedrich-Schiller-Universität Jena	50	64,00%	36,00%	-28,00
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	66	63,64%	36,36%	-27,27
Universität Duisburg-Essen	129	62,79%	37,21%	-25,58
Universität Bremen	26	61,54%	38,46%	-23,08
Universität des Saarlandes	83	61,45%	38,55%	-22,89
Ludwig-Maximilians-Universität München	143	60,84%	39,16%	-21,68
Technische Universität Braunschweig	38	60,53%	39,47%	-21,05
Universität Potsdam	67	59,70%	40,30%	-19,40
Justus-Liebig-Universität Gießen	192	58,85%	41,15%	-17,71
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	144	58,33%	41,67%	-16,67

Universität zu Köln	244	58,20%	41,80%	-16,39
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	62	58,06%	41,94%	-16,13
Georg-August-Universität Göttingen	120	56,67%	43,33%	-13,33
Philipps-Universität Marburg	112	56,25%	43,75%	-12,50
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	105	56,19%	43,81%	-12,38
Universität Regensburg	179	55,31%	44,69%	-10,61
Bergische Universität Wuppertal	31	54,84%	45,16%	-9,68
Technische Universität Darmstadt	15	53,33%	46,67%	-6,67
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	221	52,94%	47,06%	-5,88
Ruhr-Universität Bochum	143	52,45%	47,55%	-4,90
Universität Stuttgart	21	52,38%	47,62%	-4,76
Universität Bielefeld	135	51,85%	48,15%	-3,70
RWTH Aachen	50	50,00%	50,00%	0,0
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	0	0,00%	0,00%	0,00
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	28	50,00%	50,00%	0,00
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	259	49,42%	50,58%	1,16
Universität Kassel	185	48,65%	51,35%	2,70
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	105	48,57%	51,43%	2,86
Universität Augsburg	109	46,79%	53,21%	6,42
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	179	45,81%	54,19%	8,38
Universität Hamburg	68	42,65%	57,35%	14,71
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	121	42,15%	57,85%	15,70
Technische Universität Dortmund	700	38,86%	61,14%	22,29
Universität Siegen	35	34,29%	65,71%	31,43
Karlsruher Institut für Technologie	12	25,00%	75,00%	50,00
Technische Universität München	199	21,61%	78,39%	56,78
Arithmetisches Mittel	114	53,85%	43,92%	-9,93

Anhang D-Tabelle 9: Anteil männlicher und weiblicher ProfessorInnen | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Hochschule	ProfessorInnen	davon Frauen	davon Männer	Differenz (in Prozentpunkten)
Freie Universität Berlin	524	36,83%	63,17%	26,34
Universität Paderborn	223	33,18%	66,82%	33,63
Humboldt-Universität zu Berlin	476	30,46%	69,54%	39,08
Universität Hamburg	683	28,26%	71,74%	43,48
Universität Potsdam	247	27,53%	72,47%	44,94
Universität Bremen	294	26,19%	73,81%	47,62
Universität zu Köln	576	26,04%	73,96%	47,92
Universität Kassel	323	26,01%	73,99%	47,99
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	412	25,73%	74,27%	48,54
Philipps-Universität Marburg	316	25,63%	74,37%	48,73
Universität Bielefeld	263	25,48%	74,52%	49,05
Ruhr-Universität Bochum	460	25,43%	74,57%	49,13
Bergische Universität Wuppertal	252	25,00%	75,00%	50,00
Georg-August-Universität Göttingen	525	24,76%	75,24%	50,48
Justus-Liebig-Universität Gießen	328	24,70%	75,30%	50,61

Fernuniversität in Hagen	81	24,69%	75,31%	50,62
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	619	23,10%	76,90%	53,80
Universität Siegen	253	22,92%	77,08%	54,15
Universität Duisburg-Essen	470	22,77%	77,23%	54,47
Universität Leipzig	397	22,67%	77,33%	54,66
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	585	22,56%	77,44%	54,87
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	324	22,22%	77,78%	55,56
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	338	22,19%	77,81%	55,62
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	408	21,32%	78,68%	57,35
Technische Universität Dortmund	300	20,33%	79,67%	59,33
Technische Universität Berlin	350	20,00%	80,00%	60,00
Ludwig-Maximilians-Universität München	720	19,31%	80,69%	61,39
Eberhard Karls Universität Tübingen	476	19,12%	80,88%	61,76
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	354	18,93%	81,07%	62,15
Technische Universität Braunschweig	217	18,89%	81,11%	62,21
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	486	18,52%	81,48%	62,96
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	373	18,23%	81,77%	63,54
Universität des Saarlandes	292	16,44%	83,56%	67,12
Technische Universität Darmstadt	311	16,40%	83,60%	67,20
Technische Universität München	473	16,28%	83,72%	67,44
Universität Augsburg	203	15,76%	84,24%	68,47
Universität Regensburg	324	15,43%	84,57%	69,14
Friedrich-Schiller-Universität Jena	363	15,43%	84,57%	69,15
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	571	15,41%	84,59%	69,18
RWTH Aachen	479	15,24%	84,76%	69,52
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	425	14,35%	85,65%	71,29
Technische Universität Dresden	487	14,17%	85,83%	71,66
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	548	13,50%	86,50%	72,99
Karlsruher Institut für Technologie	310	13,23%	86,77%	73,55
Universität Stuttgart	269	11,52%	88,48%	76,95
Arithmetisches Mittel	394	21,38%	78,62%	57,24

Anhang D-Tabelle 10: Anteil männlicher und weiblicher wissenschaftlicher MitarbeiterInnen in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Hochschule	wiMis	davon Männer unbefristet und in Vollzeit	davon Frauen unbefristet und in Vollzeit	Differenz (in Prozentpunkten)
Humboldt-Universität zu Berlin	1898	5,48%	3,27%	2,21
Freie Universität Berlin	2148	4,14%	1,91%	2,23
Universität Potsdam	1458	6,52%	4,18%	2,33
Technische Universität Dortmund	1068	3,65%	1,22%	2,43
Technische Universität Berlin	2573	3,50%	1,01%	2,49
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	4491	4,36%	1,54%	2,83
RWTH Aachen	5751	4,16%	0,83%	3,32
Universität Kassel	1175	4,68%	1,11%	3,57
Universität Bielefeld	1215	6,09%	2,06%	4,03
Universität Leipzig	2627	8,64%	4,61%	4,04

Ruhr-Universität Bochum	2470	7,33%	3,00%	4,33
Technische Universität München	5974	5,91%	1,46%	4,45
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	5058	7,51%	2,99%	4,53
Universität Paderborn	991	6,86%	2,32%	4,54
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	3510	7,46%	2,88%	4,59
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	4501	6,89%	2,16%	4,73
Technische Universität Darmstadt	2342	5,81%	0,94%	4,87
Philipps-Universität Marburg	1569	7,58%	2,68%	4,91
Justus-Liebig-Universität Gießen	1477	7,99%	3,05%	4,94
Universität Duisburg-Essen	3174	9,48%	4,22%	5,26
Universität Augsburg	783	7,41%	2,04%	5,36
Universität zu Köln	3941	8,96%	3,58%	5,38
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	1855	8,30%	2,91%	5,39
Georg-August-Universität Göttingen	3674	7,21%	1,71%	5,50
Universität Bremen	1868	7,87%	2,36%	5,51
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	1727	7,47%	1,85%	5,62
Universität Siegen	853	8,56%	2,93%	5,63
Universität Hamburg	4341	9,08%	3,39%	5,69
Ludwig-Maximilians-Universität München	5895	8,84%	3,04%	5,80
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	3210	8,44%	2,62%	5,83
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2186	13,68%	7,82%	5,86
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	2207	6,89%	0,95%	5,94
Friedrich-Schiller-Universität Jena	3158	10,16%	4,08%	6,08
Technische Universität Braunschweig	1788	7,66%	1,45%	6,21
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	4025	9,04%	2,76%	6,29
Technische Universität Dresden	4140	9,37%	3,07%	6,30
Universität Regensburg	1926	10,02%	3,48%	6,54
Karlsruher Institut für Technologie	3023	7,64%	1,09%	6,55
Universität des Saarlandes	2319	11,04%	3,49%	7,55
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	2755	10,96%	3,23%	7,73
Bergische Universität Wuppertal	830	12,77%	4,82%	7,95
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	4283	10,11%	1,75%	8,36
Eberhard Karls Universität Tübingen	3715	13,86%	5,38%	8,48
Universität Stuttgart	3203	11,90%	1,53%	10,37
Fernuniversität in Hagen	369	16,26%	4,61%	11,65
Arithmetisches Mittel	2745	8,17%	2,74%	5,43

Anhang D-Tabelle 11: Anteil männlicher und weiblicher Lehrkräfte für besondere Aufgaben in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung | Quellen: Stat. Bundesamt, Stichtag: 31.12.2013 und eigene Berechnung

Hochschule	LfbAs	davon Männer unbefristet und in Vollzeit	davon Frauen unbefristet und in Vollzeit	Differenz (in Prozentpunkten)
Freie Universität Berlin	76	15,79%	46,05%	-30,26
Technische Universität Dresden	56	10,71%	35,71%	-25,0
Technische Universität Berlin	26	7,69%	26,92%	-19,23
Universität Potsdam	67	23,88%	41,79%	-17,91
Humboldt-Universität zu Berlin	165	17,58%	32,73%	-15,15

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	14	14,29%	28,57%	-14,29
Universität Leipzig	224	10,71%	22,32%	-11,61
Eberhard Karls Universität Tübingen	52	17,31%	26,92%	-9,62
Georg-August-Universität Göttingen	120	14,17%	23,33%	-9,17
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	105	20,00%	27,62%	-7,62
Philipps-Universität Marburg	112	6,25%	12,50%	-6,25
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	66	3,03%	9,09%	-6,06
Universität Augsburg	109	0,92%	6,42%	-5,50
Ludwig-Maximilians-Universität München	143	6,29%	11,19%	-4,90
Universität Stuttgart	21	4,76%	9,52%	-4,76
Universität Regensburg	179	6,15%	10,61%	-4,47
Universität Paderborn	119	2,52%	6,72%	-4,20
Universität des Saarlandes	83	10,84%	14,46%	-3,61
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	28	14,29%	17,86%	-3,57
Technische Universität München	199	2,51%	6,03%	-3,52
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	105	9,52%	12,38%	-2,86
Universität zu Köln	244	4,92%	7,38%	-2,46
Universität Duisburg-Essen	129	10,08%	12,40%	-2,33
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	62	0,00%	1,61%	-1,61
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	179	4,47%	5,03%	-0,56
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	221	0,45%	0,90%	-0,45
Technische Universität Dortmund	700	0,00%	0,14%	-0,14
RWTH Aachen	50	12,00%	12,00%	0,00
Justus-Liebig-Universität Gießen	192	5,73%	5,73%	0,00
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	0	0,00%	0,00%	0,00
Karlsruher Institut für Technologie	12	0,00%	0,00%	0,00
Universität Siegen	35	0,00%	0,00%	0,00
Ruhr-Universität Bochum	143	8,39%	7,69%	0,70
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	144	14,58%	12,50%	2,08
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	259	5,41%	3,09%	2,32
Universität Hamburg	68	33,82%	30,88%	2,94
Bergische Universität Wuppertal	31	6,45%	3,23%	3,23
Universität Bielefeld	135	5,19%	1,48%	3,70
Universität Kassel	185	9,19%	4,86%	4,32
Fernuniversität in Hagen	17	5,88%	0,00%	5,88
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	121	9,92%	3,31%	6,61
Technische Universität Darmstadt	15	6,67%	0,00%	6,67
Friedrich-Schiller-Universität Jena	50	30,00%	22,00%	8,00
Technische Universität Braunschweig	38	15,79%	5,26%	10,53
Universität Bremen	26	26,92%	15,38%	11,54
Arithmetisches Mittel	114	9,67%	12,97%	-3,30

E. Einzelprofile der Universitäten (im Folgenden Teil mit eigener Seitenzählung)

Fernuniversität in Hagen	1
Universität zu Köln	6
Ludwig-Maximilians-Universität München	11
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	16
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	21
Universität Hamburg	26
Universität Duisburg-Essen	31
Ruhr-Universität Bochum	36
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	40
RWTH Aachen	44
Technische Universität Dresden	49
Freie Universität Berlin	54
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	59
Technische Universität München	64
Technische Universität Berlin	69
Humboldt-Universität zu Berlin	74
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	79
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	84
Technische Universität Dortmund	93
Universität Leipzig	76
Justus-Liebig-Universität Gießen	102
Georg-August-Universität Göttingen	106
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	112
Eberhard Karls Universität Tübingen	116
Technische Universität Darmstadt	120
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	125
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	129
Karlsruher Institut für Technologie	133
Philipps-Universität Marburg	138
Universität Stuttgart	143
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	147
Universität Kassel	151
Universität Potsdam	156
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	161
Friedrich-Schiller-Universität Jena	166
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	170
Universität Regensburg	175
Universität Bielefeld	183
Universität Bremen	192
Universität des Saarlandes	197
Universität Paderborn	202
Universität Augsburg	207
Bergische Universität Wuppertal	211
Universität Siegen	219
Technische Universität Braunschweig	228

Fernuniversität in Hagen

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 80.464

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	81	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	369	Lehrbeauftragte	48
DozentInnen/AssistentInnen	13	Wissenschaftliche Hilfskräfte	465
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	17		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	396	davon Frauen	34,3%	45,9%
		davon Männer	65,7%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.fernuni-hagen.de/rewi/faq/promotion.shtml>

[4] https://www.fernuni-hagen.de/search/servlet/SearchServlet?col=4&col=6&col=7&col=8&col=5&col=3&col=12&col=10&col=2&col=9&col=1&col=11&query=graduiertenzentrum&xsl=feu_suche.xsl&xsl=feu_suche.xsl

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

- keine Angaben über Modell.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	480	davon unbefristet	35,8%	24,2%
		davon befristet	59,0%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	81	davon unbefristet	97,5%	91,6%
		davon befristet	2,5%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	369	davon unbefristet	24,7%	12,5%
		davon befristet	75,3%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	17	davon unbefristet	11,8%	28,7%
		davon befristet	17,6%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	171	davon unbefristet	26,9%	16,7%
		davon befristet	73,1%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	296	davon unbefristet	42,6%	29,5%
		davon befristet	59,5%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	480	davon in Vollzeit	64,8%	59,9%
		davon in Teilzeit	35,2%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	81	davon in Vollzeit	100,0%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,0%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	369	davon in Vollzeit	56,6%	52,8%
		davon in Teilzeit	43,4%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	17	davon in Vollzeit	52,9%	54,6%
		davon in Teilzeit	47,1%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	176	davon in Vollzeit	51,1%	47,7%
		davon in Teilzeit	48,9%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	304	davon in Vollzeit	72,7%	67,7%
		davon in Teilzeit	27,3%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	993	davon hauptberuflich	48,3%	73,7%
		davon nebenberuflich	51,7%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	377	davon hauptberuflich	46,7%	72,1%
		davon nebenberuflich	53,3%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	616	davon hauptberuflich	49,4%	75,7%
		davon nebenberuflich	50,6%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 48

Die Lehrbeauftragten stellen 4,8% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 465

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 46,8% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienfreundliche Fernuniversität": Aus einem "Mutterschutztopf" werden Vertretungen für Mitarbeiterinnen im Mutterschutz finanziert. Flexible Arbeitszeitregelungen, Möglichkeit der Telearbeit, familienorientierte Besprechungszeiten. In den Sommerferien werden Ferienbetreuungen angeboten. Außerdem gibt es eine Tagesmüttervermittlung, die von der/den Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird, Seminare und Fortbildungen für Eltern und Pflegende in Kooperation mit anderen Einrichtungen.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/familie/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen/ Promotionen/ Lehrstuhlvertretungen/ Lehrbeauftragten wie z.B. Preise, Anreizsystem gemischt finanzierter Vollzeitstellen (vormals halbe Stellen) für geeignete Habilitandinnen, Erhöhung des Frauenanteils unter Lehrbeauftragten/Vertretungsprofessuren durch Vorzug von Frauen bei gleicher Qualifikation, finanzielle Anreize für die Fakultäten, die mehr Professorinnen berufen, zusätzliche Hilfskraftmittel für Professorinnen, die in der akad. Selbstverwaltung tätig sind; Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung indem DFG-Gleichstellungsstandards umgesetzt werden, gezielte Einbindung von Forscherinnen in Forschungsvorhaben; gendergerechte Lehrmaterialien und Forcierung von Forschungsprojekten mit Gender-Bezug; Workshops/Seminare mit Gender-Themen für Führungskräfte.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Spitzengruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	396	davon Frauen	34,3%	45,9%
		davon Männer	65,7%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	369	davon Frauen	37,4%	42,9%
		davon Männer	62,6%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	17	davon Frauen	76,5%	56,5%
		davon Männer	23,5%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	13	davon Frauen	38,5%	36,0%
		davon Männer	61,5%	64,0%
ProfessorInnen	81	davon Frauen	24,7%	22,2%
		davon Männer	75,3%	77,8%

[10] http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/aktuellesgleichstellungskonzept_heft_2009.pdf

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Universität zu Köln

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 52.315

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	576	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.941	Lehrbeauftragte	903
DozentInnen/AssistentInnen	10	Wissenschaftliche Hilfskräfte	822
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	244		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	3.626	davon Frauen	52,5%	45,9%
		davon Männer	47,5%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Albert Magnus Graduate Center"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://verwaltung.uni-koeln.de/studsek/content/einschreibung/promotion/>

[4] <http://amgc.uni-koeln.de/6064.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Es gibt drei Möglichkeiten eine Juniorprofessur auszugestalten: 1. Juniorprofessur ohne Tenure Track-Verfahren (auf mindestens 3, bei positiver Zwischenevaluation, 6 Jahre befristet); 2. Juniorprofessur mit der Option auf ein Tenure Track-Verfahren: Juniorprofessur wird mit Option auf Tenure Track ausgeschrieben, wobei sich die Fakultät im Laufe der Befristung um eine W2-Professur im Falle der Entfristung bemüht. Nach einer positiven Zwischenevaluation besteht die Möglichkeit in das Tenure Track-Verfahren einzusteigen (auf mindestens 3, bei positiver Zwischenevaluation, 6 Jahre befristet); 3. Juniorprofessur mit fester Zusage für Tenure Track-Verfahren (auf mindestens 3, bei positiver Zwischenevaluation, 6 Jahre befristet), d.h. die Finanzierung einer W2-Stelle ist im Falle

einer positiven Endevaluation bereits bei Ausschreibung der Juniorprofessur sichergestellt.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Kriterien: Leistungs- und Innovationsfähigkeit, Entwicklungsperspektive, Forschungstätigkeit: Publikationen, Projekte, Drittmittel, Gutachter- und Gremientätigkeit, betreute Dissertationen, Teilnahme Tagungen, Transfer/Kooperation; Lehrtätigkeit: Lehrveranstaltungen, Studierendenbetreuung; sonstige Aktivitäten: Mitarbeit Selbstverwaltung

[5] http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e9086/BPM_OKT_2012.pdf

[6] http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e9086/BPM_OKT_2012.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	4.771	davon unbefristet	23,9%	24,2%
		davon befristet	73,7%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	576	davon unbefristet	87,7%	91,6%
		davon befristet	12,3%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.941	davon unbefristet	15,1%	12,5%
		davon befristet	84,9%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	244	davon unbefristet	16,0%	28,7%
		davon befristet	42,2%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.218	davon unbefristet	15,6%	16,7%
		davon befristet	90,1%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.543	davon unbefristet	31,2%	29,5%
		davon befristet	71,0%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	4.771	davon in Vollzeit	61,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	38,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	576	davon in Vollzeit	99,0%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,0%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.941	davon in Vollzeit	56,3%	52,8%
		davon in Teilzeit	43,7%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	244	davon in Vollzeit	53,3%	54,6%
		davon in Teilzeit	46,7%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

Median

Frauen, hauptberufliches Personal	2.223	davon in Vollzeit	50,6%	47,7%
		davon in Teilzeit	49,4%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.548	davon in Vollzeit	70,8%	67,7%
		davon in Teilzeit	29,2%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	6.496	davon hauptberuflich	73,4%	73,7%
		davon nebenberuflich	26,6%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	3.060	davon hauptberuflich	72,6%	72,1%
		davon nebenberuflich	27,4%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.436	davon hauptberuflich	74,2%	75,7%
		davon nebenberuflich	25,8%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 903

Die Lehrbeauftragten stellen 13,9% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 822

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 12,7% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Dual Career&Family Support Center"; Ferienbetreuung;Notfallbetreuung;Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung; Beratung und Hilfe bei Jobsuche des/der PartnerIn von ProfessorInnen; Beratung zur Gestaltung der Qualifikationsphase bezüglich Teilzeit, Unterbrechung und Verlängerung befristeter Verträge, Finanzierung von Elternschaft und Kinderbetreuung. Allerdings richtet sich das Angebot des "Dual Career Center" in erster Linie an ProfessorInnen und je nach Verfügbarkeit von Ressourcen auch an Postdocs.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] http://www.gb.uni-koeln.de/uni_mit_kind/content/fuer_wissenschaftler_innen/index_ger.html

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Zielvereinbarung über Stellenbesetzungsquoten in den Fakultäten, die sich am bundesweiten Frauenanteil von HabilitandInnen in der jeweiligen Fächergruppe orientieren (Kaskadenmodell); "Innovationspool" besteht aus vakanten Professuren und wird für die verstärkte Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingesetzt; beträgt der Frauenanteil in einem Fach weniger als 30%, muss die Berufungskommission ein aktives Recruiting von geeigneten Frauen nachweisen; Förderung des weiblichen wiss. Nachwuchses (insb. Promovierende) durch "Cornelia-Harte-Mentoring-Programm", Fortbildungen, "MINT-Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen" und finanzielle Unterstützung von weiblichen Post-Docs/Gruppenleiterinnen/Juniordozentinnen (Sachmittel, Kinderbetreuung, etc.); Fortbildungen für weibliche Führungskräfte und Möglichkeit des "Job Sharing" (aufteilbare Arbeitszeit/Aufgaben) für Personen in Führungspositionen; Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung in Gender-Themen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	3.626	davon Frauen	52,5%	45,9%
		davon Männer	47,5%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.941	davon Frauen	48,9%	42,9%
		davon Männer	51,1%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	244	davon Frauen	58,2%	56,5%
		davon Männer	41,8%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	10	davon Frauen	50,0%	36,0%
		davon Männer	50,0%	64,0%
ProfessorInnen	576	davon Frauen	26,0%	22,2%
		davon Männer	74,0%	77,8%

[10] http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1645/FFF_Rahmenplan_2013-2015_-neu_ger.pdf

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Ludwig-Maximilians-Universität München

Bundesland Bayern

Studierende [1] 47.959

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	720	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.895	Lehrbeauftragte	1.378
DozentInnen/AssistentInnen	287	Wissenschaftliche Hilfskräfte	1.141
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	143		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	2.969	davon Frauen	54,8%	45,9%
		davon Männer	45,2%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

GraduateCenterLMU

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Nein

- keine expliziten Angaben im Landeshochschulgesetz -

[3] <http://www.graduatecenter.uni-muenchen.de/promotion/betreuung/index.html>

[4] <http://www.uni-muenchen.de/forschung/nachwuchsfoerderung/promotion/index.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

W2-Stellen werden grundsätzlich mit einer Tenure Track-Option ausgeschrieben. Entfristung nach frühestens 3 und spätestens 6 Jahren. Juniorprofessuren können nur befristet oder in begründeten Ausnahmefällen mit Tenure Track ausgeschrieben werden. Im Fall einer Tenure Track Option muss verbindlich sichergestellt sein, dass eine W2-Stelle unbesetzt ist bzw. mit Ablauf der Befristung frei wird. Das Tenure Verfahren kann frühestens nach 3 Jahren mit erfolgreicher Zwischenevaluation eingeleitet werden.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Forschungstätigkeit: Publikationen, Drittmittel, Preise; Lehre: Lehrerfahrung, betreute Arbeiten, Preise; weitere Leistungen: Nachwuchsförderung, Listenplatz bei Berufungsverfahren anderer Unis, Einladungen zu Lehr- und Forschungstätigkeiten an andere Unis, Gremientätigkeit, Organisation v. Tagungen, Herausgeberschaften, Gutachtertätigkeit

[5] http://www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/uebersicht/dez_i/ref_i1/professuren/downloadordner/downloadszuweisungen/richtlinienzuweisung.pdf

[6] http://www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/uebersicht/dez_i/ref_i1/professuren/downloadordner/downloadstenuretrack/tenuretrack180108.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	7.045	davon unbefristet	21,8%	24,2%
		davon befristet	73,1%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	720	davon unbefristet	96,5%	91,6%
		davon befristet	3,5%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.895	davon unbefristet	13,8%	12,5%
		davon befristet	86,2%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	143	davon unbefristet	20,3%	28,7%
		davon befristet	30,8%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	3.090	davon unbefristet	12,9%	16,7%
		davon befristet	88,3%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.668	davon unbefristet	31,1%	29,5%
		davon befristet	69,4%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	7.045	davon in Vollzeit	58,6%	59,9%
		davon in Teilzeit	41,4%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	720	davon in Vollzeit	97,8%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,2%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.895	davon in Vollzeit	52,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	47,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	143	davon in Vollzeit	66,4%	54,6%
		davon in Teilzeit	33,6%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	3.200	davon in Vollzeit	46,9%	47,7%
		davon in Teilzeit	53,1%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.845	davon in Vollzeit	68,3%	67,7%

davon in Teilzeit 31,7% 32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	9.564	davon hauptberuflich	73,7%	73,7%
		davon nebenberuflich	26,3%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	4.397	davon hauptberuflich	72,8%	72,1%
		davon nebenberuflich	27,2%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	5.167	davon hauptberuflich	74,4%	75,7%
		davon nebenberuflich	25,6%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 1.378

Die Lehrbeauftragten stellen 14,4% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 1.141

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 11,9% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"LMU Familienservice": Externes Unternehmen, das die Familienfreundlichkeit für den Begünstigtenkreis erhöhen soll. Vom Begünstigtenkreis ausgenommen sind studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte. Angeboten werden umfassende Beratung zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Notfall-Kinderbetreuung und Ferienprogramme.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] http://www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/uebersicht/sue/excellent/lmu_pme/index.html

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"LMUMentoring": Im Rahmen der Exzellenzinitiative implementiertes Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen die von einer erfahrenen Wissenschaftlerin mit dem Ziel, die Professur zu erreichen, betreut werden. Im Rahmen dessen werden Fortbildungskurse, Ausstattung mit Mitteln und Berufungstrainings angeboten. Seminare zur Gender-Didaktik in der Lehre.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	2.969	davon Frauen	54,8%	45,9%
		davon Männer	45,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.895	davon Frauen	48,6%	42,9%
		davon Männer	51,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	143	davon Frauen	60,8%	56,5%
		davon Männer	39,2%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	287	davon Frauen	38,3%	36,0%
		davon Männer	61,7%	64,0%
ProfessorInnen	720	davon Frauen	19,3%	22,2%
		davon Männer	80,7%	77,8%

[10] <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/index.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? **Ja**

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? **Ja**

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

intern

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? **- keine Angaben**

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? **-**

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? **- keine Angaben**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Bundesland Hessen

Studierende [1] 44.332

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	585	GastprofessorInnen und Emeriti	113
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.510	Lehrbeauftragte	484
DozentInnen/AssistentInnen	43	Wissenschaftliche Hilfskräfte	268
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	105		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	2.583	davon Frauen	49,1%	45,9%
		davon Männer	50,9%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

GRADE - Goethe Graduate Academy

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Soweit die Erbringung der Dienstleistungen nach Abs. 1 in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Beamtenverhältnis auf Zeit zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, gilt Abs. 1 Satz 5 mit der Maßgabe, dass auch während der Dienstzeit Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Hierfür steht **ein Drittel der Arbeitszeit** zur Verfügung." (HSchulG HE §65 Abs. 2)

[3] <http://www.uni-frankfurt.de/46324944/Supervision>

[4] <http://www.uni-frankfurt.de/37226653/GRADE>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Juniorprofessuren werden mit oder ohne Tenure-Track Option ausgeschrieben. Tenure-Track Professuren werden zunächst auf 6 Jahre befristet. In der Ausschreibung muss bereits die Option auf Entfristung angegeben werden. Das Tenure-Track Verfahren umfasst eine Zwischenevaluation nach 3 Jahren und eine Endevaluation nach 6 Jahren. Eine Entfristung erfolgt nach 6 Jahren, falls eine positive Evaluation vorliegt. Möglich sind Ausschreibungen von W1- und W2-Stellen mit Aussicht auf eine W2- bzw. W3-Stelle nach Entfristung.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Publikationen (peer-review), eingeworbene Drittmittel, Sprecherschaft/Beteiligung an koordinierten

Verbundforschungsprojekten, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Qualität der akademischen Lehre

[5] http://www.satzung.uni-frankfurt.de/2014/Tenure-Track-Richtlinie_2014-12-10.pdf

[6] http://www.satzung.uni-frankfurt.de/2014/Tenure-Track-Richtlinie_2014-12-10.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	4.243	davon unbefristet	22,5%	24,2%
		davon befristet	75,6%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	585	davon unbefristet	85,8%	91,6%
		davon befristet	14,2%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.510	davon unbefristet	12,1%	12,5%
		davon befristet	87,9%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	105	davon unbefristet	27,6%	28,7%
		davon befristet	35,2%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.899	davon unbefristet	14,2%	16,7%
		davon befristet	87,9%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.301	davon unbefristet	29,7%	29,5%
		davon befristet	70,6%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	4.243	davon in Vollzeit	59,9%	59,9%
		davon in Teilzeit	40,1%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	585	davon in Vollzeit	98,1%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,9%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.510	davon in Vollzeit	52,8%	52,8%
		davon in Teilzeit	47,2%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	105	davon in Vollzeit	71,4%	54,6%
		davon in Teilzeit	28,6%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.915	davon in Vollzeit	47,2%	47,7%
		davon in Teilzeit	52,8%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.328	davon in Vollzeit	70,4%	67,7%
		davon in Teilzeit	29,6%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	5.108	davon hauptberuflich	83,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	16,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.262	davon hauptberuflich	84,7%	72,1%
		davon nebenberuflich	15,3%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.846	davon hauptberuflich	81,8%	75,7%
		davon nebenberuflich	18,2%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 484

Die Lehrbeauftragten stellen 9,5% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 268

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 5,2% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familien-Service": Beratungsangebote zu Kinderbetreuung, für Menschen mit Pflegeverantwortung und MitarbeiterInnen nach WissZeitVG, werdende Väter und ein "Dual Career Service" für neu berufene ProfessorInnen und Postdocs des Exzellenzclusters. Mehrere universitätseigene Kitas, flexible Kinderbetreuung, Ferienbetreuung sowie Tagungsbetreuung. Zudem existiert ein Informationsportal "UniKiSta" mit umfangreichen Informationen zu Kind, Studium und Arbeit, "Lunch Talks für Väter".

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www.uni-frankfurt.de/39411990/infos> <http://www.uni-frankfurt.de/39392181/familie>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Karriereförderung für WissenschaftlerInnen durch Mentoring-, Trainings- und Coachingangebote; Beratung der Fachbereiche und Verbundprojekte durch "Gender-Consulting"; "MentorinnenNetzwerk" für weibliche Promovierende und "ProProfessur", das die Karriereplanung von potentiellen Professorinnen 18 Monate lang unterstützt; Controlling von Aktionsplänen durch jährlich durchgeführtes "Gender&Diversity-Controlling"; finanzielle Förderung kleiner Gender-Forschungsprojekten, Workshops zu Gender-Aspekten in der Lehre.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Spitzengruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	2.583	davon Frauen	49,1%	45,9%
		davon Männer	50,9%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.510	davon Frauen	48,7%	42,9%
		davon Männer	51,3%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	105	davon Frauen	56,2%	56,5%
		davon Männer	43,8%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	43	davon Frauen	37,2%	36,0%
		davon Männer	62,8%	64,0%
ProfessorInnen	585	davon Frauen	22,6%	22,2%
		davon Männer	77,4%	77,8%

[10] <http://www.uni-frankfurt.de/39427870/gleichstellung>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 41.994

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	619	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.491	Lehrbeauftragte	896
DozentInnen/AssistentInnen	2	Wissenschaftliche Hilfskräfte	531
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	221		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	4.658	davon Frauen	45,8%	45,9%
		davon Männer	54,2%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

WWU Graduate Centre

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.uni-muenster.de/studium/promotion/einschreibung.html>

[4] <https://www.uni-muenster.de/GraduateCentre/daswwugraduatecentre/profil.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

(Stellenausschreibung) Keine Angaben zu Modell.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	5.333	davon unbefristet	16,8%	24,2%
		davon befristet	80,5%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	619	davon unbefristet	88,7%	91,6%
		davon befristet	11,3%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.491	davon unbefristet	7,6%	12,5%
		davon befristet	92,4%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	221	davon unbefristet	1,4%	28,7%
		davon befristet	34,4%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.185	davon unbefristet	10,4%	16,7%
		davon befristet	92,0%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.146	davon unbefristet	21,2%	29,5%
		davon befristet	78,5%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	5.333	davon in Vollzeit	48,5%	59,9%
		davon in Teilzeit	51,5%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	619	davon in Vollzeit	84,2%	98,1%
		davon in Teilzeit	15,8%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.491	davon in Vollzeit	43,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	56,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	221	davon in Vollzeit	50,7%	54,6%
		davon in Teilzeit	49,3%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.186	davon in Vollzeit	39,8%	47,7%
		davon in Teilzeit	60,2%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.147	davon in Vollzeit	54,5%	67,7%
		davon in Teilzeit	45,5%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	6.760	davon hauptberuflich	78,9%	73,7%
		davon nebenberuflich	21,1%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.839	davon hauptberuflich	77,0%	72,1%
		davon nebenberuflich	23,0%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.921	davon hauptberuflich	80,3%	75,7%
		davon nebenberuflich	19,7%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 896

Die Lehrbeauftragten stellen 13,3% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 531

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 7,9% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Servicebüro Familie": Beratung zu und Vermittlung von universitätseigenen Kinderbetreuungsangeboten, auch für Notsituationen und Tagungen. Berät in Fragen der Elternzeit, Mutterschutz, Elterngeld sowie der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und bietet Ferienbetreuungen an.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-muenster.de/leben/familie.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Zwei zentrale strategische Ziele werden verfolgt: Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Förderung von Frauen auf ihrem Karriereweg mit dem Ziel einer angemessenen Repräsentierung: Professorinnen-Coaching/-Treffen, Frauenförderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Finanzierung karrierefördernder Maßnahmen), "Erstklassig! Mit Mentoring zur Professur", "WiN-Wissenschaftlerinnen im Netz" zur Vernetzung von Frauen an der WMU, "Frauen managen Hochschule"-Programm zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen für Aufgaben des Hochschulmanagements. Jährlich stehen 190.000 Euro für das universitätseigene Frauenförderprogramm bereit. Die Mittel können für fächerübergreifende Maßnahmen, die individuelle Förderung genderspezifisch benachteiligt Beschäftigter(Qualifikationsstellen/indiv. Forschungsvorhaben sind nicht förderungswürdig) und Genderforschung/Tagungen/Workshops an der WWU beantragt werden. Beschäftigter(Qualifikationsstellen/indiv. Forschungsvorhaben sind nicht förderungswürdig) und Genderforschung/Tagungen/Workshops an der WWU beantragt werden.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Schlussgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	4.658	davon Frauen	45,8%	45,9%
		davon Männer	54,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.491	davon Frauen	42,9%	42,9%
		davon Männer	57,1%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	221	davon Frauen	52,9%	56,5%
		davon Männer	47,1%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	2	davon Frauen	50,0%	36,0%
		davon Männer	50,0%	64,0%
ProfessorInnen	619	davon Frauen	23,1%	22,2%
		davon Männer	76,9%	77,8%

[10] <http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/profil.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Universität Hamburg

Bundesland Hamburg

Studierende [1] 41.019

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	683	GastprofessorInnen und Emeriti	16
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.341	Lehrbeauftragte	969
DozentInnen/AssistentInnen	1	Wissenschaftliche Hilfskräfte	767
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	68		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	3.883	davon Frauen	51,4%	45,9%
		davon Männer	48,6%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, [...] ist Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation zu geben; dafür erhalten sie **mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit**. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein." (HmbHG §28 Abs. 1)

"Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 15 Absatz 4 Satz 2) oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen (§ 15 Absatz 5) ist, [...] ist ein Zeitanteil von **mindestens einem Drittel der Arbeitszeit** zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren." (HmbHG §28 Abs. 2)

[3] <http://www.uni-hamburg.de/forschung/nachwuchs/promotion/individualpromotion.html>

[4] <http://www.uni-hamburg.de/career-center/nachwuchswissenschaftler.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Bei Ausschreibung einer Juniorprofessur mit Tenure-Track soll schon in der Ausschreibung auf Tenure-Track Verfahren hingewiesen werden. Zwischenevaluation nach drei Jahren und Bewertungsverfahren am Ende des sechsten Jahres führen bei positivem Ausgang beider Evaluationen zu einer Entfristung.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Kriterien: Beitrag zum Fachgebiet und Leistung im internationalen Vergleich (Kooperationen, Publikationen, eingeworbene und beantragte Drittmittel, Auszeichnungen und Preise, Mitgliedschaften in wiss. Gremien, Transferleistungen); eigenständiges wissenschaftliches Profil; Lehrtätigkeit; Mitarbeit akademische Verwaltung

[5] <http://www.uni-hamburg.de/beschaeftigtenportal/fid/berufungsordnung.pdf>

[6] <http://www.uni-hamburg.de/beschaeftigtenportal/fid/tenure-track-verfahren.pdf>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	5.093	davon unbefristet	25,4%	24,2%
		davon befristet	74,5%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	683	davon unbefristet	81,3%	91,6%
		davon befristet	18,7%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.341	davon unbefristet	15,7%	12,5%
		davon befristet	84,3%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	68	davon unbefristet	89,7%	28,7%
		davon befristet	5,9%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.245	davon unbefristet	18,0%	16,7%
		davon befristet	82,1%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.847	davon unbefristet	31,3%	29,5%
		davon befristet	68,6%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	5.093	davon in Vollzeit	58,6%	59,9%
		davon in Teilzeit	41,4%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	683	davon in Vollzeit	97,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.341	davon in Vollzeit	52,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	47,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	68	davon in Vollzeit	66,2%	54,6%
		davon in Teilzeit	33,8%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.245	davon in Vollzeit	47,9%	47,7%

		davon in Teilzeit	52,1%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.848	davon in Vollzeit	67,0%	67,7%
		davon in Teilzeit	33,0%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	6.845	davon hauptberuflich	74,4%	73,7%
		davon nebenberuflich	25,6%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	3.116	davon hauptberuflich	72,0%	72,1%
		davon nebenberuflich	28,0%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.729	davon hauptberuflich	76,4%	75,7%
		davon nebenberuflich	23,6%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 969

Die Lehrbeauftragten stellen 14,2% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 767

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 11,2% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienbüro": Die Angebote richten sich an alle Beschäftigten der Uni Hamburg. Informationen zu und Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten, umfassende Betreuungsangebote für flexible, kurzfristige und den Nachmittag/Abend betreffende Bedarfe. Beratung von Menschen mit Pflegeverantwortung, Vorträge und Weiterbildungsmöglichkeiten zu den Themen Elternschaft, Pflege und Vereinbarkeit. Bindungsmanagement "Drin Bleiben" für Beschäftigte, die in Elternzeit, familienbedingte Beurlaubung oder Pflegezeit gehen und während dessen Hilfe bekommen, um den Anschluss an die Universität aufrecht zu erhalten.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-hamburg.de/familienbuero.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Ein strategisches Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils: In Berufungsverfahren müssen Frauen bei gleicher Eignung und sofern in der jeweiligen Fakultät noch nicht 50 % der Professuren mit Frauen besetzt sind, bevorzugt werden. Im Berufungsvorschlag müssen die "Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen" nachgewiesen werden; Weiterleitung von Ausschreibungstexten an fachspezifische Frauenverteiler; persönliche Ansprache geeigneter Bewerberinnen. Zudem werden weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen und genderspezifische Forschung gefördert: "Gleichstellungsfonds" zur Finanzierung von gleichstellungsspezifischen Projekten in Forschung, Lehre und Studium sowie zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen (z.B.: Maßnahmen zur Vereinbarkeit, Hilfskraftstunden für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern, Abschlussfinanzierung von Dissertationen und Habilitationen), "Frauenförderfonds" zum Abbau geschlechtsbedingter Benachteiligung (Forschung, Workshops, Implementierung von Gender Mainstreaming), jährlich ausgelobter "Frauenförderpreis"; Mentoring- und Qualifizierungsprogramme für alle Beschäftigtengruppen und Studentinnen an der Uni Hamburg und außerhalb.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	3.883	davon Frauen	51,4%	45,9%
		davon Männer	48,6%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.341	davon Frauen	46,6%	42,9%
		davon Männer	53,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	68	davon Frauen	42,6%	56,5%
		davon Männer	57,4%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	1	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	100,0%	64,0%
ProfessorInnen	683	davon Frauen	28,3%	22,2%
		davon Männer	71,7%	77,8%

[10] <http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Universität Duisburg-Essen

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 38.934

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	470	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.174	Lehrbeauftragte	904
DozentInnen/AssistentInnen	125	Wissenschaftliche Hilfskräfte	328
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	129		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	2.056	davon Frauen	41,9%	45,9%
		davon Männer	58,1%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Werkstatt Wissenschaftskarriere"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/bereinigte_sammlung/7_01.pdf

[4] <https://www.uni-due.de/wissenschaftskarriere/angebot-promovierende>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

In der Regel werden Juniorprofessuren mit Tenure Track ausgeschrieben, die bei positiver Evaluierung in eine W2-Professur überführt werden. Für Juniorprofessuren mit tenure-track ist eine Befristung auf drei Jahre und nach erfolgreicher Zwischenevaluation auf sechs Jahre ist vorgesehen. Falls die abschließende Evaluation im sechsten Jahr positiv ausfällt, erfolgt die Entfristung. Eine herausragende Dissertation und Post-Doc-Phase, nach Möglichkeit im Ausland, sind Voraussetzungen für eine Berufung.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Die Zwischenevaluation umfasst Kriterien wie die Qualität der Forschung und Lehre, die individuelle Profilbildung und Projektplanungen.

[5] https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/bereinigte_sammlung/2_10_mai12.pdf

[6] https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/bereinigte_sammlung/forschungskommission_zu_juniorprofessuren.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	3.898	davon unbefristet	25,7%	24,2%
		davon befristet	69,6%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	470	davon unbefristet	92,1%	91,6%
		davon befristet	7,9%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.174	davon unbefristet	16,6%	12,5%
		davon befristet	83,4%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	129	davon unbefristet	32,6%	28,7%
		davon befristet	22,5%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.652	davon unbefristet	19,2%	16,7%
		davon befristet	82,0%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.121	davon unbefristet	32,3%	29,5%
		davon befristet	68,6%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	3.898	davon in Vollzeit	66,2%	59,9%
		davon in Teilzeit	33,8%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	470	davon in Vollzeit	99,1%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,9%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.174	davon in Vollzeit	60,8%	52,8%
		davon in Teilzeit	39,2%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	129	davon in Vollzeit	62,8%	54,6%
		davon in Teilzeit	37,2%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.690	davon in Vollzeit	53,3%	47,7%
		davon in Teilzeit	46,7%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.208	davon in Vollzeit	76,2%	67,7%

davon in Teilzeit 23,8% 32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	5.130	davon hauptberuflich	76,0%	73,7%
		davon nebenberuflich	24,0%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.286	davon hauptberuflich	73,9%	72,1%
		davon nebenberuflich	26,1%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.844	davon hauptberuflich	77,6%	75,7%
		davon nebenberuflich	22,4%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 904

Die Lehrbeauftragten stellen 17,6% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 328

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 6,4% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Elternservicebüro": Universitäreigene Kindertagesstätten "DU-E-Kids" für Kinder von 0-3 Jahren, Kurzzeitbetreuung auch am Nachmittag/Abend, Babysittervermittlung bei Tagungen o.Ä., Schulferienbetreuung, Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <https://www.uni-due.de/elternservice/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Strategische Ziele bis 2017: Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren auf 25% durch Maßnahmen wie die paritätische Einladung von Frauen u. Männern zu Berufungsvorträgen und die aktive Rekrutierung bzw. gezielte Suche von geeigneten Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren. Bei gleicher Eignung und sofern der Frauenanteil in der jeweiligen Fakultät nicht über 50% beträgt, sind Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen/Vertretungsprofessuren/Gastprofessuren zu bevorzugen. "Mentoring hoch drei" für Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen; Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre; Gleichstellungscontrolling an den Fakultäten.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	2.056	davon Frauen	41,9%	45,9%
		davon Männer	58,1%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.174	davon Frauen	46,1%	42,9%
		davon Männer	53,9%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	129	davon Frauen	62,8%	56,5%
		davon Männer	37,2%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	125	davon Frauen	30,4%	36,0%
		davon Männer	69,6%	64,0%
ProfessorInnen	470	davon Frauen	22,8%	22,2%
		davon Männer	77,2%	77,8%

[10] https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/verkuendungsblatt_2014/vbl_2014_33.pdf

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Ruhr-Universität Bochum

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 41.496

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	460	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.470	Lehrbeauftragte	730
DozentInnen/AssistentInnen	36	Wissenschaftliche Hilfskräfte	636
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	143		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	3.345	davon Frauen	42,2%	45,9%
		davon Männer	57,8%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"RUB Research School"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.research-school.rub.de/fileadmin/docs/Members/Einschreibearbeit.pdf>

[4] http://www.research-school.rub.de/mission_statement.html

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Juniorprofessuren können mit Tenure-Track-Option ausgeschrieben werden. Die Einräumung eines Tenure Track muss bereits in der Stellenausschreibung genannt werden. Nach drei Jahren und einer positiven Zwischenevaluation wird das Beschäftigungsverhältnis um weitere drei Jahre verlängert. Im Falle eines erfolgreichen Bewertungsverfahrens nach sechs Jahren kann eine Entfristung erfolgen, wenn ohnehin eine W2/W3-Stelle zu besetzen wäre. Eine Promotion von herausragender Qualität, die nicht länger als fünf Jahre zurückliegt und pädagogische Eignung sind Voraussetzungen.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Evaluationskriterien: Kooperationen, Publikationen, eingeworbene Drittmittel, Preise und Auszeichnungen, betreute Promotionen, Mitgliedschaft in Gremien, Lehrtätigkeit

[5] http://www.ruhr-uni-bochum.de/forschung/pdf/leitlinien_besetzung.pdf

[6] https://www.ruhr-uni-bochum.de/forschung/pdf/leitlinien_evaluierung.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	3.109	davon unbefristet	23,5%	24,2%
		davon befristet	73,8%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	460	davon unbefristet	85,9%	91,6%
		davon befristet	14,1%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.470	davon unbefristet	12,0%	12,5%
		davon befristet	88,0%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	143	davon unbefristet	28,7%	28,7%
		davon befristet	37,8%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.109	davon unbefristet	19,3%	16,7%
		davon befristet	85,4%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.964	davon unbefristet	26,4%	29,5%
		davon befristet	73,5%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	3.109	davon in Vollzeit	58,9%	59,9%
		davon in Teilzeit	41,1%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	460	davon in Vollzeit	98,7%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,3%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.470	davon in Vollzeit	51,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	48,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	143	davon in Vollzeit	52,4%	54,6%
		davon in Teilzeit	47,6%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.120	davon in Vollzeit	45,9%	47,7%
		davon in Teilzeit	54,1%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.989	davon in Vollzeit	66,3%	67,7%

davon in Teilzeit 33,7% 32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	4.475	davon hauptberuflich	69,5%	73,7%
		davon nebenberuflich	30,5%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.849	davon hauptberuflich	60,6%	72,1%
		davon nebenberuflich	39,4%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.626	davon hauptberuflich	75,7%	75,7%
		davon nebenberuflich	24,3%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 730

Die Lehrbeauftragten stellen 16,3% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 636

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 14,2% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familiengerechte Hochschule": Universitäreigene Kindertagesstätte "UniKids" für Kinder von 0-6 Jahren, Kurzzeitbetreuung "Uni-Zwerge", Betreuungsmöglichkeiten bei Tagungen o.Ä. sowie Ferienbetreuungen. Informationen und Beratung für werdende Eltern und Menschen mit Pflegeverantwortung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.ruhr-uni-bochum.de/fgh/aktuelles.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Ziel den Anteil der Doktorandinnen durch Mentoring-Programme (welche, wird nicht genannt) und zentrale Zielvereinbarungen auf Grundlage des Gleichstellungsplans auf Bundesschnitt zu erhöhen. Geschlechterforschung wird durch das "RUB Netzwerk-Geschlechterforschung" gefördert.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen Mittelgruppe

Habilitationen	Schlussgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	3.345	davon Frauen	42,2%	45,9%
		davon Männer	57,8%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.470	davon Frauen	37,1%	42,9%
		davon Männer	62,9%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	143	davon Frauen	52,4%	56,5%
		davon Männer	47,6%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	36	davon Frauen	30,6%	36,0%
		davon Männer	69,4%	64,0%
ProfessorInnen	460	davon Frauen	25,4%	22,2%
		davon Männer	74,6%	77,8%

[10] http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/pdf/Taetigkeitsberichte_27-11-2013.pdf

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Bundesland Rheinland-Pfalz

Studierende [1] 35.910

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	412	GastprofessorInnen und Emeriti	24
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.855	Lehrbeauftragte	965
DozentInnen/AssistentInnen	10	Wissenschaftliche Hilfskräfte	697
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	144		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.972	davon Frauen	52,0%	45,9%
		davon Männer	48,0%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Allgemeines Promotionskolleg"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten ist im Rahmen ihrer Dienstaufgaben **ausreichend** Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben. (HochSchG RP § 56 Abs. 4)

[3] <http://www.wiss-nachwuchs.uni-mainz.de/176.php>

[4] <http://www.zq.uni-mainz.de/354.php>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track sind möglich. Entfristung erfolgt nach sechs Jahren nach erfolgreicher Zwischen und Abschlussevaluation. Über die Ausschreibung als Tenure Track-Professur entscheidet der Fachbereich mit Blick auf künftig zu besetzende Stellen. In diesem Fall muss die infrage kommende Stelle bereits vor Ausschreibung der Tenure Track-Professur benannt werden.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Evaluiert werden in erster Linie die Qualität und Quantität von Forschung und Lehre, d.h. Publikationen, Vorträge, Drittmittel, betreute Abschlussarbeiten, Lehrveranstaltungen und das Engagement in der akad. Selbstverwaltung.

[5] http://www.wiss-nachwuchs.uni-mainz.de/Dateien/verfahren_besetzung_juniorprofessuren.pdf

[6] http://www.wiss-nachwuchs.uni-mainz.de/Dateien/Empfehlungen_Evaluation_JunProf_Senat.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.421	davon unbefristet	29,8%	24,2%
		davon befristet	68,6%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	412	davon unbefristet	88,1%	91,6%
		davon befristet	11,9%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.855	davon unbefristet	13,7%	12,5%
		davon befristet	86,3%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	144	davon unbefristet	72,2%	28,7%
		davon befristet	7,6%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	944	davon unbefristet	23,6%	16,7%
		davon befristet	77,4%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.467	davon unbefristet	33,9%	29,5%
		davon befristet	66,3%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.421	davon in Vollzeit	46,1%	59,9%
		davon in Teilzeit	53,9%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	412	davon in Vollzeit	97,1%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,9%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.855	davon in Vollzeit	35,2%	52,8%
		davon in Teilzeit	64,8%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	144	davon in Vollzeit	41,0%	54,6%
		davon in Teilzeit	59,0%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	946	davon in Vollzeit	35,0%	47,7%
		davon in Teilzeit	65,0%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.475	davon in Vollzeit	53,3%	67,7%
		davon in Teilzeit	46,7%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt

nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	4.107	davon hauptberuflich	58,9%	73,7%
		davon nebenberuflich	41,1%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.847	davon hauptberuflich	51,2%	72,1%
		davon nebenberuflich	48,8%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.260	davon hauptberuflich	65,3%	75,7%
		davon nebenberuflich	34,7%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 965

Die Lehrbeauftragten stellen 23,5% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 697

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 17,0% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familien Servicebüro": Universitäreigene Kinderkrippe und Kindergarten, Übergangs- und Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, "Offene Kinderbibliothek". Informationen und Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege von Angehörigen, familienfreundliche Personalpolitik für Führungskräfte sowie Workshops zu Themen der Vereinbarkeit.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <https://www.familienservice.uni-mainz.de/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Die Berufsordnung sieht eine nachzuweisende "Aktive Rekrutierung" von Frauen vor; bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt. Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen, von der Landesregierung finanzierte Post-Doc-Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Wiedereinstiegsstipendien, Einzelcoachings und Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen, "Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen", verschiedene Beratungsangebote.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen Mittelgruppe

Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.972	davon Frauen	52,0%	45,9%
		davon Männer	48,0%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.855	davon Frauen	40,6%	42,9%
		davon Männer	59,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	144	davon Frauen	58,3%	56,5%
		davon Männer	41,7%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	10	davon Frauen	20,0%	36,0%
		davon Männer	80,0%	64,0%
ProfessorInnen	412	davon Frauen	25,7%	22,2%
		davon Männer	74,3%	77,8%

[10] <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/index.php>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

RWTH Aachen

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 40.356

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	479	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.751	Lehrbeauftragte	442
DozentInnen/AssistentInnen	9	Wissenschaftliche Hilfskräfte	223
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	50		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	4.452	davon Frauen	31,3%	45,9%
		davon Männer	68,7%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Center for Doctoral Studies"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Studium/Nach-dem-Studium/Promotion/~ejz/Einschreiben-zum-Promotionsstudium/>

[4] <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Studium/Nach-dem-Studium/Promotion/~eka/Weiterbildungsangebote-fuer-Promovierende/>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Es sind Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track sowie Juniorprofessuren mit tenure-track im Wettbewerbsverfahren möglich. Das tenure-track-Modell setzt eine künftig frei werdende W2-/W3-Planstelle am Fachbereich und eine positive Zwischenevaluation voraus. Im Wettbewerbsverfahren wird von mehreren JuniorprofessorInnen nach erfolgreicher Zwischenevaluation anhand von Leistungskriterien eine Person für eine Planstelle ausgewählt. Voraussetzungen für Berufungen sind der Fokus auf Grundlagenforschung oder Möglichkeiten der Interdisziplinarität/Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen sowie die Neuheit des

Forschungsschwerpunktes im Vergleich zu den existierenden Professuren.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Evaluiert werden Lebenslauf, Publikationen, durchgeführte und geplante Projekte, Kooperationen, Drittmittel, Transferaktivitäten, Gremientätigkeit, betreute Dissertationen, Gutachtertätigkeiten, Teilnahme Tagungen etc.

[5] https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaoylf

[6] http://www9.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaacjwyd

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	6.289	davon unbefristet	12,6%	24,2%
		davon befristet	87,0%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	479	davon unbefristet	90,8%	91,6%
		davon befristet	9,2%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.751	davon unbefristet	5,9%	12,5%
		davon befristet	94,1%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	50	davon unbefristet	36,0%	28,7%
		davon befristet	38,0%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.964	davon unbefristet	7,1%	16,7%
		davon befristet	93,7%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	4.316	davon unbefristet	15,2%	29,5%
		davon befristet	84,8%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	6.289	davon in Vollzeit	72,1%	59,9%
		davon in Teilzeit	27,9%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	479	davon in Vollzeit	97,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.751	davon in Vollzeit	70,1%	52,8%
		davon in Teilzeit	29,9%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	50	davon in Vollzeit	66,0%	54,6%
		davon in Teilzeit	34,0%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.967	davon in Vollzeit	56,5%	47,7%

		davon in Teilzeit	43,5%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	4.322	davon in Vollzeit	79,2%	67,7%
		davon in Teilzeit	20,8%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	6.954	davon hauptberuflich	90,4%	73,7%
		davon nebenberuflich	9,6%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.167	davon hauptberuflich	90,8%	72,1%
		davon nebenberuflich	9,2%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	4.787	davon hauptberuflich	90,3%	75,7%
		davon nebenberuflich	9,7%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 442

Die Lehrbeauftragten stellen 6,4% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 223

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 3,2% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familiengerechte Hochschule": Universitätseigene Kinderkrippe für Kinder bis 3 Jahre, Informationen zu Kitas, Eltern-Kind-Räume, Ferienfreizeiten, Väterarbeit, jährliche Verleihung des Preises "FAMOS für Familie" an besonders familienfreundliche Führungskräfte, Beratung für werdende Eltern, Workshops für DoktorandInnen und Postdocs zu Themen wie Work-Life-Balance u.Ä.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Profil/~xfa/Familiengerechte-Hochschule/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Workshops/Einzelcoachings/Trainingsprogramme zur Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Graduiertenworkshops und Sonderforschungsbereichen, "Väterprojekt" zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, "Runder Tisch

Gleichbehandlung&Antidiskriminierung", Vorträge und Beratung zu Themen der Karriereförderung und Work-Life Balance.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Spitzengruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	4.452	davon Frauen	31,3%	45,9%
		davon Männer	68,7%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.751	davon Frauen	32,4%	42,9%
		davon Männer	67,6%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	50	davon Frauen	50,0%	56,5%
		davon Männer	50,0%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	9	davon Frauen	33,3%	36,0%
		davon Männer	66,7%	64,0%
ProfessorInnen	479	davon Frauen	15,2%	22,2%
		davon Männer	84,8%	77,8%

[10] <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Einrichtungen/Einrichtungen-A-Z/~wnu/Gleichstellungsbuero/>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Technische Universität Dresden

Bundesland Sachsen

Studierende [1] 35.118

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	487	GastprofessorInnen und Emeriti	16
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.140	Lehrbeauftragte	296
DozentInnen/AssistentInnen	7	Wissenschaftliche Hilfskräfte	641
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	56		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	3.009	davon Frauen	37,8%	45,9%
		davon Männer	62,2%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Graduiertenakademie"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern sind auch Aufgaben zu übertragen, die die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen [...] fördern. Mindestens ein **Drittel der Arbeitszeit** ist ihnen zu eigener wissenschaftlicher Arbeit im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zu belassen." (SächsHSG §71 Abs. 2)

"Akademische Assistenten erbringen wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen in Forschung und Lehre, die auch dem Erwerb einer zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation nach [...] dienen. Mindestens ein **Drittel der Arbeitszeit** ist ihnen zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu belassen." (SächsHSG §71 Abs. 1)

[3] http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/zentrale_einrichtungen/graduiertenakademie/mitgliedschaft/doctoral_candidates-index_2. Was ist eine Betreuungsvereinbarung?

[4] http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/zentrale_einrichtungen/graduiertenakademie

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Tenure Track-Juniorprofessuren sind laut Website eher die Ausnahme. Es gibt aber ein Modell („Open-topic“ Tenure Track-Professorships) im Rahmen des "Zukunftskonzepts" der Universität. Dieses Modell sieht eine W2/W3-Stelle vor, die zunächst auf 6 Jahre befristet ist. Nach positiver Evaluierung wird die Stelle entfristet, und das Gehalt aufgestockt.

Voraussetzung ist, dass die BewerberInnen " großes Innovationspotential besitzen und Synergien innerhalb der TUD versprechen".

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Evaluation von Forschung und Lehre laut Sächsischem HG (Hochschul-Dokument nur intern einsehbar)

[5] http://tu-dresden.de/exzellenz/newsletter_downloads/downloads/zuk/TUD_ZUK_Synergetische_Universitaet.pdf

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	4.690	davon unbefristet	24,2%	24,2%
		davon befristet	75,4%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	487	davon unbefristet	95,5%	91,6%
		davon befristet	4,5%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.140	davon unbefristet	15,2%	12,5%
		davon befristet	84,8%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	56	davon unbefristet	66,1%	28,7%
		davon befristet	12,5%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.442	davon unbefristet	20,0%	16,7%
		davon befristet	80,6%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.241	davon unbefristet	26,0%	29,5%
		davon befristet	74,0%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	4.690	davon in Vollzeit	58,3%	59,9%
		davon in Teilzeit	41,7%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	487	davon in Vollzeit	98,8%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,2%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.140	davon in Vollzeit	53,5%	52,8%
		davon in Teilzeit	46,5%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	56	davon in Vollzeit	51,8%	54,6%
		davon in Teilzeit	48,2%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.443	davon in Vollzeit	39,0%	47,7%

		davon in Teilzeit	61,0%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.247	davon in Vollzeit	66,8%	67,7%
		davon in Teilzeit	33,2%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	5.643	davon hauptberuflich	83,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	16,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.872	davon hauptberuflich	77,1%	72,1%
		davon nebenberuflich	22,9%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.771	davon hauptberuflich	86,1%	75,7%
		davon nebenberuflich	13,9%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 296

Die Lehrbeauftragten stellen 5,2% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 641

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 11,4% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Uni mit Kind": Campusnahe Kindertagesstätten für Beschäftigte, Kurzzeitbetreuung, flexible Betreuungsmöglichkeiten, Ideenwettbewerb "Familiengerechte Hochschule", Informationen und Beratung zur Vereinbarkeit, Pflege von Angehörigen, "Dual Career"-Beratung für NachwuchswissenschaftlerInnen und verschiedene Workshops, Treffen und Veranstaltungen für und zu Familien an der Hochschule.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind/

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Ziel bis 2020 einen Frauenanteil von 22% bei Professuren zu erreichen, indem eine "Aktive Rekrutierung" mit Zielquoten in den jeweiligen Fachbereichen verbindlich vorgeschrieben wird. "Maria-Reiche-

Förderprogramm" für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen vergibt Stipendien/halbe Stellen für ein Jahr. "MentoringProgramm" für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen bietet individuelle Betreuung über 18 Monate. Stipendienprogramm der TU Dresden mit Förderungen über drei Jahre für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Service und Beratung zu Themen wie Karriereplanung, Konflikte am Arbeitsplatz und interkulturellen Themen. Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre durch Implementierung der Ergebnisse des Projekts "Gendered University": Nutzung der Gleichstellungsmittel in DFG-Projekten, gendergerechte Sprache, gendersensible hochschuldidaktische Lehre.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Spitzengruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	3.009	davon Frauen	37,8%	45,9%
		davon Männer	62,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.140	davon Frauen	32,2%	42,9%
		davon Männer	67,8%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	56	davon Frauen	67,9%	56,5%
		davon Männer	32,1%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	7	davon Frauen	14,3%	36,0%
		davon Männer	85,7%	64,0%
ProfessorInnen	487	davon Frauen	14,2%	22,2%
		davon Männer	85,8%	77,8%

[10] https://tu-dresden.de/die_tu_dresden/gremien_und_beauftragte/beauftragte/gleichstellung/chancengleichheit

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - **keine Angaben**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- **keine Angaben**

Freie Universität Berlin

Bundesland Berlin

Studierende [1] 33.245

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	524	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.148	Lehrbeauftragte	1.175
DozentInnen/AssistentInnen	1	Wissenschaftliche Hilfskräfte	311
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	76		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	4.450	davon Frauen	56,4%	45,9%
		davon Männer	43,6%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Dahlem Research School"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist **mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit** für selbständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen. [...] Anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses **ausreichend Zeit** zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben. Das Qualifikationsziel soll im Arbeitsvertrag benannt werden." (BerlHG § 110 Abs. 4)

[3] <http://www.fu-berlin.de/sites/promovieren/promotion/index.html>

[4] <http://www.fu-berlin.de/sites/inu/early-career/drs/index.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

- keine Angaben über Modell.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.749	davon unbefristet	20,7%	24,2%
		davon befristet	78,9%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	524	davon unbefristet	70,6%	91,6%
		davon befristet	29,4%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.148	davon unbefristet	6,5%	12,5%
		davon befristet	93,5%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	76	davon unbefristet	78,9%	28,7%
		davon befristet	7,9%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.271	davon unbefristet	16,7%	16,7%
		davon befristet	83,9%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.477	davon unbefristet	24,2%	29,5%
		davon befristet	76,0%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.749	davon in Vollzeit	54,6%	59,9%
		davon in Teilzeit	45,4%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	524	davon in Vollzeit	96,4%	98,1%
		davon in Teilzeit	3,6%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.148	davon in Vollzeit	43,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	56,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	76	davon in Vollzeit	80,3%	54,6%
		davon in Teilzeit	19,7%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.272	davon in Vollzeit	45,4%	47,7%
		davon in Teilzeit	54,6%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.477	davon in Vollzeit	62,4%	67,7%
		davon in Teilzeit	37,6%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	4.235	davon hauptberuflich	64,9%	73,7%
		davon nebenberuflich	35,1%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.840	davon hauptberuflich	69,1%	72,1%
		davon nebenberuflich	30,9%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.395	davon hauptberuflich	61,7%	75,7%
		davon nebenberuflich	38,3%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 1.175

Die Lehrbeauftragten stellen 27,7% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 311

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 7,3% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienbüro der FU": Kita des Studentenwerks mit bevorzugter Belegung durch FU-Angehörige, Konferenzbetreuung, Notfallbetreuung, Informationen und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung und zu Elternzeit, Mutterschutz und Elterngeld; Veranstaltungen und Workshops für werdende Eltern, Familien, Väter und pflegende Beschäftigte sowie Familiensport.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.fu-berlin.de/sites/familienbuero/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Kontinuierliches Monitoring der gleichstellungspolitischen Maßnahmen in allen Fachbereichen; Lehrdeputatsentlastungen für Wissenschaftlerinnen in der Gremienarbeit in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Förderung von Doppelkarrierepaaren; Zentraler Fonds zum Ausgleich von Härtefällen bei Schwangerschaft/Stillzeiten; Förderung der Genderforschung, aktive Förderung der Beteiligung von Frauen an Forschungsverbünden und Netzwerken, auch durch gezielte Suche nach international renommierten Wissenschaftlerinnen; Maßnahmenkatalog zur Umsetzung von Transparenz in Auswahlprozessen und -verfahren; gleichstellungsorientierte Vergabe von Innovationsmitteln, leistungsorientierte Mittelvergabe für Fachbereiche unter anderem anhand des Kriteriums "Gleichstellung" (insb. Neuberufungsquote professoraler Stellen, Qualifizierungsstellen, Promotionsquote); Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Dekanen mit gleichstellungspolitischen Zielen; Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Übergang von Karrierestufen durch Qualifizierungsprogramme wie dem "W2-Programm", dem "ProFil-Programm", dem

"Berliner Chancengleichheitsprogramm Juniorprofessuren", dem "Rhoda-Erdmann-Programm" zur Entwicklung beruflicher Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gender- und Diversity-Trainings von Führungskräften, Habilitandinnen-Netzwerk.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	4.450	davon Frauen	56,4%	45,9%
		davon Männer	43,6%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.148	davon Frauen	47,7%	42,9%
		davon Männer	52,3%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	76	davon Frauen	71,1%	56,5%
		davon Männer	28,9%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	1	davon Frauen	100,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	524	davon Frauen	36,8%	22,2%
		davon Männer	63,2%	77,8%

[10] <http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/index.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - **keine Angaben**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- **keine Angaben**

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Bundesland Bayern

Studierende [1] 36.610

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	571	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.283	Lehrbeauftragte	1.712
DozentInnen/AssistentInnen	205	Wissenschaftliche Hilfskräfte	1.013
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	259		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.207	davon Frauen	37,9%	45,9%
		davon Männer	62,1%	54,1%
Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3]				Ja
Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende?				Ja
"Graduiertenschule der Friedrich-Alexander-Universität"				
Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4]				Ja
Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor?				Nein
- keine expliziten Angaben im Landeshochschulgesetz -				

[3] <http://www.promotion.uni-erlangen.de/pdfs/Leitfaden%20gute%20Praxis%20Promotion.pdf>

[4] <http://www.promotion.uni-erlangen.de/graduiertenschule-der-fau/index.shtml>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Wenn eine W2/W3-Stelle für die Verstetigung vorhanden ist, so kann eine Juniorprofessur mit Tenure Track ausgeschrieben werden, wobei ausdrücklich auf die Tenure-Track Option in der Ausschreibung hingewiesen wird. Die Juniorprofessur wird auf 6 Jahre befristet besetzt und wird nach 3 Jahren zwischenevaluiert. Bei positiver Endevaluierung kann eine Entfristung vorgenommen werden.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Kriterien: wissenschaftliche Aktivitäten im akademischen und wirtschaftlichen Bereich, Publikationen, Patente, Lehrtätigkeit (inkl. Studentischer Evaluation), Drittmittel, Betreuung Promotionen und Abschlussarbeiten, Kooperationen, akademisches Engagement

[5] <https://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch->

personal/berufungsverfahren/Berufungsleitfaden_FAU_150521.pdf

[6] https://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/Grundsätze_W1_Evaluierung_11-12-2013.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	5.318	davon unbefristet	21,6%	24,2%
		davon befristet	72,2%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	571	davon unbefristet	95,1%	91,6%
		davon befristet	4,9%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.283	davon unbefristet	13,5%	12,5%
		davon befristet	86,5%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	259	davon unbefristet	11,6%	28,7%
		davon befristet	41,3%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.744	davon unbefristet	12,2%	16,7%
		davon befristet	93,8%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.369	davon unbefristet	27,9%	29,5%
		davon befristet	72,0%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	5.318	davon in Vollzeit	65,7%	59,9%
		davon in Teilzeit	34,3%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	571	davon in Vollzeit	98,1%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,9%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.283	davon in Vollzeit	61,2%	52,8%
		davon in Teilzeit	38,8%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	259	davon in Vollzeit	45,2%	54,6%
		davon in Teilzeit	54,8%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.795	davon in Vollzeit	48,0%	47,7%
		davon in Teilzeit	52,0%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.523	davon in Vollzeit	74,7%	67,7%
		davon in Teilzeit	25,3%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt

nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	8.043	davon hauptberuflich	66,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	33,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.700	davon hauptberuflich	66,5%	72,1%
		davon nebenberuflich	33,5%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	5.343	davon hauptberuflich	65,9%	75,7%
		davon nebenberuflich	34,1%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 1.712

Die Lehrbeauftragten stellen 21,3% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 1.013

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 12,6% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienservice der FAU Nürnberg-Erlangen": Assoziierte Kitas mit privilegiertem Zugang für Beschäftigte der Uni, Notfallbetreuung für Kinder und zu pflegende Angehörige, Babysittingservice, Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Turnen, "Welcome Center" für GastwissenschaftlerInnen und DoktorandInnen, Tagungsbetreuung. Informationen und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung ("Elder-Care") und zur Elternzeit, Mutterschutz, Elterngeld, familienpolitische Vertragsverlängerungen sowie Telearbeit.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.familienservice.fau.de/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, "Professorinnenprogramm" zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, "Proaktive Berufungspolitik" durch gezieltes Headhunting nach potentiellen Professorinnen durch die Vorsitzenden der Berufungskommissionen, Stipendienprogramm "Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" für Promovendinnen, Postdocs und Habilitandinnen; diverse "Gleichstellungspreise", Wettbewerb um das beste Gleichstellungskonzept, Führungskräfte-schulung, Coaching zur Karriereplanung und Kompetenzentwicklung, "Ariadne"-Mentoring-Programm.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.207	davon Frauen	37,9%	45,9%
		davon Männer	62,1%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.283	davon Frauen	35,7%	42,9%
		davon Männer	64,3%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	259	davon Frauen	49,4%	56,5%
		davon Männer	50,6%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	205	davon Frauen	24,9%	36,0%
		davon Männer	75,1%	64,0%
ProfessorInnen	571	davon Frauen	15,4%	22,2%
		davon Männer	84,6%	77,8%

[10] <http://www.gender-und-diversity.uni-erlangen.de/index.shtml>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Technische Universität München

Bundesland Bayern

Studierende [1] 35.761

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	473	GastprofessorInnen und Emeriti	83
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.974	Lehrbeauftragte	467
DozentInnen/AssistentInnen	5	Wissenschaftliche Hilfskräfte	1.313
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	199		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.794	davon Frauen	30,8%	45,9%
		davon Männer	69,2%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"TUM Graduate School"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Nein

- keine expliziten Angaben im Landeshochschulgesetz -

[3] <http://www.gs.tum.de/information-fuer-bewerberinnen/bewerbung-und-zulassung/bewerbungsschritte/> - c766

[4] <http://www.gs.tum.de/startseite/>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

"TUM Faculty Tenure Track": Auf sechs Jahre befristete W2-Professuren für herausragende Nachwuchswissenschaftler werden bei positiver Endevaluation im sechstens Jahr entfristet. Dafür wird ein universitätsweiter W2-Stellenpool vorgehalten. Im 2. und 4. Jahr findet eine Zwischenevaluation statt. Juniorprofessuren werden zugunsten von befristeten W2-Professuren aufgegeben. Eine Tenure-Track-Professur setzt eine überdurchschnittliche Promotion, Post-Doc Auslandserfahrung und Fachveröffentlichungen in internationalen Zeitschriften voraus. Nachwuchsgruppenleiter können gesondert die Ausschreibung eine Tenure-Track-Stelle beantragen.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Kriterien: Lehraktivität; Qualität, Originalität, Interdisziplinarität, Kreativität der Arbeit im internationalen Vergleich; Publikationen; Kooperationen (national/international); eingeworbene Drittmittel; Industriekooperationen; Preise und Auszeichnungen; Transferarbeiten; Gremienarbeit; überfachliche

Weiterbildung; Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung; Service in der akademischen Gemeinschaft; Vorträge

[5] http://www.diversity.tum.de/fileadmin/w00blt/www/Download/Publikationen/TUM/TUM_TenureTrack_Statute.pdf

[6] http://www.diversity.tum.de/fileadmin/w00blt/www/Download/Publikationen/TUM/TUM_TenureTrack_Statute.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	6.651	davon unbefristet	15,1%	24,2%
		davon befristet	84,4%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	473	davon unbefristet	98,3%	91,6%
		davon befristet	1,7%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.974	davon unbefristet	8,7%	12,5%
		davon befristet	91,3%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	199	davon unbefristet	9,5%	28,7%
		davon befristet	74,9%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.130	davon unbefristet	11,0%	16,7%
		davon befristet	96,2%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	4.516	davon unbefristet	17,1%	29,5%
		davon befristet	80,4%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	6.651	davon in Vollzeit	66,5%	59,9%
		davon in Teilzeit	33,5%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	473	davon in Vollzeit	97,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.974	davon in Vollzeit	63,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	36,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	199	davon in Vollzeit	86,4%	54,6%
		davon in Teilzeit	13,6%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.133	davon in Vollzeit	50,0%	47,7%
		davon in Teilzeit	50,0%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	4.518	davon in Vollzeit	74,3%	67,7%
		davon in Teilzeit	25,7%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	8.514	davon hauptberuflich	78,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	21,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.669	davon hauptberuflich	79,9%	72,1%
		davon nebenberuflich	20,1%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	5.845	davon hauptberuflich	77,3%	75,7%
		davon nebenberuflich	22,7%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 467

Die Lehrbeauftragten stellen 5,5% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 1.313

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 15,4% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"TUM Family - Familienservice": Kindergärten und Krippen des Studentenwerks mit privilegiertem Zugang für MitarbeiterInnen, Kinder und Familienzimmer, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Unterstützung bei der Suche nach einer Schule. Informationen und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung. Zudem gibt es ein "Dual-Career Office" für Familien mit Doppelkarrieren in Fragen bezüglich Stellensuche, Wohnen, Bürokratie, Sprachkurse etc.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.diversity.tum.de/familie/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Coachings, Trainings und Mentoring zur Karriere- und Lebensplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, "Diversity Consulting", "Laura-Bassi-Preis" und "Paula-Hahn-Winheimer-Preis" für herausragende Doktorandinnen und Postdocs und für Überbrückungsfinanzierung, "Gender&Diversity Incentive Fund" aus Exzellenzmitteln u.a. zur Förderung weiblicher Wissenschaftskarrieren, Handreichung für "Gendergerechte Personalauswahl und Beförderung".

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Spitzengruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.794	davon Frauen	30,8%	45,9%
		davon Männer	69,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.974	davon Frauen	33,6%	42,9%
		davon Männer	66,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	199	davon Frauen	21,6%	56,5%
		davon Männer	78,4%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	5	davon Frauen	60,0%	36,0%
		davon Männer	40,0%	64,0%
ProfessorInnen	473	davon Frauen	16,3%	22,2%
		davon Männer	83,7%	77,8%

[10] <http://www.diversity.tum.de/de/startseite/>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Technische Universität Berlin

Bundesland Berlin

Studierende [1] 31.490

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	350	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.573	Lehrbeauftragte	700
DozentInnen/AssistentInnen	1	Wissenschaftliche Hilfskräfte	967
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	2.767	davon Frauen	34,0%	45,9%
		davon Männer	66,0%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist **mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit** für selbständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen. [...] Anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses **ausreichend Zeit** zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben. Das Qualifikationsziel soll im Arbeitsvertrag benannt werden." (BerlHG § 110 Abs. 4)

[3] http://www.tudoc.tu-berlin.de/menue/vor_der_promotion/qualifikationsbaukasten/promotion/promotionsvereinbarung/

[4] <https://www.tu-berlin.de/menue/forschung/forschungsprofil/graduiertenprogramme/>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

(Stellenausschreibung) In ihrem Zukunftskonzept will die TU bis 2020 einführen, dass 10% der W3-Strukturprofessuren als Juniorprofessur mit Tenure Track ausgeschrieben werden. Nach Ablauf von 6 Jahren ist eine nächste entfristete W2 oder W3-Stelle bei entsprechender Bewährung zu erreichen. Ein vollständig ausgearbeitetes Tenure Track-Modell liegt bisher jedoch noch nicht vor.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine genaueren Angaben im Zukunftskonzept -

[5] https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Dokumentationen/Zukunftskonzept/Zukunftskonzept_2013-2020.pdf

[6] http://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Dokumentationen/Zukunftskonzept/Zukunftskonzept_2013-2020.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.950	davon unbefristet	15,0%	24,2%
		davon befristet	84,7%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	350	davon unbefristet	86,3%	91,6%
		davon befristet	13,7%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.573	davon unbefristet	5,1%	12,5%
		davon befristet	94,9%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26	davon unbefristet	38,5%	28,7%
		davon befristet	30,8%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	771	davon unbefristet	11,5%	16,7%
		davon befristet	89,5%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.178	davon unbefristet	16,3%	29,5%
		davon befristet	83,8%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.950	davon in Vollzeit	73,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	26,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	350	davon in Vollzeit	98,0%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,0%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.573	davon in Vollzeit	70,0%	52,8%
		davon in Teilzeit	30,0%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26	davon in Vollzeit	80,8%	54,6%
		davon in Teilzeit	19,2%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	772	davon in Vollzeit	59,6%	47,7%
		davon in Teilzeit	40,4%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.178	davon in Vollzeit	78,3%	67,7%
		davon in Teilzeit	21,7%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt

nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	4.617	davon hauptberuflich	63,9%	73,7%
		davon nebenberuflich	36,1%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.201	davon hauptberuflich	64,3%	72,1%
		davon nebenberuflich	35,7%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.416	davon hauptberuflich	63,8%	75,7%
		davon nebenberuflich	36,2%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 700

Die Lehrbeauftragten stellen 15,2% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 967

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 20,9% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienbüro": Hilfe bei der Suche nach Kitas bzw. Kindergärten, Vermittlung von flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Notfallbetreuung, Betreuungsangebote bei Tagungen o. Ä., Ferienbetreuung. Virtuelles Kolleg "proMotion" bietet Beratungs- und Fördermöglichkeiten für Promovierende mit Kind; "Dual Career Center" für leitende Angestellte der Verwaltung und neu berufene ProfessorInnen hilft Neuankömmlingen und Familien mit Doppelkarriere dabei, in Berlin "anzukommen". Des Weiteren gibt es einen Ideenwettbewerb "Fair für Familie" und Beratung/Informationen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sowie ein "Kontakthalteprogramm bei pflegebedingter Auszeit". Flexibilisierung der Arbeitszeit, Telearbeit.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/familie/menue/familie/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre": vorgezogene Neuberufungen von Frauen auf Professuren, Erhöhung des strukturellen von Frauen in Forschung und Führungspositionen, Programm "ProMotion" zur Unterstützung von Frauen in der Promotionsphase, Promotionsabschlusstipendien, "ProFil-Programm" zur Förderung der Karrierefähigkeiten von Frauen in der Post-Doc-Phase (Mentoring, Coaching, etc), in der Regel werden

Mitarbeitende auf fünf Jahre in Vollzeit beschäftigt, flexible Arbeitszeitmodelle, fünf Prozent des Budgets werden im Rahmen der leistungsorientierten Sachmittelbudgetierung anhand von Gleichstellungskriterien vergeben, "Anschubfinanzierung Mittelbau" für WiMi-Stellen, die von Frauen besetzt werden sollen; "Wissenschaftlerinnen an die Spitze"-Programm mit über 30 Post-Doc-Stellenangeboten, um hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen in die Führungsebenen des Wissenschaftsbetriebs zu integrieren.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Spitzengruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Spitzengruppe
Professuren	Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	2.767	davon Frauen	34,0%	45,9%
		davon Männer	66,0%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.573	davon Frauen	26,6%	42,9%
		davon Männer	73,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26	davon Frauen	65,4%	56,5%
		davon Männer	34,6%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	1	davon Frauen	100,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	350	davon Frauen	20,0%	22,2%
		davon Männer	80,0%	77,8%

[10] http://www.tu-berlin.de/menue/ueber_die_tu_berlin/strategische_entwicklung/gleichstellung/ (siehe "Abschlussbericht "zur Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards")

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - **keine Angaben**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- **keine Angaben**

Humboldt-Universität zu Berlin

Bundesland Berlin

Studierende [1] 31.654

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	476	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.898	Lehrbeauftragte	1.036
DozentInnen/AssistentInnen	14	Wissenschaftliche Hilfskräfte	0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	165		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	3.677	davon Frauen	50,7%	45,9%
		davon Männer	49,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Humboldt Graduate School"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist **mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit** für selbständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen. [...] Anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses **ausreichend Zeit** zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben. Das Qualifikationsziel soll im Arbeitsvertrag benannt werden." (BerlHG § 110 Abs. 4)

[3] https://www.hu-berlin.de/postdoktoranden/forsch/betr_hinw/3

[4] <http://humboldt-graduate-school.de/mitglieder>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

10% der im Strukturplan eingestellten W3-Professuren sollen als W1 (mit Tenure Track) ausgeschrieben werden. Bei Ausschreibung der Juniorprofessur muss bereits genannt werden, ob die Stelle mit Tenure Track Option vorgesehen ist. Zu diesem Zweck müssen die ausschreibenden Fakultäten langfristig eine frei werdende W3-Stelle bei Entfristung sicherstellen bzw. für eine Überbrückungsfinanzierung sorgen. Nach drei Jahren als Juniorprofessor kann die Stelle bei positiver Zwischenevaluation drei Jahre verlängert werden. Nach 4,5 Jahren folgt ein Berufungsverfahren, das bei positiver Endevaluation zu einer entfristeten W3-Professur führen kann.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Kriterien in Forschung: Quantität und Qualität der Publikationen, Drittmittel, Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze, Eigenständigkeit d. wissenschaftlichen Ansatzes, Kooperationen, Bedeutung der Forschung im internationalen Vergleich, Herausgebertätigkeit, Kooperation mit Wirtschaft und Gesellschaft; Lehre: Fachwissen, Evaluation durch Studierende, Betreuungsfähigkeit, Internationalität, Didaktik, Lehrspektrum; Gremienarbeit und außeruniversitäres Engagement

[5] <https://www.hu-berlin.de/de/berufung/LeitfadenBerufungen.pdf>

[6] <https://gremien.hu-berlin.de/de/amb/2003/42/4220030>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.553	davon unbefristet	26,6%	24,2%
		davon befristet	71,4%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	476	davon unbefristet	79,2%	91,6%
		davon befristet	20,8%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.898	davon unbefristet	9,5%	12,5%
		davon befristet	90,5%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	165	davon unbefristet	72,7%	28,7%
		davon befristet	4,8%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.070	davon unbefristet	23,0%	16,7%
		davon befristet	78,0%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.469	davon unbefristet	29,4%	29,5%
		davon befristet	71,4%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.553	davon in Vollzeit	56,2%	59,9%
		davon in Teilzeit	43,8%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	476	davon in Vollzeit	96,4%	98,1%
		davon in Teilzeit	3,6%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.898	davon in Vollzeit	45,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	54,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	165	davon in Vollzeit	61,2%	54,6%
		davon in Teilzeit	38,8%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.076	davon in Vollzeit	48,2%	47,7%

		davon in Teilzeit	51,8%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.477	davon in Vollzeit	62,0%	67,7%
		davon in Teilzeit	38,0%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.589	davon hauptberuflich	71,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	28,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.461	davon hauptberuflich	73,6%	72,1%
		davon nebenberuflich	26,4%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.128	davon hauptberuflich	69,4%	75,7%
		davon nebenberuflich	30,6%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 1.036

Die Lehrbeauftragten stellen 28,9% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Nein

Wissenschaftliche Hilfskräfte 0

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 0,0% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienbüro": Ab Mai 2015 wird die "Humboldt-Kita" eröffnet. Außerdem gibt es Kita-Belegungsplätze in Adlershof, Notfallbetreuung und Ferienbetreuung, kostenloses Kinderessen in der Mensa und Familienkurse im Hochschulsport. Das Familienbüro organisiert nach Bedarf sog. "Wunsch-Großeltern". Informationen und Beratung zu Elternzeit, Elterngeld, Mutterschutz, Arbeitszeitgestaltung und berufliche Weiterbildungsangebote zur Pflege und Vereinbarkeit. Jährlich wird ein Preis im Rahmen des Wettbewerbs "Familienfreundliches Projekt" verliehen. Wiedereinstiegs-, Überbrückungs-, Abschluss-Stipendien-Programm "Caroline von Humboldt".

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <https://familienbuero.hu-berlin.de/strategie-familienfreundlichkeit>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Caroline von Humboldt-Programm: Weiterbildungsprogramme, Informations- und Beratungsangebote, Auszeichnungen und Preise, Stipendien, Graduiertenförderung, W1-Programm, vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen, W2-Stellen auf Zeit für Frauen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Spitzengruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	3.677	davon Frauen	50,7%	45,9%
		davon Männer	49,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.898	davon Frauen	43,0%	42,9%
		davon Männer	57,0%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	165	davon Frauen	65,5%	56,5%
		davon Männer	34,5%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	14	davon Frauen	42,9%	36,0%
		davon Männer	57,1%	64,0%
ProfessorInnen	476	davon Frauen	30,5%	22,2%
		davon Männer	69,5%	77,8%

[10] <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/frb/gleichstellungsstrategie> und <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/informationen/von-a-bis-z/cvh-programm>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? Unileitung: Ja //PR: Nein

Beschreibung des Konzepts

PR: Im Zukunftskonzept vorhanden, im Audit der Familiengerechten Hochschule aufgenommen. Konkrete Realisierungsschritte fehlen bis auf Kleinstgruppen. Konkrete Vorschläge des personalrats werden nicht aufgegriffen.

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Ja

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

Unileitung: interne Befragungen //PR: NEIN

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? Unileitung und PR: J

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

Unileitung:

Evaluierung 2016

//PR: Gerade erst

in Kraft, In zwei
Jahren Evaluation
mit dem
Personalrat.

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

Unileitung: die Frage ist noch offen //PR:
Intervention des Personalrats und dann Klärung mit
den Bereichen.

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur
"Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege
neben der Professur" zu entwickeln?

PR und Unileitung: Ja

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 31.878

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	548	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.025	Lehrbeauftragte	343
DozentInnen/AssistentInnen	10	Wissenschaftliche Hilfskräfte	1.109
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	66		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	3.735	davon Frauen	48,4%	45,9%
		davon Männer	51,6%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Bonner Graduiertenzentrum"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www3.uni-bonn.de/studium/studium-in-bonn-fuer-internationale-studierende/promotion/zulassung-zur-promotion>

[4] <http://www3.uni-bonn.de/forschung/promotion/bgz/ueber-das-bonner-graduiertenzentrum>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Juniorprofessuren können mit und ohne Tenure Track-Verfahren ausgeschrieben werden. Tenure Track muss in Ausschreibung deutlich werden und die betreffende Fakultät muss die Finanzierung für eine Weiterbeschäftigung im Falle einer Entfristung sicherstellen. Tenure-Track Verfahren können für W1 (Juniorprofessur) und W2 Stellen befristet für 6 bzw. 5 Jahre ausgeschrieben werden. Für W1 Stellen erfolgt nach 3 Jahren eine Zwischenevaluation, für W2 Stellen nach 2 Jahren. Im Fall einer positiven Evaluation nach Ablauf des Befristungszeitraums wird über Entfristung und ggf. Höherstufung entschieden.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine näheren Angaben

[5] <http://www3.uni-bonn.de/einrichtungen/rektorat/ordnungen-und-beschlusse>[6] <http://www3.uni-bonn.de/forschung/promotion/finanzierung/tenuretracks-2011-web.pdf>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	4.649	davon unbefristet	24,3%	24,2%
		davon befristet	74,9%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	548	davon unbefristet	94,9%	91,6%
		davon befristet	5,1%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.025	davon unbefristet	14,8%	12,5%
		davon befristet	85,2%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	66	davon unbefristet	18,2%	28,7%
		davon befristet	34,8%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.891	davon unbefristet	14,7%	16,7%
		davon befristet	86,4%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.748	davon unbefristet	30,9%	29,5%
		davon befristet	69,4%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	4.649	davon in Vollzeit	57,6%	59,9%
		davon in Teilzeit	42,4%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	548	davon in Vollzeit	99,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.025	davon in Vollzeit	51,9%	52,8%
		davon in Teilzeit	48,1%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	66	davon in Vollzeit	56,1%	54,6%
		davon in Teilzeit	43,9%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.894	davon in Vollzeit	45,2%	47,7%
		davon in Teilzeit	54,8%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.755	davon in Vollzeit	66,2%	67,7%

davon in Teilzeit 33,8% 32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	6.101	davon hauptberuflich	76,2%	73,7%
		davon nebenberuflich	23,8%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.552	davon hauptberuflich	74,2%	72,1%
		davon nebenberuflich	25,8%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.549	davon hauptberuflich	77,6%	75,7%
		davon nebenberuflich	22,4%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 343

Die Lehrbeauftragten stellen 5,6% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 1.109

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 18,2% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienbüro": Mehrere kooperierende Kitas mit privilegiertem Zugang für Beschäftigte sind verfügbar. Ferienbetreuung und Notfallbetreuung werden vermittelt. Informationen und Beratung zur Pflege von Angehörigen, Elternzeit, Mutterschutz und Elterngeld sowie Vereinbarkeit im Allgemeinen.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www3.uni-bonn.de/einrichtungen/universitaetsverwaltung/organisationsplan/dezernat-3/familienbuero/unser-angebot>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Maria von Linden-Programm": offen für Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen und bietet finanzielle Förderung (Kongressreisen, Zwischenfinanzierung, Einstellung einer wiss. Hilfskraft zur Unterstützung bei der Habilitation, Jahresstipendium für potentielle Professorinnen ohne Ruf, Stipendien für Postdoktorandinnen mit einem Forschungsvorhaben, Mentoring und Training ("MeTra") für alle Qualifikationsstufen, Unterstützung von neuberufenen Professorinnen/Juniorprofessorinnen durch zusätzliche Hilfskräfte.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	3.735	davon Frauen	48,4%	45,9%
		davon Männer	51,6%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.025	davon Frauen	44,1%	42,9%
		davon Männer	55,9%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	66	davon Frauen	63,6%	56,5%
		davon Männer	36,4%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	10	davon Frauen	30,0%	36,0%
		davon Männer	70,0%	64,0%
ProfessorInnen	548	davon Frauen	13,5%	22,2%
		davon Männer	86,5%	77,8%

[10] <http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/gleichstellung-1>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Bundesland Baden-Württemberg

Studierende [1] 30.334

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	486	GastprofessorInnen und Emeriti	3
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.058	Lehrbeauftragte	2.164
DozentInnen/AssistentInnen	5	Wissenschaftliche Hilfskräfte	1.424
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	14		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	2.935	davon Frauen	48,7%	45,9%
		davon Männer	51,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Graduiertenakademie"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben **ausreichend** Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden." (LHG § 52 Abs. 2)

[3] <http://www.graduateacademy.uni-heidelberg.de/promotion/promver.html>

[4] <http://www.graduateacademy.uni-heidelberg.de/>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Insgesamt 5 Prozent der Juniorprofessuren sollen mit Tenure Track-Option ausgeschrieben werden. In einem Qualifizierungsplan werden die erwarteten Leistungen festgelegt, anhand derer die Zwischen- und Endevaluation durchgeführt werden (nach 3 bzw. 6 Jahren). Im Qualifizierungsplan wird ebenfalls das Tenure Track-Verfahren festgehalten. Bei besonders gut bewerteten Zwischenevaluationen kann das Tenure Track nachträglich in den Plan aufgenommen werden. Ob eine Entfristung tatsächlich stattfindet, hängt von den Ergebnissen der Zwischenevaluation nach drei und der abschließenden Evaluation nach sechs Jahren ab.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Leistungskriterien werden im Qualifizierungsplan festgelegt, und beziehen sich auf Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung, und berufliche Fortbildung. Genauere Angaben sind der Beschreibung nicht zu entnehmen.

[5] <http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/senat/nachwuchs4.html>

[6] <http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/senat/nachwuchs4.html>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	5.563	davon unbefristet	19,5%	24,2%
		davon befristet	80,4%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	486	davon unbefristet	89,3%	91,6%
		davon befristet	10,7%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.058	davon unbefristet	12,6%	12,5%
		davon befristet	87,4%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	14	davon unbefristet	100,0%	28,7%
		davon befristet	0,0%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.282	davon unbefristet	13,9%	16,7%
		davon befristet	86,2%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.276	davon unbefristet	23,5%	29,5%
		davon befristet	76,6%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	5.563	davon in Vollzeit	63,0%	59,9%
		davon in Teilzeit	37,0%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	486	davon in Vollzeit	97,9%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,1%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.058	davon in Vollzeit	59,6%	52,8%
		davon in Teilzeit	40,4%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	14	davon in Vollzeit	42,9%	54,6%
		davon in Teilzeit	57,1%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	2.286	davon in Vollzeit	50,8%	47,7%
		davon in Teilzeit	49,2%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	3.277	davon in Vollzeit	71,5%	67,7%

davon in Teilzeit 28,5% 32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	9.154	davon hauptberuflich	60,8%	73,7%
		davon nebenberuflich	39,2%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	3.602	davon hauptberuflich	63,5%	72,1%
		davon nebenberuflich	36,5%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	5.552	davon hauptberuflich	59,0%	75,7%
		davon nebenberuflich	41,0%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 2.164

Die Lehrbeauftragten stellen 23,6% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 1.424

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 15,6% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Service für Familien": Universitätseigene Kinderkrippe und Kindergarten, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Kongressbetreuung und Angebote für GastwissenschaftlerInnen. Außerdem werden Babysitter und Tagesmütter vermittelt und Postdocs sowie neu berufene ProfessorInnen durch das "Dual Career Center" unterstützt. Clearingstelle "Wissenschaft und Familie".

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/servicefuerfamilien/index.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Olympia Morata Programm" zur finanziellen Förderung von weiblichen Post-Docs, Genderbudgeting in Sonderforschungsbereichen, "Aktive Rekrutierung" ist bei Berufungsverfahren Pflicht, wenn die Zahl der Bewerberinnen den bundesweiten Anteil von Habilitandinnen in dem Fach unterschreitet, "Laufbahnberatung-Intensiv" für Post-Docs und Professorinnen, Kollegiales Coaching, "Mentoring und Training"-Programm, "Verfügungsfonds" u.a. zur Teil-Abschlussfinanzierung von Doktorandinnen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	2.935	davon Frauen	48,7%	45,9%
		davon Männer	51,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5.058	davon Frauen	43,2%	42,9%
		davon Männer	56,8%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	14	davon Frauen	64,3%	56,5%
		davon Männer	35,7%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	5	davon Frauen	80,0%	36,0%
		davon Männer	20,0%	64,0%
ProfessorInnen	486	davon Frauen	18,5%	22,2%
		davon Männer	81,5%	77,8%

[10] <http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperationundwettbewerb/gleichstellungskonzept-und-berichte.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Technische Universität Dortmund

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 31.095

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	300	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.068	Lehrbeauftragte	496
DozentInnen/AssistentInnen	0	Wissenschaftliche Hilfskräfte	201
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	700		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.906	davon Frauen	37,1%	45,9%
		davon Männer	62,9%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.tu-dortmund.de/uni/studierende/studienangebot/promotion/index.html>

[4] <http://www.tu-dortmund.de/uni/studierende/studienangebot/promotion/index.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

(Stellenausschreibung) In der Berufsverordnung von 2009 steht noch die Möglichkeit einer Ausschreibung mit tenure track erwähnt, in der Berufsordnung von 2012 ist sie nicht mehr zu finden. Juniorprofessuren sind 3 mal 3 Jahre befristet und werden zwischenevaluiert, entsprechend der Regelung im HG NRW.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5] http://www.tu-dortmund.de/cms/berufung/de/home/Medienpool/Berufungsleitfaden_2015.pdf

[6] http://www.tu-dortmund.de/cms/berufung/de/home/Medienpool/Berufungsleitfaden_2013_-_Druckfassung_neu.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.068	davon unbefristet	16,4%	24,2%
		davon befristet	59,3%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	300	davon unbefristet	93,7%	91,6%
		davon befristet	6,3%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.068	davon unbefristet	5,4%	12,5%
		davon befristet	94,6%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	700	davon unbefristet	0,1%	28,7%
		davon befristet	28,3%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	682	davon unbefristet	11,1%	16,7%
		davon befristet	103,1%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.386	davon unbefristet	19,0%	29,5%
		davon befristet	62,3%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.068	davon in Vollzeit	65,0%	59,9%
		davon in Teilzeit	35,0%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	300	davon in Vollzeit	97,7%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,3%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.068	davon in Vollzeit	55,9%	52,8%
		davon in Teilzeit	44,1%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	700	davon in Vollzeit	64,9%	54,6%
		davon in Teilzeit	35,1%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	682	davon in Vollzeit	50,7%	47,7%
		davon in Teilzeit	49,3%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.386	davon in Vollzeit	72,0%	67,7%
		davon in Teilzeit	28,0%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt

nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	2.765	davon hauptberuflich	74,8%	73,7%
		davon nebenberuflich	25,2%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	966	davon hauptberuflich	70,6%	72,1%
		davon nebenberuflich	29,4%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.799	davon hauptberuflich	77,0%	75,7%
		davon nebenberuflich	23,0%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 496

Die Lehrbeauftragten stellen 17,9% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 201

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 7,3% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

Familienzentrum mit Kita, Kurzzeitbetreuung und Groß-Tagespflegestelle für Beschäftigte in DFG-Projekten auf dem Campus der TU; Organisatorische Hilfe und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sowie ein "Dual Career Center" stehen zur Verfügung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/index.html

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"female2enterprises"-Programm fördert den Transfer von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen in Unternehmen, Mentoring und Coaching im "Science CareerNetRuhr", Sicherung von geschlechtergerechten Berufungsverfahren, "Professorinnenprogramm" zur Anschubfinanzierung von vorgezogenen Berufungen und Neuberufungen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Schlussgruppe
Habilitationen	Spitzengruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe

Professuren

Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.906	davon Frauen	37,1%	45,9%
		davon Männer	62,9%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.068	davon Frauen	32,7%	42,9%
		davon Männer	67,3%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	700	davon Frauen	38,9%	56,5%
		davon Männer	61,1%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	0	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	300	davon Frauen	20,3%	22,2%
		davon Männer	79,7%	77,8%

[10] http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsba__ro/index.html

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Universität Leipzig

Bundesland Sachsen

Studierende [1] 26.607

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	397	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.627	Lehrbeauftragte	635
DozentInnen/AssistentInnen	4	Wissenschaftliche Hilfskräfte	809
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	224		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.577	davon Frauen	50,4%	45,9%
		davon Männer	49,6%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern sind auch Aufgaben zu übertragen, die die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen [...] fördern. Mindestens ein **Drittel der Arbeitszeit** ist ihnen zu eigener wissenschaftlicher Arbeit im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zu belassen." (SächsHSG §71 Abs. 2)

"Akademische Assistenten erbringen wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen in Forschung und Lehre, die auch dem Erwerb einer zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation nach [...] dienen. Mindestens ein **Drittel der Arbeitszeit** ist ihnen zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu belassen." (SächsHSG §71 Abs. 1)

[3] <http://www.zv.uni-leipzig.de/de/forschung/promotion.html>

[4] <http://www.zv.uni-leipzig.de/de/forschung/ral/informationen-zur-research-academy.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

In der Berufsordnung der Universität Leipzig wird auf die Möglichkeit, Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option ausgeschrieben zu können, hingewiesen. Auf die Tenure Track-Option muss schon bei der Ausschreibung hingewiesen werden. Angaben zu einem hochschulweiten Tenure Track-Modell gibt es nicht.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5] http://www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/UniStadt/berufung/Berufungsordnung_2012_veroeffentlicht.pdf

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	3.252	davon unbefristet	28,2%	24,2%
		davon befristet	70,5%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	397	davon unbefristet	87,7%	91,6%
		davon befristet	12,3%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.627	davon unbefristet	16,4%	12,5%
		davon befristet	83,6%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	224	davon unbefristet	61,6%	28,7%
		davon befristet	21,0%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.450	davon unbefristet	23,3%	16,7%
		davon befristet	81,2%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.798	davon unbefristet	32,1%	29,5%
		davon befristet	70,2%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	3.252	davon in Vollzeit	50,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	49,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	397	davon in Vollzeit	91,4%	98,1%
		davon in Teilzeit	8,6%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.627	davon in Vollzeit	45,0%	52,8%
		davon in Teilzeit	55,0%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	224	davon in Vollzeit	40,2%	54,6%
		davon in Teilzeit	59,8%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.452	davon in Vollzeit	42,7%	47,7%
		davon in Teilzeit	57,3%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.800	davon in Vollzeit	56,6%	67,7%

davon in Teilzeit 43,4% 32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	4.696	davon hauptberuflich	69,3%	73,7%
		davon nebenberuflich	30,7%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.189	davon hauptberuflich	66,3%	72,1%
		davon nebenberuflich	33,7%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.507	davon hauptberuflich	71,8%	75,7%
		davon nebenberuflich	28,2%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 635

Die Lehrbeauftragten stellen 13,5% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 809

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 17,2% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienfreundliche Universität": Universitätseigene Kita, Doktoranden der "Research Academy" können ihre Kinder (0-3) von einer Tagesmutter betreuen lassen, Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten und Ferienbetreuung; die Uni ist Mitglied im "Dual Career Netzwerk Mitteldeutschland", Beratung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/service/familienfreundliche-universitaet/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Gendergerechte Berufungsverfahren durch möglichst paritätische Besetzung der Berufungskommissionen, "Mentoring-Netzwerk-Sachsen", das begabte Studierende/Promovierende mit MentorInnen vernetzt, "Cross-Mentoring-Programm Halle, Leipzig, Jena" für weibliche Postdocs, "MentHaProf"- Programm für Medizinerinnen auf dem Weg zur Professur, "Training.Expertise.Alumnae.Mentoring" für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.577	davon Frauen	50,4%	45,9%
		davon Männer	49,6%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.627	davon Frauen	46,1%	42,9%
		davon Männer	53,9%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	224	davon Frauen	67,0%	56,5%
		davon Männer	33,0%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	4	davon Frauen	50,0%	36,0%
		davon Männer	50,0%	64,0%
ProfessorInnen	397	davon Frauen	22,7%	22,2%
		davon Männer	77,3%	77,8%

[10] <http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/start/>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Justus-Liebig-Universität Gießen

Bundesland Hessen

Studierende [1] 26.825

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	328	GastprofessorInnen und Emeriti	87
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.477	Lehrbeauftragte	592
DozentInnen/AssistentInnen	38	Wissenschaftliche Hilfskräfte	295
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	192		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.147	davon Frauen	55,8%	45,9%
		davon Männer	44,2%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Soweit die Erbringung der Dienstleistungen nach Abs. 1 in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Beamtenverhältnis auf Zeit zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, gilt Abs. 1 Satz 5 mit der Maßgabe, dass auch während der Dienstzeit Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Hierfür steht **ein Drittel der Arbeitszeit** zur Verfügung." (HSchulG HE §65 Abs. 2)

[3] <https://www.uni-giessen.de/cms/studium/bewerbung/promotion>

[4] keine Angaben

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

- keine Angaben über Modell. Durch das HG Hessen ist die Befristung der Juniorprofessuren auf 3 mal 3 Jahre geregelt. Auch wird im HG darauf hingewiesen, dass eine Entfristung möglich ist, wenn in der Ausschreibung der Stelle auf die Umwandlungs- und Entfristungsmöglichkeiten hingewiesen worden ist.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.035	davon unbefristet	25,1%	24,2%
		davon befristet	68,9%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	328	davon unbefristet	88,7%	91,6%
		davon befristet	11,3%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.477	davon unbefristet	12,3%	12,5%
		davon befristet	87,7%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	192	davon unbefristet	19,8%	28,7%
		davon befristet	35,9%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	944	davon unbefristet	15,7%	16,7%
		davon befristet	90,7%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.053	davon unbefristet	34,4%	29,5%
		davon befristet	67,6%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.035	davon in Vollzeit	47,1%	59,9%
		davon in Teilzeit	52,9%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	328	davon in Vollzeit	98,2%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,8%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.477	davon in Vollzeit	35,7%	52,8%
		davon in Teilzeit	64,3%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	192	davon in Vollzeit	38,5%	54,6%
		davon in Teilzeit	61,5%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	960	davon in Vollzeit	35,7%	47,7%
		davon in Teilzeit	64,3%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.075	davon in Vollzeit	57,2%	67,7%
		davon in Teilzeit	42,8%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.009	davon hauptberuflich	67,6%	73,7%
		davon nebenberuflich	32,4%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.446	davon hauptberuflich	66,4%	72,1%
		davon nebenberuflich	33,6%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.563	davon hauptberuflich	68,8%	75,7%
		davon nebenberuflich	31,2%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 592

Die Lehrbeauftragten stellen 19,7% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 295

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 9,8% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienfreundliche Hochschule": Mehrere an die Uni angegliederte Kitas, Ferienbetreuung, umfassende finanzielle und organisatorische Hilfe für DoktorandInnen am "Graduate Centre". Dual Career Service.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-giessen.de/cms/org/beauftragte/frb/familienfreundlich>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Helene-Agnes-Pross-Förderpreis" für herausragende Abschlussarbeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Seminar zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Ideenwettbewerb zur Frauenförderung mit Fördermitteln zur Umsetzung, "ProProfessur" Mentoring und Intensivtraining für potentielle Professorinnen, "SciMento"-Programm zur Förderung von Doktorandinnen/Postdoktorandinnen in den Natur-/Ingenieurwissenschaften mit dem Ziel diese in der Wissenschaft zu halten.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Schlussgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.147	davon Frauen	55,8%	45,9%
		davon Männer	44,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.477	davon Frauen	50,8%	42,9%
		davon Männer	49,2%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	192	davon Frauen	58,9%	56,5%
		davon Männer	41,1%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	38	davon Frauen	42,1%	36,0%
		davon Männer	57,9%	64,0%
ProfessorInnen	328	davon Frauen	24,7%	22,2%
		davon Männer	75,3%	77,8%

[10] <http://www.uni-giessen.de/cms/org/beauftragte/frb/gleichstellungskonzept>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Georg-August-Universität Göttingen

Bundesland Niedersachsen

Studierende [1] 26.586

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	525	GastprofessorInnen und Emeriti	17
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.674	Lehrbeauftragte	0
DozentInnen/AssistentInnen	41	Wissenschaftliche Hilfskräfte	665
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	120		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	3.882	davon Frauen	48,0%	45,9%
		davon Männer	52,0%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

Georg-August University School of Science (GAUSS), Göttingen Graduiertenschule Gesell

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Soll das Beschäftigungsverhältnis auch die wissenschaftliche Weiterqualifikation ermöglichen, ist befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Dienstaufgaben Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben." (NHG §31 Abs. 4)

[3] siehe Anlage des Fragebogens

[4] <https://www.uni-goettingen.de/en/28777.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Es besteht die Möglichkeit, befristete Professuren mit und ohne Tenure Track-Option auszuschreiben, wenn geregelt ist, auf welcher Position die Tenure Track-Professuren nach positiven Evaluationen angesiedelt werden sollen. Soll ein Tenure Track-Verfahren für eine Professur gewährt werden, so soll dies bereits in der Ausschreibung deutlich gemacht werden. Die Einstellung erfolgt für drei Jahre. Bei positiver Zwischenevaluation verlängert sich die Befristung um weitere drei Jahre. Bei anschließend positiver Evaluation kann die Juniorprofessur in eine Professur auf Lebenszeit umgewandelt werden.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Tenure wird gewährt, wenn die ProfessorInnen signifikant überdurchschnittliche Leistungen in

Forschung/Lehre/Engagement in d. akad. Selbstverwaltung erbracht haben und Gleiches für die Zukunft zu erwarten ist. Kriterien in Forschung: nachhaltige wissenschaftl. Aktivitäten und Publikationen, Vortragstätigkeit, Drittmittelinwerbung; Lehre: erfolgreiche Lehrtätigkeit und Betreuung von Studierenden; Nachwuchsförderung; Soft Skills

[5] https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/313800fde735f2cef16e8b4ac329f931.pdf/tenure_track_Ordnung_2013_04_12.pdf

[6] https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/313800fde735f2cef16e8b4ac329f931.pdf/tenure_track_Ordnung_2013_04_12.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	4.360	davon unbefristet	24,4%	24,2%
		davon befristet	73,9%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	525	davon unbefristet	88,0%	91,6%
		davon befristet	12,0%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.674	davon unbefristet	14,5%	12,5%
		davon befristet	85,5%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	120	davon unbefristet	55,8%	28,7%
		davon befristet	16,7%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.808	davon unbefristet	17,2%	16,7%
		davon befristet	84,1%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.511	davon unbefristet	29,9%	29,5%
		davon befristet	70,2%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	4.360	davon in Vollzeit	46,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	53,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	525	davon in Vollzeit	93,9%	98,1%
		davon in Teilzeit	6,1%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.674	davon in Vollzeit	39,1%	52,8%
		davon in Teilzeit	60,9%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	120	davon in Vollzeit	45,8%	54,6%
		davon in Teilzeit	54,2%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.820	davon in Vollzeit	35,3%	47,7%

		davon in Teilzeit	64,7%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.540	davon in Vollzeit	54,3%	67,7%
		davon in Teilzeit	45,7%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	5.042	davon hauptberuflich	86,5%	73,7%
		davon nebenberuflich	13,5%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.196	davon hauptberuflich	82,9%	72,1%
		davon nebenberuflich	17,1%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.846	davon hauptberuflich	89,2%	75,7%
		davon nebenberuflich	10,8%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 0

Die Lehrbeauftragten stellen 0,0% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 665

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 13,2% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

Für alle Beschäftigten:

- FamilienService: Beratung/Information, Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen
- Kinderbetreuung: Belegungsrechte in universitätsnahen Kindertagesstätten, Angebote flexibler Kinderbetreuung (Notfallbetreuung, Veranstaltungsbetreuung, Zuschuss zur Kinderbetreuung während Dienstreisen, Tagungsreisen und Qualifizierungsmaßnahmen)

- Familienfreundliche Infrastruktur:

Eltern-Kind-Räume, mobile Kinderzimmer, Spielplatz auf dem Nordcampus

- Flexible Arbeitszeiten, Telearbeit

Für neu berufene Professorinnen und Professoren:

- Dual-Career Service

Darüber hinaus fachspezifische Angebote, bspw.

- Natur- und Lebenswissenschaften:

Vertretungskräfte für schwangere Frauen bei der Laborarbeit

- Gesellschaftswissenschaften:

o Familienstipendium der Juristischen Fakultät

o Familienfreundliche Abschlussstipendien der Göttinger Graduiertenschule für

Gesellschaftswissenschaften

Für neu berufene Professorinnen und Professoren:

- Dual-Career Service

Darüber hinaus fachspezifische Angebote, bspw.

- Natur- und Lebenswissenschaften:

Vertretungskräfte für schwangere Frauen bei der Laborarbeit

- Gesellschaftswissenschaften:

o Familienstipendium der Juristischen Fakultät

o Familienfreundliche Abschlussstipendien der Göttinger Graduiertenschule für Gesellschaftswissenschaften

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? **Nein**

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? **Ja**

[9] <http://www.uni-goettingen.de/de/familienfreundlichkeit/124435.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? **Ja**

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Hochschulübergreifend

- Beratung zu Karriereentwicklung für Frauen (sämtliche Karrierestufen) durch das Gleichstellungsbüro [11] sowie weitere Akteure wie bspw. Akad. Personalentwicklung/Abteilung Forschung, Career Service und Hochschuldidaktik)

- Informationen und Veranstaltungen für Frauen zu Karriereplanung und -entwicklung, bspw. Women's Careers and Networks Symposium

- Dorothea Schlözer-Programm [12] mit

o Stipendien für Postdoktorandinnen/Doktorandinnen,

o Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen,

o Mentoringprogramm Postdoktorandinnen/Doktorandinnen,

o Coaching für neuberufene Professorinnen,

o Dorothea-Schlözer-Medaille (Frauen, die sich um Frauenförderung/Gleichstellung verdient gemacht haben)

- Short Term International Mentorship-Programme (insb. Für Wissenschaftlerinnen in DFG-

Verbundforschungsprojekten); Fach- und einrichtungsspezifische Angebote

- Informationen, Beratung und Veranstaltungen für Frauen zu Karriereplanung und -entwicklung in den drei Graduiertenschulen der Universität Göttingen und in den 13 Fakultäten (insb. Durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten)

- Förderprogramme sowie Einzelförderung in Fakultäten und Einrichtungen wie Graduiertenschulen, Verbundforschungsprojekte und wissenschaftliche Zentren (bspw. Frauenförderpool der Biologischen Fakultät und Anreizsystem zur Frauenförderung der Philosophischen Fakultät)

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen **Spitzengruppe**

Habilitationen **Mittelgruppe**

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen **Mittelgruppe**

Professuren **Mittelgruppe**

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen

				Median
DoktorandInnen	3.882	davon Frauen	48,0%	45,9%
		davon Männer	52,0%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.674	davon Frauen	43,8%	42,9%
		davon Männer	56,2%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	120	davon Frauen	56,7%	56,5%
		davon Männer	43,3%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	41	davon Frauen	29,3%	36,0%

		davon Männer	70,7%	64,0%
ProfessorInnen	525	davon Frauen	24,8%	22,2%
		davon Männer	75,2%	77,8%

[10] <http://www.uni-goettingen.de/de/479156.html> UND <http://www.uni-goettingen.de/de/22168.html> UND <http://www.uni-goettingen.de/de/dorothea-schloezer-programm/113209.html> UND <http://www.uni-goettingen.de/de/52589.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? Unileitung: Ja

Beschreibung des Konzepts

Unileitung: An der Universität gibt es diverse Teilkonzepte im Bereich der Personalentwicklung. Sie richten sich an verschiedene Zielgruppen und verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen.

In den drei Graduiertenschulen gibt es Konzepte zur Förderung und Qualifizierung von Promovierenden mit dem Ziel, gute Promotionsbedingungen zu gewährleisten und die Promovierenden ideal auf eine Karriere innerhalb aber auch außerhalb der Universität vorzubereiten. Folgende Instrumente und Maßnahmen werden eingesetzt: Thesis Committees, Retreats, Grants (z.B. travel grants, Abschlussstipendien), Workshops, Team Teaching (in Kooperation mit der Hochschuldidaktik), Beratung sowohl von Promovierenden als auch von Promotionsbetreuer*innen, Industrieexkursionen, PhD selbst-organisierte Konferenzen, Netzwerkangebote.

Mit den Dorothea-Schlözer Promotions- bzw. Forschungsstipendien sollen junge Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg in der Wissenschaft unterstützt werden. Das Dorothea-Schlözer Qualifizierungsprogramm unterstützt Postdoktorandinnen bei der Karriereentwicklung und dem Erwerb von Wissenschafts-relevanten Schlüsselkompetenzen.

Im Bereich der Hochschuldidaktik gibt es ein umfangreiches Programm zur Förderung der Lehrkompetenz, das sich an Lehrende aller Karriere- bzw. Erfahrungsstufen richtet. Folgende Instrumente und Maßnahmen werden eingesetzt: Zertifikatsprogramm, Workshops, Beratung, Netzwerkangebote, Kollegialer Austausch, Team Teaching (s.o.).

Mit verschiedenen Mentoring-Programmen sollen Promovierende und Postdocs systematisch in ihrer Karriereentwicklung unterstützt werden:

- 1) Dorothea-Schlözer-Mentoring Programm, UMG-Mentoring Programm, Mentoring Programm der Philosophischen Fakultät - Ziel: Frauen in der Forschung halten
- 2) WeWiMento - Ziel: Karrierewege ins Wissenschaftsmanagement aufzeigen
- 3) KaWirMento - Ziel: Karrierewege in die Wirtschaft aufteilen

Instrumente und Maßnahmen aller Mentoringprogramme: Mentoring-Partnerschaften, Workshops, Vernetzungsveranstaltungen, Hospitationen.

Es gibt ein offenes Qualifizierungsprogramm für Postdocs, das vor allem der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in den Bereichen Karriere, Führung und Kommunikation dient. Weitere Instrumente der Förderung von Postdocs sind: Einzelberatung, Kollegiale Beratung, Netzwerkveranstaltungen.

Gezielte Karriereförderung für Promovierende (und Studierende) wird vom Career Service in Form von Einzelberatung, Coaching, Exkursionen, Karrieremessen und Praxisbörse angeboten.

Für das nicht-wissenschaftliche Personal gibt es ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm zu den Themen EDV, Sprachkompetenz, Kommunikations- und Kooperationskompetenz sowie Arbeitstechniken. Weitere Angebote umfassen Kollegiale Beratung, und Coaching. Des Weiteren werden Personalauswahlverfahren und Veränderungsprozesse beratend begleitet, sowie Mitarbeiterbefragungen und das Betriebliche Gesundheitsmanagement koordiniert. Die Veränderungsprozesse werden unter Beteiligung von Leitungsinstanzen und Beschäftigtengruppen in wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen beratend begleitet und gestaltet. Sie umfassen Personal- und Organisationsentwicklung sowie die Bearbeitung von systemischen Konfliktfeldern. Dabei kommen moderne Instrumente der Koordination und Beteiligung zum Einsatz. Die Beteiligung wird webbasiert unterstützt und systematisiert und in Projektworkshops in konkrete Maßnahmen überführt. Die Maßnahmen zur arbeitsplatz-, berufsgruppen- und einrichtungsbezogenen Gesundheitsförderung

beinhalten Bewegte Arbeitspause, Workshops zur gesunden Selbstführung, Team-Aktiv-Tage und Gesundheitstage.

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Ja

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

Unileitung: Personalentwicklung: Evaluation erfolgt intern/dezentral auf Ebene der durchführenden Einrichtungen, z.B. in Form von Fragebögen oder Teilnehmerfeedback.

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? Unileitung: Nein

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? Unileitung: Ja

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

Unileitung: Ja

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Bundesland Schleswig-Holstein

Studierende [1] 24.396

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	354	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.727	Lehrbeauftragte	353
DozentInnen/AssistentInnen	5	Wissenschaftliche Hilfskräfte	660
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	62		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.781	davon Frauen	49,8%	45,9%
		davon Männer	50,2%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Graduiertenzentrum CAU Kiel"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die befristet eingestellt werden, können im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion oder zu zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erhalten." (HSG §68 Abs. 3)

[3] <http://www.graduiertenzentrum.uni-kiel.de/de/beratung-und-information-zur-promotion/doc/grundsaeetze-fuer-promotionsordnungen-an-der-christian2010albrechts2010universitaet-zu-kiel>

[4] <http://www.graduiertenzentrum.uni-kiel.de/de>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Juniorprofessuren können mit und ohne Tenure Track-Option ausgeschrieben werden. Wenn ein Tenure Track-Verfahren vorgesehen ist, dann soll dies schon im Ausschreibungstext kenntlich gemacht werden. Bei positiver Zwischen- und Endevaluation nach 3 bzw. 6 Jahren kann eine Entfristung erfolgen.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Richtlinien zur Evaluation nur intern einsehbar

[5] <http://www.uni-kiel.de/sy/2008/satzung-berufungsverfahren.pdf>

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.148	davon unbefristet	23,1%	24,2%
		davon befristet	74,9%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	354	davon unbefristet	88,4%	91,6%
		davon befristet	11,6%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.727	davon unbefristet	10,6%	12,5%
		davon befristet	89,4%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	62	davon unbefristet	1,6%	28,7%
		davon befristet	37,1%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	821	davon unbefristet	11,8%	16,7%
		davon befristet	91,1%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.322	davon unbefristet	30,3%	29,5%
		davon befristet	70,5%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.148	davon in Vollzeit	43,5%	59,9%
		davon in Teilzeit	56,5%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	354	davon in Vollzeit	99,4%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,6%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.727	davon in Vollzeit	32,5%	52,8%
		davon in Teilzeit	67,5%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	62	davon in Vollzeit	25,8%	54,6%
		davon in Teilzeit	74,2%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	822	davon in Vollzeit	26,3%	47,7%
		davon in Teilzeit	73,7%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.326	davon in Vollzeit	54,1%	67,7%
		davon in Teilzeit	45,9%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.161	davon hauptberuflich	68,0%	73,7%
		davon nebenberuflich	32,0%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.298	davon hauptberuflich	63,3%	72,1%
		davon nebenberuflich	36,7%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.863	davon hauptberuflich	71,2%	75,7%
		davon nebenberuflich	28,8%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 353

Die Lehrbeauftragten stellen 11,2% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Nein

Wissenschaftliche Hilfskräfte 660

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 20,9% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familien-Service": Vermittlung von Kita-Plätzen in universitätsnahen Organisationen, Unterstützung bei kurzfristigem Betreuungsbedarf, Ferienprogramm für Schulkinder, Eltern-Kind-Arbeitsräume, Unterstützung und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, Familienbeauftragte in allen Fakultäten, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Beratung zu Elternzeit, Mutterschutz, Elterngeld, befristeten Arbeitsverträge etc.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.familienservice.uni-kiel.de/de>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit Widerspruchsrecht in Berufungskommissionen / Stellenbesetzungsverfahren des akad. Mittelbaus, "via:mento"-Programm zur Förderung von Postdoktorandinnen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben; Wissenschaftlerinnennetzwerk, Ideencontest zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe

Professuren	Schlussgruppe			
Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.781	davon Frauen	49,8%	45,9%
		davon Männer	50,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.727	davon Frauen	41,6%	42,9%
		davon Männer	58,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	62	davon Frauen	58,1%	56,5%
		davon Männer	41,9%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	5	davon Frauen	20,0%	36,0%
		davon Männer	80,0%	64,0%
ProfessorInnen	354	davon Frauen	18,9%	22,2%
		davon Männer	81,1%	77,8%

[10] <http://www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/GB-PhilFak>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Eberhard Karls Universität Tübingen

Bundesland Baden-Württemberg

Studierende [1] 27.437

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	476	GastprofessorInnen und Emeriti	1
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.715	Lehrbeauftragte	608
DozentInnen/AssistentInnen	147	Wissenschaftliche Hilfskräfte	927
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	52		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	2.035	davon Frauen	47,7%	45,9%
		davon Männer	52,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Graduiertenakademie"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben **ausreichend** Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden." (LHG § 52 Abs. 2)

[3] <http://www.uni-tuebingen.de/studium/studienorganisation/studentensekretariat/promotionsstudenten.html>

[4] <https://www.uni-tuebingen.de/forschung/graduiertenakademie.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

(Stellenausschreibung) - Keine Angaben über Modell. Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurden acht Juniorprofessuren mit Tenure-Track eingerichtet. Allen wird die Möglichkeit gegeben, bei positiven Evaluationen auslaufende W3-Professuren zu ersetzen. Insbesondere Professorinnen werden gefördert. Das Mindestalter beträgt 35 Jahre. Das Wissenschaftsministerium muss der ausgeschriebenen Funktionsbeschreibung für Tenure-Track-Stellen

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5] <http://www.uni-tuebingen.de/aktuelles/newsletter-uni-tuebingen-aktuell/2013/sonderausgabe/nachwuchsgruppen-und-juniorprofessuren.html>

[6] <http://www.uni-tuebingen.de/aktuelles/newsletter-uni-tuebingen-aktuell/2013/sonderausgabe/nachwuchsgruppen-und-juniorprofessuren.html>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	4.390	davon unbefristet	39,3%	24,2%
		davon befristet	57,2%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	476	davon unbefristet	88,7%	91,6%
		davon befristet	11,3%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.715	davon unbefristet	33,9%	12,5%
		davon befristet	66,1%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	52	davon unbefristet	82,7%	28,7%
		davon befristet	7,7%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.773	davon unbefristet	32,9%	16,7%
		davon befristet	67,5%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.470	davon unbefristet	46,2%	29,5%
		davon befristet	54,1%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	4.390	davon in Vollzeit	57,3%	59,9%
		davon in Teilzeit	42,7%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	476	davon in Vollzeit	99,2%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,8%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.715	davon in Vollzeit	51,6%	52,8%
		davon in Teilzeit	48,4%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	52	davon in Vollzeit	53,8%	54,6%
		davon in Teilzeit	46,2%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.851	davon in Vollzeit	45,0%	47,7%
		davon in Teilzeit	55,0%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.539	davon in Vollzeit	66,3%	67,7%
		davon in Teilzeit	33,7%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	5.926	davon hauptberuflich	74,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	25,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.575	davon hauptberuflich	71,9%	72,1%
		davon nebenberuflich	28,1%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.351	davon hauptberuflich	75,8%	75,7%
		davon nebenberuflich	24,2%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 608

Die Lehrbeauftragten stellen 10,3% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 927

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 15,6% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienbüro": Vermittlung von Kita-Plätzen in universitätsnahen Einrichtungen und außerhalb, Vermittlung von Ferienbetreuung, Notfall-, Tagungs- und Kurzzeitbetreuung, Beratung und Veranstaltungen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, "Dual Career"-Angebote.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <https://www.uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/familienbuero.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Athene-Programm" zur finanziellen Förderung von Postdoktorandinnen über zwei Jahre, "TEA- Teaching Equality": genderspezifische Maßnahmen im Bereich Lehre, Controlling von Chancengleichheit im Berufungsverfahren u.a. durch "Aktive Rekrutierung", Leistungsorientierte Mittelvergabe nach Gleichstellungskriterien (Frauenanteile bei Professuren und Mittelbau), Gender-Consulting.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen **Mittelgruppe**
 Professuren **Schlussgruppe**

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	2.035	davon Frauen	47,7%	45,9%
		davon Männer	52,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.715	davon Frauen	44,3%	42,9%
		davon Männer	55,7%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	52	davon Frauen	67,3%	56,5%
		davon Männer	32,7%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	147	davon Frauen	53,1%	36,0%
		davon Männer	46,9%	64,0%
ProfessorInnen	476	davon Frauen	19,1%	22,2%
		davon Männer	80,9%	77,8%

[10] <http://www.uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero/gleichstellungsmassnahmen/gleichstellungsplan.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Technische Universität Darmstadt

Bundesland Hessen

Studierende [1] 25.114

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	311	GastprofessorInnen und Emeriti	58
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.342	Lehrbeauftragte	207
DozentInnen/AssistentInnen	0	Wissenschaftliche Hilfskräfte	186
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	15		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.442	davon Frauen	26,7%	45,9%
		davon Männer	73,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Ingenium - Young Researchers at TU Darmstadt"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Soweit die Erbringung der Dienstleistungen nach Abs. 1 in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Beamtenverhältnis auf Zeit zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, gilt Abs. 1 Satz 5 mit der Maßgabe, dass auch während der Dienstzeit Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Hierfür steht **ein Drittel der Arbeitszeit** zur Verfügung." (HSchulG HE §65 Abs. 2)

[3] <http://www.tu-darmstadt.de/studieren/studienorganisation/promotion.de.jsp>

[4] http://www.tu-darmstadt.de/forschen/wissenschaftler_innen_1/wissenschaftlicher_nachwuchs_4/ingenium_ing/index.de.jsp

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Es gibt Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track-Option, die Option kann auch nachträglich gewährt werden. Es werden Transparenz und Verlässlichkeit des Tenure Verfahrens betont. Dennoch, ob eine Juniorprofessur mit Tenure Track schon bei der Ausschreibung vorgesehen ist, wird nicht explizit genannt, jedoch in der Beschreibung des Tenure Track Modells impliziert. Jede Juniorprofessur ist auf 3 Jahre befristet und kann nach positiver Zwischenevaluation um weitere 3 Jahre verlängert werden. Spätestens ein Jahr vor Ende der befristeten Beschäftigung kann der/die Tenure Track-ProfessorIn das Tenure Track-Verfahren beim Präsidium beantragen. Nach der Begutachtung durch das Tenure-Komitee entscheidet das Präsidium über eine Entfristung.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Neben fachlichen und persönlichen Kriterien (Berufungsfähigkeit in Forschung u. Lehre, Zugehörigkeit zur Spitzengruppe der WissenschaftlerInnen im gleichen Karrierestadium) werden auch die "strukturellen Bedingungen" für eine Entfristung geprüft.

[5] http://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dez_i/hochschulstrategie/informationen_zu_berufungsverfahren/Tenure-Leitfaden_08-05-2013.pdf

[6] http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_i/ref_ia/informationen_zum_berufungsverfahren/tenureleitfaden/tenureleitfaden.de.jsp

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.668	davon unbefristet	16,5%	24,2%
		davon befristet	83,4%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	311	davon unbefristet	86,8%	91,6%
		davon befristet	13,2%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.342	davon unbefristet	7,1%	12,5%
		davon befristet	92,9%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	15	davon unbefristet	13,3%	28,7%
		davon befristet	66,7%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	642	davon unbefristet	9,8%	16,7%
		davon befristet	91,9%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.026	davon unbefristet	18,6%	29,5%
		davon befristet	81,5%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.668	davon in Vollzeit	69,6%	59,9%
		davon in Teilzeit	30,4%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	311	davon in Vollzeit	96,8%	98,1%
		davon in Teilzeit	3,2%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.342	davon in Vollzeit	66,1%	52,8%
		davon in Teilzeit	33,9%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	15	davon in Vollzeit	53,3%	54,6%
		davon in Teilzeit	46,7%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	642	davon in Vollzeit	53,6%	47,7%
		davon in Teilzeit	46,4%	52,3%

Männer, hauptberufliches Personal	2.026	davon in Vollzeit	74,7%	67,7%
		davon in Teilzeit	25,3%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.119	davon hauptberuflich	85,5%	73,7%
		davon nebenberuflich	14,5%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	751	davon hauptberuflich	85,5%	72,1%
		davon nebenberuflich	14,5%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.368	davon hauptberuflich	85,6%	75,7%
		davon nebenberuflich	14,4%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 207

Die Lehrbeauftragten stellen 6,6% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 186

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 6,0% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Servicestelle Familien": Mehrere universitätseigene Kitas, Eltern-Kind-Räume, Notfall- und Kurzzeitbetreuung, Ferienbetreuung, "Prof. Sorin Huss-Fonds" unterstützt Studierende und DoktorandInnen bei der Finanzierung der Kinderbetreuung, Information und Beratung zum Mutterschutz und die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Elternzeit.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www.intern.tu-darmstadt.de/servicestellefamilie/index.de.jsp>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Teilfinanzierte Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase, "Mentorinnen-Netzwerk", "Netzwerk Frauen führen" für den Austausch von Frauen in Leitungspositionen, "SciMento"-Programm zur Förderung von Frauen in den Ingenieurs- und Naturwissenschaften durch Mentoring und Training, "ProProfessur"-Programm zur Förderung von hochqualifizierten Frauen auf dem Weg zur

Professur, Förderung der Gleichstellung in Forschungsverbünden, finanzielle Mittel zur aktiven Rekrutierung von Frauen, "Franziska-Braun-Preis" für Konzepte, die Frauen für naturwissenschaftliche/ingenieurwissenschaftliche Studiengänge/Forschung gewinnen sollen; Wiedereinstiegsstipendien

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Spitzengruppe
Professuren	Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.442	davon Frauen	26,7%	45,9%
		davon Männer	73,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.342	davon Frauen	24,9%	42,9%
		davon Männer	75,1%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	15	davon Frauen	53,3%	56,5%
		davon Männer	46,7%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	0	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	311	davon Frauen	16,4%	22,2%
		davon Männer	83,6%	77,8%

[10] <http://www.intern.tu-darmstadt.de/frauenbeauftragte/index.de.jsp>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - **keine Angaben**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- **keine Angaben**

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Bundesland Bayern

Studierende [1] 26.577

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	425	GastprofessorInnen und Emeriti	123
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.210	Lehrbeauftragte	1.160
DozentInnen/AssistentInnen	26	Wissenschaftliche Hilfskräfte	605
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	179		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.486	davon Frauen	47,0%	45,9%
		davon Männer	53,0%	54,1%
Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3]				Ja
Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende?				Nein
-				
Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4]				Nein
Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor?				Nein
- keine expliziten Angaben im Landeshochschulgesetz -				

[3] http://www.uni-wuerzburg.de/no_cache/fuer/beschaefigte/wissenschaftliche_infos/promotion/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUid%5D=46

[4] http://www.graduateschools.uni-wuerzburg.de/uwgs/general_information/

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein
(Stellenausschreibung) - keine Angaben über Modell.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	3.840	davon unbefristet	21,8%	24,2%
		davon befristet	75,7%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	425	davon unbefristet	96,9%	91,6%
		davon befristet	3,1%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.210	davon unbefristet	12,4%	12,5%
		davon befristet	87,6%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	179	davon unbefristet	14,0%	28,7%
		davon befristet	45,8%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.556	davon unbefristet	12,4%	16,7%
		davon befristet	92,2%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.258	davon unbefristet	28,5%	29,5%
		davon befristet	70,2%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	3.840	davon in Vollzeit	58,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	41,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	425	davon in Vollzeit	99,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.210	davon in Vollzeit	52,5%	52,8%
		davon in Teilzeit	47,5%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	179	davon in Vollzeit	65,9%	54,6%
		davon in Teilzeit	34,1%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.577	davon in Vollzeit	47,7%	47,7%
		davon in Teilzeit	52,3%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.263	davon in Vollzeit	65,9%	67,7%
		davon in Teilzeit	34,1%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	5.728	davon hauptberuflich	67,0%	73,7%
		davon nebenberuflich	33,0%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.225	davon hauptberuflich	70,9%	72,1%
		davon nebenberuflich	29,1%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.503	davon hauptberuflich	64,6%	75,7%
		davon nebenberuflich	35,4%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 1.160

Die Lehrbeauftragten stellen 20,3% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 605

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 10,6% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Uni&Familie": Universitäreigene Kita/Kindergarten, flexible und kurzfristige Betreuung "Zwergenstube", Vermittlung von StudentInnen als Babysitter, Ferienbetreuung, Informationen und Beratung zu Elterngeld, Elternzeit, Kindergeld, Dienstvereinbarung zu Tele-/Wohnraumarbeit, Informationsveranstaltungen rund um das Thema Vereinbarkeit und Pflege, Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] http://www.familienservice.uni-wuerzburg.de/no_cache/startseite/

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Gezielte Rekrutierung von Frauen für Führungspositionen durch aktive Suche und Ansprache derselben, Schaffung von Teilzeitstellen, wenn nötig, Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung, Beratung und Unterstützung bei Wiedereinstieg in den Beruf nach Auszeiten.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.486	davon Frauen	47,0%	45,9%
		davon Männer	53,0%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.210	davon Frauen	44,0%	42,9%
		davon Männer	56,0%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	179	davon Frauen	45,8%	56,5%
		davon Männer	54,2%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	26	davon Frauen	80,8%	36,0%
		davon Männer	19,2%	64,0%
ProfessorInnen	425	davon Frauen	14,4%	22,2%
		davon Männer	85,6%	77,8%

[10] <http://www.gleichstellung.uni-wuerzburg.de/startseite/>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Bundesland Baden-Württemberg

Studierende [1] 24.157

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	408	GastprofessorInnen und Emeriti	216
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.501	Lehrbeauftragte	1.176
DozentInnen/AssistentInnen	2	Wissenschaftliche Hilfskräfte	1.361
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.402	davon Frauen	45,9%	45,9%
		davon Männer	54,1%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"International Graduate Academy"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben **ausreichend** Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden." (LHG § 52 Abs. 2)

[3] <http://www.studium.uni-freiburg.de/studium/promotion>

[4] <http://www.iga.uni-freiburg.de/>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Es gibt Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track-Option. Bereits in der Ausschreibung der Professur wird auf Tenure Track und die gegebenen Überleitungsmodalitäten hingewiesen. Nach vier Jahren kann das Beamtenverhältnis auf Zeit bei positiver Zwischenevaluation um zwei Jahre verlängert werden. Die Gewährung einer Tenure-Track-Option ist davon abhängig, ob die spätere Übernahme auf die Professur in Aussicht gestellt worden ist, die Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfüllt sind und eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Die Tenure-Kommission beurteilt mit externen Gutachtern den Forschungsbeitrag zum eigenen Fachgebiet

sowie nationales und internationales Standing. Die Fakultät beurteilt Personalführungskompetenz, Lehrleistung und Engagement in der akad. Selbstverwaltung

[5] <https://www.zuv.uni-freiburg.de/service/tenure>

[6] <https://www.zuv.uni-freiburg.de/service/tenure>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	4.911	davon unbefristet	17,7%	24,2%
		davon befristet	82,3%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	408	davon unbefristet	92,9%	91,6%
		davon befristet	7,1%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.501	davon unbefristet	10,9%	12,5%
		davon befristet	89,1%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	davon unbefristet	0,0%	28,7%
		davon befristet	0,0%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.966	davon unbefristet	11,3%	16,7%
		davon befristet	88,7%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.943	davon unbefristet	22,0%	29,5%
		davon befristet	78,0%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	4.911	davon in Vollzeit	56,5%	59,9%
		davon in Teilzeit	43,5%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	408	davon in Vollzeit	99,3%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,7%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.501	davon in Vollzeit	52,6%	52,8%
		davon in Teilzeit	47,4%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	davon in Vollzeit	0,0%	54,6%
		davon in Teilzeit	0,0%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.966	davon in Vollzeit	45,8%	47,7%
		davon in Teilzeit	54,2%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.945	davon in Vollzeit	63,7%	67,7%
		davon in Teilzeit	36,3%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	7.664	davon hauptberuflich	64,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	35,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.779	davon hauptberuflich	70,7%	72,1%
		davon nebenberuflich	29,3%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	4.885	davon hauptberuflich	60,3%	75,7%
		davon nebenberuflich	39,7%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 1.176

Die Lehrbeauftragten stellen 15,3% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 1.361

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 17,8% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Stabsstelle Familienservice": Mehrere Kitas/Kindergärten, die von der universitätseigenen "Familienservice GmbH" angeboten werden, Vermittlung von Babysittern, Ferienbetreuung, Notfall- bzw. Tagungsbetreuung, Informationen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] http://www.familienservice.uni-freiburg.de/fams_html

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Bertha Ottenstein-Preis" für innovative Projekte, die die Gleichstellung fördern, "Jahresfrauenversammlung", Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen speziell aus den Fächern Mathematik, Physik, Medizin und Jura, Brückenstipendium "STAY!" für promovierte Frauen, bei Berufungen ist der konkrete Nachweis einer "Proaktiven Suche" nach geeigneten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erbringen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen

Mittelgruppe

Habilitationen	Schlussgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.402	davon Frauen	45,9%	45,9%
		davon Männer	54,1%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4.501	davon Frauen	41,7%	42,9%
		davon Männer	58,3%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	davon Frauen	0,0%	56,5%
		davon Männer	0,0%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	2	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	100,0%	64,0%
ProfessorInnen	408	davon Frauen	21,3%	22,2%
		davon Männer	78,7%	77,8%

[10] <http://www.chancengleichheit.uni-freiburg.de/>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Karlsruher Institut für Technologie

Bundesland Baden-Württemberg

Studierende [1] 23.946

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	310	GastprofessorInnen und Emeriti	10
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.023	Lehrbeauftragte	405
DozentInnen/AssistentInnen	0	Wissenschaftliche Hilfskräfte	238
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	12		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	880	davon Frauen	34,7%	45,9%
		davon Männer	65,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Karlsruhe House of Young Scientists"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben **ausreichend** Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden." (LHG § 52 Abs. 2)

[3] http://www.khys.kit.edu/promovieren-am-kit_formale-schritte.php

[4] <http://www.khys.kit.edu/>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Multi-Track-Modell: JuniorprofessorInnen und Nachwuchswissenschaftler erhalten Zusage für die Option eines Multi-Track-Verfahrens. Nach i.d.R. drei Jahren werden die Leistungen von NachwuchsgruppenleiterInnen oder JuniorprofessorInnen evaluiert und entschieden, ob der Person einer von vier Karrierewegen angeboten wird: eine unbefristete W3-Professur, eine auf sechs Jahre befristete W2-Professur, eine Führungsposition als Abteilungs- oder GruppenleiterIn oder eine unbefristete Dauerstelle auf mittlerer Leitungsebene. Voraussetzung ist jeweils, dass die vorgesehene Position im Institut sichergestellt ist, bzw. die Einrichtung einer befristeten W2-/unbefristeten W3-Professur mit dem Präsidium abgestimmt wurde. Es werden interne und externe BewerberInnen zugelassen, von denen Auslandserfahrung, eine hochwertige Doktorarbeit und erstklassige Veröffentlichungen erwartet werden.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine näheren Angaben -

[5] https://www.yin.kit.edu/downloads/KIT-Dialog_2_12_S-10-11.pdf[6] https://www.yin.kit.edu/downloads/KIT-Dialog_2_12_S-10-11.pdf**Befristung des hauptberuflichen Personals**

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	3.345	davon unbefristet	17,7%	24,2%
		davon befristet	82,2%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	310	davon unbefristet	93,9%	91,6%
		davon befristet	6,1%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.023	davon unbefristet	10,0%	12,5%
		davon befristet	90,0%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	12	davon unbefristet	8,3%	28,7%
		davon befristet	66,7%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	833	davon unbefristet	11,2%	16,7%
		davon befristet	89,8%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.512	davon unbefristet	19,9%	29,5%
		davon befristet	79,9%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	3.345	davon in Vollzeit	69,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	30,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	310	davon in Vollzeit	97,7%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,3%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.023	davon in Vollzeit	66,8%	52,8%
		davon in Teilzeit	33,2%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	12	davon in Vollzeit	16,7%	54,6%
		davon in Teilzeit	83,3%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	833	davon in Vollzeit	49,2%	47,7%
		davon in Teilzeit	50,8%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.512	davon in Vollzeit	76,2%	67,7%

davon in Teilzeit 23,8% 32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.998	davon hauptberuflich	83,7%	73,7%
		davon nebenberuflich	16,3%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.069	davon hauptberuflich	77,9%	72,1%
		davon nebenberuflich	22,1%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.929	davon hauptberuflich	85,8%	75,7%
		davon nebenberuflich	14,2%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 405

Die Lehrbeauftragten stellen 10,1% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 238

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 6,0% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienportal": Vermittlung von Kita-/Kindergartenplätzen, Ferienbetreuung, Informationen für werdende Eltern, Eltern-Kind-Zimmer, Dienstvereinbarungen zu Telearbeit und Teilzeit, gesonderte umfassende Beratung für ausländische WissenschaftlerInnen zu Themen wie Familie und Doppelkarriere sowie Beratung und Information zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www.familienportal.kit.edu/index.php>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Mentoring im Sinne der Frauenförderung (weitere Angaben sind nur über das Intranet verfügbar).

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen Mittelgruppe

Habilitationen	Spitzengruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Spitzengruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	880	davon Frauen	34,7%	45,9%
		davon Männer	65,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.023	davon Frauen	26,1%	42,9%
		davon Männer	73,9%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	12	davon Frauen	25,0%	56,5%
		davon Männer	75,0%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	0	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	310	davon Frauen	13,2%	22,2%
		davon Männer	86,8%	77,8%

[10] <http://www.chg.kit.edu/650.php>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? Unileitung: Ja

Beschreibung des Konzepts

Unileitung: Grundlage ist ein an der Gesamtstrategie des KIT ausgerichtetes Personalentwicklungskonzept, das kontinuierlich ausgebaut wird und alle Zielgruppen am KIT gleichermaßen adressiert (wissenschaftlicher Bereich wie nicht-wissenschaftlicher Bereich). Die Beschäftigten werden durch eine aktive Personalplanung und -strategie positions- und qualifikationsorientiert entsprechend den jeweiligen Stellenanforderungen entwickelt. Die einzelnen Instrumente, Programme und Elemente der Personalentwicklung ordnen sich in ihrer Ausrichtung in die Prozesse des Personalmanagements von der Personalgewinnung über die Stellenbesetzung, die persönliche und fachliche Entwicklung der Beschäftigten bis hin zu Maßnahmen, die Beschäftigten an das KIT zu binden, ein. Der konzeptionelle Ansatz der Personalentwicklung ist darauf ausgerichtet, die grundlegenden Aufgaben der Personal-Arbeit im Einzelnen systematisch zu betrachten und mit passgenauen Instrumenten zu unterstützen.

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Ja

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

Unileitung: die Maßnahmen werden überwiegend intern durch die Abteilung Personalentwicklung evaluiert. Hierfür werden standardisierte Fragebögen verwendet (teilweise zielgruppenspezifisch) bzw. bei der Evaluation von übergreifenden PE-Instrumenten auch Interviews geführt.

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? Unileitung: Nein

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? **Unileitung: Ja**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

Unileitung: Ja

Philipps-Universität Marburg

Bundesland Hessen

Studierende [1] 24.991

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	316	GastprofessorInnen und Emeriti	57
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.569	Lehrbeauftragte	401
DozentInnen/AssistentInnen	18	Wissenschaftliche Hilfskräfte	168
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	112		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.301	davon Frauen	48,7%	45,9%
		davon Männer	51,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"MARA - Marburg University Research Academy"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Soweit die Erbringung der Dienstleistungen nach Abs. 1 in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Beamtenverhältnis auf Zeit zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, gilt Abs. 1 Satz 5 mit der Maßgabe, dass auch während der Dienstzeit Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Hierfür steht **ein Drittel der Arbeitszeit** zur Verfügung." (HSchulG HE §65 Abs. 2)

[3] <http://www.uni-marburg.de/studium/bewerbung/promotion>

[4] <http://www.uni-marburg.de/mara/profil>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Es gibt Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track-Option. Im Falle von Tenure Track wird diese Option mitausgeschrieben. Nach erfolgreicher Zwischenevaluation nach 3 Jahren, entscheidet das Präsidium ein Jahr vor Ende der befristeten Beschäftigung, ob eine abschließende Tenure-Evaluation eingeleitet wird. Anschließend würdigt die Berufungskommission zwei externe Gutachten, der Fachbereichsrat beschließt Empfehlung. Die endgültige Entscheidung über die Entfristung liegt beim Präsidium.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Juniorprofessoren sind eigenständige Forscherpersönlichkeiten, die andere anleiten und ihren Fachbereich

nach außen hin vertreten können. Es wird betont, dass Juniorprofessoren noch nicht über weitestgehende Erfahrung von Forschungsanträgen verfügen könnten, so dass Prognosen in die Bewertung mit einfließen können. Forschungskriterien sind: Forschungskonzepte, Drittmittel, Quantität und Qualität der Publikationen, adäquate Handhabung von Personal und Sachmitteln; Lehre: Qualität, Betreuung Studierender, Betreuung Promotionen und Abschlussarbeiten, Beteiligung an Prüfungen; weiteres: internationale Vernetzung, Gutachtertätigkeit, Mitarbeit Selbstverwaltung, Kooperationen mit gesellschaftlichen Akteuren

[5] <http://www.uni-marburg.de/service/formularcenter/berufung/entfristungjp.pdf?searchterm=Juniorprofessur>

[6] <https://www.uni-marburg.de/service/formularcenter/berufung/leitlinienzwischenevaluationjp.pdf>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.015	davon unbefristet	25,6%	24,2%
		davon befristet	71,9%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	316	davon unbefristet	90,8%	91,6%
		davon befristet	9,2%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.569	davon unbefristet	12,1%	12,5%
		davon befristet	87,9%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	112	davon unbefristet	34,8%	28,7%
		davon befristet	35,7%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	870	davon unbefristet	19,2%	16,7%
		davon befristet	85,9%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.127	davon unbefristet	31,0%	29,5%
		davon befristet	68,9%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.015	davon in Vollzeit	43,7%	59,9%
		davon in Teilzeit	56,3%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	316	davon in Vollzeit	97,2%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,8%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.569	davon in Vollzeit	32,1%	52,8%
		davon in Teilzeit	67,9%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	112	davon in Vollzeit	46,4%	54,6%
		davon in Teilzeit	53,6%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

Median

Frauen, hauptberufliches Personal	878	davon in Vollzeit	34,4%	47,7%
		davon in Teilzeit	65,6%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.137	davon in Vollzeit	50,9%	67,7%
		davon in Teilzeit	49,1%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	2.641	davon hauptberuflich	76,3%	73,7%
		davon nebenberuflich	23,7%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.173	davon hauptberuflich	74,9%	72,1%
		davon nebenberuflich	25,1%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.468	davon hauptberuflich	77,5%	75,7%
		davon nebenberuflich	22,5%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 401

Die Lehrbeauftragten stellen 15,2% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 168

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 6,4% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienservice": Vermittlung von Kita-/Kindergartenplätzen in universitätsnahen Einrichtungen, Ferienbetreuung, Kinderbetreuung bei Tagungen, Möglichkeit der Telearbeit, Beratung von Familien mit Doppelkarriere "Dual Career Couples", Informationen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-marburg.de/familienservice>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung, Schulung von Führungskräften zum Thema Vereinbarkeit, Abschlussstipendien für Habilitandinnen und Promovendinnen, "Empfehlung zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen" in Berufungsverfahren, finanzielle Unterstützung von

Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, eigens eingerichtete Stelle für "Konfliktberatung und Prozessentwicklung" insbesondere für Beschäftigte in Situationen persönlicher Abhängigkeit, Mentoringprogramm "ProMotivation" zur Förderung der Promotionsbeteiligung von Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften, "Mentorinnennetzwerk Frauen in Naturwissenschaft und Technik" mit dem Ziel der Karriereförderung von Studentinnen in Wirtschaft und Wissenschaft, Mentoringprogramm "SciMento" für Doktorandinnen/Postdoktorandinnen in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern, speziell abgestimmte Beratungs- und Förderprogramme der "Marburg University Research Academy", Anschubfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Einwerbung von Drittmitteln.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.301	davon Frauen	48,7%	45,9%
		davon Männer	51,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.569	davon Frauen	46,3%	42,9%
		davon Männer	53,7%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	112	davon Frauen	56,3%	56,5%
		davon Männer	43,8%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	18	davon Frauen	44,4%	36,0%
		davon Männer	55,6%	64,0%
ProfessorInnen	316	davon Frauen	25,6%	22,2%
		davon Männer	74,4%	77,8%

[10] <http://www.uni-marburg.de/frauen/frauenfoerderung>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - **keine Angaben**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- **keine Angaben**

Universität Stuttgart

Bundesland Baden-Württemberg

Studierende [1] 26.052

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	269	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.203	Lehrbeauftragte	664
DozentInnen/AssistentInnen	0	Wissenschaftliche Hilfskräfte	418
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	21		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.744	davon Frauen	27,1%	45,9%
		davon Männer	72,9%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"GRADUS - Graduierten- Akademie der Universität Stuttgart"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben **ausreichend** Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden." (LHG § 52 Abs. 2)

[3] <http://www.gradus.uni-stuttgart.de/promotion/zulassung/index.html>

[4] <http://www.gradus.uni-stuttgart.de/gradus/ziele/index.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Es gibt Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track-Option. Die Funktionsbeschreibung der Professur muss bei Ausschreibungen mit Tenure-Track vom Wissenschaftsministerium genehmigt werden. Vor Ablauf der ersten vier Jahre findet eine Zwischenevaluation statt, die bei positivem Ausgang die Befristung um zwei Jahre verlängert. Fällt die Abschlussevaluation positiv aus, wird ein vereinfachtes Berufungsverfahren (ohne Ausschreibung) eingeleitet. Das Wissenschaftsministerium muss dem Berufungsvorschlag des Rektorats zustimmen.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Evaluation von Forschung und Lehre - keine genaueren Angaben.

[5] http://www.uni-stuttgart.de/zv/organisation/dezernat1/struktur/berufungsverfahren/Leitfaden_Juniorprofessuren.pdf

[6] http://www.uni-stuttgart.de/zv/organisation/dezernat1/struktur/berufungsverfahren/Leitfaden_Juniorprofessuren.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	3.493	davon unbefristet	21,4%	24,2%
		davon befristet	78,3%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	269	davon unbefristet	92,2%	91,6%
		davon befristet	7,8%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.203	davon unbefristet	15,2%	12,5%
		davon befristet	84,8%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	21	davon unbefristet	57,1%	28,7%
		davon befristet	0,0%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	847	davon unbefristet	13,5%	16,7%
		davon befristet	86,3%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.646	davon unbefristet	24,0%	29,5%
		davon befristet	75,8%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	3.493	davon in Vollzeit	71,2%	59,9%
		davon in Teilzeit	28,8%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	269	davon in Vollzeit	99,3%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,7%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.203	davon in Vollzeit	69,2%	52,8%
		davon in Teilzeit	30,8%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	21	davon in Vollzeit	23,8%	54,6%
		davon in Teilzeit	76,2%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	847	davon in Vollzeit	50,6%	47,7%
		davon in Teilzeit	49,4%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.646	davon in Vollzeit	77,8%	67,7%
		davon in Teilzeit	22,2%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	4.575	davon hauptberuflich	76,3%	73,7%
		davon nebenberuflich	23,7%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.126	davon hauptberuflich	75,2%	72,1%
		davon nebenberuflich	24,8%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	3.449	davon hauptberuflich	76,7%	75,7%
		davon nebenberuflich	23,3%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 664

Die Lehrbeauftragten stellen 14,5% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 418

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 9,1% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Uni&Familie": Vermittlung von universitätsnahen Kita-/Kindergartenplätzen und Unterstützungsstipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kind, Informationen zur Vermittlung von Tagesmüttern, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Informationen und Beratung zu Elternzeit, Elterngeld und Mutterschutz sowie Möglichkeit der Telearbeit.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Teilnahme am "Femtec.Network" und an "Junior.Mentoring.Tandem", das ambitionierte Studentinnen in den Ingenieurs- und Naturwissenschaften beim "CareerBuilding" fördert, "MentoringProgramm" unterstützt Wissenschaftlerinnen bei der Verfolgung ihrer Karriere, Monitoring von Gendermaßnahmen in Forschungsanträgen, "Motivation zur aktiven Rekrutierung" von Wissenschaftlerinnen bei Berufungen und Stellenbesetzungen, Fortbildungen zur Verankerung von Genderawareness in Führungsebenen, 4% der uni-intern vergebenen Mittel werden nach Gleichstellungskriterien verteilt.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen Mittelgruppe

Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.744	davon Frauen	27,1%	45,9%
		davon Männer	72,9%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.203	davon Frauen	25,1%	42,9%
		davon Männer	74,9%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	21	davon Frauen	52,4%	56,5%
		davon Männer	47,6%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	0	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	269	davon Frauen	11,5%	22,2%
		davon Männer	88,5%	77,8%

[10] <http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung/angebot.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

Bundesland Niedersachsen

Studierende [1] 23.135

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	324	GastprofessorInnen und Emeriti	2
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.207	Lehrbeauftragte	501
DozentInnen/AssistentInnen	46	Wissenschaftliche Hilfskräfte	240
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	121		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	2.303	davon Frauen	33,6%	45,9%
		davon Männer	66,4%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Graduiertenakademie der Leibniz-Universität Hannover"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Soll das Beschäftigungsverhältnis auch die wissenschaftliche Weiterqualifikation ermöglichen, ist befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Dienstaufgaben Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben." (NHG §31 Abs. 4)

[3] http://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/fileadmin/graduiertenakademie/pdf/qualit__tszirkel_promotion_-_promotionshandbuch_betreuer.pdf

[4] <http://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/faq.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

Im Entwicklungsplan 2018 wurde festgeschrieben, dass erst noch Tenure Track-Modelle entwickelt werden sollen.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- bisher kein Tenure Track Modell.

[5] <http://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/webredaktion/universitaet/publikationen/ziele/entwicklungsplan2018.pdf>

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.698	davon unbefristet	20,1%	24,2%
		davon befristet	76,4%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	324	davon unbefristet	92,6%	91,6%
		davon befristet	7,4%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.207	davon unbefristet	9,5%	12,5%
		davon befristet	90,5%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	121	davon unbefristet	27,3%	28,7%
		davon befristet	33,1%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	780	davon unbefristet	15,5%	16,7%
		davon befristet	89,0%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.872	davon unbefristet	22,5%	29,5%
		davon befristet	76,5%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.698	davon in Vollzeit	63,9%	59,9%
		davon in Teilzeit	36,1%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	324	davon in Vollzeit	98,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.207	davon in Vollzeit	59,5%	52,8%
		davon in Teilzeit	40,5%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	121	davon in Vollzeit	41,3%	54,6%
		davon in Teilzeit	58,7%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	799	davon in Vollzeit	47,6%	47,7%
		davon in Teilzeit	52,4%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.899	davon in Vollzeit	70,8%	67,7%
		davon in Teilzeit	29,2%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.441	davon hauptberuflich	78,4%	73,7%
		davon nebenberuflich	21,6%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.055	davon hauptberuflich	75,7%	72,1%
		davon nebenberuflich	24,3%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.386	davon hauptberuflich	79,6%	75,7%
		davon nebenberuflich	20,4%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 501

Die Lehrbeauftragten stellen 14,6% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 240

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 7,0% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienservicebüro": Vermittlung von Kita-/Kindergartenplätzen in universitätsnahen Einrichtungen, Ferienbetreuung, Notfall-/Konferenzbetreuung, "Back-up-Betreuung" für GastwissenschaftlerInnen, Programm zur Förderung von Promotionsabschlüssen bei Verzögerung durch familiäre Gründe, Möglichkeit der alternierenden Telearbeit, "Dual Career Netzwerk", Informationen und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, sowie zu Elternzeit, Mutterschutz und Elterngeld.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www.service-fuer-familien.uni-hannover.de/482.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"fiMINT"-Programm bietet Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern, "Team Mentoring" für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen, "Lösungsorientiertes Coaching" zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, "Caroline Herschel Programm", das gezielt weibliche Juniorprofessuren in Fakultäten mit einem Juniorprofessorinnenanteil unter 20% finanziell fördert, Einzelcoachings zur Förderung der Präsentationsfähigkeit, Programm zur Förderung von Promotionsabschlüssen, die sich durch familiäre Verpflichtungen verzögern, "Führung in der Wissenschaft"-Fortbildung für Professorinnen, "Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren", "Preis für aktive Gleichstellungsarbeit und Genderforschung".

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen Mittelgruppe

Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	2.303	davon Frauen	33,6%	45,9%
		davon Männer	66,4%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.207	davon Frauen	29,8%	42,9%
		davon Männer	70,2%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	121	davon Frauen	42,1%	56,5%
		davon Männer	57,9%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	46	davon Frauen	41,3%	36,0%
		davon Männer	58,7%	64,0%
ProfessorInnen	324	davon Frauen	22,2%	22,2%
		davon Männer	77,8%	77,8%

[10] <http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/gsb.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Universität Kassel

Bundesland Hessen

Studierende [1] 22.691

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	323	GastprofessorInnen und Emeriti	24
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.175	Lehrbeauftragte	860
DozentInnen/AssistentInnen	8	Wissenschaftliche Hilfskräfte	209
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	185		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	339	davon Frauen	47,2%	45,9%
		davon Männer	52,8%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Graduiertenakademie der Universität Kassel"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Soweit die Erbringung der Dienstleistungen nach Abs. 1 in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Beamtenverhältnis auf Zeit zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, gilt Abs. 1 Satz 5 mit der Maßgabe, dass auch während der Dienstzeit Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Hierfür steht **ein Drittel der Arbeitszeit** zur Verfügung." (HSchulG HE §65 Abs. 2)

[3] <https://www.uni-kassel.de/einrichtungen/graduiertenakademie/infos-fuer-betreuende.html>

[4] <https://www.uni-kassel.de/einrichtungen/graduiertenakademie/startseite.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Tenure Track-Verfahren: Juniorprofessoren können im Bewährungsfall und wenn die Ausschreibung dies vorgesehen hatte, auf eine unbefristete höherwertige Professur berufen werden.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine näheren Angaben -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	1.691	davon unbefristet	24,1%	24,2%
		davon befristet	71,1%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	323	davon unbefristet	83,3%	91,6%
		davon befristet	16,7%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.175	davon unbefristet	8,1%	12,5%
		davon befristet	91,9%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	185	davon unbefristet	23,8%	28,7%
		davon befristet	37,3%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	638	davon unbefristet	17,6%	16,7%
		davon befristet	92,9%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.045	davon unbefristet	28,3%	29,5%
		davon befristet	72,2%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	1.691	davon in Vollzeit	54,6%	59,9%
		davon in Teilzeit	45,4%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	323	davon in Vollzeit	93,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	6,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.175	davon in Vollzeit	46,3%	52,8%
		davon in Teilzeit	53,7%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	185	davon in Vollzeit	38,9%	54,6%
		davon in Teilzeit	61,1%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	643	davon in Vollzeit	35,8%	47,7%
		davon in Teilzeit	64,2%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.048	davon in Vollzeit	66,2%	67,7%
		davon in Teilzeit	33,8%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	2.784	davon hauptberuflich	60,7%	73,7%
		davon nebenberuflich	39,3%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.132	davon hauptberuflich	56,8%	72,1%
		davon nebenberuflich	43,2%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.652	davon hauptberuflich	63,4%	75,7%
		davon nebenberuflich	36,6%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 860

Die Lehrbeauftragten stellen 30,9% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 209

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 7,5% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familiengerechte Hochschule": Vermittlung von Kita-/Kindergartenplätzen in universitätsnahen Einrichtungen, Notfall- und Übergangsbetreuung, Ferienbetreuung, "Family Welcome und Dual Career" mit Beratungsangeboten zu Stellensuche, Kinderbetreuung, Wohnungssuche etc, Projekt "Leihgroßeltern", Eltern-Kind-Räume, Möglichkeit der Teilzeitarbeit sowie Beratung und Informationen für Menschen mit Pflegeverantwortung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/familiengerechte-hochschule/startseite.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Gender in der Lehre"-Programm zur Verankerung von Gendersensibilität in Hochschuldidaktik, LehrerInnenbildung, den MINT-Fächern und im Qualitätsmanagement; "Wettbewerb Strukturelle Chancengleichheit" finanziert Projekte, die die Gleichstellung strukturell fördern, "Frauen in MINT"-Infoportal, "MentorinnenNetzwerk" für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, "SciMento"-Programm zur Förderung von Doktorandinnen/Postdoktorandinnen, "ProProfessur" Mentoring und Intensivtraining für qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen Schlussgruppe

Habilitationen Mittelgruppe

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen Mittelgruppe
Professuren Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	339	davon Frauen	47,2%	45,9%
		davon Männer	52,8%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.175	davon Frauen	39,5%	42,9%
		davon Männer	60,5%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	185	davon Frauen	48,6%	56,5%
		davon Männer	51,4%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	8	davon Frauen	62,5%	36,0%
		davon Männer	37,5%	64,0%
ProfessorInnen	323	davon Frauen	26,0%	22,2%
		davon Männer	74,0%	77,8%

[10] <http://www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/frauenbeauftragte/startseite.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? Unileitung: Ja. //PR: Nein

Beschreibung des Konzepts

Unileitung: Grundlage für Personalplanung und -management der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen bilden die Strukturpläne. //PR:... aber es gibt seit 2014 eine Stelle in der Hochschulverwaltung, welche in Absprache mit unserer Präsidiumskommission "Personalentwicklung und Organisationskultur" diese Konzepte entwickeln soll.

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Ja

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

Unileitung: Ja //PR: Nein ; Unileitung: Die Strukturpläne werden zeitlich befristet für 5 Jahre erstellt und dann intern evaluiert. Auf Ebene der Fachgebiete finden Fachgebietsevaluationen durch die Hochschulleitung statt (§ 61 Abs. 3 HHG).

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? Unileitung:Ja //PR: J

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

Unileitung:
Hochschulleitung
im Rahmen der
Fachgebietsevalua-
tionen gemäß § 61
Abs. 3 HHG /// PR:
bisher leider gar
nicht. Geplant ist
eine erneute
"Klimabefragung",

aber ob und wann
sie tatsächlich
durchgeführt wird
ist unklar.

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? Unileitung: Ja //PR: Nein.

Wenn ja, in welcher Form?

Unileitung: Gespräch mit der Hochschulleitung; es
werden Sanktionen ergriffen, die bis zum
Stellenabzug führen können.

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur
"Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege
neben der Professur" zu entwickeln?

Unileitung: Ja.

Universität Potsdam

Bundesland Brandenburg

Studierende [1] 19.994

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	247	GastprofessorInnen und Emeriti	1
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.458	Lehrbeauftragte	507
DozentInnen/AssistentInnen	9	Wissenschaftliche Hilfskräfte	823
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	67		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.799	davon Frauen	45,8%	45,9%
		davon Männer	54,2%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"POGS - Potsdam Graduate School"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Akademischen Mitarbeitern soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. Dies gilt insbesondere für Akademische Mitarbeiter, die befristet beschäftigt werden und zu deren Dienstaufgaben die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gehört." (BbgHG §47 Abs. 2)

[3] <https://www.pogs.uni-potsdam.de/article/best-practice/Betreuungsvereinbarungen.html>

[4] <https://www.pogs.uni-potsdam.de/article/promotion/Promovierende.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Spätestens im dritten Jahr erfolgt eine Zwischenevaluation, die bei positivem Ausgang die Befristung um drei Jahre verlängert. Fällt die abschließende Evaluation ebenfalls positiv aus, erfolgt der Übertritt auf eine unbefristete W2-Professur. Auf Antrag kann nach sechs Jahren als W2-ProfessorIn eine weitere Evaluation stattfinden, die eine W3-Professur ermöglicht. Voraussetzung für die Ausschreibung als Tenure Track-Professur ist, dass in den nächsten acht Jahren eine Professur gemäß Strukturplan frei wird. BewerberInnen auf eine Tenure Track-Professur müssen eine überdurchschnittliche Dissertation, hohe Reputation und Zukunftspotential, pädagogische Eignung und Auslandserfahrung verfügen.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine näheren Angaben -

[5] http://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/presidialbereich/docs/GuentherSecklerFuLTenureTrack_01.pdf

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	1.781	davon unbefristet	25,2%	24,2%
		davon befristet	74,1%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	247	davon unbefristet	85,0%	91,6%
		davon befristet	15,0%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.458	davon unbefristet	12,1%	12,5%
		davon befristet	87,9%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	67	davon unbefristet	92,5%	28,7%
		davon befristet	1,5%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	787	davon unbefristet	20,1%	16,7%
		davon befristet	80,6%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	985	davon unbefristet	29,5%	29,5%
		davon befristet	71,0%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	1.781	davon in Vollzeit	45,6%	59,9%
		davon in Teilzeit	54,4%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	247	davon in Vollzeit	98,8%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,2%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.458	davon in Vollzeit	35,5%	52,8%
		davon in Teilzeit	64,5%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	67	davon in Vollzeit	67,2%	54,6%
		davon in Teilzeit	32,8%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	788	davon in Vollzeit	39,0%	47,7%
		davon in Teilzeit	61,0%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	993	davon in Vollzeit	51,0%	67,7%
		davon in Teilzeit	49,0%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.112	davon hauptberuflich	57,2%	73,7%
		davon nebenberuflich	42,8%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.454	davon hauptberuflich	54,2%	72,1%
		davon nebenberuflich	45,8%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.658	davon hauptberuflich	59,9%	75,7%
		davon nebenberuflich	40,1%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 507

Die Lehrbeauftragten stellen 16,3% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 823

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 26,4% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Service für Familien": Vermittlung von Kita-/Kindergartenplätzen in universitätsnahen Einrichtungen, Vermittlung von Kindertagesbetreuung, Kurzzeitbetreuung, Eltern-Kind-Räume, "Unicamp für Hochschulkids", "Ellinet-Elternnetzwerk" führt Veranstaltungen durch, "Dual Career"-Beratung, Informationen und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-potsdam.de/gleichstellung/themen/familie.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"MentoringPlus" für Studentinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Coaching für Neuberufene, "Brückenstipendium" zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen, Abschlussförderung der Promotion von Frauen, Wiedereinstiegsstipendien, GenderConsulting für die Beantragung von Forschungsprojekten, leistungsorientierte Mittelvergabe mit Indikator Chancengleichheit, "geschlechtsspezifische Regelungen in den Berufsrichtlinien" (nicht näher ausgeführt).

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen Mittelgruppe

Habilitationen	Spitzengruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.799	davon Frauen	45,8%	45,9%
		davon Männer	54,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.458	davon Frauen	46,6%	42,9%
		davon Männer	53,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	67	davon Frauen	59,7%	56,5%
		davon Männer	40,3%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	9	davon Frauen	11,1%	36,0%
		davon Männer	88,9%	64,0%
ProfessorInnen	247	davon Frauen	27,5%	22,2%
		davon Männer	72,5%	77,8%

[10] <http://www.uni-potsdam.de/gleichstellung/gleichstellungsmassnahmen.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? Unileitung: Ja

Beschreibung des Konzepts

Unileitung: Es gibt Programme für wiss. Nachwuchs in der POGS, weiterhin Coaching- und Mentoringprogramme. Für neu ernannte Prof.'s wird ein Coachingprogramm und ein Workshop "neuberufene" angeboten. Für das nichtwiss. Personal existieren Mitarbeiter- Vorgesetztengespräche und strukturierte Auswahlverfahren sowie der Qualifizierungspass.

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Ja

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

Unileitung: Interne Evalierung für das Mitarbeiter -Vorgesetzten-Gespräch

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? Unileitung: Ja

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

Unileitung: Die Uni Potsdam nimmt teil am HRS4 der EU. Das Siegel ist noch

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? Unileitung: Nein

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? **Unileitung: Ja**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

Unileitung: Ja

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 27.777

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	338	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.755	Lehrbeauftragte	432
DozentInnen/AssistentInnen	46	Wissenschaftliche Hilfskräfte	265
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	28		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	2.099	davon Frauen	51,8%	45,9%
		davon Männer	48,2%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.igrad.hhu.de/betreuungsvereinbarung.html>

[4] <http://www.hera.hhu.de/ueber-uns/ueber-uns/mitgliedschaft.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Verfahren, Voraussetzung und Zeitpunkt einer Entfristung müssen bei Ausschreibung einer Juniorprofessur genannt werden. Bei einer Ausschreibung einer Juniorprofessur KANN festgelegt werden, dass es bei einer Option auf der Tenure Track nicht zu einer erneuten Ausschreibung der Stelle kommen muss, auf die die Juniorprofessur entfristet werden soll. Entsprechend dem HG von NRW werden Juniorprofessuren mit 3 mal 3 Jahren und Zwischenevaluation befristet beschäftigt.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Kriterien für Forschung: laufende und abgeschlossene Arbeiten, Vorträge, Präsentationen der Forschungsarbeit, Teilnahme an Forschungsverbünden, geplante Projekte; Lehre: Evaluation durch Studierende, Lehrveranstaltungen, Prüfungen, betreute Arbeiten; Mitarbeit akad. Selbstverwaltung

[5] [http://www.uni-](http://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Justitiariat/Nichtamtliche_Fassungen_von_AB/2012_01_19_AB_2.pdf)

[duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Justitiariat/Nichtamtliche_Fassungen_von_AB/2012_01_19_AB_2.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Justitiariat/Nichtamtliche_Fassungen_von_AB/2012_01_19_AB_2.pdf)

[6] http://www.philo.hhu.de/fileadmin/redaktion/Fakultaeten/Philosophische_Fakultaet/Dekanat/Dateien_Dekanat/EvaOrdnung_JuProf_in_AB_20_2004__3_.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	3.167	davon unbefristet	24,1%	24,2%
		davon befristet	74,2%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	338	davon unbefristet	85,5%	91,6%
		davon befristet	14,5%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.755	davon unbefristet	16,8%	12,5%
		davon befristet	83,2%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	28	davon unbefristet	35,7%	28,7%
		davon befristet	28,6%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.398	davon unbefristet	14,4%	16,7%
		davon befristet	85,7%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.723	davon unbefristet	32,6%	29,5%
		davon befristet	67,0%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	3.167	davon in Vollzeit	59,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	40,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	338	davon in Vollzeit	93,8%	98,1%
		davon in Teilzeit	6,2%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.755	davon in Vollzeit	54,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	45,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	28	davon in Vollzeit	78,6%	54,6%
		davon in Teilzeit	21,4%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.413	davon in Vollzeit	48,4%	47,7%
		davon in Teilzeit	51,6%	52,3%

Männer, hauptberufliches Personal	1.754	davon in Vollzeit	68,2%	67,7%
		davon in Teilzeit	31,8%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.864	davon hauptberuflich	82,0%	73,7%
		davon nebenberuflich	18,0%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.738	davon hauptberuflich	81,3%	72,1%
		davon nebenberuflich	18,7%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.126	davon hauptberuflich	82,5%	75,7%
		davon nebenberuflich	17,5%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 432

Die Lehrbeauftragten stellen 11,2% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Nein

Wissenschaftliche Hilfskräfte 265

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 6,9% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"FamilienBeratungsBüro": Vermittlung von universitätsnahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Babysitting-Börse, "VäterZeit" als Beratungsprogramm für Väter, Ferienbetreuung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/zentrale-universitaetsverwaltung-zuv/leiter-der-zentralen-univers>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Selma Mayer-Mentoring" für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen, "Meine Heine"-Preis für Frauen, die vorbildhaft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leben, "COMEBACK"-Wiedereinstiegsprogramm für WissenschaftlerInnen, Personalauswahl und Besetzung im Einvernehmen mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten, "aktive Rekrutierung" geeigneter Wissenschaftlerinnen im Berufungsverfahren, "Kompetenz stärken"-Coaching für ProfessorInnen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	2.099	davon Frauen	51,8%	45,9%
		davon Männer	48,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.755	davon Frauen	47,5%	42,9%
		davon Männer	52,5%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	28	davon Frauen	50,0%	56,5%
		davon Männer	50,0%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	46	davon Frauen	32,6%	36,0%
		davon Männer	67,4%	64,0%
ProfessorInnen	338	davon Frauen	22,2%	22,2%
		davon Männer	77,8%	77,8%

[10] <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Bundesland Thüringen

Studierende [1] 19.002

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	363	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.158	Lehrbeauftragte	368
DozentInnen/AssistentInnen	10	Wissenschaftliche Hilfskräfte	977
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	50		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.359	davon Frauen	49,7%	45,9%
		davon Männer	50,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"Graduiertenakademie"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Ein befristetes Angestelltenverhältnis ist insbesondere vorzusehen, wenn der Aufgabenbereich zugleich die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen umfasst. In diesem Fall ist ein Zeitanteil von **mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit** zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren." (ThürHG §84 Abs. 3)

[3] http://www.jga.uni-jena.de/Promovierende/Zulassung+_Immatrikulation+_+Co.html

[4] http://www.jga.uni-jena.de/Graduierten_Akademie/Ziele+und+Aufgabe.html

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

- Tenure-Track Konzept wird erst noch entwickelt.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- kein Tenure-Track-Modell -

[5] http://www.uni-jena.de/Mitteilungen/PM150623_Zeitvertr%C3%A4ge.html

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	3.581	davon unbefristet	25,8%	24,2%
		davon befristet	73,8%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	363	davon unbefristet	93,7%	91,6%
		davon befristet	6,3%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.158	davon unbefristet	17,0%	12,5%
		davon befristet	83,0%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	50	davon unbefristet	90,0%	28,7%
		davon befristet	2,0%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.472	davon unbefristet	17,8%	16,7%
		davon befristet	82,3%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.099	davon unbefristet	31,5%	29,5%
		davon befristet	68,8%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	3.581	davon in Vollzeit	55,9%	59,9%
		davon in Teilzeit	44,1%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	363	davon in Vollzeit	99,4%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,6%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.158	davon in Vollzeit	50,9%	52,8%
		davon in Teilzeit	49,1%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	50	davon in Vollzeit	52,0%	54,6%
		davon in Teilzeit	48,0%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.475	davon in Vollzeit	43,1%	47,7%
		davon in Teilzeit	56,9%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	2.106	davon in Vollzeit	64,9%	67,7%
		davon in Teilzeit	35,1%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	4.926	davon hauptberuflich	72,7%	73,7%
		davon nebenberuflich	27,3%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	2.122	davon hauptberuflich	69,5%	72,1%
		davon nebenberuflich	30,5%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.804	davon hauptberuflich	75,1%	75,7%
		davon nebenberuflich	24,9%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 368

Die Lehrbeauftragten stellen 7,5% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 977

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 19,8% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Juni Familie": Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Vermittlung von Kinderbetreuung, flexible Kinderbetreuung auf dem Campus, "Dual Career Service", Beratung und Information für werdende Eltern zu diversen Themen sowie Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeit.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] http://www.familie.uni-jena.de/Hochschul_Familienb%C3%BCro.html

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"ProChance"-Programm zur finanziellen Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen, nachweislich "Aktive Rekrutierung" von weiblichen Kandidatinnen in Berufungsverfahren, "Gleichstellungs-Monitoring-System", Mentoring für Postdoktorandinnen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Schlussgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen

Median

DoktorandInnen	1.359	davon Frauen	49,7%	45,9%
		davon Männer	50,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.158	davon Frauen	43,8%	42,9%
		davon Männer	56,2%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	50	davon Frauen	64,0%	56,5%
		davon Männer	36,0%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	10	davon Frauen	30,0%	36,0%
		davon Männer	70,0%	64,0%
ProfessorInnen	363	davon Frauen	15,4%	22,2%
		davon Männer	84,6%	77,8%

[10] http://www.uni-jena.de/GSB_Gleichstellung.html

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Bundesland Sachsen-Anhalt

Studierende [1] 20.384

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	373	GastprofessorInnen und Emeriti	4
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.186	Lehrbeauftragte	326
DozentInnen/AssistentInnen	36	Wissenschaftliche Hilfskräfte	510
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	105		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.322	davon Frauen	51,7%	45,9%
		davon Männer	48,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"InGrA - Internationale Graduiertenakademie"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die befristet beschäftigt werden, [...] soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden." (HSG LSA §42 Abs. 2)

[3] http://www.verwaltung.uni-halle.de/KANZLER/ZGST/ABL/2014/14_04_02.pdf

[4] <http://www.ingra.uni-halle.de/organisationsstruktur/-anchor2446672>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

In der Regel werden Juniorprofessuren nur mit Tenure-Track-Option ausgeschrieben und nur dann, wenn eine im Strukturplan vorgesehene W2-/W3-Stelle in den nächsten sechs Jahren frei wird. Nach vier Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, die bei positivem Ausgang die Befristung um zwei Jahre verlängert. Eine abschließende Evaluation findet in Form eines Berufungsverfahrens statt, das nach Zustimmung des Wissenschaftsministeriums nicht öffentlich ausgeschrieben wird.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Für die Bewertung der Forschung, Lehre und Gremien gilt: Die Weitergabe von Wissen und die Verantwortung für Studierende und Graduierte ist ein wesentlicher Bestandteil einer Juniorprofessur. Die

positive Bewertung der Lehre ist daher für die Evaluation wesentlich. Forschung ist jedoch das sine qua non. Dabei gilt der Grundsatz, dass exzellente Forschung Defizite in der Lehre in begrenztem Umfang ausgleichen kann, nicht aber eine exzellente Lehre eine weniger gute Forschungsevaluation. Engagement in der universitären Selbstverwaltung wird berücksichtigt. Kriterien f. Forschung: Qualität und Anzahl der Publikationen, Breite u. Tiefe der Fragestellungen, Erweiterung im Vergleich zu Dissertation, Bereitschaft zu interdisziplin. Forschung, Bedeutung im internationalen Vergleich, Drittmittel, wissenschaftliche und andere Kooperationen; Lehre: Fachwissen, Beratungsfähigkeit, Studierendenevaluation, Internationalität, Didaktik; Gremienarbeit, Tätigkeiten für wissenschaftliche und gesellsch. Institutionen/Organisationen

[5] http://www.rektor.uni-halle.de/gremien/senat/14728_2828999/14728_2828992/beschluesse/18613_132580/

[6] <http://www.verwaltung.uni-halle.de/senat/senat/beschlu036.htm>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.700	davon unbefristet	35,5%	24,2%
		davon befristet	62,5%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	373	davon unbefristet	97,9%	91,6%
		davon befristet	2,1%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.186	davon unbefristet	24,4%	12,5%
		davon befristet	75,6%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	105	davon unbefristet	57,1%	28,7%
		davon befristet	24,8%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.172	davon unbefristet	26,9%	16,7%
		davon befristet	75,6%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.492	davon unbefristet	43,1%	29,5%
		davon befristet	56,2%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.700	davon in Vollzeit	61,0%	59,9%
		davon in Teilzeit	39,0%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	373	davon in Vollzeit	99,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.186	davon in Vollzeit	54,3%	52,8%
		davon in Teilzeit	45,7%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	105	davon in Vollzeit	57,1%	54,6%
		davon in Teilzeit	42,9%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.184	davon in Vollzeit	52,2%	47,7%
		davon in Teilzeit	47,8%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.516	davon in Vollzeit	67,9%	67,7%
		davon in Teilzeit	32,1%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.540	davon hauptberuflich	76,3%	73,7%
		davon nebenberuflich	23,7%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.605	davon hauptberuflich	73,8%	72,1%
		davon nebenberuflich	26,2%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.935	davon hauptberuflich	78,3%	75,7%
		davon nebenberuflich	21,7%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 326

Die Lehrbeauftragten stellen 9,2% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 510

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 14,4% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienbüro": Vermittlung von Kita-/Kindergartenplätzen in universitätsnahen Einrichtungen, Kurzzeit- und Randzeitbetreuung, Ferienbetreuung, "Sport für die ganze Familie", Informationen und Beratung zur Pflege von Angehörigen sowie Informationsveranstaltungen rund um das Thema Familie.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-halle.de/familiengerecht/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Fortbildungsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, 5 % der intern vergebenen Mittel

werden nach Gleichstellungskriterien vergeben, Mentoringprogramm "Im Tandem zum Erfolg" für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen, spezielles Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.322	davon Frauen	51,7%	45,9%
		davon Männer	48,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.186	davon Frauen	48,2%	42,9%
		davon Männer	51,8%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	105	davon Frauen	48,6%	56,5%
		davon Männer	51,4%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	36	davon Frauen	33,3%	36,0%
		davon Männer	66,7%	64,0%
ProfessorInnen	373	davon Frauen	18,2%	22,2%
		davon Männer	81,8%	77,8%

[10] <http://www.prorektoratfw.uni-halle.de/gleichstellung/> (siehe Abschlussbericht)

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? Personalabteilung: Ja

Beschreibung des Konzepts

Personalabteilung: Das entwickelte Rahmenkonzept für eine systematische Personalentwicklung (UNIPEP) definiert die Ziele der Personalentwicklung an der Martin-Luther-Universität, klärt die Verantwortlichkeiten und die Grundsätze der Personalentwicklungsarbeit.

Zielgruppe der PE sind alle Mitarbeiter/innen der MLU: Professorinnen und Professoren, Führungskräfte, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal, wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Auszubildende. PE ist dabei Kooperationsaufgabe, deren Erfolg von dem Zusammenspiel von Universitätsleitung, Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Interessenvertretungen und Personalabteilung abhängt.

Das für PE verantwortliche Referat, das in der Personalabteilung der Zentralen Universitätsverwaltung angesiedelt ist, stellt geeignete PE-Instrumente bereit, sichert deren stetige Anwendung, plant und führt PE-Maßnahmen durch und überprüft deren Wirtschaftlichkeit. Es berät die beteiligten Parteien und vertritt die PE im Sinne eines PE-Marketings nach außen. Hierfür und vor allem auch für die Planung von konkreten Einzelmaßnahmen für Zielgruppen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen arbeitet das Referat eng mit der jeweiligen Führungskraft und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Personalentwicklung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg bedeutet systematische Aus- und Weiterbildung sowie Förderung aller Beschäftigten, umfasst sämtliche Maßnahmen, die der individuellen beruflichen Entwicklung der Beschäftigten dienen und ihnen unter Beachtung ihrer persönlichen Interessen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Kompetenzen vermitteln, erfolgt zielorientiert, systematisch, bedarfs- und anforderungsgerecht und ist Kooperationsaufgabe von Führungskräften, Beschäftigten,

Interessenvertretungen und Personalabteilung.

Jede PE-Maßnahme, insbes. Weiterbildungsmaßnahme wird mittels Evaluierungsbogen i. S. d. Qualitätssicherung durch die Teilnehmenden bewertet. Die Erstellung und Auswertung erfolgt durch das für PE zuständige Referat.

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? **Ja**

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

Personalabteilung: Evaluierungsbögen zur Qualitätssicherung von PE- und Weiterbildungsmaßnahmen; Erstellung und Auswertung durch Referat Personalentwicklung; Beurteilung durch die Teilnehmer.

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? **Unileitung: Nein**

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? **-**

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? **Unileitung: Ja**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

Unileitung: Ja

Universität Regensburg

Bundesland Bayern

Studierende [1] 20.482

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	324	GastprofessorInnen und Emeriti	169
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.926	Lehrbeauftragte	1.372
DozentInnen/AssistentInnen	112	Wissenschaftliche Hilfskräfte	491
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	179		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	677	davon Frauen	46,8%	45,9%
		davon Männer	53,2%	54,1%
Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3]				Nein
Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende?				Ja
Graduiertenzentrum (Das Zentrum befindet sich derzeit im Aufbau)				
Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4]				Nein
Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor?				Nein
- keine expliziten Angaben im Landeshochschulgesetz -				

[3] - keine Angaben -

[4] <http://www.uni-regensburg.de/forschung/graduiertenzentrum/index.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein
(Stellenausschreibung) keine Angaben zum Tenure Track-Modell.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine Angaben über Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.541	davon unbefristet	26,3%	24,2%
		davon befristet	66,5%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	324	davon unbefristet	98,8%	91,6%
		davon befristet	1,2%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.926	davon unbefristet	15,3%	12,5%
		davon befristet	84,7%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	179	davon unbefristet	30,2%	28,7%
		davon befristet	31,3%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	988	davon unbefristet	17,7%	16,7%
		davon befristet	86,3%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.441	davon unbefristet	34,3%	29,5%
		davon befristet	65,1%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.541	davon in Vollzeit	61,0%	59,9%
		davon in Teilzeit	39,0%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	324	davon in Vollzeit	98,8%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,2%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.926	davon in Vollzeit	52,6%	52,8%
		davon in Teilzeit	47,4%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	179	davon in Vollzeit	62,0%	54,6%
		davon in Teilzeit	38,0%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.027	davon in Vollzeit	51,1%	47,7%
		davon in Teilzeit	48,9%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.514	davon in Vollzeit	67,7%	67,7%
		davon in Teilzeit	32,3%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	4.573	davon hauptberuflich	55,6%	73,7%
		davon nebenberuflich	44,4%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.698	davon hauptberuflich	60,5%	72,1%
		davon nebenberuflich	39,5%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	2.875	davon hauptberuflich	52,7%	75,7%
		davon nebenberuflich	47,3%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 1.372

Die Lehrbeauftragten stellen 30,0% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 491

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 10,7% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familien-Service": Informationen zu Betreuungsmöglichkeiten, Vermittlung von Babysittern, Angebote für Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Büros, Informationen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/familie/index.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Mobilitäts- und Kurzzeitstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Finanzielles Anreizsystem für die Fakultäten zur Erhöhung der Frauenanteile, "Gleichstellungspreis", "Mutterschutzüberbrückungspauschale", Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen, Habilitationsstipendien für Rechtswissenschaftlerinnen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Schlussgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Schlussgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	677	davon Frauen	46,8%	45,9%
		davon Männer	53,2%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.926	davon Frauen	43,6%	42,9%
		davon Männer	56,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	179	davon Frauen	55,3%	56,5%
		davon Männer	44,7%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	112	davon Frauen	34,8%	36,0%
		davon Männer	65,2%	64,0%
ProfessorInnen	324	davon Frauen	15,4%	22,2%
		davon Männer	84,6%	77,8%

[10] <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/frauenfoerderung/index.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Universität Bielefeld

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 21.552

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	263	GastprofessorInnen und Emeriti	6
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.215	Lehrbeauftragte	297
DozentInnen/AssistentInnen	1	Wissenschaftliche Hilfskräfte	605
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	135		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.513	davon Frauen	44,7%	45,9%
		davon Männer	55,3%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.uni-bielefeld.de/nachwuchs/pdfs/LeitlinienBetreuungUniBi2010504.pdf>

[4] n.a.

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Es gibt Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track-Option. Eine verbindliche Aussage über Tenure Track wird bereits in Ausschreibung gegeben. Fällt die Zwischenevaluation nach drei Jahren positiv aus, wird die Befristung um weitere drei Jahre verlängert. Die Fakultäten schließen mit den JuniorprofessorInnen Ziel- und Leistungsvereinbarungen ab, die als Grundlage für die Evaluierung dienen.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden Bewertungskriterien, die Grundlage für die Zwischen- und Endevaluation sind, mit Berufung der Juniorprofessur vereinbart. Kriterien Forschungsleistung: gute wissenschaftliche Praxis, Qualität und Anzahl d. Publikationen, Vorträge, Fachtagungen, Forschungsprojekte, Drittmittel, Kooperationen, Gutachtertätigkeit, betreute Dissertationen; Lehrleistung: Anzahl Lehrveranstaltungen, betreute Arbeiten, abgenommene Prüfungen, Studierendenevaluation, Lehrkonzepte, Betreuungsfähigkeit, Internationalität; Mitarbeit Selbstverwaltung; wissenschaftl. Vernetzung in der Uni; Führungs-/Kommunikationsverhalten

[5] http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_III/DezIII_Dokumente/Beamte/Eval.krit.-Jun.prof.-neue-Handreichung-final.pdf

[6] http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_III/DezIII_Dokumente/Beamte/Eval.krit.-Jun.prof.-neue-Handreichung-final.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	1.614	davon unbefristet	22,3%	24,2%
		davon befristet	73,5%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	263	davon unbefristet	91,6%	91,6%
		davon befristet	8,4%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.215	davon unbefristet	9,0%	12,5%
		davon befristet	91,0%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	135	davon unbefristet	7,4%	28,7%
		davon befristet	43,0%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	684	davon unbefristet	13,7%	16,7%
		davon befristet	95,5%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	929	davon unbefristet	28,6%	29,5%
		davon befristet	72,9%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	1.614	davon in Vollzeit	56,3%	59,9%
		davon in Teilzeit	43,7%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	263	davon in Vollzeit	98,9%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,1%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.215	davon in Vollzeit	47,7%	52,8%
		davon in Teilzeit	52,3%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	135	davon in Vollzeit	50,4%	54,6%
		davon in Teilzeit	49,6%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	685	davon in Vollzeit	41,9%	47,7%
		davon in Teilzeit	58,1%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	929	davon in Vollzeit	67,0%	67,7%
		davon in Teilzeit	33,0%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	2.522	davon hauptberuflich	64,0%	73,7%
		davon nebenberuflich	36,0%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.185	davon hauptberuflich	57,8%	72,1%
		davon nebenberuflich	42,2%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.337	davon hauptberuflich	69,5%	75,7%
		davon nebenberuflich	30,5%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 297

Die Lehrbeauftragten stellen 11,8% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 605

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 24,0% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienservice": Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, familiengerechte Infrastruktur, Beratung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, Ferienbetreuung.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-bielefeld.de/familie/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Interne Mittelvergabe für strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung der Repräsentanz von Nachwuchswissenschaftlerinnen nach dem Kaskadenmodell auf allen Ebenen

(Studierende, Absolventinnen, Promovierende), "Bielefelder Gleichstellungspreis" (Kategorien: quantitative Erfolge in d. Personalrekrutierung, qualitative Ideen zur strukturellen Gleichstellung, Genderforschung), Nachzuweisende "Aktive Rekrutierung" in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, Mentoring "movement" für Doktorandinnen, Coaching und Supervision für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.513	davon Frauen	44,7%	45,9%
		davon Männer	55,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.215	davon Frauen	45,0%	42,9%
		davon Männer	55,0%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	135	davon Frauen	51,9%	56,5%
		davon Männer	48,1%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	1	davon Frauen	100,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	263	davon Frauen	25,5%	22,2%
		davon Männer	74,5%	77,8%

[10] <http://www.uni-bielefeld.de/gender/ziel.html>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - **keine Angaben**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- **keine Angaben**

Universität Bremen

Bundesland Bremen

Studierende [1] 18.687

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	294	GastprofessorInnen und Emeriti	100
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.868	Lehrbeauftragte	224
DozentInnen/AssistentInnen	8	Wissenschaftliche Hilfskräfte	0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.173	davon Frauen	46,0%	45,9%
		davon Männer	54,0%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

Promotionszentrum ProUB

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die befristet eingestellt werden, soll im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten als Dienstaufgabe Gelegenheit zu weiterer wissenschaftlicher Qualifikation durch selbstbestimmte Forschung, insbesondere zur Arbeit an einer Dissertation, gegeben werden; dafür kann nach Maßgabe des Dienstverhältnisses **bis zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit** zur Verfügung gestellt werden." (BremHG §23 Abs. 4)

[3] http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/forschung/Uploads_ProUB/MustervereinbarungDokt_2007.doc

[4] <http://www.uni-bremen.de/forschung/junge-talente/promotionszentrum-universitaet-bremen-proub.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

„Bremer Perspektive“: Juniorprofessuren werden nur mit einer realistischen Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur ausgeschrieben. Vor Ablauf der 6-jährigen Beschäftigung wird ein reguläres Berufungsverfahren eingeleitet, bei dem die JuniorprofessorInnen die Möglichkeit haben, sich im Wettbewerb mit Externen auf eine Dauerstelle zu bewerben. Die Juniorprofessur umfasst Mitarbeiterausstattung, Forschungssemester und ein verringertes Lehrdeputat. Liegt ein externer Ruf vor, verhandelt die Universität über vorzeitige Berufung auf eine Lebenszeitprofessur.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Ergebnisse der Zwischenevaluation sind wichtiger Baustein für die Gewährung der Tenure Option.
 Lehrtätigkeit: Betreuungsfähigkeit und Einfühlungsfähigkeit zu Studierenden, Didaktik,
 forschungsorientierte Lehre; Forschungsleistung: Projekte, Drittmittel, Publikationen, Transferaktivitäten,
 Kooperationen; Mitarbeit in Selbstverwaltung

[5] http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/dezernat/dezernat1/Dateien/Rahmenkonzept_JP2010.pdf

[6] http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/berufungsverfahren/Dokumente_deutsch/Zwischenevaluationsrichtlinie_Juniorprofessuren.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.196	davon unbefristet	24,3%	24,2%
		davon befristet	75,1%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	294	davon unbefristet	95,6%	91,6%
		davon befristet	4,4%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.868	davon unbefristet	12,5%	12,5%
		davon befristet	87,5%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26	davon unbefristet	73,1%	28,7%
		davon befristet	7,7%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	849	davon unbefristet	17,9%	16,7%
		davon befristet	82,2%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.339	davon unbefristet	28,5%	29,5%
		davon befristet	71,9%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.196	davon in Vollzeit	60,3%	59,9%
		davon in Teilzeit	39,7%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	294	davon in Vollzeit	98,6%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,4%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.868	davon in Vollzeit	54,2%	52,8%
		davon in Teilzeit	45,8%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26	davon in Vollzeit	50,0%	54,6%
		davon in Teilzeit	50,0%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	851	davon in Vollzeit	45,6%	47,7%

		davon in Teilzeit	54,4%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.345	davon in Vollzeit	69,6%	67,7%
		davon in Teilzeit	30,4%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	2.520	davon hauptberuflich	87,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	12,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.009	davon hauptberuflich	84,3%	72,1%
		davon nebenberuflich	15,7%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.511	davon hauptberuflich	89,0%	75,7%
		davon nebenberuflich	11,0%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 224

Die Lehrbeauftragten stellen 8,9% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Nein

Wissenschaftliche Hilfskräfte 0

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 0,0% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

audit "familiengerechte hochschule"; Broschüre für Führungskräfte; Förderung von Führungskräften; Dual-Career-Welcome-Service; Angebote für internationale GastwissenschaftlerInnen; Ausbau des e-learning-Angebots; Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/familie/flyer_etc/Kurzportraet_520246-1.pdf

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Erhöhung des Professorinnenanteils durch verändertes Berufungsverfahren; Karriereförderungsprogramme; Angebote für Studentinnen in den technik- und naturwissenschaftlichen Fächern.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Schlussgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.173	davon Frauen	46,0%	45,9%
		davon Männer	54,0%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.868	davon Frauen	40,5%	42,9%
		davon Männer	59,5%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26	davon Frauen	61,5%	56,5%
		davon Männer	38,5%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	8	davon Frauen	25,0%	36,0%
		davon Männer	75,0%	64,0%
ProfessorInnen	294	davon Frauen	26,2%	22,2%
		davon Männer	73,8%	77,8%

[10] http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/chancengleichheit/Gleichstellungskonzept.pdf

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? Unileitung: Ja

Beschreibung des Konzepts

Unileitung: Beratung und Durchführung überfachlicher Unterstützungsmaßnahmen für (neuberufene) ProfessorInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen der Universität (meist Individual- oder Kleingruppen-Coaching-Formate, oft nach individueller Beratung; gelegentlich abgestimmte Teamentwicklungen auf Anfrage).

☑ Regelmäßige, offene überfachliche Qualifizierungsangebote für Promovierende und Post-Docs der Universität (15-20 Maßnahmen je vorlesungsfreie Zeit) und abgestimmte Sondermaßnahmen für bestimmte Gruppen wie z. B. Lektorinnen auf Anfrage)

☑ Führungskräfteentwicklung für den nichtwissenschaftlichen Bereich (interne Förderprogramme, Teilnahme an Angeboten des Landes, individuelle Beratung und Förderung nach Bedarf)

☑ Entwicklungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Verwaltung und Technik (interne Förderprogramme, Teilnahme an Angeboten des Landes, individuelle Beratung und Förderung nach Bedarf)

☑ Förder- und Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen von Organisationsentwicklungs- und Reorganisationsprozessen zur Unterstützung des notwendigen Strukturwandels in der Universität (zeitlich begrenzte Projekte im Rahmen von Softwareeinführungen und Neustrukturierung von Arbeitsprozessen)

☑ Jahresgespräch (unterstützt und ergänzt die zielgerichtete Nutzung der o. g. Möglichkeiten)

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Ja

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

Unileitung: Einfache, offene, wiederkehrende Angebote werden regelmäßig über Teilnehmerrückmeldebögen evaluiert.

Individuelle bzw. Sondermaßnahmen größerer Komplexität werden unter Hinzuziehung aller Beteiligten erörtert und bewertet (ggf. unter Berücksichtigung der Vertraulichkeit, d. h. manche Maßnahmen können nur bedingt direkt bewertet werden).

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? **Unileitung: Nein**

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? **Unileitung: Ja**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

Unileitung: Ja

Universität des Saarlandes

Bundesland Saarland

Studierende [1] 17.806

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	292	GastprofessorInnen und Emeriti	6
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.319	Lehrbeauftragte	198
DozentInnen/AssistentInnen	1	Wissenschaftliche Hilfskräfte	440
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	83		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.406	davon Frauen	38,1%	45,9%
		davon Männer	61,9%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ist insbesondere vorzusehen, wenn der Aufgabenbereich zugleich die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen umfasst. In diesem Fall ist ein Zeitanteil von **mindestens einem Drittel** der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren." (UG §37 Abs. 3)

[3] <http://www.uni-saarland.de/campus/studium/bewerbung-und-einschreibung/promotion.html>

[4] n.a.

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Juniorprofessuren können mit und ohne Tenure Track-Option von den Fachrichtungen ausgeschrieben werden. Tenure Track-Optionen sind dann möglich, wenn die Fachrichtung die Notwendigkeit und eine frei werdende W2/W3-Stelle nachweisen kann. Von BewerberInnen werden qualitativ hochwertige Promotionen, einschlägige Veröffentlichungen, geplante Projekte und Lehrerfahrung erwartet. Es wird ausdrücklich drauf hingewiesen, dass die wissenschaftliche Qualität der BewerberInnen nicht ausschließlich anhand quantitativer Parameter bewertet werden soll. Bei positiver Zwischenevaluation nach drei Jahren wird die Stelle um weitere drei Jahre befristet. Wenn externe Gutachten und die Berufungskommission zum Ende der zweiten Phase herausragende Leistungen feststellen oder ein externer Ruf vorliegt, kann eine Entfristung auf eine W2-/W3-Stelle erfolgen. Bewähren sich die JuniorprofessorInnen nicht, wird die Stelle erneut als W1-Juniorprofessur ausgeschrieben. Das Lehrdeputat umfasst 4 SWS in der ersten, bzw. 6 SWS in der

zweiten Einstellungsphase. Die Juniorprofessur wird aus zentralen Mitteln gefördert und durch eine befristete Wiederbesetzungssperre refinanziert.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Forschungskriterien: Originalität, Relevanz der Forschung, Drittmittel, wissenschaftl. Kooperationen; Lehre: Fachwissen und Vermittlung, Beratungskompetenz, Lehrevaluation durch Studierende, Internationalität, Lehrsprektrum

[5] http://www.uni-saarland.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/berufungsleitlinien_juniorprofessur.pdf

[6] http://www.uni-saarland.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/DB05-186.pdf

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.695	davon unbefristet	26,6%	24,2%
		davon befristet	72,7%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	292	davon unbefristet	92,1%	91,6%
		davon befristet	7,9%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.319	davon unbefristet	17,4%	12,5%
		davon befristet	82,6%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	83	davon unbefristet	51,8%	28,7%
		davon befristet	25,3%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	1.098	davon unbefristet	18,5%	16,7%
		davon befristet	83,0%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.596	davon unbefristet	32,1%	29,5%
		davon befristet	67,7%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.695	davon in Vollzeit	66,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	33,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	292	davon in Vollzeit	96,9%	98,1%
		davon in Teilzeit	3,1%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.319	davon in Vollzeit	63,0%	52,8%
		davon in Teilzeit	37,0%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	83	davon in Vollzeit	55,4%	54,6%
		davon in Teilzeit	44,6%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

Median

Frauen, hauptberufliches Personal	1.099	davon in Vollzeit	53,6%	47,7%
		davon in Teilzeit	46,4%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.596	davon in Vollzeit	75,2%	67,7%
		davon in Teilzeit	24,8%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	3.339	davon hauptberuflich	80,7%	73,7%
		davon nebenberuflich	19,3%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	1.416	davon hauptberuflich	77,6%	72,1%
		davon nebenberuflich	22,4%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.923	davon hauptberuflich	83,0%	75,7%
		davon nebenberuflich	17,0%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 198

Die Lehrbeauftragten stellen 5,9% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 440

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 13,2% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familiengerechte Hochschule": Vermittlung von Kita-/Kindergartenplätzen in universitätseigenen Einrichtungen, Kurzzeitbetreuung, Babysitting-Börse, Ferienbetreuung, Informationen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, Auszeichnung "Vater des Monats", Möglichkeit der Teilzeit- bzw. Telearbeit, Informationsveranstaltungen zu Themen wie Vereinbarkeit und Pflege.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://www.uni-saarland.de/campus/service-und-kultur/familie-und-soziales/audit-familiengerechte-hochschule.html>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Bei Stellenbesetzungsverfahren müssen geeignete Frauen und Männer im gleichen Verhältnis eingeladen werden, wenn Frauen in dem Bereich unterrepräsentiert sind; Gleiches gilt für Bewerbungsverfahren.

"Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen": Coaching, Mentoring, Qualifizierung und Vernetzung für Frauen aller Qualifikationsstufen, "Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen": Finanzielle Förderung von Wissenschaftlerinnen nach dem Mutterschutz; "Forschungsförderung", d.h. Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei der Drittmittelerwerbung.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Schlussgruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.406	davon Frauen	38,1%	45,9%
		davon Männer	61,9%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.319	davon Frauen	43,1%	42,9%
		davon Männer	56,9%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	83	davon Frauen	61,4%	56,5%
		davon Männer	38,6%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	1	davon Frauen	100,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	292	davon Frauen	16,4%	22,2%
		davon Männer	83,6%	77,8%

[10] <http://gleichstellung.uni-saarland.de/index.php?id=19-c425>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - **keine Angaben**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- **keine Angaben**

Universität Paderborn

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 19.312

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	223	GastprofessorInnen und Emeriti	8
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	991	Lehrbeauftragte	329
DozentInnen/AssistentInnen	0	Wissenschaftliche Hilfskräfte	67
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	119		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	802	davon Frauen	37,5%	45,9%
		davon Männer	62,5%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/zv/3-3/Dokumente/Promotion_Einschreibung.pdf

[4] n.a.

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

(Stellenausschreibung) Keine Angaben zum Tenure Track.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine Angaben zu Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	1.333	davon unbefristet	23,4%	24,2%
		davon befristet	71,0%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	223	davon unbefristet	91,5%	91,6%
		davon befristet	8,5%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	991	davon unbefristet	9,7%	12,5%
		davon befristet	90,3%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	119	davon unbefristet	10,1%	28,7%
		davon befristet	27,7%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	495	davon unbefristet	19,6%	16,7%
		davon befristet	88,3%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	838	davon unbefristet	25,7%	29,5%
		davon befristet	78,8%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	1.333	davon in Vollzeit	68,8%	59,9%
		davon in Teilzeit	31,2%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	223	davon in Vollzeit	98,2%	98,1%
		davon in Teilzeit	1,8%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	991	davon in Vollzeit	62,3%	52,8%
		davon in Teilzeit	37,7%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	119	davon in Vollzeit	68,1%	54,6%
		davon in Teilzeit	31,9%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	495	davon in Vollzeit	52,7%	47,7%
		davon in Teilzeit	47,3%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	838	davon in Vollzeit	78,3%	67,7%
		davon in Teilzeit	21,7%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	1.737	davon hauptberuflich	76,7%	73,7%
		davon nebenberuflich	23,3%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	676	davon hauptberuflich	73,2%	72,1%
		davon nebenberuflich	26,8%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.061	davon hauptberuflich	79,0%	75,7%
		davon nebenberuflich	21,0%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 329

Die Lehrbeauftragten stellen 18,9% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 67

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 3,9% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"FamilienServiceBüro": Vermittlung von Kita-/Kindergartenplätzen in universitätsnahen Einrichtungen, Kurzzeitbetreuung, Vermittlung von Tagesmüttern, Babysittern und "Ersatzgroßeltern", "Kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter", Beratung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und Angebote des "Dual Career Centers".

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www2.uni-paderborn.de/universitaet/dual-career-service/familie/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

Persönliche Ansprache erfolgreicher Absolventinnen, um sie für eine Promotion zu gewinnen, "Peer-Mentoring-Programm Einblick!" für Studentinnen, die von Promovierenden betreut werden, "Karriere als Wissenschaftlerin" zur Qualifizierung von Promovendinnen, Mentoring für Doktorandinnen, Promotionsstipendien, halbe Stellen aus einem Personalpool für besonders geeignete Absolventinnen, Post-Doc-Stipendien, Unterstützung von Forschungsvorhaben durch Zuteilung von WiMi-Stellen, "Kompetenzteam für Habilitandinnen": Gegenseitiges Coaching mit Kolleginnen in einem Peer-Review-Verfahren, das durch externe Coaches unterstützt wird; in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen in Berufungsverfahren zu gleichen Teilen männliche und weibliche KandidatInnen eingeladen werden; finanzielle Anreize für die jeweiligen Fakultäten, die bei der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren realisiert werden; Coaching-Programme für neu berufene ProfessorInnen; "Kompetenzteam Post-Doktorandinnen", in denen durch externe Coaches Peer-Review-

Verfahren mit dem Ziel gegenseitigen Coachings vermittelt werden.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	nicht im Ranking berücksichtigt (weniger als 10 Habi)
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Spitzengruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	802	davon Frauen	37,5%	45,9%
		davon Männer	62,5%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	991	davon Frauen	34,7%	42,9%
		davon Männer	65,3%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	119	davon Frauen	64,7%	56,5%
		davon Männer	35,3%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	0	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	223	davon Frauen	33,2%	22,2%
		davon Männer	66,8%	77,8%

[10] <http://www.uni-paderborn.de/universitaet/gleichstellungsbeauftragte/>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Universität Augsburg

Bundesland Bayern

Studierende [1] 19.006

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	203	GastprofessorInnen und Emeriti	1
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	783	Lehrbeauftragte	622
DozentInnen/AssistentInnen	41	Wissenschaftliche Hilfskräfte	353
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	109		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	414	davon Frauen	37,7%	45,9%
		davon Männer	62,3%	54,1%
Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3]				Ja
Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende?				Nein
-				
Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4]				Nein
Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor?				Nein
- keine expliziten Angaben im Landeshochschulgesetz -				

[3] http://www.zv.uni-augsburg.de/de/sammlung/download/1_Rechtssammlung_neu/Konsolidierungen/Fakultaetsuebergreifende_Vorschriften/Rahm-enordnung_fuer_Pruefungen/L-12-2-001.pdf

[4] <http://www.uni-augsburg.de/forschung/>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

(Stellenausschreibung) Keine Angaben zu Tenure Track-Modell.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine Angaben zu Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	1.136	davon unbefristet	27,3%	24,2%
		davon befristet	65,7%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	203	davon unbefristet	96,1%	91,6%
		davon befristet	3,9%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	783	davon unbefristet	12,8%	12,5%
		davon befristet	87,2%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	109	davon unbefristet	13,8%	28,7%
		davon befristet	50,5%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	344	davon unbefristet	20,9%	16,7%
		davon befristet	95,9%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	751	davon unbefristet	31,7%	29,5%
		davon befristet	66,6%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	1.136	davon in Vollzeit	63,3%	59,9%
		davon in Teilzeit	36,7%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	203	davon in Vollzeit	94,6%	98,1%
		davon in Teilzeit	5,4%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	783	davon in Vollzeit	52,7%	52,8%
		davon in Teilzeit	47,3%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	109	davon in Vollzeit	67,9%	54,6%
		davon in Teilzeit	32,1%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	358	davon in Vollzeit	51,7%	47,7%
		davon in Teilzeit	48,3%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	778	davon in Vollzeit	68,6%	67,7%
		davon in Teilzeit	31,4%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	2.112	davon hauptberuflich	53,8%	73,7%
		davon nebenberuflich	46,2%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	765	davon hauptberuflich	46,8%	72,1%
		davon nebenberuflich	53,2%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.347	davon hauptberuflich	57,8%	75,7%
		davon nebenberuflich	42,2%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 622

Die Lehrbeauftragten stellen 29,5% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 353

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 16,7% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienservice": Universitäreigene Krabbelgruppe und Kinderkrippe, Vermittlung von flexibler Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Spielgruppen am Nachmittag, Möglichkeit alternierender Telearbeit, Eltern-Kind-Zimmer, Babysittervermittlung, unterschiedliche Beratungsangebote.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Ja

[9] <http://www.uni-augsburg.de/projekte/gendermainstreaming/familienservice/Angebote-an-der-Universitaet-Augsburg/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"UniMento" und "KLeVer": Qualifizierung und Professionalisierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, "Aktive Rekrutierung" in Bewerbungsverfahren muss nachgewiesen werden, Umsetzung des Kaskadenmodells in allen Fakultäten und Qualifikationsstufen bis der Professurenanteil von Frauen bei 30 % ist, Berücksichtigung von Frauen in der Forschungsförderung nach dem Kaskadenmodell, Fortbildungen in Gender-Kompetenz.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Schlussgruppe
Habilitationen	Schlussgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	414	davon Frauen	37,7%	45,9%
		davon Männer	62,3%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	783	davon Frauen	33,3%	42,9%
		davon Männer	66,7%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	109	davon Frauen	46,8%	56,5%
		davon Männer	53,2%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	41	davon Frauen	34,1%	36,0%
		davon Männer	65,9%	64,0%
ProfessorInnen	203	davon Frauen	15,8%	22,2%
		davon Männer	84,2%	77,8%

[10] <http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungskonzept/>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben

Bergische Universität Wuppertal

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 18.755

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	252	GastprofessorInnen und Emeriti	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	830	Lehrbeauftragte	379
DozentInnen/AssistentInnen	0	Wissenschaftliche Hilfskräfte	424
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	31		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.034	davon Frauen	39,5%	45,9%
		davon Männer	60,5%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Ja

"ZGS - Zentrum für Graduiertenstudien"

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Ja

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.zgs.uni-wuppertal.de/promotionsberatung/buw/einschreibung.html>

[4] <http://www.zgs.uni-wuppertal.de/index.php?id=487>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Nein

(Stellenausschreibung) Keine Angaben zum Tenure Track-Modell.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine Angaben zu Tenure-Track-Modell -

[5]

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	1.113	davon unbefristet	36,2%	24,2%
		davon befristet	62,3%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	252	davon unbefristet	93,3%	91,6%
		davon befristet	6,7%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	830	davon unbefristet	19,9%	12,5%
		davon befristet	80,1%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	31	davon unbefristet	9,7%	28,7%
		davon befristet	35,5%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	387	davon unbefristet	28,4%	16,7%
		davon befristet	73,6%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	726	davon unbefristet	40,4%	29,5%
		davon befristet	59,8%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	1.113	davon in Vollzeit	60,6%	59,9%
		davon in Teilzeit	39,4%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	252	davon in Vollzeit	98,0%	98,1%
		davon in Teilzeit	2,0%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	830	davon in Vollzeit	48,4%	52,8%
		davon in Teilzeit	51,6%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	31	davon in Vollzeit	80,6%	54,6%
		davon in Teilzeit	19,4%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	387	davon in Vollzeit	49,9%	47,7%
		davon in Teilzeit	50,1%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	726	davon in Vollzeit	66,3%	67,7%
		davon in Teilzeit	33,7%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	1.916	davon hauptberuflich	58,1%	73,7%
		davon nebenberuflich	41,9%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	739	davon hauptberuflich	52,4%	72,1%
		davon nebenberuflich	47,6%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.177	davon hauptberuflich	61,7%	75,7%
		davon nebenberuflich	38,3%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 379

Die Lehrbeauftragten stellen 19,8% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 424

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 22,1% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"familie@buw": Vermittlung von Kinderbetreuung und Babysittern, Ferienbetreuung, "Dual Career Service", Beratung zur Vereinbarkeit von Pflege/Familie und Beruf.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Nein

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <http://buw.servicebuero-familie.de/>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Exzellenzprogramm: Wege in die Wissenschaft": Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Karriereweg zur Professur und bei der Karriereplanung, Gleichstellungspreis für besonders innovative Projekte bezüglich Gleichstellung; Leistungsorientierte Mittelvergabe nach Gleichstellungskriterien; Zielvereinbarung mit dem Land NRW, den Frauenanteil auf Professuren bis Ende 2013 auf 23 % zu steigern; Qualifizierung für Professorinnen, Promotionsstipendien für Frauen, Qualifizierungsprogramm für weibliche "high potentials", "Selma Meyer-Mentoring" in Zusammenarbeit mit der Uni Düsseldorf; Qualifizierung, Mentoring und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen, "Gender Consulting" in Berufungsverfahren, Workshops zur "Gender-Awareness" für Lehrende.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Spitzengruppe

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen **Schlussgruppe**
 Professuren **Mittelgruppe**

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.034	davon Frauen	39,5%	45,9%
		davon Männer	60,5%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	830	davon Frauen	37,0%	42,9%
		davon Männer	63,0%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	31	davon Frauen	54,8%	56,5%
		davon Männer	45,2%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	0	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	252	davon Frauen	25,0%	22,2%
		davon Männer	75,0%	77,8%

[10] <http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/ziele/genderkonzept-und-fog.html> (siehe PDF: "Umsetzung und Fortschreibung des Genderkonzepts (2013)")

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? **PR:Nein**

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? **Nein**

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? **PR: Nein**

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? **-**

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? **PR: Ja**

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzepten zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

PR: Nein

Universität Siegen

Bundesland Nordrhein-Westfalen

Studierende [1] 18.760

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Person		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	253	GastprofessorInnen und Emeriti	2
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	853	Lehrbeauftragte	340
DozentInnen/AssistentInnen	0	Wissenschaftliche Hilfskräfte	90
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	35		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	777	davon Frauen	39,3%	45,9%
		davon Männer	60,7%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Nein

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW §44 Abs. 1)

"wissenschaftliche[n] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen [...] soll **ausreichend** Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden." (HG NRW § 45 Abs. 1)

[3] <http://www.uni-siegen.de/start/studium/studienangebot/promotionsmoeglichkeiten.html>

[4] <http://www.uni-siegen.de/start/studium/studienangebot/promotionsmoeglichkeiten.html>

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

Juniorprofessuren können mit Tenure Track-Option ausgeschrieben werden, wenn eine entsprechende W2-/W3-Stelle frei wird. Bei entsprechender Bewährung des Juniorprofessors kann auf die Ausschreibung der Stelle, die für die Entfristung vorgesehen ist, in der zweiten Hälfte der Juniorprofessur verzichtet werden. Entsprechend dem HG von NRW werden Juniorprofessuren mit 3 mal 3 Jahren und Zwischenevaluation befristet beschäftigt.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

- keine näheren Angaben -

[5] http://www.uni-siegen.de/start/news/amtliche_mitteilungen/2014/63_2014_berufungsordnung.pdf

[6]

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	1.141	davon unbefristet	31,3%	24,2%
		davon befristet	67,7%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	253	davon unbefristet	92,9%	91,6%
		davon befristet	7,1%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	853	davon unbefristet	14,3%	12,5%
		davon befristet	85,7%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	35	davon unbefristet	0,0%	28,7%
		davon befristet	68,6%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	357	davon unbefristet	24,4%	16,7%
		davon befristet	83,5%	83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	784	davon unbefristet	34,4%	29,5%
		davon befristet	64,7%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	1.141	davon in Vollzeit	62,1%	59,9%
		davon in Teilzeit	37,9%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	253	davon in Vollzeit	70,8%	98,1%
		davon in Teilzeit	29,2%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	853	davon in Vollzeit	58,7%	52,8%
		davon in Teilzeit	41,3%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	35	davon in Vollzeit	80,0%	54,6%
		davon in Teilzeit	20,0%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	357	davon in Vollzeit	52,4%	47,7%
		davon in Teilzeit	47,6%	52,3%
Männer, hauptberufliches Personal	784	davon in Vollzeit	66,5%	67,7%
		davon in Teilzeit	33,5%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	1.573	davon hauptberuflich	72,5%	73,7%
		davon nebenberuflich	27,5%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	527	davon hauptberuflich	67,7%	72,1%
		davon nebenberuflich	32,3%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.046	davon hauptberuflich	75,0%	75,7%
		davon nebenberuflich	25,0%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 340

Die Lehrbeauftragten stellen 21,6% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 90

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 5,7% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familienservicebüro": Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, flexible Kinderbetreuung, Tagungs- und Ferienbetreuung, Möglichkeit der Telearbeit, "Dual Career Center", Beratung zur Pflege von Angehörigen, Elternzeit, Mutterschutz, Elterngeld.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] http://www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/familienservicebuero/?lang=de

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"FraMeS": frauenspezifisches Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Veranstaltungsreihe "Women Career Service", Übergangsfinanzierung für Promovendinnen, Finanzielle Förderung von Gleichstellungsprojekten, leistungsorientierte Mittelvergabe nach Gleichstellungskriterien, "Aktive Akquise" von Frauen in Berufungsverfahren, Coaching von Professorinnen, Einrichtung von Nachwuchsforscherinnengruppen in den MINT-Fächern.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen Mittelgruppe

Habilitationen	Mittelgruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Schlussgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	777	davon Frauen	39,3%	45,9%
		davon Männer	60,7%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	853	davon Frauen	33,6%	42,9%
		davon Männer	66,4%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	35	davon Frauen	34,3%	56,5%
		davon Männer	65,7%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	0	davon Frauen	0,0%	36,0%
		davon Männer	0,0%	64,0%
ProfessorInnen	253	davon Frauen	22,9%	22,2%
		davon Männer	77,1%	77,8%

[10] https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/gleichstellung/rahmen/gleichstellungskonzept_2013.pdf

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? PR: Nein

Beschreibung des Konzepts

PR: Bisher nicht, jedoch ist das Klima günstig. Es steht zu erwarten, dass basierend auf dem Orientierungsrahmen der HRK demnächst ein Personalkonzept in Angriff genommen wird.

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? PR: Ja

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

PR: Demnächst
wird der RKG
NRW
unterzeichnet,
genaue
Bezeichnung:
Rahmenkodex
"Gute
Beschäftigungsbed
ingungen für das
Hochschulpersonal
". Steht im Netz

beim MIWF NRW,
www.wissenschaft
.nrw.de/fileadmin/
.../Rahmenkodex_
3._Juni_2015.pdf
(URL
unvollständig)

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? PR: Die Personalverwaltn

Wenn ja, in welcher Form?

PR: Wohl kaum.

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur
"Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege
neben der Professur" zu entwickeln?

PR: Ja

Technische Universität Braunschweig

Bundesland Niedersachsen

Studierende [1] 17.194

[1] Zahlen hier und im Folgenden aus 2013. Quelle (sofern nicht anders angegeben): Statistisches Bundesamt; Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

Personalstruktur [2]

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Nebenberufliches wissenschaftliches Personal	
ProfessorInnen	217	GastprofessorInnen und Emeriti	4
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.788	Lehrbeauftragte	234
DozentInnen/AssistentInnen	49	Wissenschaftliche Hilfskräfte	177
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	38		

[2] Das statistische Bundesamt unterteilt das wissenschaftliche und künstlerische Personal in hauptberufliches und nebenberufliches Personal. Zum hauptberuflichen Personal gehören ProfessorInnen (befristet, unbefristet, hauptberufl. GastprofessorInnen), DozentInnen und AssistentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (DozentInnen und MitarbeiterInnen sind im Folgenden als "Wissenschaftliche Beschäftigte" zusammengefasst), und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Zum nebenberuflichen Personal gehören nebenberufl. GastprofessorInnen und Emeriti, Lehrbeauftragte, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (keine studentischen Hilfskräfte).

Promotionsphase

				Median
Immatrikulierte DoktorandInnen	1.398	davon Frauen	31,6%	45,9%
		davon Männer	68,4%	54,1%

Fördert die Hochschule den Einsatz von Promotionsvereinbarungen? [3] Ja

Gibt es ein Graduiertenzentrum mit Angeboten für Promovierende? Nein

-

Steht das Graduiertenzentrum allen Promovierenden offen? [4] Nein

Sieht das Hochschulgesetz Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit vor? Ja

"Soll das Beschäftigungsverhältnis auch die wissenschaftliche Weiterqualifikation ermöglichen, ist befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Dienstaufgaben Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben." (NHG §31 Abs. 4)

[3] <https://www.tu-braunschweig.de/flw/promotion/anmeldung>

[4] s.o.

Karrierperspektiven für Promovierte

Hat die Hochschule ein Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren? [5] Ja

In der Regel werden Juniorprofessuren ausgeschrieben, wenn eine entsprechende W2-Stelle für eine Entfristung vorgesehen ist, also i.d.R. mit Tenure Track-Option. BewerberInnen müssen pädagogisch-didaktisch geeignet sein und eine herausragende Promotion nachweisen. Nach drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, die bei positivem Ausgang die Befristung um drei Jahre verlängert. Wenn Tenure erfolgen soll, muss ein Jahr vor Befristungsende vom Fakultätsrat ein Freigabeverfahren für die jeweilige W2-/W3-Stelle eingeleitet werden. Soll von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, müssen begründete Anträge je an den Fakultätsrat, den Senat, das Präsidium und bei nicht technisch-naturwissenschaftlichen Fächern an das Fachministerium gestellt werden.

Anforderungen für die Gewährung von Tenure Track [6]

Die Zwischenevaluierung liefert die Grundlage für Tenure Option. Bei Zwischenevaluierung werden Forschung und Lehre bewertet. Kriterien für Forschung: Publikationen, Drittmittelprojekte, Internationale Forschungsaktivitäten, Preise, Auszeichnungen, Patente; Lehre: Lehrevaluation durch Studierende, Lehrevaluation durch Fakultätsmitglieder

[5] <https://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gdp/juniorprofessurenleitlinien.pdf>

[6] <https://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gdp/juniorprofessurenleitlinien.pdf>

Befristung des hauptberuflichen Personals

				Median
Hauptberufl. wissenschaftl. Personal	2.092	davon unbefristet	19,7%	24,2%
		davon befristet	77,5%	75,8%

Befristung nach Personalgruppen [7]

				Median
ProfessorInnen	217	davon unbefristet	98,6%	91,6%
		davon befristet	1,4%	8,4%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.788	davon unbefristet	10,2%	12,5%
		davon befristet	89,8%	87,5%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	38	davon unbefristet	44,7%	28,7%
		davon befristet	31,6%	69,8%

Befristung nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	606	davon unbefristet	14,4%	16,7%
		davon befristet		83,3%
Männer, hauptberufliches Personal	1.437	davon unbefristet	22,7%	29,5%
		davon befristet	78,1%	70,5%

[7] Die Aufstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Personalkategorie aus Gründen der Anonymisierung keine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Stellen durch das statistische Bundesamt getroffen wurde.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

				Median
Hauptberuflich Beschäftigte	2.092	davon in Vollzeit	67,4%	59,9%
		davon in Teilzeit	32,6%	40,1%

Beschäftigungsgrad nach Personalgruppen [8]

				Median
ProfessorInnen	217	davon in Vollzeit	99,5%	98,1%
		davon in Teilzeit	0,5%	1,9%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.788	davon in Vollzeit	63,0%	52,8%
		davon in Teilzeit	37,0%	47,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	38	davon in Vollzeit	57,9%	54,6%
		davon in Teilzeit	42,1%	45,4%

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

				Median
Frauen, hauptberufliches Personal	617	davon in Vollzeit	45,2%	47,7%
		davon in Teilzeit	54,8%	52,3%

Männer, hauptberufliches Personal	1.475	davon in Vollzeit	76,6%	67,7%
		davon in Teilzeit	23,4%	32,3%

[8] Die Darstellung erfolgt ohne Hochschuldozenten, da für diese Kategorie die Zahlen beim Statistischen Bundesamt nur unvollständig vorliegen.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigung

				Median
gesamtes wissenschaftliches Personal	2.507	davon hauptberuflich	83,4%	73,7%
		davon nebenberuflich	16,6%	26,3%

Beschäftigungsintensität nach Geschlecht

				Median
Frauen, gesamtes wiss. Personal	816	davon hauptberuflich	75,6%	72,1%
		davon nebenberuflich	24,4%	27,9%
Männer, gesamtes wiss. Personal	1.691	davon hauptberuflich	87,2%	75,7%
		davon nebenberuflich	12,8%	24,3%

Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Lehrbeauftragte 234

Die Lehrbeauftragten stellen 9,3% des gesamten wissenschaftlichen Personals

Gibt es die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“? Ja

Wissenschaftliche Hilfskräfte 177

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte stellen 7,1% des wissenschaftlichen Personal

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Hat die Hochschule ein Konzept für Familienfreundlichkeit? Ja

Gestaltung des Konzepts [9]

"Familiengerechte Hochschule": Vermittlung von Kita-/Krippenplätzen in universitätseigenen Einrichtungen, flexible Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Beratung zu Themen wie Mutterschutz, Elterngeld, Möglichkeit befristeter Beschäftigung, Pflege von Angehörigen sowie Veranstaltungen zu verschiedenen Themen.

Audit und Zertifikat "familiengerechte Hochschule"? Ja

Gibt es eine CHE-Charta-Ratifizierung? Nein

[9] <https://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/angebote/familienbuero>

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept? Ja

Wenn ja, wie setzt sie es um? [10]

"Gender Equality Ticker"- Informationssystem, das über den aktuellen Stand der Frauen- und Männeranteile in den Fakultäten auf allen Ebenen informiert, Coaching für Professorinnen, "fiMINT"-Programm bietet Workshops, Mentoring und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Fächern, "Karriere nach Maß"-Programm fördert Frauenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft,

"Femtec"-Careerbuilding-Programm für Studentinnen, "Gender Consulting" für die Umsetzung von Gleichstellungsplänen in den Fakultäten.

Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung [11]

Promotionen	Mittelgruppe
Habilitationen	Spitzengruppe
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Mittelgruppe
Professuren	Mittelgruppe

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufen				Median
DoktorandInnen	1.398	davon Frauen	31,6%	45,9%
		davon Männer	68,4%	54,1%
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.788	davon Frauen	30,3%	42,9%
		davon Männer	69,7%	57,1%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	38	davon Frauen	60,5%	56,5%
		davon Männer	39,5%	43,5%
DozentInnen/AssistentInnen	49	davon Frauen	22,4%	36,0%
		davon Männer	77,6%	64,0%
ProfessorInnen	217	davon Frauen	18,9%	22,2%
		davon Männer	81,1%	77,8%

[10] <https://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung>

[11] Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt seit 2003 ein Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Dabei werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel-, und Schlussgruppen eingeteilt. Hierfür ist ausschlaggebend, wie sehr die Frauenanteile des Personals von den Frauenanteilen der Studierenden abweichen. Je mehr die Frauenanteile bei den Studierenden z.B. denen der Professuren ähneln, desto besser wird die Hochschule bewertet (CEWS-Ranking 2013, online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>)

Personalentwicklung, -planung und -management

Gibt es Konzepte zur Personalentwicklung, -planung und -management? - keine Angaben

Beschreibung des Konzepts

-

Gibt es Evaluationen dieser Konzepte? Nein

Wenn ja, sind diese Evaluationen intern oder extern?

-

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft"

Gibt es Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen? - keine Angaben

In welcher Form wird die Einhaltung kontrolliert?

-

Werden an Ihrer Hochschule Verstöße gegen diese Kodizes sanktioniert? -

Wenn ja, in welcher Form?

-

Wenn es solche Kodizes nicht gibt, sind solche geplant oder in Bearbeitung? - keine Angaben

Beabsichtigt die Hochschule entsprechend den Forderungen der HRK (2014) Reformkonzenzepte zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur" zu entwickeln?

- keine Angaben