

**Forschungsorientierte  
Gleichstellungsstandards  
der DFG**

**Umsetzung an der  
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald**

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung	S. 1
1. Strukturelle Maßnahmen	S. 2
1.1. Maßnahmen der Universität für durchgängige Gleichstellungsorientierung	S. 2
1.2. Maßnahmen der Universität für Transparenz	S. 2
1.3. Maßnahmen für Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit	S. 3
1.4. Genderaspekte in Forschungsinhalten und -methoden	S. 3
2. Personelle Gleichstellungsstandards	S. 4
2.1. Maßnahmen der Universität für durchgängige personenbezogene Gleichstellungsorientierung Schwerpunkt „Käthe-Kluth-Programm“	S. 4
2.2. Maßnahmen zur Transparenz und Kompetenz in Personalentscheidungen	S. 5
2.3. Maßnahmen zur Wettbewerb- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung Schwerpunkt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ Frauen in Leitungspositionen	S. 6
3. Statistische Angaben	S. 8

## Einleitung

Es ist der Universität Greifswald ein Anliegen, ihr vorhandenes wissenschaftliches Potential durch den verstärkten Einsatz für die Chancengleichheit der Geschlechter in der Wissenschaft voll auszuschöpfen. Sie widmet sich der Förderung von Frauen insbesondere in der Wissenschaft in zunehmendem Maße, wovon u.a. die Frauenförderpläne von 2004 und 2007, die Einrichtung und der Betrieb des landesweit einmaligen Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterstudien seit 1996 und das Käthe-Kluth-Stipendium seit 2006 zeugen. Auch der im Januar 2009 vom Senat beschlossene Hochschulentwicklungsplan belegt, dass die Gleichstellungsarbeit als eine der Kernaufgaben für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Universität angesehen wird. Dort heißt es: „Die Universität will den Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen wirksam und nachhaltig erhöhen und unterstützt nachdrücklich die Gleichstellung der Geschlechter in allen Phasen des wissenschaftlichen Lebens.“

Gleichstellungspolitik wird zunehmend als zentrale Leitungsaufgabe verstanden und soll auch Bestandteil der bevorstehenden Zielvereinbarungsverhandlungen mit dem Land sein, um die vorgesehenen personellen und strukturellen Maßnahmen für mehr Chancengleichheit auch in der strategischen Profilierung der Universität als Universität des Landes M-V zu verankern.

Der Anteil von weiblichen Studierenden ist traditionell an der Universität Greifswald hoch. Auch für die Studienabschlüsse ist über längere Zeiträume zu konstatieren, dass Studentinnen sehr hoch an den Abschlüssen beteiligt sind.

Nachdem die Universität auf der Ebene der Promotion seit 2006 ein paritätisches Verhältnis erreicht hat, ist es eines ihrer zentralen Anliegen, den Anteil der Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen und insbesondere bei Berufungen zu erhöhen. Allerdings ist bis 2013 die Anzahl neu zu besetzender Professuren relativ klein, so dass nicht zu erwarten ist, dass der

Anteil Professorinnen bis 2013 entscheidend erhöht werden kann. Daher wird die Universität den Schwerpunkt ihrer Anstrengungen mit einem neu aufgelegten Käthe-Kluth-Programm auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen legen und die Verbesserung der strukturellen und weiterer personeller Bedingungen für Chancengleichheit nachhaltig verfolgen, wobei die bisherigen Programme und Maßnahmen erweitert, gebündelt und verstärkt werden.

Die in diesem Grundsatzpapier zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards dargelegten Maßnahmen sollen an der Universität Greifswald die Chancengleichheit in der Wissenschaft nachhaltig verbessern und konkretisiert umsetzen.

## **1. Strukturelle Maßnahmen**

### **1.1. Maßnahmen der Universität für durchgängige Gleichstellungsorientierung**

1. Als durchgängige Aufgabe wird die Gleichstellung im Leitbild der Universität und in allen Richtlinien, Strategiepapieren und Grundsatzdokumenten verankert. Gleichstellungsaspekte werden bei allen Entscheidungen beachtet.
2. Die Gleichstellung und insbesondere das Käthe-Kluth-Programm werden als Aufgabenbereich einem Prorektor zugeordnet.
3. Die Universität bewirbt sich um das Audit familienfreundliche Hochschule.
4. Gleichstellung wird Bestandteil der integrierten Qualitätssicherung (Forschung und Lehre) und aller weiteren universitären Verfahren der Qualitätssicherung.
5. Die Gleichstellungskommission wird neu aufgestellt und begleitet die Gleichstellungsstrategie der Universität.
6. Die Universität anerkennt die überproportionale Beanspruchung von Frauen durch Arbeit in Gremien, Kommissionen, als Gutachterinnen und insbesondere als Fakultätsbeauftragte für Gleichstellung, solange Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Kolleginnen erhalten einen Ausgleich z. B. durch Entlastung von anderen allgemeinen Dienstleistungs- und Verwaltungsaufgaben.
7. Im Bereich der Gleichstellungs-/Genderthematik werden für EntscheidungsträgerInnen turnusmäßige Weiterbildungsveranstaltungen vorgesehen, organisiert durch die Gleichstellungsbeauftragte.

### **1.2. Maßnahmen der Universität für Transparenz**

Turnusmäßig wird von allen Leitungen von zum Stand der Gleichstellung berichtet Einrichtungen (Rektorat dem Senat, Dekane den Fakultätsräten). Es werden konkrete Gleichstellungsziele benannt und deren Durchsetzung überprüft.

### 1.3. Maßnahmen für Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit

Im Rahmen der Bewerbung um das Audit familiengerechte Hochschule werden folgende Einzelmaßnahmen an der Universität durchgeführt:

1. Das Audit ist dem Aufgabenbereich eines Prorektors zugeordnet.
2. Die Universität anerkennt die individuell differenzierten Anforderungen an die Kinderbetreuung für ihre Mitglieder und Studierenden. Sie setzt sich für die bessere Vereinbarkeit insbesondere von wissenschaftlicher Karriere und Studium und Familie ein. Insbesondere prüft sie den Beitritt in die Familiensozialgenossenschaft (Trägerschaft KDW), die eine entsprechend ausgerichtete Kinderbetreuungseinrichtung betreiben will.
3. Die Universität führt jährlich den Wettbewerb um das Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung der Universität“ durch und zeichnet eine vorbildliche Einrichtung aus.
4. Die Universität richtet auf dem neuen Campus der Philosophischen Fakultät in der Loeffler-Straße ein Familienzimmer ein und unterstützt die Einrichtung eines Familienzimmers in der neuen Mensa am Beitz-Platz.
5. Die Universität begrüßt, dass das Studentenwerk in den Studentenheimen laufend ein besonderes Kontingent für Studierendenfamilien zu besonders günstigen Konditionen vorhält.
6. Die Universität will darauf hinwirken, dass bestehende Studiengänge flexibilisiert werden. Die Studienkommission des Senats wird die Möglichkeiten für die Einrichtung von Teilstudiengängen und ein Zeitbonussystem für studierende Eltern prüfen.
7. Alle Einrichtungen der Universität stellen den Ist-Zustand für flexible Arbeitszeitgestaltung fest und prüfen Möglichkeiten für eine Erweiterung flexibler Arbeitszeiten.
8. Die Universität setzt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WZVG) konsequent familien- und frauenfreundlich um, z. B. durch zusätzliche Vertragsverlängerungen auf Grund von Kinderbetreuung.

### 1.4. Genderaspekte in Forschungsinhalten und -methoden

1. Die Universität entwickelt und unterstützt die Genderforschung als fakultätsübergreifende Forschung und das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IZFG) als Schwerpunkt der Genderforschung des Landes M-V. Seit 1996 forschen am IZFG Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zur Relevanz von Geschlecht in Theorie und Praxis. Das Zentrum wird gemeinsam von der Theologischen, Medizinischen, Philosophischen und Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät mit einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle sowie einer wissenschaftlichen Hilfskraftstelle, Sachkosten und Räumlichkeiten ausgestattet. Weitere Unterstützung erhält das IZFG von der parlamentarischen Staatssekretärin für Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

2. Zur weiteren Stärkung der Genderforschung wird an der Universität mit Unterstützung des Landes eine Professur mit Schwerpunkt in der Genderforschung installiert, falls das Land wie angekündigt die entsprechende Finanzierung vornimmt.
3. Rektor und Gleichstellungskommission vergeben seit 2006 den Universitätspreis für eine wissenschaftliche Arbeit, die die Geschlechtsperspektive in besonderer Weise berücksichtigt, wobei insbesondere die Qualität der wissenschaftlichen Darstellung der Geschlechterperspektive und ihr innovativer und originärer Ansatz im Vordergrund stehen.
4. Die Theologische Fakultät vergibt seit 2007 einen Preis („Lydia-Studienpreis“) für Haus- oder Diplomarbeiten, die die Genderperspektive in besonderer Weise berücksichtigen.
5. Genderstudien sind seit 2007 Bestandteil der Lehre in Form eines Moduls „Einführung in die Gender Studies“ für die General Studies der Bachelor-Studiengänge der Philosophischen Fakultät.

## **2. Personelle Gleichstellungsstandards**

### **2.1. Maßnahmen der Universität für durchgängige personenbezogene Gleichstellungsorientierung**

#### **Schwerpunkt Käthe-Kluth-Programm**

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine zentrale Aufgabe der Universität. Für alle Promotions-Fördermaßnahmen wird als übergreifendes Prinzip die Chancengleichheit beachtet, z. B. bei zeitlich befristeten Einstellungen außerhalb des Stellenplanes, Graduiertenkollegs, Landesgraduiertenförderung, fakultätseigener Doktorandenförderung.

Die Universität hat mit dem Käthe-Kluth-Stipendium eine Maßnahme zur gezielten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in einem weit fortgeschrittenen Qualifikationsstadium aufgelegt. Sie schreibt seit 2006 jährlich das Käthe-Kluth-Stipendium für eine herausragende Nachwuchswissenschaftlerin aus. Es ist auf drei Jahre angelegt und mit 3.300 Euro monatlich dotiert. Darüber hinaus sind eine jährliche Sachbeihilfe von bis zu 1.500 Euro im Jahr sowie Zuschüsse zur Gewährleistung einer Kinderbetreuung möglich. Bewerben können sich hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die habilitiert sind oder bei denen ein Habilitationsverfahren bereits eröffnet ist und bei denen mit einer Berufung an eine Universität gerechnet werden kann.

Um diese Förderung zu intensivieren und auszubauen, installiert die Universität 2009 das hochschuleigene Käthe-Kluth-Programm, um hier die Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu bündeln. Die Finanzierung erfolgt aus zentralen Mitteln.

Hieraus werden folgende Maßnahmen gefördert:

1. Die Universität vergibt jährlich das Käthe-Kluth-Stipendium zur Förderung des hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Ab 2009 wird dieses Stipendium an bis zu 5 Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben, die die für eine Berufung auf eine

Professur notwendigen Qualifikationen oder Leistungen vorweisen (Vollstipendium) oder in absehbarer Zeit vorweisen werden (Teilstipendium).

2. Das Käthe-Kluth-Programm wird als Aufgabenbereich einem Prorektor zugeordnet.
3. Die Universität unterstützt weibliche Berufene in besonderer Weise, um eine Annahme des Rufes herbeizuführen.
4. Im Rahmen der Karriereförderung von NachwuchswissenschaftlerInnen richtet die Medizinische Fakultät zusätzliche befristete W2-Professuren ein. Damit unterstützt die Medizinische Fakultät insbesondere junge Wissenschaftlerinnen gezielt in ihrer Karriere und bindet sie an die Universität. Im Rahmen der Karriereförderung von Postgraduierten prüfen die Fakultäten die Möglichkeit der Einrichtung solcher befristeter W2-Professuren.
5. Für Postgraduierte mit ausgewiesener wissenschaftlicher Qualifikation richtet die Medizinische Fakultät Rotationsstellen ein, damit sie ein Jahr an einem experimentellen bzw. grundlagenorientierten Forschungsprojekt arbeiten können. Bei der Besetzung dieser Stellen und bei anderen Fördermöglichkeiten wird insbesondere auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses geachtet. Diese Stellen werden mindestens paritätisch vergeben, im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen im Fach werden diese Stellen vorrangig für Frauen vorgesehen.
6. Die Universität bezieht Nachwuchswissenschaftlerinnen bei allen Forschungsvorhaben, Anträgen für Forschergruppen usw. adäquat ein.
7. Die Fakultäten legen 2010 nach dem Vorbild der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ein Kofinanzierungsprogramm für Doktorandinnen bei Tagungsreisen mit eigenem Beitrag auf.
8. Das Zentrum für Forschungsförderung informiert in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen über relevante Ausschreibungen, Projekte und Stipendien.

## 2.2. Maßnahmen zur Transparenz und Kompetenz in Personalentscheidungen

### 1. Stellenbesetzungen und Berufungen

1. Die Universität ergreift geeignete Maßnahmen, um alle an Personalentscheidungen Mitwirkende zur Einhaltung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards anzuhalten.
2. Dort, wo Frauen bei Professuren und anderen Stellen des wissenschaftlichen Werdegangs unterrepräsentiert sind, werden potentiell geeignete Wissenschaftlerinnen im Vorfeld gezielt angesprochen. Darüber wird im Abschlussbericht der Berufungskommission nachvollziehbar berichtet.

3. An der Universität wird bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern weiterhin mit Transparenz und Fairness vorgegangen. Individuelle Lebensumstände der Bewerberinnen und Bewerber, insbesondere Familienphasen, werden bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen und des wissenschaftlichen Potentials mit berücksichtigt. Darüber wird im Abschlussbericht der Berufungskommission nachvollziehbar berichtet.
4. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in allen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist auch in Zukunft durch ein standardisiertes Beteiligungsverfahren abgesichert.
5. Für Ehepartnerinnen und Ehepartner von Neuberufenen wird im Verbund norddeutscher Universitäten nach adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten (Dual-Career-Service) gesucht.

## 2. Berufungskommissionen

1. Frauen und Männer werden proportional zur Repräsentanz in ihren Statusgruppen in Berufungskommissionen beteiligt. Solange die Gleichstellung in den Statusgruppen nicht erreicht ist, werden Frauen ggf. überproportional zu ihrer Statusgruppe beteiligt. In die Kommission wird mindestens eine Professorin, ggf. als auswärtiges Mitglied der Kommission, gewählt. Falls das nicht möglich ist, wird dies im Abschlussbericht begründet. Falls keine Professorin in der Kommission vertreten sein kann, wird der Mittelbau möglichst mit zwei Vertreterinnen beteiligt.
2. Für die externen Gutachten wird möglichst eine Gutachterin herangezogen, falls das nicht möglich ist, wird dies im Abschlussbericht begründet.

## 2.3. Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung

### 1. Schwerpunkt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“

Die Universität beantragt zum 15. April 2009 beim Europäischen Sozialfond (ESF) das Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ mit einer Laufzeit von Juni 2009 bis Dezember 2011 (nach Evaluation bis 2013). Das Projekt ist hochschulübergreifend für M-V angelegt, die Koordinierung des Projekts erfolgt an der Universität Greifswald.

Das spezifische Ziel des Projekts ist dem operationellen Programm des ESF „Abbau der geschlechterspezifischen horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt“ zugeordnet und hat an der Universität Greifswald den Schwerpunkt darin, hochqualifizierte Frauen in ihrer Karriere vielfältig und nachhaltig zu unterstützen, insbesondere in der Phase zwischen Promotion und Berufung, mit dem Ziel einer höheren Teilhabe von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen, insbesondere Professuren.

Die Maßnahmen des Projekts haben Querschnittscharakter, alle Strukturen und Bereiche der Universitäten und Hochschulen sind involviert. Die Universität Greifswald beteiligt sich an der Durchführung des Projekts mit entsprechenden Personal- und Sachkosten. Als anteilige Finanzierung der Maßnahmen ist für die Laufzeit bis 31.12.2011 ein Eigenanteil der Universität von insgesamt ca. 15%, ca. 20.000 Euro vorgesehen.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Erhöhung der Karrierechancen für Studentinnen und Hochschulabsolventinnen der Universität Greifswald und Verbesserung der Startchancen von Absolventinnen in Wissenschaft und Wirtschaft
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Greifswald
- Förderung von Kommunikation, Austausch und Netzwerkbildung unter Studentinnen und Hochschulabsolventinnen der Universität Greifswald
- Bildung von Kooperationen und Netzwerken mit PartnerInnen in Wissenschaft und Wirtschaft zur Förderung der Karriere von Studentinnen und Hochschulabsolventinnen der Universität Greifswald
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaft/ Karriere
- Koordinierung des Projekts übergreifend über alle beteiligten Universitäten und Hochschulen
- Öffentlichkeitsarbeit und Bekanntmachung des Projekts

Vorgesehene Maßnahmen:

1. Graduierte:

- Fachbezogene und übergreifende Mentoringprogramme für Doktorandinnen, Postdocs und Habilitandinnen unter Berücksichtigung der Besonderheiten weiblicher Karrierewege
- Bewerbungstrainings für Berufungsverfahren für Postdocs
- Trainings zur wissenschaftlichen Methodik und zum Zeit- und Karrieremanagement für Promovendinnen und Postdocs
- Workshops zur Erhöhung der Kompetenz für die wissenschaftliche Karriere durch fachwissenschaftliche Soft Skills, mit Veranstaltungen u.a. zu Projektmanagement, Moderation, Personalführung, Selbstmarketing
- Führungstrainings mit Zeit- und Stressmanagement, Teamleitung
- Forschungswerkstatt des IZFG: „Gender als erkenntnisleitende Kategorie“

2. Studentinnen

- Informationsveranstaltungen zu „Berufsfelder und Geschlecht“
- Seminare und Workshops zur Sensibilisierung für strukturelle und personelle Barrieren spezieller Berufsfelder
- Workshop „Fit für den Arbeitsmarkt“ mit Förderung der Kompetenz von Studentinnen für den Berufsweg durch Vermittlung allgemeiner und berufsspezifischer Soft Skills
- geschlechtergerechtes Bewerbungstraining

2. weitere Maßnahmen

1. Beratung Studierender unter Gleichstellungsaspekten

Die Beratungen Studierender werden durch Beratungsformen unter Gleichstellungsaspekten und mit entsprechenden Angeboten ergänzt (z. B. mit Gendermodulen für B.A.-Studiengänge und Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem AStA).

2. Vor der Aufnahme eines Studiums erfolgen Beratungen für künftige Studierende, um Frauen für männlich dominierte Studiengänge und Männer für frauendominierte Studiengänge zu interessieren und zu gewinnen. Dafür werden z. B. die Hochschulinformationstage genutzt, die entsprechenden Seiten des Internetauftritts der Universität, Bildungsmessen und Informationstage für Gymnasien.

### 3. Frauen in Leitungspositionen

Frauen sind in Leitungspositionen unterrepräsentiert. Die Mitglieder der Universität sind aufgefordert, die Steigerung der Repräsentanz von Frauen in anspruchsvollen und verantwortlichen Leitungspositionen sowie in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu erhöhen.

## 3. Statistische Angaben

### Studierende

An der Universität Greifswald studieren traditionell mehrheitlich Frauen.

Gesamtzahl Studierende (WS 2008/2009): 11901, davon 7068 weiblich und 4833 männlich

Mehr von Studenten nachgefragt sind Fächer wie Geschichte, Politikwissenschaft, Mathematik und Physik, mehr von Studentinnen nachgefragt sind Fächer wie Medizin, Psychologie, Deutsch und Englisch.

### Studienabschlüsse

In den Studienabschlüssen sind Studentinnen höher beteiligt als Studenten, sie brechen seltener ein Studium ab. Im Studienjahr 2006/2007 wurden insgesamt 67% der Magisterprüfungen, 76% der Diplomprüfungen, 72% der Bachelorprüfungen und ca. 74% der Staatsexamina von Frauen abgelegt.

### Promotionen

Gemessen am Bundesdurchschnitt ist der Frauenanteil bei den Promotionen überdurchschnittlich. In Greifswald promovieren seit Jahren weit mehr Frauen als im Bundesdurchschnitt, der 2006 bei 40,9% lag. Der Anteil von Männern und Frauen bei Promotionen hat sich kontinuierlich auf eine Gleichstellung hin entwickelt (2001: 42,3%). Seit 2006 liegt er bei über 50%, 2007 promovierten 56,7 % Frauen.

Von den 2008 an der Universität in der Landesgraduiertenförderung verfügbaren 17 Stipendien (2007: 26) wurden 9 an Stipendiatinnen vergeben (2007: 9).

In das Graduiertenkolleg „Kontaktzone Mare Balticum: Fremdheit und Integration im Ostseeraum“ an der Philosophischen und der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät sind zu ca. 70% Forscherinnen integriert. Im Graduiertenkolleg der Medizinischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät „Wechselwirkungen zwischen Erreger und Wirt bei generalisierten bakteriellen Infektionen“ arbeiten ca. 65% Forscherinnen.

## Wissenschaftliches Personal im Mittelbau (Haushaltsmittel und Drittmittel):

Stand 01.12.2008

Fakultät	wiss. Personal	
	m	w
Theologische Fakultät	6	4
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät	34	39
Philosophische Fakultät	95	85
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	191	113
Medizinische Fakultät	347	361
Hochschulverwaltung	3	2
Zentrale Einrichtungen (Krupp-Kolleg, Studienkolleg, IZFG)	5	7
Gesamt:	681	611

### Habilitationen und Juniorprofessuren

Verknappung der Finanzmittel und Kürzungen von Stellen in den letzten Jahren betreffen stets besonders die befristet besetzten und deshalb häufig frei werdenden Stellen des akademischen Mittelbaus. Es wird zum Erwerb der Promotion und Habilitation immer schwieriger für die Fakultäten, adäquate Beschäftigungspositionen anzubieten. Die Einrichtung von Juniorprofessuren geht immer zu Lasten anderer Stellen. An der Universität habilitiert sich seit Jahren insgesamt eine relativ kleine Anzahl von Personen, davon ca. 20% Frauen, es konnte bisher auch nur eine kleine Zahl von Juniorprofessuren geschaffen werden (2008: 14). Der Frauenanteil liegt hier bei 21,4%.

### Professuren

Der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen an der Universität betrug im Jahr 2008 10,6% (bundesweit 2006: 15,1%). Bei den Neuberufungen betrug der Anteil von Frauen im Jahr 2007 25%, 2008 wurden 14 Berufungsverfahren abgeschlossen, in denen 3 Frauen auf den ersten Listenplatz gesetzt wurden (21,4%).

Stand 31.12.2008	C4/W3		C3/W2	
	m	w	m	w
Theologische Fakultät	5	0	0	0
Rechts- und Staatswiss. Fakultät	19	1	0	1
Philosophische Fakultät	24	4	19	5

Mathematisch-Naturwiss. Fakultät*	23	5	21	3
Medizinische Fakultät	33	1	25	1

Der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (C4- und W3-Professuren) betrug bundesweit im Jahr 2006 10,9%, an der Universität sind es zum 31.12.2008 9,16%.

Stand 31.12.2008

	C4/W3	
	m	w
Theologische Fakultät	5	0
Rechts- und Staatswiss. Fakultät	19	1
Philosophische Fakultät	24	4
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät	23	5
Medizinische Fakultät	33	1

## Leitungspositionen und Gremien

(Stand: Dezember 2008)

### Rektorat

Die Universität wird vom Rektor und den beiden Prorektoren geleitet.

### Dekanate

Die Universität besteht aus fünf Fakultäten. Diese werden durch Dekane geleitet. An der Philosophischen Fakultät wird die Funktion des Studiendekans/der Studiendekanin von einer Frau wahrgenommen.

### Universitätsverwaltung

Die Universitätsverwaltung wird zurzeit kommissarisch durch den Stellvertreter des Kanzlers geleitet. Die Stabsstelle Organisationsentwicklung/Berufungsangelegenheiten wird von einer Frau geleitet. Die 13 Referate werden von 7 Frauen und 6 Männern geleitet.

### Akademische Selbstverwaltung

#### Senat

Gruppe der Hochschullehrenden	10 Professoren, 2 Professorinnen
Gruppe der akademischen Mitarbeitenden	5 Mitarbeiter, 1 Mitarbeiterin
Gruppe der weiteren Mitarbeitenden	3 Mitarbeiter, 1 Mitarbeiterin

\* An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät werden darüber hinaus 6 Professuren zusammen mit außeruniversitären Instituten besetzt (5 C4-Professuren und 1 C3-Professur). Diese 6 Professuren sind zurzeit mit männlichen Inhabern besetzt). Zum 1.4.2009 wurde an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät eine weitere Professorin berufen.

Gruppe der Studierenden	11 Studenten, 1 Studentin
-------------------------	---------------------------

Der Senat wird durch eine Vorsitzende geleitet und hat 29 männliche und 5 weibliche Mitglieder.

### Fakultätsräte

Fakultät	Hochschullehrende		Akademische Mitarbeitende		Weitere Mitarbeitende		Studierende	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Theol. Fakultät	5	-	1	1	-	1	1	1
Rechts- und Staatswiss. Fakultät	6	-	1	1	-	1	1	1
Medizinische Fakultät	12	1	4	-	-	2	4	-
Philosophische Fakultät	11	1	2	2	1	1	3	1
Math.-Naturwiss. Fakultät	10	2	3	1	1	1	-	2